



UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



# Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2012



Zertifikat seit 2004  
audit familiengerechte  
hochschule der  
berufundfamilie gGmbH



Zertifikat seit 2007  
audit familiengerechte  
hochschule der  
berufundfamilie gGmbH

**Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:**

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim  
70593 Stuttgart

Gedruckt im **KIM** (**K**ommunikations-, **I**nformations- und **M**edienzentrum) der  
Universität Hohenheim

Juli 2013

Auflage: 50 Exemplare

# **Jahresbericht**

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

**1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012**

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

**Universität Hohenheim**

am 10. Juli 2013

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

Berichtszeitraum: 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2012  
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 (LHG) § 4 (3)  
vom 5. Januar 2005 und Gleichstellungsplan 2007 – 2011  
der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen  
Bereich

# Inhaltsverzeichnis

## I. Statistikteil

1. Überblick über die Präsenz von Frauen	4
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten	8
3. Neuimmatrikulationen	11
4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	12
5. Stipendien	14
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	15
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	16
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang	18
9. Einstellungsverfahren gesamt	19
10. Berufungsverfahren	20
11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	21
12. Hilfskraftstellen	22
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	23
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	24
15. Gremien	25

## II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten

29

## III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro

50

## IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

56

## V. Pressespiegel

60



# Einleitung

Der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten ist im LHG festgelegt und vergleicht die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung mit den im Gleichstellungsplan formulierten Ziel- und Zeitvorgaben. Für den vorliegenden Jahresbericht 2012 ist der Gleichstellungsplan 2007 – 2011 maßgebend, da der neue Gleichstellungsplan 2013-2017 erst im März 2013 durch den Universitätsrat verabschiedet wurde.

Der Jahresbericht kommentiert diese Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells, nach dem der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene dem Frauenanteil in der darunter liegenden Qualifikationsebene entsprechen soll. Neben individuellen Maßnahmen werden im Gleichstellungsplan auch strukturelle Maßnahmen aufgenommen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hohenheim nachhaltig verankern sollen. Auch die Auswirkungen dieser Maßnahmen werden im Jahresbericht bewertet.

Die folgenden statistischen Daten analysieren die Situation der Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und geben einen Eindruck über die sonstigen Aktivitäten, die vom Gleichstellungsbüro aus geplant und organisiert worden sind.

## **Anmerkung:**

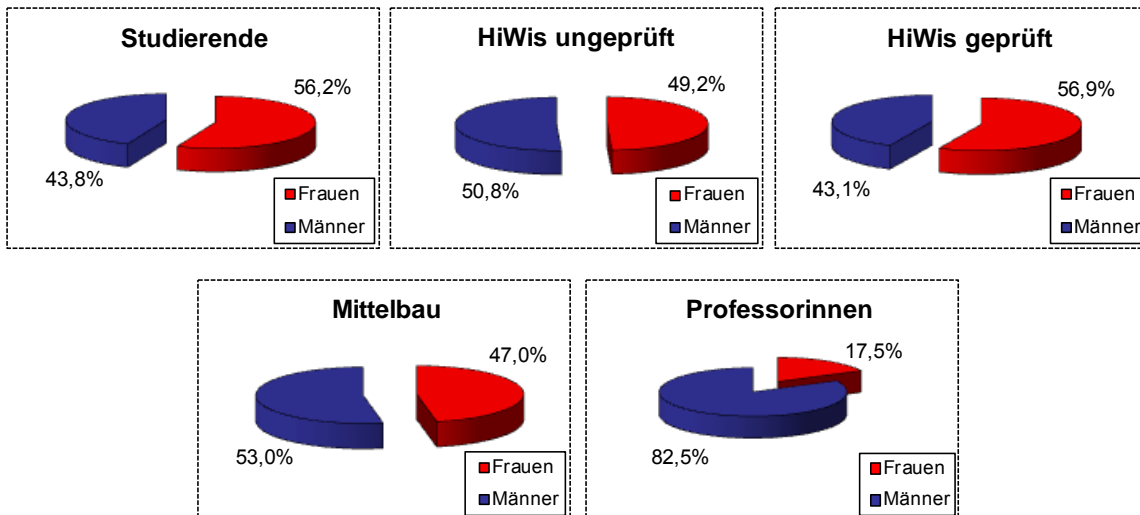
Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2012 werden erst im Herbst 2013 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2011 herangezogen werden müssen.

# I. Statistikeil

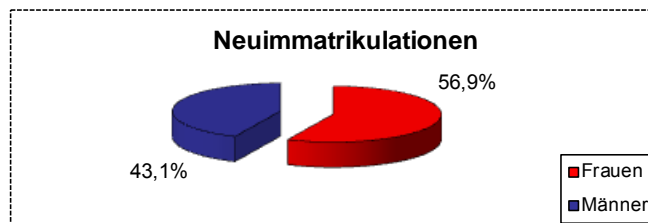
## 1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2012 - 31. Dezember 2012

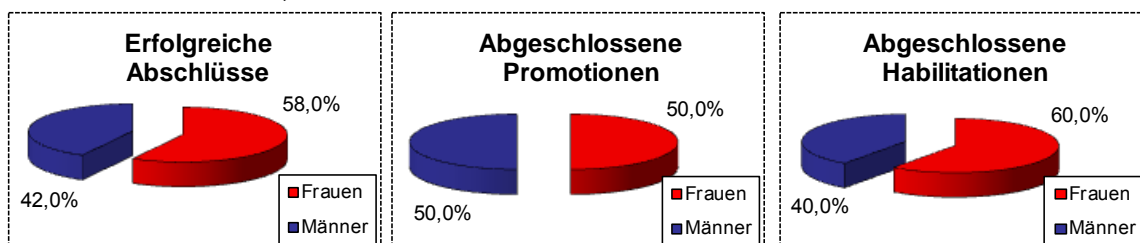
### Studierende und wissenschaftliches Personal



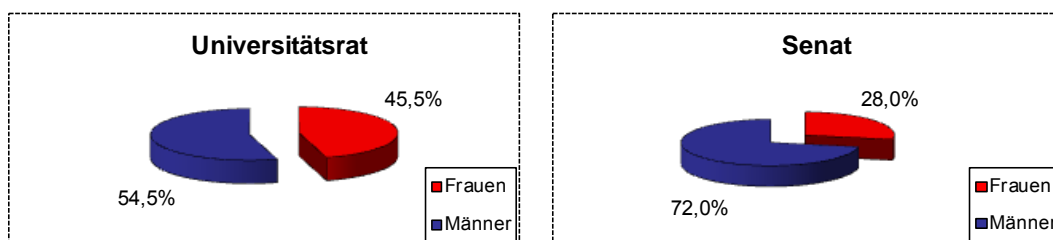
### Neuimmatrikulationen



### Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen

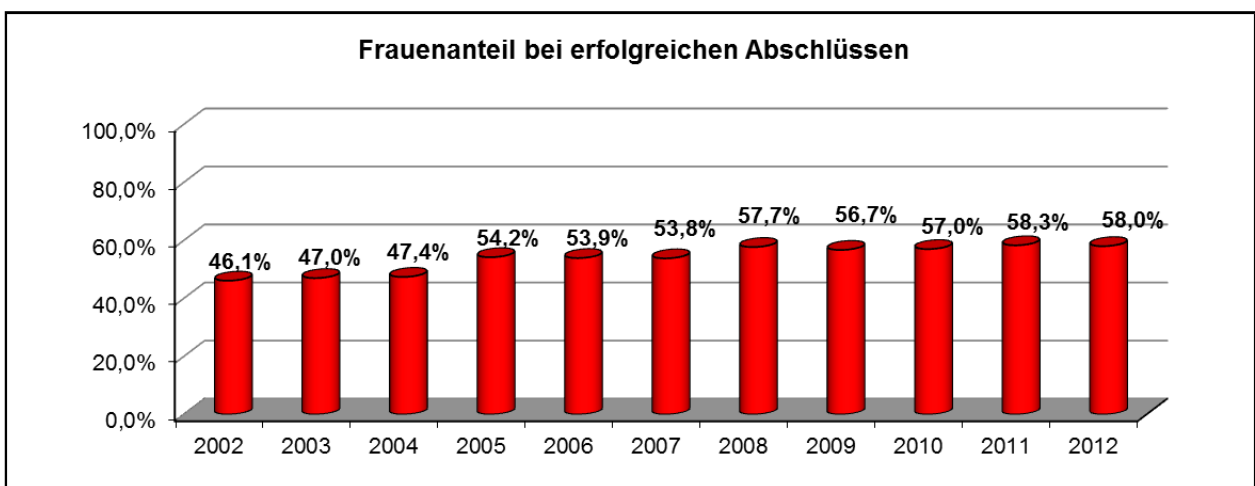
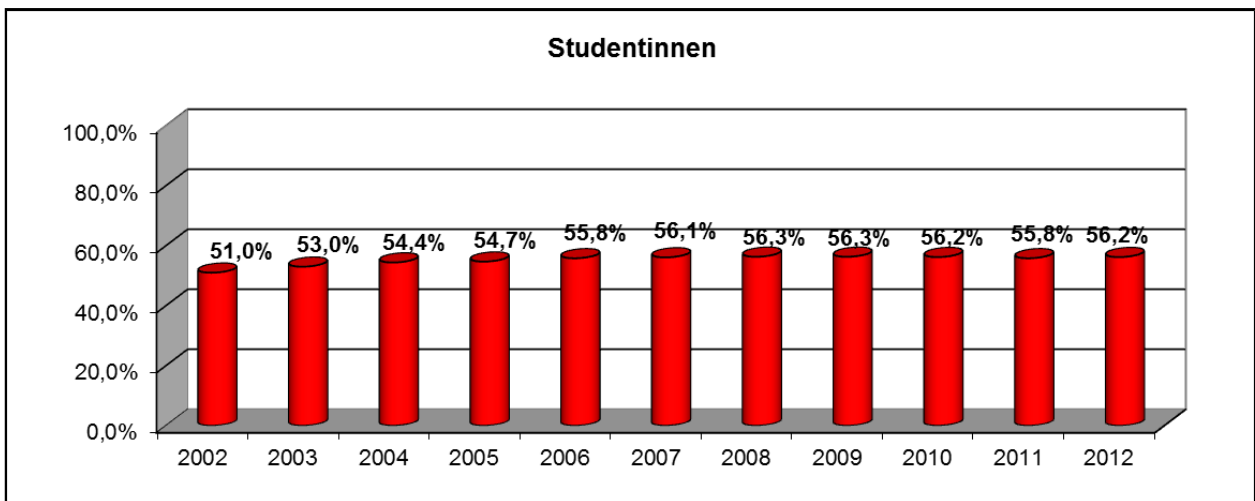
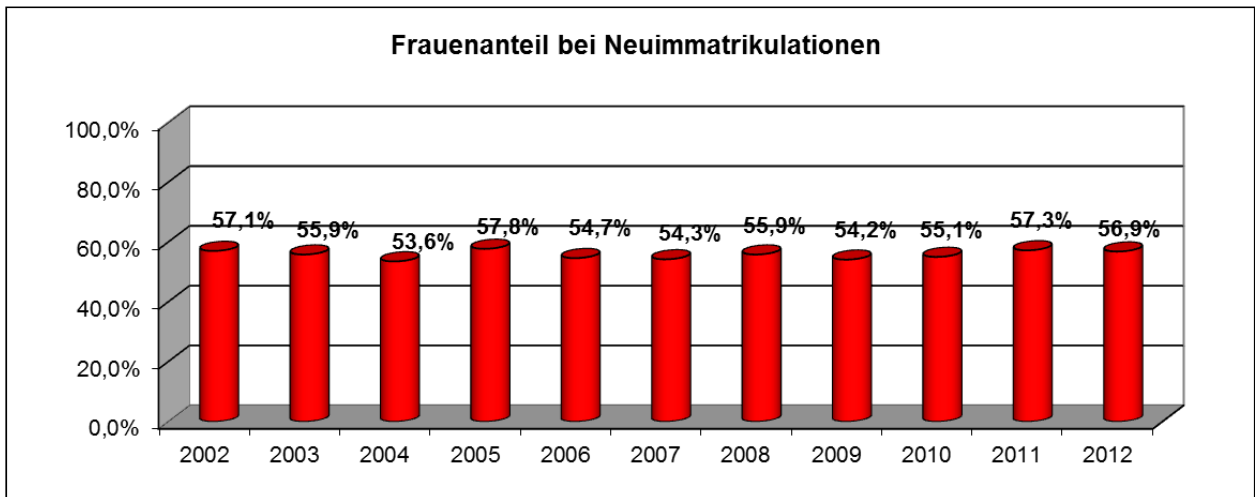


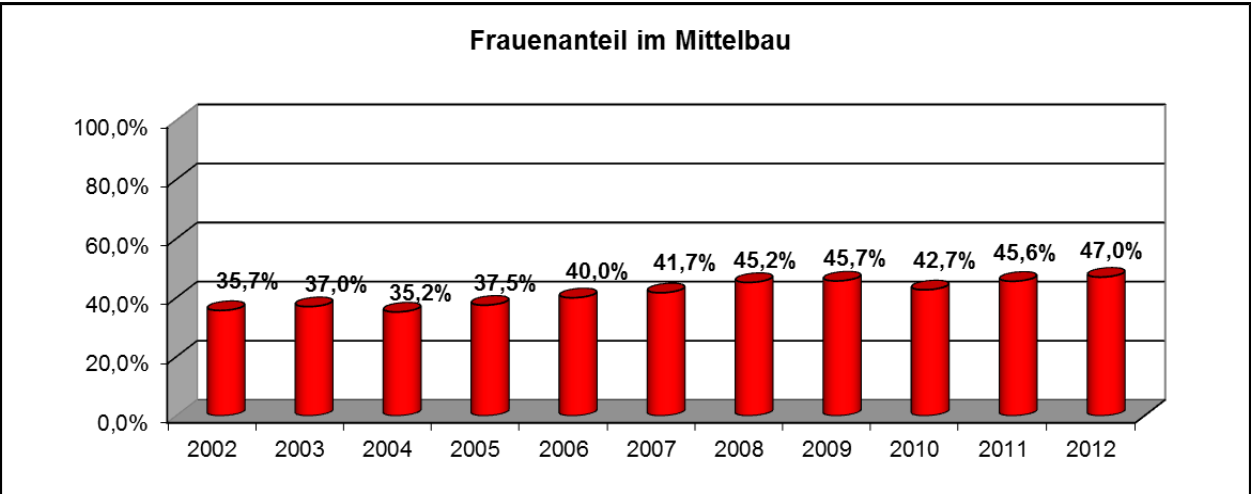
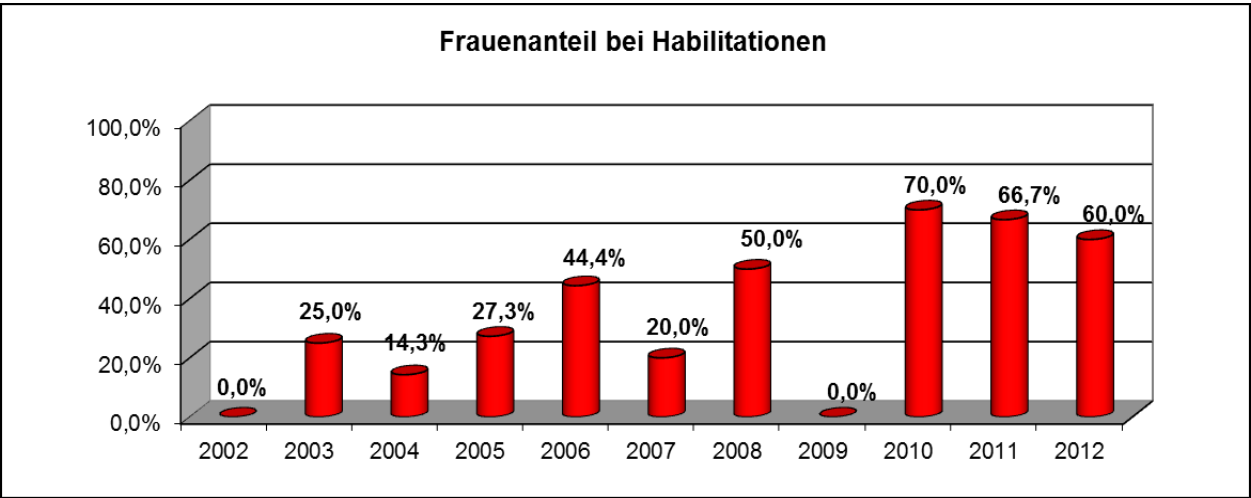
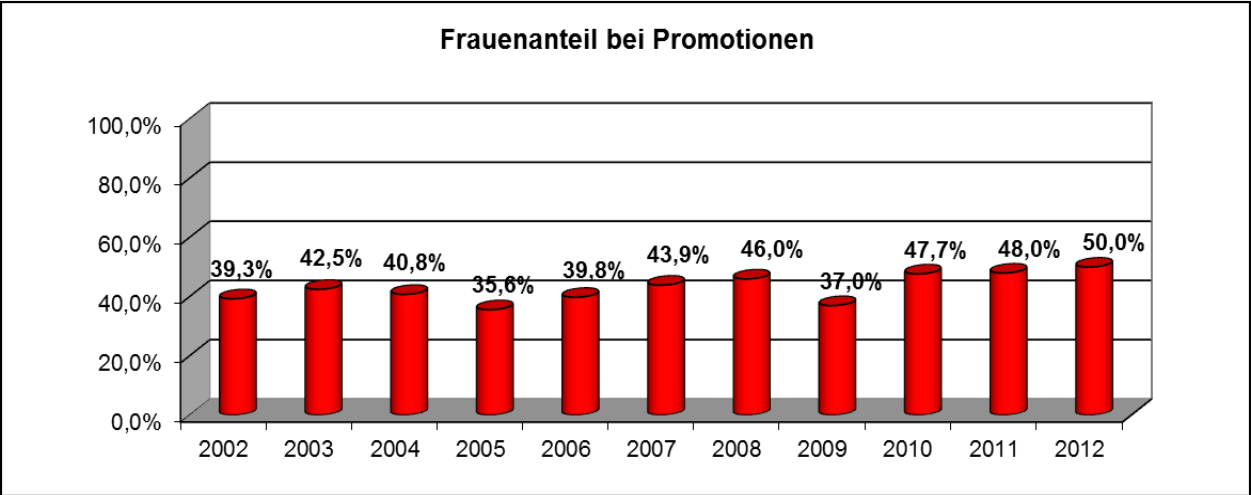
### Gremien

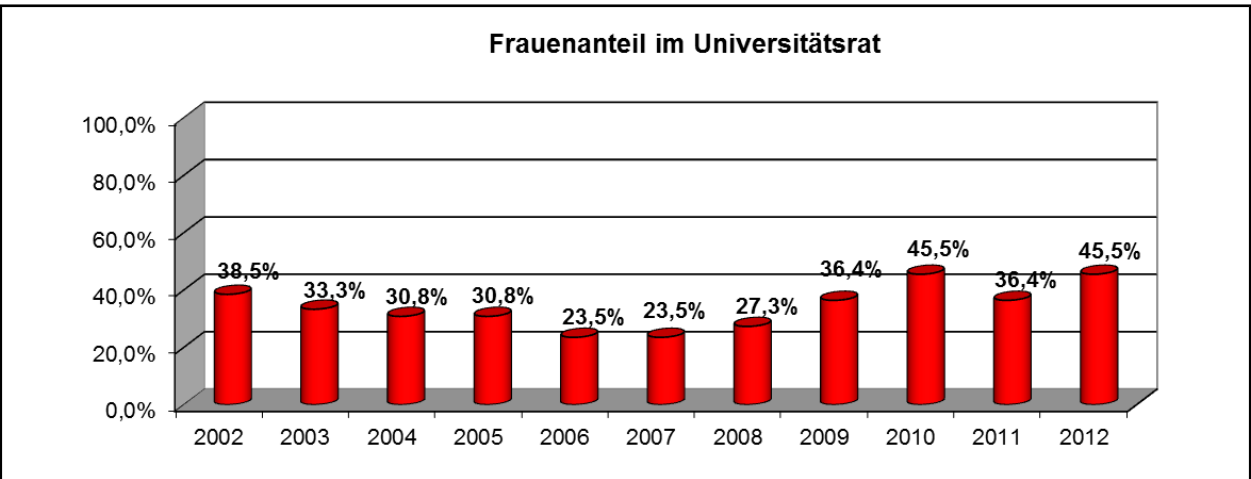
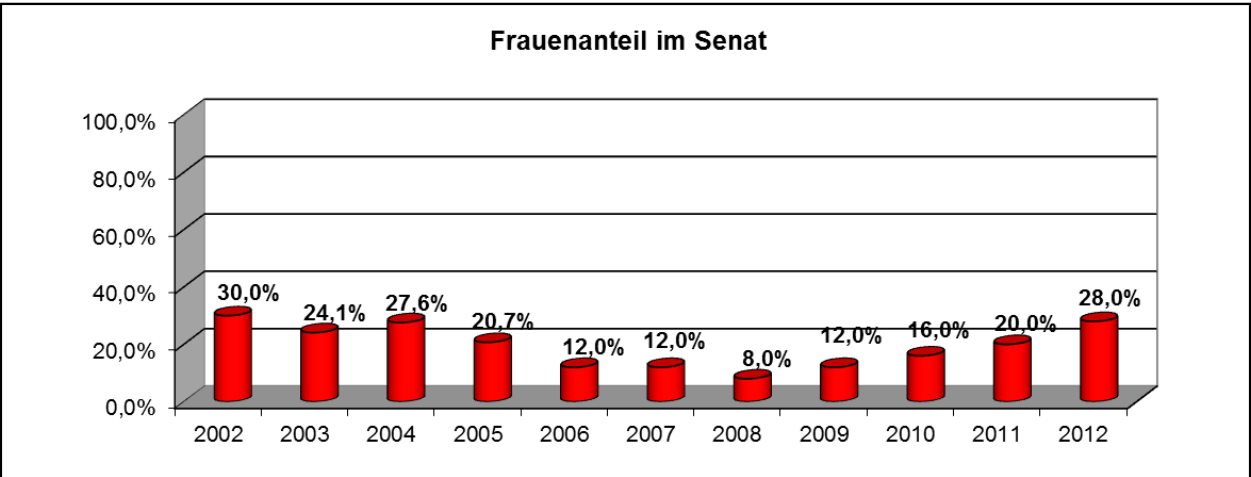
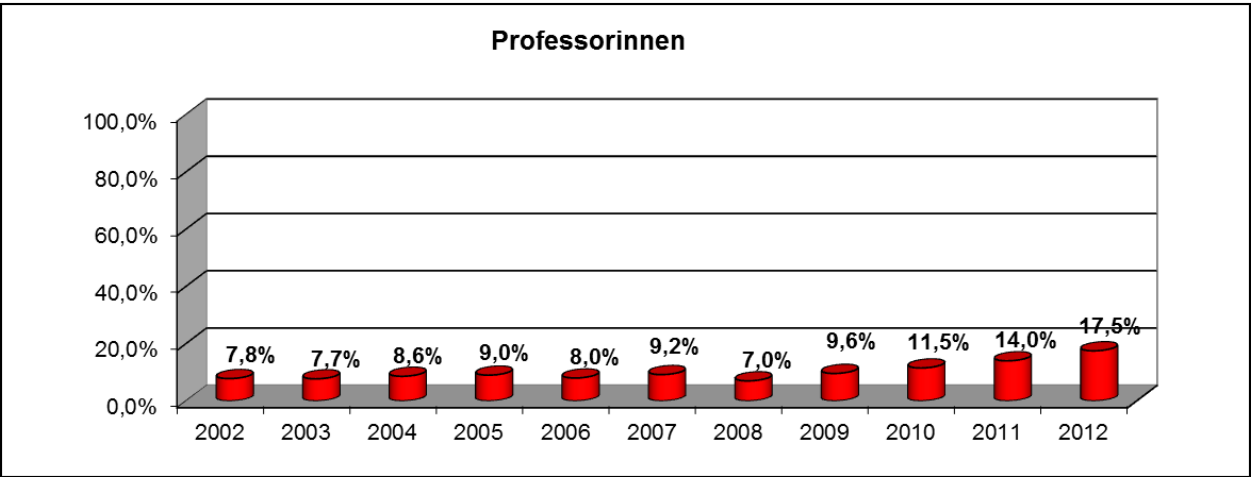




# Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2002 bis 2012

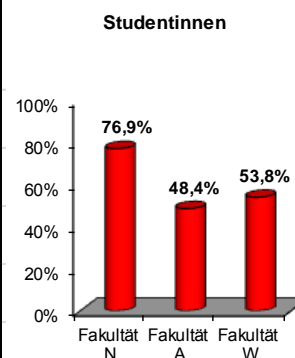






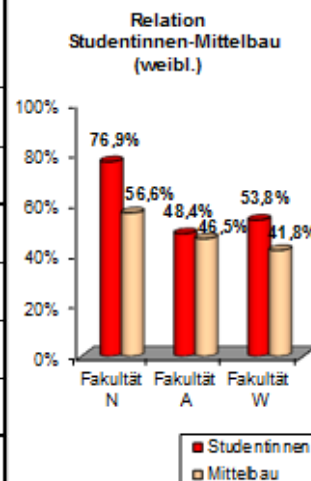
## 2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	1638	1259	76,9%	115	103	1523	1156	75,9%
<b>Fakultät A</b>	2809	1360	48,4%	60	7	2749	1353	49,2%
<b>Fakultät W</b>	5181	2788	53,8%	233	153	4948	2635	53,3%
<b>Gesamt</b>	<b>9628</b>	<b>5407</b>	<b>56,2%</b>	<b>408</b>	<b>263</b>	<b>9220</b>	<b>5144</b>	<b>55,8%</b>



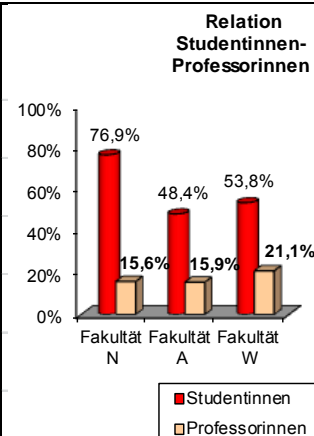
Quelle: APO5/Un, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	226	128	56,6%	11	10	215	118	54,9%
<b>Fakultät A</b>	310	144	46,5%	30	25	280	119	42,5%
<b>Fakultät W</b>	196	82	41,8%	10	0	186	82	44,1%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	136	54	39,7%	-4	-1	140	55	39,3%
<b>Gesamt</b>	<b>868</b>	<b>408</b>	<b>47,0%</b>	<b>47</b>	<b>34</b>	<b>821</b>	<b>374</b>	<b>45,6%</b>



Quelle: APO5/Un, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	32	5	15,6%	-1	1	33	4	12,1%
<b>Fakultät A</b>	44	7	15,9%	0	1	44	6	13,6%
<b>Fakultät W</b>	38	8	21,1%	1	2	37	6	16,2%
<b>Gesamt</b>	<b>114</b>	<b>20</b>	<b>17,5%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>114</b>	<b>16</b>	<b>14,0%</b>



Quelle: APO5/Un, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Gleichstellungsplan sieht vor, dass Gleichstellungsaspekte auch in die Zielvereinbarungen eingehen sollen, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Es bleibt allerdings festzuhalten, dass die in dem Zeitraum 2010 – 2012 abgeschlossenen Zielvereinbarungen keine Gleichstellungsaspekte enthalten.

Der Anteil der **Studentinnen** bleibt seit 2002 konstant über 50%. Mit mittlerweile 56,2% übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden sowohl den **Bundesdurchschnitt** von **50,5 %** (Statistisches Bundesamt 2012, WS 2012 / 2013) als auch den **Landesdurchschnitt** von **47,4 %** (Statistisches Bundesamt 2012, WS 2012/13).

Auf Fakultätsebene sind kaum Veränderungen zum Berichtsjahr 2011 zu erkennen.

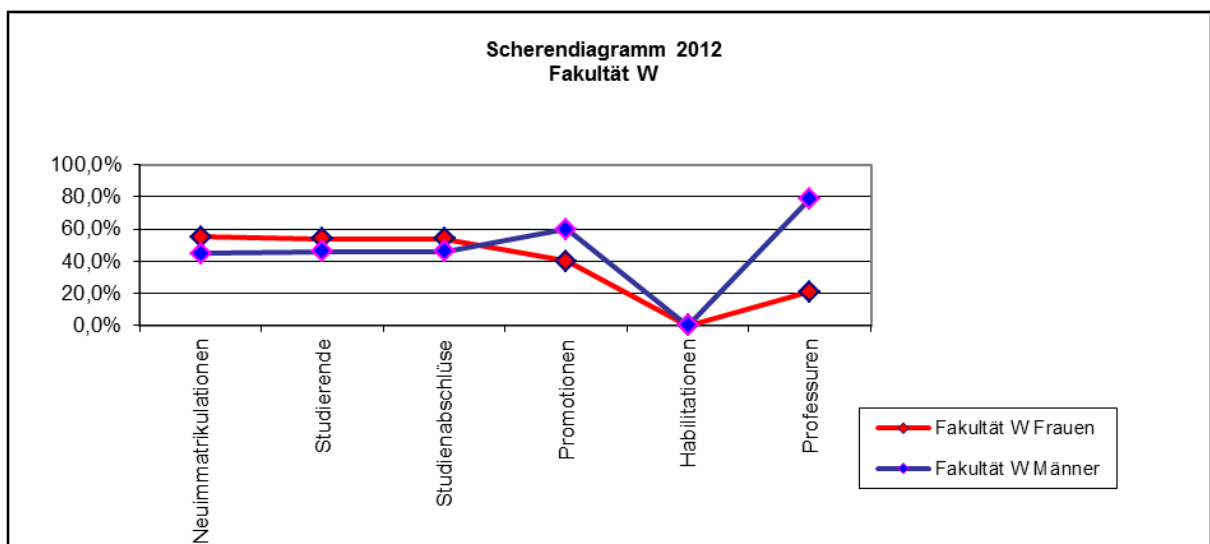
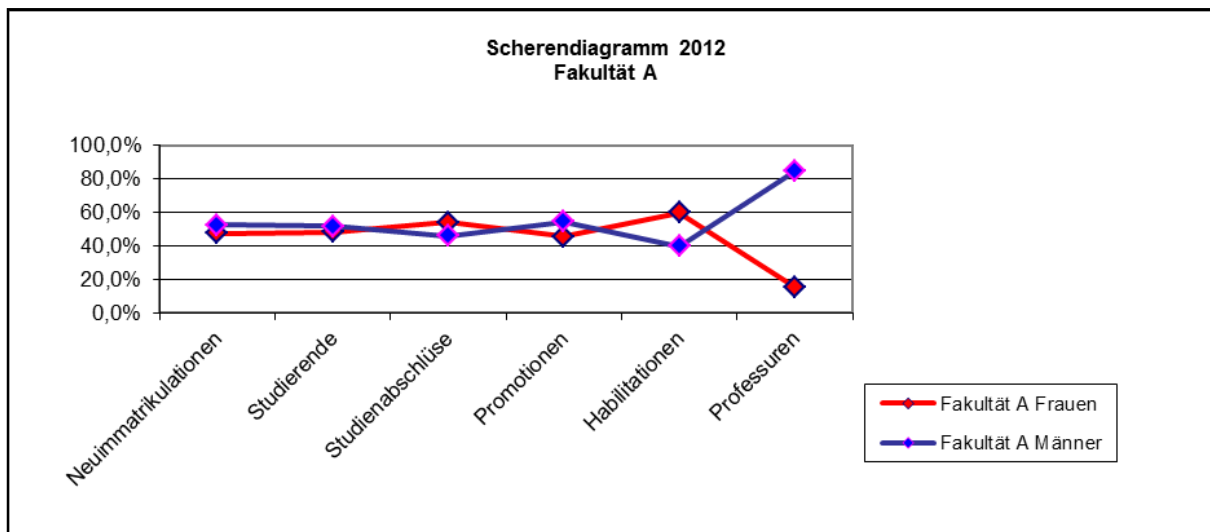
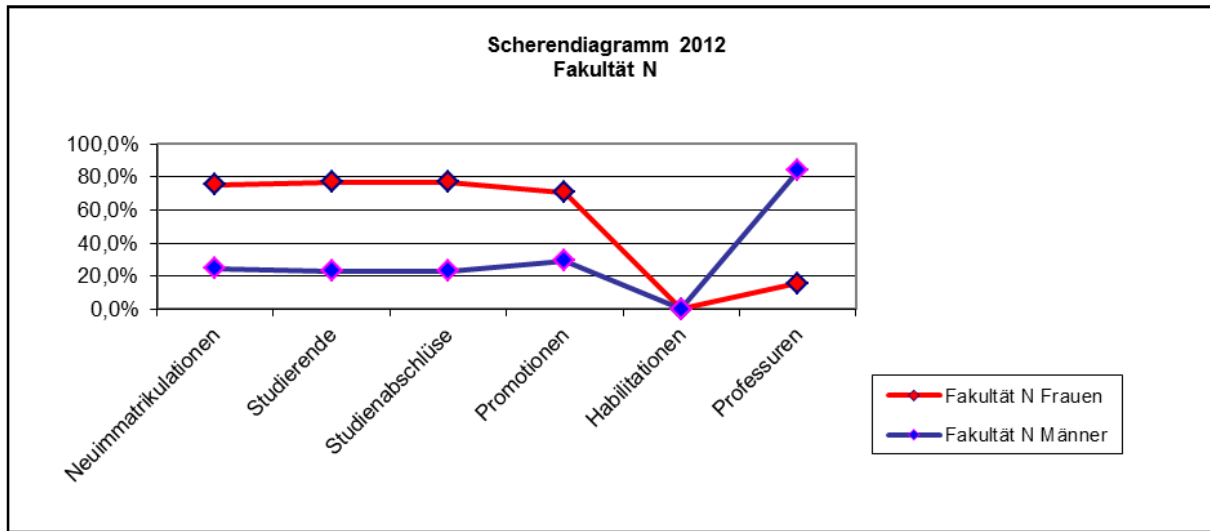
Nach wie vor sind in der Fakultät N die Studentinnen mit **76,9 %** deutlich überrepräsentiert. Alle Studiengänge, die von der Fakultät N angeboten werden, weisen mit Ausnahme von Physik/sonstige Naturwissenschaften (33,3%) einen sehr hohen Studentinnenanteil von über 70 % auf. Es ist bisher nicht gelungen, mehr Abiturienten z.B. für den Studiengang Ernährungswissenschaften zu gewinnen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil erneut leicht gestiegen und erreicht im **Mittelbau 47,0 %**. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil konstant über 50%, während in den Fakultäten A und W die 50% Marke nicht erreicht werden.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** 2011 von **40,2%** (Statistisches Bundesamt) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt** 2011 von **30,6%** (GWK Heft 32).

Der Anteil der **Professorinnen** ist von **14,0%** im Jahr 2011 auf **17,5 %** im Jahr **2012** erneut deutlich gestiegen. Im **Landesdurchschnitt** 2011 wurden **17,3 %** (GWK Heft 32) und im **Bundesdurchschnitt** 2011 **19,9%** (GWK Heft 32) der Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

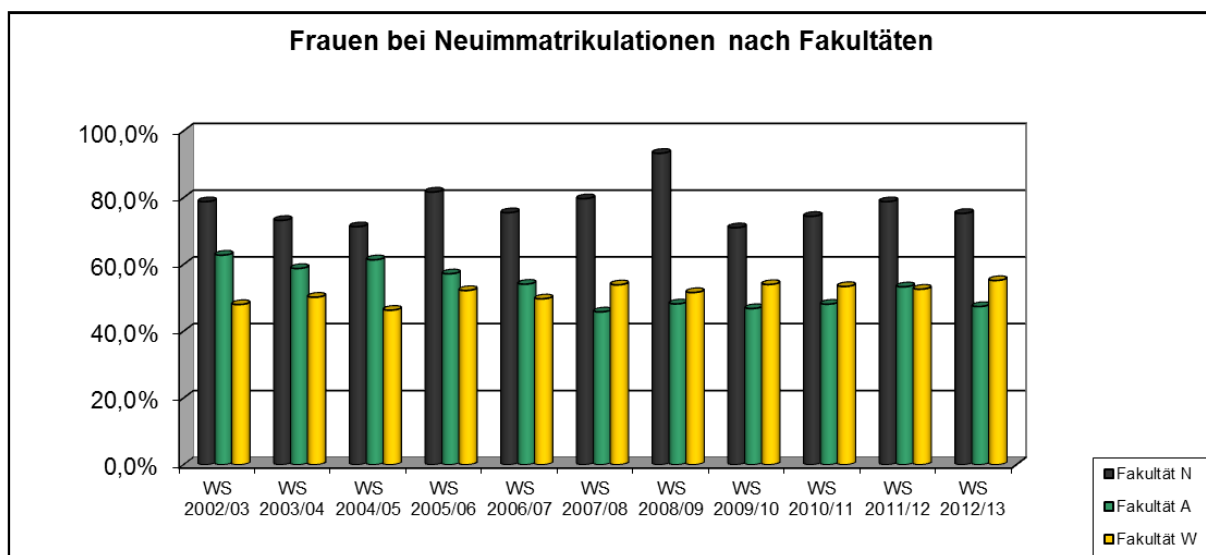
# Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2012



### 3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2012 / 2013			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2011 / 2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	560,5	422	75,3%	100	59	460,5	363	78,8%
<b>Fakultät A</b>	818,5	388	47,4%	31	-32	787,5	420	53,3%
<b>Fakultät W</b>	1553	857	55,2%	119	102	1434	755	52,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2932</b>	<b>1667</b>	<b>56,9%</b>	<b>250</b>	<b>129</b>	<b>2682</b>	<b>1538</b>	<b>57,3%</b>

Quelle: Abt. Personal und Organisation (APO5); Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

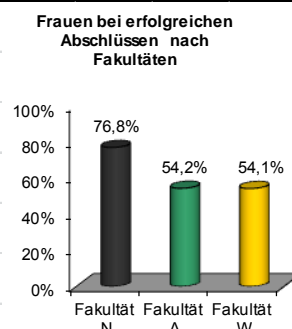


Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **56,9%** deutlich sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** der Studienanfänger von **52,7 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **48,8 %** (Statistisches Bundesamt). In der Fakultät A ist der Frauenanteil wieder unter 50% gesunken, während in der Fakultät W konstant mehr als 50 % Frauen studieren.

## 4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 15.02.2013

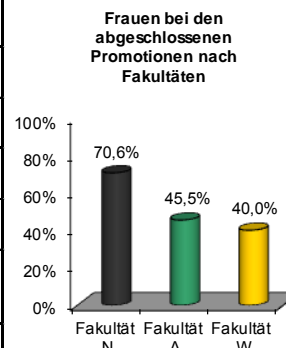
Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2011/2012								
	Absolvent/-innen 2011/2012*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2010/2011*		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	332	255	76,8%	-18	-33	350	288	82,3%
Fakultät A	531	288	54,2%	7	10	524	278	53,1%
Fakultät W	1116	604	54,1%	143	94	973	510	52,4%
<b>Gesamt</b>	<b>1979</b>	<b>1147</b>	<b>58,0%</b>	<b>132</b>	<b>71</b>	<b>1847</b>	<b>1076</b>	<b>58,3%</b>



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

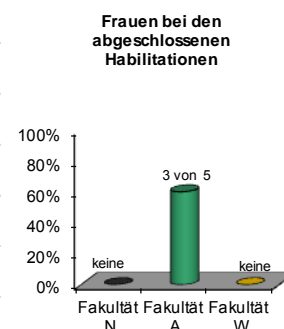
\* vorläufige Zahlen Stand: 15.2.2012

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2011/2012								
	2011/2012			Vergleich zum Vorjahr		2010/2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N Dr. rer. nat.	34	24	70,6%	-4	0	38	24	63,2%
Fakultät A Dr. sc. agr.	55	25	45,5%	-6	-4	61	29	47,5%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	45	18	40,0%	17	10	28	8	28,6%
<b>Gesamt</b>	<b>134</b>	<b>67</b>	<b>50,0%</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>127</b>	<b>61</b>	<b>48,0%</b>



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

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2012								
	Habilitationen 2012			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	0	0	0%	-2	0	2	0	0%
Fakultät A	5	3	60,0%	-2	-3	7	6	85,7%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>60,0%</b>	<b>-4</b>	<b>-3</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>66,7%</b>



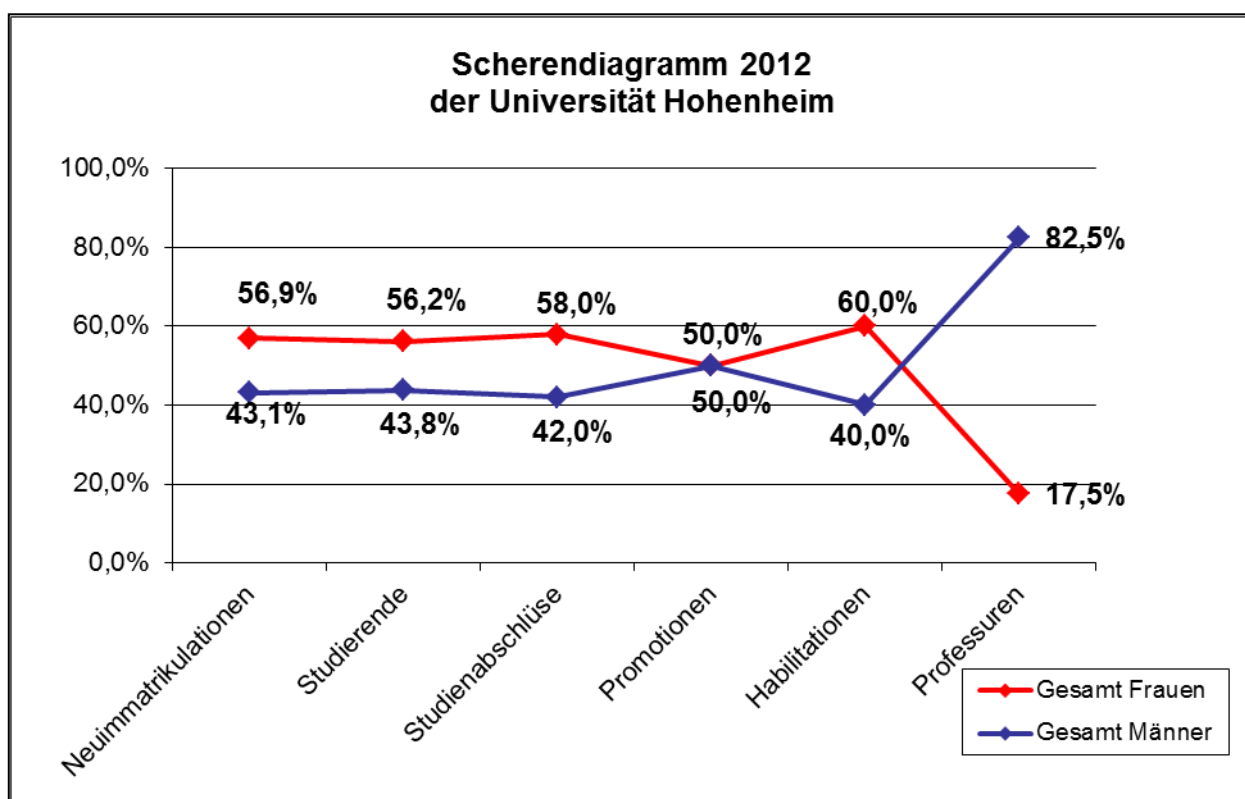
Quelle: Rektoramt RA3 / Erg, Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Der Anteil der **Absolventinnen** entspricht weitestgehend dem Studentinnenanteil in allen Fakultäten. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, so dass ein direkter Vergleich nur bedingt möglich ist. Mit **58,0 %** übersteigt der Anteil der Absolventinnen deutlich den **Bundesdurchschnitt** von **50,7 %** (Statistisches Bundesamt) und den **Landesdurchschnitt** von knapp **48,5 %** (Statistisches Landesamt).

Im Bereich der **Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **50%** ausgeglichen. Bemerkenswert ist, dass insgesamt die Anzahl der Promotionen in der Fakultät W deutlich angestiegen ist und dass insgesamt mehr Doktorandinnen ihre Promotion abgeschlossen haben als im Vorjahr. Diese Entwicklungen entsprechen den zu erwartenden Zahlen nach dem Kaskadenmodell. Der Anteil der Promotionen an der Universität Hohenheim liegt damit über dem **Bundesdurchschnitt** 2011 von **44,9 %** (Stat. Bundesamt) und dem **Landesdurchschnitt** 2011 von **44,1 %** (MWK BW).

Im Jahr 2012 wurden 5 **Habilitationen** abgeschlossen, davon 3 von Wissenschaftlerinnen. Das entspricht einem Frauenanteil von **60,0%**. Damit wurden seit 2008 mehr als 50 % der Habilitationen von Wissenschaftlerinnen durchgeführt. Es bleibt abzuwarten, ob sich dies als Trend in den folgenden Jahren verstetigt. Der **Bundesdurchschnitt** 2012 liegt bei **27,0 %** (Statistisches Bundesamt) und ist damit höher als der **Landesdurchschnitt** 2011 mit **23,2%** (Statistische Berichte BW).



## 5. Stipendien

### Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Im Jahr 2012 wurden landesweit 10 Wissenschaftlerinnen in das Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm aufgenommen.

Die Bewilligungsquote dieses hoch kompetitiven Förderprogramms liegt bei 18 % und damit deutlich unter der der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Die Universität Hohenheim hat sich bisher nur in einem sehr geringen Ausmaß an diesem Förderprogramm beteiligt. Dies liegt u.a. an dem Finanzierungsmodus, der nach einer dreijährigen Finanzierung der Stipendiatin durch das MWK eine anschließende verbindliche Finanzierungszusage von zwei Jahren durch die Universität vorschreibt.

Das Land Baden-Württemberg fördert mit diesem Stipendium bisher mehr als 120 Nachwuchswissenschaftlerinnen.

### Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm fördert ausschließlich Frauen mit Kindern, die ihre wissenschaftliche Karriere mit familiären Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche Arbeit aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen wollen. Im Jahr 2012 wurden noch zwei Doktorandinnen an der Universität Hohenheim gefördert.

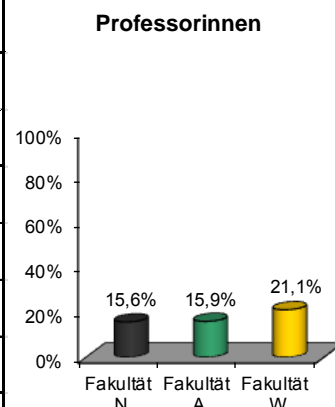
Bisher kam es zu keiner erneuten Ausschreibung, da das MWK dieses Programm zunächst evaluieren und gegebenenfalls neu justieren möchte.

## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

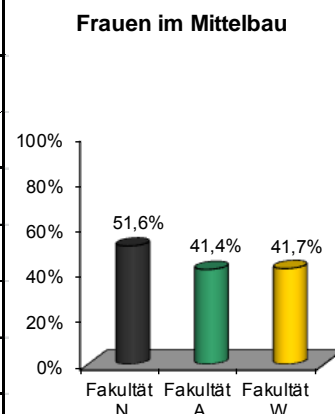
Stichtag: 8.3.2013

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	32	5	15,6%	-1	1	33	4	12,1%
Fakultät A	44	7	15,9%	0	1	44	6	13,6%
Fakultät W	38	8	21,1%	1	2	37	6	16,2%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>114</b>	<b>20</b>	<b>17,5%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>114</b>	<b>16</b>	<b>14,0%</b>



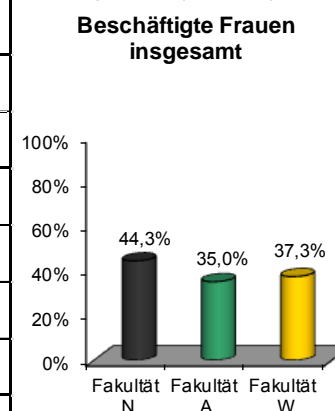
Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	126	65	51,6%	6	5	120	60	50,0%
Fakultät A	133	55	41,4%	-4	-6	137	61	44,5%
Fakultät W	139	58	41,7%	-25	-15	164	73	44,5%
sonstige Einrichtungen	57	16	28,1%	-4	-4	61	20	32,8%
<b>Gesamt</b>	<b>455</b>	<b>194</b>	<b>42,6%</b>	<b>-27</b>	<b>-20</b>	<b>482</b>	<b>214</b>	<b>44,4%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	158	70	44,3%	5	6	153	64	41,8%
Fakultät A	177	62	35,0%	-4	-5	181	67	37,0%
Fakultät W	177	66	37,3%	-24	-13	201	79	39,3%
sonstige Einrichtungen	57	16	28,1%	-4	-4	61	20	32,8%
<b>Gesamt</b>	<b>569</b>	<b>214</b>	<b>37,6%</b>	<b>-27</b>	<b>-16</b>	<b>596</b>	<b>230</b>	<b>38,6%</b>

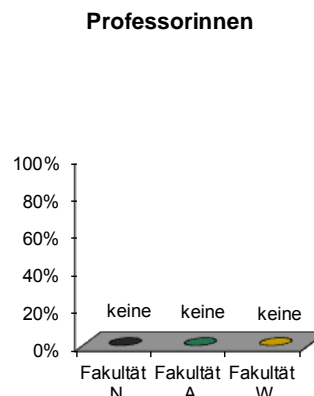


Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

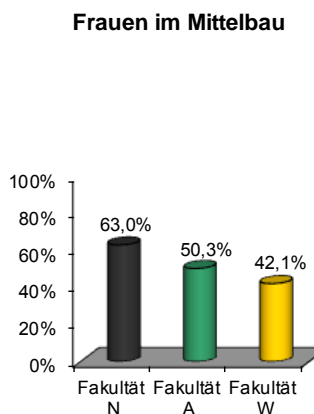
Stand: 8.3.2013

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	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	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>



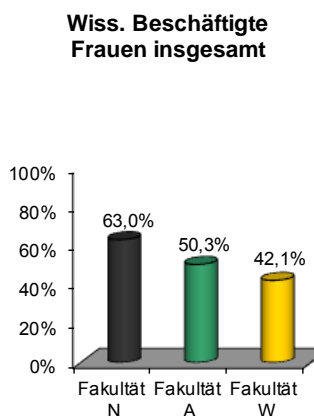
Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	100	63	63,0%	5	5	95	58	61,1%
Fakultät A	177	89	50,3%	34	31	143	58	40,6%
Fakultät W	57	24	42,1%	35	15	22	9	40,9%
sonstige Einrichtungen	79	38	48,1%	0	3	79	35	44,3%
<b>Gesamt</b>	<b>413</b>	<b>214</b>	<b>51,8%</b>	<b>74</b>	<b>54</b>	<b>339</b>	<b>160</b>	<b>47,2%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	100	63	63,0%	5	5	95	58	61,1%
Fakultät A	177	89	50,3%	34	31	143	58	40,6%
Fakultät W	57	24	42,1%	35	15	22	9	40,9%
sonstige Einrichtungen	80	38	47,5%	1	3	79	35	44,3%
<b>Gesamt</b>	<b>414</b>	<b>214</b>	<b>51,7%</b>	<b>75</b>	<b>54</b>	<b>339</b>	<b>160</b>	<b>47,2%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Anteil der Frauen im Mittelbau (Planstellen und Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln) ist erneut leicht gestiegen und erreicht **47,0 %**. Da der Anteil an abgeschlossenen Promotionen von Frauen bei 50 % liegt, ist auch hier eine Annäherung der Werte nach dem Kaskadenmodell zu verzeichnen. In der Fakultät N ist ein paritätisches Verhältnis zwischen Männern und Frauen im Mittelbau zu erkennen. Dies entspricht allerdings nicht dem hohen Frauenanteil sowohl bei den Studierenden als auch bei den Promotionen.

Der **Bundesdurchschnitt** 2011 liegt bei **40,2 %** (Statistisches Bundesamt). Der **Landesdurchschnitt** 2011 erreicht **30,6 %** (GWK, Heft 32).

## 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang

Stand: 8.3.2013

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	5	15,6%	-1	1	0	0	0,0%	0	0	32	5	15,6%	-1	1	0	0	0,0%	0	0
Fakultät A	43	6	14,0%	-1	0	1	1	100%	1	1	44	7	15,9%	0	1	0	0	0,0%	0	0
Fakultät W	38	8	21,1%	2	3	0	0	0,0%	-1	-1	38	8	21,1%	1	2	0	0	0,0%	0	0
sonstige Einrichtungen						1	0	0,0%	1	0	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>19</b>	<b>16,8%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>115</b>	<b>20</b>	<b>17,4%</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Quelle: APO5/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	32	10	31,3%	-3	-2	194	118	60,8%	14	12	78	36	46,2%	-1	0	169	94	55,6%	22	23
Fakultät A	48	16	33,3%	3	1	262	128	48,9%	27	24	141	50	35,5%	8	2	148	92	62,2%	12	10
Fakultät W	8	2	25,0%	-1	-1	188	80	42,6%	11	1	84	30	35,7%	9	1	112	52	46,4%	1	-1
sonstige Einrichtungen	48	13	27,1%	0	0	88	41	46,6%	-4	-1	74	19	25,7%	-9	-3	62	35	56,5%	5	2
<b>Gesamt</b>	<b>136</b>	<b>41</b>	<b>30,1%</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>	<b>732</b>	<b>367</b>	<b>50,1%</b>	<b>48</b>	<b>36</b>	<b>377</b>	<b>135</b>	<b>35,8%</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>491</b>	<b>273</b>	<b>55,6%</b>	<b>40</b>	<b>34</b>

Quelle: APO5/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	64	15	23,4%	-4	-1	194	118	60,8%	14	12	110	41	37,3%	-2	1	169	94	55,6%	22	23
Fakultät A	91	22	24,2%	2	1	263	129	49,0%	28	25	185	57	30,8%	8	3	148	92	62,2%	12	10
Fakultät W	46	10	21,7%	1	2	188	80	42,6%	10	0	122	38	31,1%	10	3	112	52	46,4%	1	-1
sonstige Einrichtungen	48	13	27,1%	0	0	89	41	46,1%	-3	-1	75	19	25,3%	-8	-3	62	35	56,5%	5	2
<b>Gesamt</b>	<b>249</b>	<b>60</b>	<b>24,1%</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>734</b>	<b>368</b>	<b>50,1%</b>	<b>49</b>	<b>36</b>	<b>492</b>	<b>155</b>	<b>31,5%</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>491</b>	<b>273</b>	<b>55,6%</b>	<b>40</b>	<b>34</b>

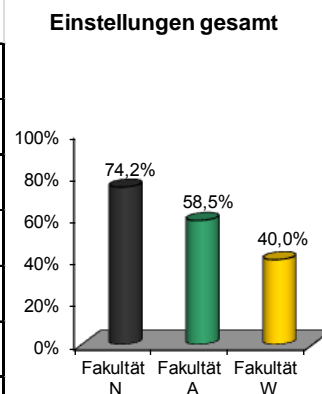
Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Die Zahlen unterstreichen erneut, dass die unbefristeten Stellen vorrangig von Wissenschaftlern besetzt werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **24,1 %** liegt.

**55,6 %** der Wissenschaftlerinnen sind in Teilzeit beschäftigt und nur **31,5 %** sind in Vollzeit tätig. Bundesweite Studien belegen, dass nach wie vor überwiegend Frauen die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen übernehmen, dafür ihre Arbeitszeit reduzieren und somit ihre wissenschaftliche Karriere nachrangig verfolgen.

## 9. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	66	49	74,2%	-9	1	75	48	64,0%
<b>Fakultät A</b>	94	55	58,5%	-10	1	104	54	51,9%
<b>Fakultät W</b>	70	28	40,0%	7	-9	63	37	58,7%
<b>Sonstige</b>	11	7	63,6%	-15	-9	26	16	61,5%
<b>Gesamt</b>	<b>241</b>	<b>139</b>	<b>57,7%</b>	<b>-27</b>	<b>-16</b>	<b>268</b>	<b>155</b>	<b>57,8%</b>

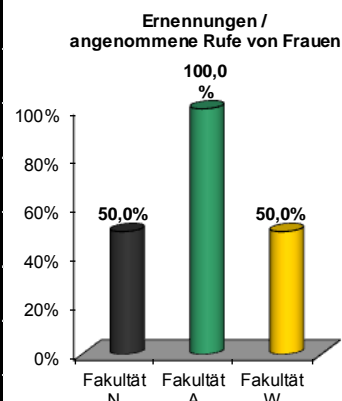


Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Gleichstellungsplan sieht vor, dass bei Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Planstellen die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten zu beteiligen sind.

## 10. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2012			Vergleich zum Vorjahr		2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	2	1	50,0%	0	0	2	1	0,0%
Fakultät A	2	2	100,0%	1	2	1	0	0,0%
Fakultät W	6	3	50,0%	4	2	2	1	0,0%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>60,0%</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0%</b>



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.: 150 Bioverfahrenstechnik	1		13	6	10	0	0	0	0	4	0
	Fg.: 180 Angewandte Ernährungswissenschaft / Diätetik		1	12	5	8	5	1	1	1	4	4
Fakultät A	Fg.: 440 Konversionstechnologie und Systembewertung nachwachsender Rohstoffe		1	12	4	8	1	1	0	0	4	1
	Fg.: 480 Tierernährung und Weidewirtschaft in den Tropen und Subtropen		1	13	4	12	5	1	1	0	4	4
Fakultät W	Fg.: 580 BWL, Beschaffung und Produktion		1	14	5	21	2	1	0	0	5	1
	Fg.: 520 Wirtschafts- und Sozialgeschichte mit Agrargeschichte		1	17	7	34	6	1	0	1	6	2
	Fg.: 570 Unternehmensgründungen und Unternehmertum	1		15	5	30	5	1	0	0	5	2
	Fg.: 520 Statistik und Ökonometrie II	1		13	4	34	5	0	1	0	8	2
	Fg.: 510 BWL, Unternehmensfinanzierung		1	13	7	32	5	0	0	1	5	2
Fg.: 580 Öffentliches Recht unter bes. Berücksichtigung des öff. Wirtschaftsrechts	1		13	2	30	3	0	1	0	7	1	
<b>Gesamt</b>		<b>4</b>	<b>6</b>	<b>135</b>	<b>49</b>	<b>219</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>52</b>	<b>19</b>

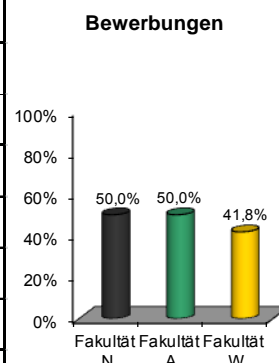
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Das im Gleichstellungsplan angestrebte Ziel, den Professorinnenanteil bis 2020 auf 20 %, langfristig auf 30 % anzuheben, könnte bereits vorher erreicht werden, denn im Jahr 2012 liegt der Frauenanteil bei Neuberufungen bei 60 %. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es auch weiterhin notwendig, die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu betreiben. Gründe für den Anstieg des Professorinnenanteils liegen in der „Aktiven Rekrutierung“ und in der konsequenten Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren.



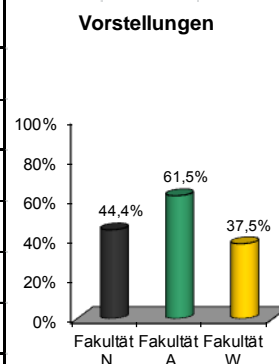
# 11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	52	26	50,0%	-87	-68	139	94	67,6%
Fakultät A	58	29	50,0%	-118	-37	176	66	37,5%
Fakultät W	91	38	41,8%	-5	-11	96	49	51,0%
Sonstige Einrichtungen	42	14	33,3%	-43	-24	85	38	44,7%
<b>Gesamt</b>	<b>243</b>	<b>107</b>	<b>44,0%</b>	<b>-253</b>	<b>-140</b>	<b>496</b>	<b>247</b>	<b>49,8%</b>



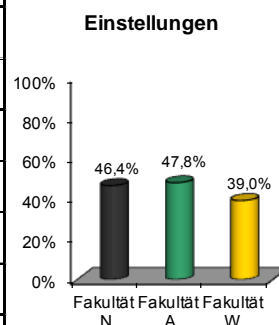
Quelle: Abt. 3 (Personal), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	18	8	44,4%	-21	-19	39	27	69,2%
Fakultät A	13	8	61,5%	-29	-20	42	28	66,7%
Fakultät W	32	12	37,5%	-7	-10	39	22	56,4%
Sonstige Einrichtungen	11	5	45,5%	-2	-4	13	9	69,2%
<b>Gesamt</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>44,6%</b>	<b>-59</b>	<b>-53</b>	<b>133</b>	<b>86</b>	<b>64,7%</b>



Quelle: Abt. 3 (Personal), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	28	13	46,4%	-5	-8	33	21	63,6%
Fakultät A	23	11	47,8%	-18	-8	41	19	46,3%
Fakultät W	41	16	39,0%	-11	-13	52	29	55,8%
Sonstige Einrichtungen	4	1	25,0%	0	-2	4	3	75,0%
<b>Gesamt</b>	<b>96</b>	<b>41</b>	<b>42,7%</b>	<b>-34</b>	<b>-31</b>	<b>130</b>	<b>72</b>	<b>55,4%</b>

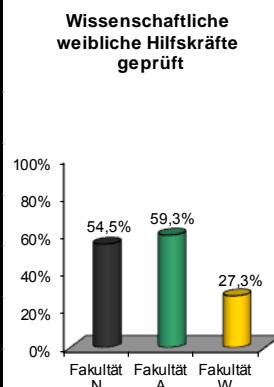


Quelle: Abt. 3 (Personal), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

## 12. Hilfskraftstellen

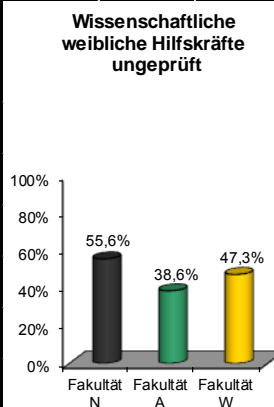
Stichtag: 8.3.2013

wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	1. 1. 2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	44	24	54,5%	9	2	35	22	62,9%
Fakultät A	59	35	59,3%	12	6	47	29	61,7%
Fakultät W	11	3	27,3%	3	-2	8	5	62,5%
sonstige Einrichtungen	30	20	66,7%	13	9	17	11	64,7%
<b>Gesamt</b>	<b>144</b>	<b>82</b>	<b>56,9%</b>	<b>37</b>	<b>15</b>	<b>107</b>	<b>67</b>	<b>62,6%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

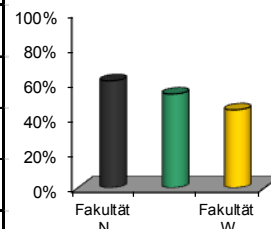
stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	1. 1. 2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	108	60	55,6%	-33	-22	141	82	58,2%
Fakultät A	114	44	38,6%	18	-10	96	54	56,3%
Fakultät W	129	61	47,3%	-18	-16	147	77	52,4%
sonstige Einrichtungen	153	83	54,2%	29	10	124	73	58,9%
<b>Gesamt</b>	<b>504</b>	<b>248</b>	<b>49,2%</b>	<b>-4</b>	<b>-38</b>	<b>508</b>	<b>286</b>	<b>56,3%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

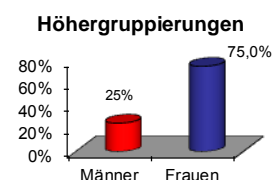
# 13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	241	147	61,0%	46	32	195	115	59,0%
Fakultät A	202	108	53,5%	-4	24	206	84	40,8%
Fakultät W	180	80	44,4%	42	19	138	61	44,2%
Sonstige Einrichtungen	62	28	45,2%	-8	-10	70	38	54,3%
<b>Gesamt</b>	<b>685</b>	<b>363</b>	<b>53,0%</b>	<b>76</b>	<b>65</b>	<b>609</b>	<b>298</b>	<b>48,9%</b>



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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>75,0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>

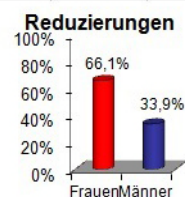


Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

## 14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

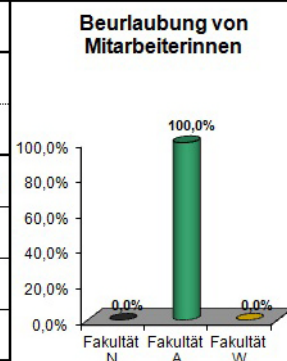
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>41</b>	<b>66,1%</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>55,6%</b>



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-2</b>	<b>-3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100,0%</b>
<b>Fakultät A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>-2</b>	<b>-1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>
<b>Fakultät W</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>	<b>-5</b>	<b>-6</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>70,0%</b>

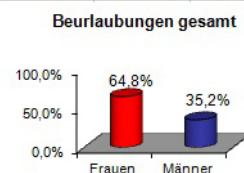


Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 12/13

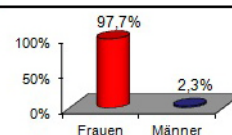
Stand 5.3.2013

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>458</b>	<b>297</b>	<b>64,8%</b>	<b>-87</b>	<b>-21</b>	<b>545</b>	<b>318</b>	<b>58,3%</b>



Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>42</b>	<b>97,7%</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>31</b>	<b>86,1%</b>

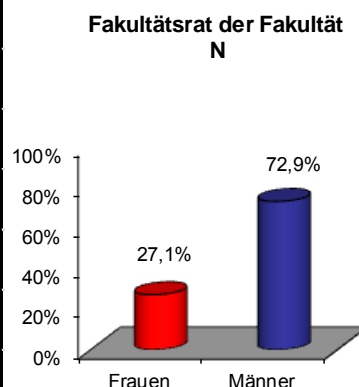


Quelle: APO5/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

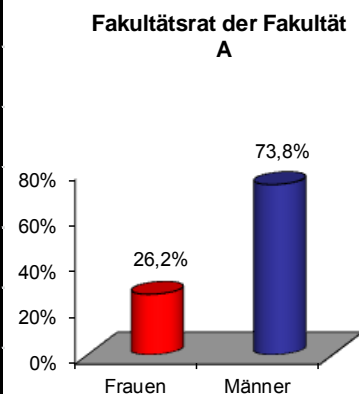
## 15. Gremien:

### Fakultätsräte Stand: 01.01.2013

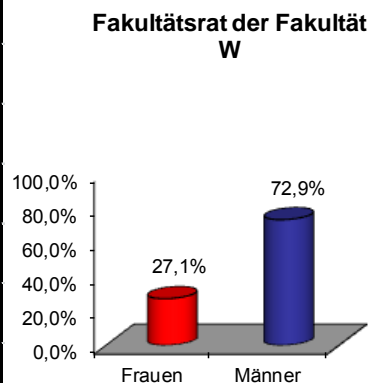
Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	32	5	15,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	2	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>27,1%</b>



Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	44	9	20,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>26,2%</b>



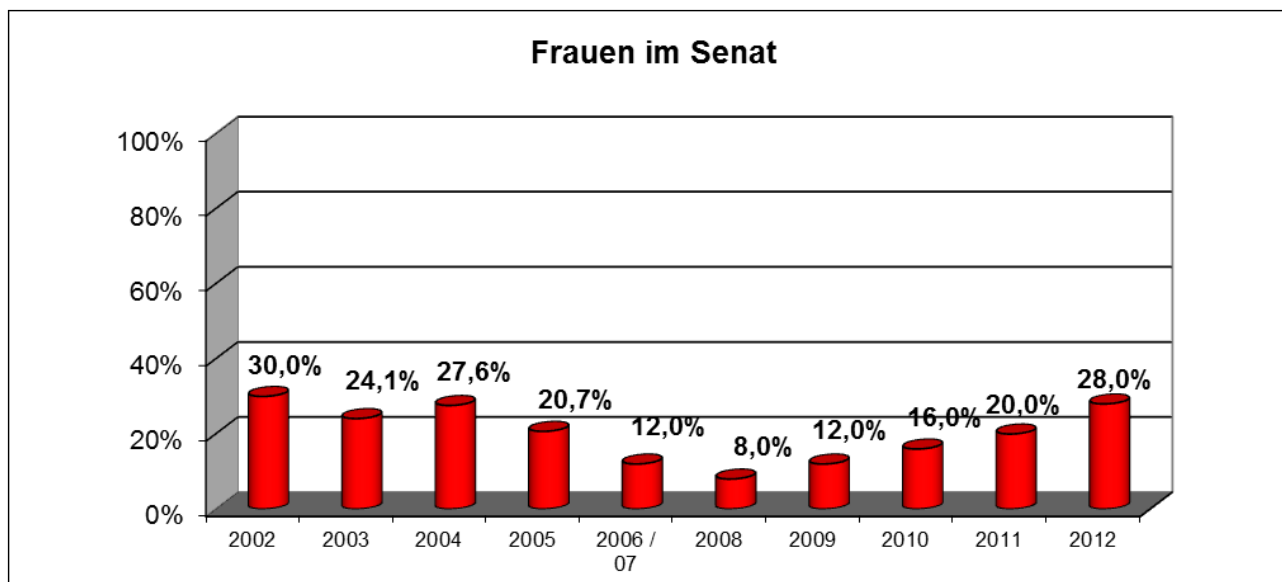
Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	33	8	24,2%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>13</b>	<b>27,1%</b>



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

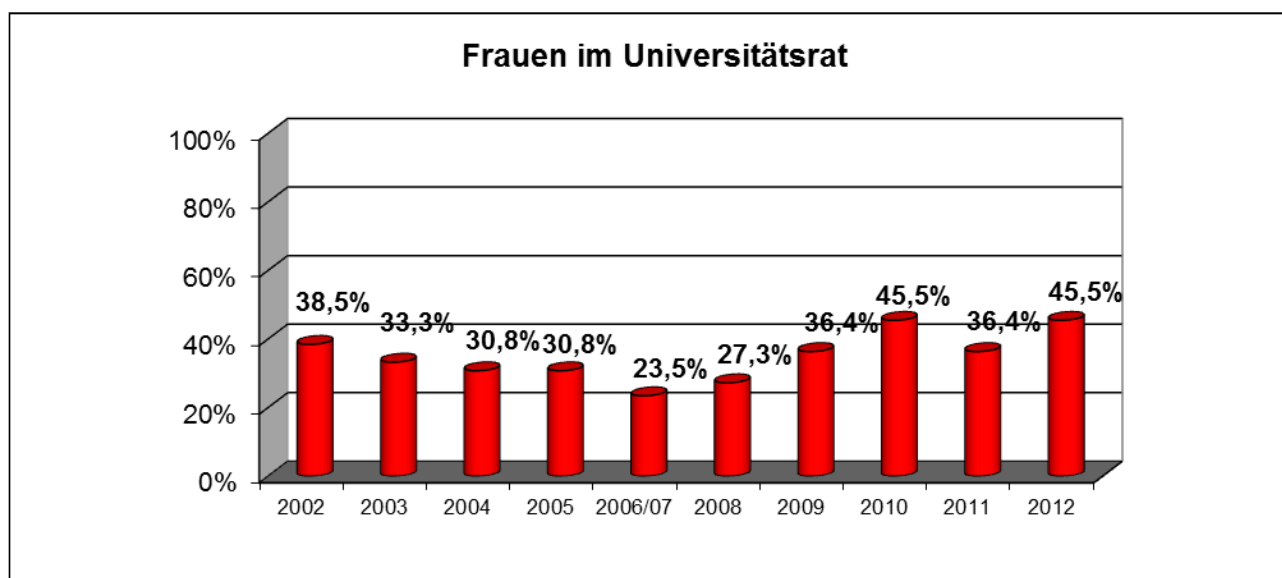
<b>Mitglieder des Senats</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat</b>	5	1	20,0%
<b>Dekane</b>	3	1	33,3%
<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>	1	1	100,0%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	7	0	0,0%
<b>Vertreter der Studierenden</b>	3	2	66,7%
<b>Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	3	2	66,7%
<b>Vertreter des Sonstigen Personals</b>	3	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>28,0%</b>

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



<b>Mitglieder des Universitätsrates</b>				
		<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
			<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Wahlmitglieder</b>	<b>Externe Mitglieder</b>	6	3	50,0%
	<b>Interne Mitglieder</b>	5	2	40,0%
<b>Gesamt</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>
<b>Beratende Mitglieder</b>	<b>Rektorat</b>	5	1	20,0%
	<b>Vertreter des Wissenschaftsministeriums</b>	1	0	0,0%
	<b>Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte</b>	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 allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. Die vorliegenden Zahlen belegen, dass dies inzwischen der Fall ist.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass einige Statusgruppen keine Frauen in den Senat entsenden.

Daher muss darauf hingearbeitet werden, dass sich mehr Frauen für die Gremienarbeit zur Verfügung stellen.

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2011 folgende Zahlen:

Universitätsleitung:

Präsidentin/Rektorin:	46 (12,5%)
Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen	160 (22,6%)
Kanzlerinnen	81 (25,8%)

Der **Bundesdurchschnitt** der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **20,7%** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt** von **ca. 27 %** (GWK).



## II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN  
DER DEKAN



**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur  
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags  
im Studienjahr 2011/12**

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

In diesem Bericht wird die Situation der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Fakultät Naturwissenschaften statistisch erfasst und für den Berichtszeitraum zusammenfassend dargestellt. Die Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ist eine im Gleichstellungsplan der gesamten Universität festgeschriebene umfassende Querschnittsaufgabe und daher von zentraler Bedeutung für die Lehr- und Forschungsbedingungen auf allen strukturellen Ebenen.

In folgender Tabelle sind die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften im Vergleich zu den Vorjahren wiedergegeben. Die Darstellung ist hier als erster Überblick gedacht und erfolgt daher fachbereichsübergreifend. Für einen Vergleich und eine Einordnung der Verhältnisse der Fakultät Naturwissenschaften in die Gesamtsituation der Universität sind die entsprechenden Zahlen fakultätsübergreifend für die gesamte Universität für den Berichtszeitraum angegeben (rechte Spalte).

Personengruppe	Frauenanteile in Prozent			Universität gesamt (2012)
	2012	2011	2010	
Neuimmatrikulierte	75,3	78,8	74,4	56,9
Studierende	76,9	75,9	76,6	56,2
Studienabschlüsse	76,8	79,9	81,8	58,0
Promotionen rer. nat.	70,6	63,2	56,5	50,0
HiWi ungeprüft	55,6	58,2	63,2	49,2
HiWi geprüft	54,5	62,9	72,1	56,9
Mittelbau Drittmittel	63,0	61,1	66,0	51,8
Mittelbau Planstellen	51,6	42,5	42,7	42,6
Mittelbau befristet	60,8	57,3	58,5	50,1
Mittelbau unbefristet	31,3	28,2	33,3	30,1
Mittelbau Teilzeit	55,6	63,8	62,3	55,6
Mittelbau Vollzeit	46,2	34,2	38,6	35,8
Professoren/Innen	15,6	12,1	9,4	17,5

## II. Zielvorgaben

### 1. Studierende und Neuimmatriulierte

In diesem Abschnitt wird die Situation genauer und für die einzelnen Studiengänge betrachtet, da sich in einigen Bereichen 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. Die Studiengänge im Bereich der Ernährungswissenschaften und Ernährungsmedizin weisen weiterhin extrem hohe Frauenanteile von mehr als 90% auf. Diese Situation ist seit vielen Jahren unverändert. In fast allen anderen Studiengängen der Fakultät Naturwissenschaften findet sich ein Frauenanteil um etwa 70%. Auch dieser Wert hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert. Dies ist trotz der stetigen Erhöhung der Studierendenzahlen und des wesentlich breiter aufgefächerten Angebotes an Studiengängen mit vier Bachelor- und sechs Masterstudiengängen sowie dem Studiengang Biologie Lehramt am Gymnasien (Staatsexamen) kaum anders geworden. Im Vergleich mit den anderen beiden Fakultäten, die ein gut ausgeglichenes Verhältnis männlicher und weiblicher Studierender haben, muss für die Zukunft in der Fakultät Naturwissenschaften ein wirksameres Konzept zur Umsetzung des im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim verankerten *gender mainstreaming* Prinzips ausgearbeitet und umgesetzt werden.

Die *Frauenanteile bei den Neuimmatriulierten* der gesamten Fakultät sind im Berichtszeitraum mit etwa 75% fast konstant geblieben. 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. Nur so können wirksame Maßnahmen zur Erhöhung des Anteiles an männlichen Studierenden in den extrem von Frauen dominierten Studiengängen getroffen werden. Man braucht genauere Informationen, ob schon die Bewerberlage eine Erhöhung des Männeranteiles kaum zulässt.

### 2. Studienabschlüsse und Promotionen von Frauen

Der Prozentsatz der *Studienabschlüsse von Frauen* ist in den letzten drei Jahren leicht gefallen. Allerdings sind die Zahlen der MSc-Abschlüsse nicht auswertbar, da aufgrund des ungünstigen Stichtages der Erhebung nur ein sehr geringer Teil der Absolventen und Absolventinnen des betreffenden Jahrganges erfasst wurde. Der Anteil weiblicher Promovierender ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und entspricht mit 70% in etwa dem Anteil weiblicher Studierender. In diesem Jahr liegt der Frauenanteil bei den Promotionen erstmalig sogar leicht über dem Prozentsatz an Frauen bei den Studienabschlüssen. Auch an der gesamten Universität ist der Frauenanteil an den Promotionen in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Diese

Entwicklung ist zu begrüßen, da sie darauf hinweist, dass mehr Frauen eine höhere Qualifikation anstreben, die ihnen eine Hochschulkarriere ermöglicht.

### **3. Frauenanteil im Mittelbau**

Bei den *ungeprüften und ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* ist der Frauenanteil in den letzten Jahren stetig leicht gefallen, um in diesem Jahr eine sehr ausgeglichene Verteilung zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Die Tendenz des Frauenanteils bei der Besetzung der *befristeten und der Drittmittelstellen* im wissenschaftlichen Mittelbau ist weiter steigend, die Zahl der mit Frauen besetzten *Vollzeitstellen* ist um einiges gestiegen (von 34,2 auf 46,2 %), die der *Teilzeitstellen* leicht gefallen. Der Frauenanteil bei den *Planstellen* ist weiter gestiegen auf 31,3% bei den *unbefristeten Planstellen*, bei den *befristeten Stellen* auf fast 61%. Zur Erfüllung der im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim angestrebten Zielvorgabe eines Anteils von 50% (+/- 5%) im akademischen Mittelbau bis zum Ende des Jahres 2017 müssen insbesondere auf unbefristete Vollzeitstellen verstärkt Frauen eingestellt werden. Die Mitglieder der Fakultät Naturwissenschaften sind bestrebt, bei entsprechender Bewerbungslage auf freiwerdende Stellen ihren Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu leisten.

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

Im Berichtszeitraum hat sich an der Fakultät Naturwissenschaften niemand habilitiert. Es wurden zwei Rufe auf Professuren erteilt, wobei der Ruf auf die Professur für Angewandte Ernährungswissenschaft und Diätetik an eine Frau, der Ruf auf die Professur für Bioverfahrenstechnik an einen Mann erging. Beide Rufe wurden angenommen. Hierbei ist anzumerken, dass die Bewerberlage für die beiden Professuren sehr unterschiedlich war. Im Verfahren zur Professur für Ernährungswissenschaften und Diätetik waren mehr als die Hälfte der Bewerbungen von Frauen, wohingegen sich auf die Professur für Bioverfahrenstechnik gar keine Frau beworben. In diesen Fällen muss noch stärker das Instrument der aktiven Rekrutierung eingesetzt werden, um qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufzufordern. Aufgrund der gegebenen Situation der Berufung eines Mannes und einer Frau auf Professuren konnte im Berichtszeitraum der Anteil der Professorinnen in der Fakultät Naturwissenschaften (15,6%) nicht erhöht werden und liegt weiterhin leicht unter dem Professorinnenanteil der Universität insgesamt (17,5%) und auch unter den Professorinnenanteilen der beiden anderen Fakultäten. Um den für 2017 angestrebten Zielwert von 20% weiblich besetzter Professuren an der Universität Hohenheim zu erreichen, muss insbesondere auch die Fakultät Naturwissenschaften vermehrt Anstrengungen unternehmen, um ihren Frauenanteil zu erhöhen. In vorausgegangenen und auch zur Zeit laufenden Berufungsverfahren wurden in mehreren Fällen Rufe an die Universität Hohenheim, die an Bewerberinnen ergangen waren, abgelehnt. Um diese Situation verbessern zu können, ist die Fakultät Naturwissenschaften auf die Unterstützung der Universitätsleitung angewiesen, die möglichst bereits im Vorfeld einer Ruferteilung intensiver die

Möglichkeiten prüfen sollte, insbesondere hochqualifizierten Bewerberinnen Lehr- und Forschungsbedingungen anbieten zu können, die zu einer Rufannahme führen. Die erfolgreiche Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen ist ein wichtiger Baustein nicht nur bei der Umsetzung der Zielvorgaben des Gleichstellungsförderplanes, sondern auch für die Positionierung der Universität Hohenheim in der nationalen und internationalen Wissenschaftslandschaft.

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

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist wie in den vorangegangenen Jahren im *Mittelbau* 75% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist zu 50% weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von 15.6 % in der *Professorenschaft* ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 27,1 %. Das ist eine leichte Verminderung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. Dies ist hauptsächlich auf die ausgeglichene Geschlechterverteilung in der Statusgruppe der Studierenden zurückzuführen. Das sollte aber nicht negativ bewertet werden, da ja in dieser Statusgruppe in der Fakultät Naturwissenschaften je nach Studiengang erhebliche Frauenüberschüsse bestehen. Daher ist es in Anbetracht der Umsetzung des *gender mainstreaming* Prinzips durchaus begrüßenswert, wenn sich insbesondere männliche Studierende für die Gremienarbeit an der Universität einsetzen. Durch den konstant gebliebenen Professorinnenanteil ist im Fakultätsrat hier auch keine kurzfristige Änderung zu erwarten. Allerdings ist der Fakultätsvorstand weiterhin rein männlich besetzt. Hier sollten verstärkt Professorinnen angesprochen werden, für den Vorstand zu kandidieren, da die Fakultät Naturwissenschaften als einzige der drei Hohenheimer Fakultäten keine Frau im Vorstand hat.

### **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. 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 immer Handlungsbedarf und die Verfahren müssen transparenter gestaltet werden. Die Fakultät ist hierbei auf die konstruktive Unterstützung durch die Universitätsverwaltung angewiesen. Gerade im Bereich der unbefristeten Planstellen ist der Frauenanteil noch immer zu gering und fast 20% von den im Gleichstellungsplan der Universität angestrebten 50% entfernt.
- Über **Höhergruppierungen** und Beförderungen muss verstärkt unter dem Aspekt der Förderung hochqualifizierter Frauen entschieden werden. Es darf keine Benachteiligungen wegen Elternzeit oder familienbedingter Teilzeitphasen und Karriereunterbrechungen geben.

- Das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo** wird weiter ausgebaut. Teilnehmerinnen können in diesem Rahmen das DMG Junior Managerin Zertifikat erhalten. Die Mitglieder der Fakultät sind aufgefordert, qualifizierten Frauen diese Möglichkeit in der Karriereplanung aufzuzeigen.
- Auf die vielfachen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (MuT-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien (nächster Bewerbungsschluss 13. Dezember 2013) etc.) wurde an gleicher Stelle bereits im letzten Bericht hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuer und Betreuerinnen qualifizierter Frauen setzen sich dafür ein, potentielle Bewerberinnen für diese Förderprogramme anzusprechen und bei der Antragsstellung zu unterstützen.
- Besonders qualifizierte Frauen sollen unterstützt werden, die Fördermöglichkeiten, die Frauen und Männern z.B. bei der **Deutschen Forschungsgemeinschaft** oder dem **MWK Baden-Württemberg** zur Verfügung stehen (Emmy-Noether-Programm, Heisenberg-Programm, Juniorprofessoren- und -professorinnenprogramm, Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm) zu nutzen.
- Die Mitglieder der Fakultät sind aufgefordert, sich am **Dialog MINT-Lehre** des MWK aktiv zu beteiligen und damit zu einer Sensibilisierung für die *Gender* Aspekte auf allen Qualifizierungsebenen beizutragen. Dies sollte bereits auf der Ebene potentieller weiblicher Studierender beginnen, die vermehrt für Studiengänge in den MINT-Wissenschaften (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) gewonnen werden sollen. Für die Universität Hohenheim besteht auch die Herausforderung, für die stark weiblich dominierten Studiengänge die Attraktivität für männliche Studierende z.B. durch entsprechende Beteiligung an Oberstufentagen der Universität oder durch Vorstellung der Studiengänge in den Abschlussjahrgängen von Gymnasien zu erhöhen. Bereits jüngere Schüler und Schülerinnen können durch Angebote der Institute im Rahmen von BOGY-Praktika (Berufsorientierung an Gymnasien) für die vielfältigen Studienangebote an der Universität Hohenheim interessiert werden.
- Weitere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie enthält der **Gleichstellungsförderplan 2013-2017** der Universität Hohenheim. An dieser Stelle soll nur auf die Einbindung der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes in das Qualitätsmanagement der Universität hingewiesen werden, die zu einer besseren Transparenz und Dokumentation der Entwicklung beitragen soll.

Auskunft über alle Programme und Förderungsmöglichkeiten erteilen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim. Die Fakultät Naturwissenschaften ist bestrebt, Wissenschaftlerinnen den Zugang zu einer Karriere an der Hochschule zu erleichtern und qualifizierte Frauen darin zu bestärken, eine Wissenschaftslaufbahn einzuschlagen.

Stuttgart, den 9. Juli 2013

Prof. Dr. H. Breer

Dekan der Fakultät  
Naturwissenschaften

Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften



## Bericht der Dekanin zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

**Berichtszeitraum  
01.01.2012 – 31.12.2012**

### Inhaltsverzeichnis:

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

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

**Tab. 1: Studierende (Stand: 07.12.2012)**

1. Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1. 1. 2012 - 31.12.2012			Berichtszeitraum 1. 1. 2011 - 31.12.2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	269	168	62,5%	282	175	62,1%
Agrarbiologie Dipl. (auslaufend)	73	48	65,8%	126	88	69,8%
Agrarbiologie M.Sc.	71	49	69,0%	42	31	73,8%
Agrarwissenschaften B.Sc.	896	438	48,9%	847	447	52,8%
Agrarwissenschaften M.Sc.	546	264	48,4%	475	231	48,6%
Agribusiness M.Sc.	149	77	51,7%	126	56	44,4%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	55	18	32,7%	65	26	40,0%
Allg. Agrarwissensch. Dipl. (auslaufend)	2	1	50,0%	2	1	50,0%
Crop Sciences M.Sc.	61	20	32,8%	61	19	31,1%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	101	44	43,6%	83	34	41,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	32	22	68,8%	30	20	66,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	370	137	37,0%	459	162	35,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	71	12	16,9%	46	7	15,2%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.	7	2	28,6%	15	3	20,0%
Organic Food Chain Management M.Sc.	12	7	58,3%	27	16	59,3%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	94	53	56,4%	63	37	58,7%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>2809</b>	<b>1360</b>	<b>48,4%</b>	<b>2749</b>	<b>1353</b>	<b>49,2%</b>

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

**Tab 2.: Neuimmatrikulationen 2012 (03.04.2013)**

Studiengang	Studienjahr 2012/2013			Studienjahr 2011/2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie* B.Sc.	69	38	55,1%	69	38	55,1%
Agrarbiologie - Master	31	22	71,0%	27	16	59,3%
Agrarwissenschaften - B.SC.	246	106	43,1%	256	189	73,8%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	167	99	59,3%	116	64	55,2%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics	31	15	48,4%	33	13	39,4%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	20	6	30,0%	23	7	30,4%
Agribusiness M.Sc.	85	35	41,2%	61	29	47,5%
Crop Science M.Sc.	15	6	40,0%	29	9	31,0%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	28	16	57,1%	42	20	47,6%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	12	8	66,7%	7	4	57,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie - B.Sc.	73	26	35,6%	103	30	29,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie - M.Sc.	39	10	25,6%	23	6	26,1%
Organic Agriculture and Food Systems - M.Sc.	35	20	57,1%	28	13	46,4%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.	2	0	0,0%	5	1	20,0%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>853</b>	<b>407</b>	<b>47,7%</b>	<b>822</b>	<b>439</b>	<b>53,4%</b>

\* wird je zur Hälfte der Fakultät N und der Fakultät A zugerechnet

**Tab 3.: Studienabschlüsse an der Fakultät Agrarwissenschaften**

**Alle Studiengänge im Studienjahr 2011/12**

**Stand: 14.02.2013**

		Absolvent/-innen 2011/2012*			Absolvent/-innen 2010/2011		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Allgemeine Agrarwissenschaften (auslaufend)	Diplom	0	0		1	1	100,0%
Agrarwissenschaften	Bachelor	155	94	60,6%	145	75	51,7%
Agrarwissenschaften**	Master	66	35	53,0%	51	28	54,9%
Agrarwissenschaften, Agricultural Economics	Master	18	6	33,3%	28	12	42,9%
Agrarbiologie (auslaufend)	Diplom	51	35	68,6%	70	46	65,7%
Agrarbiologie	Bachelor	61	41	67,2%	66	47	71,2%
Agrarbiologie	Master	2	2	100,0%	0	0	
Agribusiness	Master	32	9	28,1%	39	20	51,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics	Master	24	13	54,2%	15	10	66,7%
Crop Sciences	Master	11	4	36,4%	2	1	50,0%
Environmental Protection and Agriculture Production	Master	11	3	27,3%	24	12	50,0%
Environmental Science - Soil, Water, Biodiversity	Master	13	7	53,8%	6	2	33,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Bachelor	71	28	39,4%	65	15	23,1%
Organic Agriculture and Food Systems	Master	0	0		13	9	69,2%
Sustainable Agriculture and Watershed Management	Master	1	0	0,0%	2	1	50,0%
<b>Gesamtzahl Fakultät A</b>		<b>531</b>	<b>288</b>	<b>54,2%</b>	<b>527</b>	<b>279</b>	<b>52,9%</b>

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

<b>Studienjahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2011/12</b>	55	30	25	45,5
<b>2010/11</b>	61	32	29	47,5
<b>2009/10</b>	58	32	26	44,8
<b>2008/09</b>	48	33	15	31,3
<b>2007/08</b>	53	31	22	41,5
<b>2006/07</b>	62	38	24	38,7

\* 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**

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2012</b>	5	2	3	60,0
<b>2011</b>	7	1	6	85,7
<b>2010</b>	6	3	3	50,0
<b>2009</b>	3	3	0	0,0
<b>2008</b>	2	1	1	50,0
<b>2007</b>	2	1	1	50,0

**Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr**

6a: Professuren

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2012</b>	44	37	7	15,9
<b>2011</b>	44	38	6	13,6
<b>2010</b>	44	38	6	13,6
<b>2009</b>	42	38	4	9,5
<b>2008</b>	43	40	3	7,0
<b>2007</b>	43	40	3	7,0

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2012</b>	133	78	55	41,4
<b>2011</b>	137	76	61	44,5
<b>2010</b>	119	66	53	44,5
<b>2009</b>	124	67	57	46,0
<b>2008</b>	113	62	51	45,1
<b>2007</b>	117	76	41	35,0

## 6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2012	177	88	89	50,3
2011	143	85	58	40,6
2010	145	104	56	38,6
2009	161	98	63	39,1
2008	123	75	48	39,0
2007	84	48	36	42,9

**Tab. 7: Hilfskräfte**

### 7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2012	59	24	35	59,3
2011	47	18	29	61,7
2010	48	24	24	50,0
2009	37	11	26	70,3
2008	41	20	21	51,2
2007	43	18	25	58,1

### 7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2012	114	70	44	38,6
2011	96	42	54	56,3
2010	123	51	72	58,5
2009	71	36	35	49,3
2008	119	50	69	58,0
2007	93	38	55	59,1

## 2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) und den Absolventen/innen (Tab. 3) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen weiterhin nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2011/12 ist leicht von 53,3% auf 47,4% gesunken (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. Im Jahr 2012 wurden bei beiden Neubesetzungen Frauen berücksichtigt. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr leicht gesunken, aktuell auf 45,5% (Tab. 4). Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist insgesamt in den vergangenen Jahren angestiegen (Tab. 5). Im Jahr 2012 haben sich insgesamt fünf Personen habilitiert, davon drei Frauen. Über die letzten sechs Jahre ist bei insgesamt 25 Habilitationen ein Frauenanteil von 56 % zu verzeichnen. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7a)

überwiegen nach wie vor die Frauen. Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil erheblich auf 38,6% zurückgegangen.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen sollte auch künftig erhöht werden.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte auch künftig mindestens 50% betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

### **3. Maßnahmen**

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

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

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

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

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

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sind umfassend über Stipendienmöglichkeiten zu informieren.

#### **3.2 Abbau strukturbedingter Nachteile**

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

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

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

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren ist die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt noch immer 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 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät gemäß den Festlegungen des Struktur und Entwicklungsplans zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll weiterhin im Rahmen der aktiven

Rekrutierung durch die Unterstützung von Datenbankrecherchen durchgeführt werden.

### **3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie**

Grundsätzlich soll Eltern die Möglichkeit angeboten werden, in ihrem Beruf in Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten. Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Erziehungszeiten zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die 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. Martina Brockmeier  
Dekanin



23.05.2013

## **Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2012 bis 31.12.2012**

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 2012 stieg der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr leicht von 55,8 auf 56,2 Prozent. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil der Studierenden leicht auf 53,8 Prozent angestiegen (5181 Studierende, davon 2788 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 1,3 Prozentpunkte auf 54,1 Prozent angestiegen. Somit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2011/2012 leicht über dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO und spiegelt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wieder.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO im WS 2012/2013 ist der Frauenanteil von 52,6 Prozent im Vorjahr auf 55,2 leicht gestiegen, und liegt damit leicht unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,9 %). Dieser hohe Anteil ist allerdings stark durch den großen Frauenanteil der Fakultät N (75,3 Prozent) bedingt.



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 2012/2013 nach Studiengängen**

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Economics M.Sc.	50.0%
Empirische Kommunikationswissenschaft M.Sc.	<b>82.6%</b>
International Business and Economics M. Sc.	63.2%
Kommunikationsmanagement - M.Sc.	<b>89.3%</b>
Kommunikationsmanagement - B.Sc.	<b>87.6%</b>
Management M. Sc.	65.6%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	14.3%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	64.0%
Wirtschaftswissenschaften-wirtschaftspädagogisches Profil B.Sc.	<b>67.2%</b>
Wirtschaftswissenschaften-ökonomisches Wahlprofil B.Sc.	46.4%
Wirtschaftswissenschaften - sozialökonomisches Profil B.Sc.	0.0%
Summe Fakultät W	55.2%
<b>Gesamt</b>	<b>56.9%</b>

Quelle: Abt. Personal und Organisation: Erg/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)  
(Stichtag: 03.04.2013)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationsmanagement als auch die beiden Masterstudiengänge Empirische Kommunikationswissenschaft und Kommunikationsmanagement werden weiterhin stark von weiblichen Studierenden dominiert, ebenso wie der M.Sc Management und der M.Sc International Business and Economics. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil ist bei den Neuimmatrikulationen 2013 von 69,2 auf 67,2 Prozent leicht gesunken. 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.

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil (879 Neuimmatrikulationen) stieg der Frauenanteil um 4,6 Prozentpunkte und beträgt nun 46,4 Prozent. Er nähert sich damit der Zielmarke von 50 Prozent stetig an.

Schwierig bleibt weiterhin der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier sank der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender um 7,9 Prozentpunkte auf 14,4 Prozent. Es sollte versucht werden, diese starke Unterrepräsentanz weiblicher Studierender durch geeignete Maßnahmen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen) zu vermindern.

Nur im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist das Verhältnis der Geschlechter mit 50% ausgeglichen.

## Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozentpunkte auf 47,3 Prozent gesunken – und liegt damit unterhalb des Anteils weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (53,8 %).

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist in der Fakultät WISO von 44,0 Prozent im Vorjahr auf 41,8 Prozent leicht zurückgegangen. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2016), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, im vergangenen Jahr verfehlt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,8 Prozent sowie der Absolventen von 54,1 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (2 von 8, entspricht 25 %) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (80 von 188, entspricht 42.6%) unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 30 von 84 (35,7 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 52 von 112 Teilzeitstellen (46,4 %) von Frauen besetzt.

**Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2012**

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
<b>Professuren</b> (Planstellen + 2012-Professuren)	45	10	22,2
<b>Mittelbau</b>			
- Gesamt	196	82	41,8
- auf Planstellen	139	58	41,7
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	57	24	42,1
<b>wiss. Hilfskräfte</b>			
- geprüft	11	3	27,3
- ungeprüft	129	61	47,3

Quelle: Abt. Personal und Organisation: Erg/Un; Gleichstellungsbüro (025); Dekanat Fakultät W

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO ist im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge eine Professur hinzugekommen. Von den insgesamt 45 Professuren (10 davon sind 2012-Professuren) waren im Jahr 2012 zehn von Professorinnen besetzt (eine davon in Vertretung), was einem Frauenanteil von 22,2 Prozent entspricht. Eines der Ziele ist es, den Anteil der Professorinnen der Universität Hohenheim bis 2020 auf 20% zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät W bereits 2012 erreicht worden.

## **Einstellungsverhalten**

Im Jahr 2012 wurden an der Fakultät WISO insgesamt 11 Rufe erteilt, von denen 8 an weibliche Bewerber gingen. Angenommen wurden sechs Rufe; unter den Neuberufenen sind drei Frauen. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen nach wie vor gering. Der Anteil der berufenen Frauen zeigt aber, dass die aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen bei den Berufungsverfahren sehr erfolgreich umgesetzt wurde.

Im Mittelbau der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen von 51,0 Prozent auf 41,8 Prozent (38 von 91) zurückgegangen. Damit liegt der Frauenanteil an den Bewerbern noch deutlicher unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 53,8 Prozent. Dasselbe Bild zeigt sich bei den Neueinstellungen. Der Frauenanteil bei den Einstellungen im Mittelbau (Planstellen plus drittmittelfinanzierte Stellen) beträgt 40 Prozent (28 von 70) und liegt damit ebenfalls deutlich unterhalb des Anteils weiblicher Absolventinnen.

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.

## **Promotionen und Habilitationen**

Bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2012 im Vergleich zum Vorjahr angestiegen und liegt bei 40 Prozent (18 von 45), allerdings liegt er damit nach wie vor deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 54,1 Prozent. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossene Habilitation.

## **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den verschiedenen Stadien einer

Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u.a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden PositionsinhaberInnen und diverse Seminare an. Innerhalb der letzten zwei Jahre wurden auf diese Weise neben 20 Praktika und 16 Arbeitsstellen auch 6 Promotionsstellen vermittelt. 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 (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell - Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- gezielte Stipendienangebote für weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte (ein entsprechendes Angebot auf der Homepage ist in Planung, jedoch noch nicht umgesetzt),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese nur mit MentorInnen statt, es wird jedoch aktuell versucht, eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung zu etablieren),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Aufbau einer medialen Plattform zur Kontaktvermittlung und zum Erfahrungsaustausch (eine Umsetzung ist derzeit noch nicht in Sicht).

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 verbessert. Die Berufungsverfahren im Jahr 2012 haben die Bedeutung aktiver Rekrutierung von Frauen unterstrichen. Neben der aktiven Rekrutierung sollten aber auch andere 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



## Audit Familiengerechte Hochschule

Am 11. Juni 2012 wurde die Universität Hohenheim wiederum als erste Universität Baden-Württembergs in einer feierlichen Zertifikatsverleihung in Berlin mit Bundesfamilienministerin Kristina Schröder und Bundeswirtschaftsminister Philipp Rösler zum zweiten Mal erfolgreich re-auditiert.



Im Zuge der Umsetzung der neuen Zielvereinbarungen konnten im Handlungsfeld „Service für Familien“ im Berichtszeitraum zwei Maßnahmen erfolgreich implementiert werden.

- Eine zentrale Online- Anmeldeöglichkeit für alle Kinderbetreuungs- einrichtungen auf dem Campus wurde eingerichtet.

*<https://www.uni-hohenheim.de/kinder-betreuungsangebote?&MP=1622-96166>*

- Ein Gästehaus und ein Welcome-Center bilden ein neues Serviceangebot für internationale Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler.

*<https://welcome-center.uni-hohenheim.de/startseite>*



**UNIVERSITÄT HOHENHEIM**  
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE  
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO
 

Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2012

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2012**  
**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.

**Die vier Elemente**



Wasser



Luft  
Wasser  
Feuer  
Erde



Luft

Datum: 4.6.2012 – 8.6.2012 (außer 7.6.2011)  
 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)

..im Haus des Waldes

Anmeldung: \_\_\_\_\_

Name der Eltern: \_\_\_\_\_

Postadresse / Telefon/ E-Mail: \_\_\_\_\_

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

für die Zeit von 4.6.2012 – 8.6.2012 (außer 7.6.2012)  ganztags  halbtags an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: \_\_\_\_\_



Feuer



Erde

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.04.2012 an:  
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
 Tel.: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: konca@uni-hohenheim.de

## Pfingst- Campusferien 2012

### Programm

- Mo 04.06.: Besuch im Haus des Waldes „Die vier Elemente“
- Di 05.06.: Besuch im Haus des Waldes „Die vier Elemente“
- Mi 06.06.: Besuch im Haus des Waldes „Die vier Elemente“
- Do 07.06.: keine Betreuung
- Fr 08.06.: Hohenheimer Schlossbesichtigung

## Sommer- Campusferien 2012

### 3 Workshops zur Auswahl

- Filz – Workshop
- Sport – Workshop
- Zauber – Workshop



**UNIVERSITÄT HOHENHEIM**  
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE  
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO
 

Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2012

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2012**  
**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**



Filz-Workshop



Sport-Workshop



Zauber-Workshop

Datum: 30.7.2012 – 10.8.2012  
 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 30.7.2012 – 10.8.2012 ganztags  halbtags  1. Woche  2. Woche  an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: \_\_\_\_\_

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.05.2012 an:  
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
 Tel.: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de



## Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim

Auf dem Campus der Universität Hohenheim gibt es fünf Kinderbetreuungseinrichtungen:

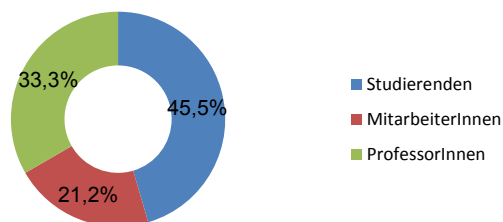
<b>Kinderbetreuungseinrichtung</b>	<b>Alter</b>	<b>Kapazität</b>
<b>Kinderkrippe „Kleinstein“</b>	0,5-3 Jahre	10 Plätze
<b>„Die Hohenheimer Zwerge“</b>	0-3 Jahre	10 Plätze
<b>„Die kleinen Hohenheimer“</b>	1-6 Jahre	15 Plätze
<b>Hohenheimer Küken e.V.</b>	1-3 Jahre	10 Plätze
<b>Kindertagesstätte des Studentenwerks</b>	0,5-6 Jahre	30 Plätze
<b>Gesamt</b>		<b>75 Plätze</b>

Ein großes Problem stellt nach wie vor die „wohnortgebundene Kinderbetreuung“ dar, d.h. Eltern mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart können ihre Kinder nicht in den Betreuungseinrichtungen der Stadt Stuttgart betreuen lassen. Deshalb ist die Einrichtung eines Betriebskindergartens auf dem Campus unbedingt und dringend erforderlich. Die Planung zur Einrichtung eines solchen Betriebskindergartens durch das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim steht allerdings immer noch aus.

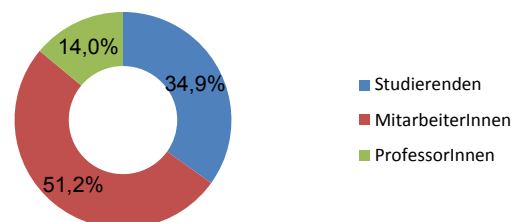
Nach einer aktuellen Studie des Münchner Ifo-Instituts hat das Vorhandensein von Betreuungseinrichtungen für Kleinkinder einen positiven Effekt auf die Verwirklichung des Kinderwunsches junger Paare. Dem Ausbau der Kita-Betreuung um 10 %, so heißt es, sei ein Geburtenanstieg um 2,4 % im ersten und um 3,5 % im zweiten Jahr nach Steigerung des Angebots gefolgt. Gleichzeitig habe die verbesserte öffentliche Kleinkind-Betreuung auch zu einer deutlichen Steigerung der Erwerbstätigkeit junger Mütter geführt, allerdings „in der Regel“ in Teilzeit. (frauenpolitischer Dienst, Ausgabe 03-05-13)

Die **Kinderfeuerwehr** ist nach wie vor für viele Eltern an der Universität Hohenheim eine unersetzliche Hilfe.

Kinderbetreuung im Sommersemester 2012		
Kinder von	Betreuungen	in %
Studierenden	30	45,5%
MitarbeiterInnen	14	21,2%
ProfessorInnen	22	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>66</b>	<b>100,0%</b>



Kinderbetreuung im Wintersemester 2012 /13		
Kinder von	Betreuungen	in %
Studierenden	15	34,9%
MitarbeiterInnen	22	51,2%
ProfessorInnen	6	14,0%
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>100,0%</b>



### Hilfe, es brennt!

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

### Keine Sorge!

die Kinderfeuerwehr ist zur Stelle!

Unsere Leistungen:

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




# Notfallbetreuung

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

**Preis/Kind u. Betreuung:**

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

**Mobil: 0177- 495 9052**

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

UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



An alle Mitarbeiterinnen über 40  
der Universität Hohenheim

## Das Gleichstellungsbüro lädt ein zum Betriebssprechttag der Deutschen Rentenversicherung

After-Work-Life-Balance – Habe ich Einfluss auf die Rentenhöhe?

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.

Möchten Sie wissen,

*- inwiefern Sie Einfluss auf Ihre Rente haben?*

Das Gleichstellungsbüro bietet Ihnen in Kooperation mit der DRV die Möglichkeit, am **15. und 16. Oktober** im Einzelgespräch in den Räumen des Gleichstellungsbüros Ihren persönlich gewünschten Rentenbeginn und die dafür erforderlichen Voraussetzungen zu erfahren.

Melden Sie sich bitte bis zum 9. Oktober 2012 im Gleichstellungsbüro unter [konca@uni-hohenheim.de](mailto:konca@uni-hohenheim.de) an.

**Bei der Anmeldung bitte unbedingt angeben:** Name und Geburtsname plus Geburtsdatum oder Ihre Rentenversicherungsnummer. Bitte geben Sie auch an, ob Sie lieber einen Vormittags- oder Nachmittagstermin wünschen.

Die Teilnehmerinnenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 20 Minuten einplanen.

*- was Sie Ihrem Alter entsprechend für Ihre Rentenvorsorge tun können?*

Anlässlich der Frauenwirtschaftstage 2012 bieten Ihnen das Gleichstellungsbüro und die Beauftragte für Chancengleichheit am 17. Oktober ab 15.30 Uhr in der Aula die Gelegenheit, sich über zusätzliche einkommensadäquate Rentenvorsorgemöglichkeiten zu informieren.

Die Einladung hierfür geht Ihnen gesondert zu.



Universität Hohenheim | Gleichstellungsbüro (025) | Rotraud Konca | Emil-Wolff-Straße 30 | 70593 Stuttgart |  
Tel.: +49(0)711-459-23478 | Fax.: +49(0)711-459-23720 | E-Mail: [konca@uni-hohenheim.de](mailto:konca@uni-hohenheim.de) | <https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/termine>

## IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Hohenheim



**MENTHO**



# MentHo – Mentoring Hohenheim

2010 begann im Rahmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“ die bundesweite Evaluation von neun Mentoringprogrammen. Die Datenerhebung wurde Mitte des Jahres 2012 abgeschlossen und die erste Präsentation von Ergebnissen fand anschließend an der Universität Hohenheim statt. Die endgültigen Ergebnisse werden Mitte des Jahres 2013 erwartet.

Die Ergebnisse der langjährigen internen Evaluation wurden in einer Festveranstaltung anlässlich des zehnjährigen Bestehens von MentHo präsentiert.

- **Motivation für die Teilnahme an MentHo:**

- Berufs- und Karriereplanung & Bewerbung
- Weiterbildung
- Studium
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf
- Kontakte & Netzwerke
- wissenschaftlicher/fachlicher Austausch
- Praktikum
- Chancengleichheit in Beruf & Gesellschaft

- **Zielerreichung:**

- vollständig: 63,8%
- teilweise: 36,2%
- überhaupt nicht: 0%

- Die Teilnehmerinnen besuchten durchschnittlich 4-5 Seminare.

- **Fazit der letzten zwei Jahre:**

mindestens

- 20 vermittelte Praktika
- 6 Promotionsstellen
- 21 Arbeitsstellen (u.a. Festanstellungen, z. T. auch Führungspositionen)
- außerdem zahlreiche Betriebsbesichtigungen, HiWi-Stellen, Kontakte, etc.

- **Besonderheiten im Vergleich zu anderen Mentoring-Programmen:**
  - Zielgruppe sind alle Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - keine Auswahlkriterien
  - große Individualität
  - zeitliche Flexibilität
  - sehr umfassendes Seminarangebot
  - Vergabe eines Zertifikates
  - Mentees bleiben nach dem Berufseinstieg als Mentorinnen im Programm

➤ **MentHo ist eine Erfolgsgeschichte**

• Tandems insgesamt	Stand 01.01.2013
• aktiv	• 79
• ausgeschieden	• 222
• insgesamt	• 301

## DCC - Dual Career Couples-Servicestelle

Seit Februar 2009 ist diese Servicestelle im Gleichstellungsbüro angesiedelt. "Dual Career" ist ein Service, der die Partnerinnen und Partner neu berufener Professorinnen und Professoren in Fragen der eigenen beruflichen Karriere und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt und berät. Damit soll den neuberufenen Personen und ihren Familien das Einleben in Hohenheim erleichtert werden.

Auf der Homepage des Gleichstellungsbüros findet man unter dem Link Dual Career <https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/75690>

verschiedene Links zu folgenden Themen:

- Stellenangebote
- Wohnungsangebote
- Kinderbetreuung
- Schulen
- Unterstützung für Krankheits- und Pflegefälle

Natürlich ist eine individuelle Beratung jederzeit möglich. Inzwischen wird diese Servicestelle von neu berufenen Personen regelmäßig genutzt.

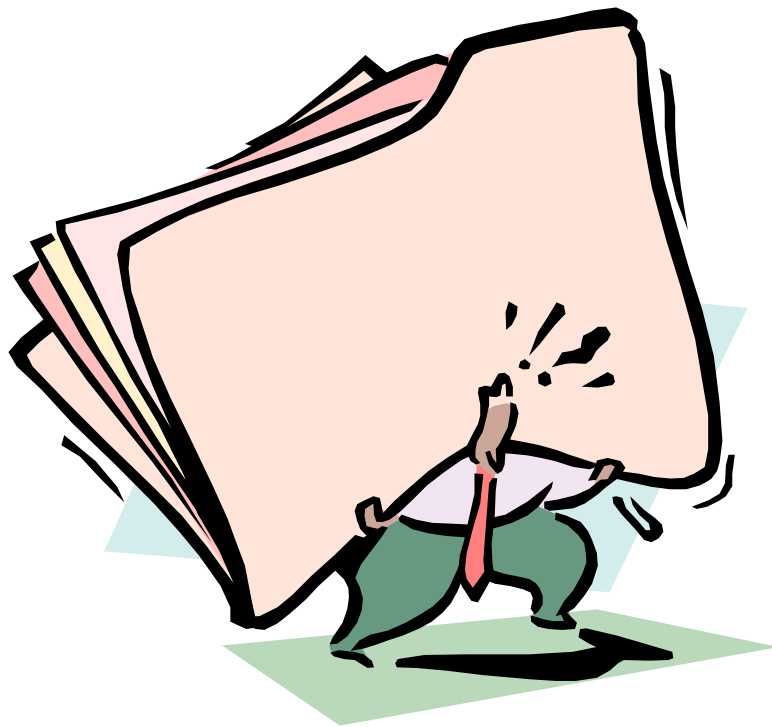
Auch dem ständig wachsenden Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart „Dual Career Solutions“ gehört die Universität Hohenheim bereits seit Bestehen an.

### Aktuelle Netzwerkpartner:

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



## V. Pressespiegel





# **Frauenmangel in Technikberufen: Aktuelles Forschungsprojekt spürt nach Gründen und Lösungen**

[25.01.12]

Männersache – Frauensache: Studie der Universität Hohenheim als Teil eines großangelegten Programms des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Damit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa: Der Frauen-Anteil in den sogenannten MINT-Berufen (M-athematik, I-nformatik, N-aturwissenschaften und T-echnik) liegt bundesweit bei unter 20 Prozent. Woran das liegt, untersucht der Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie von Prof. Dr. Gerhard Wagenhals an der Universität Hohenheim. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert das auf zweieinhalb Jahre angelegte Forschungsprojekt mit 176.000 Euro. Damit ist es ein Schwergewicht der Forschung an der Universität Hohenheim.

„Das Dilemma beginnt schon an den Universitäten: Gerade mal sieben Prozent der höchst dotierten MINT-Professuren sind mit Frauen besetzt - damit spielt die Bundesrepublik in derselben Liga wie Litauen oder Slowenien“, sagt Prof. Dr. Gerhard Wagenhals. Der EU-Durchschnitt liegt bei 13 Prozent. Zu den Spitzenreitern gehören Ungarn, die Türkei und – mit stolzen 28 Prozent – Portugal.

Dabei klagt die deutsche Wirtschaft schon länger über Fachkräftemangel. In Zukunft wird der demographische Wandel die Lage weiter verschärfen: Schon heute sind vier von zehn Ingenieuren über 40 Jahre alt. Sie müssen also in einigen Jahren durch Jüngere ersetzt werden. „Aber wo sollen die Nachwuchs-Ingenieure herkommen?“, fragt Dipl. rer. com. Eva Schlenker. „Der Geburtenrückgang führt ja schon heute zu immer kleineren Abitursjahrgängen.“

## **Väter nehmen sich mehr Zeit für Söhne**

Diese trüben Aussichten sind für die Doktorandin am Lehrstuhl für Statistik und Ökonometrie von Prof. Dr. Wagenhals Grund genug, zu untersuchen, weshalb der Frauenmangel in den MINT-Berufen zwischen Sizilien und Spitzbergen so groß ist.

Seit Februar 2011 wertet die junge Kommunikationswissenschaftlerin dazu riesige Datensätze aus. Am Ende soll ein Modell stehen, das die triste Wirklichkeit nicht nur abbildet, sondern auch erklärt: „Daraus lassen sich dann konkrete Empfehlungen für die Politik ableiten“, sagt Schlenker.

Daten aus den Jahren 2004 bis 2009 zeigen beispielsweise, was das Elterngeld seit seiner Einführung bewirkt hat: „Die Regelung hat dazu geführt, dass sich mehr Männer eine Auszeit nehmen als zuvor“, fasst Schlenker zusammen. „Aber es wird auch deutlich, dass sich Väter insbesondere dann eine Auszeit nehmen, wenn sie einen Sohn bekommen haben.“

## **Kinder gefährden Gleichstellung**

Neu an Schlenkers Forschung ist ihr fächerübergreifender Ansatz. Denn die Doktorandin berücksichtigt in ihren Modellen auch gesellschaftliche Faktoren und individuelle Einstellungen.

In Deutschland sind die traditionellen Rollenverteilungen nämlich noch immer allgegenwärtig. So arbeiten Frauen nach der Geburt eines Kindes weniger, Männer dagegen mehr. Im Haushalt ist es genau umgekehrt: „Junge Paare teilen sich die Hausarbeit gleichmäßig auf. Doch die Geburt des ersten Kindes macht die Gleichstellung zunichte. Waschen, kochen und putzen sind dann zu 90 Prozent wieder Frauensache“, erklärt Schlenker.

Auch Frauen in MINT-Berufen bleiben von dieser Entwicklung nicht verschont: „Fast ein Viertel aller weiblichen Ingenieure arbeitet nicht in ihrem Beruf“, sagt Prof. Dr. Wagenhals. „Indem wir herausfinden, warum das so ist, können wir Lösungsansätze für dieses Problem aufzeigen.“

## **Ende der Spekulation**

Schlenkers Modelle sollen bis Juli 2013 aber auch erklären, worüber bisher nur spekuliert wird: Warum ergreifen so wenige Frauen technische Berufe? Ändert der Girl's Day etwas daran oder vielleicht getrennter Unterricht für Jungs und Mädels in der Oberstufe? Welche strukturellen Unterschiede gibt es zwischen der Ingenieurin und der Kindergärtnerin? Hat die eine einen Ingenieur als Vater und die andere nicht? „Wir werden schließlich weniger durch unsere Gene als durch unsere Erziehung zu dem, was wir sind“, sagt Schlenker. „Denn in Ostdeutschland ist es viel selbstverständlicher, dass Mütter arbeiten gehen als im Westen und in Schweden sieht man viel mehr Väter mit ihren Kindern in Cafés sitzen als bei uns.“

## **Hintergrund: Forschungsprojekt Frauen in MINT-Berufen**

Das auf drei Jahre angelegte Forschungsprojekt „Determinanten des Erwerbslebens von Frauen in MINT-Berufen im europäischen Vergleich“ ist Teil eines großangelegten Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit 176.000 Euro unterstützt das Ministerium das Forschungsprojekt an der Universität Hohenheim.

## **Hintergrund: Schwergewichte der Forschung**

Fast 31 Millionen Euro an Drittmitteln akquirierten Wissenschaftler der Universität Hohenheim 2010 für Forschung und Lehre. In loser Folge präsentiert die Reihe „Schwergewichte der Forschung“ herausragende Forschungsprojekte mit einem Drittmittelvolumen von mindestens einer viertel Million Euro bzw. 125.000 Euro in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

*Text: Weik / Klebs*

## **Stärkstes Wachstum aller Ba-Wü-Universitäten: Universität Hohenheim verdoppelt ihre Studierendenzahl [27.02.12]**

Ehemals kleinste Landesuniversität hat jetzt schon doppelt so viel Studierende wie zur Jahrtausendwende / weiterer Ausbau für Abi-Jahrgang 2012

„2012 – Gemeinsam wachsen“ lautet das neue Jahresmotto der Universität Hohenheim. Zur Jahrtausendwende besaß sie noch 4.500 Studierende. Heute sind es gut 9.000, bald sollen es 10.000 sein. Bei der Vorbereitung setzt die Universität auf Organisation und Kreativität: Infoportale und tägliche 11-h-Hotlines orientieren selbst viele Bewerber. Miethäuser und ein Hörsaalmanager schaffen Raum. Ein zentrales Prüfungsmanagement sorgt für mehr Effizienz. Und das Projekt Studium 3.0 bringt mit unkonventionellen Ansätzen eine neue Qualität und Individualität in das Studium. Mehr unter [www.uni-hohenheim.de/2012-gemeinsam-wachsen](http://www.uni-hohenheim.de/2012-gemeinsam-wachsen).

Wirtschaft, Ernährung und Bioenergie sind die Bereiche, in denen die Universität Hohenheim besonders investierte. Allein durch das Ausbauprogramm 2012 entstanden insgesamt sieben neue Studienangebote und 17 neue Professuren. Das Ergebnis ist Rekord.

Die ehemals kleinste Universität des Landes stellt der Rekord vor besondere Herausforderungen: Der historische Campus gilt laut Studierendenumfrage als schönster des Landes – doch Raum ist Mangelware. Auch Einschreibung, Studierendenberatung, Prüfungsverwaltung waren einst nicht auf 10.000 Studierende ausgelegt.

Besondere Belastung bedeutet dies auch für die Dozenten: Die Zusatz-Studierenden kamen schneller, als die neuen Lehrkräfte. Um das Wachstum zu bewältigen, ergreift die Universität teils landesweit einzigartige Maßnahmen. Unter anderem gehören dazu:

- **Hörsaalmanager, Mieträume & ein großer Hörsaal.** Als erste Landesuniversität stellte Hohenheim einen Hörsaalmanager ein, Lehrräume werden zentral und straff vergeben. Rund um den Campus mietete sie mehrere Häuser an. Jetzt unterstützt das Wissenschaftsministerium den Bauplan für einen 600-Studierenden-Hörsaal. Die Universität schießt 3,5 Mio. von geschätzt 5 Mio. Euro Baukosten zu.
- **Infoportal, Online-Bewerbung & tägliche 11-h-Hotline.** Noch stärker als die Studierendenzahl wuchs der Bewerberansturm (plus 300 Prozent seit Jahrtausendwende). Bewerbern bietet die Universität Infoportale mit Studiengangsfilmern, komplette Online-Bewerbung und während der heißen Bewerbungsphase täglich 11 Stunden Bewerberhotline.

- **Mensa-Anbau, Café-Bistro & selbstverwaltetes Gastro-Angebot.** Studentenwerk, Geschäftstreibende und Studierende wollen sich um den wachsenden Hunger der Kommilitonen kümmern. Das Studentenwerk erweitert die Mensa. Am Campusrand soll ein Bistro entstehen. Und die Studierenden arbeiten am Umbau ihrer Kulturscheuer – die künftig in Selbstverwaltung auch Mittagstisch und Biergarten plant.
- **Qualität trotz Quantität durch Studium 3.0.** Coaching, Persönlichkeitsentwicklung, Forschung von Anfang an – und ein Didaktik-Berater, der Professoren berät, wie sie auch einmal radikal anders lehren können. Studium 3.0 umfasst ein Bündel preisgekrönter Projekte, damit die Qualität trotz Quantität nicht zu kurz kommt.

Für das aktuelle Jahr hat sich die Universität das Jahresmotto „2012 - Gemeinsam wachsen“ gegeben.

„Das Jahr 2012 wird uns noch einmal vor besondere Herausforderungen stellen. Noch schwerer wiegt für uns die gesellschaftliche Aufgabe, einer steigenden Zahl von jungen Menschen eine akademische Zukunft zu ermöglichen“, kommentiert der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig.

*Text: Klebs*

## **Kindgerechte Experimente: Krippe Kleinstein erneut ausgezeichnet [12.03.12]**

Krippe an der Universität Hohenheim erhält Auszeichnung „Haus der kleinen Forscher“ schon zum zweiten Mal.

13. März 2012 ab 18:00 Uhr: Feierliche Zertifikatsverleihung im IHK-Gebäude, Kronenstraße 25, 70174 Stuttgart

Erfolg in Serie: Die Krippe Kleinstein an der Universität Hohenheim hat als bundesweit erste Kindertagesstätte damit begonnen, naturwissenschaftliche Experimente für Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren anzubieten. Nun bekommt sie als erstes bereits zum zweiten Mal die Auszeichnung „Haus der kleinen Forscher“ von der IHK Stuttgart verliehen. Die elf Kleinkinder lernen spielerisch naturwissenschaftliche Phänomene kennen.



Leicht haben es sich die Erzieherinnen nicht gemacht: Als erste Kinderkrippe in Deutschland machen sie bereits mit Kleinkindern unter drei Jahren naturwissenschaftliche Experimente. Bis heute gibt es nur wenige Nachahmer. Denn Kinder über drei Jahren sind reifer und verstehen mehr. Bereits Ende 2008 gab es dafür die Auszeichnung „Haus der kleinen Forscher“ von der IHK Stuttgart.

Doch die Erzieherinnen um Marisa Scharla haben sich danach nicht auf ihren Lorbeeren ausgeruht. Deshalb erhält die Krippe Kleinstein am 13. März in einer Feierstunde als bundesweit erste Kita die Auszeichnung schon zum zweiten Mal.

### **Spaß steht im Vordergrund**

Licht, Luft, Wasser, Gase und Farben: Das sind nur einige der Themen mit denen sich die elf Kinder der Krippe Kleinstein befassen. Zweimal in der Woche erarbeiten Kinder und Erzieherinnen naturwissenschaftliche Experimente. „Natürlich gelten dabei klare Verhaltensregeln. Aber die Kinder halten sich daran, zum Beispiel wenn wir ihnen sagen, dass sie etwas nicht in den Mund nehmen dürfen“, berichtet Scharla.

Der Spaß steht klar im Vordergrund: „Statt Theorie zu behandeln, steigen wir lieber gleich in die Praxis ein“, sagt Scharla. Warum Zucker mit der Zeit unsichtbar wird, wenn man ihn in heißen Tee gibt, lässt sich sowieso viel besser in einem Experiment beobachten, anstatt es mit vielen Worten mühsam zu erklären: Man färbe Würfelzucker mit Lebensmittelfarbe und gebe ihn in ein Wasserglas.

Die Kleinkinder lernen schnell: „Das Stichwort kommt schon über ihre Lippen, sobald sie das entscheidende Utensil eines Experiments sehen“, erzählt Scharla. Dann weiß die Erzieherin, dass sie ihren Schützlingen etwas beigebracht hat – und vielleicht werden aus den kleinen Forschern später mal große.

*Text: Weik / Klebs*

## **Hohenheimer Pfingst-Campusferien: Kleine Forscher erkunden Wasser, Feuer, Luft und Erde [29.05.12]**

Hohenheimer Pfingst-Campusferien, 4. bis 8. Juni 2012 im Haus des Waldes / Motto: „Die vier Elemente“

Wasser, Feuer, Luft und Erde: Während Schulen und Kindergärten in den Ferien geschlossen sind, erfahren Kinder bei den Pfingst-Campusferien der Universität Hohenheim Wichtiges aus Natur und Wissenschaft. In diesem Jahr steht das Kinderbildungs- und Ferienprogramm unter dem Motto „Die vier Elemente“.

Eine Woche lang lernen Kinder von Studierenden und Universitätsangehörigen zwischen 5 und 11 Jahren alles Wichtige über die vier Elemente Wasser, Feuer, Luft und Erde. Das Besondere: Die Kinder entscheiden selbst, was sie machen möchten.



Experimente mit Wasser.  
Bildquelle: I. Friedrich / pixellio

Zur Wahl stehen verschiedene Experimente mit den vier Elementen. Beim Wasser geht der Nachwuchs beispielsweise der Frage nach, welche Lebewesen in einem Tümpel und welche in einer Pfütze vorkommen. Oder sie untersuchen, womit und wie schnell sich Wasser erhitzen lässt. Außerdem entdecken sie, was passiert, wenn Öl ins Wasser kommt und wie sich Farbe darin löst.

Unter Aufsicht dürfen die Kinder sogar mit Feuerstein und Schlageisen oder mit Streichhölzern selbst Feuer machen. Dabei zünden sie verschiedene Materialien an und erfahren so, welche gut und welche schlecht verbrennen.

Bei der Luft geht es ums Fliegen: Wie gut fliegt eine Feder im Vergleich zu Laub? Und wie ändert sich das Flugverhalten eines Luftballons, wenn man ihn mit verschiedenen Gasen füllt?

Auch beim vierten Element, der Erde, suchen die Kinder nach Lebewesen, die in ihr vorkommen und sie erforschen, was man mit Erde alles machen kann.

Die Hohenheimer Campusferien machen die Kinder aber auch mit dem Arbeitsplatz der Eltern vertraut. Deshalb gibt es am letzten Tag des Ferienprogramms eine kindgerechte Führung durch Schloss Hohenheim. Ihre Eltern können derweil Studium, Fortbildung oder Forschung fortsetzen und müssen sich nicht um ihre Familie kümmern. In den großen Ferien gibt es zusätzlich die Hohenheimer Sommer-Campusferien. Sie sind in diesem Jahr vom 30. Juli bis zum 10. August.

Die Pfingst-Campusferien finden im Haus des Waldes, Königstraße 74, 70597 Stuttgart, statt.

*Text: Weik / Klebs*

# Familiengerechte Hochschule Universität Hohenheim erneut erfolgreich auditiert [05.06.12]

11. Juni 2012: feierliche Zertifikatsverleihung in Berlin mit Bundesfamilienministerin Kristina Schröder und Bundeswirtschaftsminister Philipp Rösler

Im Punkt Familiengerechtigkeit gehört die Universität Hohenheim zu den Pionieren unter den Hochschulen. In Baden-Württemberg war sie 2004 die erste zertifizierte familiengerechte Hochschule. Jetzt wurde sie zum zweiten Mal erfolgreich re-auditiert. „Für die Universität ist die Familiengerechtigkeit ein wichtiger Punkt. Das gilt vor allem wenn es darum geht, junge Professorinnen zu gewinnen“, begründet Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert das Engagement. Sein größter Wunsch: ein Betriebskindergarten mit Betreuungsgarantie. Mehr Infos zum Audit unter [www.uni-hohenheim.de/familiengerecht](http://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht).



Als "Qualitätssiegel familienbewusster Personalpolitik" und als "Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen" – so versteht sich das Audit familiengerechte Hochschule.

Kern ist eine Selbstverpflichtung: Die Hochschulen verpflichten sich auf ständig neue Zielvereinbarungen. Alle drei Jahre prüft die berufundfamilie gGmbH den aktuellen Stand und begleitet die nächste Planungsrunde.

## Neues Maßnahmenbündel für mehr Familiengerechtigkeit

Aktuell hat sich die Universität Hohenheim zu einem ganzen Bündel neuer Maßnahmen verpflichtet. Dazu gehören längere Betreuungszeiten für Kinder, mehr Teilarbeit, familienbewusste Besprechungszeiten, Unterstützung bei Pflegefällen und vor allem mehr KiTa-Plätze.

Zusammen mit den bisherigen Erfolgen erhält sie deshalb das Recht, drei weitere Jahre als zertifiziert familiengerecht aufzutreten. Das entsprechende Zertifikat wird die Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, am 11. Juni in Berlin entgegennehmen.



Kinderkrippe Kleinstein auf dem Campus der Uni Hohenheim,  
Foto: S. Cichowicz, Uni Hohenheim

## Wunsch nach Betriebskindergarten

„Einige der Selbstverpflichtungen hat die Universität schon vor der Zertifikatsverleihung umgesetzt“, berichtet Prof. Dr. Mackenstedt. Dazu gehören ein erleichtertes Anmeldeverfahren für alle KiTas und Kindergärten auf dem Campus. Auch das Welcome Center und das Gästehaus für ausländische Gastfamilien haben bereits eröffnet.



Kinderkrippe Kleinstein auf dem Campus der Uni Hohenheim, Foto: S. Cichowicz, Uni Hohenheim

Eines der Flaggschiffe, das Mentoring Programm MentHo für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wird derzeit evaluiert.

Andere Zielvereinbarungen dürften sich als aufwändiger erweisen. Darunter auch der Wunsch, die Kinderbetreuung auszubauen. Derzeit bieten Studentenwerk und Elterninitiativen Betreuungsangebote für 80 Kinder. Zu wenig, wie Umfragen und Wartelisten belegen.

„Familiengerechtigkeit ist ein wichtiger Punkt und das neue Zertifikat ein schöner Erfolg. Aber was wir bislang erreicht haben, kann nur ein Zwischenschritt sein“, kommentiert Prof. Dr. Dabbert als Rektor der Universität. Gerade in Berufungsverhandlungen merke er, dass Kinderbetreuung inzwischen einen hohen Stellenwert habe. „Mit einem Betriebskindergarten und Betreuungsgarantie könnten wir vor allem bei jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern punkten.“



Kinderkrippe Kleinstein auf dem Campus der Uni Hohenheim, Foto: S. Cichowicz, Uni Hohenheim

*Text: Klebs*



# Mentoring-Programme für Wissenschaftlerinnen: Best-Practice-Studie identifiziert die Erfolgsgaranten

[26.06.12]

Internationale Fachtagung an der Universität Hohenheim stellt Ergebnisse vor: Erfolgreiche Mentoring-Beziehungen orientieren sich an gemeinsam festgelegten Zielen

Wissenschaft ist in Deutschland bis heute vorwiegend Männersache. Um Frauen bei ihrer Karriere zu unterstützen, gibt es an vielen Hochschulen spezielle Nachwuchsförderprogramme für Frauen. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) hat neun dieser Mentoring-Programme untersucht und bewertet. Die Ergebnisse der Studie „Aufwind mit Mentoring“ hat eine Fachtagung auf Schloss Hohenheim vorgestellt.

„Frauen mit Kindern beenden ihre Karriere sehr oft, weil ihnen die Unterstützung am Arbeitsplatz fehlt“, sagt Dr. Dagmar Höppel, Projektleiterin von „Aufwind mit Mentoring“. Dr. Höppel: „Es wird immer noch viel zu oft erwartet, dass der wissenschaftliche Nachwuchs beinahe rund um die Uhr forscht.“ Wenig förderlich für die Karriere ist auch, dass Frauen noch häufiger als ihre männlichen Kollegen befristete Arbeitsverträge haben.



Erfolgreiche Mentoring-Beziehung durch  
gemeinsam festgelegte Ziele  
Bildquelle: ClipDealer

Zwei Zahlen veranschaulichen die Misere: Unter den Doktoranden in Baden-Württemberg sind 44 Prozent weiblich. Aber mit der Doktorwürde endet für viele hochbegabte Frauen offenbar die Karriere. Denn nur 18 Prozent aller Lehrstühle im Land sind mit Professorinnen besetzt.

## Tagung präsentiert Best Practice-Beispiele

Abhilfe sollen Mentoring-Programme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen schaffen. Sie gibt es derzeit an 117 deutschen Hochschulen, allerdings fast alle in Westdeutschland. Das La-KoG-Projekt „Aufwind mit Mentoring“ hat neun davon unter die Lupe genommen, darunter auch vier Programme an Elitehochschulen und MentHo, das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim.

Als Mentorinnen und Mentoren stehen den Mentees dabei Partnerinnen aus der Wissenschaft und Wirtschaft zur Seite. Die Programme bieten den Mentees zudem Seminare, Vorträge und Workshops an, die Zusatzqualifikationen vermitteln. Auch

Best Practices der neun Programme wurden auf der Fachtagung identifiziert und vorgestellt.

### **MentHo als einziges deutsches Mentoring-Programm mit Zertifikaten**

MentHo fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs schon ab dem Grundstudium. Für die Teilnahme gibt es ein Zertifikat. Der nationale Vergleich der LaKoG-Studie zeigt: Die Zertifikate unterscheiden MentHo von allen anderen Nachwuchsförderprogrammen für Frauen.



Dr. Dagmar Simon, Impulsreferentin vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung zum Thema „Personalentwicklung und Gleichstellung an den Hochschulen: Zur Bedeutung von Mentoring-Programmen“

### **Im Idealfall entsteht zwischen Mentee und Mentorin eine Freundschaft**

Erfolgreich kann ein Mentoring-Programm aber nur sein, wenn sich Mentee und Mentorin gut verstehen. „Es darf keine Hierarchie geben und die Beiden müssen sich gegenseitig vertrauen“, so Dr. Höp-pel. „Im Idealfall entsteht daraus eine lebenslange Freundschaft.“ Räumliche Trennung ist dabei nur selten ein Problem. „Viele Paare treffen sich regelmäßig auf Tagungen und telefonieren ansonsten.“

Die Studie „Aufwind mit Mentoring“ hat aber auch gezeigt, dass Mentoring-Programme nur dann erfolgreich sind, wenn sich beide Seiten vorher auf konkrete Ziele verständigen: „Die beiden Partnerin-nen müssen die Karriere zielgerichtet planen und ihre Ziele immer wieder hinterfragen oder neu ausrichten. Am besten ist die Orientierung an einem Aufgabenkatalog, den man abhaken kann.“

*Text: Weik / Klebs*

## Renommierte Forschungs-Verstärkung: Heisenberg-Stipendiatin erforscht Folgen von Stress bei Wildtieren [03.07.12]

Heisenberg-Stipendiatin schlägt Brücke von Wild- zu Nutztierforschung / Breit aufgestelltes Forschungsumfeld überzeugt Deutsche Forschungsgemeinschaft

Stress und seine Auswirkungen auf Verhalten, Physiologie und das Immunsystem: Mit breitem Methoden-Mix erforscht die Universität Hohenheim, wie sich Umwelteinflüsse auf die Gesundheit von Tieren auswirken. Nun verstärkt die Deutsche Forschungsgemeinschaft die laufende Forschung um einen weiteren wissenschaftlichen Aspekt. Als Heisenberg-Stipendiatin bearbeitet PD Dr. Joanna Fietz drei Jahre lang die Folgen von Stress durch Umweltveränderungen auf Kleinsäuger im Freiland. Das renommierte Heisenberg-Stipendium will herausragenden Nachwuchswissenschaftlern den Weg zur eigenen Professur ebnen und unterstützt dazu hochkarätige Forschungsprojekte am Wahlort der Stipendiaten. Ausschlaggebend für die Vergabe war deshalb auch das ideale Forschungsumfeld an der Universität Hohenheim. Mit einer Fördersumme von 385.000 Euro gehört das Projekt von PD Dr. Fietz zu den Schwergewichten der Forschung der Universität Hohenheim.

Landwirtschaft, Siedlungen und Verkehrswege: Die Infrastruktur des Menschen hat direkte Auswirkung auf den Lebensraum von Wildtieren.

In ihrem Forschungsprojekt widmet sich PD Dr. Fietz den Effekten dieser Umweltveränderungen auf waldbewohnende Kleinsäuger. Im Detail untersucht sie die Stressphysiologie,



Forschungsobjekt "Siebenschläfer" von PD Dr. Joanna Fietz, Heisenberg-Stipendiatin / Foto: Klaus Echle

Immunologie und den Energiehaushalt der Tiere im Freiland und die Folgen dieser physiologischen Antworten für Fortpflanzungsbiologie und Überleben.

### Ideales Forschungsumfeld mit fachübergreifender Forschungsphilosophie

Das auf den ersten Blick sehr spezielle Projekt bettet sich an der Universität Hohenheim in einen breiten thematischen Kontext ein. „Uns interessiert generell, welchen Einfluss das soziale Umfeld und der Lebensraum auf die Krankheitsanfälligkeit von Tieren hat“, erklärt Prof. Dr. Volker Stefanski, dessen Arbeitsgruppe PD Dr. Fietz aufgenommen hat.

Prof. Dr. Stefanski leitet das Fachgebiet Verhaltensphysiologie landwirtschaftlicher Nutztiere an der Universität Hohenheim. In seinem Lebenslauf hat er selbst große Bandbreite bewiesen: Neben der Nutztierforschung arbeitete er selbst schon mit verschiedenen Labortieren und Wildtieren im Freiland. In seiner Forschung geht es ihm darum, Wechselbeziehungen von Tieren mit ihrer Umwelt und Stressfaktoren zu untersuchen. Sein Ziel: die Konsequenzen für die Gesundheit, das Wohlergehen und letztendlich auch die Leistungsfähigkeit der Tiere besser zu verstehen.

### **Auszeichnung für Stipendiatin und gastgebende Einrichtung**

Entsprechend interdisziplinär ist auch sein Lehrstuhl aufgestellt: „Methodisch und von der Ausstattung habe ich hier ein Umfeld, das State of the Art ist, um immunologische und stressphysiologische Parameter im Freiland zu messen“, begründet PD Dr. Fietz ihre Entscheidung, nach Hohenheim zu gehen. Unter den Mitarbeitern befinden sich Agrarwissenschaftler, Zoologen und Biochemiker. „Zusammen mit der Feldforschung von Privatdozentin Fietz ist das die perfekte Synergie“, bestätigt Prof. Dr. Stefanski.



Heisenberg-Programm

Die Kombination hat auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft überzeugt, die Zusammenarbeit von PD Dr. Fietz mit Prof. Dr. Stefanski durch ein Heisenberg-Stipendium zu fördern. Denn in der Scientific Community gilt das Heisenberg-Stipendium als doppelte Auszeichnung: Sowohl für die Stipendiaten, als auch für die Forschungseinrichtung, die sie für ihre Arbeit auswählen.

### **Hintergrund: Forschungsprojekt und Heisenberg-Stipendium**

Das Forschungsprojekt von PD Dr. Joanna Fietz trägt den Titel „Konsequenzen von Landschaftsfragmentierung für life history Strategien bei Säugern und deren zugrunde liegenden ökophysiologischen Wirkungsmechanismen“. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) fördert es drei Jahre lang mit rund 385.000 Euro.

Mit ihrem Heisenberg-Programm fördert die DFG junge Nachwuchswissenschaftler, damit sie an einem Ort ihrer Wahl hochkarätige Projekte fortsetzen und so ihre wissenschaftliche Reputation weiter steigern können.

### **Hintergrund: Schwergewichte der Forschung**

Rund 28 Millionen Euro an Drittmitteln akquirierten Wissenschaftler der Universität Hohenheim im vergangenen Jahr für Forschung und Lehre. In loser Folge präsentiert die Reihe „Schwergewichte der Forschung“ herausragende Forschungsprojekte mit einem Drittmittelvolumen von mindestens einer viertel Million Euro bzw. 125.000 Euro in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

*Text: Klebs*

# Öffentliche Senatssitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte

[05.07.12]

Geprüft verständlich: Universität Hohenheim veröffentlicht ersten Jahresbericht nach Klartext-Regeln / 11. Juli 2012 ab 14:15 Uhr, Schloss Hohenheim

Das Jahr 2011 galt als Generalprobe für den doppelten Abiturjahrgang. Am kommenden Mittwoch lässt die Universität Hohenheim diese Zeit in ihrem Jahresbericht noch einmal Revue passieren lässt. Ergänzt wird die Präsentation durch den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich. Beide Berichte sind öffentlich.



## 1. Jahresbericht des Rektors

Mehr Studierende, mehr große Drittmittelprojekte, der Start des Studium 3.0 – und ein Bibliotheksbrand, der die Raumprobleme auf dem Campus noch einmal verschärfte: Das Jahr 2011 umfasste eine besonders ereignisreiche Zeit. Präsentiert wird der Bericht durch den amtierenden Rektor, Prof. Dr. Stephan Dabbert.

Neu am Jahresbericht ist eine bundesweit einzigartige Eigenschaft: Der gesamte Text wurde nach den Klartext-Regeln auf maximale Verständlichkeit geprüft. Anlass ist die 2011 gestartete Klartext-Initiative der Universität Hohenheim. Wissenschaftlicher Betreuer ist der Kommunikationswissenschaftler Prof. Dr. Frank Brettschneider. Die Initiative entstand anlässlich des Jahresthemas 2011 „Stark durch Kommunikation“. Mehr dazu unter [www.uni-hohenheim.de/klartext](http://www.uni-hohenheim.de/klartext)

## 2. Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Flexible Quoten mit konkreten Ziel- und Zeitvorgaben: Mit ihrem Gleichstellungsplan verpflichtete sich die Universität Hohenheim ihren Frauenanteil systematisch zu erhöhen. Mit ihrem Bericht bewertet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Prof. Dr. Ute Mackenstedt die Maßnahmen des vergangenen Jahres und zieht eine Bilanz.

*Text: Klebs*

## **Gleichstellungs-Beauftragte: „Maßnahmen der Universität Hohenheim beginnen zu wirken“ [11.07.12]**

Aktive Rekrutierung und flexible Quoten steigern Frauenanteil: Gleichstellungs-Beauftragte präsentiert Jahresbericht 2011

14 Prozent Anteil Professorinnen: Für die Universität Hohenheim ist dies ein vorläufiger Höchststand. Als Ursache sieht Gleichstellungs-Beauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt ein Bündel von Maßnahmen, wie sie der Senat 2009 mit dem Gleichstellungs-Förderplan beschloss. Vor allem die aktive Rekrutierung von Frauen habe sich ausgezahlt: „Das Thema Gleichstellung ist in der Universität breit angekommen.“ Den kompletten Bericht gibt es unter: <https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/69715>

14 Prozent Professorinnen, 48 Prozent Promoventinnen und 56 Prozent Studentinnen: Das sind ermutigende Fortschritte für den weiteren Weg: „Bei Studierenden und im Mittelbau liegt die Universität Hohenheim mit ihrem Frauenanteil über dem Bundesdurchschnitt“, kommentiert Prof. Dr. Mackenstedt. Bei den Professorinnen sei der Frauenanteil zwar stark gestiegen, „trotzdem liegen wir mit 14 Prozent noch unter dem Bundesdurchschnitt.“

2009 hatte der Senat der Universität Hohenheim einen Gleichstellungsförderplan verabschiedet. Die Ziele formuliert das sogenannte Kaskaden-Modell: So soll der Frauenanteil auf jedem Qualifikationsniveau im Minimum auf das Niveau gehoben werden, das auf der nächsttieferen Qualifikationsstufe bereits erreicht wurde.

Eine Maßnahme: aktive Rekrutierung. „Bei der Neubesetzung von Lehrstühlen recherchiert die Universität Hohenheim in Datenbanken und fordert hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv zur Bewerbung auf“, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt.

### **Audit familiengerechte Hochschule und Mentoring-Programm MentHo**

Zwei weitere Maßnahmen hob die Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Bericht besonders hervor: Zum einen das Audit familiengerechte Hochschule, das die Universität Hohenheim bereits zum dritten Mal erfolgreich durchlaufen hat. Zum anderen das Mentoring-Programm MentHo für alle weiblichen Universitätsangehörigen.

„Im Vergleich mit anderen Mentoring-Programmen hat MentHo einige Besonderheiten“, so Prof. Dr. Mackenstedt. Das Programm steht Studentinnen bereits ab dem ersten Semester offen und hat Angebote für alle Karriere-Abschnitte. Zweite Besonderheit sind die Partner: „Als Mentorinnen haben wir auch viele außer universitäre Partner. Dazu gehören Firmen wie Daimler, UPS oder Campina, Behörden wie das Landeskriminalamt und Forschungseinrichtungen wie das Max Rubner Institut.“

## Pluspunkt auch für die Forschung

Für die Universität Hohenheim habe sich das Netzwerk auch zum Pluspunkt für die Forschung entwickelt. „Viele Förderlinien verlangen heute Gleichstellungsmaßnahmen und Kooperationen mit der Wirtschaft. Durch unsere exzellenten Kontakte können wir zu einer intensiven Zusammenarbeit mit der Industrie beitragen.“

*Text: Klebs*

## BioÖkonomieRat: Bundesministerium beruft Expertin der Universität Hohenheim [13.09.12]

Prof. Dr. Regina Birner berät Bundesministerium für Bildung und Forschung bei Energiewende / Gremium nimmt am 20. September 2012 Arbeit auf

Unterstützung durch Experten: Prof. Dr. Regina Birner von der Universität Hohenheim wird das Bundesministerium für Bildung und Forschung ab 20. September als neues Mitglied im BioÖkonomieRat unterstützen. Das hochrangige Beratungsgremium hilft der Bundesregierung dabei Deutschland zu einer führenden Nation auf dem Gebiet der Bioökonomie zu machen.

Prof. Dr. Regina Birner, Leiterin des Fachgebiets Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung an der Universität Hohenheim, ist in den BioÖkonomieRat des Bundesministeriums für Bildung und Forschung berufen worden.

Der BioÖkonomieRat ist ein hochrangiges Beratungsgremium der Bundesregierung, das 2009 seine Arbeit aufgenommen hat. Auf den BioÖkonomieRat geht unter anderem die „Nationale Forschungsstrategie BioÖkonomie2030“ zurück. Sie stellt zwischen 2010 und 2016 insgesamt rund 2,4 Milliarden Euro bereit. Mit diesen Forschungsgeldern will die Bundesregierung den Strukturwandel von einer erdölbasierten hin zu einer nachhaltigen biobasierten Wirtschaft schaffen.



Prof. Dr. Birner bei einem Vortrag.  
Bild: Uni Hohenheim



## Forschung zu Bioenergie und nachhaltiger Entwicklung heute wichtiger denn je

Mit der Berufung von Prof. Dr. Birner macht sich das Bundesministerium eine der Kernkompetenzen der Universität Hohenheim zunutze. „Wirtschaftswissenschaften und Agrarwissenschaften mit den Schwerpunkten Nachhaltigkeit, Ernährungssicherung und Bioenergie sind die zwei großen thematischen Säulen der Universität Hohenheim“, sagt Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert.



Prof. Dr. Regina Birner, Bild: privat

Prof. Dr. Birner forscht an der Universität Hohenheim seit 2010 zu den politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine sozial gerechte und nachhaltige landwirtschaftliche Entwicklung und zu Strategien für die globale Ernährungssicherung. Als neues Mitglied des BioÖkonomieRats hat sie sich vorgenommen, insbesondere die internationale Dimension des Umbaus zu einer biobasierten Wirtschaft zu beleuchten. Für diese Aufgabe kann Prof. Dr. Birner ihre umfangreiche internationale Expertise einbringen.

Sie ist seit mehr als 20 Jahren in der entwicklungsorientierten Agrarforschung tätig und hat zahlreiche Forschungsprojekte in Asien und Afrika durchgeführt. Bevor sie den Ruf an die Universität Hohenheim annahm, war sie Leiterin des Forschungsprogramms Governance im Agrarsektor am renommierten *International Food Policy Research Institute* (IFPRI) in Washington, D.C.

Auch die wissenschaftliche Beratungsarbeit ist für die international ausgewiesene Agrarökonomin nicht neu. Sie war bereits als Beraterin für die Weltbank, die Welternährungsorganisation FAO und die amerikanische Entwicklungsorganisation USAID tätig. Sie gehört auch zu den Autoren des 2008 veröffentlichten Weltentwicklungsberichts „Landwirtschaft für Entwicklung“ der Weltbank und hat an dem von einer internationalen Expertengruppe ausgearbeiteten „Weltagrarbericht“ mitgewirkt. Seit April 2012 ist sie Mitglied im Beirat Agrarpolitik des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz.

Am 20. September 2012 startet der neu zusammengesetzte BioÖkonomieRat in seine zweite Arbeitsphase. Sie dauert drei Jahre. Die erste Arbeitsphase ist am 31. Mai 2012 ausgelaufen.

*Text: Weik / Klebs*



## **Universitätsrat wählt Marion Johannsen zur Vorsitzenden** **[07.12.12]**

Vielseitige Juristin soll Strategie-Gremium als außeruniversitäre Vorsitzende leiten /  
Universitätsmitglied Prof. Dr. Martin Blum wird Stellvertreter

Grundsätzliche Strategie und Finanzierungsfragen behandeln und die Rolle eines Aufsichtsrates wahrnehmen: so umschreibt das Gesetz offiziell die Aufgabe des Universitätsrates. Als „solidarische Begleitung“ definierte die frisch gewählte Vorsitzende gestern Abend ihr Selbstverständnis. Der Universitätsrat besteht aus elf Mitgliedern (sechs externen und fünf internen). Den Vorsitz führt ein externes Mitglied. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre, die Amtszeit des Vertreters der Studierenden beträgt ein Jahr.

Für ihre dreijährige Amtszeit setzt Marion Johannsen vor allem auf Austausch. „Der Universitätsrat ist ein sehr wichtiges Gremium, aber nicht das einzige. Ich würde mir einen perfekten Dreiklang von Senat, Rektorat und Universitätsrat wünschen, denn die Lage der Universitäten ist so ernst, dass wir sehr gut zusammenarbeiten müssen um etwas zu erreichen.“

Als Glücksfall bezeichnete sie die Wahl ihres Stellvertreters, Prof. Dr. Martin Blum: Als ehemaliger Prorektor kennt er alle Facetten der Universität Hohenheim bestens. Ich selbst habe als außeruniversitäre Vorsitzende einen frischen Blick auf Hohenheim, so dass wir uns gut ergänzen. Wir werden viele Aufgaben des Vorsitzes sicher gemeinsam angehen.“



Frau Johannsen und Professor Blum im Gespräch,  
Foto: Uni Hohenheim

### **Universitätsrat im Umbruch**

Die Juristin ist mit der Arbeit des Universitätsrates bereits sehr vertraut. Von 2009 bis Oktober 2012 gehörte sie dem Gremium als externes Mitglied an.

Johannsen war Mitglied in den Findungskommissionen zur Rektorwahl. Auf ihre Initiative hin wurde das studentische Universitätsratsmitglied in die Findungskommission zur Wahl der hauptamtlichen Mitglieder des Rektorats aufgenommen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 GO des Universitätsrats).

Im Sommer war sie Mitglied der Findungskommission Universitätsrat, die einen starken Umbruch im Universitätsrat bewältigen musste: Von den damaligen Mitgliedern schieden Ende September sechs von elf Personen aus, darunter fast alle externen Mitglieder.

„Kompetenz und Teamgeist der alten und neuen Mitglieder prägten die Atmosphäre der konstituierenden Sitzung. Für mich sind das sehr gute Voraussetzungen für eine konstruktive Zusammenarbeit im neuen Universitätsrat“, so Johannsens Eindruck von der gestrigen Sitzung.

### **Gratulation und Glückwünsche aus dem Rektorat**

Zu den ersten Gratulanten gehörten auch die Mitglieder des Rektorats. „Frau Johannsen ist der Universität schon sehr lange freundschaftlich verbunden, wir kennen sie als häufig gesehenen Gast auf dem Campus.“

Vorteilhaft sei auch die räumliche Nähe: „Frau Johannsen wohnt in Stuttgart, so dass wir engen Kontakt halten können, verfügt aber auch über ein sehr weitreichendes Netzwerk, von dem die Universität nur profitieren kann. Wir alle freuen uns auf die Zusammenarbeit“, sagte Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert.

### **Zur Person**

Marion J. Johannsen studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Mannheim, Frankfurt und Bonn mit dem Schwerpunkt Internationales Recht und Rechtsvergleichung. Ihre Ausbildung rundete sie durch Auslandsaufenthalte in Paris, London und Recife/Pernambuco ab. Beide Staatsexamina legte sie in Frankfurt am Main ab. Heute ist sie als Geschäftsführerin verantwortlich für den Bereich Internationale Sozialpolitik der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V und von SÜDWESTMETALL, dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.



Ass. jur. Marion J. Johannsen

Ehrenamtlich engagiert sie sich u. a. als Membre Correspondant des Conseillers du Commerce Extérieur de la France, als ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg und als Vizepräsidentin des Landeskomitees Baden-Württemberg der Europäischen Bewegung.

### **Mitglieder des Universitätsrates**

#### **Externe Mitglieder:**

- Prof. Dr. Annette G. Beck-Sickinger (Universität Leipzig, Institut für Biochemie)
- Dr. Ursula Eid (Ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin)
- Ass. iur. Marion J. Johannsen (Arbeitgeber Baden-Württemberg, Stuttgart)
- Prof. Dr. Wolfgang Kuhn (Vorstandssprecher Südwestbank AG)

- Prof. Dr. Wolfgang Plischke (Vorstand der Bayer AG)
- Prof. Dr. Ralf Seppelt (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung in Leipzig, Department Landschaftsökologie)

#### **Interne Mitglieder:**

- Prof. Dr. Michael Ahlheim (Institut für Economics)
- Prof. Dr. Martin Blum (Institut für Zoologie)
- Sebastian Kern (Student)
- PD Dr. Ulrike Weiler (Institut für Tierhaltung und Tierzuchtung)
- Brigitte Zweigle (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum (KIM))



Prof. Dr. Martin Blum

#### **Beratende Mitglieder**

#### **Rektorat**

- Prof. Dr. sc. agr. Stephan Dabbert, Rektor
- Prof. Dr. sc. agr. Michael Kruse, Prorektor für Lehre (Institut für Pflanzenzüchtung, Saatgutforschung und Populationsgenetik)
- Prof. Dr. Jochen Weiss, Prorektor für Forschung (Institut für Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie)
- Prof. Dr. Andreas Pyka, Prorektor für Internationalisierung (Institut für Economics)
- Julia Henke, Kanzlerin

#### **Vertreter des Wissenschaftsministeriums**

- MR Werner Hiermaier

*Text: Klebs*