



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2013



Zertifikat seit 2004
audit familiengerechte
hochschule der
berufundfamilie gmbH



Zertifikat seit 2007
audit familiengerechte
hochschule der
berufundfamilie gmbH

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

Juli 2014
Auflage: 80 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

Universität Hohenheim

am 16. Juli 2014

Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2013
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 2013 – 2017
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	16
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	17
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	18
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung	19
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang	20
10. Einstellungsverfahren gesamt	22
11. Berufungsverfahren	23
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	24
13. Hilfskraftstellen	25
14. Verlängerungen und Höhergruppierungen	26
15. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	27
16. Gremien	28

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten 33

III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro 59

IV. MentHo – Mentoring Hohenheim 67

V. Pressespiegel 71

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 2013 ist der Gleichstellungsplan 2013-2017 maßgebend.

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.

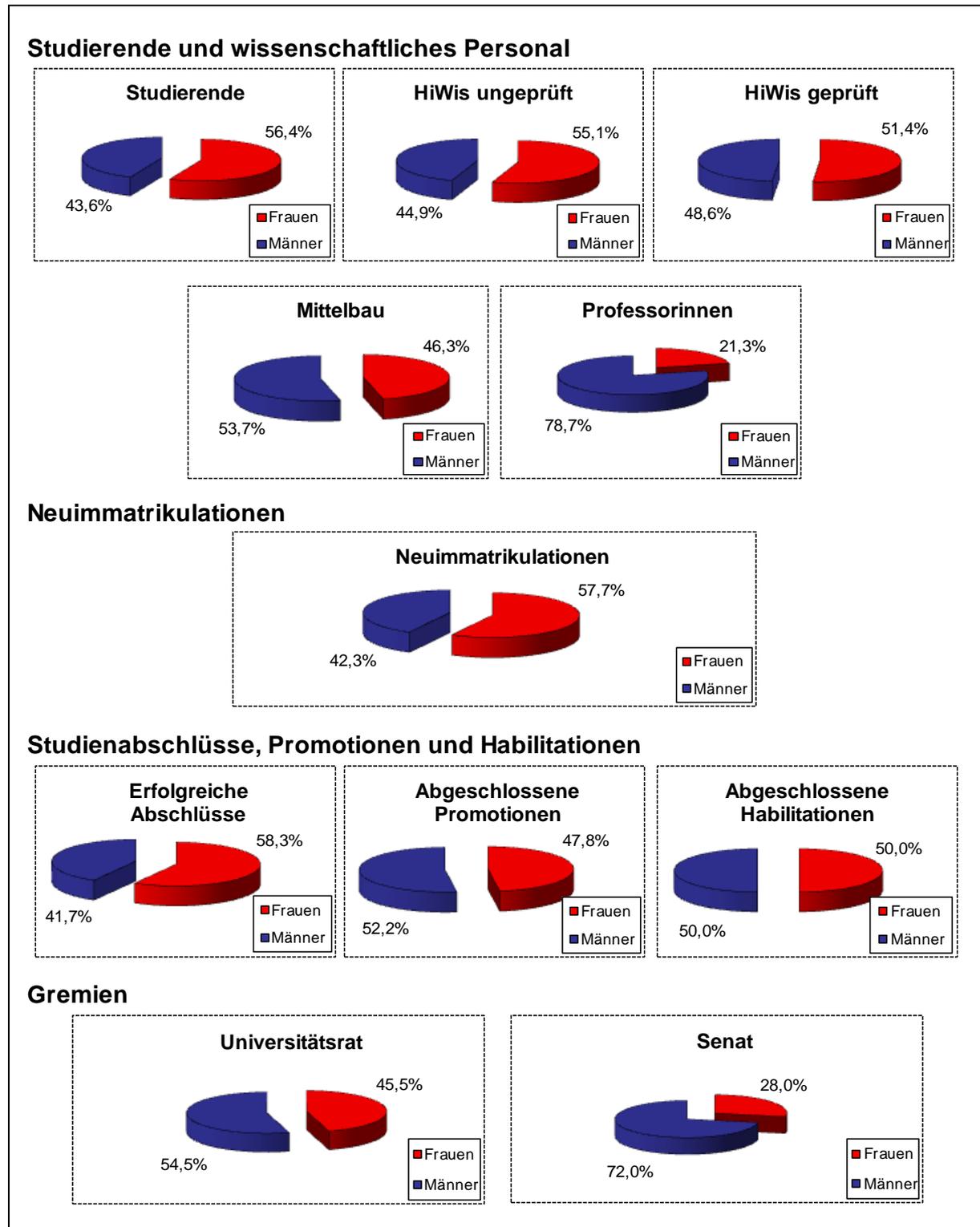
Anmerkung:

Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2013 werden erst im Herbst 2014 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2012 herangezogen werden müssen.

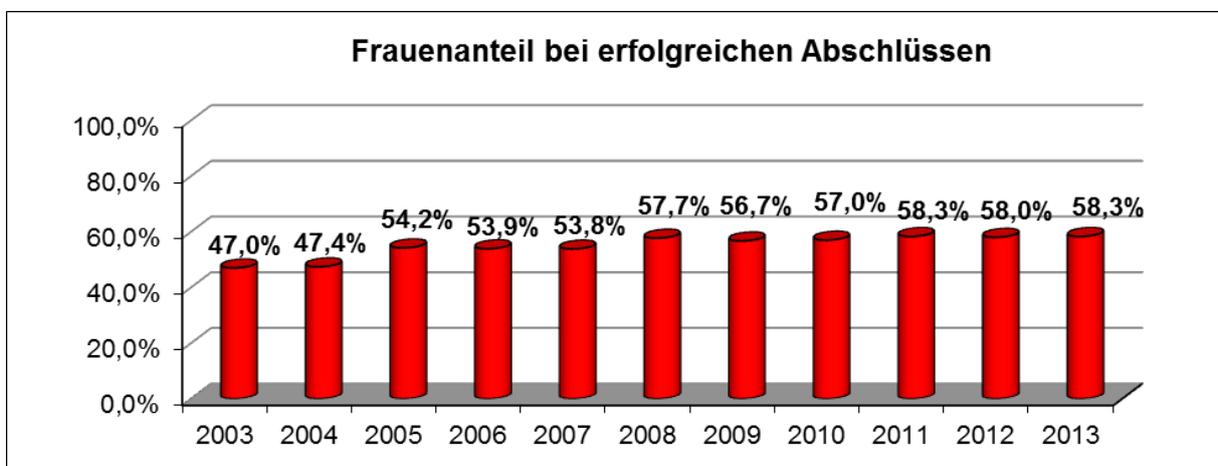
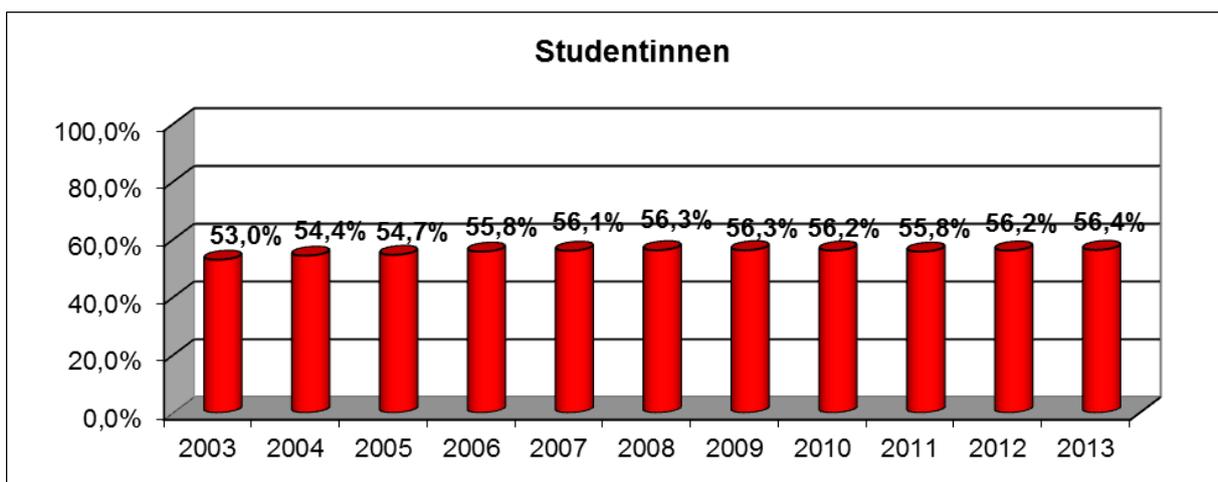
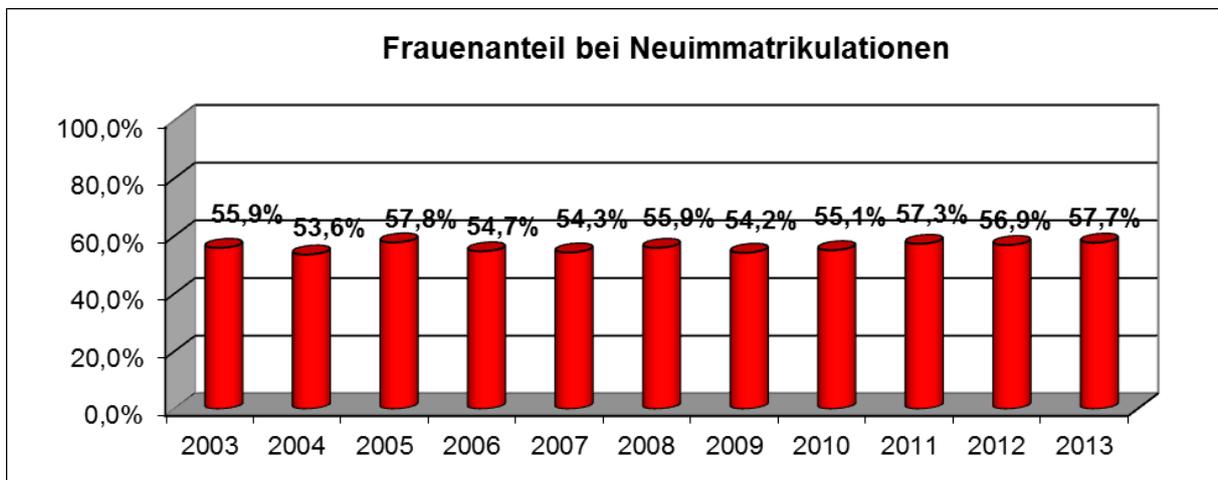
I. Statistikteil

1. Überblick über die Präsenz von Frauen

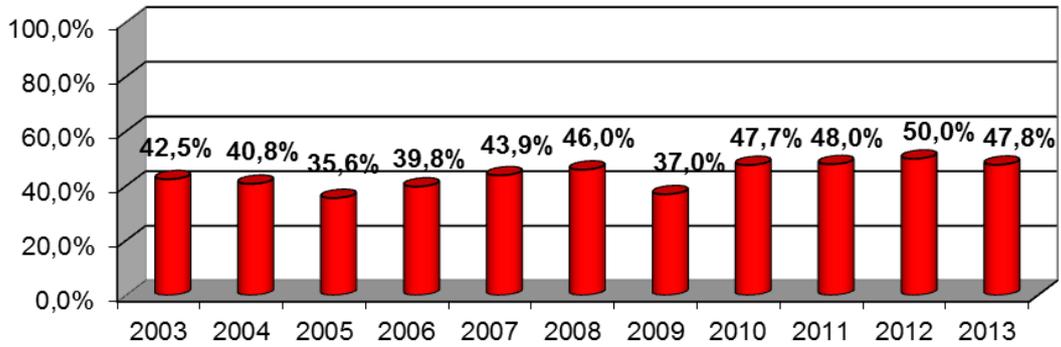
von 1. Januar 2013 - 31. Dezember 2013



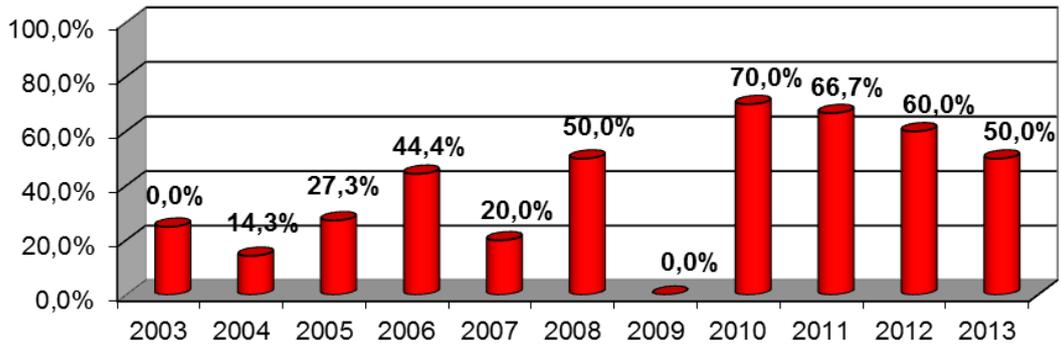
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2003 bis 2013



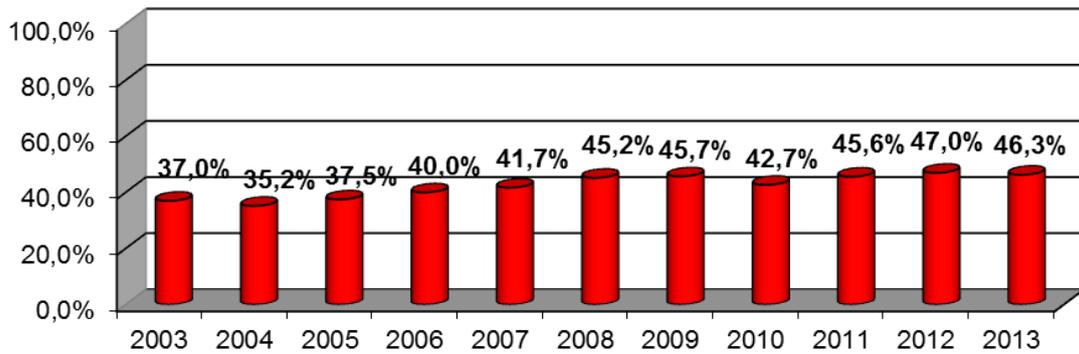
Frauenanteil bei Promotionen

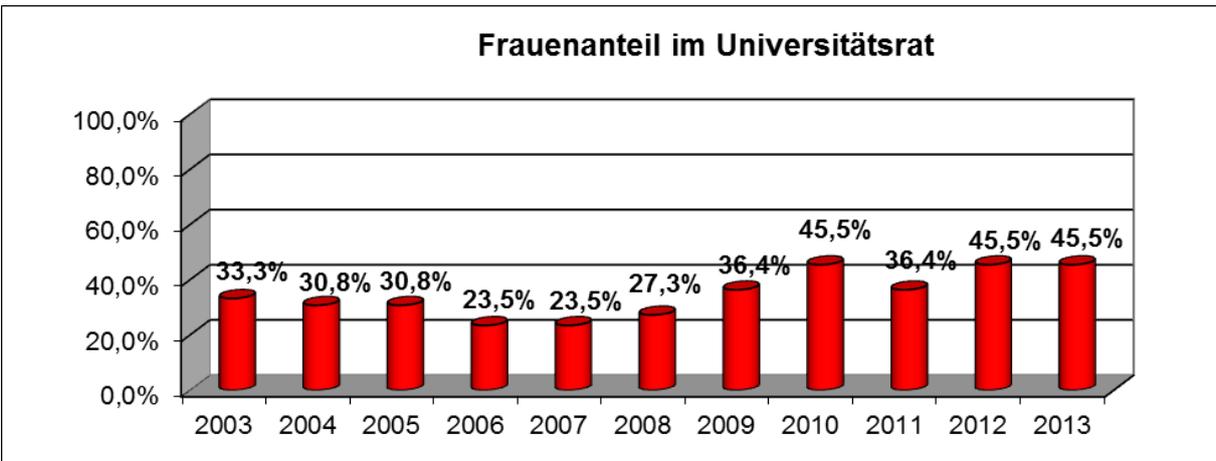
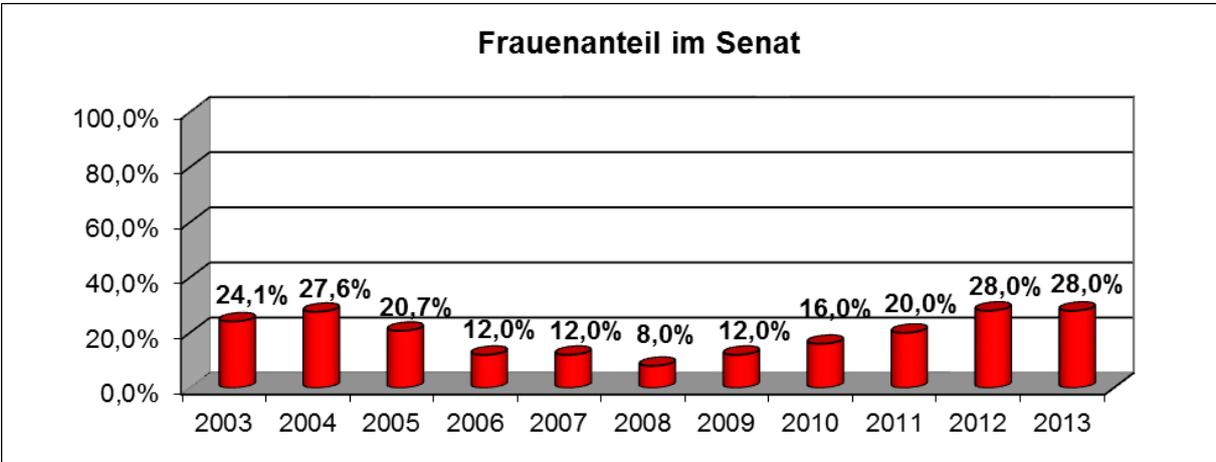
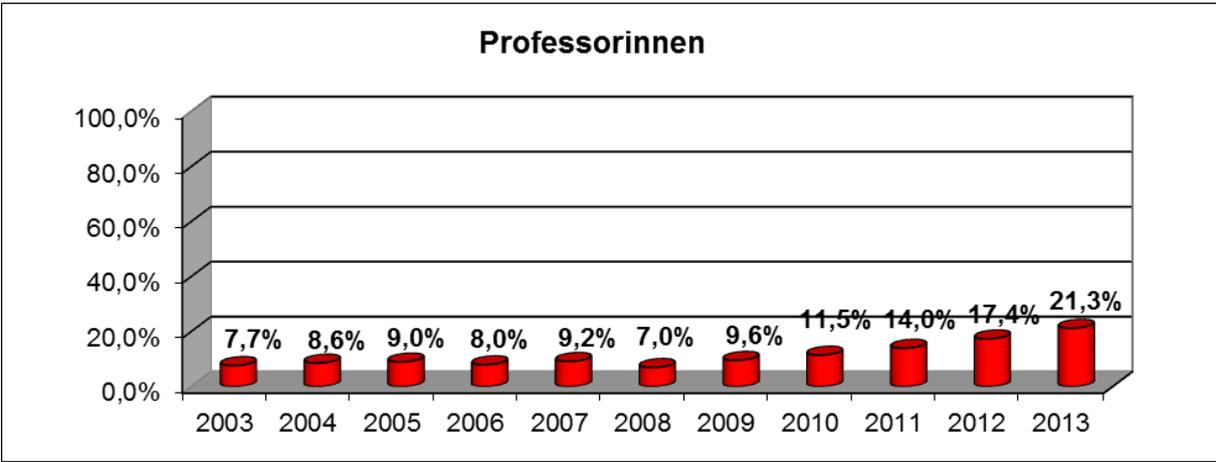


Frauenanteil bei Habilitationen



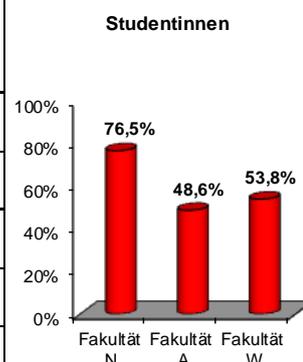
Frauenanteil im Mittelbau





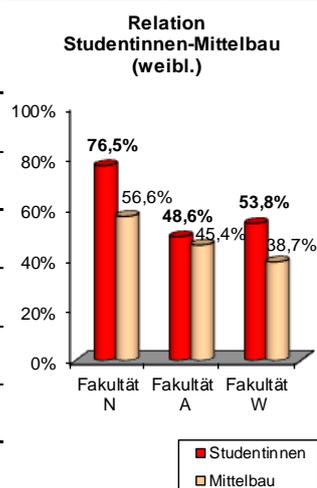
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1748	1338	76,5%	110	79	1638	1259	76,9%
Fakultät A	2827	1374	48,6%	18	14	2809	1360	48,4%
Fakultät W	5343	2877	53,8%	165	91	5178	2786	53,8%
Gesamt	9918	5589	56,4%	293	184	9625	5405	56,2%



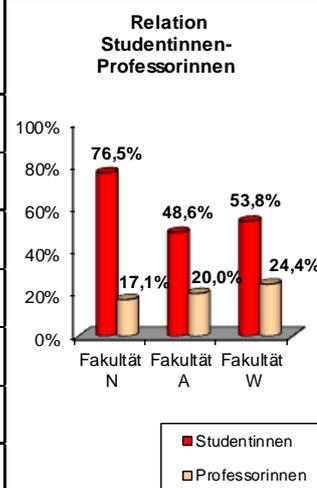
Quelle: APO5/Erg, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	219	124	56,6%	-7	-4	226	128	56,6%
Fakultät A	313	142	45,4%	3	-2	310	144	46,5%
Fakultät W	191	74	38,7%	-5	-8	196	82	41,8%
Sonstige Einrichtungen	118	49	41,5%	-18	-5	136	54	39,7%
Gesamt	841	389	46,3%	-27	-19	868	408	47,0%



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

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	35	6	17,1%	3	1	32	5	15,6%
Fakultät A	45	9	20,0%	1	2	44	7	15,9%
Fakultät W	41	10	24,4%	3	2	38	8	21,1%
sonstige Einrichtungen	1	1	100,0%	0	1	1	0	
Gesamt	122	26	21,3%	7	6	115	20	17,4%



Quelle: APO5/Erg, 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 – 2013 abgeschlossenen Zielvereinbarungen keine Gleichstellungsaspekte enthalten.

Der Anteil der **Studentinnen** bleibt seit 2010 konstant über 50 %. Mit mittlerweile **56,4 %** übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden sowohl den **Bundesdurchschnitt 2012** von **47,4 %** (Statistisches Bundesamt) als auch den **Landesdurchschnitt 2013** von **46,6 %** (Statistisches Bundesamt).

Nach wie vor ist der Studentinnenanteil in der Fak. N mit 76,5 % sehr hoch. Der Anteil der Studentinnen liegt in allen Studiengängen der Ernährungswissenschaften bei über 90 %.

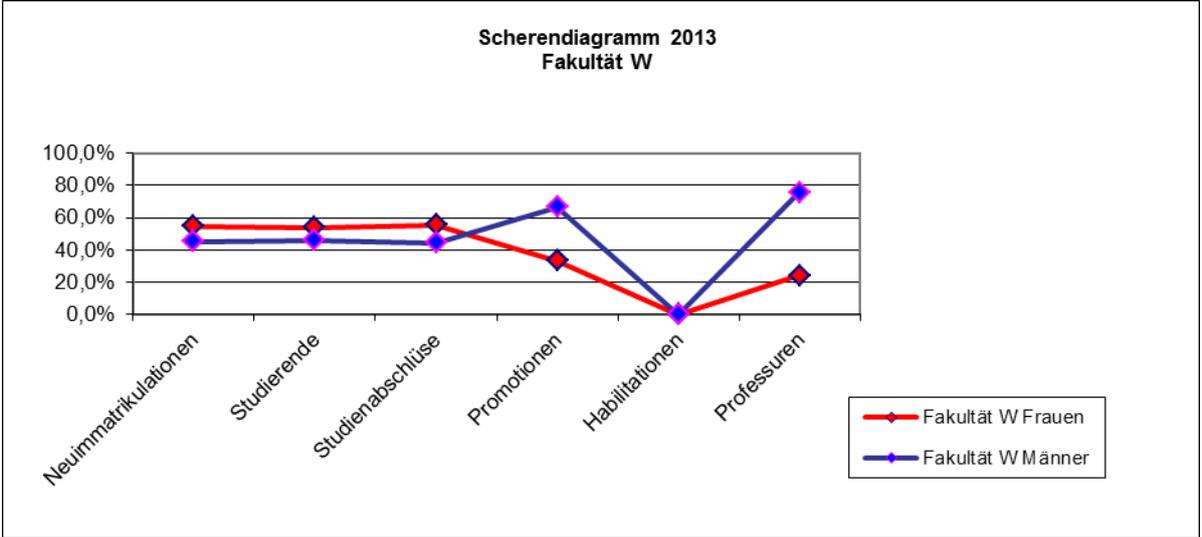
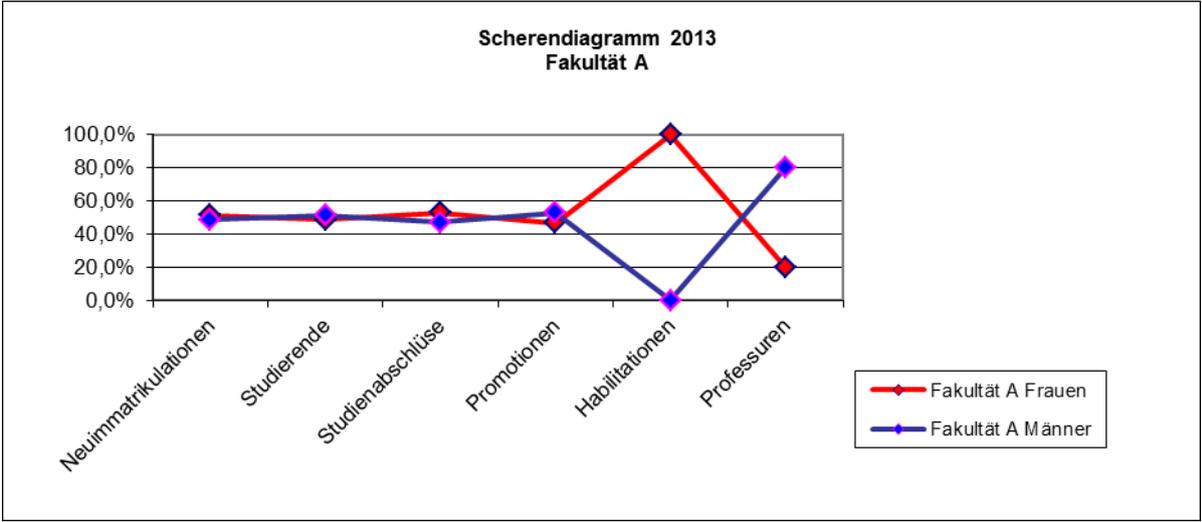
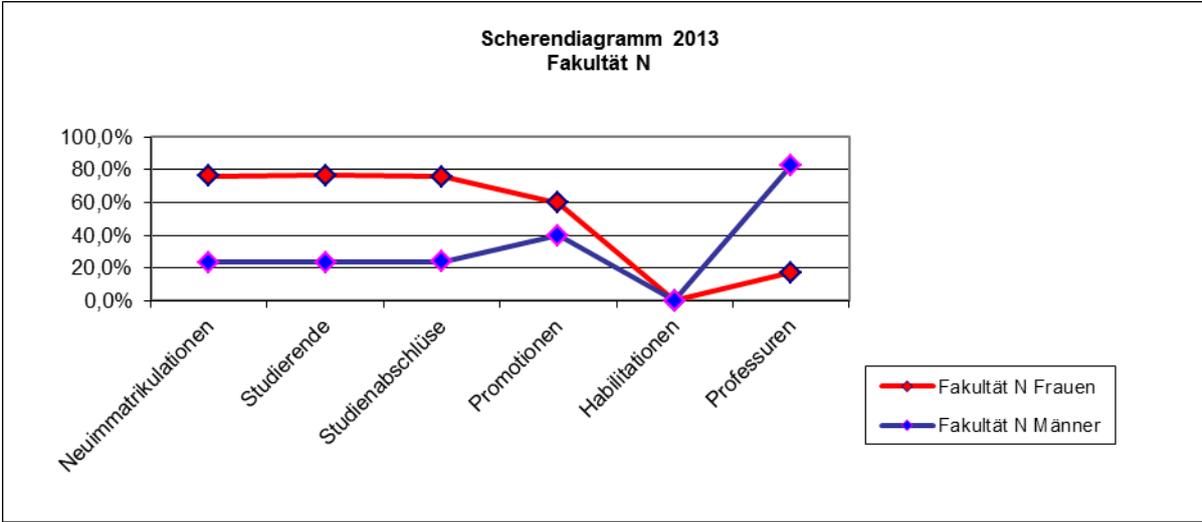
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **46,3 %** annähernd gleich geblieben. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil konstant über 50 %, während er in den Fakultäten A und W leicht zurückgegangen ist.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundesdurchschnitt 2012** von **40,7 %** (Statistisches Bundesamt) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt 2012** von **33,1 %** (Statistisches Bundesamt).

Der Anteil der **Professorinnen** ist von 17,4 % im Jahr 2012 auf **21,3 %** im Jahr 2013 erneut deutlich gestiegen und liegt damit erstmalig sowohl über dem **Bundesdurchschnitt 2012** von **20,4 %** als auch über dem **Landesdurchschnitt 2012** von **18,1 %** (Statistisches Landesamt BW).

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 % zu steigern, ist bereits im Jahr 2013 erreicht worden. Langfristiges Ziel bleibt es natürlich, den Professorinnenanteil nach dem Kaskadenmodell weiter zu steigern.

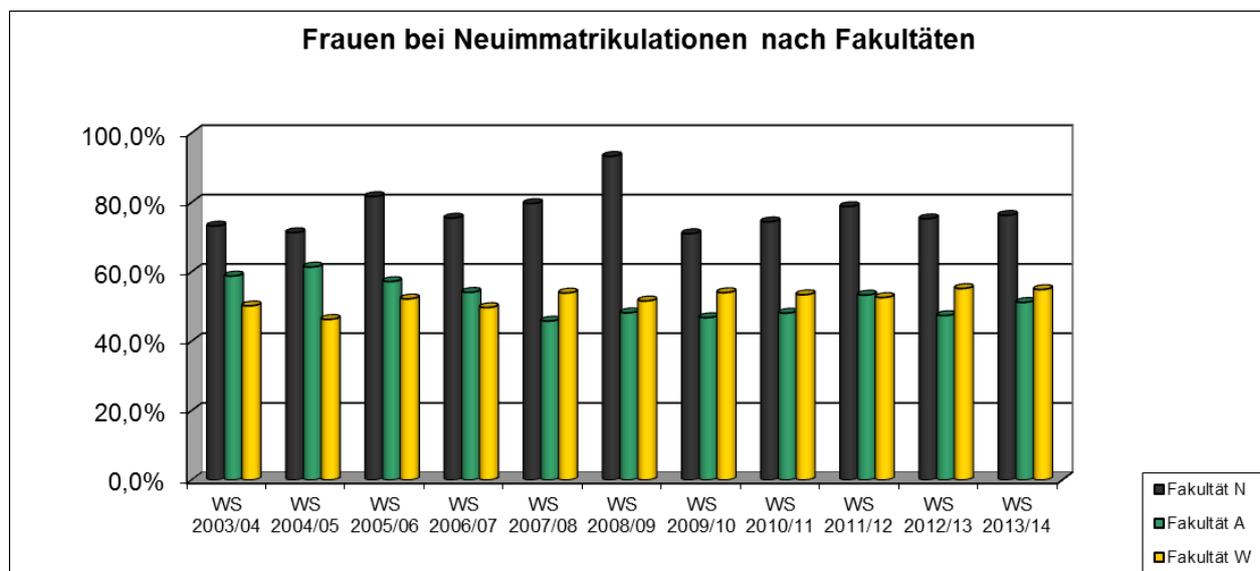
Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2013



3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2013 / 2014			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2012 / 2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	543	414,5	76,3%	-17,5	-7,5	560,5	422	75,3%
Fakultät A	886	453,5	51,2%	67,5	65,5	818,5	388	47,4%
Fakultät W	1558	856	54,9%	5	-1	1553	857	55,2%
Gesamt	2987	1724	57,7%	55	57	2932	1667	56,9%

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



Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** ist mit **57,7 %** wieder leicht gestiegen und liegt deutlich sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** 2012 von **49,5 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **48,1 %** (Statistische Berichte BW). In allen Fakultäten liegt der Frauenanteil über 50 %.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 14.03.2014

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2012/2013									
	Absolvent/-innen 2012/2013*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2011/2012*			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät N	367	279	76,0%	35	24	332	255	76,8%	
Fakultät A	654	346	52,9%	123	58	531	288	54,2%	
Fakultät W	1063	590	55,5%	-53	-14	1116	604	54,1%	
Gesamt	2084	1215	58,3%	105	68	1979	1147	58,0%	

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

* vorläufige Zahlen Stand: 14.3.2014

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2012/2013									
	2012/2013			Vergleich zum Vorjahr		2011/2012			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät N Dr. rer. nat.	50	30	60,0%	16	6	34	24	70,6%	
Fakultät A Dr. sc. agr.	49	23	46,9%	-6	-2	55	25	45,5%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	39	13	33,3%	-6	-5	45	18	40,0%	
Gesamt	138	66	47,8%	4	-1	134	67	50,0%	

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

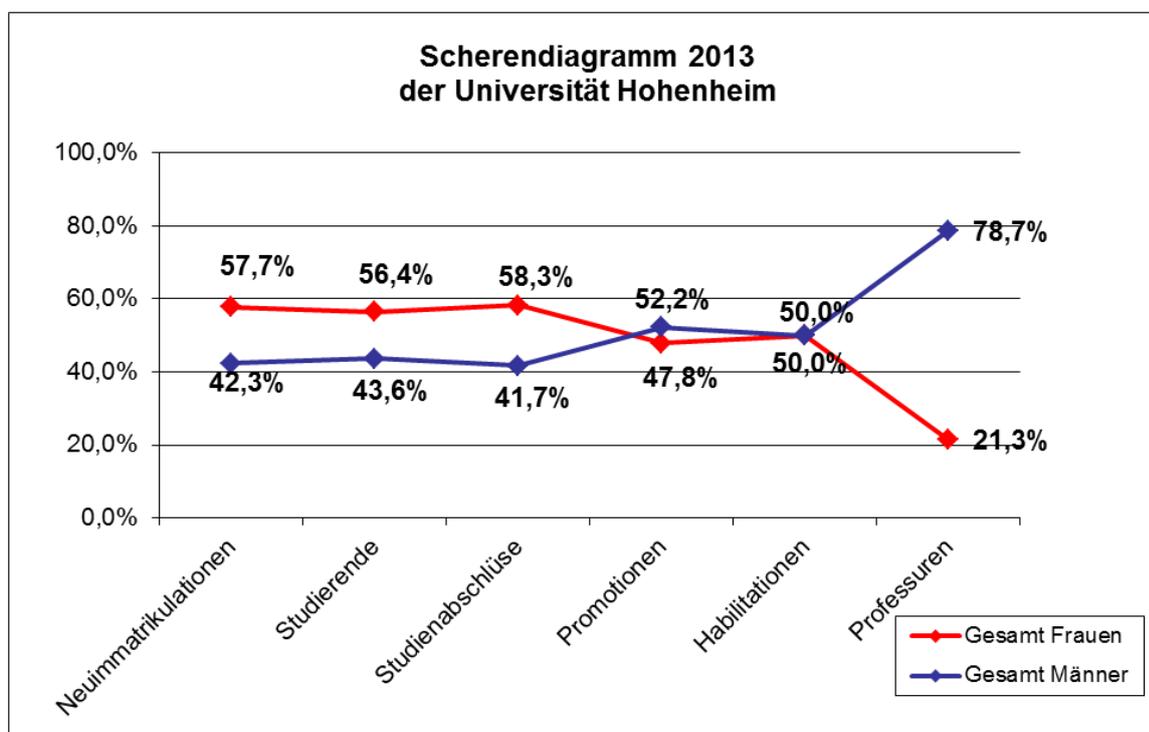
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2013									
	Habilitationen 2013			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2012			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät N	1	0	0%	1	0	0	0		
Fakultät A	2	2	100,0%	-3	-1	5	3	60,0%	
Fakultät W	1	0	0%	1	0	0	0		
Gesamt	4	2	50,0%	-1	-1	5	3	60,0%	

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

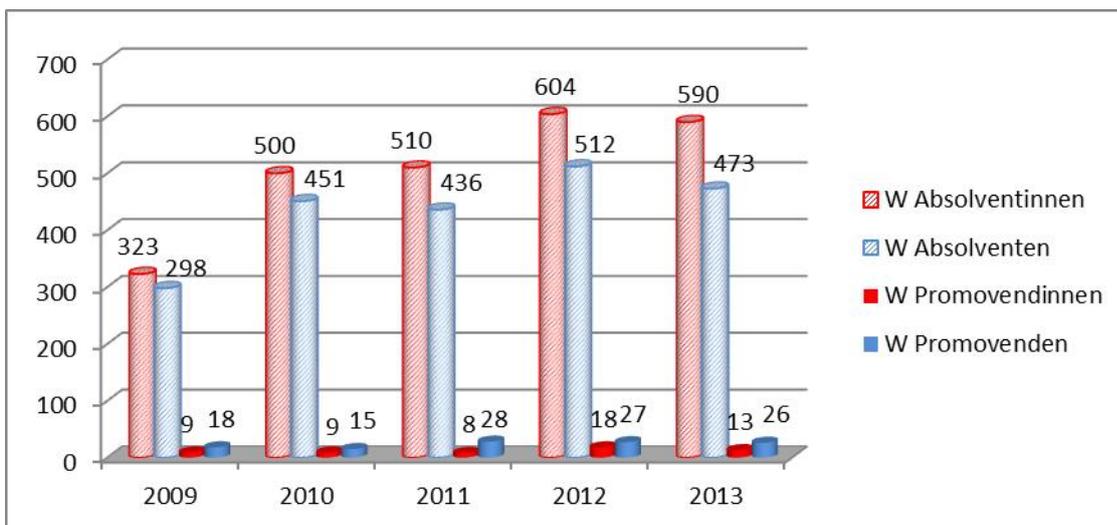
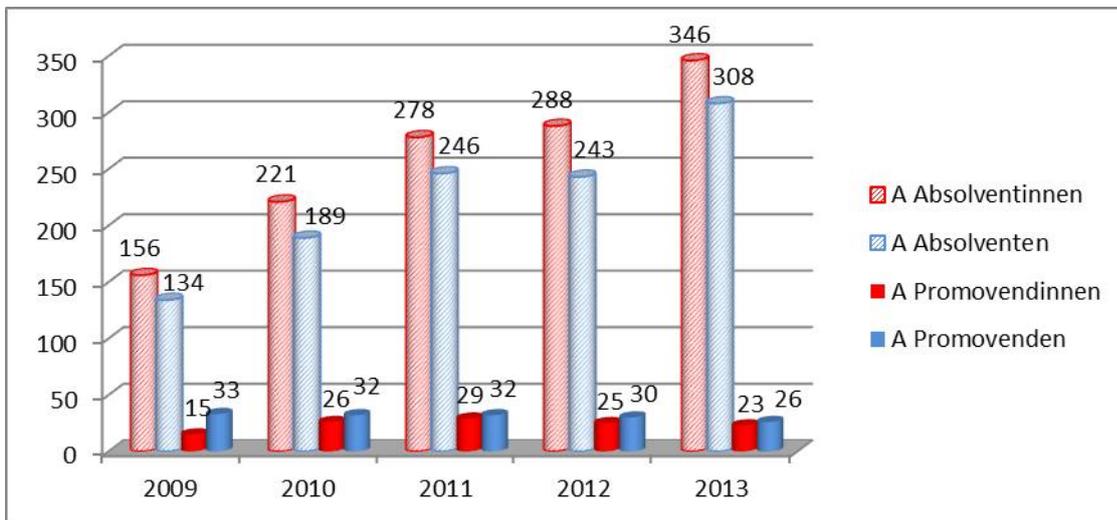
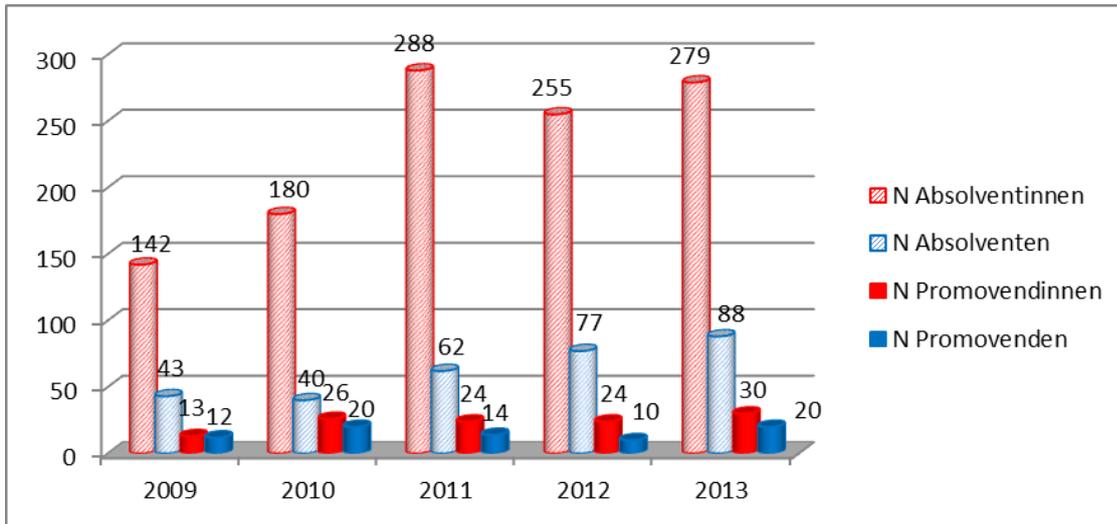
Der Anteil der **Absolventinnen** übersteigt leicht den Studentinnenanteil. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass keine Kohortenanalyse durchgeführt werden kann, so dass ein direkter Vergleich nur bedingt möglich ist. Mit **58,3 %** übersteigt der Anteil der Absolventinnen weiterhin deutlich den **Bundesdurchschnitt** 2012 von **50,7 %** (Statistisches Bundesamt) und den **Landesdurchschnitt** 2013 von **48,8 %** (Statistische Berichte BW).

Im Bereich der **Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **47,8 %** annähernd gleich geblieben. Da es sich bei den Promotionen um mehrjährige Projekte handelt, sind gewisse Schwankungen zwischen den Jahren zu erwarten. Diese Entwicklungen entsprechen den zu erwartenden Zahlen nach dem Kaskadenmodell. Der Anteil der Promotionen an der Universität Hohenheim liegt damit über dem **Bundesdurchschnitt** 2012 von **45,4 %** (Stat. Bundesamt) und dem **Landesdurchschnitt** 2012 von **46,3 %** (Statistische Berichte BW).

Im Jahr 2013 wurden 4 **Habilitationen** abgeschlossen, davon 2 von Wissenschaftlerinnen. Das entspricht einem Frauenanteil von **50,0 %**, der deutlich sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2013 von **27,4 %** (Statistisches Bundesamt) als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **28,1 %** (Statistische Berichte BW) liegt.



Blickpunkt Promotion



Die Entwicklung der letzten 5 Jahre

Absolvierende

	Absolvierende	2009	2010	2011	2012	2013
N	Absolventinnen	142	180	288	255	279
	Absolventen	43	40	62	77	88
A	Absolventinnen	156	221	278	288	346
	Absolventen	134	189	246	243	308
W	Absolventinnen	323	500	510	604	590
	Absolventen	298	451	436	512	473

Promovierende

	Promovierende	2009	2010	2011	2012	2013
N	Promovendinnen	13	26	24	24	30
	Promovenden	12	20	14	10	20
A	Promovendinnen	15	26	29	25	23
	Promovenden	33	32	32	30	26
W	Promovendinnen	9	9	8	18	13
	Promovenden	18	15	28	27	26

Das Scherendiagramm der Universität Hohenheim zeigt, dass die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen erst nach der Promotion einsetzt. Bei genauerer Betrachtung wird jedoch deutlich, dass sich diese Schere bereits vorher öffnet. Der langjährige Überhang von Absolventinnen, der sich in allen Fakultäten zeigt, spiegelt sich nicht in der Anzahl der Doktorandinnen wider, da in den Fakultäten A und W nach wie vor mehr Männer als Frauen promovieren. Auch die Zahlen der Fakultät N belegen, dass im Verhältnis deutlich weniger Frauen nach dem Abschluss mit einer Promotion beginnen als Männer.

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Im Jahr 2013 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. Ein Grund für die geringe Erfolgsquote liegt in der begrenzten Geldmenge, die für das Programm zur Verfügung steht.

Die Universität Hohenheim hat sich bisher nur in einem sehr geringen Ausmaß an diesem Förderprogramm beteiligt. Der Finanzierungsmodus sieht vor, dass die jeweilige Stipendiatin nach einer dreijährigen Finanzierung durch das MWK für weitere zwei Jahre von der jeweiligen Universität finanziert werden muss.

Der neue Gleichstellungsplan sieht allerdings vor, dass die Universität an der erforderlichen Anschlussfinanzierung der Stipendiatin nach drei Jahren beteiligen wird, wenn keine Drittmittel oder Mittel des Instituts oder der Fakultät zur Verfügung stehen sollten.

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

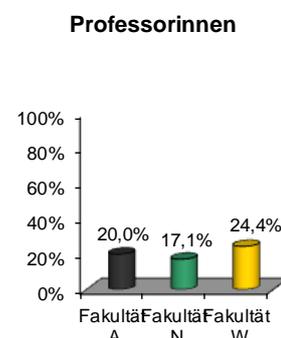
Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm wurde im Jahr 2013 nicht neu ausgeschrieben, da es evaluiert und neu justiert werden soll. Es konnten daher keine neuen Stipendiatinnen aufgenommen werden.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

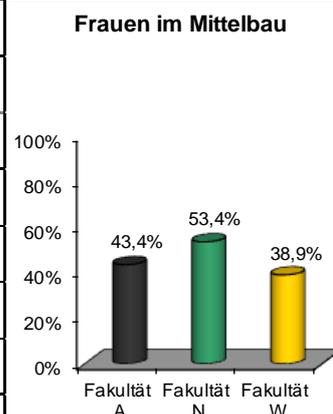
Stichtag: 7.2.2014

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	9	20,0%	1	2	44	7	15,9%
Fakultät N	35	6	17,1%	3	1	32	5	15,6%
Fakultät W	41	10	24,4%	3	2	38	8	21,1%
Gesamt	121	25	20,7%	7	5	114	20	17,5%



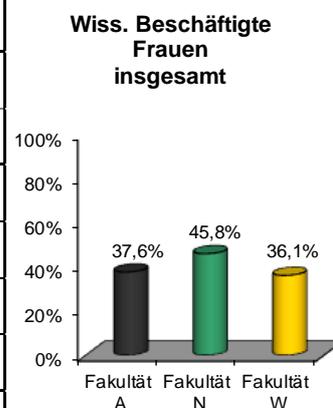
Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	136	59	43,4%	3	4	133	55	41,4%
Fakultät N	133	71	53,4%	7	6	126	65	51,6%
Fakultät W	167	65	38,9%	28	7	139	58	41,7%
sonstige Einrichtungen	55	22	40,0%	-2	6	57	16	28,1%
Gesamt	491	217	44,2%	36	23	455	194	42,6%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	181	68	37,6%	4	6	177	62	35,0%
Fakultät N	168	77	45,8%	10	7	158	70	44,3%
Fakultät W	208	75	36,1%	31	9	177	66	37,3%
sonstige Einrichtungen	55	22	40,0%	5	11	57	16	28,1%
Gesamt	612	242	39,5%	43	28	569	214	37,6%



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

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stand: 7.2.2014

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Fakultät N	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	1	100,0%	0	1	1	0	0,0%
Gesamt	1	1	100,0%	0	1	1	0	0,0%

Professorinnen

Fakultät	keine
Fakultät A	0%
Fakultät N	0%
Fakultät W	0%

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	177	83	46,9%	0	-6	177	89	50,3%
Fakultät N	86	53	61,6%	-14	-10	100	63	63,0%
Fakultät W	24	9	37,5%	-33	-15	57	24	42,1%
sonstige Einrichtungen	63	27	42,9%	-16	-11	79	38	48,1%
Gesamt	350	172	49,1%	-63	-42	413	214	51,8%

Frauen im Mittelbau

Fakultät	in %
Fakultät A	46,9%
Fakultät N	61,6%
Fakultät W	37,5%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	177	83	46,9%	0	-6	177	89	50,3%
Fakultät N	86	53	61,6%	-14	-10	100	63	63,0%
Fakultät W	24	9	37,5%	-33	-15	57	24	42,1%
sonstige Einrichtungen	64	28	43,8%	-16	-10	80	38	47,5%
Gesamt	351	173	49,3%	-63	-41	414	214	51,7%

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

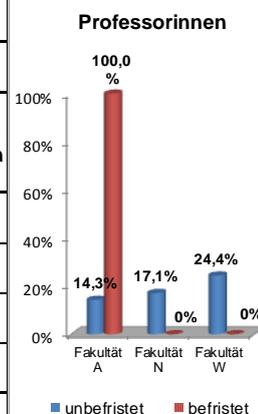
Fakultät	in %
Fakultät A	46,9%
Fakultät N	61,6%
Fakultät W	37,5%

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

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung

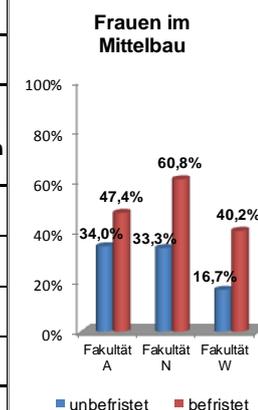
Stand: 7.2.2014

PROFESSUREN										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	42	6	14,3%	-1	0	3	3	100,0%	2	2
Fakultät N	35	6	17,1%	3	1	0	0		0	0
Fakultät W	41	10	24,4%	3	2	0	0		0	0
sonstige Einrichtungen	0	0		0	0	1	1	100,0%	0	1
Gesamt	118	22	18,6%	5	3	4	4	100,0%	2	3



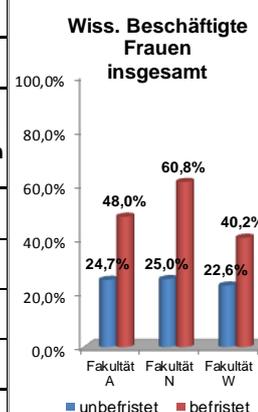
Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	47	16	34,0%	-1	0	266	126	47,4%	4	-2
Fakultät N	33	11	33,3%	1	1	186	113	60,8%	-8	-5
Fakultät W	12	2	16,7%	4	0	179	72	40,2%	-9	-8
sonstige Einrichtungen	43	13	30,2%	-5	0	75	36	48,0%	-13	-5
Gesamt	135	42	31,1%	-1	1	706	347	49,2%	-26	-20



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	89	22	24,7%	-2	0	269	129	48,0%	6	0
Fakultät N	68	17	25,0%	4	2	186	113	60,8%	-8	-5
Fakultät W	53	12	22,6%	7	2	179	72	40,2%	-9	-8
sonstige Einrichtungen	43	13	30,2%	-5	0	76	37	48,7%	-13	-4
Gesamt	253	64	25,3%	4	4	710	351	49,4%	-24	-17



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

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang

Stand: 7.2.2014

PROFESSUREN										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	9	20,0%	1	2	0	0	0%	0	0
Fakultät N	35	6	17,1%	3	1	0	0	0%	0	0
Fakultät W	41	10	24,4%	3	2	0	0	0%	0	0
sonstige Einricht.	1	1	100,0%	0	1	0	0	0%	0	0
Gesamt	122	26	21,3%	7	6	0	0	0%	0	0

Professorinnen

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

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	125	40	32,0%	-16	-10	188	102	54,3%	19	8
Fakultät N	70	27	38,6%	-8	-9	149	97	65,1%	1	5
Fakultät W	73	23	31,5%	-11	-7	118	51	43,2%	6	-1
sonstige Einricht.	59	16	27,1%	-15	-3	59	33	55,9%	-3	-2
Gesamt	327	106	32,4%	-50	-29	514	283	55,1%	23	10

Frauen im Mittelbau

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	170	49	28,8%	-15	-8	188	102	54,3%	19	8
Fakultät N	105	33	31,4%	-5	-8	149	97	65,1%	1	5
Fakultät W	114	33	28,9%	-8	-5	118	51	43,2%	6	-1
sonstige Einricht.	60	17	28,3%	-15	-2	59	33	55,9%	-3	-2
Gesamt	449	132	29,4%	-43	-23	514	283	55,1%	23	10

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

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

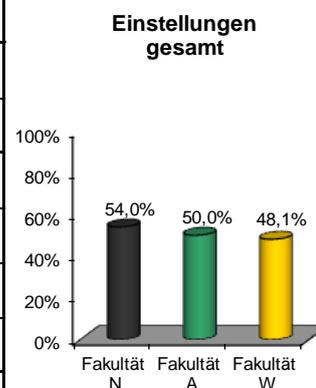
Die Zahlen unterstreichen erneut, dass 3/4 der unbefristeten Stellen vorrangig von Wissenschaftlern besetzt werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **25,3 %** liegt.

Während der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen in Teilzeit bei **55,1 %** liegt, ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten in Vollzeit von 31,1% auf **29,4%** leicht gesunken und liegt damit nach wie vor unter einem Drittel.

Bundesweite Studien belegen, dass nach wie vor überwiegend Frauen die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen übernehmen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren. Es ist daher unbedingt notwendig, die Rahmenbedingungen so zu verändern, dass die Wissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere nicht beeinträchtigt werden.

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	50	27	54,0%	-16	-22	66	49	74,2%
Fakultät A	88	44	50,0%	-6	-11	94	55	58,5%
Fakultät W	52	25	48,1%	-18	-3	70	28	40,0%
Sonstige	17	9	52,9%	6	2	11	7	63,6%
Gesamt	207	105	50,7%	-34	-34	241	139	57,7%



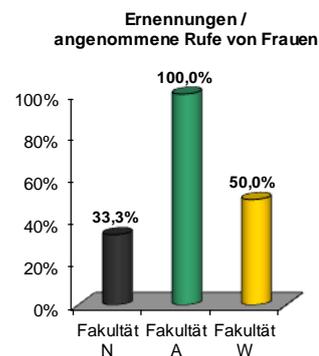
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2013			Vergleich zum Vorjahr		2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	3	1	33,3%	1	0	2	1	50,0%
Fakultät A	1	1	100,0%	-1	-1	2	2	100,0%
Fakultät W	4	2	50,0%	-2	-1	6	3	50,0%
Gesamt	8	4	50,0%	-2	-2	10	6	60,0%



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

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät N	Fg.: 140 Biofunktionalität und Sicherheit der Lebensmittel	1		13	6	17	7		2		4	2
	Fg.: 110 Mathematik, insb. Modellierung komplexer biologischer Systeme	1		13	3	57	12		1		8	3
	Fg.: 260 Systembiologie der Pflanzen		1	11	4	37	6	1			6	2
Fakultät A	Fg.: 450 Feed-Gut Microbiota Interaction		1	11	5	5	2	1	1	0	2	2
Fakultät W	Fg.: 520 VWL, insb. Außenwirtschaft	1		13	6	24	4				4	
	Fg.: 540 Kommunikationswissenschaft, insb. Interaktive Medien- und Onlinekommunikation	1		13	6	29	9			1	5	2
	Fg.: 550 Wirtschafts- und Organisationspsychologie		1	14	4	28	8	1	1		7	4
	Fg.: 540 Kommunikationswissenschaft, insb. Medienpsychologie		1	13	5	27	10		1	1	5	4
Gesamt		4	4	101	39	224	58	3	6	2	41	19

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

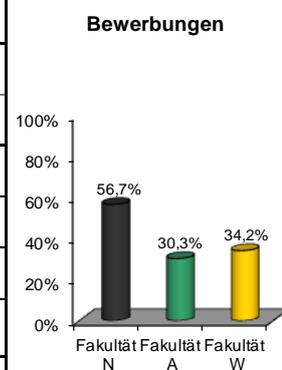
Im Jahr 2013 wurden von 8 ausgeschriebenen Professuren 50 % mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Wenn sich diese erfreuliche Entwicklung auch in den kommenden Jahren weiter fortsetzt, kann die Universität Hohenheim ihr langfristiges Ziel, den Professorinnenanteil auf 30% zu erhöhen, bereits in wenigen Jahren erreichen. Die Gründe für den Anstieg des Professorinnenanteils liegen in der „Aktiven Rekrutierung“ und in der konsequenten Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren.

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen

auf Planstellen

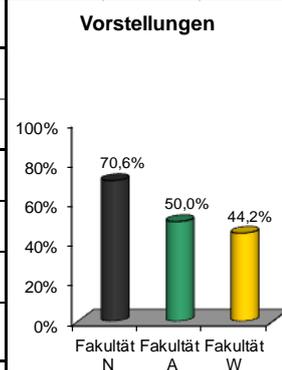
Zeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	90	51	56,7%	38	25	52	26	50,0%
Fakultät A	66	20	30,3%	8	-9	58	29	50,0%
Fakultät W	79	27	34,2%	-12	-11	91	38	41,8%
Sonstige Einrichtungen	34	12	35,3%	-8	-2	42	14	33,3%
Gesamt	269	110	40,9%	26	3	243	107	44,0%



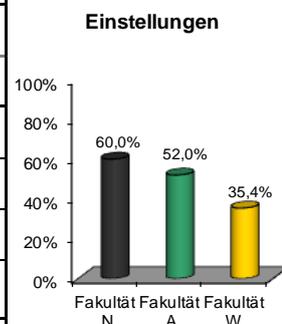
Quelle: Abt. 3 (Personal), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	17	12	70,6%	-1	4	18	8	44,4%
Fakultät A	18	9	50,0%	5	1	13	8	61,5%
Fakultät W	43	19	44,2%	11	7	32	12	37,5%
Sonstige Einrichtungen	8	5	62,5%	-3	0	11	5	45,5%
Gesamt	86	45	52,3%	12	12	74	33	44,6%



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

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	20	12	60,0%	-8	-1	28	13	46,4%
Fakultät A	25	13	52,0%	2	2	23	11	47,8%
Fakultät W	48	17	35,4%	7	1	41	16	39,0%
Sonstige Einrichtungen	3	2	66,7%	-1	1	4	1	25,0%
Gesamt	96	44	45,8%	0	3	96	41	42,7%

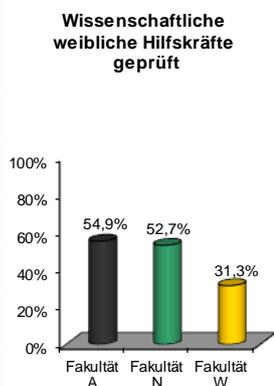


Quelle: Abt. 3 (Personal), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

13. Hilfskraftstellen

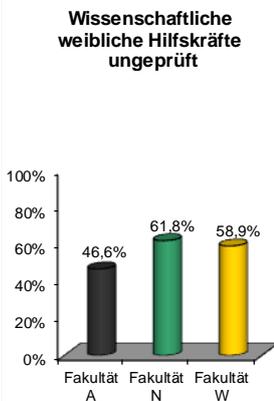
Stichtag: 7.2.2014

wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	1. 1. 2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	71	39	54,9%	12	4	59	35	59,3%
Fakultät N	55	29	52,7%	11	5	44	24	54,5%
Fakultät W	16	5	31,3%	5	2	11	3	27,3%
sonstige Einrichtungen	6	3	50,0%	-24	-17	30	20	66,7%
Gesamt	148	76	51,4%	4	-6	144	82	56,9%



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

stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	1. 1. 2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	131	61	46,6%	17	17	114	44	38,6%
Fakultät N	123	76	61,8%	15	16	108	60	55,6%
Fakultät W	163	96	58,9%	34	35	129	61	47,3%
sonstige Einrichtungen	73	37	50,7%	-80	-46	153	83	54,2%
Gesamt	490	270	55,1%	-14	22	504	248	49,2%



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

14. Verlängerungen und Höhergruppierungen (Fallstatistik)

Zeitraum: 1.1.2013 - 31.12.2013

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät N	236	143	60,6%	-5	-4	241	147	61,0%	
Fakultät A	240	133	55,4%	38	25	202	108	53,5%	
Fakultät W	166	62	37,3%	-14	-18	180	80	44,4%	
Sonstige Einrichtungen	57	27	47,4%	-5	-1	62	28	45,2%	
Gesamt	699	365	52,2%	14	2	685	363	53,0%	

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

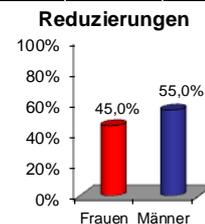
Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	0	0		-4	-3	4	3	75,0%	

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

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

15. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

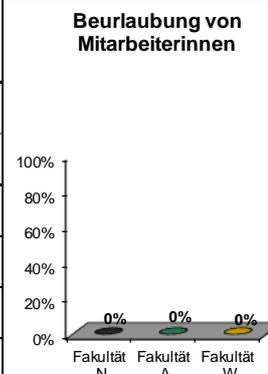
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	20	9	45,0%	-42	-32	62	41	66,1%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

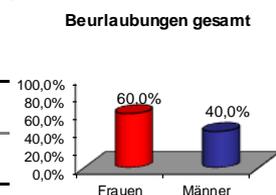
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	0	0		-1	0	1	0	0%
Fakultät A	0	0		-1	-1	1	1	100,0%
Fakultät W	0	0		-2	0	2	0	0%
Sonstige Einrichtungen	1	0	0%	0	0	1	0	0%
Gesamt	1	0	0%	-4	-1	5	1	20,0%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

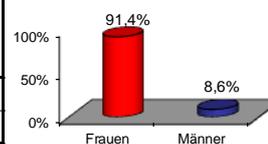
Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2013/2014
Stand 12.12.2013

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	365	219	60,0%	-93	-78	458	297	64,8%



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	35	32	91,4%	-8	-10	43	42	97,7%

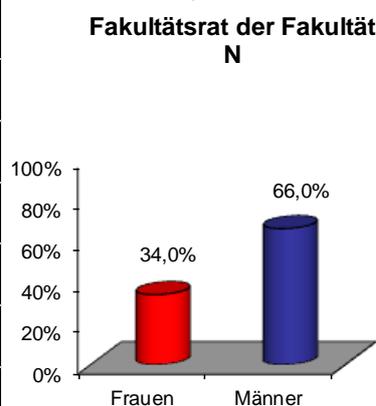


Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

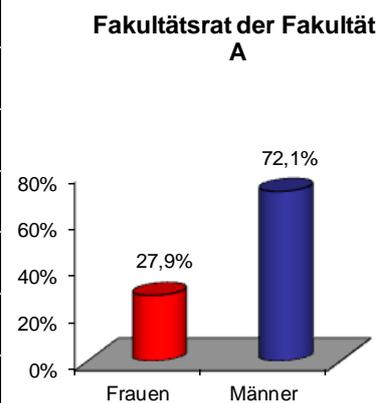
16. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 01.01.2014

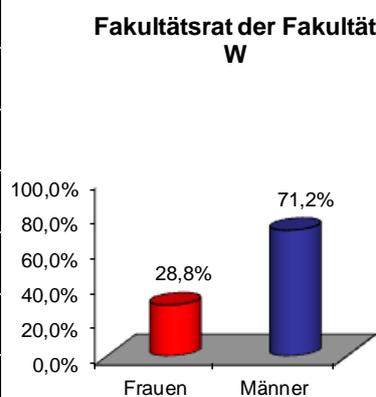
Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	34	7	20,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	5	83,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	2	100,0%
Gesamt	50	17	34,0%



Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	45	10	22,2%
Wissenschaftl. Dienst	3	3	100,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	61	17	27,9%



Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	37	8	21,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	5	83,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0%
Gesamt	52	15	28,8%



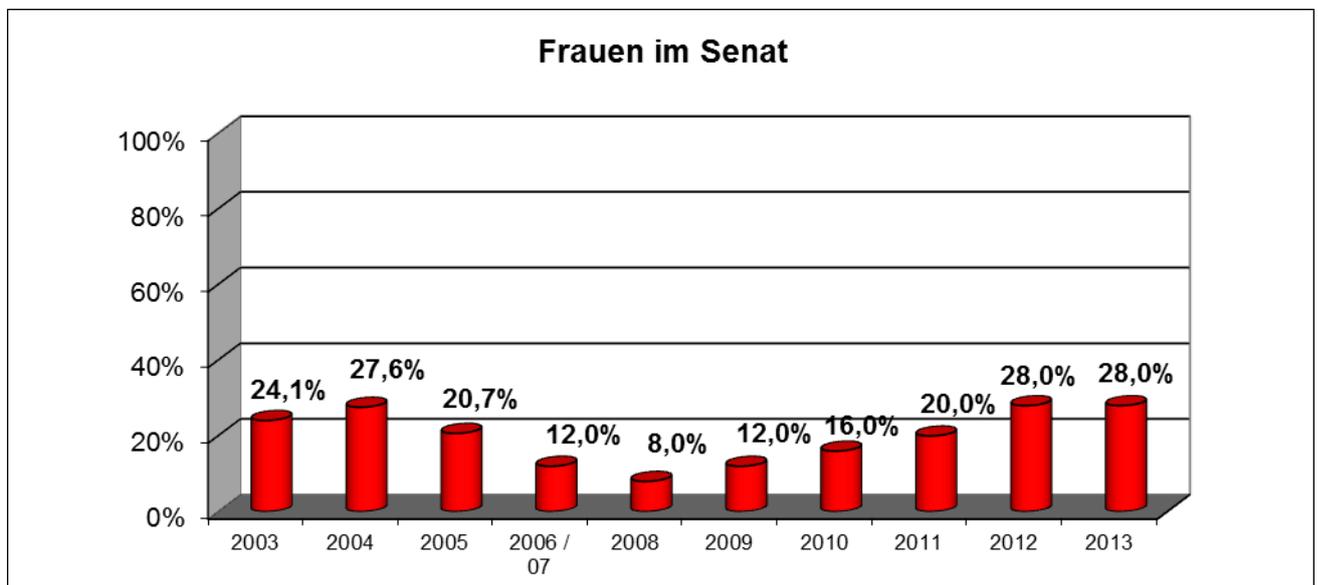
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2014

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	1	20,0%
Dekane	3	1	33,3%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100,0%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0%
Vertreter der Studierenden	3	2	67%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	2	66,7%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	0	0%
Gesamt	25	7	28,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

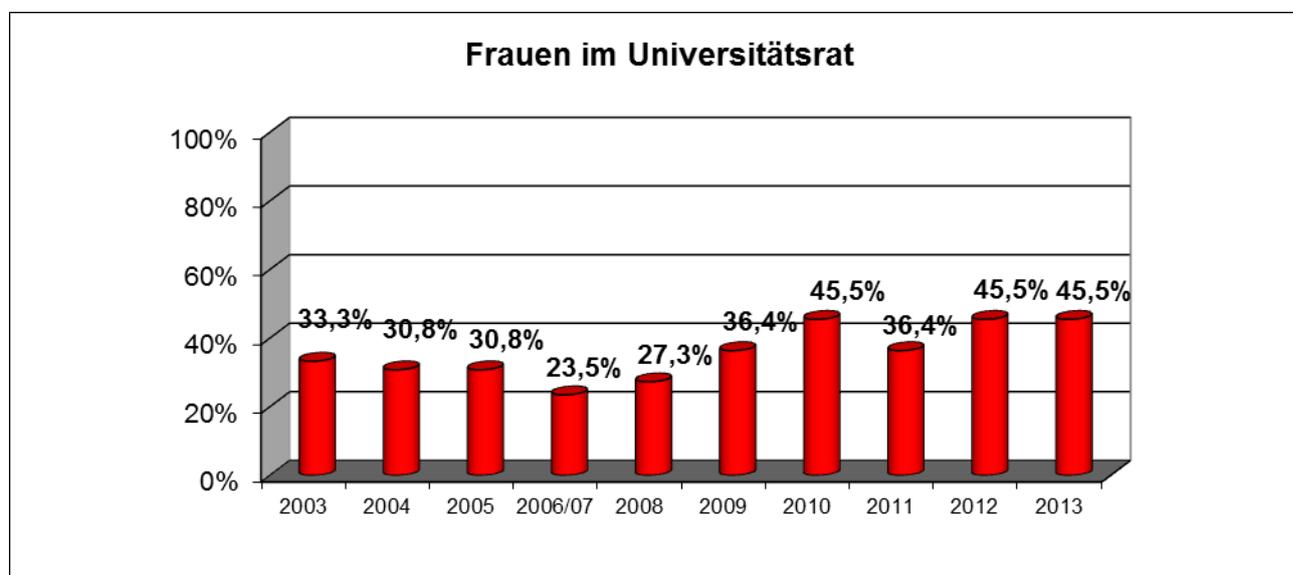


Universitätsrat

Stand: 01.01.2014

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	5	45,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	1	20,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Zahlen ab 2005 ohne beratende Mitglieder

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in 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. Da im Jahr 2014 Wahlen stattfinden, kann erst dann erwartet werden, dass alle Statusgruppen auch von Frauen repräsentiert werden.

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2012 folgende Zahlen:

Universitätsleitung:

Präsidentin/Rektorin: 49 von 371 (13,2%)

Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen 177 von 717 (24,7%)

Kanzlerinnen 77 von 297 (25,9%)

Der **Bundesdurchschnitt** der Frauen in Positionen in der **Hochschulleitung** liegt bei **21,9 %** (GWK).

Im Universitätsrat dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt 2012 von 30,2 %** (GWK) und dem **Landesdurchschnitt 2012 von 35,7 %** (GWK).

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN
DER DEKAN



**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
im Jahr 2013**

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 (Kalenderjahr 2013) 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. Insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern steht hierbei im Fokus hochschul- und wissenschaftspolitischer Erwägungen und Entscheidungen. Die Umsetzung der Gleichstellungsstandards orientiert sich dabei an den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg.

In der nachfolgenden Tabelle (Tab. 1) sind die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften im Vergleich zu den Vorjahren wiedergegeben. Die Darstellung soll als erster Überblick dienen und erfolgt daher Fachbereichs- und Studienfach-übergreifend. Zur vergleichenden Einordnung der Gegebenheiten der Fakultät Naturwissenschaften in die Gesamtsituation der Universität sind die entsprechenden universitätsweiten Zahlen fakultätsübergreifend für den aktuellen Berichtszeitraum 2013 sowie für den vorangegangenen Zeitraum (2012) angegeben (rechte Spalte). Die Primärerhebung der Zahlen wurde von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) durchgeführt. Die statistische und tabellarische Aufarbeitung erfolgte im Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim. Das ausführliche Zahlen- und Tabellenwerk mit allen Primärdaten ist dort einsehbar.

Tabelle 1

Anteile von Frauen in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät
Naturwissenschaften

Personengruppe	Frauenanteile in Prozent			
	2013	2012	2011	Universität gesamt 2013 (2012)
Neuimmatriulierte	76,3	75,3	78,8	57,7 (56,9)
Studierende	76,5	76,9	75,9	56,4 (56,2)
Studienabschlüsse	76,0	76,8	79,9	58,3 (58,0)
Promotionen Dr. rer. nat.	60,0	70,6	63,2	47,8 (50,0)
HiWi ungeprüft	61,8	55,6	58,2	51,4 (49,2)
HiWi geprüft	52,7	54,5	62,9	55,1 (56,9)
Mittelbau Drittmittel	61,6	63,0	61,1	49,3 (51,8)
Mittelbau Planstellen	53,4	51,6	42,5	44,2 (42,6)
Mittelbau befristet	60,8	60,8	57,3	49,4 (50,1)
Mittelbau unbefristet	33,3	31,3	28,2	31,1 (30,1)
Mittelbau Teilzeit	65,1	55,6	63,8	55,1 (55,6)
Mittelbau Vollzeit	38,6	46,2	34,2	32,4 (35,8)
Professorinnen/Professoren	17,1	15,6	12,1	20,7 (17,5)

II. Zielvorgaben

Die Zielvorgaben zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages müssen individuell für die einzelnen Studiengänge gesetzt werden, da sich in einigen Bereichen erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen feststellen lassen. Daher werden in diesem Kapitel die verschiedenen Studiengänge einzeln betrachtet und diskutiert.

1. Studierende und Neuimmatriulierte

Insgesamt erreichten die *Frauenanteile unter den Studierenden* der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften im Jahr 2013 ein Niveau von durchschnittlich etwa 76 %, wobei die Situation für die einzelnen Studiengänge recht unterschiedlich ist. Die beiden Bachelor-Studiengänge im Bereich der Ernährungswissenschaften (Ernährungsmanagement und

Diätetik; Ernährungswissenschaft) weisen nach wie vor extrem hohe Frauenanteile von über 90 % auf. Diese Situation ist seit Jahren unverändert. In fast allen anderen aktuellen Studiengängen der Fakultät Naturwissenschaften findet sich ein Frauenanteil von knapp 70% (Biologie BSc und MSc) bis 78% (Food Science and Engineering MSc). Auch dieser Wert hat sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert. Einzig der Master-Studiengang Earth System Science weist mit einem Frauenanteil von 56% ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis auf. Die stetige Erhöhung der Studierendenzahlen und die Aktualisierung und Reformierung der Studieninhalte in den vier Bachelor- und sechs Masterstudiengängen sowie dem Studiengang Biologie Lehramt am Gymnasien (Staatsexamen) hat an dem hohen Frauenanteil nichts geändert. Daher besteht bei der Fakultät Naturwissenschaften weiterhin Handlungsbedarf, um insbesondere auch im Vergleich mit den anderen beiden Fakultäten, die ein ausgeglichenes Verhältnis männlicher und weiblicher Studierender haben, ein wirksames Konzept zur Umsetzung des im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim verankerten *gender mainstreaming* Prinzips vorweisen zu können. Dies ist naturgemäß sehr schwer, da sicher multifaktorielle Ursachen für die Situation vorliegen, die auch häufig nicht von der Universität beeinflusst oder gar gesteuert werden können.

Die Zahl der *Neuimmatrikulierten* ist im Vergleich zum Vorjahr in vielen Studiengängen leicht gesunken, wobei der *Frauenanteil* mit knapp 76% insgesamt kaum verändert ist. In den ernährungswissenschaftlichen und ernährungsmedizinischen Studiengängen sind weiterhin die Frauen stark überrepräsentiert. Allerdings fällt auf, dass bei direktem Vergleich konsekutiver Bachelor- und Masterstudiengänge (z.B. Ernährungswissenschaft BSc und Molekulare Ernährungswissenschaft MSc) der Frauenanteil im höherqualifizierenden Studiengang deutlich geringer ist, wenn auch auf immer noch sehr hohem Niveau (z.B.: Bsc EW 95%, MSc MolEW 86%). Die Attraktivität der EW-Masterstudiengänge ist also wohl für männliche Studienplatzbewerber höher als die der entsprechenden BSc-Studiengänge. Dies könnte ein Anhaltspunkt für wirksame Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an männlichen Studierenden in den extrem von Frauen dominierten Studiengängen sein. Allerdings muss hierfür auch analysiert werden, wie die Frauenanteile bei den Bewerbern/Bewerberinnen um die Studienplätze sind. Man braucht für das Planen sinnvoller Maßnahmen genauere Informationen, ob die Bewerberlage eine nennenswerte Erhöhung des Männeranteiles überhaupt zulässt. Dieses Phänomen bei den konsekutiven Studiengängen trifft für die anderen Fachbereiche nicht zu. Die Frauenanteile in den Masterstudiengängen sind hier durchgehend leicht höher als in den zugehörigen grundständigen Bachelorstudiengängen. Für Biologie BSc findet sich beispielweise ein Frauenanteil von ca. 64%, im Msc Studiengang

Biologie ist der Frauenanteil ca. 67%. Der Bsc-Studiengang Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie weist einen Anteil von etwa 68% weiblicher Studierender auf, in den Masterstudiengängen Enzymbiotechnologie (Food Microbiology and Biotechnology) bzw. Lebensmittelwissenschaft und –technologie (Food Science and Engineering) ist dieser Anteil mit fast 77% bzw. 79 % deutlich höher. Eine Ursachenfindung für diese Entwicklung ist schwierig, da keine Zahlen vorliegen, wie sich die MSc-Studierendenschaft in der Lebensmitteltechnologie zusammensetzt hinsichtlich ihrer Vorbildung (z.B. Studierende aus anderen Studiengängen oder von anderen Universitäten). Es sollte jedoch darauf geachtet werden, dass möglichst ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auch in den Masterstudiengängen erreicht wird.

2. Studienabschlüsse und Promotionen

Der Prozentsatz der *Studienabschlüsse von Frauen* ist in den letzten drei Jahren leicht gefallen, verbleibt aber trotzdem auf einem recht hohen Niveau von 76%, was dem Anteil der Frauen bei den Studierenden sowie den Neuimmatrikulationen entspricht. Dies gilt sowohl für die Bachelor- als auch für die Masterabschlüsse. Man kann daraus schließen, dass weder Frauen noch Männer überproportional häufig das Studium abbrechen oder den Prüfungsanspruch verlieren. Die absolute Zahl an Promotionen ist im Vergleich zum Vorjahr erheblich gestiegen (2012: 34, 2013: 50). Der Anteil weiblicher Promovierender (Dr. rer. nat.) ist allerdings im Berichtszeitraum nach einem stetigen Anstieg in den Jahren davor erstmals wieder deutlich gefallen von über 70% (2012) auf 60% (2013). Bei einem Anteil Absolventinnen von 76% sollte darauf geachtet werden, dass bei einer Höherqualifikation durch eine Promotion der Frauenanteil nicht weiter sinkt. Betrachtet man die Entwicklung an der gesamten Universität, so ist auch in der Fakultät W der Frauenanteil an den Promotionen gesunken und in Fakultät A leicht gestiegen. Im Sinne einer Gleichverteilung der Geschlechter auf allen Qualifizierungsebenen ist diese Entwicklung zwar erwünscht. Jedoch müssen weiterhin kompetente Frauen besonders gefördert und darin unterstützt werden, sich durch eine Promotion für eine Hochschullaufbahn zu qualifizieren, um den Frauenanteil in der Dozenten- und Professorenschaft mittel- und langfristig steigern zu können (Kaskadenmodell).

3. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den *ungeprüften (studentischen) und geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* ist, wie bereits im letzten Jahr, eine relativ ausgeglichene Verteilung zwischen Männern und Frauen

zu verzeichnen. Hierbei ist der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften von 56% auf 62% gestiegen und bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften von 55 auf 53 leicht gefallen.

4. Mittelbau

Der Frauenanteil bei den *befristeten Stellen* im wissenschaftlichen Mittelbau ist mit fast 61 % im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Erfreulicherweise ist der Frauenanteil bei den *unbefristeten Stellen* weiter leicht gestiegen, so dass im Berichtszeitraum jede dritte feste Stelle im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften mit einer Frau besetzt ist. Der Zielwert von 50% bis zum Jahr 2017 -verankert im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim- kann nur bei einer weiter konsequenten Förderung qualifizierter Frauen und sorgfältige Abwägung bei der Besetzung unbefristeter Planstellen erreicht werden. Hier ist die Fakultät Naturwissenschaften gut aufgestellt, indem sie im Berichtszeitraum 60% aller Besetzungsverfahren von wissenschaftlichen Planstellen mit der Einstellung einer Frau abschloss. Damit liegt die Fakultät N deutlich über dem Prozentsatz der gesamten Universität mit 46%. Bei der Analyse des Beschäftigungsumfanges der mit Frauen besetzten wissenschaftlichen Stellen hat sich eine Verschiebung ergeben dahingehend, dass deutlich mehr Frauen als im Vorjahr in Teilzeit arbeiten und nur noch ein knappes Drittel eine Vollzeitstelle besetzen. Eine Kausalanalyse dieser Entwicklung kann hier nicht gegeben werden, zumal die Fallstatistik der Stellenreduzierungen einen Frauenanteil von nur 45% aufzeigt.

Zur Erfüllung der im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim angestrebten Zielvorgabe müssen weiterhin 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.

5. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum hat sich an der Fakultät Naturwissenschaften nur ein Wissenschaftler habilitiert. Habilitationen von Frauen lagen nicht vor.

Es wurden drei Rufe auf Professuren angenommen, wobei die Professuren für Mathematik, insbesondere Modellierung biologischer Systeme und für Biofunktionalität und Sicherheit

von Lebensmitteln jeweils von einem Mann, die Professur für Systembiologie der Pflanze von einer Frau eingenommen wird. Die erfolgreiche Besetzung von einer von drei ausgeschriebenen Professuren mit einer Frau ist insbesondere angesichts der Bewerberlage mit nur knapp über 20% Bewerbungen von Frauen als ermutigend zu sehen. Trotz der statistisch nicht aussagekräftigen, kleinen Fallzahlen kann man erkennen, dass hochqualifizierte Frauen auch in einem männlich dominierten Bewerberfeld gute Chancen haben, einen Ruf zu erhalten. Dies ist eine sehr positive Tendenz und zeigt, dass sich auch bei der Berufungskultur der Universität Hohenheim die richtigen und gewünschten Entwicklungen abzeichnen. Die Einrichtung eines Qualitätsmanagements für die Berufungsverfahren seitens der Universitätsleitung ist hier ebenfalls ein wichtiges Instrument für die Umsetzung der Gleichstellung bei der Besetzung von Professuren. Insbesondere sollte weiterhin auf die aktive Rekrutierung qualifizierter Frauen geachtet und diese zur Bewerbung aufgefordert werden. Insgesamt konnte für die Fakultät N ein Frauenteil von 17,1 % (Vorjahr: 15,6%) in der Professorenschaft erreicht werden. Diese Steigerung ist natürlich eine Entwicklung in die angestrebte Richtung. Die Fakultät N hat jedoch, im Gegensatz zu den anderen beiden Fakultäten, die im Gleichstellungsplan der Universität angestrebte Zielvorgabe von 20% Frauenanteil bis zum Jahr 2017 in der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen noch nicht erreicht. Die zur Zeit laufenden Berufungsverfahren müssen daher besonders sorgfältig auf die Möglichkeit der Berufung von Frauen geprüft werden. Hierbei müssen die Fakultät Naturwissenschaften und die Universitätsleitung zusammen wirken und attraktive Berufungs- und Arbeitsbedingungen für die Neuberufenen bieten. Die Fakultät kann hier beispielsweise durch deren Einbindung in Forschungsnetzwerke und in der studentischen Lehre unterstützend wirken. Bereits im Vorfeld muss seitens der Universitätsleitung in Absprache mit der Fakultät intensiv Sorge dafür getragen werden, dass insbesondere hochqualifizierten Bewerberinnen Lehr- und Forschungsbedingungen angeboten werden zu können, die zu einer Rufannahme führen. Die erfolgreiche Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen ist ein wichtiger Baustein auch für die Positionierung der Universität Hohenheim in der nationalen und internationalen Wissenschaftslandschaft. Auch die *dual career* Förderung muss in diesem Zusammenhang einen besseren Stellenwert an der Universität Hohenheim bekommen. Insbesondere hochqualifizierte Forscher und Forscherinnen, die im Ausland arbeiten, sehen in Deutschland die Jobchancen für ihre Partner wesentlich schlechter als im EU-Ausland oder in den USA (Mitteilungen des Stifterverbandes), so dass eine erfolgreiche Berufung solcher Wissenschaftler an eine deutsche Hochschule erheblich von einem guten *couple career* Management an der berufenden Universität abhängen kann.

6. Fakultätsrat

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist wie in den vorangegangenen Jahren im *Mittelbau* 75% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist zu 83% weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von 17,1 % in der *Professorenschaft* ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 27,1 %. Das ist eine deutliche Erhöhung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (17,6%). Dies ist hauptsächlich auf die unausgeglichene Geschlechterverteilung in der Statusgruppe der Studierenden zurückzuführen. Allerdings spiegelt diese Verteilung auch das unausgewogene Geschlechterverhältnis unter den Studierenden insgesamt wider und ist daher nicht unerwartet. Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden im Fakultätsrat war im letzten Berichtszeitraum etwas ausgewogener. Für die Zukunft sollte darauf hin gewirkt werden, wieder vermehrt männliche Studierende in die Gremien der akademischen Selbstverwaltung zu bekommen. Der Fakultätsvorstand ist weiterhin, im Gegensatz zu den beiden anderen Fakultäten rein männlich besetzt. Bei Neuwahlen sollten daher Professorinnen kandidieren, wie dies auch schon für die Wahl der Vertretung der Fakultät N im Senat der Fall ist.

III. Maßnahmen

Noch immer sinkt der Frauenanteil mit steigender Statusgruppe. In der Studierendenschaft findet sich mit mehr als zwei Dritteln Frauen ein erheblicher Frauenüberhang, der bis zu den Studienabschlüssen in etwa erhalten bleibt. Schon bei den Promotionen ist eine sehr deutliche Reduzierung auf 60% Frauen zu verzeichnen. Bei den festen Planstellen finden sich nur noch ein Drittel Frauen, bei den Professuren nur noch 17%. Es wird deutlich, dass gezielte Maßnahmen erforderlich sind, um in den höheren Qualifikationsstufen den Frauenanteil zu erhöhen.

- Die Beachtung einer **korrekten Stellenausschreibung** im Sinne des Gleichstellungsförderplans der Universität soll weiterhin konsequent verfolgt werden. Der hier bisher erreichte Status muss beibehalten werden, um das *gender mainstreaming* Prinzip auch bei Stellenbesetzungen von Beginn an fest zu verankern.
- **Entfristungen** von akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind von besonderer Bedeutung für die Erreichung der Zielvorgabe von 50% Frauenanteil bei den unbefristeten Mitarbeiterstellen. Da hier nur begrenzt Stellen zur Verfügung stehen und bisher nur etwa

ein Drittel aller unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt sind, sollen Entfristungen immer in Absprache mit der Fakultät vorgenommen werden. Hier herrscht trotz stetiger Steigerung des Frauenanteils noch immer Handlungsbedarf. Die Fakultät ist jedoch auf die konstruktive Unterstützung durch die Personalabteilung der Universität angewiesen. Bei Entfristungsverfahren sollte daher die Personalabteilung die Fakultät aktiv mit einbeziehen.

- Im Berichtszeitraum 2013 erfolgten keine Höhergruppierungen. Allgemein muss die Förderung hochqualifizierter Frauen bei **Höhergruppierungen** und Beförderungen besondere Berücksichtigung finden. Es darf keine Benachteiligungen wegen Elternzeit oder familienbedingter Teilzeitphasen und Karriereunterbrechungen geben.
- Das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo** wird als flexibles Instrument der Förderung von wissenschaftlichen Netzwerken und Karriereplanung speziell von und für Frauen weiter entwickelt. Teilnehmerinnen können dabei das Junior Managerin Zertifikat der DMG (Deutsche Management Gesellschaft) erhalten. Die Mitglieder der Fakultät sollten qualifizierten Frauen diese Möglichkeit in der Karrierekonzeption aufzeigen.
- Auf die vielfachen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, *Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm*: nächster Einreichungstermin 1. August 2014, *Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien*: nächster Bewerbungsschluss 31. Dezember 2014) 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.
- Auf 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, Juniorprofessurenprogramm, Postdoktoranden- und Postdoktorandinnen-Eliteprogramm der Baden-Württembergstiftung) sollen qualifizierte Frauen explizit hingewiesen werden.

- Im Rahmen der Initiative „**Frauen in MINT-Berufen**“ des MWK sollten die Beteiligungsmöglichkeiten der Fakultät geprüft werden. Beispielsweise könnte eine Plattform für Praktikumsangebote für Oberstufen-Schüler und –Schülerinnen auf der *homepage* der Universität eingerichtet werden. Es gibt bisher für interessierte Jugendliche keine zentralisierte Möglichkeit, an der Universität Hohenheim einen Praktikumsplatz z.B. für ein BOGY-Praktikum (Berufsorientierung an Gymnasien) oder ein freiwilliges Praktikum nach dem Abitur zu finden. Ein solches informatives Angebot forschungsorientierter Praktikumsplätze böte der Universität Hohenheim auch eine Chance, für die stark weiblich dominierten Studiengänge die Attraktivität für männliche Studierende zu erhöhen. Auch jüngere Schüler und Schülerinnen können durch entsprechende Angebote der Institute für die vielfältigen Studienangebote an der Universität Hohenheim interessiert werden.
- Für weitergehende Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sei auf den **Gleichstellungsförderplan 2013-2017** der Universität Hohenheim verwiesen. Umfassende Informationen zu Gleichstellung, *gender*-Forschung und Exzellenzförderung von Frauen in der Wissenschaft finden sich auf der Internet-Seite des Leibniz-Institutes für Sozialwissenschaften (www.gesis.de) und insbesondere auf den Seiten des dort eingebundenen CEWS (*Center of Excellence Women and Science*).

Auskunft über die Förderprogramme und -möglichkeiten erteilen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und insbesondere das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim. Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt Wissenschaftlerinnen beim Einstieg in eine Hochschulkarriere und fördert sie in allen Qualifizierungsstufen einer Wissenschaftslaufbahn.

Stuttgart, den 27. Juni 2014

Prof. Dr. H. Breer

Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Bericht der Dekanin zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2013 – 31.12.2013

Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 12.12.2013)

1. Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1. 1. 2013 - 31.12.2013			1. 1. 2012 - 31.12.2012		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	221	143	64,7%	269	168	62,5%
Agrarbiologie Dipl.*	46	9	19,6%	73	48	65,8%
Agrarbiologie M.Sc.	84	82	97,6%	71	49	69,0%
Agrarwissenschaft B.Sc.	856	401	46,8%	896	438	48,9%
Agrarwissenschaft M.Sc.	659	327	49,6%	546	264	48,4%
Agribusiness M.Sc.	193	93	48,2%	149	77	51,7%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	59	17	28,8%	55	18	32,7%
Allg. Agrarwissenschaft Dipl *	1	1	100,0%	2	1	50,0%
Crop Sciences M. Sc.	52	16	30,8%	61	20	32,8%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	107	50	46,7%	101	44	43,6%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	47	33	70,2%	32	22	68,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	308	108	35,1%	370	137	37%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	71	19	26,8%	71	12	16,9%
Sustainable Agriculture and	4	2	50,0%	7	2	28,6%

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

Watershed Management M.Sc.						
Organic Food Chain Management M.Sc.*	1	0	0,0%	12	7	58,3%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	118	73	61,9%	94	53	56,4%
Summe Fakultät A	2827	1374	48,6%	2809	1360	48,4%

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

* auslaufender Studiengang

Tab 2.: Neuimmatrikulationen 2013/14 (Stand: 12.12.2013)

Studiengang	Studienjahr 2013/2014			Studienjahr 2012/2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie* B.Sc.	28	20,5	73,2%	34,5	19	55,1%
Agrarbiologie M.Sc.	57	42	73,7%	31	22	71,0%
Agrarwissenschaften B. SC.	246	113	45,9%	246	106	43,1%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	179	101	56,4%	167	99	59,3%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics	35	19	54,3%	31	15	48,4%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	19	6	31,6%	20	6	30,0%
Agribusiness M.Sc.	106	53	50,0%	85	35	41,2
Crop Science M.Sc.	21	6	28,6%	15	6	40,0%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	25	15	60,0%	28	16	57,1%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	19	12	63,2%	12	8	66,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	67	15	22,4%	73	26	35,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	26	12	46,2%	39	10	25,6%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	47	36	76,6%	35	20	57,1%
SAIWAM	11	3	27,3%	2	0	0,0%
Summe Fakultät A	886	453,5	51,2%	818,5	388	47,4%

* die andere Hälfte wird der Fakultät N zugerechnet

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

Tab 3.: Studienabschlüsse an der Fakultät Agrarwissenschaften

Stand: 14.02.2014

		Absolvent/-innen 2012/2013*			Absolvent/-innen 2011/2012		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Allgemeine Agrarwissenschaften	Diplom	1	0	0	1	1	100%
Agrarwissenschaft	Bachelor	191	106	55,5%	155	94	60,6%
Agrarwissenschaften**	Master	95	52	54,7%	66	35	53,0%
Agrarwissenschaft, Agricultural Economics	Master	22	9	40,9%	18	6	33,3
Agrarbiologie *	Diplom	20	15	75,0%	51	35	68,6%
Agrarbiologie	Bachelor	70	52	74,3%	61	41	67,2%
Agrarbiologie	Master	24	17	70,8%	2	2	100%
Agribusiness	Master	28	12	42,9%	32	9	28,1%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics	Master	15	7	46,7%	24	13	54,2%
Crop Sciences	Master	22	7	31,8%	11	4	36,4%
Environmental Protection and Agriculture Food Production	Master	17	9	52,9%	11	3	27,3
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity	Master	11	8	72,7%	13	7	53,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Bachelor	81	27	33,3%	71	28	39,4
Organic Agriculture and Food Systems	Master	22	1	4,5%			
SAIWAM	Master	23	17	73,9%	1	0	0,0%
Gesamtzahl Fakultät A		654	346	52,9%	531	288	54,2%

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

* auslaufender Studiengang

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2012/13	49	26	23	46,9
2011/12	55	30	25	45,5
2010/11	61	32	29	47,5
2009/10	58	32	26	44,8
2008/09	48	33	15	31,3
2007/08	53	31	22	41,5

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

Tab. 5: Abgeschlossenen Habilitationen bezogen auf das Kalenderjahr

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	2	0	2	100,0
2012	5	2	3	60,0
2011	7	1	6	85,7
2010	6	3	3	50,0
2009	3	3	0	0,0
2008	2	1	1	50,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren (besetzte Stellen)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	45	36	9	20,0
2012	44	37	7	15,9
2011	44	38	6	13,6
2010	44	38	6	13,6
2009	42	38	4	9,5
2008	43	40	3	7,0

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	136	77	59	43,4
2012	133	78	55	41,4
2011	137	76	61	44,5
2010	119	66	53	44,5
2009	124	67	57	46,0
2008	113	62	51	45,1

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	177	94	83	46,9
2012	177	88	89	50,0
2011	143	85	58	40,6
2010	145	104	56	38,6
2009	161	98	63	39,1
2008	123	75	48	39,0

Tab. 7: Hilfskräfte

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	71	32	39	54,9
2012	59	24	36	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

7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2013	131	70	61	46,6
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

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 2012/13 ist leicht von 47,4% auf 51,2% gestiegen (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät allerdings eingeschränkt. Im Jahr 2013 wurden drei Professuren neu besetzt, darunter zwei mit Frauen. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil

gegenüber dem letzten Jahr wieder leicht gestiegen, aktuell auf 46,9% (Tab. 4). Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist insgesamt in den vergangenen Jahren angestiegen (Tab. 5). Im Jahr 2013 haben sich insgesamt zwei Personen habilitiert, beides Frauen. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann jedoch keine generelle Aussage getroffen werden. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7a) überwiegen nach wie vor die Frauen, auch wenn die Zahl im Vergleich zum vergangenen Jahr leicht gesunken ist. Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil wieder auf 46,6% gestiegen.

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 sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten 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 sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten 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.

gez.

Prof. Dr. Martina Brockmeier
Dekanin Fakultät Agrarwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM



FAKULTÄT WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN DER DEKAN

Universität Hohenheim · Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Telefon: (0711) 459-22488, Telefax: (0711) 459-22785, 70593 Stuttgart

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2013 bis 31.12.2013

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 2013 stieg der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr leicht von 56,2 auf 56,4 Prozent. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil der Studierenden bei leicht angestiegener Studierendenzahl konstant bei 53,8 Prozent geblieben (5345 Studierende, davon 2877 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 erneut um 1,4 Prozentpunkte auf 55,5 Prozent angestiegen. Somit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2012/2013 wiederum leicht über dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt aber immer noch ein weitgehend ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2013/2014 von 55,2 Prozent im Vorjahr leicht auf 54,9 Prozent gesunken und liegt damit leicht unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (57,7 %). Dieser hohe Anteil auf Universitätsebene lässt sich v.a. auf den im Vergleich zum Vorjahr nochmals um einen Prozentpunkt gestiegenen hohen Frauenanteil der Fakultät N (76,3 Prozent) zurückführen.

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 2013/2014 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Economics M.Sc.	47,2%
Empirische Kommunikationswissenschaft M.Sc.	76,5%
International Business and Economics M. Sc.	59,6%
Kommunikationsmanagement - M.Sc.	89,7%
Kommunikationswissenschaft - B.Sc.	82,3%
Management M. Sc.	58,0%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	26,7%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	72,3%
Wirtschaftswissenschaften-wirtschaftspädagogisches Profil B.Sc.	65,6%
Wirtschaftswissenschaften-ökonomisches Wahlprofil B.Sc.	46,2%
Summe Fakultät W	54,9%
Gesamt	57,7%

Quelle: Abt. Personal und Organisation: Erg/Un; Bearbeitung:
Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 12.12.2013)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationsmanagement als auch die beiden Masterstudiengänge Empirische Kommunikationswissenschaft und Kommunikationsmanagement werden weiterhin stark von weiblichen Studierenden dominiert. In diesen Studiengängen sollte durch geeignete Maßnahmen (z.B. Boy's Day oder geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien) der Anteil an männlichen Studierenden erhöht werden, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil ist bei den Neuimmatrikulationen 2013 von 67,2 auf 65,6 Prozent erneut leicht gesunken.

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil (879 Neumatrikulationen) blieb der Frauenanteil bei einem leichten Rückgang um 0,2 Prozentpunkte bei 46,2 Prozent nahezu konstant. Die Zielmarke von 50 Prozent bleibt also in Reichweite.

Schwierig bleibt weiterhin der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier stieg der Anteil der Neumatrikulationen weiblicher Studierender auf 26,7 Prozent. Es sollte versucht werden, diesen erfreulichen Zuwachs weiblicher Studierender durch geeignete Maßnahmen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen) weiter zu erhöhen.

Im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist das Verhältnis der Geschlechter mit leicht gesunkenen 47,2 Prozent immer noch nahezu ausgeglichen.

Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr auf 58,9 Prozent gestiegen – und liegt damit jetzt oberhalb des Anteils weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (53,8 %). Bei den *geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* hat sich der Anteil von Frauen im Vergleich zum Vorjahr jedoch nahezu halbiert und liegt nur noch bei 31,3 Prozent.

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist in der Fakultät WISO von 41,8 Prozent im Vorjahr weiterhin auf 38,7 Prozent zurückgegangen. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2016), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, im vergangenen Jahr erneut 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 55,5 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (2 von 12, entspricht 16,7 %) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (72 von 179, entspricht 40,2%) nach wie vor unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 23 von 73 (31,5 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 51 von 118 Teilzeitstellen (43,2 %) von Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2013

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren)	45		
- davon besetzt	41	10	24,4

Mittelbau			
- Gesamt	191	74	38,7
- auf Planstellen	167	65	38,9
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	24	9	37,5
wiss. Hilfskräfte			
- geprüft	16	5	31,3
- ungeprüft	163	96	58,9

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

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO sind im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge drei Professuren mehr zu vermelden. Von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät (10 davon sind 2012-Professuren) waren im Jahr 2013 41 Professuren besetzt, zehn davon von Professorinnen (eine davon in Vertretung), was einem Frauenanteil von 24,4 Prozent und einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von zwei 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 wie schon in 2012 auch in 2013 wieder erreicht worden.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2013 wurden an der Fakultät WISO insgesamt 4 Rufe erteilt, von denen 2 an weibliche Bewerber gingen. Angenommen wurden vier Rufe, zwei bezogen auf die Ruferteilung 2012 und 2 bezogen auf die Ruferteilung 2013; unter den Neuberufenen sind zwei Frauen. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen nach wie vor relativ 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 weiterhin von

41,8 Prozent auf 34,2 Prozent (27 von 79) zurückgegangen. Damit liegt der Frauenanteil an den Bewerbern noch deutlicher unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 53,8 Prozent. Ein im Vergleich zum Vorjahr mit einer Steigerung um 8,1 Prozentpunkte wesentlich erfreulicheres Bild zeigt sich bei den Neueinstellungen. Der Frauenanteil bei den Einstellungen im Mittelbau (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) beträgt 48,1 Prozent (25 von 52).

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 2013 im Vergleich zum Vorjahr um 6,7 Prozent gesunken und liegt bei 33,3 Prozent (13 von 39), damit liegt er noch deutlicher unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 55,5 Prozent. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO eine abgeschlossene Habilitation eines männlichen Bewerbers.

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 drei Jahre wurden auf diese Weise neben 26 Praktika und 21 Arbeitsstellen auch 8 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 zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung.),
- 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). Eine solche Plattform ist noch nicht in Planung.

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 2013 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 im Rahmen eines Konsolidierungsverfahrens erfolgreich re-auditiert.

Mit der Re-Auditierung „Sicherheit“, die im Anschluss an die erfolgreiche Durchführung der Re-Auditierung "Konsolidierung" erfolgt, ist das Verfahren in einem klassischen Audit angekommen. Dieses Verfahren ist darauf angelegt, die nachhaltige Umsetzung der familienbewussten Personalpolitik langfristig zu überprüfen und – wenn notwendig – über die Rückmeldungen strukturelle oder inhaltliche Impulse zu geben. Mit der erfolgreichen Bestätigung des Zertifikats verlängert sich die Laufzeit um weitere drei Jahre. Nach den drei Jahren folgt erneut ein Sicherungsverfahren.

Jedes Verfahren endet mit einer Zielvereinbarung, die Grundlage für die Begutachtung und Bestätigung des Zertifikats ist.

Die nächste Auditierung und damit die 3. Re- Auditierung der Universität Hohenheim steht im September 2014 an.

Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim Februar 2013

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2013
für Schulkinder bis 11 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

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

Wir fertigen unseren eigenen Designerschmuck
natürlich für Jungs und Mädchen




Datum: 27.5.2013 – 31.5.2013 (außer 30.5.2013)
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 40 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
50 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

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

für die Zeit von 27.5.2013 – 31.5.2013 (außer 30.5.2013) ganztags halbtags an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 28.03.2013 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 2013 für 20 Kinder

Programm

In diesem Jahr wurde ein Schmuck-Workshop angeboten, in dem die Kinder lernten, wie man Schmuck selbst anfertigen kann, den sie natürlich behalten durften.

Sommer- Campusferien 2013 für 30 Kinder

3 Workshops zur Auswahl

- Filz – Workshop
- Sport – Workshop
- Englisch – Workshop



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2013

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2013
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



Englisch-Workshop



Sport - Workshop



Filz - Workshop

Datum: 29.7.2013 – 9.8.2013
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

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

für die Zeit von 29.7.2013 – 9.8.2013 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.05.2013 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel.: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de



Kinderbetreuungseinrichtungen an der Universität Hohenheim

Auf dem Campus der Universität Hohenheim gibt es fünf Kinderbetreuungseinrichtungen:

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

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.

Weitere Probleme zeichnen sich mittelfristig ab:

- Der Mietvertrag der „Alten Bauernschule“, in welcher die „Kinderkrippe Kleinstein“ untergebracht ist, wird im Jahr 2018 ablaufen.
- Das Gebäude der „Hohenheimer Zwerge“ ist inzwischen sehr marode.
- Die Räume der „Kleinen Hohenheim“ waren nie optimal für eine Kinderbetreuungseinrichtung. Sie würde sich als Institutsräume weit besser eignen.

Wenn es der Universität Hohenheim gelingen würde, alle Kinderbetreuungseinrichtungen in einem Kinderhaus zu vereinen und zusätzlich einen Betriebskindergarten einzurichten, könnten viele Synergien, beispielsweise eine Abendbetreuungsgruppe aus allen Gruppen, geschaffen werden.

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.

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

Obwohl die Kinderfeuerwehr im Jahr 2013 für drei Monate wegen Umzug und Neueinrichtung geschlossen war, sind die Betreuungszahlen höher als im Vorjahr.

Kinderbetreuung im Sommersemester 2013		
Kinder von	Betreuungen	in %
Studierenden	54	96,0%
MitarbeiterInnen	2	4,0%
ProfessorInnen	0	0,0%
Gesamt	56	100,0%

Kinderbetreuung im Wintersemester 2013 /14		
Kinder von	Betreuungen	in %
Studierenden	61	91,0%
MitarbeiterInnen	6	9,0%
ProfessorInnen	0	0,0%
Gesamt	67	100,0%

HORIZON 2020 – das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation

In Kooperation mit der Universität Stuttgart und dem Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim wurde am 14. November 2013 eine Informationsveranstaltung zu den durch Horizon 2020 von 2014 bis 2020 zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten angeboten.

Die Zielgruppe waren Wissenschaftlerinnen der beiden Hochschulen. Wir konnten ca. 100 Teilnehmerinnen erreichen.



Universität Stuttgart

UNIVERSITÄT HOHENHEIM



■ **Programm** | Informationsveranstaltung am 14. November 2013

14:00 – 14:15 Uhr Begrüßung

Prorektor der Universität Hohenheim
Prorektor der Universität Stuttgart

14:15 – 15:45 Uhr Key Note

Horizon 2020 – das neue Rahmenprogramm
für Forschung und Innovation 2014-2020
Nadine Heller-Genath, EU-Büro des BMBF

15:45 – 16:15 Uhr Kaffeepause

Kurzvorträge

16:15 – 16:35 Uhr

Erfahrungsbericht über das EU-Netzwerk SOCON
(2005-2008 im FP 6) aus Sicht der Koordinatorin
Prof. Dr. rer. nat. Cosima Stubenrauch, Universität Stuttgart

16:35 – 16:55 Uhr

OPTIMISC – Erfahrungen mit der Antragstellung eines Colla-
borative Project zur Erforschung mehrjähriger Gräser im FP7
Prof. Dr. agr. Iris Lewandowski, Universität Hohenheim

16:55 – 17:15 Uhr

Horizontweiterung durch Frauen in den EU-Forschungspro-
grammen | *Dr.-Ing. Petra Püchner, Managing Director,
Steinbeis-Europa-Zentrum Stuttgart*

17:15 – 17:30 Uhr Abschließende Diskussion

2014-2020

■ Chancen nutzen

Das nächste Rahmenprogramm für Forschung und Innovation (Horizon 2020) wird – ab dem Jahr 2014 – mit dem Programm für Wettbewerbsfähigkeit (CIP) und dem Europäischen Institut für Innovation und Technologie (EIT) zusammen geführt.

Die durch Horizon 2020 von 2014 bis 2020 zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten schließen an das aktuelle 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (2007-2013) an, bieten zugleich aber zahlreiche neue Möglichkeiten und sprechen auch neue Akteursgruppen an.

Die Verwertung der Forschungsergebnisse soll durch gezielte Förderung gestärkt und die Entwicklung zu marktfähigen Ergebnissen erleichtert werden.

■ Horizon 2020 wird drei Prioritäten umfassen:

- 1. Exzellente Wissenschaft**
- 2. Industrielle Führungsrolle**
- 3. Gesellschaftliche Herausforderungen**

Im Rahmen der **Informationsveranstaltung am 14. November 2013** erhalten Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit, sich über das neue Rahmenprogramm zu informieren, dessen Ausschreibungen Ende 2013 beginnen.

Ort: Universität Hohenheim

Raum: Aula im Schloss

Anmeldung: Bis zum 8. November unter:

AnmeldungAF@zentrale.uni-hohenheim.de

IV. Professorinnenprogramm II

Am 29.6.2012 hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder (GWK) die Fortsetzung des "Professorinnenprogramms" (Professorinnenprogramm II) beschlossen. Damit verfolgen Bund und Länder das gemeinsame Ziel weiter, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Es geht darum, die Anzahl von Professorinnen an Hochschulen weiter zu erhöhen und die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

Auf der Grundlage zukunftsorientierter Gleichstellungskonzepte der Hochschulen sollen zusätzliche Mittel vorrangig für die vorgezogene Berufung von Professorinnen zur Verfügung gestellt werden. Am 21.03.2013 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Hohenheim eingereicht.

Gefördert wird die Anschubfinanzierung zu Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W 2- und W 3-Professuren. Die Berufung kann im Vorgriff auf eine künftig frei werdende oder zu schaffende Stelle (vorgezogene Berufung) oder auf eine vorhandene freie Stelle (Regelberufung) erfolgen.

Zusammenstellung der Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms:

Bei erfolgter Erstberufung von drei Frauen würden im Rahmen der Regelberufung bei einer Finanzierung durch das Förderprogramm freiwerdende Finanzmittel von 315.000 € p.a. zur Verfügung stehen, die mit 135.000 € Eigenmittel der Universität ergänzt würden. So stehen bei den angestrebten drei Berufungen bis Ende 2014 bis zu 450.000 € p.a. für gleichstellungsrelevante Maßnahmen zur Verfügung.

Nachfolgende Tabelle priorisiert die Maßnahmen, die durch diese Mittel finanziert werden sollen.

V. MentHo – Mentoring Hohenheim

**Mentoring für Studentinnen und
Wissenschaftlerinnen in Hohenheim**



MENTHO

MentHo – Mentoring Hohenheim

Im Rahmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“ wurden 2010 bundesweit neun Mentoringprogramme evaluiert.

Die endgültige Berichtsfassung wird Ende des Jahres 2014 veröffentlicht werden.

Der Entwurf zeigt, dass MentHo ein erfolgreiches Frauenförderinstrument ist, denn die große Mehrheit der MentHo-Mentees ist der Meinung, dass Frauen „von weiblichen Vorbildern profitieren“.

Der Schwerpunkt von MentHo liegt auf der frühzeitigen beruflichen Orientierung.

Durch Kontakte und Einblicke in verschiedene Berufsbereiche bzw. Unternehmen, ist es führt den Mentees möglich, ihr Studium karriereorientierter zu gestalten.

Ein weiterer Schwerpunkt von MentHo ist das Rahmenprogramm:

Seminarplan WS 13/14

Reihe: „Wege in die Wissenschaft“

07.11.2013 Exkursion:
Workshop im DKFZ Heidelberg
Anmeldung ab 13.10.2013

Reihe: „Wege in die Wirtschaft“

25.10.2013 Proaktive Jobsuche
(Dr. Doris Behrens) Anmeldung ab 07.10.2013

Kompetenzen:

18.10. und Coaching –
08.11.2013 Karriere- und Lebensplanung für Frauen
(Anna Bronner) Anmeldung ab 07.10.2013

21.02. und Weil ich was zu sagen habe –
22.02.2014 Rhetoriktraining für Frauen
(P. Hornberger) Anmeldung ab 07.01.2014

14.03. und Passender Stil – Perfektes Auftreten
15.03.2014 (Chr. Zielke-Thieringer/T.Fleischmann)
Anmeldung ab 07.01.2014

Die Dual Career Servicestelle, die seit Februar 2009 im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, gehört seit Bestehen zum Netzwerk

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

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

Im Jahr 2013 ging es hauptsächlich um die Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen bzw. um die Beratung zu den verschiedenen Schulen im Umkreis.

Viele Fragen können bereits telefonisch beantwortet werden, da die DCC Partner oft noch in ihrem Heimatort gebunden sind.

Eine weitere Informationsquelle ist die Homepage des Gleichstellungsbüros, wo man viele hilfreiche Kontakte zu den verschiedenen Themenbereichen der sozialen Integration findet.

Die Anwesenden erachten es für notwendig, dass die Hochschulen für sich darin unter anderem festlegen, welche Regeln bei der Beschäftigung eines Paares an der gleichen Hochschule gelten sollen. Dies umfasst z.B. die Frage, ob die Anstellung eines Paares am gleichen Institut bzw. an der gleichen Fakultät grundsätzlich möglich sein darf.

Auf der Homepage des Gleichstellungsbüros findet man unter dem Link

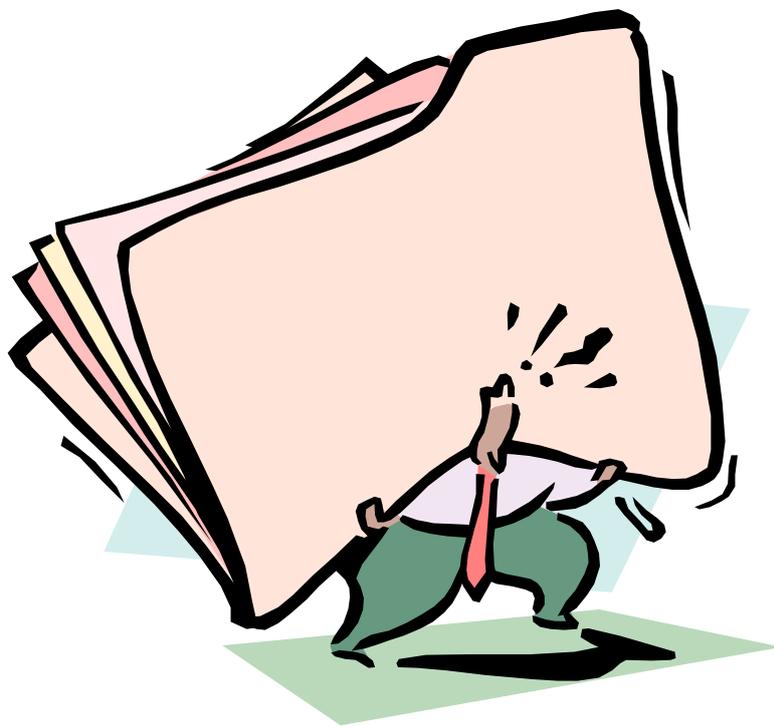
Dual Career <https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/75690>

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.

VI. Pressespiegel



Öffentliche Senatssitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte [26.06.13]

10. Juli 2013 ab 14:15 Uhr, Schloss Hohenheim, Aula

Viel vorgenommen, viel erreicht, aber noch lang nicht am Ziel: Vor gut einem Jahr übernahm das amtierende Rektorat die Führung der Universität Hohenheim. Eine erste Bilanz zieht Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert nun im Jahresbericht 2012, einem Jahr das nicht ganz, aber größtenteils in seine Amtszeit fällt. Ergänzt wird die Präsentation durch den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten für den wissenschaftlichen Bereich Prof. Dr. Ute Mackenstedt. Beide Berichte sind öffentlich.



1. Jahresbericht des Rektors

Veränderung ist das große Thema des Jahres 2012. Dazu gehörten der Wechsel in der Hochschulleitung im April und der Wechsel im Vorsitz des Universitätsrates im Dezember. Dazu gehören die stärkere Förderung der Forschung, neue Strukturen in der Lehre, eine neue Berufungspolitik, die auf junge Talente setzt – aber auch einiges an Strategiewechsel im neuen Struktur- und Entwicklungsplan. In der öffentlichen Senatssitzung lässt Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert ein ereignisreiches Jahr Revue passieren und ordnet die Entwicklungen 2012 in einen Gesamtkontext ein.

2. Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

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 Entwicklungen des vergangenen Jahres und zieht eine Bilanz. Weiterhin berichtet sie über die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros.

Kita Kleinstein bleibt erhalten [19.09.13]

Universität Hohenheim wird die Kinderbetreuungsplätze der Kindertagesstätte Kleinstein erhalten – auch ohne den jetzigen Träger

Der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, ist erstaunt, dass das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim die Eltern der Kindertagesstätte Kleinstein zu einem Gespräch eingeladen hat, in dem die Zukunft der Betreuungsplätze ihrer Kinder auf der Tagesordnung steht. „Es ist mir sehr wichtig den Eltern und Kindern der Kita Kleinstein zu sagen, dass sie sich um den Erhalt der Kita keine Sorgen machen müssen. Die Betreuungsplätze der Kita Kleinstein bleiben erhalten“.



[Bild: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Nachdem sich die Finanzierungsgrundlagen der Kita geändert hatten, ist die Universität Hohenheim seit längerem in Verhandlung mit dem Studentenwerk, auf welcher Finanzierungsbasis die Kita künftig betrieben werden kann. „Hier gibt es verschiedene Vorschläge und die Verhandlungen sind für uns noch nicht abgeschlossen“, so Rektor Dabbert. „Darum sind wir mehr als überrascht, dass das Studentenwerk die Eltern und ihre Kinder jetzt mitten in den laufenden Verhandlungen derart beunruhigt und die Weiterführung der Kita in Frage stellt. An diesen Kita-Plätzen hängen die Lebensentwürfe und die wissenschaftliche Weiterentwicklung und Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Kinder dort betreuen lassen. Die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ist für die Universität von hoher Bedeutung. Eine Schließung steht für uns überhaupt nicht zur Diskussion.“

Sollte es nicht möglich sein, mit dem Studentenwerk zu einer Einigung zu kommen, wird die Universität sich andere Partner suchen. Derzeit werden alle Möglichkeiten ausgelotet. Die Betreuungsgarantie von Seiten der Universität steht.

Hintergrund: Kita Kleinstein

Die Kita Kleinstein an der Universität Hohenheim hat als bundesweit erste Kindertagesstätte damit begonnen naturwissenschaftliche Experimente für Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren anzubieten. Sie erhielt bereits zum zweiten Mal die Auszeichnung „Haus der kleinen Forscher“ von der IHK Stuttgart verliehen. Die elf Kleinkinder lernen spielerisch naturwissenschaftliche Phänomene kennen.

Finanziert wird das einmalige Angebot von der Universität Hohenheim, der Stadt Stuttgart und aus Elternbeiträgen. Das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg hat die

Einrichtung in einer Startphase mit einer Anschubfinanzierung gefördert. Träger ist bisher das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim.

Die Universität Hohenheim ist seit 2004 als familiengerechte Hochschule zertifiziert und erwarb diese Auszeichnung als erste Universität im Land Baden-Württemberg.

Text: Lembens-Schiel

Als erste Universität in Baden-Württemberg verbessert Hohenheim die Mindestlaufzeit befristeter Verträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern [23.09.13]

Senat der Universität verabschiedet einstimmig eine entsprechende Richtlinie

Mit einer neuen Regelung wird die Universität Hohenheim künftig Beschäftigungen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Landesstellen in der Regel auf mindestens drei Jahre und nicht kürzer als ein Jahr befristen. Damit übernimmt Hohenheim eine Vorreiterrolle in Baden-Württemberg: Laut Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert will die Universität so als erste im Land zu kurzen Vertragslaufzeiten entgegenwirken. Nach einer Auswertung der Personalabteilung waren an der Universität Hohenheim im Jahr 2011 rund die Hälfte aller Verträge des sogenannten wissenschaftlichen Mittelbaus auf eine Laufzeit von einem bis zu sechs Monaten befristet.



[Wissenschaftler haben an der Universität Hohenheim künftig längere Arbeitsverträge. | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Kurze Beschäftigungsverhältnisse von wissenschaftlichen Mitarbeitern an Universitäten sind landesweit die Regel geworden. Diese kurze Beschäftigungsdauer geht auch darauf zurück, dass die Mitarbeiter zunehmend aus Mitteln von außerhalb bezahlt werden, die nur temporär zur Verfügung stehen. „Landesweit sind mittlerweile 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten aus Drittmitteln finanziert“, so der Universitätsrektor Prof. Dr. Dabbert. Andererseits finden sich kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse auch an Stellen, wo sie vermeidbar wären. Die jetzt vom Senat der Universität Hohenheim beschlossene Absichtserklärung wolle eine Arbeitskultur etablieren, die die Interessen der Mitarbeiter noch stärker mit einbezieht.

Die Richtlinie soll auch dabei unterstützen, fakultätsübergreifend einheitliche Strukturen zu schaffen: „Die dezentrale Struktur der Universität mit ihren verschiedenen Instituten war ein Anlass für die Einführung der neuen Regel“, sagt Prof. Dr. Dabbert. In der Erklärung heißt es: „Unter Berücksichtigung der Flexibilität der wissenschaftlichen Institute sollen die aus Haushaltsmitteln getragenen Beschäftigungsverhältnisse in der Regel auf drei Jahre und nicht kürzer als ein Jahr befristet werden.“ Die Richtlinie ermöglicht in begründeten Fällen auch Ausnahmen. Dadurch wird die Flexibilität hinsichtlich der Mittelbewirtschaftung erhalten, was auch für die betroffenen Mitarbeiter Vorteile mit sich bringen kann.

Die Richtlinie will im ersten Schritt eine veränderte Vertragsgestaltung bei den Universitätsinstituten bewirken. Nach drei Jahren soll eine Evaluation erfolgen.

Die Hohenheimer Initiative wird von allen Gruppen der Universität unterstützt. Rektor Dabbert: „Wir wollen verlässliche Arbeitsbedingen, aber ohne bürokratische Fesseln.“ Die Einmütigkeit innerhalb der Universität zeige, dass ein guter Kompromiss gefunden wurde. Die Universität halte eine lokale Lösung des Problems für wesentlich vorteilhafter für alle Beteiligten, als gesetzliche Regelungen, die nicht an die örtlichen Bedingungen angepasst sein können und auch dort wo es sinnvoll ist keine Ausnahmen zulassen.

Text: A. Schmid / Lembens-Schiel

Neuer Vertrag und Zuschuss: Universität Hohenheim und Studentenwerk sichern Kita Kleinstein [06.12.13]

**Kinderbetreuung für Wissenschaftler durch Kita Kleinstein gesichert /
Universität übernimmt 50.000 Euro-Zuschuss / Elternbeiträge steigen**

Eine Bestandsgarantie für die Kindertagesstätte Kleinstein hatte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, bereits im September gegeben. Nun sind die Details auch vertraglich geregelt. Demnach übernimmt die Universität Hohenheim einen jährlichen Zuschuss von 50.000 Euro. Träger bleibt das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim. Der neue Vertrag war nötig geworden, weil eine Anschubfinanzierung des Landes ausgelaufen war. Aufgrund gestiegener Kosten steigen auch die Elternbeiträge von bisher 239 Euro auf künftig 300 Euro (inkl. Verpflegung).



[Das "Haus der kleinen Forscher" bleibt erhalten. Bild: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Seit 2007 bietet die Kita Kleinstein zehn Betreuungsplätze für Kinder im Alter von null bis drei Jahren von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Hohenheim an. Seither erhielt sie vor allem wegen ihres pädagogischen Konzepts zum Teil internationale Aufmerksamkeit: Als bundesweit erste Kinderkrippe führte sie die Kleinkinder spielerisch an naturwissenschaftliche Experimente heran. Bereits zweimal wurde der Kita Kleinstein hierfür die Auszeichnung „Haus der kleinen Forscher“ von der IHK Stuttgart verliehen.

Träger der Kindertagesstätte war und ist das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim. Den größten Teil der Betriebskosten finanziert die Stadt Stuttgart. Bis August 2012 half das Land Baden-Württemberg der Kindertagesstätte mit einer Anschubfinanzierung. Im September 2012 war diese weggefallen – und wurde interimsmäßig vom Studentenwerk übernommen.

Da die Finanzierung bis zum Sommer 2013 ungeklärt blieb, kündigte das Studentenwerk vorsorglich den Betrieb der Kindertagesstätte Kleinstein zum 31. August 2014. „Dabei haben wir stets betont, dass wir an einer Fortführung des Betriebs der Kita sehr interessiert sind“, erinnert Oliver Schill, Geschäftsführer des Studentenwerks Tübingen-Hohenheim.

Auch für die Universität Hohenheim kam eine Schließung der Kindertagesstätte nicht in Frage. Rektor Prof. Dr. Dabbert gab deshalb eine öffentliche Bestandsgarantie: „An diesen Kita-Plätzen hängen die Lebensentwürfe und die wissenschaftliche Weiterentwicklung und Arbeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Kinder dort betreuen lassen. Eine Schließung steht für uns überhaupt nicht zur Diskussion.“

Beide Seiten bemühten sich seither intensiv um eine Lösung. Entsprechend erleichtert zeigten sich beide Verhandlungspartner über den aktuellen Vertragsabschluss.

Text: Klebs

