



# Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2014



**Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:**

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim  
70593 Stuttgart

Gedruckt im **KIM** (**K**ommunikations-, **I**nformations- und **M**edienzentrum) der  
Universität Hohenheim  
Juni 2015  
Auflage: 50 Exemplare

# **Jahresbericht**

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

**1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014**

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

**Universität Hohenheim**

am 25. Juni 2015

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

Berichtszeitraum: 1. Januar 2014 bis 31. Dezember 2014  
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: Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz (3. HRÄG) § 4 (3)  
vom 27. März 2014 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 Dauer	19
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang	20
10. Einstellungsverfahren gesamt	21
11. Berufungsverfahren	22
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	23
13. Hilfskraftstellen	24
14. Verlängerungen und Höhergruppierungen	25
15. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	26
16. Gremien	27

<b>II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten</b>	<b>31</b>
---	-----------

<b>III. Professorinnenprogramm II</b>	<b>57</b>
---------------------------------------	-----------

<b>IV. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro</b>	<b>61</b>
--	-----------

<b>V. MentHo – Mentoring Hohenheim</b>	<b>67</b>
--	-----------

<b>VI. Pressespiegel</b>	<b>71</b>
--------------------------	-----------



# Einleitung

Am 27. März 2014 wurde das Dritte Gesetz zur Änderung hochschulrechtlicher Vorschriften (Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz – 3. HRÄG) durch den Landtag verabschiedet. Es sieht vor, dass die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte dem Senat und dem Universitätsrat jährlich einen Bericht über ihre Arbeit erstattet.

Der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten vergleicht die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung mit den im Gleichstellungsplan formulierten Ziel- und Zeitvorgaben. Für den vorliegenden Jahresbericht 2014 ist der Gleichstellungsplan 2013-2017 maßgebend.

Darüber hinaus sieht das 3. HRÄG vor, dass auch das Rektorat zum ersten Mal dem Senat und dem Hochschulrat nach drei Jahren einen Zwischenbericht zum Stand der Erfüllung des Gleichstellungsplans vorlegt.

Der Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten kommentiert die Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells, nach dem der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen soll. Neben individuellen Maßnahmen, wie zum Beispiel die Beteiligung an Förderprogrammen des Bundes und des Landes, sind im Gleichstellungsplan auch strukturelle Maßnahmen verankert, 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.

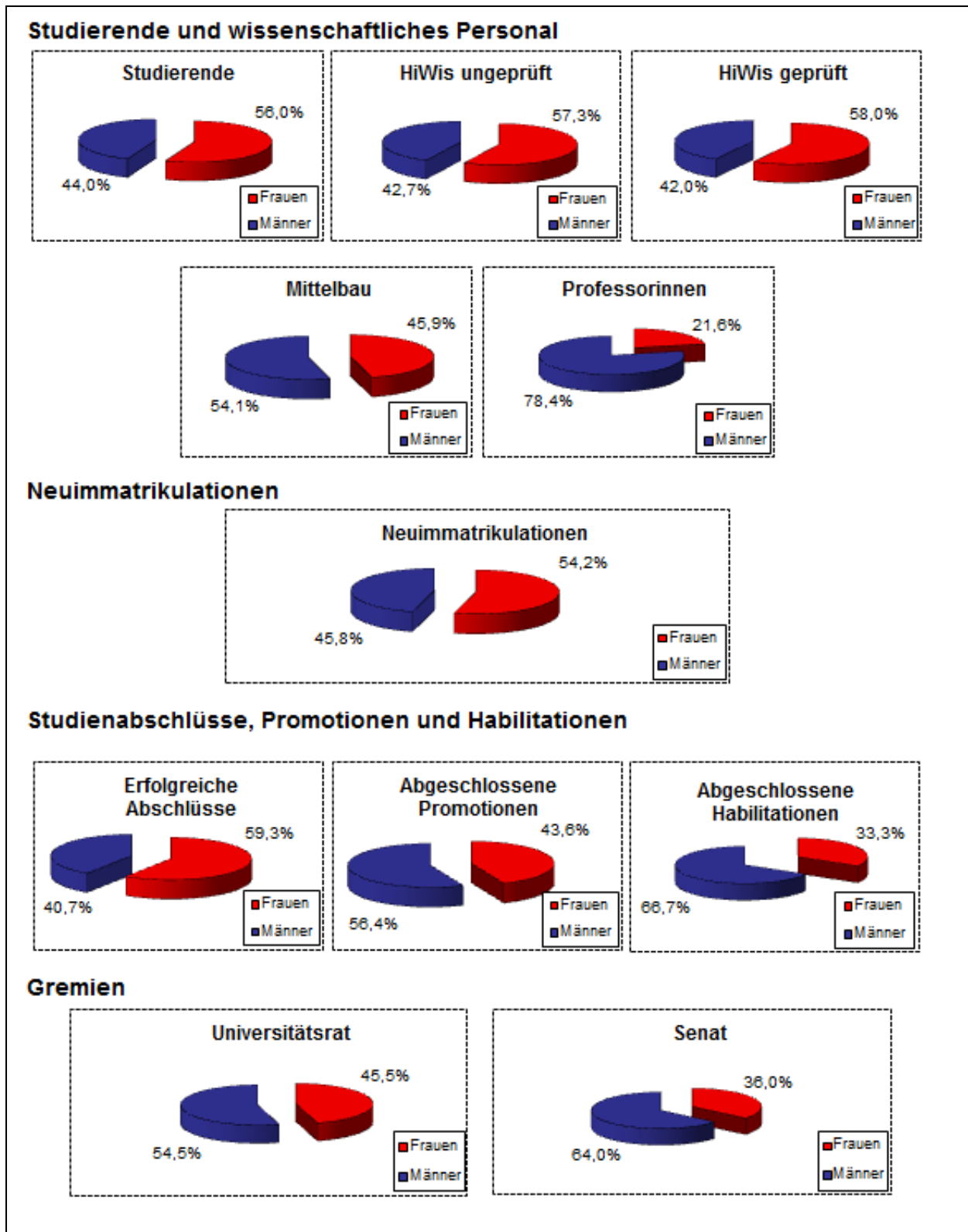
## **Anmerkung:**

Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2014 werden erst im Herbst 2015 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2013 herangezogen werden müssen.

# I. Statistikteil

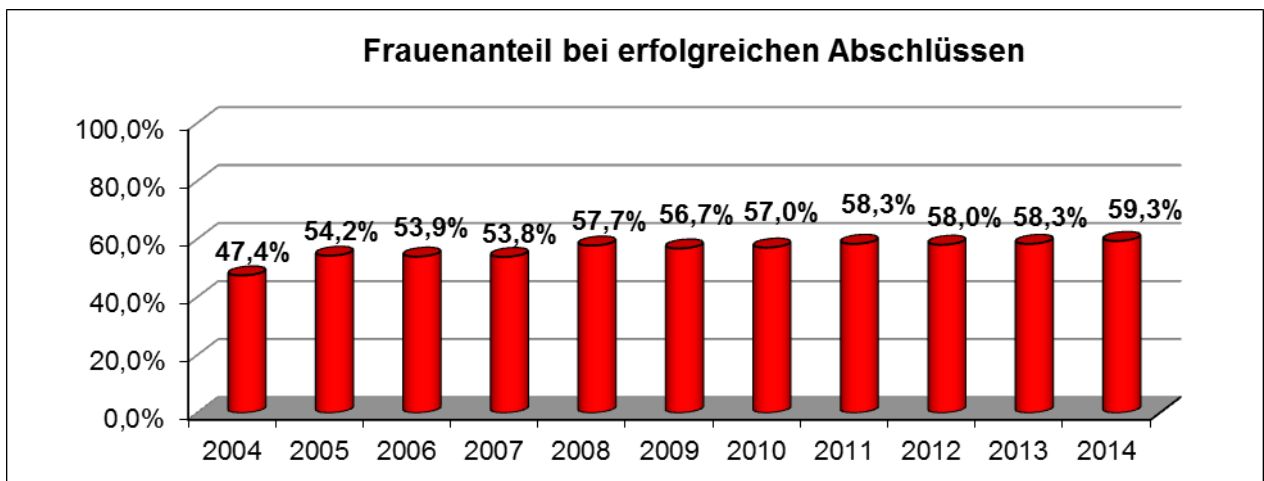
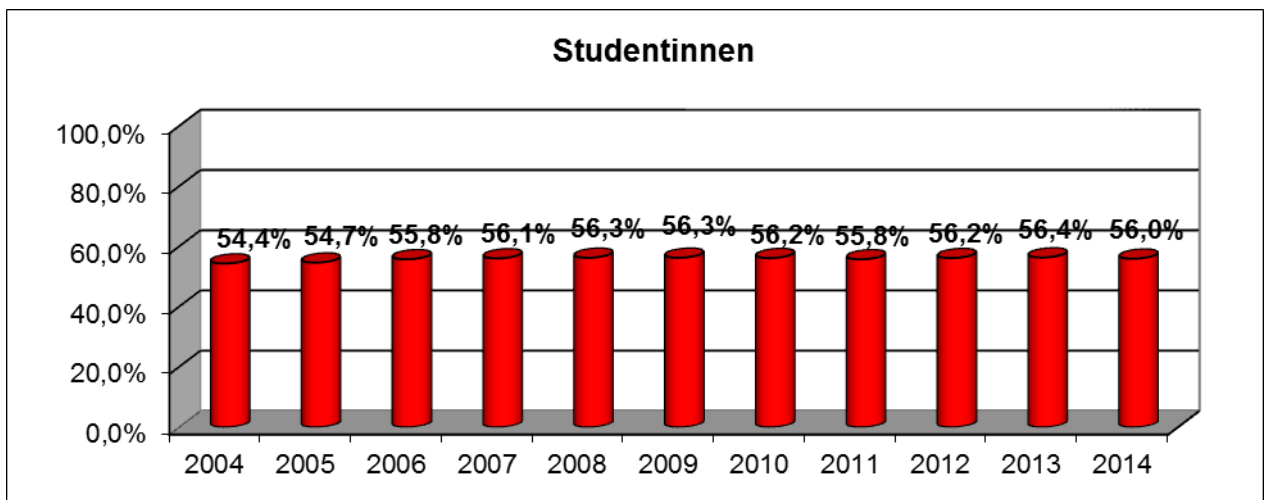
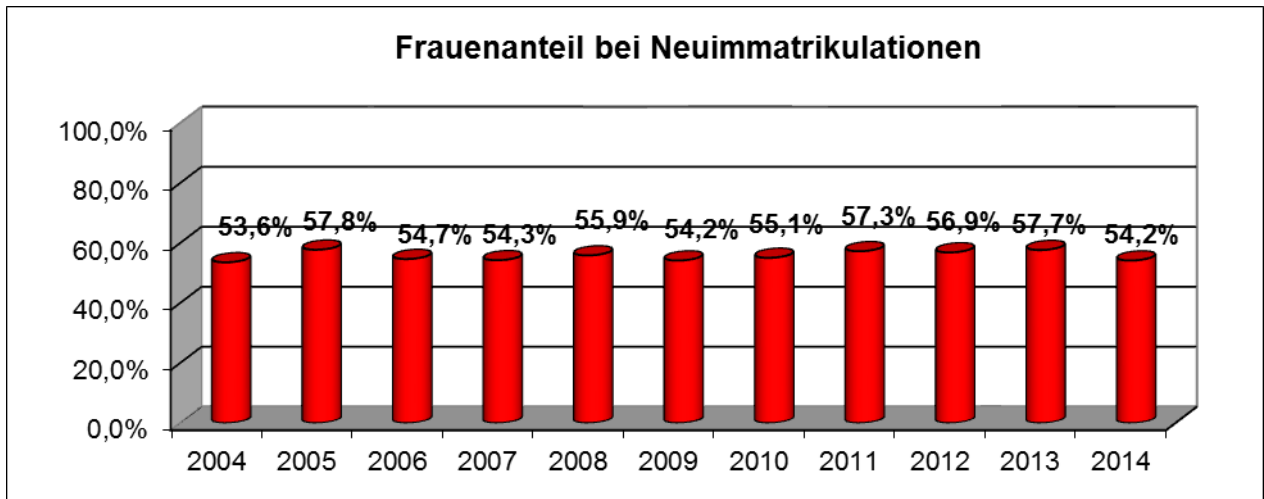
## 1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2014 - 31. Dezember 2014

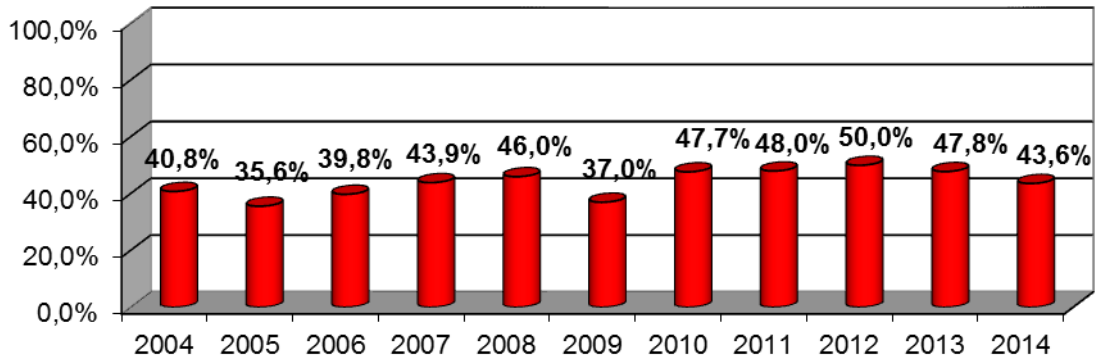




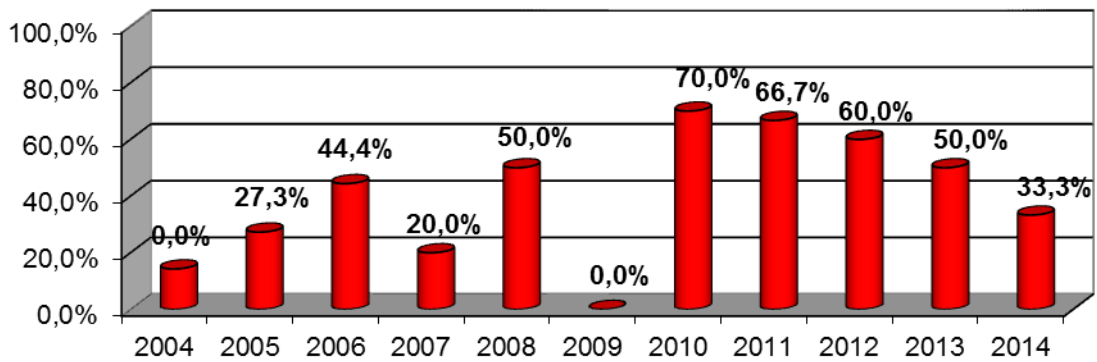
# Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2004 bis 2014



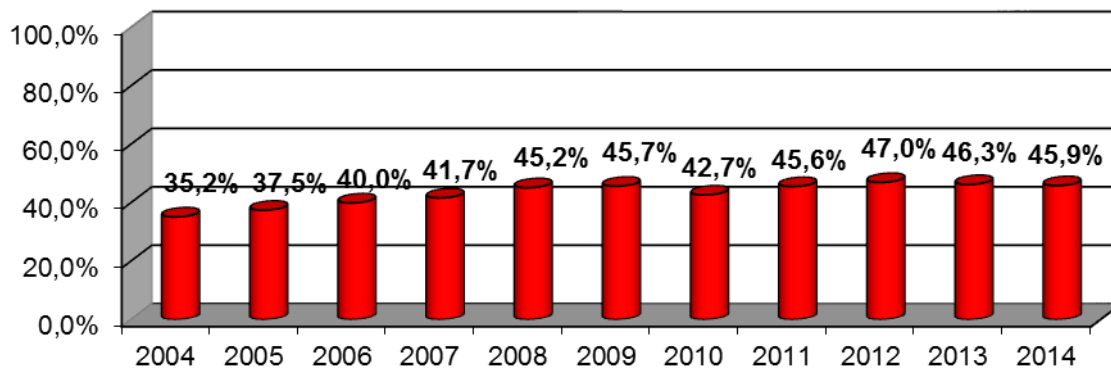
### Frauenanteil bei Promotionen



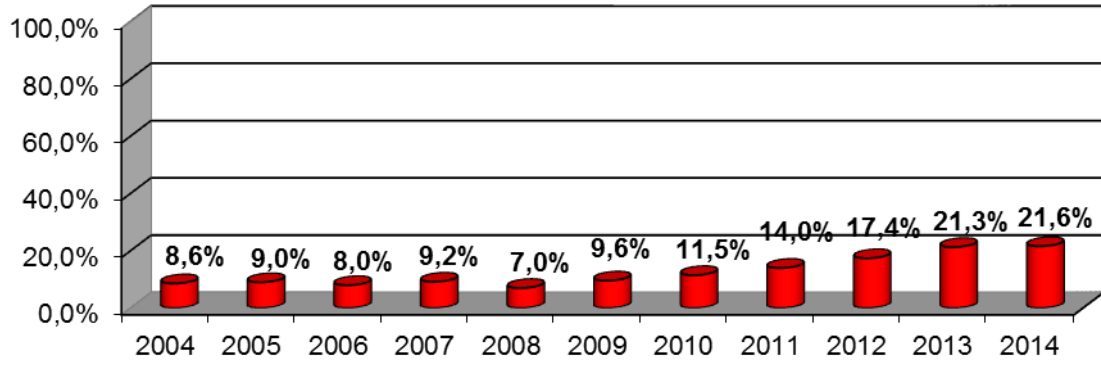
### Frauenanteil bei Habilitationen



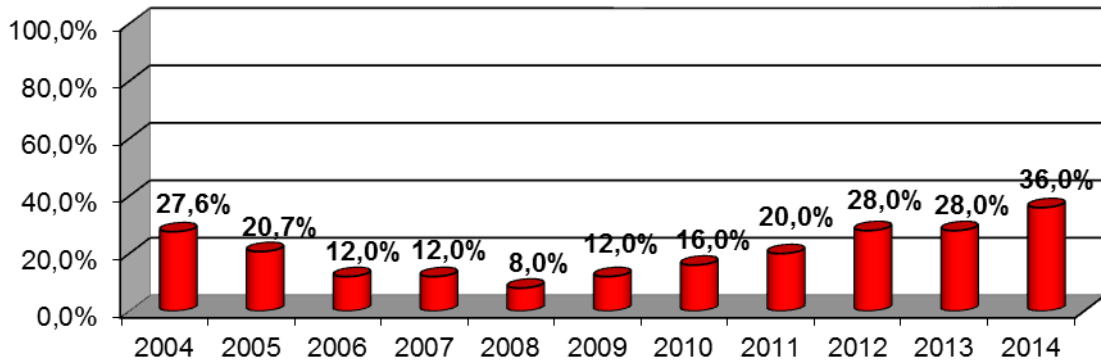
### Frauenanteil im Mittelbau



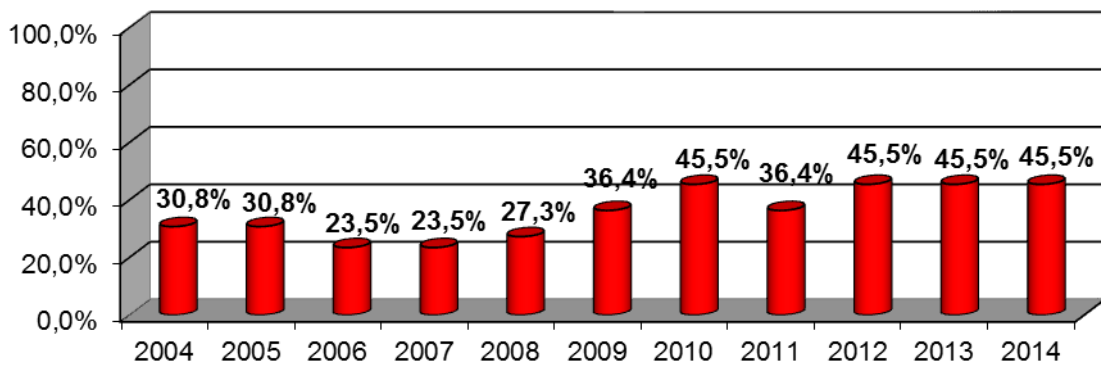
### Professorinnen



### Frauenanteil im Senat



### Frauenanteil im Universitätsrat



## 2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2733	1346	49,2%	-94	-28	2827	1374	48,6%
Fakultät N	1714	1283	74,9%	-34	-55	1748	1338	76,5%
Fakultät W	5406	2888	53,4%	63	11	5343	2877	53,8%
<b>Gesamt</b>	<b>9853</b>	<b>5517</b>	<b>56,0%</b>	<b>-65</b>	<b>-72</b>	<b>9918</b>	<b>5589</b>	<b>56,4%</b>

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	293	134	45,7%	-20	-8	313	142	45,4%
Fakultät N	225	123	54,7%	6	-1	219	124	56,6%
Fakultät W	217	84	38,7%	26	10	191	74	38,7%
Sonstige Einrichtungen	104	44	42,3%	-14	-5	118	49	41,5%
<b>Gesamt</b>	<b>839</b>	<b>385</b>	<b>45,9%</b>	<b>-2</b>	<b>-4</b>	<b>841</b>	<b>389</b>	<b>46,3%</b>

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

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	9	20,0%	0	0	45	9	20,0%
Fakultät N	37	6	16,2%	2	0	35	6	17,1%
Fakultät W	43	12	27,9%	2	2	41	10	24,4%
sonstige Einrichtungen				-1	-1	1	1	
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>27</b>	<b>21,6%</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>122</b>	<b>26</b>	<b>21,3%</b>

Quelle: Abt. Personal und Organisation (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 – 2014 abgeschlossenen Zielvereinbarungen keine Gleichstellungsaspekte enthalten.

Der Anteil der **Studentinnen** bleibt konstant über 50 %. Mit **56,0 %** übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden sowohl den **Bundesdurchschnitt** 2013 von **47,6%** (Statistisches Bundesamt) als auch den **Landesdurchschnitt** 2013 von **46,6%** (Statistisches Landesamt).

Auf Fakultätsebene sind kaum Veränderungen zum Berichtsjahr 2013 zu erkennen.

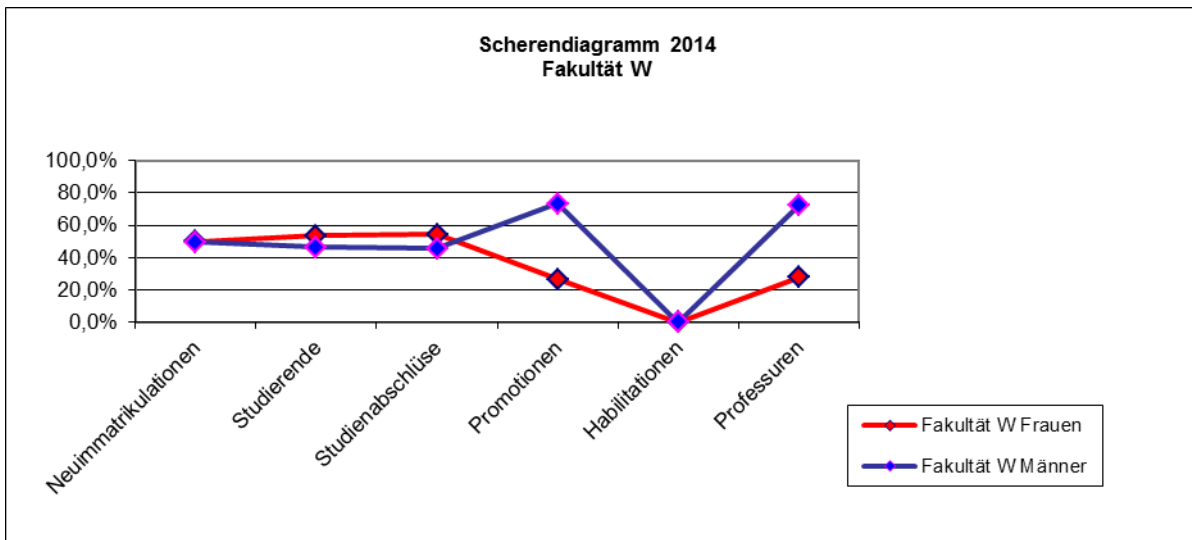
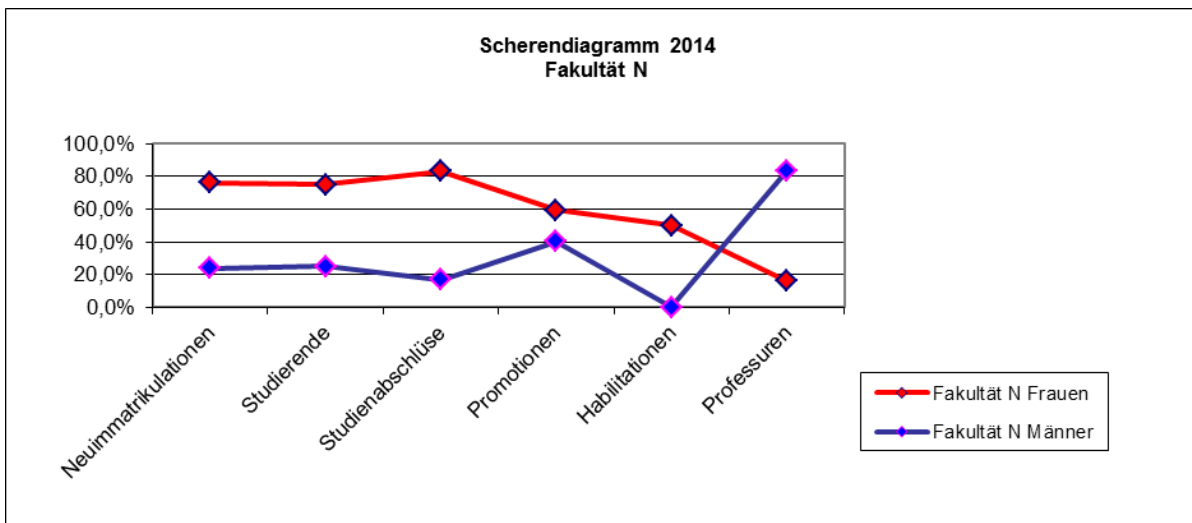
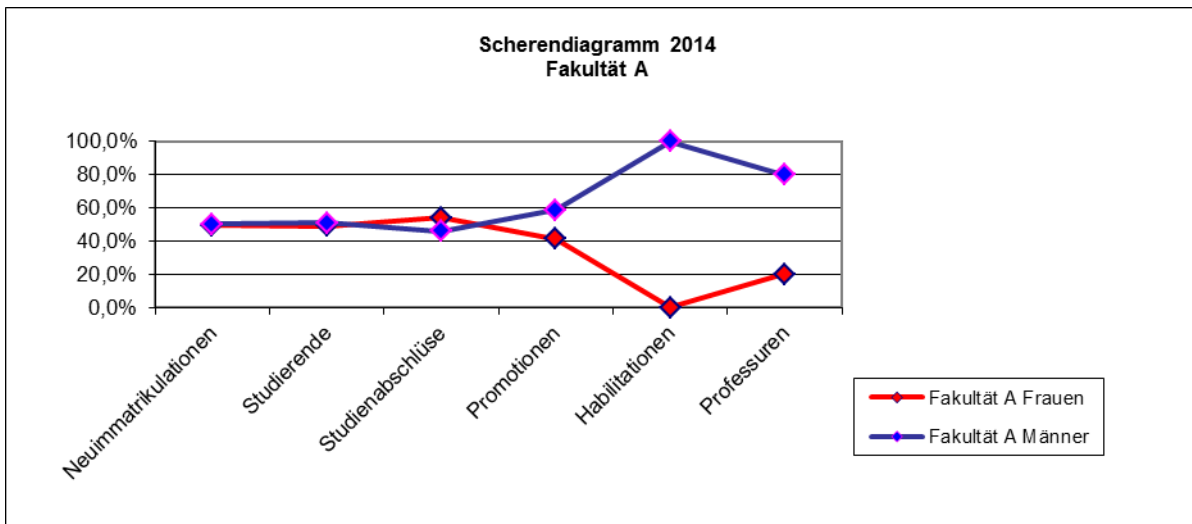
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **45,9 %** annähernd gleich geblieben. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil konstant über 50%, während er in den Fakultäten A und W unter 50 % liegt und damit dem Frauenanteil 2013 entspricht.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** 2013 von **41,2 %** (Statistisches Bundesamt) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **33,7 %** (Statistisches Landesamt).

Der Anteil der **Professorinnen** ist von 21,3 % auf **21,6 %** im Jahr 2014 erneut leicht gestiegen und liegt damit sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2013 von **21,3 %** als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **18,7 %** (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 weiterhin, den Professorinnenanteil nach dem Kaskadenmodell weiter anzuheben

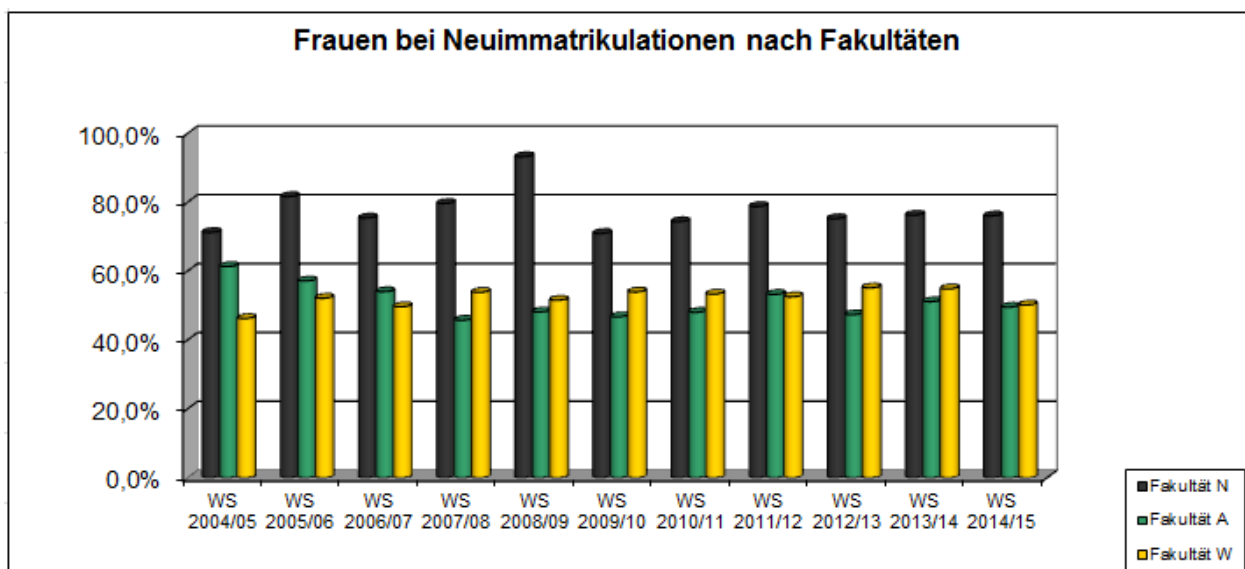
# Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2014



### 3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2014 / 2015			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2013 / 2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	765	379,5	49,6%	-121	-74	886	453,5	51,2%
<b>Fakultät N</b>	454	345,5	76,1%	-89	-69	543	414,5	76,3%
<b>Fakultät W</b>	1616	812	50,2%	58	-44	1558	856	54,9%
<b>Gesamt</b>	<b>2835</b>	<b>1537</b>	<b>54,2%</b>	<b>-152</b>	<b>-187</b>	<b>2987</b>	<b>1724</b>	<b>57,7%</b>

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



Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **54,2 %** deutlich sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** der Studienanfängerinnen von **49,8 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **48,1 %** (Statistisches Bundesamt). Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen bleibt auch auf Fakultätsebene annähernd konstant.

## 4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 17.2.2015

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2013/2014									
	Absolvent/-innen 2013/2014*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2012/2013*			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	649	351	54,1%	-5	5	654	346	52,9%	
Fakultät N	377	314	83,3%	10	35	367	279	76,0%	
Fakultät W	1169	637	54,5%	106	47	1063	590	55,5%	
<b>Gesamt</b>	<b>2195</b>	<b>1302</b>	<b>59,3%</b>	<b>111</b>	<b>87</b>	<b>2084</b>	<b>1215</b>	<b>58,3%</b>	

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

\*vorläufige Zahlen Stand: 14.3.2014

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2013/2014									
	2013/2014			Vergleich zum Vorjahr		2012/2013			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A Dr. sc. agr.	68	28	41,2%	19	5	49	23	46,9%	
Fakultät N Dr. rer. nat.	47	28	59,6%	-3	-2	50	30	60,0%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	34	9	26,5%	-5	-4	39	13	33,3%	
<b>Gesamt</b>	<b>149</b>	<b>65</b>	<b>43,6%</b>	<b>11</b>	<b>-1</b>	<b>138</b>	<b>66</b>	<b>47,8%</b>	

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

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2014									
	Habilitationen 2014			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2013			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	1	0	0%	-1	-2	2	2	100%	
Fakultät N	2	1	50,0%	1	1	1	0	0%	
Fakultät W	0	0	0%	-1	0	1	0	0%	
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0%</b>	

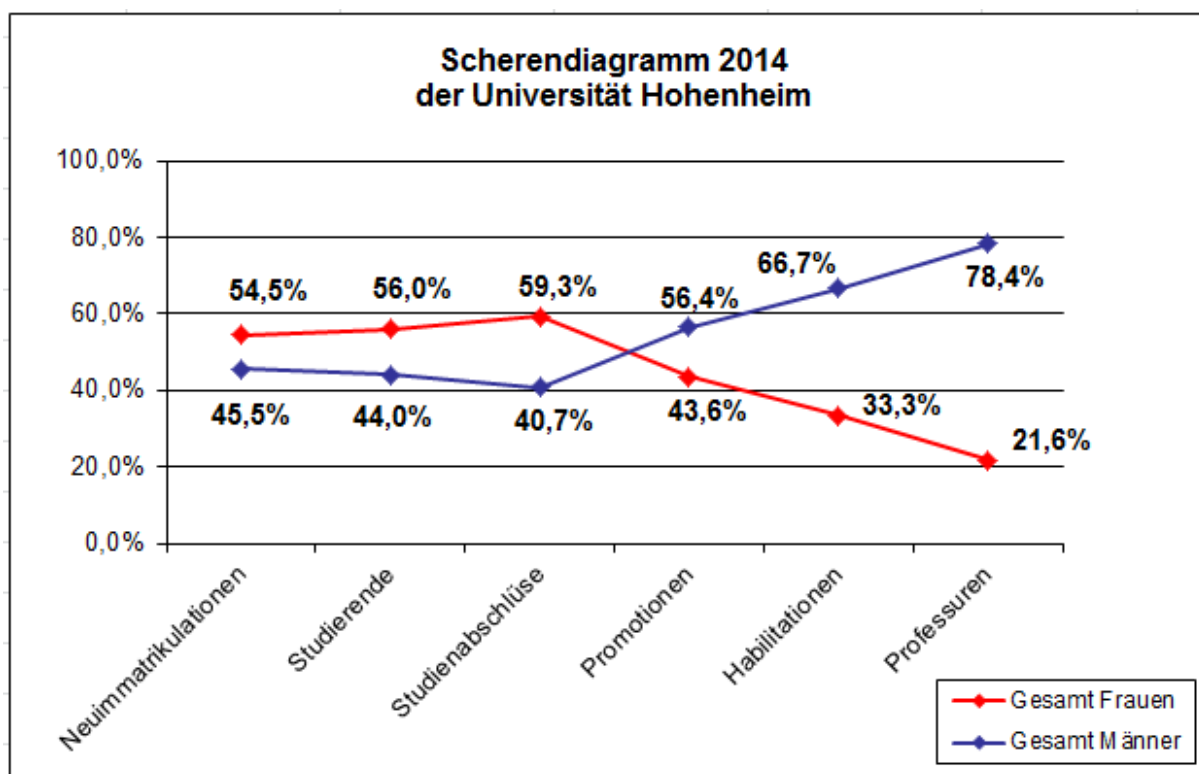
Quelle: Rektoramt RA3 / Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



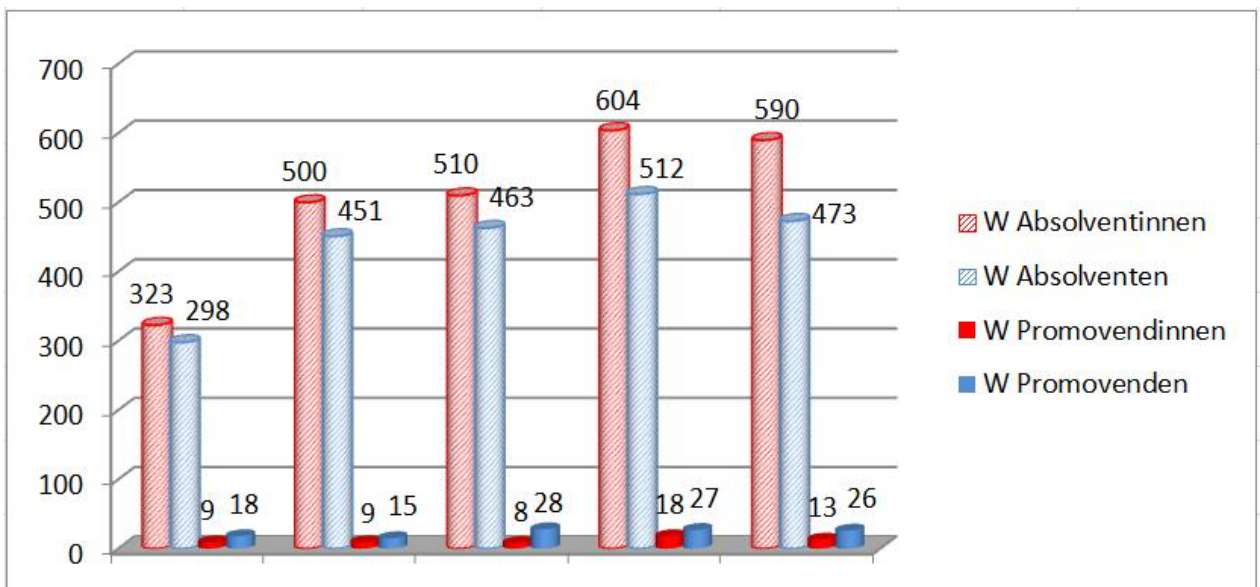
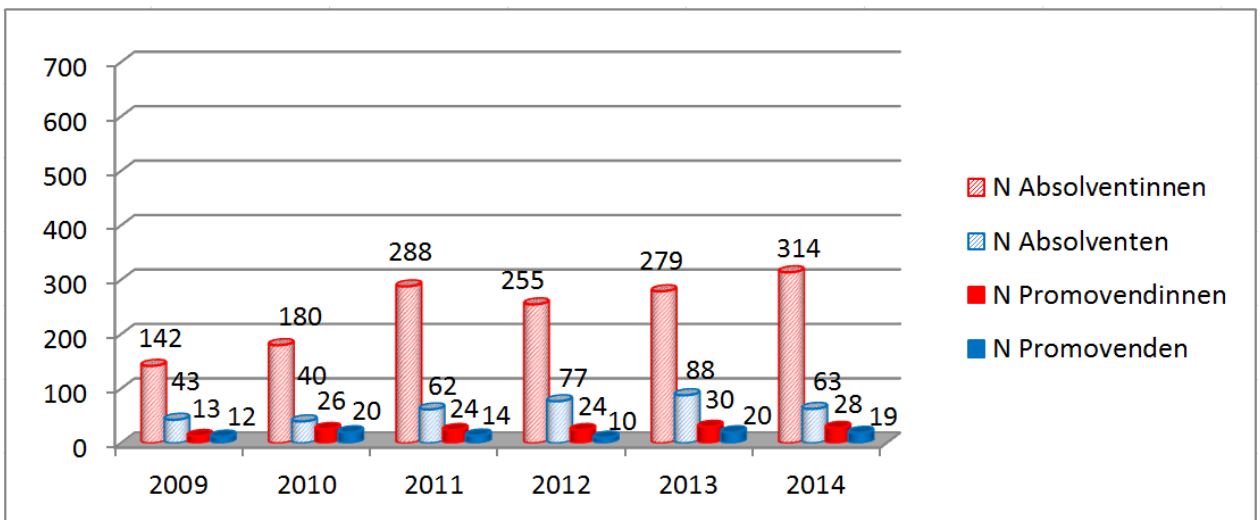
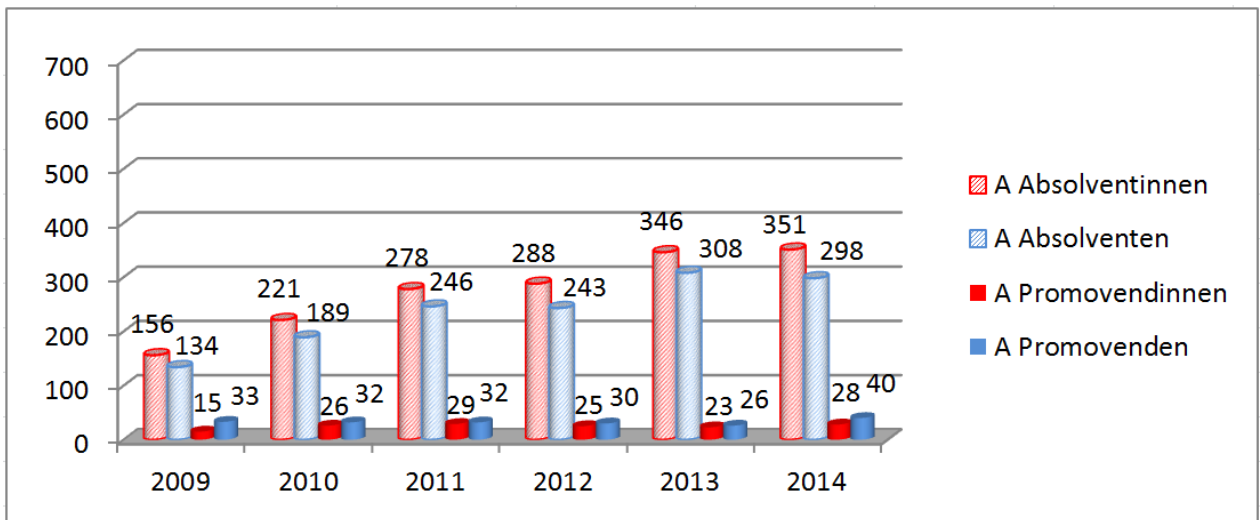
Der Anteil der **Absolventinnen** entspricht auch in diesem Jahr wieder dem Studentinnenanteil. Da keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, ist ein direkter Vergleich nur bedingt möglich. Mit **59,3 %** übersteigt der Anteil der Absolventinnen deutlich den **Bundesdurchschnitt** von **50,8 %** (Statistisches Bundesamt) und den **Landesdurchschnitt** von knapp **48,2 %** (Statistisches Landesamt).

Im Bereich der **Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **43,6 %** leicht gesunken, allerdings muss berücksichtigt werden, dass Promotionen mehrere Jahre dauern, so dass Fluktuationen in den Anteilen zwischen den einzelnen Jahren durchaus üblich sind. Der Anteil der Promotionen an der Universität Hohenheim entspricht sowohl dem **Bundesdurchschnitt** 2013 von **44,2 %** (Statistisches Bundesamt), als auch dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **43,1 %** (Statistisches Landesamt).

Im Jahr 2014 wurden drei **Habilitationen** abgeschlossen davon eine von einer Wissenschaftlerin. Das entspricht einem Frauenanteil von **33,3 %**. Dieser Wert liegt sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2013 von **27,4 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2013 von **28,1%** (Statistisches Landesamt).



# Blickpunkt Promotion



## Die Entwicklung der letzten 6 Jahre

	Jahr	Absolventinnen	Promovendinnen	Absolventen	Promovenden	Frauen in %	Männer in %
A	2009	156	15	134	33	9,6%	24,6%
	2010	221	26	189	32	11,8%	16,9%
	2011	278	29	246	32	10,4%	13,0%
	2012	288	25	243	30	8,7%	12,3%
	2013	346	23	308	26	6,6%	8,4%
	2014	351	28	298	40	8,0%	13,4%
N	2009	142	13	43	12	9,2%	27,9%
	2010	180	26	40	20	14,4%	50,0%
	2011	288	24	62	14	8,3%	22,6%
	2012	255	24	77	10	9,4%	13,0%
	2013	279	30	88	20	10,8%	22,7%
	2014	314	28	63	19	8,9%	30,2%
W	2009	323	9	298	18	2,8%	6,0%
	2010	500	9	451	15	1,8%	3,3%
	2011	510	8	463	20	1,6%	4,3%
	2012	604	18	512	27	3,0%	5,3%
	2013	590	13	473	26	2,2%	5,5%
	2014	637	9	532	25	1,4%	4,7%

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.

In allen Fakultäten beginnen weniger Frauen mit der Promotion als Männer. Darüber hinaus muss festgestellt werden, dass die Zahl der Promovierenden nicht proportional zu der Zahl der Absolvierenden zunimmt.

## 5. Stipendien

### **Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm**

Im Jahr 2014 wurden landesweit 57 Bewerbungen eingereicht, von denen wie in den letzten Jahren 10 Fellowships bewilligt werden konnten. Die Universität Hohenheim reichte nur einen Antrag ein, der jedoch nicht zum Erfolg führte. Die Bewilligungsquote dieses hoch kompetitiven Förderprogramms liegt bei 18 % und damit deutlich unter der der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Die Universität Hohenheim hat sich bisher nur in einem sehr geringen Ausmaß an diesem Förderprogramm beteiligt. Dies liegt u.a. an dem Finanzierungsmodus, der nach einer dreijährigen Finanzierung der Wissenschaftlerin durch das MWK eine anschließende verbindliche Finanzierungszusage von zwei Jahren durch die Universität vorschreibt. Diese Finanzierungszusage wird von den Instituten erwartet und ist von kleinen Einheiten nicht zu erbringen.

Das Land Baden-Württemberg fördert mit diesem Stipendium bisher mehr als 130 Nachwuchswissenschaftlerinnen, von denen mehr als 60% auf Professuren berufen wurden.

### **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm**

Mit dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm soll die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten erhöht werden.

Gefördert werden

- Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen für Frauen mit Kind in der Postdoc-Phase (Förderlinie I),
- an Kunst- und Musikhochschulen künstlerische Entwicklungsvorhaben, Teilnahmen an einem internationalen Wettbewerb, die Durchführung einer Solo-Tournee oder einer Ausstellung oder vergleichbarer Qualifikationsvorhaben im Rahmen von Stipendien, sowie Promotionen von Frauen an Kunst- und Musikhochschulen in Form von Beschäftigungsverhältnissen (Förderlinie II)
- berufsbegleitende Promotionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg oder an einer Dualen Hochschule anstreben (Förderlinie III).

Bewerbungsschluss war der 31. Oktober 2014. Der Förderbeginn ist für das erste Halbjahr 2015 vorgesehen.

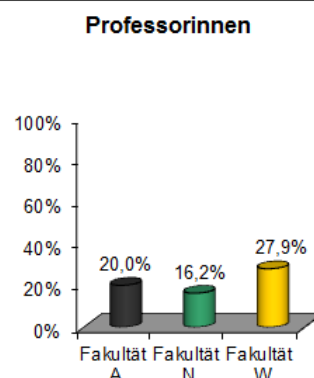
Die Universität Hohenheim hat eine erfolgreiche Stipendiatin aus der Förderlinie III. Allerdings erfolgte die Ausschreibung des Programms durch das MWK extrem spät, so dass von allen Hochschulen Baden-Württembergs lediglich 75 Anträge eingereicht wurden.

## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

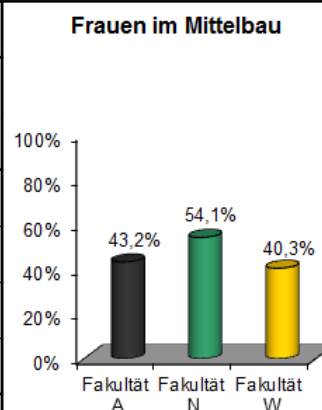
Stichtag: 8.3.2015

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	9	20,0%	0	0	45	9	20,0%
Fakultät N	37	6	16,2%	2	0	35	6	17,1%
Fakultät W	43	12	27,9%	2	2	41	10	24,4%
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>27</b>	<b>21,6%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>25</b>	<b>20,7%</b>



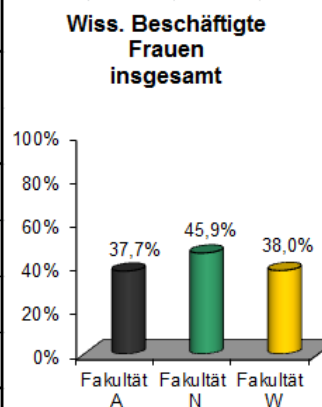
Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	146	63	43,2%	10	4	136	59	43,4%
Fakultät N	135	73	54,1%	2	2	133	71	53,4%
Fakultät W	186	75	40,3%	19	10	167	65	38,9%
sonstige Einrichtungen	59	23	39,0%	4	1	55	22	40,0%
<b>Gesamt</b>	<b>526</b>	<b>234</b>	<b>44,5%</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>491</b>	<b>217</b>	<b>44,2%</b>



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	191	72	37,7%	10	4	181	68	37,6%
Fakultät N	172	79	45,9%	4	2	168	77	45,8%
Fakultät W	229	87	38,0%	21	12	208	75	36,1%
sonstige Einrichtungen	59	23	39,0%	8	3	55	22	40,0%
<b>Gesamt</b>	<b>651</b>	<b>261</b>	<b>40,1%</b>	<b>39</b>	<b>19</b>	<b>612</b>	<b>242</b>	<b>39,5%</b>



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

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

Stichtag: 8.3.2015

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	-1	-1	1	1	0%
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>

**Professorinnen**

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

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	147	71	48,3%	-30	-12	177	83	46,9%
Fakultät N	90	50	55,6%	4	-3	86	53	61,6%
Fakultät W	31	9	29,0%	7	0	24	9	37,5%
sonstige Einrichtungen	45	21	46,7%	-18	-6	63	27	42,9%
<b>Gesamt</b>	<b>313</b>	<b>151</b>	<b>48,2%</b>	<b>-37</b>	<b>-21</b>	<b>350</b>	<b>172</b>	<b>49,1%</b>

**Frauen im Mittelbau**

Fakultät	in %
Fakultät A	48,3%
Fakultät N	55,6%
Fakultät W	29,0%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	147	71	48,3%	-30	-12	177	83	46,9%
Fakultät N	90	50	55,6%	4	-3	86	53	61,6%
Fakultät W	31	9	29,0%	7	0	24	9	37,5%
sonstige Einrichtungen	45	21	46,7%	-19	-7	64	28	43,8%
<b>Gesamt</b>	<b>313</b>	<b>151</b>	<b>48,2%</b>	<b>-38</b>	<b>-22</b>	<b>351</b>	<b>173</b>	<b>49,3%</b>

**Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt**

Fakultät	in %
Fakultät A	48,3%
Fakultät N	55,6%
Fakultät W	29,0%

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

## 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

Stichtag: 8.3.2015

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			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%	0	0	3	3	100%	0	0
Fakultät N	37	6	16,2%	2	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	43	12	27,9%	2	2	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	-1	-1
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>24</b>	<b>19,7%</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	14,3%	100%
Fakultät N	16,2%	0%
Fakultät W	27,9%	0%

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

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	46	17	37,0%	-1	1	247	117	47,4%	-19	-9
Fakultät N	32	10	31,3%	-1	-1	193	113	58,5%	7	0
Fakultät W	16	4	25,0%	4	2	201	80	39,8%	22	8
sonstige Einrichtungen	46	14	30,4%	3	1	58	30	51,7%	-17	-6
<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>45</b>	<b>32,1%</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>699</b>	<b>340</b>	<b>48,6%</b>	<b>-7</b>	<b>-7</b>

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	37,0%	47,4%
Fakultät N	31,3%	58,5%
Fakultät W	25,0%	39,8%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	88	23	26,1%	-1	1	250	120	48,0%	-19	-9
Fakultät N	69	16	23,2%	1	-1	193	113	58,5%	7	0
Fakultät W	59	16	27,1%	6	4	201	80	39,8%	22	8
sonstige Einrichtungen	46	14	30,4%	3	1	58	30	51,7%	-18	-7
<b>Gesamt</b>	<b>262</b>	<b>69</b>	<b>26,3%</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>702</b>	<b>343</b>	<b>48,9%</b>	<b>-8</b>	<b>-8</b>

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	26,1%	48,0%
Fakultät N	23,2%	58,5%
Fakultät W	27,1%	39,8%

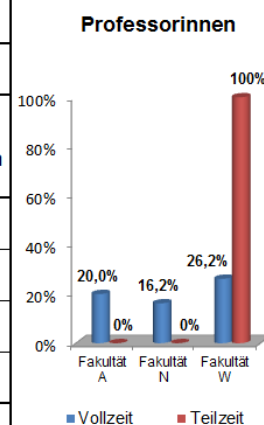
Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



## 9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang

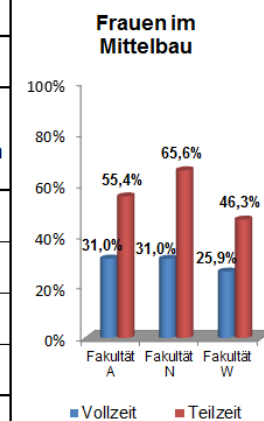
Stichtag: 8.3.2015

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			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%	0	0	0	0	0%	0	0
Fakultät N	37	6	16,2%	2	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	42	11	26,2%	1	1	1	1	100%	1	1
sonstige Einricht.	0	0	0%	-1	-1	0	0	0%	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>26</b>	<b>21,0%</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>



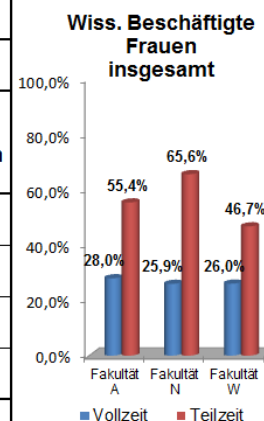
Quelle: APO5/Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	116	36	31,0%	-9	-4	177	98	55,4%	-11	-4
Fakultät N	71	22	31,0%	1	-5	154	101	65,6%	5	4
Fakultät W	81	21	25,9%	8	-2	136	63	46,3%	18	12
sonstige Einricht.	57	16	28,1%	-2	0	47	28	59,6%	-12	-5
<b>Gesamt</b>	<b>325</b>	<b>95</b>	<b>29,2%</b>	<b>-2</b>	<b>-11</b>	<b>514</b>	<b>290</b>	<b>56,4%</b>	<b>0</b>	<b>7</b>



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	161	45	28,0%	-9	-4	177	98	55,4%	-11	-4
Fakultät N	108	28	25,9%	3	-5	154	101	65,6%	5	4
Fakultät W	123	32	26,0%	9	-1	137	64	46,7%	19	13
sonstige Einricht.	57	16	28,1%	-3	-1	47	28	59,6%	-12	-5
<b>Gesamt</b>	<b>449</b>	<b>121</b>	<b>26,9%</b>	<b>0</b>	<b>-11</b>	<b>515</b>	<b>291</b>	<b>56,5%</b>	<b>1</b>	<b>8</b>



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

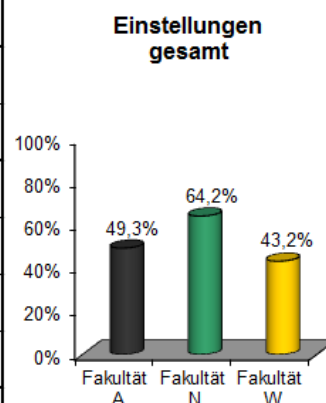


Die Zahlen unterstreichen erneut, dass die unbefristeten Stellen nach wie vor von Wissenschaftlern besetzt werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **26,3 %** liegt.

Von den Teilzeitbeschäftigten sind **56,5 %** Wissenschaftlerinnen, während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten bei nur **26,9 %** liegt. Bundesweite Studien belegen, dass nach wie vor überwiegend Frauen die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen übernehmen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren. Flexible Arbeitszeitmodelle müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angeboten werden, um die wissenschaftlichen Karrieren für Beide zu ermöglichen.

## 10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	73	36	49,3%	-15	-8	88	44	50,0%
Fakultät N	53	34	64,2%	3	7	50	27	54,0%
Fakultät W	74	32	43,2%	22	7	52	25	48,1%
Sonstige	15	8	53,3%	-2	-1	17	9	52,9%
<b>Gesamt</b>	<b>215</b>	<b>110</b>	<b>51,2%</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>207</b>	<b>105</b>	<b>50,7%</b>

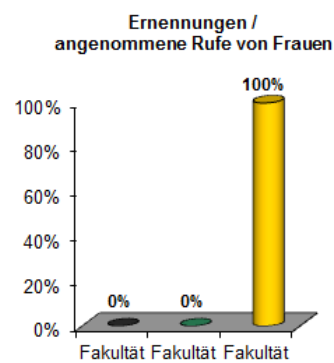


Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Planstellen beteiligt.

## 11. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2014			Vergleich zum Vorjahr		2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	3	0	0%	2	-1	3	1	100,0%
Fakultät N	2	0	0%	-1	-1	1	1	33,3%
Fakultät W	3	3	100%	-1	1	4	2	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5%</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>50,0%</b>



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

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden		
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen	
Fakultät A	Fg.: 320	Landschaftsökologie und Vegetationskunde	1		12	3	49	8				8	2
	Fg.: 340	Qualität pflanzlicher Erzeugnisse	1		12	5	12	4				4	0
	Fg.: 460	Populationsgenetik bei landw. Nutztieren	1		12	4	7	1				4	0
Fakultät N	Fg.: 180	Immunologie	1		13	4	40	15				8	2
	Fg.: 180	Nutrigenomics	1		13	3	22	8	1			5	2
Fakultät W	Fg.: 520	Statistik und Ökonometrie		1	14	4	45	9	1			8	2
	Fg.: 550	Soziologie		1	13	4	37	10	1		1	5	3
	Fg.: 570	BWL. Insb. Marketing II		1	13	5	32	7	1			6	3
<b>Gesamt</b>			<b>5</b>	<b>3</b>	<b>102</b>	<b>32</b>	<b>244</b>	<b>62</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>48</b>	<b>14</b>

Quelle: Fakultätsassistent, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Das im Gleichstellungsplan angestrebte Ziel, den Professorinnenanteil bis 2020 auf 20 %, langfristig auf 30 % anzuheben, konnte bereits im Jahr 2013 erreicht werden. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es auch weiterhin notwendig, die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu betreiben. Gründe für den Anstieg des Professorinnenanteils liegen in der „Aktiven Rekrutierung“ und in der konsequenten Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren.

## 12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	209	41	19,6%	143	21	66	20	30,3%
Fakultät N	117	19	16,2%	27	-32	90	51	56,7%
Fakultät W	212	53	25,0%	133	26	79	27	34,2%
Sonstige Einrichtungen	34	9	26,5%	0	-3	34	12	35,3%
<b>Gesamt</b>	<b>572</b>	<b>122</b>	<b>21,3%</b>	<b>303</b>	<b>12</b>	<b>269</b>	<b>110</b>	<b>40,9%</b>

Fakultät	in %
Fakultät A	19,6%
Fakultät N	16,2%
Fakultät W	25,0%

**Bewerbungen**

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

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	56	25	44,6%	38	16	18	9	50,0%
Fakultät N	39	28	71,8%	22	16	17	12	70,6%
Fakultät W	64	31	48,4%	21	12	43	19	44,2%
Sonstige Einrichtungen	10	7	70,0%	2	2	8	5	62,5%
<b>Gesamt</b>	<b>169</b>	<b>91</b>	<b>53,8%</b>	<b>83</b>	<b>46</b>	<b>86</b>	<b>45</b>	<b>52,3%</b>

Fakultät	in %
Fakultät A	44,6%
Fakultät N	71,8%
Fakultät W	48,4%

**Vorstellungen**

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

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	55	23	41,8%	30	10	25	13	52,0%
Fakultät N	27	17	63,0%	7	5	20	12	60,0%
Fakultät W	45	19	42,2%	-3	2	48	17	35,4%
Sonstige Einrichtungen	4	3	75,0%	1	1	3	2	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>131</b>	<b>62</b>	<b>47,3%</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>96</b>	<b>44</b>	<b>45,8%</b>

Fakultät	in %
Fakultät A	41,8%
Fakultät N	63,0%
Fakultät W	42,2%

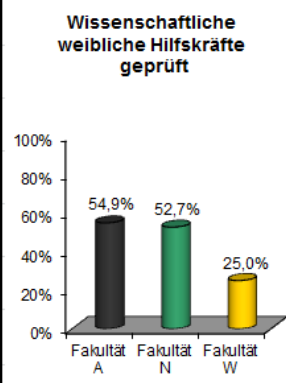
**Einstellungen**

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

# 13. Hilfskraftstellen

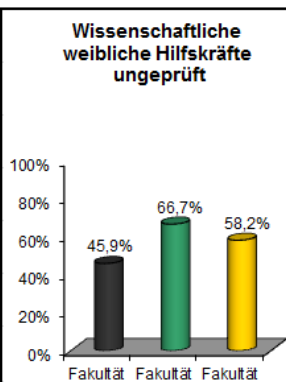
Stichtag: 8.3.2015

wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	1. 1. 2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	63	39	61,9%	-8	0	71	39	54,9%
<b>Fakultät N</b>	51	32	62,7%	-4	3	55	29	52,7%
<b>Fakultät W</b>	16	4	25,0%	0	-1	16	5	31,3%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	8	5	62,5%	2	2	6	3	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>138</b>	<b>80</b>	<b>58,0%</b>	<b>-10</b>	<b>4</b>	<b>148</b>	<b>76</b>	<b>51,4%</b>



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

stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	1. 1. 2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	111	51	45,9%	-20	-10	131	61	46,6%
<b>Fakultät N</b>	105	70	66,7%	-18	-6	123	76	61,8%
<b>Fakultät W</b>	196	114	58,2%	33	18	163	96	58,9%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	66	39	59,1%	-7	2	73	37	50,7%
<b>Gesamt</b>	<b>478</b>	<b>274</b>	<b>57,3%</b>	<b>-12</b>	<b>4</b>	<b>490</b>	<b>270</b>	<b>55,1%</b>



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

# 14. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	293	145	49,5%	57	2	236	143	60,6%	
Fakultät N	182	107	58,8%	-58	-26	240	133	55,4%	
Fakultät W	180	71	39,4%	14	9	166	62	37,3%	
Sonstige Einrichtungen	55	23	41,8%	-2	-4	57	27	47,4%	
<b>Gesamt</b>	<b>710</b>	<b>346</b>	<b>48,7%</b>	<b>11</b>	<b>-19</b>	<b>699</b>	<b>365</b>	<b>52,2%</b>	

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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	

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

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

## 15. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Reduzierungen*									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			<b>Reduzierungen</b> 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>54,5%</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>45,0%</b>	

Quelle: Personal und Organisation APO 1 Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			<b>Beurlaubung von Mitarbeiterinnen</b> 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Fakultät A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	
<b>Fakultät N</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	
<b>Fakultät W</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>	

Quelle: Personal und Organisation APO 1 Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 14/15

Stand: 8.3.2015

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			<b>Beurlaubungen gesamt</b> 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Gesamt</b>	<b>296</b>	<b>180</b>	<b>60,8%</b>	<b>-69</b>	<b>-39</b>	<b>365</b>	<b>219</b>	<b>60,0%</b>	

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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung									
	Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2013 - 31.12.2013			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>90,3%</b>	<b>-4</b>	<b>-4</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>91,4%</b>	

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

## 16. Gremien:

### Fakultätsräte Stand: 01.01.2015

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	46	9	19,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	1	16,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>22,2%</b>

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	22,2%
Männer	77,8%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	36	7	19,4%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	4	66,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	3	100%
<b>Gesamt</b>	<b>53</b>	<b>17</b>	<b>32,1%</b>

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	32,1%
Männer	67,9%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	39	12	30,8%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	8	4	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>21</b>	<b>34,4%</b>

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	34,4%
Männer	65,6%

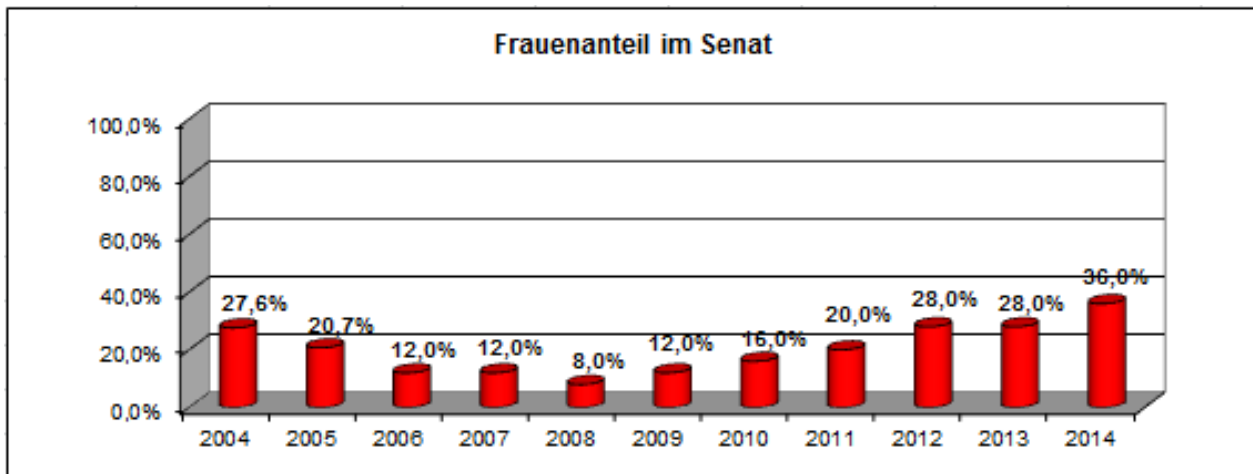
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

# Senat

Stand: 01.01.2015

<b>Mitglieder des Senats 2014</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat</b>	5	1	20,0%
<b>Dekane</b>	3	1	33,3%
<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>	1	1	100%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	7	1	14,3%
<b>Vertreter der Studierenden</b>	3	2	66,7%
<b>Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	3	2	66,7%
<b>Vertreter des Sonstigen Personals</b>	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>36,0%</b>

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



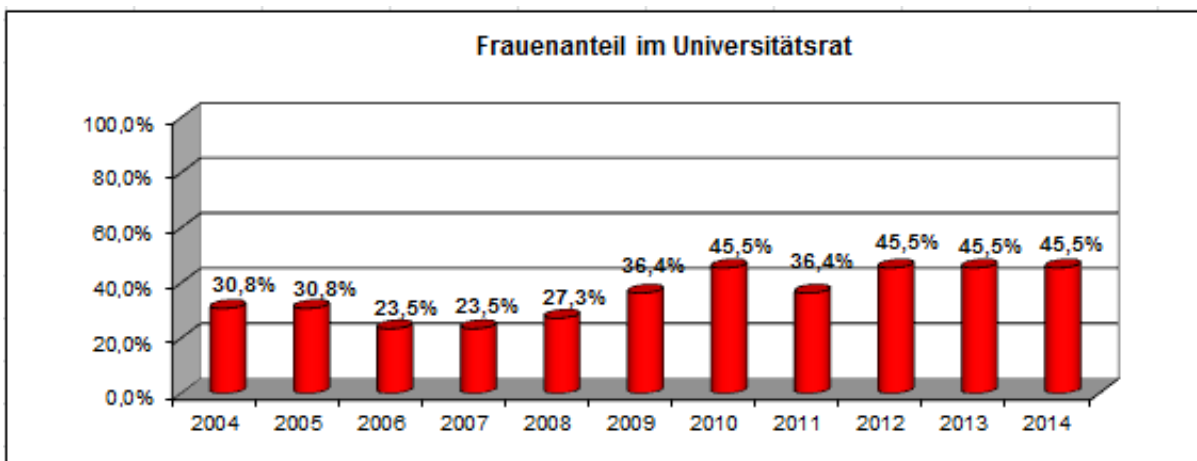


# Universitätsrat

Stand: 01.01.2015

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

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



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 der Fall ist. Mittlerweile sind auch in alle Vertretungen von Statusgruppen Frauen gewählt worden.

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2013 folgende Zahlen:

Präsidentin/Rektorin:	54 (14,5%)
Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen	171 (24,0%)
Kanzlerinnen	90 (29,4%)

Der **Bundesdurchschnitt** der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **22,5%** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt** von **ca. 31,9 %** (GWK). Allerdings wird ein Frauenanteil von 40% im Universitätsrat durch das MWK eingefordert.

## II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten







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

Berichtszeitraum  
01.01.2014 – 31.12.2014

#### Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 17.11.2014)

Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1. 1. 2014 - 31.12.2014			1. 1. 2013 - 31.12.2013		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	171	107	62,6%	221	143	64,7%
Agrarbiologie Dipl. **	5	2	40,0%	46	9	19,6%
Agrarbiologie M.Sc. **	100	67	67,0%	84	82	97,6%
Agrarwissenschaft B.Sc.	803	378	47,1%	856	401	46,8%
Agrarwissenschaft M.Sc.	718	372	51,8%	659	327	49,6%
Agribusiness M.Sc.	214	105	49,1%	193	93	48,2%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	64	23	35,9%	59	17	28,8%
Bioeconomy M.Sc.	9	6	66,7%	0	0	0,00%
Crop Sciences M. Sc.	60	21	35,0%	52	16	30,8%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	121	60	49,6%	107	50	46,7%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	53	37	69,8%	47	33	70,2%
Landscape Ecology M.Sc.	7	3	42,9%	0	0	0,00%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	210	62	30,8%	308	108	35,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	76	22	28,9%	71	19	36,8%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc. . **	11	4	36,4%	4	2	50,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	120	77	64,2%	118	73	61,9%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>2733</b>	<b>1346</b>	<b>49,2%</b>	<b>2827</b>	<b>1374</b>	<b>48,6%</b>

\*\* auslaufende Studiengänge

<sup>1</sup> Sämtliche Zahlen stammen vom RA der Universität Hohenheim

**Tab 2.: Neuimmatrikulationen 2014/15 (Stand: 31.03.2015)**

Studiengang	Studienjahr 2014/2015			Studienjahr 2013/2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie* B.Sc.	23	12,5	54,2%	28	20,5	73,2%
Agrarbiologie M.Sc.	3	2	66,7%	57	42	73,7%
Agrarwissenschaften B. Sc.	215	105	48,8%	246	113	45,9%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	177	96	54,2%	179	101	56,4%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics	40	16	40,0%	35	19	54,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc	23	10	43,5%	19	6	31,6%
Agribusiness M.Sc.	96	48	50,0%	106	53	50,0%
Bioeconomy M.Sc.	4	2	50,0%	0	0	0,00%
Crop Science M.Sc.	22	7	31,8%	21	6	28,6%
Landscape Ecology M.Sc.	7	3	42,9%	0	0	0,00%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	49	22	49,9%	25	15	60,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	14	9	64,3%	19	12	63,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc	32	12	37,5%	67	15	22,4%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc	25	10	40,0%	26	12	46,2%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	34	24	70,6%	47	36	76,6%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc	1	1	100,0%	11	3	27,3%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>765</b>	<b>379,5</b>	<b>49,6%</b>	<b>886</b>	<b>453,5</b>	<b>51,2%</b>

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

**Tab 3.: Studienabschlüsse im Studienjahr 2013/14 (Stand: 17.02.2015)**

Studiengang	Absolvent/-innen 2013/14			Absolvent/-innen 2012/13		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Allgemeine Agrarwissenschaften Dipl.	1	1	100,0 %	1	0	0,0%
Agrarwissenschaften B.Sc.	168	98	58,3 %	191	106	55,5 %
Agrarwissenschaften M.Sc.	92	49	53,3 %	95	52	54,7 %
Agrarwissenschaften Agricultural Economics M.Sc.	26	11	42,3 %	22	9	40,9 %
Agrarbiologie Dipl.	7	5	71,4 %	20	15	75,0 %
Agrarbiologie B.Sc.	63	44	69,8 %	70	52	74,3 %
Agrarbiologie M.Sc.	27	20	74,1 %	24	17	70,8 %
Agribusiness M.Sc.	57	33	57,9 %	28	12	42,9 %



Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	9	3	33,3%	15	7	46,7 %
Crop Science M.Sc.	14	4	28,6 %	22	7	31,8 %
Environmental Protection and Agrucultural Food Production M.Sc.	31	12	38,7 %	17	9	52,9 %
Environmental Science-, Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	11	7	63,6 %	11	8	72,7 %
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B. Sc	92	43	46,7 %	81	27	33,3 %
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	21	4	19,0 %	22	1	4,5%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	28	17	60,7%	23	17	73,9 %
Organic Food Chain Management, M.Sc.	1	0	0,0 %	11	7	14,3 %
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.	1	0	0,0%	1	0	0,0%
<b>Gesamtzahl Fak. A</b>	<b>649</b>	<b>351</b>	<b>54,1 %</b>	<b>654</b>	<b>346</b>	<b>52,9 %</b>

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
<b>2013/14</b>	68	40	28	41,2
<b>2012/13</b>	49	26	23	46,9
<b>2011/12</b>	55	30	25	45,5
<b>2010/11</b>	61	32	29	47,5
<b>2009/10</b>	58	32	26	44,8
<b>2008/09</b>	48	33	15	31,3

\* 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 [%]
<b>2014</b>	1	1	0	0,00%
<b>2013</b>	2	0	2	100,0
<b>2012</b>	5	2	3	60,0
<b>2011</b>	7	1	6	85,7
<b>2010</b>	6	3	3	50,0
<b>2009</b>	3	3	0	0,0
<b>2008</b>	2	1	1	50,0

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

6a: Professuren

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2014</b>	45	36	9	20,0
<b>2013</b>	45	36	9	20,0
<b>2012</b>	44	37	7	15,9
<b>2011</b>	44	38	6	13,6
<b>2010</b>	44	38	6	13,6
<b>2009</b>	42	38	4	9,5
<b>2008</b>	43	40	3	7,0

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2014</b>	146	83	63	43,2
<b>2013</b>	136	77	59	43,4
<b>2012</b>	133	78	55	41,4
<b>2011</b>	137	76	61	44,5
<b>2010</b>	119	66	53	44,5
<b>2009</b>	124	67	57	46,0
<b>2008</b>	113	62	51	45,1

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2014</b>	147	76	71	48,3
<b>2013</b>	177	94	83	46,9
<b>2012</b>	177	88	89	50,0
<b>2011</b>	143	85	58	40,6
<b>2010</b>	145	104	56	38,6
<b>2009</b>	161	98	63	39,1
<b>2008</b>	123	75	48	39,0

**Tab. 7: Hilfskräfte bezogen auf das Kalenderjahr**

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

<b>Jahr</b>	<b>gesamt</b>	<b>männl.</b>	<b>weibl.</b>	<b>Frauenanteil [%]</b>
<b>2014</b>	63	24	39	61,9
<b>2013</b>	71	32	39	54,9
<b>2012</b>	59	24	36	59,3
<b>2011</b>	47	18	29	61,7
<b>2010</b>	48	24	24	50,0
<b>2009</b>	37	11	26	70,3
<b>2008</b>	41	20	21	51,2



7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2014	111	60	51	45,9
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 2013/14 hat leicht von 51,2% auf 49,6% abgenommen (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 aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt, jedoch wurde im Jahr 2014 bei der einzigen Neubesetzung eine Frau berücksichtigt. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr leicht von 46,9% auf 41,2% gesunken (Tab. 4). Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist insgesamt in den vergangenen Jahren angestiegen (Tab. 5). Während sich im Jahr 2013 zwei Personen (beides Frauen) habilitiert haben, gab es im Jahr 2014 eine Habilitation von einem Mann. 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, der Anteil ist von 54,9% auf 61,9% gestiegen. Bei den studentischen Hilfskräften ist der Frauenanteil nahezu gleich geblieben.

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 etwa 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 Schwangeren und 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, im Wintersemester 2014/15 waren 210 Studierende im Promotionsstudiengang AW eingeschrieben, davon waren zum Stichtag 17.11.2014 102 weiblich.

#### **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.



Prof. Dr. Ralf Vögele  
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN  
DER DEKAN



**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur  
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags  
im Jahr 2014**

## 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 2014) 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 zentrale Querschnittsaufgabe auf allen strukturellen Ebenen. Insbesondere die Gleichstellung von Frauen und Männern steht 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 sowohl die Gesamtzahl an Personen als auch der Anteil von Frauen in den verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften im Vergleich zur Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben. Die Darstellung soll einen Überblick über die Entwicklung der Zahlen geben und erfolgt daher fachbereichs- und studiengangübergreifend.

Bei den absoluten Studierendenzahlen, Promotionen und Planstellen im Mittelbau ist über die Jahre ein Anstieg zu verzeichnen. Die anderen Personenzahlen sind relativ konstant. Der Frauenanteil zeigt keine deutlichen Veränderungen seit 2011.

Der Frauenanteil ist in der Fakultät Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen höher als in der Gesamtuniversität:

- bei Neuimmatrikulierten, Studierenden und Studienabschlüssen liegt er bei 77% und damit mehr als 20 Punkte über dem der Gesamtuniversität
- bei Promotionen liegt er bei 63% und damit mehr als 15 Punkte über dem der Gesamtuniversität
- bei HiWis und Mittelbau ist der Frauenanteil in der Fakultät N mit 6 Prozentpunkten nur geringfügig höher als in der Gesamtuniversität
- nur bei den Professoren liegt die Fakultät N mit 16,2% Professorinnen 5 Punkte unter dem Durchschnitt der Universität
- in den letzten 4 Jahren gab es in der Fakultät N nur 5 Habilitationen, davon 1 Frau.

Tabelle 1:

Entwicklung der absoluten Anzahl der Personen (oben) sowie der Frauenanteile (unten) in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften und der Gesamtuniversität seit 2011. Die Tabelle wurde von A. Stintzi und D. Kiefer erstellt; die Datengrundlage wurde von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhoben.

<b>Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen</b>	<b>Fakultät Naturwissenschaften</b>				<b>Universität</b>			
	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Neuimmatrikulierte	454	543	560.5	460.5	2835	2887	2932	2682
Studierende	1714	1746	1638	1523	9853	9915	9628	9220
Studienabschlüsse	377	367	332	412	2195	2084	1979	1979
Promotionen Dr. rer. nat.	47	50	34	38	149	138	134	127
HiWi ungeprüft	105	123	108	141	478	490	504	508
HiWi geprüft	51	55	44	35	138	148	144	107
Mittelbau Drittmittel	90	86	100	95	313	350	413	339
Mittelbau Planstellen	135	133	126	120	526	491	455	482
Mittelbau befristet	193	186	194	180	699	706	732	684
Mittelbau unbefristet	32	33	32	35	140	135	136	133
Mittelbau Teilzeit	154	149	169	147	514	514	491	451
Mittelbau Vollzeit	71	70	78	79	325	327	377	370
Habilitationen	2	1	0	2	3	4	5	9
Professorinnen/Professoren	37	35	32	33	125	121	114	114

<b>Frauenanteil in den Statusgruppen</b>	<b>Fakultät Naturwissenschaften</b>				<b>Universität</b>			
	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>	<b>2011</b>
Neuimmatrikulierte	76.1	76.3	75.3	78.8	54.2	57.7	56.9	57.3
Studierende	74.9	76.5	76.9	75.9	56.0	56.4	56.2	55.8
Studienabschlüsse	83.3	76.0	76.8	79.9	59.3	58.3	58.0	58.5
Promotionen Dr. rer. nat.	59.6	60.0	70.6	63.2	43.6	47.8	50.0	48.0
HiWi ungeprüft	66.7	61.8	55.6	58.2	57.3	55.1	54.5	56.3
HiWi geprüft	62.7	62.9	54.5	62.9	58.0	62.6	56.9	62.6
Mittelbau Drittmittel	55.6	61.6	63.0	61.1	48.2	49.3	51.8	47.2
Mittelbau Planstellen	54.1	53.4	51.6	42.5	44.5	44.2	42.6	44.4
Mittelbau befristet	58.5	60.8	60.8	57.3	48.6	49.4	50.1	50.6
Mittelbau unbefristet	31.3	33.3	31.3	28.2	32.1	31.1	30.1	30.8
Mittelbau Teilzeit	65.6	65.1	55.6?	63.8	56.4	55.1	55.6	55.6
Mittelbau Vollzeit	31.0	38.6	46.2?	34.2	29.2	32.4	35.8	35.6
Habilitationen	50.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	60.0	66.7
Professorinnen/Professoren	16.2	17.1	15.6	12.1	21.6	20.7	17.5	14.0

## II. Zielvorgaben

Die Zielvorgaben zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages müssen individuell für die einzelnen Studiengänge gesetzt werden, da sich in einigen Fachbereichen erhebliche Unterschiede feststellen lassen. Daher werden in diesem Kapitel die verschiedenen Studiengänge einzeln diskutiert. Dabei werden nur die Fälle betrachtet, in denen auffällige Abweichungen vom Durchschnitt zu beobachten sind, oder in denen im Beobachtungszeitraum ein eindeutiger Trend zu verzeichnen ist.

### 1. Studierende und Neuimmatrikulierte

Wie bereits erwähnt erreichte der Frauenanteil unter den Studierenden der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften im Jahr 2014 ein Niveau von durchschnittlich etwa 75%.

In den Lebensmittelwissenschaften liegt der Frauenanteil leicht darunter bei fast 70% und in der Biologie (ohne den auslaufenden Diplomstudiengang) bei 64%.

In keinem der Studiengänge war das Verhältnis von Frauen und Männern ausgewogen.

In die richtige Richtung entwickeln sich aber die Zahlen für die Neuimmatrikulationen im Studiengang Biologie. Hier ist ein Rückgang des Frauenanteils von 75% in 2011 auf 54% in 2014 zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern zu begrüßen.

Im Gegensatz dazu wird in den Studiengängen Erdsystemwissenschaften die Abweichung von ausgewogenen Verhältnissen immer größer. Sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch unter den Studierenden nimmt der Frauenanteil stetig ab. 2011 und 2012 waren noch 65% der Studierenden Frauen, 2013 56% und 2014 nur noch 29%.

Ein problematischer Frauenüberschuss von über 90% findet sich in den ernährungsbezogenen Studiengängen. Besonders dramatisch stellt sich die Situation in den beiden ernährungswissenschaftlichen Masterstudiengängen dar. In der Ernährungsmedizin finden sich unter den im Studienjahr 2013/2014 neu immatrikulierten Studierenden ausschließlich Frauen, in den Molekularen Ernährungswissenschaften hat sich nur ein einziger Mann neu immatrikuliert.

Zur Umsetzung des im Gleichstellungsplans der Universität Hohenheim verankerten *gender mainstreaming* Prinzips wird für diese Studiengänge ein wirksames Konzept gebraucht.



Dies ist naturgemäß schwer, da sicher multifaktorielle Ursachen für die Situation vorliegen, die auch häufig nicht von der Universität beeinflusst oder gar gesteuert werden können.

Es werden Maßnahmen gebraucht die zu einer Erhöhung des Männeranteils unter den Bewerbern führen. Eventuell kann man auch über eine Veränderung der Zulassungsmodalitäten eine Erhöhung des Männeranteils unter den Studierenden erreichen.

## ***2. Studienabschlüsse und Promotionen***

Der Prozentsatz der Studienabschlüsse von Frauen ist über die letzten Jahre relativ konstant zwischen 76 und 80%. In 2014 lag er mit 83.3% darüber. Dieser Prozentsatz an Frauen bei den Studienabschlüssen ist der höchste Wert der vergangenen 5 Jahre und liegt hauptsächlich begründet in den sehr hohen Frauenanteilen bei den ernährungswissenschaftlichen Studiengängen. Bereits im Bachelorstudiengang Ernährungsmanagement und Diätetik sind im Jahr 2014 nur Absolventinnen zu verzeichnen. In den beiden Masterstudiengängen der Ernährungswissenschaften haben ebenfalls ausschließlich Frauen einen Studienabschluss erreicht, obwohl bei der für diesen Jahrgang relevanten Neuimmatrikulation im Jahr 2011 einige männliche Studierende eingeschrieben waren. Es sollte überdacht werden, ob die Studieninhalte für männliche Studierende attraktiver gestaltet werden können.

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt auf Vorjahresniveau, mit 60% aber unter dem ungewöhnlich hohen Wert von 2012.

## ***3. Wissenschaftliche Hilfskräfte***

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

## ***4. Mittelbau***

Hinsichtlich der Stellen-Finanzierung ist eine leichte Verschiebung von Drittmittel- auf Planstellen zu verzeichnen. Der Frauenanteil auf Drittmittelstellen sank seit 2011 stetig von 61.1% auf 55.6% in 2014. Demgegenüber stieg der Frauenanteil auf Planstellen von 42.5%

auf 54.1%. Diese Entwicklung ist als positiv zu werten, da die Zahlen der Vorgabe einer ausgewogenen Geschlechterverteilung in dieser Statusgruppe sehr nahe kommen.

Nach wie von arbeiten Frauen im Mittelbau vorwiegend in Teilzeit (unverändert bei 66%) während der Frauenanteil auf Vollzeitstellen sogar leicht gefallen ist und bei nur 31% liegt. Der hohe Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten ist jedoch im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in dieser Gruppe auch die Doktorandinnen enthalten sind, die in der Regel eine Teilzeitstelle besetzen.

Problematisch ist nach wie vor der geringe Frauenanteil auf unbefristeten Stellen: im Vergleich zu rund 60% Frauen auf befristeten Stellen liegt der Anteil bei unbefristeten Stellen seit Jahren bei konstant nur wenig über 30%. Der Zielwert von 50% bis zum Jahr 2017 - verankert im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim- kann nicht mehr erreicht werden. Um dieses Ziel nicht zu weit zu verfehlen ist weiter konsequente Förderung qualifizierter Frauen und eine sorgfältige Abwägung bei der Besetzung unbefristeter Planstellen erforderlich. 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***

Wie schon erwähnt gab es in den letzten 4 Jahren in der Fakultät N nur 5 Habilitationen, davon 1 Frau. Die erschreckend niedrige Zahl an Habilitationen insgesamt könnte darauf hindeuten, dass die Universitätskarriere im Allgemeinen und an der Uni Hohenheim im Besonderen unattraktiv geworden ist. Für junge Wissenschaftlerinnen ist es besonders wichtig, in diesem Stadium der Karriere Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten.

Es wurden zwei Rufe auf Professuren angenommen, beide (Immunologie; Nutrigenomics) von Männern. Insgesamt weist die Fakultät N zurzeit einen Frauenteil von 16,2 % (Vorjahr: 17,1%) in der Professorenschaft erreicht werden. Diese Steigerung ist natürlich eine Entwicklung in die angestrebte Richtung. Die Fakultät N kann die im Gleichstellungsplan der Universität angestrebte Zielvorgabe von 20% Frauenanteil bis zum Jahr 2017 in der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen nicht erreichen, da in den kommenden zwei Jahren keine Neuberufungen zu erwarten sind.

## 6. Fakultätsrat

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist wie in den vorangegangenen Jahren im *Mittelbau* 75% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist zu 67% weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von 19,4 % in der *Professorenschaft* (incl. Außerplanmäßige Professuren) ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 32,1 %. Dies ist wieder eine deutliche Erhöhung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (27,1%). 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 rund 16%. 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 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. Hier herrscht trotz einer gewissen 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 2014 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*-Habitationsprogramm: nächster Einreichungstermin voraussichtlich 1. Juli 2016, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern: nächster Bewerbungsschluss 31. Dezember 2015) 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. Einen guten, wenn auch nicht mehr in allen Teilen aktuellen Überblick über Fördermöglichkeiten speziell für Frauen gibt der von der Universität Bielefeld herausgegebene „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“.
- 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 gut

zugängliche Plattform für Praktikumsangebote für Oberstufen-Schüler und –Schülerinnen auf der *homepage* der Universität eingerichtet werden. Es gibt bisher für interessierte Jugendliche zwar das Praktikantenamt als Ansprechpartner an der Universität Hohenheim z.B. für Plätze für ein BOGY-Praktikum (Berufsorientierung an Gymnasien) oder ein freiwilliges Praktikum nach dem Abitur. Jedoch ist die entsprechende Seite viel zu schwer auffindbar. Zudem ist das Angebot lückenhaft. Die Dozenten und Dozentinnen der Fakultät Naturwissenschaften sind aufgerufen, entsprechende Praktikumsplätze beim Praktikantenamt zentral zu melden. 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](http://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 4. August 2015

Prof. Dr. H. Breer

Dekan der Fakultät  
Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften





29.05.2015

### **Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2014 bis 31.12.2014**

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 2014 sank der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr leicht von 56,4 auf 56,0 Prozent. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,8 auf 53,4 Prozent bei insgesamt angestiegener Studierendenzahl (5406 Studierende, davon 2888 weiblich) ebenfalls leicht verringert. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um ein Prozentpunkt auf 54,5 Prozent gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2013/2014 nach wie vor leicht über dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt aber immer noch ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2014/2015 von 54,9 Prozent im Vorjahr auf 50,2 Prozent gesunken und liegt damit erneut unter dem Frauenanteil aller Neumatrikulationen an der Universität Hohenheim (54,2 %). Eine Geschlechtergleichverteilung ist damit auf Fakultätsebene nahezu erreicht.

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 2014/2015 nach Studiengängen**

<b>Studiengang</b>	<b>Frauenanteil in Prozent</b>
<b>Bioeconomy – M.Sc.</b>	60,0%
<b>Economics M.Sc.</b>	50,0%
<b>Empirische Kommunikationswissenschaft M.Sc.</b>	91,9%
<b>International Business and Economics M. Sc.</b>	56,1%
<b>Kommunikationsmanagement - M.Sc.</b>	92,9%
<b>Kommunikationsmanagementt - B.Sc.</b>	76,3%
<b>Management M. Sc.</b>	51,7%
<b>Wirtschaftsinformatik M.Sc.</b>	22,9%
<b>Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.</b>	76,6%
<b>Wirtschaftswissenschaften-wirtschaftspädagogisches Profil B.Sc.</b>	61,8%
<b>Wirtschaftswissenschaften-ökonomisches Wahlprofil B.Sc.</b>	39,7%
<b>Summe Fakultät W</b>	<b>50,2%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>54,2%</b>

Quelle: Abt. Personal und Organisation: Erg/Un; Bearbeitung:  
Gleichstellungsbüro (025)  
(Stichtag: 31.03.2015)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationsmanagement als auch die beiden Masterstudiengänge Empirische Kommunikationswissenschaft und Kommunikationsmanagement werden weiterhin sehr 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 2014 von 65,6 auf 61,8 Prozent erneut leicht gesunken.

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil (817 Neuimmatrikulationen) sank der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen auf 39,7 Prozent. Es muss verstärkt daran gearbeitet werden, die Zielmarke von 50 Prozent nicht aus den Augen zu verlieren.

Schwierig bleibt weiterhin der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier sank der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender auf 22,9 Prozent. Es sollte unbedingt versucht werden, mehr Frauen für diesen Studiengang durch geeignete Maßnahmen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen) zu begeistern, um den negativen Trend zumindest abzufangen. Im



wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist das Verhältnis der Geschlechter mit 50 Prozent ausgeglichen.

### Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 58,2 Prozent gesunken – und liegt damit wie im vergangenen Jahr oberhalb des Anteils weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (53,4 %). Bei den *geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* hat sich der Anteil von Frauen im Vergleich zum Vorjahr erneut reduziert und liegt nur noch bei 25 Prozent.

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO konstant bei 38,7 Prozent geblieben. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2016), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, erneut verfehlt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,4 Prozent sowie der Absolventen von 54,5 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (4 von 16, entspricht 25%) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (80 von 201, entspricht 39,8%) nach wie vor unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 21 von 81 (25,9 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 63 von 136 Teilzeitstellen (46,2 %) von Frauen besetzt.

**Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2014**

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
<b>Professuren</b> (Planstellen incl. 2012-Professuren)	45		
- davon besetzt	43	12	27,9
<b>Mittelbau</b>			
- Gesamt	217	84	38,7
- auf Planstellen	186	75	40,3
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	31	9	29,0
<b>wiss. Hilfskräfte</b>			
- geprüft	16	4	25,0
- ungeprüft	196	114	58,2

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

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO sind im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge zwei Professuren mehr zu vermelden. Von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät (10 davon sind 2012-Professuren) waren im Jahr 2014 43 Professuren besetzt, zwölf davon von Professorinnen (*zwei davon in Vertretung*), was einem Frauenanteil von 27,9 Prozent und einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr von über drei 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 2013 auch in 2014 wieder erreicht worden.

### **Einstellungsverhalten**

Im Jahr 2014 wurden an der Fakultät WISO insgesamt 3 Rufe erteilt, die alle an weibliche Bewerber gingen. 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

34,2 Prozent auf 25 Prozent (53 von 212) zurückgegangen. Damit liegt der Frauenanteil an den Bewerbern noch deutlicher unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 53,8 Prozent. Eine positivere Entwicklung zeigt die Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil von 35,4 Prozent auf 42,2 Prozent gestiegen (19 von 45).

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO jedoch von 48,1 Prozent auf 43,2 Prozent gesunken.

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 2014 im Vergleich zum Vorjahr erneut um über 6 Prozent gesunken und liegt bei 26,5 Prozent (9

von 34), damit liegt er noch deutlicher unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 54,5 Prozent. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossene Habilitation.

## **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den verschiedenen Stadien einer Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u.a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden PositionsinhaberInnen und diverse Seminare an. Innerhalb der letzten 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),

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 auch im Jahr 2014 dem 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 abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO 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 2014 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. Professorinnenprogramm II**

Wie bereits im letzten Jahr berichtet, beteiligt sich die Universität Hohenheim am Professorinnenprogramm II. Am 21.03.2013 wurde das Gleichstellungskonzept der Universität Hohenheim eingereicht und im Juli 2013 durch die Gutachterkommission genehmigt. Im Rahmen dieses Gleichstellungskonzeptes beantragte die Universität Hohenheim die Finanzierung von drei Regelprofessuren, die erst nach dem 1.1.2013 ausgeschrieben worden sein dürfen.

Die Universität Hohenheim konnte zwei der beantragten Regelprofessuren im Jahr 2014 besetzen. Da der Zuschlag für beide Professuren erst Ende des Jahres 2014 einging, können die geplanten Maßnahmen erst im Jahr 2015 beginnen.

Durch die Besetzung von zwei Regelprofessuren stehen der Universität Hohenheim 75.000 € pro Professur / Jahr durch das Förderprogramm zusätzlich zur Verfügung. Die gleiche Summe wird aus Eigenmitteln der Universität in Höhe von 75.000 € pro Professur / Jahr zur Finanzierung der gleichstellungsrelevanten Maßnahmen erbracht. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg unterstützt die Hochschulen des Landes bei der Gegenfinanzierung mit 30.000€ pro Professur/ Jahr.

#### **Maßnahmen, die aus dem Professorinnenprogramm II finanziert werden:**

##### **Beteiligung der Universität Hohenheim an der Kinderkrippe „Kleinstein“:**

Der Betriebskindergarten Kinderkrippe „Kleinstein“ wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms unterstützt. Diese Einrichtung steht primär Kindern von Professorinnen und Habilitandinnen zur Verfügung.

##### **Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement:**

Mittel des Professorinnenprogramms werden eingesetzt, um gleichstellungsrelevante Aspekte in den Berufungsverfahren sicherzustellen.

##### **Fonds für Ausfallzeiten:**

Die Universität stellt einen Ausfallfonds zur Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung. Die ForschungsprojektleiterInnen können

Gelder aus diesem Fonds für Wissenschaftlerinnen beantragen, wenn diese aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit ihre Laborpräsenz reduzieren müssen. Damit soll gewährleistet werden, dass mehr Frauen in Drittmittelprojekten aufgenommen werden.

### **MentHo:**

MentHo ist ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Frauen für die wissenschaftliche Karriere zu begeistern und sie damit an der Universität zu halten.

Das Ziel ist es, die Attraktivität der Forschung für Frauen hervorzuheben und damit den Frauenanteil in der Wissenschaft und auch in der Professorenschaft zu erhöhen.

### **Sekretariat (E 6, 50% Stelle) für das Gleichstellungsbüro:**

Die Koordination und Kontrolle der in dem Professorinnenprogramm zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen werden von dem Gleichstellungsbüro durchgeführt. Die beantragte Sekretariatsstelle soll diese Aufgaben übernehmen.

### **Elder Care:**

Die Universität hat eine Kooperation mit einem externen Anbieter etabliert, um Pflegeangebote für alle Universitätsangehörigen in die Vereinbarkeitsmaßnahmen zu integrieren. Dieser externe Anbieter übernimmt bundesweit sowohl Notfälle als auch die Versorgung bzw. die Unterbringung in eine sehr gute und einkommensadäquate Pflegeeinrichtung von pflegebedürftigen Angehörigen.

### **Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement:**

Die Universität Hohenheim baut derzeit ein umfassendes Qualitätsmanagement auf, in welches Gleichstellung voll integriert werden soll. Insofern stellt diese Maßnahme ein Pilotprojekt dar, da zum ersten Mal gleichstellungsrelevante Daten erhoben und entsprechende Gender- Aspekte aufgenommen werden sollen. Dies bedeutet, dass Parameter für die Gleichstellungsziele und aussagekräftige Parameter für die Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen erst definiert werden müssen.

Diese Aufgaben sind als zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahme in das noch im Aufbau befindliche Qualitätsmanagement zu übernehmen, um dann anschließend in die Standardaufgaben integriert werden zu können.

### **Coaching von neuberufenen ProfessorInnen:**

Die Universität bietet den neuberufenen Professorinnen und Professoren ein Coaching an, das die individuellen Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt und ihnen die Übernahme der Professur und damit eines neuen Arbeitsfeldes erleichtert. Insbesondere für Professorinnen werden gendergeschulte Coachs ausgesucht, die sich mit den speziellen Problemen von Wissenschaftlerinnen auskennen und so eine frauenspezifische Schulung anbieten können.

### **Margarete von Wrangell-Stipendium:**

Das von der Landesregierung Baden-Württemberg ausgeschriebene "Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen" hat das Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen an den Universitäten und Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L EG 13), die in die Universitäten und Pädagogischen Hochschulen integriert werden. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, drei davon werden vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst und den Europäischen Sozialfonds getragen, anschließend werden bis zu zwei Jahre durch die jeweilige Hochschule finanziert (Quelle: LaKoG Ba-Wü).

Da die Mittel dieses Programms sehr begrenzt sind, können nicht alle Bewerberinnen berücksichtigt werden, auch wenn sie die sehr selektiven Auswahlkriterien erfüllen. Aus diesem Grund wird die Universität Hohenheim eine Bewerberin der Universität, die die Auswahlkriterien des oben genannten Programms maximal erfüllt hat, aber auf Grund der begrenzten Mittel nicht gefördert werden konnte, aus dem Professorinnenprogramm über fünf Jahre finanzieren.

### **Beteiligung am MuT- Programm:**

Die Universität Hohenheim schließt mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen, die das MuT- Programm (Mentoring und Training) durchführt, einen Kooperationsvertrag, um die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen. Diese speziellen Angebote, die von der Universität aufgrund der Anzahl der Habilitandinnen nicht selbst durchgeführt werden können, bieten hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, sich speziell auf Bewerbungen und Berufungsverfahren vorzubereiten.

**Weiterbildung Genderkompetenz:**

Durch dieses Weiterbildungsangebot für Führungskräfte der Universität soll die Gleichstellung von Frauen und Männern systematisch in die Planung, Durchführung und Bewertung von Maßnahmen in Forschung und Lehre integriert werden.

**Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen:**

Diese zusätzlichen Mittel stehen neuberufenen Professorinnen zur Verfügung, die für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine zusätzliche halbe E 13 Stelle beantragen können. Diese ist mit einer Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzen.



## IV. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro



## Audit Familiengerechte Hochschule

Die Universität Hohenheim wurde als erste familiengerechte Hochschule des Landes zum 4. Mal zertifiziert.



Die Zertifikatsverleihung der berufundfamilie GmbH findet am Montag, den 29. Juni 2015 in Berlin statt.

Im Rahmen der Re-Auditierung wurden folgende neue Zielvereinbarungen getroffen:

- Erstellung einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit
- Erweiterung des Leitfadens für Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche um die Vereinbarkeitsthematik
- Überblick aller Beratungsangebote der Universität Hohenheim im Intranet
- Einrichtung eines Chatroom für studierende Eltern
- Langfristige Sicherung des vorhandenen Kinderbetreuungsangebotes
- Einrichtung von Wickeltischen im Bio-Gebäude



## Familie in der Hochschule

Mit dem erfolgreichen Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist 2008 ein einmaliges Netzwerk von Hochschulen entstanden, das sich durch einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe auszeichnet. Alle Mitgliedshochschulen weisen eine langjährige Erfahrung zur Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen für Familienorientierung an Hochschulen auf. Gemeinsam mit dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) entwickelte diese Initiative eine gleichnamige Charta zur Thematik Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten an deutschen Hochschulen.

Seit dem 26. Mai 2014 gehört die Universität Hohenheim zu den erstunterzeichnenden Hochschulen



Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim

März 2014

Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2014  
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



Rhythmus - Workshop



Schmuck - Workshop



Datum: 4.8.2014 – 15.8.2014  
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 4.8.2014 – 15.8.2014 ganztags  halbtags  1. Woche  2. Woche  an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:.....  
Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.05.2014 an:  
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de



**Pfingst- Campusferien 2014**

Programm:

„Figurenspiel

mit

selbstgebastelten Handpuppen“

**Sommer- Campusferien 2014**

**3 Workshops zur Auswahl:**

- Englisch – Workshop
- Rhythmus – Workshop
- Schmuck – Workshop



Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim

Februar 2014

Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2014  
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.

**"Figurenspiel mit selbstgebastelten Handpuppen"**



Datum: 16.6.2014 – 20.6.2014 (außer 19.6.2014)  
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 16.6.2014 – 20.6.2014 (außer 19.6.2014)  ganztags  halbtags an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:.....

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 28.03.2014 an:  
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: konca@uni-hohenheim.de

## Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim

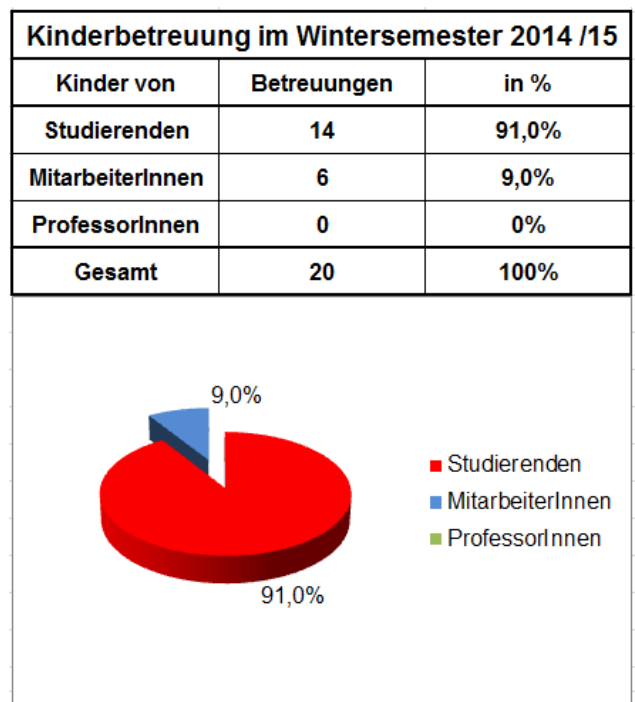
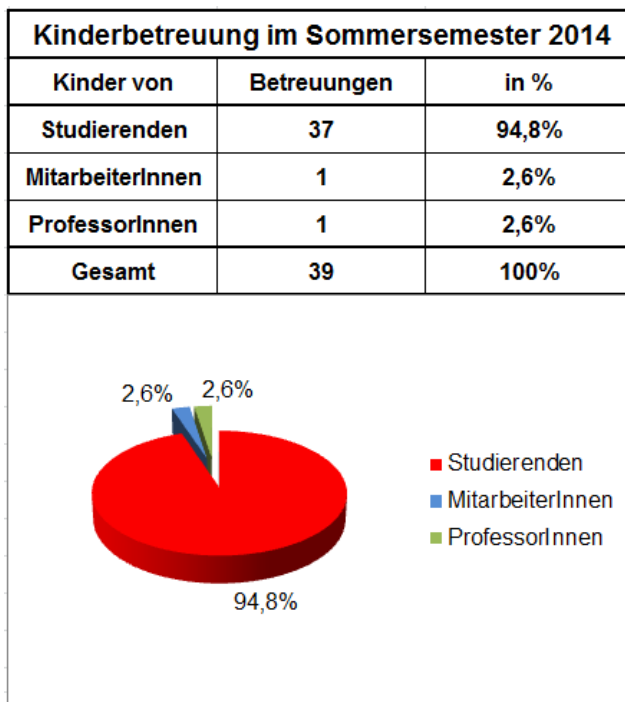
Auf dem Campus der Universität Hohenheim sind fünf Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden:

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

Im Berichtsjahr wurde mit der Planung eines Kinderhauses begonnen, in dem alle bestehenden Einrichtungen zusammen untergebracht werden sollen. Dies ist dringend notwendig, da Mietverträge auslaufen und bauliche Mängel dazu führen werden, dass in den nächsten Jahren einige Einrichtungen schließen müssen.

Die Finanzierung eines Kinderhauses kann allerdings nicht aus Eigenmitteln der Universität Hohenheim erfolgen, sondern erfordert eingeworbene Mittel (Sponsoren).

# Die Kinderfeuerwehr



Durch den Weggang einer Kinderbetreuerin und der damit verbundenen Stellensperre bei der Neubesetzung musste das Betreuungsangebot reduziert werden. Zu Beginn des Jahres 2015 sind beide Stellen wieder besetzt.

### Hilfe, es brennt!

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

### Keine Sorge! die Kinderfeuerwehr ist zur Stelle!

Unsere Leistungen:

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

**Notfallbetreuung**

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

Preis/Kind u. Betreuung:  
 • Studierende 1,00 €  
 • Angestellte 3,00 €  
 • ProfessorInnen 10,00 €

**Mobil: 0177- 495 9052**     [kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de](mailto:kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de)

UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



An alle Mitarbeiterinnen über 35  
der Universität Hohenheim

## Das Gleichstellungsbüro lädt ein:

### **„Der weibliche Tsunami der Altersarmut“ oder „Ist die Rentenlücke weiblich?“**

Individuelle Beratung zur Rente, natürlich kostenfrei

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

Möchten Sie wissen,

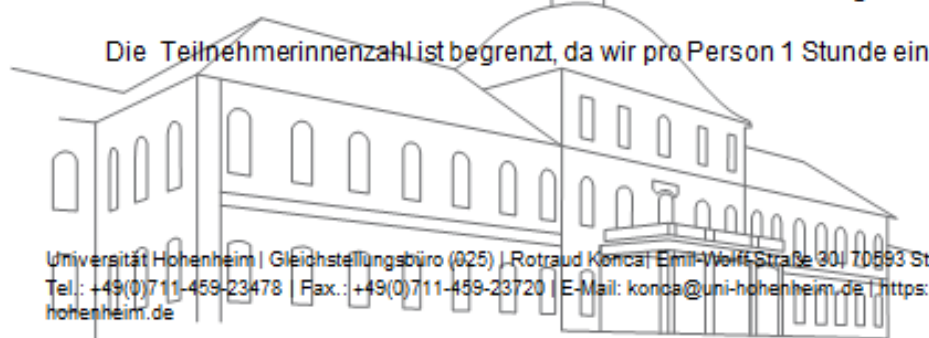
- wie hoch Ihre tatsächliche Rente sein wird?
- was Sie evtl. zusätzlich tun können, um diesen Betrag aufzustocken?

Das Gleichstellungsbüro bietet Ihnen die Möglichkeit, in Einzelgesprächen mit einem Fachmann am 23. und 24. Juni 2014 in den Räumen des Gleichstellungsbüros Ihre ganz individuelle Rentensituation zu klären.

**Melden Sie sich bitte bis zum 18. Juni 2014 im Gleichstellungsbüro unter [konca@uni-hohenheim.de](mailto:konca@uni-hohenheim.de) an.**

Nähere Informationen erhalten Sie nach Anmeldung.

Die Teilnehmerinnenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 1 Stunde einplanen.



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

# V. MentHo – Mentoring Hohenheim



**MENTHO**





# **Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Hohenheim**

Zusätzlich zum bundesweiten Mentoring-Netzwerk „Forum Mentoring“ hat sich inzwischen auch ein landesweites Netzwerk gebildet.

Die Teilnahme an diesen Netzwerktreffen hat gezeigt, dass das Hohenheimer Mentoringprogramm MentHo zahlreiche Alleinstellungsmerkmale aufweist. Dies wurde auch durch die Evaluation durch das BMBF-geförderte Projekt „Aufwind durch Mentoring“ bestätigt. Als wertvolle Komponenten wurden folgende Merkmale identifiziert:

## **Zielgruppe**

Es können alle Studentinnen ab dem ersten Semester und Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Zusätzlich ist MentHo auch für Akademikerinnen aus der Verwaltung zugänglich.

## **Voraussetzungen**

Die Teilnahme an MentHo ist nur an die Zugehörigkeit zur Universität Hohenheim gebunden.

## **Große Individualität**

Jede Mentee erhält eine Mentorin oder einen Mentor aus Bereichen ihrer Wahl. MentHo verfügt inzwischen über einen beträchtlichen MentorInnenpool sowohl aus der Wissenschaft als auch aus der Wirtschaft.

## **Zeitliche Flexibilität**

MentHo unterliegt keinen zeitlichen Rahmenbedingungen. Eine Mentee kann jederzeit die Mentorin oder den Mentor wechseln. Auch die Aufnahme in das Programm ist jederzeit möglich.

## **Sehr umfassendes Seminarangebot**

Pro Semester werden fünf bis sechs Seminare durchgeführt. Zusätzlich ergänzen Betriebsbesichtigungen oder Gruppengespräche mit MentorInnen das Angebot.. Dieses umfangreiche Programm beruht auf guten Kooperationen mit verschiedenen Institutionen aus Wissenschaft und Wirtschaft.



### **Vergabe eines Zertifikates**

Seit 2005 ist es möglich, durch die Teilnahme an einer vorgegebenen Anzahl von Wahl- und Pflichtseminaren, das DMG-Zertifikat zu erlangen. Dieses Zertifikat ist sehr oft das Zünglein an der Waage bei Einstellungen.

Die Evaluation durch das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ zeigt, dass dieses Zertifikat MentHo von allen anderen Nachwuchsförderprogrammen für Frauen unterscheidet.

### **Mentees bleiben nach dem Berufseinstieg als Mentorinnen im Programm**

Nachdem ehemalige Mentees im Berufsleben Fuß gefasst haben, bleiben sie meistens als Mentorinnen im Programm. Diese Mentorinnen sind für MentHo sehr wertvoll, da sie die Brücke zwischen der Universität und der Praxis gerade erst überschritten haben und damit wertvolle Erfahrungen in das Projekt einspeisen können.

Diese positive Entwicklung führt dazu, dass sich das Netzwerk von MentHo permanent vergrößert.

### **Fazit:**

Der Erfolg eines Mentoringprogramm unterliegt ständigen Veränderungen und Anpassungen an verschiedene Entwicklungen.

Der wesentliche Bestandteil ist jedoch das Netzwerk, bestehend aus verschiedenen Einrichtungen und Unternehmen aus Wissenschaft und Wirtschaft. Dieses Netzwerk ist sehr eng an die Stelle der Programmkoordinatorin gebunden. Unterliegt diese jedoch einem permanenten Wechsel, muss auch ständig ein neues Netzwerk aufgebaut werden, weshalb nur die **Verstetigung eines Mentoringprogramms** zur Nachhaltigkeit führt.

**Das Mentoring Programm MentHo wurde im Jahr 2009 verstetigt.**

## DCC - Dual Career Couples-Servicestelle

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

Auf der Homepage des Gleichstellungsbüros sind unter dem Link

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

folgenden Themen zusammengefasst:

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

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

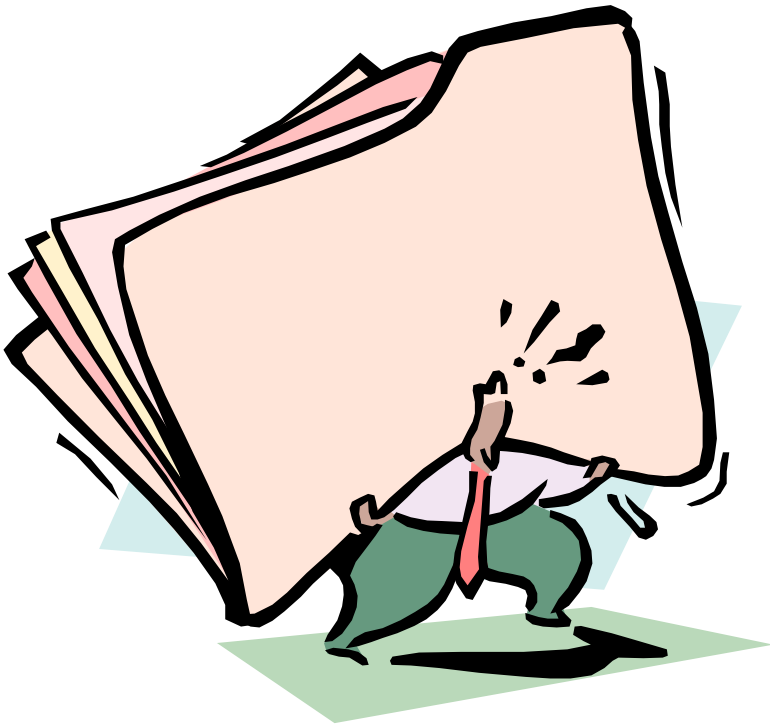
Auch dem ständig wachsenden Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart „Dual Career Solutions“ gehört die Universität Hohenheim bereits seit Bestehen an.

### Aktuelle Netzwerkpartner:

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



# VI. Pressespiegel



# Neu im Wissenschaftsrat: Bundespräsident Gauck ernennt Prof. Dr. Martina Brockmeier [09.04.14]

**Agrarökonomin der Universität Hohenheim wird Bund und Länder in Fragen zu Wissenschaft, Forschung und internationaler Konkurrenzfähigkeit beraten**

**Die heutige Frühjahrssitzung des Wissenschaftsrates in Darmstadt beginnt mit der Einführung eines neuen Mitglieds: Prof. Dr. Martina Brockmeier vom Lehrstuhl für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim. Der Wissenschaftsrat gilt als das hochrangigste Beratungsgremium zu Themen der Wissenschaft in Deutschland. Die Ernennung seiner wissenschaftlichen Mitglieder erfolgt durch den Bundespräsidenten. Von ihnen wird erwartet, dass sie wissenschaftliche Exzellenz mit wissenschaftspolitischer Kompetenz und Erfahrung verbinden.**



[Prof. Dr. Martina Brockmeier - Neues Mitglied im Wissenschaftsrat der Bundesregierung / Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Zu den ersten Gratulanten gehörte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert.

„Die Berufung durch den Bundespräsidenten gehört zu den markantesten Auszeichnungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“, so der Rektor. „Mein Respekt und meine ganz herzlichen Glückwünsche gelten deshalb Frau Prof. Dr. Brockmeier. Ich bin stolz, Rektor einer Universität sein zu dürfen, an der solche Persönlichkeiten tätig sind.“

## **Der Wissenschaftsrat: Anspruch, Mitglieder und Aufgaben**

Der Wissenschaftsrat gilt als das hochrangigste Beratungsgremium zu Themen der Wissenschaft in Deutschland.

Das Gremium berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder. Dazu erarbeitet der Wissenschaftsrat Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Wissenschaft, der Forschung und des Hochschulbereichs sowie zur Sicherung der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Wissenschaft Deutschlands.

Die wissenschaftliche Kommission des Wissenschaftsrates wird vom Bundespräsidenten berufen. Sie umfasst 24 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf gemeinsamen

Vorschlag von Deutscher Forschungsgemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft, Helmholtz-Gemeinschaft, Fraunhofer-Gesellschaft und Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz und Hochschulrektorenkonferenz. Hinzu kommen weitere 8 Personen des öffentlichen Lebens.

Von den wissenschaftlichen Mitgliedern wird erwartet, dass sie wissenschaftliche Exzellenz mit wissenschaftspolitischer Kompetenz und Erfahrung verbinden.

Mehr unter [www.wissenschaftsrat.de](http://www.wissenschaftsrat.de)

### **Prof. Dr. Martina Brockmeier: Forschungsschwerpunkte und Biographie**

Prof. Dr. Brockmeier lehrt und forscht seit 2009 als Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim. Seit 2012 leitet sie die Fakultät Agrarwissenschaften als Dekanin.

Fachlich konzentriert sie sich auf den internationalen Handel mit Agrar- und Ernährungsprodukten und seine Auswirkungen auf die globale Ernährungssicherung. Methodisch ist sie auf Modellierungen mit Hilfe von Allgemeinen Gleichgewichtsmodellen, insbesondere dem Mehr-Regionen Gleichgewichtsmodell GTAP (Global Trade Analysis Project) spezialisiert.

Seit 2014 ist Prof. Dr. Brockmeier Mitglied im Wissenschaftsrat, seit 2008 im Fachkollegium der Deutschen Forschungsgemeinschaft für Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin (207) und seit 1999 im Advisory Board des GTAP)-Consortiums in den USA. Von 2001-2009 gehörte sie der Senatskommission Evaluierung der Leibniz Gemeinschaft an. 2002 erhielt sie den Alan A. Powell Award 2002 des Centre for Global Trade Analysis der Purdue University (USA). Von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) wurde sie als eine der 500 exzellentesten Forscherinnen Deutschlands ausgewählt (AcademiaNet).

Martina Brockmeier promovierte und habilitierte sich in den Jahren 1993 und 2002 an der Universität Gießen in den Fächern Agrar- und Ernährungsökonomie. Im Rahmen eines DFG-Habilitationsstipendiums forschte sie am Centre for International Economic Studies (CIES) der University of Adelaide in Australien (1998) und dem Department of Agricultural Economics der Purdue University in den USA (1994/95). Vor ihrer Berufung an die Universität Hohenheim leitete sie zehn Jahre lang das Institut für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik des Thünen-Instituts (TI) in Braunschweig als Direktorin und Professorin.

*Text: Klebs*

# Forschungsstelle Glücksspiel: Frauen werden seltener, dafür schneller spielsüchtig als Männer [31.03.14]

**Hoher Forschungsbedarf: Wissenschaftliche Tagung der Universität Hohenheim beleuchtet geschlechtsspezifische Unterschiede der Spielsucht**

Der klassische Glücksspieler ist männlich und Tabak und Alkohol gegenüber nicht abgeneigt. Nach Schätzungen sind etwa 80 Prozent der pathologischen Glücksspieler Männer. Frauen nehmen dagegen seltener an Glücksspielen teil und es bereitet ihnen auch weniger oft Probleme. „Von problematischen Spielerinnen ist bekannt, dass sie im Durchschnitt später mit dem Spielen anfangen als Männer, dann aber rascher in süchtiges Verhalten abgleiten“, sagt Andrea Wöhr von der Forschungsstelle Glücksspiel an der Universität Hohenheim beim Auftakt der heutigen Tagung „Gender-Aspekte im Glücksspiel“ an der Universität Hohenheim. Ein weiterer Unterschied: Spielsüchtige Frauen seien (im Unterschied zu spielsüchtigen Männern) in der Kindheit häufiger schwer traumatisiert worden.



[Der klassische Glücksspieler ist männlich - Frauen hingegen werden schneller glücksspielsüchtig | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Auffälligster Unterschied beim pathologischen Spielverhalten von Männern und Frauen ist, dass Männer wenn, dann in jüngeren Jahren in die Spielsucht abgleiten. Während der Altersgipfel bei den therapiesuchenden Männern zwischen 30 und 39 Jahren liegt, sind die betroffenen Frauen im Schnitt 10 Jahre älter.

Der raschere Verlauf bei pathologischen Spielerinnen bedeutet allerdings, dass sie sich in kürzerer Zeit mit den schwerwiegenden Folgeproblemen wie Überschuldung, Entfremdung vom sozialen Umfeld und Problemen mit ihrem Selbstbild auseinandersetzen müssen.

## **Traumatisierung als Bestandteil der Biografie**

Zusätzlich berichten pathologische Glücksspielerinnen häufiger über psychische Probleme als krankhafte Glücksspieler. So sind spielsüchtige Frauen zum Beispiel häufiger traumatisiert, wie die Referentin Dr. Monika Vogelgesang, Chefärztin der AHG Klinik Münchwies, zu berichten weiß.

Bei einem Vergleich von 100 weiblichen mit 100 männlichen Glücksspielern, die stationär in Behandlung waren, berichteten 70 Prozent der Frauen und 36 Prozent der Männer von

traumatischen Erlebnissen – u. a. schwere Vernachlässigung in der Kindheit, körperliche Gewalt und sexueller Missbrauch.

Aber auch Männer haben es nicht leicht. Ihr Weg aus der Glücksspielsucht werde durch ein übersteigertes Rollenmodell erschwert – Männer sollen keine Schwäche und wenig Gefühlsregungen zeigen, so die Erfahrungen, die Referent Peter Kagerer in seiner therapeutischen Laufbahn gemacht hat.

### **Frauen bevorzugen reine Glücksspiele, Männer wollen sich beweisen**

Ein Vergleich zwischen Spielerinnen und Spielern zeigt, dass Männer generell eher zu Geschicklichkeitsspielen neigen als Frauen – wohl, weil sie eher auf das eigene Können und Wissen vertrauen. An Sportwetten nehmen in Deutschland laut einer Umfrage der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung fast viermal so viele Männer teil als Frauen.

Entsprechend häufiger sind Männer in Wettbüros und auf der Rennbahn zu finden. Auch bei privat organisiertem Glücksspiel und bei Casinospielen im Internet liegt die Quote bei 3 bzw. 3,6 zu 1. Fernsehlotterien sind dagegen bei Frauen stärker nachgefragt als bei Männern. Insgesamt nahmen im vergangenen Jahr 44,7 Prozent der Männer und 33,5 Prozent der Frauen an Glücksspielen teil.

### **Hauptmotiv: Geld gewinnen**

Was beide Geschlechter eint: Geld wollen Frauen und Männer beim Spielen gleichermaßen gewinnen. Laut einer aktuellen Umfrage der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung ist ein Geldgewinn für 71 Prozent der Frauen und Männer das Hauptmotiv.

Generell geben Männer mehr Gründe für das Spielen an als Frauen: insbesondere die Motive „Entspannung“, „sich auskennen“ (eigene Kompetenz) und „Ablenkung“ werden mehr als doppelt so häufig genannt als von den weiblichen Befragten, fallen aber hinter dem Geldgedanken weit zurück.

### **Wenige Spielerinnen, kaum Forschung**

Deutschlandweit ließen sich laut Studie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung rund 1,31 Prozent der Männer, die im vergangenen Jahr an Glücksspielen teilgenommen hatten, als pathologische Glücksspieler klassifizieren, erklärt Andrea Wöhr, die die heutige Tagung „Gender-Aspekte im Glücksspiel“ an der Universität Hohenheim organisierte. Unter den Spielerinnen seien es 0,31 Prozent. In der Therapie kommt ein noch kleinerer Prozentsatz an: 2012 waren rund 88 Prozent der Personen, die in erster Linie wegen ihres Spielverhaltens in Behandlung waren, männlich.

Vielleicht sei dies ein Grund warum dem Thema Gender und Glücksspiel auch in der Forschung so wenig Aufmerksamkeit gezollt wird, so Glücksspielforscherin Wöhr. Die laufende Tagung, die sich komplett auf die Gender-Thematik konzentrierte, sei die erste ihrer Art im deutschsprachigen Raum.

*Text: A. Schmid & Klebs*

# Öffentliche Senatssitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte [10.07.14]

Mittwoch, 16. Juli 2014 ab 14:15 Uhr, Schloss Hohenheim, Aula

**Ein Jahr im Zeichen der Forschung: Mit dem Thema Bioökonomie und einer Rekordzunahme im Einwerben von Drittmitteln positioniert sich die Universität Hohenheim neu in der Forschungslandschaft. Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert zieht im Jahresbericht mit Zahlenspiegel 2013 Bilanz. 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

Der Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2013–2017 macht Bioökonomie zum zentralen Thema und Forschungsziel der Universität Hohenheim. Darauf ausgerichtete Forschungsprojekte bescheren den Forschern ein Allzeithoch im Einwerben von Drittmitteln. Gleichzeitig setzt die Hochschulleitung auf Qualitätsmanagement in der Berufung neuer Professoren. In der öffentlichen Senatssitzung gibt Rektor Prof. Dr. Dabbert einen Rückblick auf das Jahr 2013.

## 2. Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Mit ihrem Gleichstellungsplan verpflichtete sich die Universität Hohenheim ihren Frauenanteil systematisch zu erhöhen. Prof. Dr. Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität, bewertet mit ihrem Bericht die Entwicklungen des vergangenen Jahres und zieht Bilanz. Weiterhin berichtet sie über die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros.

*Text: Töpfer*



# UNO-Beraterkreis: Hohenheimerin ist neue Vorsitzende [09.07.14]

**Ursula Eid, Mitglied des Universitätsrates der Universität Hohenheim, übernimmt den Beraterkreis zum Thema Wasser und Sanitärversorgung des UNO-Generalsekretärs**

**2004 gründete Kofi Annan den Beraterkreis Wasser und Sanitärversorgung. 22 Personen aus Wissenschaft, Umweltorganisationen, Gewerkschaften, Unternehmen und Politik versammelte Annan um sich, damit das wichtige Thema Wasser mehr Aufmerksamkeit in der internationalen Politik bekommt. Unter den ausgewählten Personen war auch die Hohenheimerin Dr. Ursula Eid. Nun wurde sie von Ban Ki-moon zur Vorsitzenden des Beraterkreises ernannt. Er setzt sich dafür ein, allen Menschen einen gesicherten Zugang zu sauberen Trinkwasser- und Abwasser-Einrichtungen zu ermöglichen.**



[Dr. Ursula Eid wurde im Frühjahr 2014 zur Vorsitzenden des Beraterkreises Wasser und Sanitärversorgung durch Ban Ki-moon ernannt / Foto: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Dr. Ursula Eid, ehemalige Hohenheimer Studentin und heutiges Mitglied des Universitätsrates der Universität Hohenheim, setzt sich schon seit Jahren für die Wasserfrage ein. Von Anfang an war die ehemalige parlamentarische Staatssekretärin beim Beraterkreis Wasser und Sanitärversorgung dabei: Seit sie Kofi Annan persönlich 2004 in den Kreis holte, war sie die stellvertretende Vorsitzende.

Im Frühjahr 2014 wurde sie nun Vorsitzende des Beraterkreises: „Obwohl wir in den letzten 10 Jahren während der Wasserdekade, die von 2005 bis 2015 läuft, viel erreicht haben, ist das Thema Wasser so aktuell wie noch nie“, sagt die Wasserexpertin, die als Studentin zusammen mit Winfried Kretschmann im Hohenheimer AStA saß.

## **Klare Worte zur Sanitärversorgung**

„Urbanisierung, Bevölkerungswachstum, steigender Lebensstandard auf der einen Seite – Wasserverschwendung, Verunreinigung und Ausbeutung von Grundwasserreservoirs auf der anderen Seite verstärken den Druck auf die Süßwasservorkommen speziell in wasserarmen Ländern“, so Dr. Eid. „Der Beraterkreis hat sich zum Ziel gesetzt, dass Reformen im Wassersektor mit verbessertem Wasser- und Abwassermanagement höchste Priorität erhalten. Das Thema Wasser muss weiterhin mehr Gehör in der internationalen Politik finden, denn Wasser ist durch nichts anderes ersetzbar.“

Trotz der vielen Probleme, so Dr. Eid weiter, habe man aber auch schon viel erreicht: „2008 wurde das internationale Jahr der Sanitärversorgung ausgerufen, da wir festgestellt haben, dass das Thema Toiletten in vielen Gesellschaften einfach totgeschwiegen wird.“

Dank dieser Initiative des Beraterkreises konnte das Thema enttabuisiert werden, auch weil der UN-Generalsekretär und andere UN-Offizielle das Thema immer und immer wieder klar ansprechen. Mit Erfolg, wie das Mitglied des Hohenheimer Universitätsrates berichtet: „Fast 2 Milliarden Menschen haben in den letzten Jahren Zugang zu sanitärer Grundversorgung erhalten.“

### **Afrika: Sanitärversorgung bereits im Mittelpunkt der Innenpolitik**

Ein weiterer Erfolg des Beraterkreises: Zusammen mit afrikanischen Staats- und Regierungschefs wurde der Beschluss gefasst, die Sanitärversorgung in Afrika in den Mittelpunkt der Innenpolitik zu rücken. „Länder wie Botswana, Ägypten, Ruanda, Südafrika und Kenia haben sich in dieser Hinsicht sehr verbessert, viele andere machen gerade enorme Anstrengungen“, betont Dr. Eid.

Trotzdem, so die Politikerin, müsse man noch sehr viel tun: „Noch heute haben ca. 2 Milliarden Menschen keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser, 2,5 Milliarden sogar keinen Zugang zu sanitären Einrichtungen. Über 1 Milliarde Menschen erleichtern sich bis heute in der Öffentlichkeit.“

### **Sanitäre Versorgung als Präventivmedizin**

Neben großen umwelthygienischen Problemen sei das auch eine große gesundheitliche Bedrohung, erklärt Dr. Eid. Täglich sterben 2000 Kinder unter 5 Jahren aufgrund von verschmutztem Wasser. Und dabei sei das Problem doch so einfach zu lösen.

„Eine anständige Toilette und geregelte Abwasserentsorgung ist eigentlich die billigste Präventivmedizin. Ich möchte bis zum Ende der Wasserdekade nächstes Jahr erreichen, dass die Sanitärversorgung innerhalb der internationalen Gesundheitspolitik, so z.B. bei der Weltgesundheitsorganisation/WHO, einen höheren Stellenwert bekommt.“

Bis 2015 sind regionale Dialoge mit arabischen Staaten geplant. Dabei soll es hauptsächlich um den sogenannten Nexus zwischen Wasser, Energie, Ernährung und menschliche Sicherheit gehen: „Hier wollen wir deutliche Akzente setzen, weil die arabischen Staaten zu den wasserärmsten Ländern der Welt zählen.“

*Text: C. Schmid / Töpfer*

# Studieren an zwei Universitäten: Absolventin der Universität Hohenheim erhält 100. Doppeldiplom [06.10.14]

**Fiona Grossmann ist Jubiläums-Absolventin des Masterstudiengangs „Environmental Sciences“ der Euroleague for Life Sciences**

**Sie hat einen Master aus Deutschland und einen aus Schweden, spricht fließend Englisch und bringt zum Berufsstart bereits ein internationales Netzwerk mit: Das alles verdankt Fiona Grossmann dem Masterstudiengang „Environmental Sciences – Soil, Water and Biodiversity“. Dabei handelt es sich um ein gemeinsames Lehrangebot der Euroleague for Life Sciences (ELLS), die die besten Universitäten Europas im Bereich Ernährungs-, Lebensmittel- und Agrarwissenschaften vereint. Die Universität Hohenheim ist Gründungsmitglied der ELLS, Fiona Grossmann die 100ste Absolventin des Studiengangs. Mit Doppel-Master-Programmen, internationalen Studierendenkonferenzen und Summer Schools bietet die ELLS ihren Studierenden ein breites Angebot an Möglichkeiten.**



[100. Doppeldiplom - Dank des Masterstudiengangs "Environmental Sciences - Soil, Water and Biodiversity" | Bildquelle: ELLS, Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Sieben Universitäten aus sieben Ländern mit einem gemeinsamen Ziel: eine vielseitige Lehre, die ihren Studierenden die besten Möglichkeiten für das Studium und die Zukunft bietet. 2006 brachten vier der sieben Universitäten dann einen gemeinsamen Masterstudiengang auf den Weg, den „Environmental Science – Soil, Water and Biodiversity“.

Ziel des europäischen Masters sind Umweltspezialisten, die neben Kenntnissen über Ökologie und Ressourcenmanagement auch mit der EU-Gesetzgebung vertraut sind. Und die ELLS wollte noch mehr: „Uns war es wichtig, ein breit gefächertes Masterprogramm aufzustellen, das nicht nur auf die Heimatuniversität beschränkt ist. Wir wollten einen doppelten Abschluss anbieten“, erklärt Prof. Dr. Andreas Fangmeier, Leiter des Fachgebietes Pflanzenökologie und Ökotoxikologie der Universität Hohenheim.

## **Doppelmaster mit zwei Zeugnissen**

2007 trat der Master, der die Naturwissenschaften mit den Agrarwissenschaften verbindet, das erste Mal in Kraft – mit gerade Mal sieben Studierenden. Seither ist die Zahl der Interessierten stetig gestiegen. „2014 haben 39 Studierende den Master Environmental

Sciences angetreten“, so Prof. Dr. Fangmeier. „Die höchste Zahl hatten wir 2013 mit insgesamt 54.“

Ein Jahr sind die angehenden Umweltwissenschaftler an der Heimatuniversität. Im zweiten Jahr dann geht es an eine der drei anderen Partneruniversitäten. „Das Besondere an unserem Masterstudiengang ist nicht nur, dass sich die Studierenden ganz individuell spezialisieren können“, sagt der Hohenheimer Experte. „Sie kriegen auch zwei Zeugnisse von uns: eines von der Heimat-, das andere von der Partneruniversität. Sie sind damit doppelt-qualifiziert.“

### **Internationaler Austausch zu Umweltproblemen**

Eine Studentin aus Hohenheim ist nun die 100ste Absolventin des europäischen Umweltmasters. 2012 begann Fiona Grossmann ihren Master an der Universität Hohenheim, ihren Abschlussvortrag hielt sie nun in der Schwedischen Universität für Agrarwissenschaften in Uppsala.

„Jedes Land hat eigene und oft unterschiedliche Umweltprobleme“, sagt die Hohenheimer Masterabsolventin. Beim Austausch mit anderen Masterstudierenden von Environmental Sciences habe man diese Probleme nicht nur vertieft, sondern auch über die unterschiedlichen Herangehensweisen, Methoden und Werkzeuge gesprochen, die eingesetzt werden.

„Dadurch hat man einen schärferen Blick für die Probleme bekommen und gelernt, auch andere Wege einzuschlagen, um ein Problem zu lösen“, so das Fazit von Fiona Grossmann. „Diesen Austausch fand ich besonders spannend.“



Euroleague for Life Sciences (ELLS) ermöglicht u.a. ein Doppel-Master-Programm  
Bildquelle: ELLS, clipdealer

In Erinnerung geblieben sei ihr auch die Einführungswoche in Kopenhagen vor Beginn des Masters: „Das war ein besonders positiver Start in das Studium. Wir konnten uns alle kennen lernen, und diese Kontakte bestehen bis heute. Das hat mir sehr gefallen.“

### **Von Hohenheim bis Brüssel**

Die nächste Zeit sei auch schon verplant: „Die kommenden fünf Monate habe ich ein Traineeship bei der Europäischen Kommission in Brüssel bekommen, in der Generaldirektion für Landwirtschaft und Regionalentwicklung.“

Dort würden genau die Schnittstellen vereint, die für sie auch während des Masters so interessant waren: Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. „Hier kann ich mein erlerntes Wissen im echten Leben anwenden.“ Für die Zeit danach erwägt sie, einen Doktor auf den Master aufzusatteln.

„Wir freuen uns sehr, dass wir den 100sten Absolventen feiern können“, so Prof. Dr. Fangmeier. „Wir sind stolz darauf, dass unser Master so beliebt ist und immer beliebter wird, ganz egal, ob die Bewerber nun aus den vier Partneruniversitäten kommen oder nicht. Wir haben einen hohen Internationalisierungsgrad mit immer mindestens 15 verschiedenen Nationen. Das zeigt uns, dass wir alles richtig gemacht haben.“

### **Hintergrund: Euroleague for Life Sciences (ELLS)**

Die Euroleague for Life Sciences (ELLS) ist ein im Jahr 2001 gegründetes Netzwerk hochqualifizierter Universitäten Europas. Mitglieder des ELLS-Netzwerks sind neben der Universität Hohenheim die University of Natural Resources and Life Sciences (Österreich), die Københavns Universitet, Faculty of Sciences (Dänemark), die Swedish University of Agricultural Sciences (Schweden), die Wageningen University (Niederlande), die Czech University of Life Sciences Prague (Tschechische Republik) und die Warsaw University of Life Sciences (Polen). 2013 wurde das Netzwerk um 4 nichteuropäische Partneruniversitäten erweitert. Die internationalen Partner sind die Cornell University, Ithaca, New York (USA), die Lincoln University (Neuseeland), die China Agricultural University, Beijing sowie die Robert H. Smith Faculty of Agriculture, Food and Environment der Hebrew University of Jerusalem (Israel).

Das Hauptziel der Euroleague for Life Sciences ist eine verstärkte Zusammenarbeit auf den Gebieten Management natürlicher Ressourcen, Agrar- und Forstwissenschaften, Ernährungs- und Umweltwissenschaften und Life Sciences. Gemeinsam werden Studienprogramme entwickelt und umgesetzt, die erweiterte Möglichkeiten für den Austausch von Studierenden und Lehrenden bieten und die die Einrichtungen und die Kompetenzen der einzelnen Partner gemeinsam nutzen. Alle in diesem Netzwerk angebotenen Lehrveranstaltungen erfolgen in englischer Sprache.

Weitere Informationen zur ELLS unter [www.euroleague-study.org.de](http://www.euroleague-study.org.de) und zum Masterprogramm unter [www.enveuro.eu](http://www.enveuro.eu).

*Text: C. Schmid / Klebs*

# Professor des Jahres 2014: Prof. Dr. Claudia Mast erneut ausgezeichnet [30.09.14]

Zum zweiten Mal nach 2011 zählt die Kommunikationswissenschaftlerin der Universität Hohenheim zu den beliebtesten Professoren in der Kategorie „Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften“

Sie gilt als eine der besten Wegbereiterinnen in Deutschland für die berufliche Karriere ihrer Studierenden: Prof. Dr. Claudia Mast. Das ist das Ergebnis des Wettbewerbs „Professor des Jahres“ der Zeitschrift UNICUM BERUF. Die Hohenheimer Kommunikationswissenschaftlerin belegte in der Kategorie „Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften“ den zweiten Platz. Bereits im Wettbewerb 2011 war sie unter den Top 3 vertreten. Bundesweit nominierten Studierende, Kollegen und Arbeitgeber zum achten Mal rund 300 Professoren in einem Online-Verfahren.



[copyright: UNICUM | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Ob Kommunikationstraining, Präsentationsfertigkeiten, Hilfe bei der Abschlussarbeit, Vermittlung von Praktika oder sogar von Jobs: die nun gekürten Professoren des Jahres 2014 gelten unter Studierenden, Kollegen und Arbeitgebern als die besten „Wegbereiter für Karrieren“, wie die Zeitschrift UNICUM heute veröffentlichte.

Nominiert werden konnten in einem Online-Verfahren Hochschullehrer, die ihre Studenten schon während des Studiums vielfältig, innovativ und motivierend auf den Beruf vorbereiten und Brücken in die Wirtschaft schlagen, so der Verlag. Gesucht waren also Professorinnen und Professoren, die gleichermaßen stark in Theorie und Praxis sind. Die Preisträger kommen aus vier Kategorien: Wirtschaftswissenschaften/Jura, Ingenieurwissenschaften/Informatik, Naturwissenschaften/Medizin und Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften.

## Exzellente Lehre durch berufsrelevantes Wissen

„Der Wettbewerb soll darauf hinweisen, wie wichtig es heute ist an der Uni auch berufsrelevantes Wissen zu erwerben“, erläutert UNICUM BERUF-Redakteur Marc Wiegand die Idee des Wettbewerbs, der unter der Schirmherrschaft der Bundesministerien für Wissenschaft und Forschung bzw. für Wirtschaft und Energie steht.

„Wir freuen uns, dass dieser Gedanke immer mehr Anhänger findet. Denn die meisten Absolventen streben nicht in die Wissenschaft, sondern in die Wirtschaft. Professoren, die ihre exzellente Lehre um diesen Aspekt erweitern tun viel für ihre Studierenden und unsere Gesellschaft“.



Eine der besten Wegbereiterinnen für die berufliche Karriere ihrer Studierenden: Prof. Dr. Claudia Mast

### **Lust auf den Beruf machen als selbstverständliche Aufgabe**

Auf [www.professordesjahres.de](http://www.professordesjahres.de) konnten die theorie- und praxisstarken Besten bis 31. Juli 2014 nominiert werden. Nach dieser Phase fällt eine ausgewählte Fachjury um Prof. Dr. Klaus Landfried, dem ehemaligen Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz, ein Urteil.

Professorin Claudia Mast: „Die Auszeichnung ‚Professor des Jahres 2014‘ freut mich sehr. Ich sehe meine – eigentlich selbstverständliche – Aufgabe als Hochschullehrerin darin, den Studierenden auch Lust auf die Berufstätigkeit zu machen und ihnen den Übergang von der „behüteten“ Hochschulwelt auf das unsichere Parkett der Praxis zu erleichtern. Gute wissenschaftliche Ausbildung muss auch den Praxistest bestehen.“

### **Hintergrund: Wettbewerb „Professor des Jahres“**

Der Wettbewerb "Professor(in) des Jahres" möchte mit der Auszeichnung Professorinnen und Professoren herausheben, deren Verständnis von Lehre über die bloße Wissensvermittlung weit hinausgeht. Titelträger zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre Studentinnen und Studenten auf vielfältige, innovative und motivierte Art und Weise auf den Berufseinstieg vorbereiten, praxisnahes Studieren organisieren und jobrelevante Fertigkeiten trainieren. Der ideale Professor des Jahres ist stark in Theorie UND Praxis, ein Wegbereiter für Karrieren. "Professor des Jahres 2014" wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unterstützt. Gefördert wird der Wettbewerb von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

*Text: C. Schmid / Klebs*



# **Zum 4. Mal zertifiziert: Universität Hohenheim ist älteste familiengerechte Hochschule des Landes**

[03.11.14]

**Familiengerecht seit 10 Jahren! Doch für optimale Kinderbetreuung braucht es stärkere Unterstützung der Stadt - und ein Sponsor**

Bei Berufungsverhandlungen mit neuen Professoren haben sich Familienangebote zum echten Pluspunkt entwickelt, bestätigt der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert: „Wann immer wir in den vergangenen zwei Jahren jemand mit Kindern beriefen war das Thema Kinderbetreuung immer auch ein Teil der Verhandlung.“ Und das unabhängig davon, ob der Ruf an eine Professorin oder einen Professor ging. „Kinderbetreuung ist heute kein Mann-/Frau-Thema mehr, sondern ein Elternthema“, bestätigt auch die Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Ute Mackenstedt. Jetzt hat sich die Universität Hohenheim zum vierten Mal erfolgreich als familiengerechte Hochschule zertifiziert. In Baden-Württemberg hat sie damit die längste familiengerechte Tradition. Doch ausgerechnet der dringend notwendige Ausbau der Kinderbetreuung stellt die Universität vor Herausforderungen, die sie alleine wohl nicht lösen kann.



[Familiengerecht seit 10 Jahren! / Foto: Universität Hohenheim/Cichowicz | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Rund 80 Betreuungsplätze gibt es derzeit auf dem Campus. Und davon sind 35 vor allem durch das Engagement der Eltern gesichert, die sich in Elterninitiativen zusammenschlossen.

Der tatsächliche Bedarf liegt viel höher, wie Umfragen und Wartelisten zeigen. In den vergangenen Jahren verdoppelte sich die Studierendenzahl und auch die Zahl der Professoren stieg im zweistelligen Prozentbereich. Nicht so das Angebot von Kita und Kindergarten.

## **Trotz kreativer Pioniertaten stockt der Ausbau an Betreuungsplätzen**

Als Pionierin in Sachen Familiengerechtigkeit hat sich die Universität Hohenheim bislang immer recht kreativ gezeigt. So schuf sie z.B. die Kinderfeuerwehr, die immer dann einspringt, wenn das professionelle und private Betreuungsnetz einmal versagt.





Doch für eine optimale Kinderbetreuung braucht es stärkere Unterstützung / Foto: Universität Hohenheim Cichowicz

Den Ausbau um 10 Kita-Plätze im Jahr 2007 verband die Universität mit einem bundesweit einmaligen pädagogischen Konzept: Im Haus der kleinen Forscher können sich dort bereits die Kleinkinder an speziellen, kindgerecht angelegten Experimenten in Naturwissenschaften versuchen.

### **Bedarf liegt doppelt so hoch wie das Angebot**

Auch der Wunsch nach einem Betriebskindergarten ist nicht neu. „Gerne würden wir unsere 80 Plätze mindestens verdoppeln und die über den ganzen Campus verstreuten Einrichtungen in einem Kinderhaus zusammenführen“, sagt Prof. Dr. Mackenstedt.

Dann ließe sich wahrscheinlich auch ein weiterer Wunsch der Universität realisieren: Eine Spätbetreuung einzurichten, die der Entwicklung Rechnung trägt, dass sich Vorlesungen zunehmend in die Abendstunden ausgedehnt haben.



Zum 4. Mal als familiengerechte Hochschule zertifiziert

### **Universität braucht Unterstützung der Stadt – und einen Sponsor**

Doch selbst bescheidenere Ausbaupläne sind auf einen stärkeren Goodwill der Stadt Stuttgart angewiesen: „Das fängt an mit der Baugenehmigung und endet mit dem immer noch ungelösten Problem, dass unser Campus an der Stadtgrenze liegt und die Stadt Stuttgart keine Zuschüsse für Kinder zahlt, deren Eltern südlich des Campus in den Fildergemeinden wohnen“, klagt Prof. Dr. Dabbert.

Für einen größeren Wurf ist die Universität erst recht auf externe Hilfe angewiesen: „Derzeit suchen wir auch einen Sponsor, der sich gleichermaßen als Förderer der Wissenschaft wie auch als sozialer Mäzenat verdient machen will“, bestätigt der Rektor. Denn bei der Berufungspolitik ist es die erklärte wissenschaftlichen Strategie der Universität, gerade auf junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Beginn ihrer Laufbahn zu setzen – und das ist genau die Generation, die Kinder mit auf den Campus bringt.

### **Hintergrund Audit familiengerechte Hochschule**

Als erste Universität des Landes bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zugesprochen. Damit machte die Hochschulleitung der Universität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Chefsache. Neben wissenschaftlichem Renommée und Ausstattung erwarten Forscher auch ein Umfeld, in dem ihre meist ebenfalls hochqualifizierten Partnerinnen und Partner ihre Karriere verfolgen können. Mit bundesweit einmaligen Angeboten nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein. Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und optimiert werden. Das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule wurde am 31.10.2014 für weitere drei Jahre bestätigt. Mehr unter [www.uni-hohenheim.de/familiengerecht](http://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht)

*Text: Klebs*

## **Wirtschaftsmedaille des Landes: Rektor gratuliert Universitätsratsvorsitzender Marion Johannsen [05.12.14]**

**Nach Würdigung für besondere Verdienste um Wirtschaft und Beschäftigung:  
„Wir sind stolz und dankbar, solche Persönlichkeiten im Strategiegremium zu haben.“**

**„Es sind Leute wie Sie, Frau Johannsen, die wir in unserem Universitätsrat brauchen, um die Universität strategisch weiter zu entwickeln und unsere wissenschaftlichen Vorstellungen mit denen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft abzugleichen.“ Mit diesen Worten begrüßte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, die Ratsvorsitzende Marion Johannsen zur heutigen Ratssitzung. Am 13. November hatte Finanzminister Nils Schmid Frau Johannsen für ihre besonderen Verdienste um Wirtschaft und Beschäftigung im Südwesten mit der Wirtschaftsmedaille Baden-Württemberg ausgezeichnet.**



[Rektor Stephan Dabbert gratuliert Marion Johannsen. Bild: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Sie alle tragen dazu bei, dass Baden-Württemberg ein starkes und lebenswertes Land bleibt“, sagte Finanzminister Schmid bei der Festveranstaltung im Neuen Schloss in Stuttgart. „Ihre Bereitschaft sich einzusetzen, voran zu gehen und etwas zu wagen, ist Ansporn und Vorbild für andere Menschen in unserem Land.“

Diese Laudatio bekräftigt der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, in seinen heutigen Glückwünschen an Marion Johannsen als amtierende Vorsitzende des Universitätsrats der Universität Hohenheim.

„Wir sind stolz und dankbar den Universitätsrat als wichtiges Strategiegremium von einer derart engagierten Persönlichkeit wie Frau Johannsen geführt zu wissen“, so der Rektor. Mit ihrer besonderen Kompetenz und ihrem beruflichen Hintergrund als Geschäftsführerin eines bedeutenden Verbandes wie der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V und SÜDWESTMETALL e. V. biete sie der Universität eine perfekte Ergänzung zu deren wissenschaftlich geprägten Blickwinkel.

„Es sind Leute wie Frau Johannsen, die wir in unserem Universitätsrat brauchen, um die Universität strategisch weiter zu entwickeln und unsere wissenschaftlichen Vorstellungen mit denen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft abzugleichen. Umso mehr freut mich, dass auch das Land Baden-Württemberg ihr besonderes Engagement nun mit der Wirtschaftsmedaille gewürdigt hat.“

### **Zur Person**

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

Ehrenamtlich engagiert sie sich u. a. als Membre Correspondant des Conseillers du Commerce Extérieur de la France, als ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg und als Präsidentin des Landeskomitees Baden-Württemberg der Europäischen Bewegung.

### **Hintergrund Wirtschaftsmedaille Baden-Württemberg**

Die Wirtschaftsmedaille erhalten Persönlichkeiten und Unternehmen, die sich in herausragender Weise um die baden-württembergische Wirtschaft verdient gemacht haben. Auch besondere Leistungen, die in Organisationen der Wirtschaft, in Gewerkschaften, Arbeitnehmervertretungen, Arbeitgeberorganisationen und im Bildungswesen erbracht wurden und die der Wirtschaft und Gesellschaft des Landes dienen, können mit der Wirtschaftsmedaille ausgezeichnet werden. Die Wirtschaftsmedaille wird seit 1987 an Persönlichkeiten und Unternehmen verliehen.

Vollständige Liste der Ausgezeichneten 2014 finden Sie [hier](#)

*Text: Klebs*



