



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2016



Zertifikat seit 2004
audit familiengerechte
hochschule der
berufundfamilie gGmbH

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca
Priv. Doz. Dr. Anette Fomin

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Universität Hohenheim

Juni 2017

Auflage: 90 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt
vor dem Senat und dem Universitätsrat der

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 16. Juni 2017

Situation

der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

an der Universität Hohenheim

in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016
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 sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung	3
II. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	5
1. Überblick über die Präsenz von Frauen	5
2. Relationen Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte	9
3. Neuimmatrikulationen	12
4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	13
5. Stipendien	16
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	17
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Drittmittelstellen/sonstigen Mitteln	18
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer	19
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung	20
10. Einstellungsverfahren gesamt	21
11. Berufungsverfahren	22
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	23
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	24
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	25
15. Gremien	26
III. Tätigkeitsbereiche	31
1. Genderkonzept	31
2. Diversity-Konzept	32
3. Zwischenbericht zur Umsetzung der Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogrammes II	33
4. Antragstellung eines Drittmittelprojektes im Rahmen der CoMenT- Ausschreibung	34
5. Ansprechperson für sexuelle Belästigung	36

6. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	36
7. Betriebskindergarten „Kinderkrippe Kleinstein“	37
8. Kinderbetreuung	37
IV. Netzwerke	39
a. extern	39
1. Audit Familiengerechte Hochschule	39
2. Charta „Familie in der Hochschule“	39
3. Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)	40
4. Beirat für Gleichstellungsfragen Stuttgart	40
5. Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart	41
6. MentHo präsentiert das erfolgreiche Mentoring-Konzept	42
b. intern	43
1. Professorinnenstammtisch	43
2. Beirat Hohenheimer Online-Kurier (HONK)	43
3. Arbeitskreis „Wegweiser Beratung“	43
4. Arbeitskreis MuG „Mensch und Gesundheit“	43
5. Arbeitsgruppe „AG Jubiläum“	44
V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten	45
1. Fakultät Agrarwissenschaften	46
2. Fakultät Naturwissenschaften	55
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	63
VI. Pressespiegel	71

I. Einleitung

Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat und dem Universitätsrat in einer gemeinsamen Sitzung am 16.06.2017 über Aktivitäten und Initiativen des Gleichstellungsbüros aus dem Jahr 2016. Vorgestellt wird der Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich, in dem der Status quo der Gleichstellung durch Zahlen und Fakten dargestellt wird (S. 5-26). Grundlage bilden die im Gleichstellungsplan 2013-2017 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells, nach dem der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen soll. Die grafisch aufgearbeiteten statistischen Daten¹ analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Berichtet wird zudem über die Durchführung und Bewertung laufender sowie die Initiierung neuer individueller und struktureller Maßnahmen, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hohenheim nachhaltig verankern sollen.

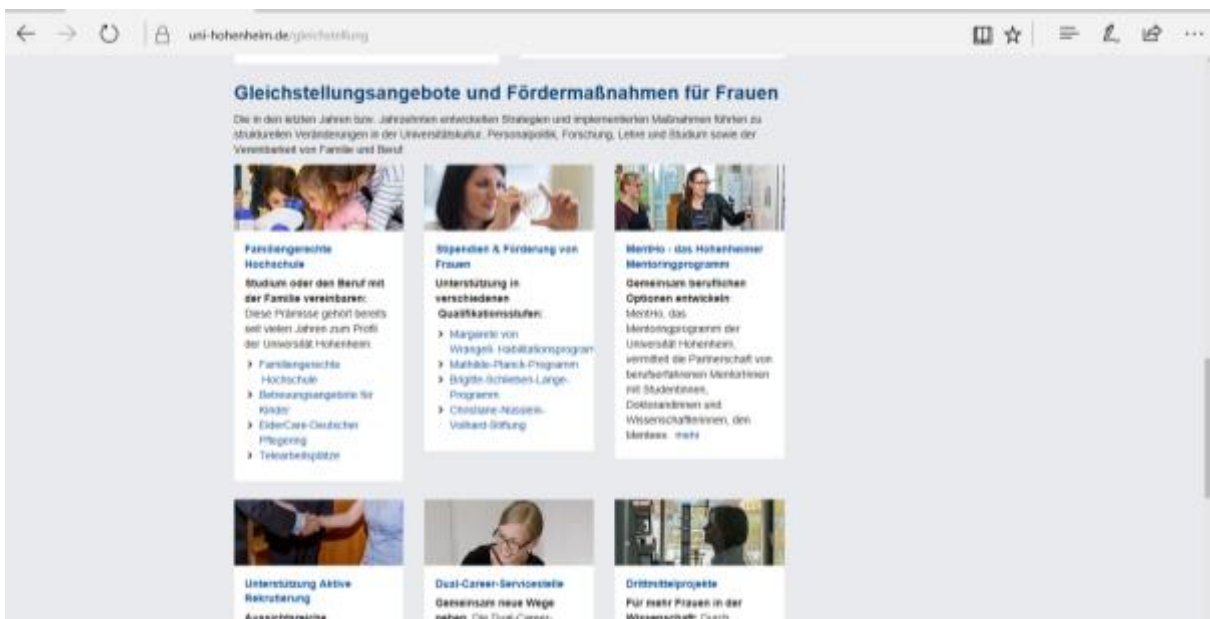
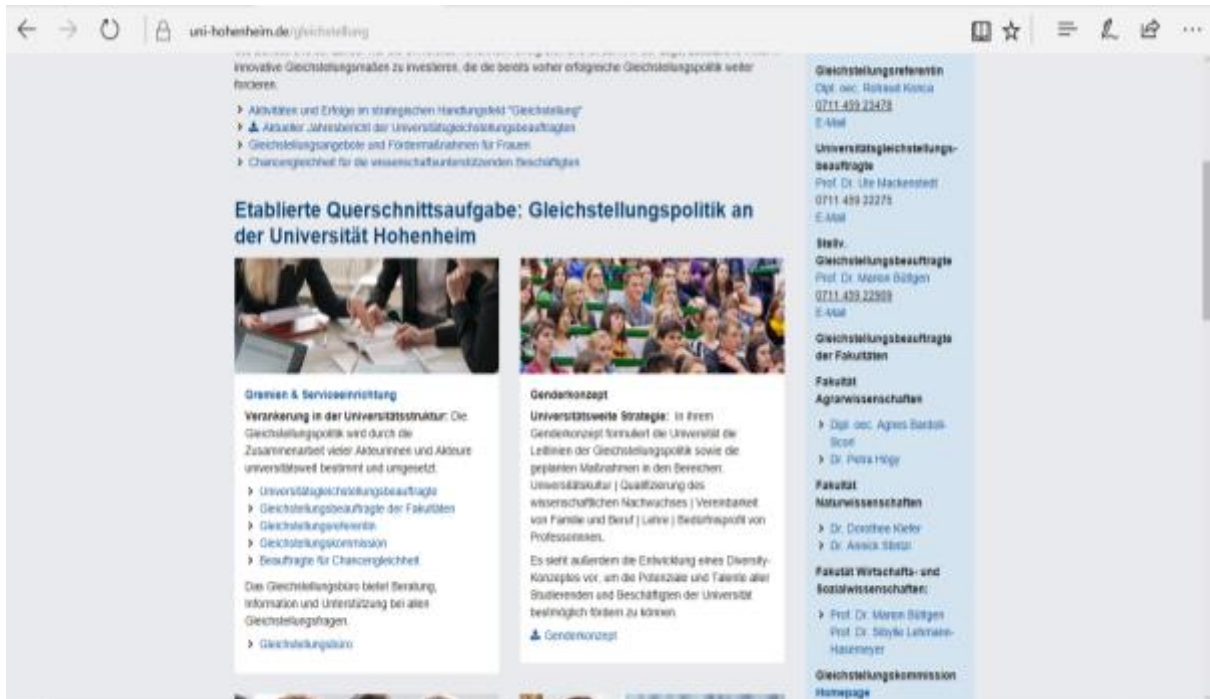
Ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit im Jahr 2016 war die Erstellung eines Genderkonzeptes, das wichtiger Bestandteil der drei Projektanträge der Universität Hohenheim im Rahmen der neuen Förderprogramme des Bundes und der Länder (Exzellenzstrategie, Tenure-Track-Programm, Innovative Hochschule) ist (S. 31-32). Ebenso wurde mit konzeptionellen Arbeiten am Gleichstellungsplan für den Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) der Universität Hohenheim (2018 bis 2021) begonnen. Den Start für die Entwicklung eines universitätsübergreifenden Diversity-Konzeptes bildete ein von den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros organisierter Workshop, zu dem Hochschulangehörige aller Bereiche eingeladen wurden (S. 32).

Im Berichtsjahr waren die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros in verschiedenen externen sowie uniinternen Netzwerken aktiv (S. 39-44). Im Rahmen des laufenden Professorinnenprogrammes II wurden die gleichstellungsorientierten Maßnahmen weiter umgesetzt (S. 33). Außerdem ist ein Antrag für ein

¹ Anmerkung: Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2016 werden erst im Herbst 2015 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2015 herangezogen werden müssen.

Drittmittelprojekt im Rahmen von CoMenT (Coaching, Mentoring, Trainingsmaßnahmen) gestellt worden (S. 34).

Eine Übersicht über Aktivitäten und Erfolge im strategischen Handlungsfeld „Gleichstellung“, aktuelle Gleichstellungsangebote sowie Fördermaßnahmen für Frauen sind der Homepage der universitären Webseite zu entnehmen.



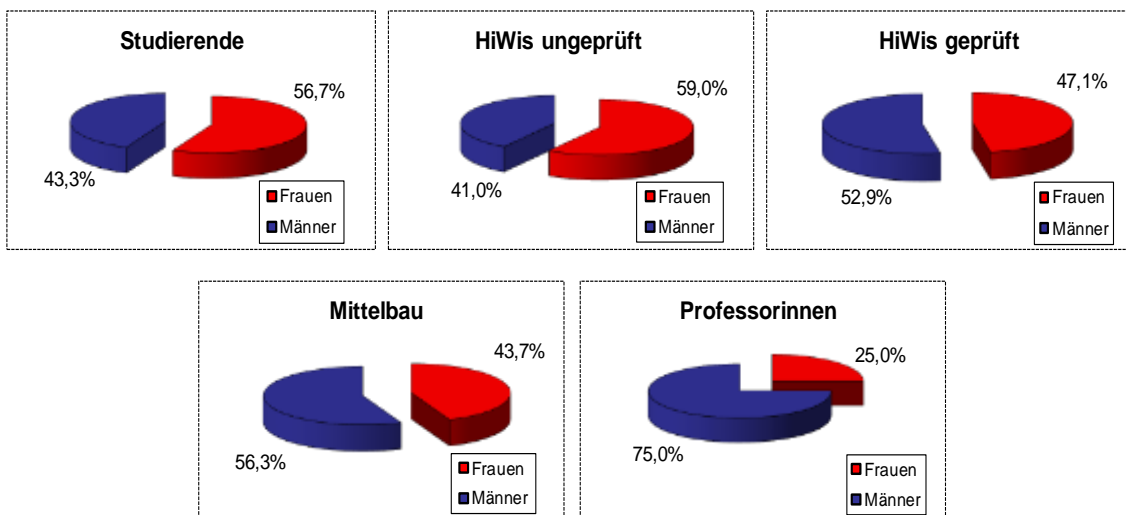
Ausschnitte aus der neuen Gleichstellungshomepage (uni-hohenheim.de/gleichstellung)

I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

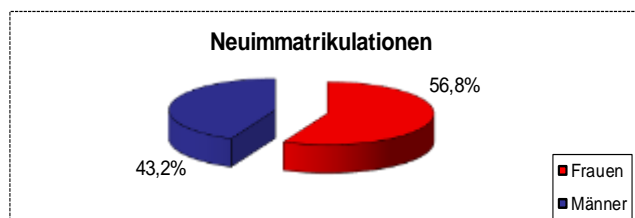
1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1.01. 2016 - 31.12. 2016

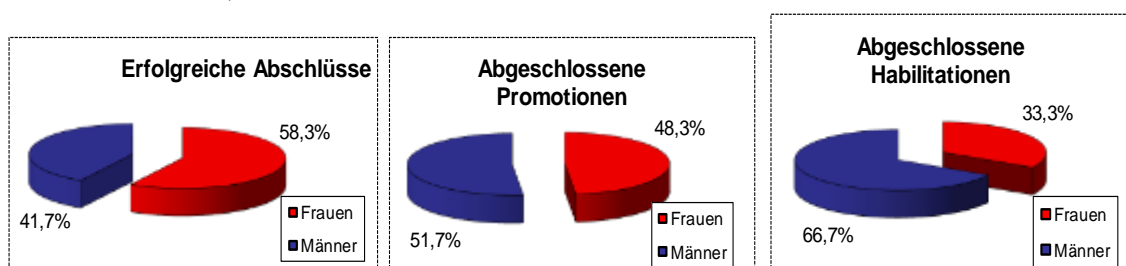
Studierende und wissenschaftliches Personal



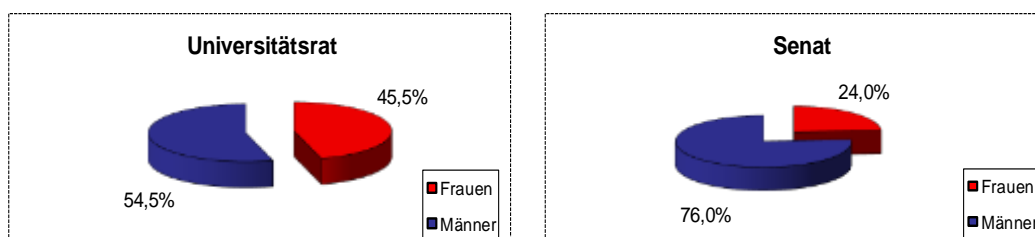
Neuimmatrikulationen



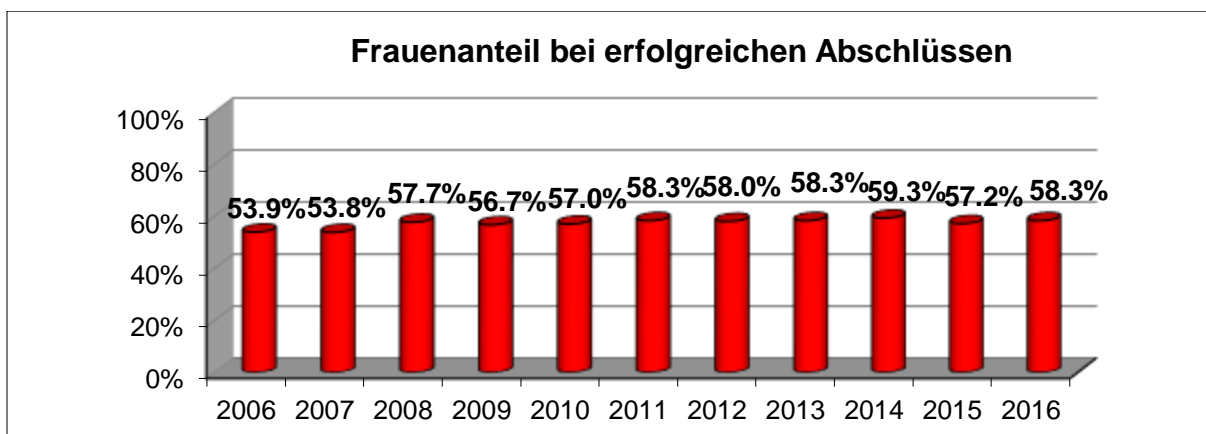
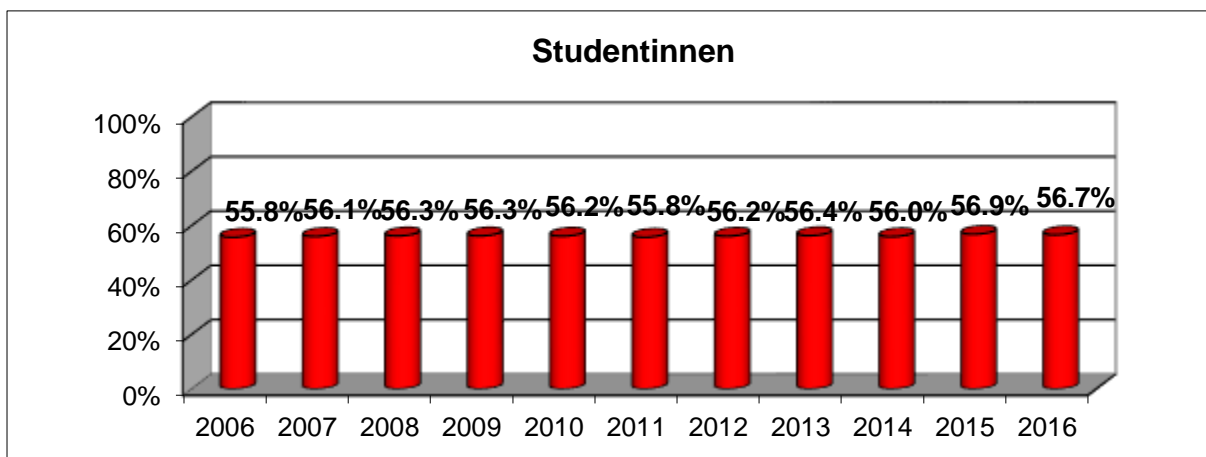
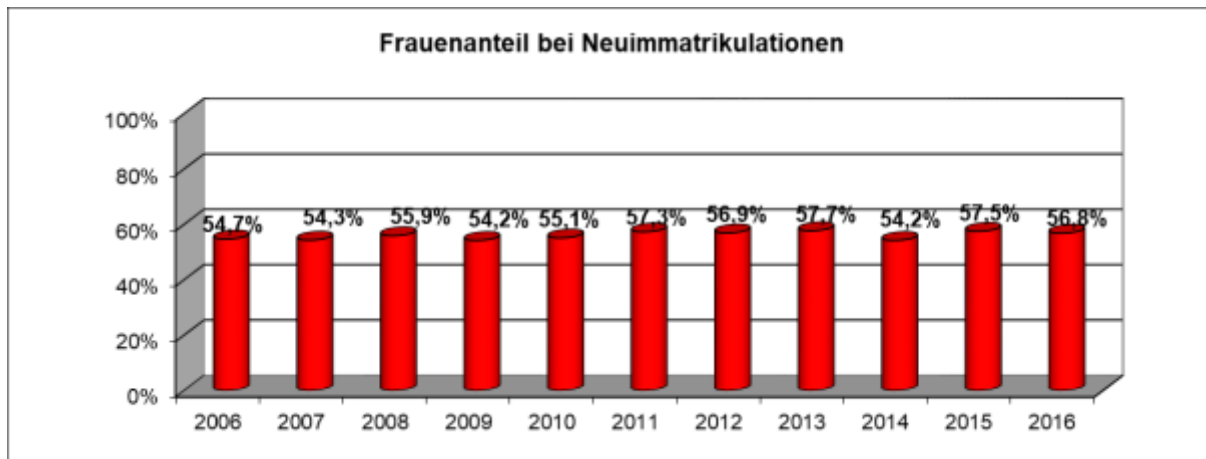
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



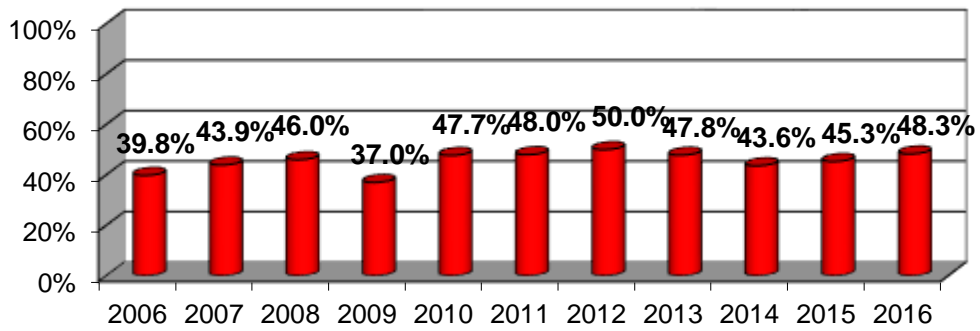
Gremien



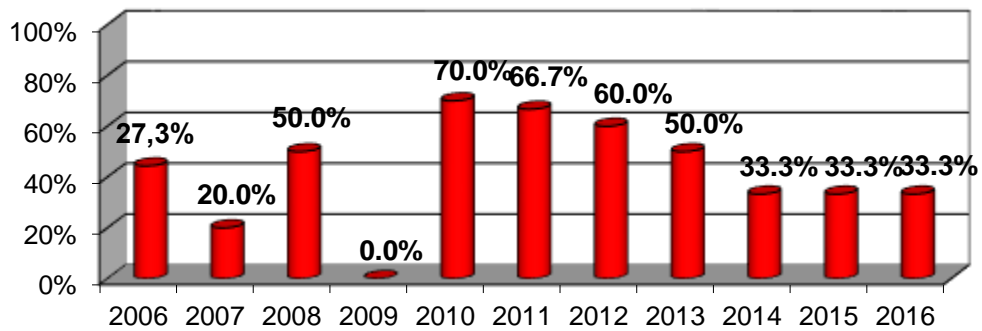
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2006 bis 2016



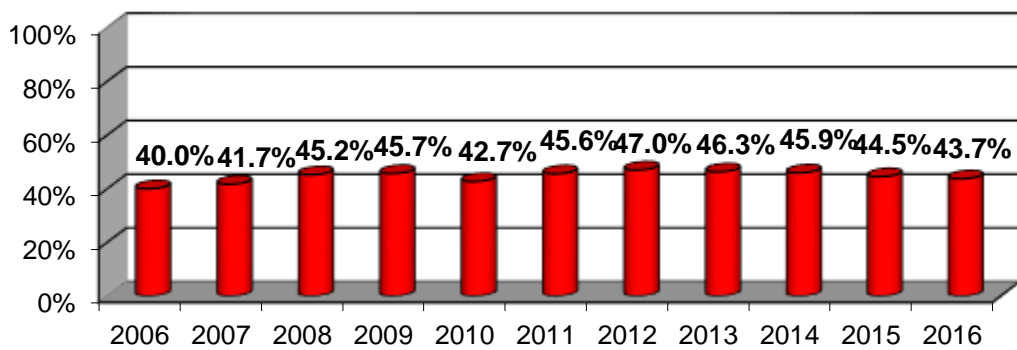
Frauenanteil bei Promotionen



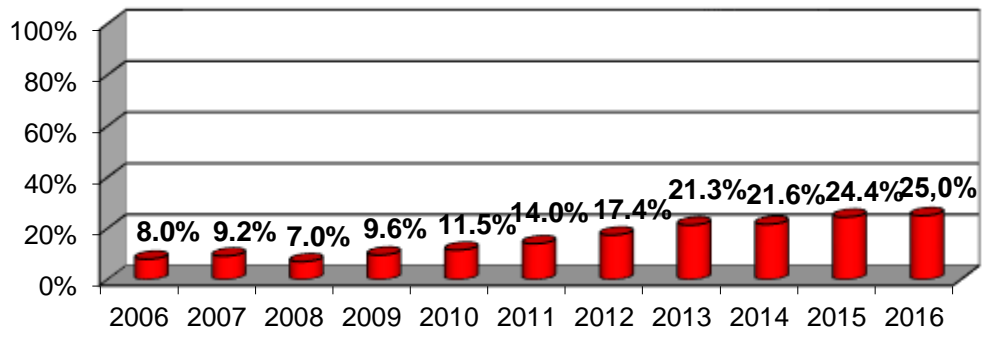
Frauenanteil bei Habilitationen



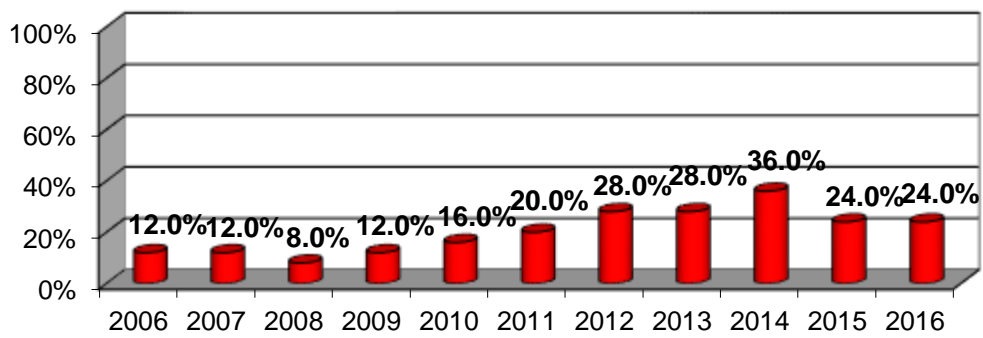
Frauenanteil im Mittelbau



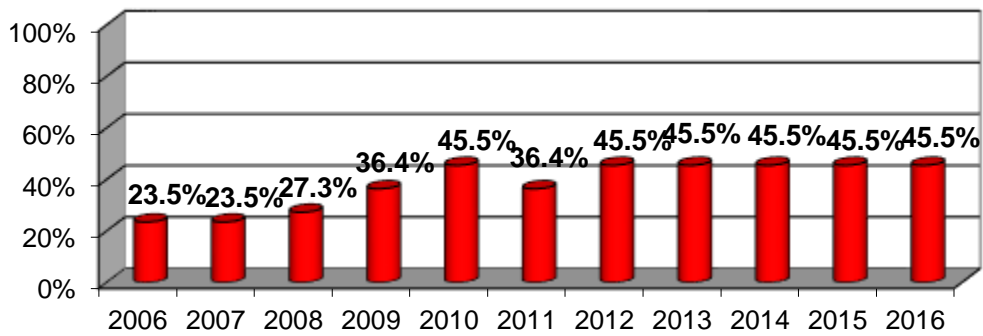
Professorinnen



Frauenanteil im Senat



Frauenanteil im Universitätsrat



2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2593	1292	49,8%	-13	-9	2606	1301	49,9%
Fakultät N	1824	1399	76,7%	36	31	1788	1368	76,5%
Fakultät W	5221	2771	53,1%	-144	-108	5365	2879	53,7%
Gesamt	9638	5462	56,7%	-121	-86	9759	5548	56,9%

Fakultät	in %
A	49,8%
N	76,7%
W	53,1%

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	293	128	43,7%	3	2	290	126	43,4%
Fakultät N	214	113	52,8%	-3	-3	217	116	53,5%
Fakultät W	211	76	36,0%	0	-3	211	79	37,4%
Sonstige Einrichtungen	109	44	40,4%	11	2	98	42	42,9%
Gesamt	827	361	43,7%	11	-2	816	363	44,5%

Fakultät	Studentinnen (%)	Mittelbau (%)
A	49,8%	43,7%
N	76,7%	52,8%
W	53,1%	36,0%

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

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	12	26,7%	0	0	45	12	26,7%
Fakultät N	36	6	16,7%	-1	0	37	6	16,2%
Fakultät W	43	13	30,2%	-1	0	44	13	29,5%
sonstige Einrichtungen				-1	0	1	0	0%
Gesamt	124	31	25,0%	-3	0	127	31	24,4%

Fakultät	Studentinnen (%)	Professorinnen (%)
A	49,8%	26,7%
N	76,7%	16,7%
W	53,1%	30,2%

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

Der Anteil der **Studentinnen** bleibt mit 56,7 % auch weiterhin über dem **Bundesdurchschnitt** von **48,0 %** (Statistisches Bundesamt, 2015) als auch den **Landesdurchschnitt** von **46,9 %** ((Statistisches Landesamt, 2015).

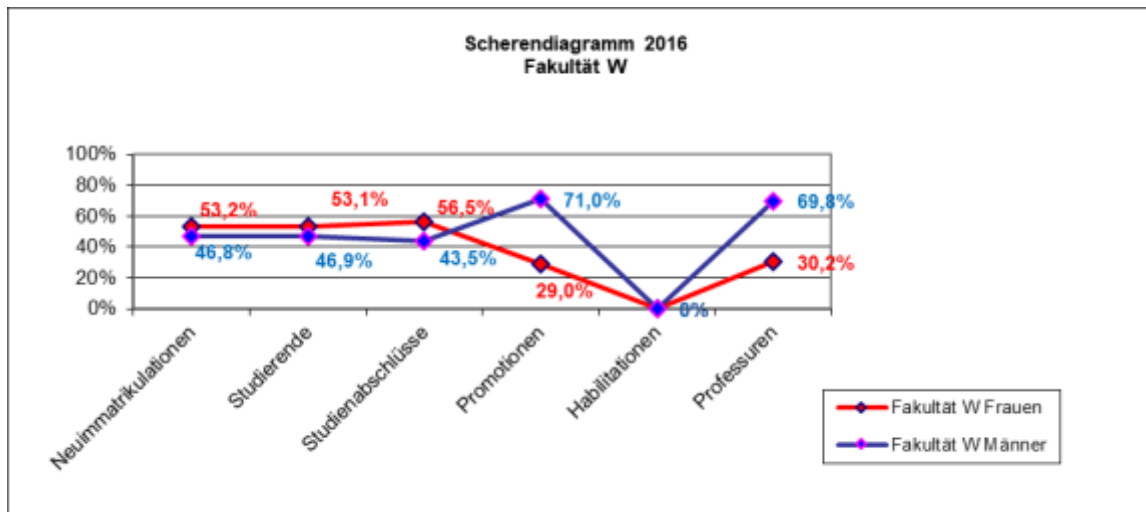
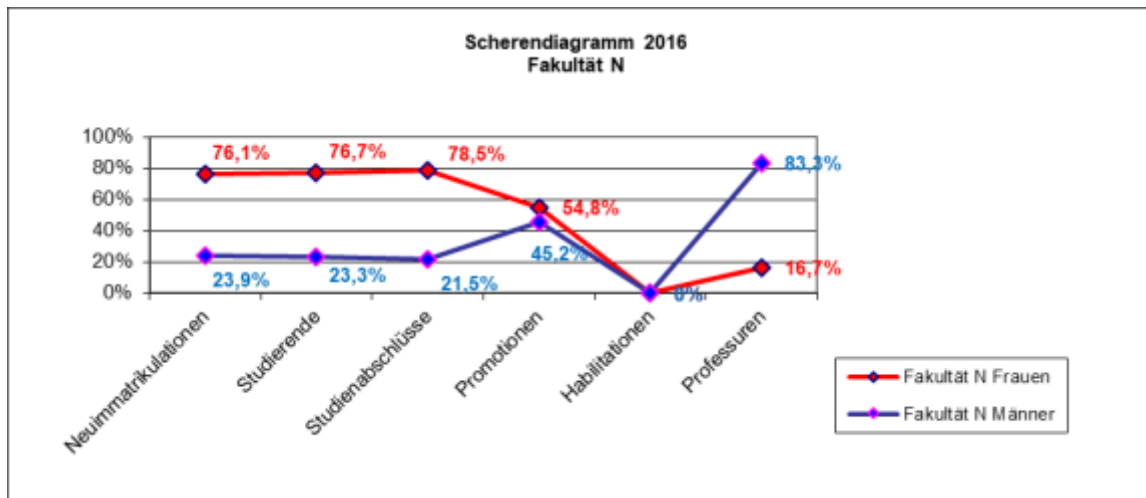
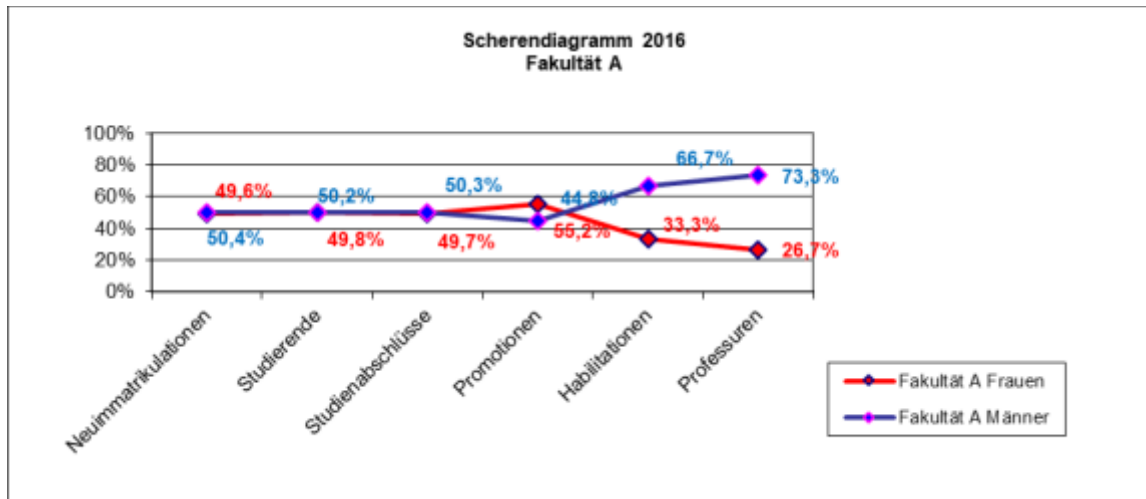
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **43,7 %** erneut leicht gesunken. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil konstant über 50 %, während er in den Fakultäten A und W unter 50 % liegt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** 2015 von **38,6 %** (Statistisches Bundesamt) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt** 2015 von **34,4 %** (Statistisches Bundesamt).

Der Anteil der **Professorinnen** ist im Jahr 2016 auf **25,0 %** gestiegen und liegt damit sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2015 von **22,7 %** als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2015 von **20,0 %** (Statistisches Landesamt BW).

Die Universität Hohenheim ist sehr erfolgreich auf dem Weg, Parität auch in der Professorenschaft zu erreichen.

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2016

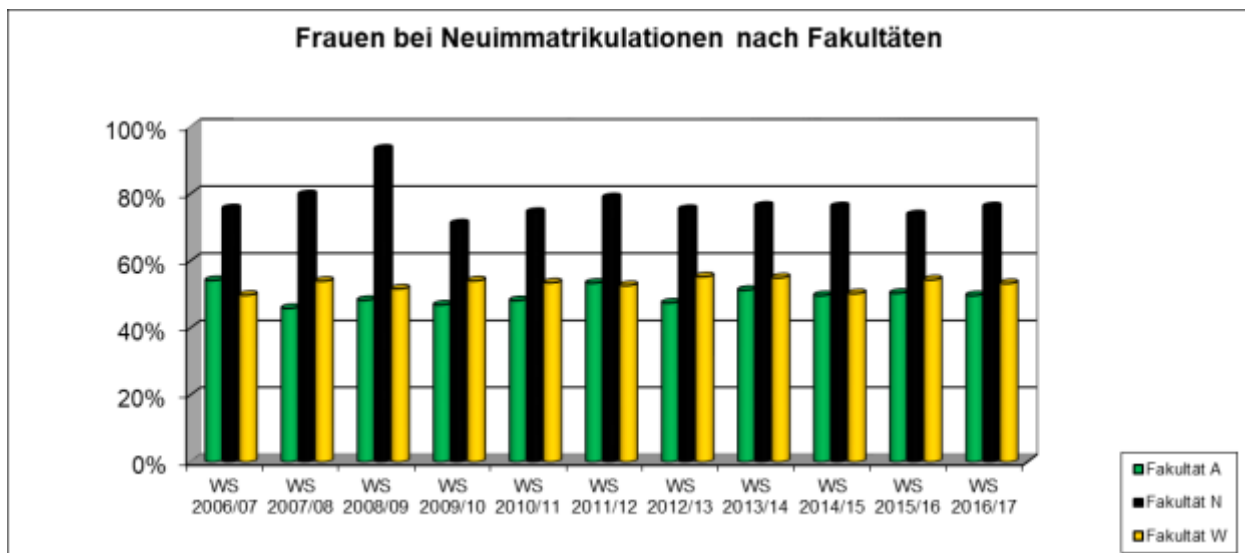


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2016 / 2017			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2015 / 2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	769	381,7	49,6%	136,7	63,5	632,3	318,2	50,3%
Fakultät N	574	436,7	76,1%	-45,3	-19,5	619,3	456,2	73,7%
Fakultät W	1578	839,7	53,2%	-122,3	-84	1700,3	923,7	54,3%
Gesamt	2921	1658,1	56,8%	-30,9	-40	2951,9	1698,1	57,5%

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

Die Studierenden im Studiengang Agrarbiologie B.Sc. werden je zur Hälfte der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften zugerechnet, Studienanfänger im Studiengang Bioeconomy M.Sc. zu je einem Drittel allen drei Fakultäten.



Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **56,8 %** sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** der Studienanfängerinnen von **50,2 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **46,9 %** (Statistisches Bundesamt). Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen bleibt auch auf Fakultätsebene annähernd konstant.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 22.2.2017

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2014/2015									
	Absolvent/-innen 2015/2016*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2014/2015*			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	650	323	49,7%	-62	-9	712	332	46,6%	
Fakultät N	382	300	78,5%	2	21	380	279	73,4%	
Fakultät W	1160	655	56,5%	-42	-48	1202	703	58,5%	
Gesamt	2192	1278	58,3%	-102	-36	2294	1314	57,3%	

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
* vorläufige Zahlen Stand: 22.02.2017

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2015/2016									
	2015/2016			Vergleich zum Vorjahr		2014/2015			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.	58	32	55,2%	-3	7	61	25	41,0%	
Fakultät N Dr. rer. nat.	31	17	54,8%	0	-3	31	20	64,5%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	31	9	29,0%	-25	-13	56	22	39,3%	
Gesamt	120	58	48,3%	-28	-9	148	67	45,3%	

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

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2016									
	Habilitationen 2016			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2015			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	3	1	33%	0	0	3	1	0%	
Fakultät N	0	0		0	0	0	0		
Fakultät W	0	0		0	0	0	0		
Gesamt	3	1	33,3%	0	0	3	1	33,3%	

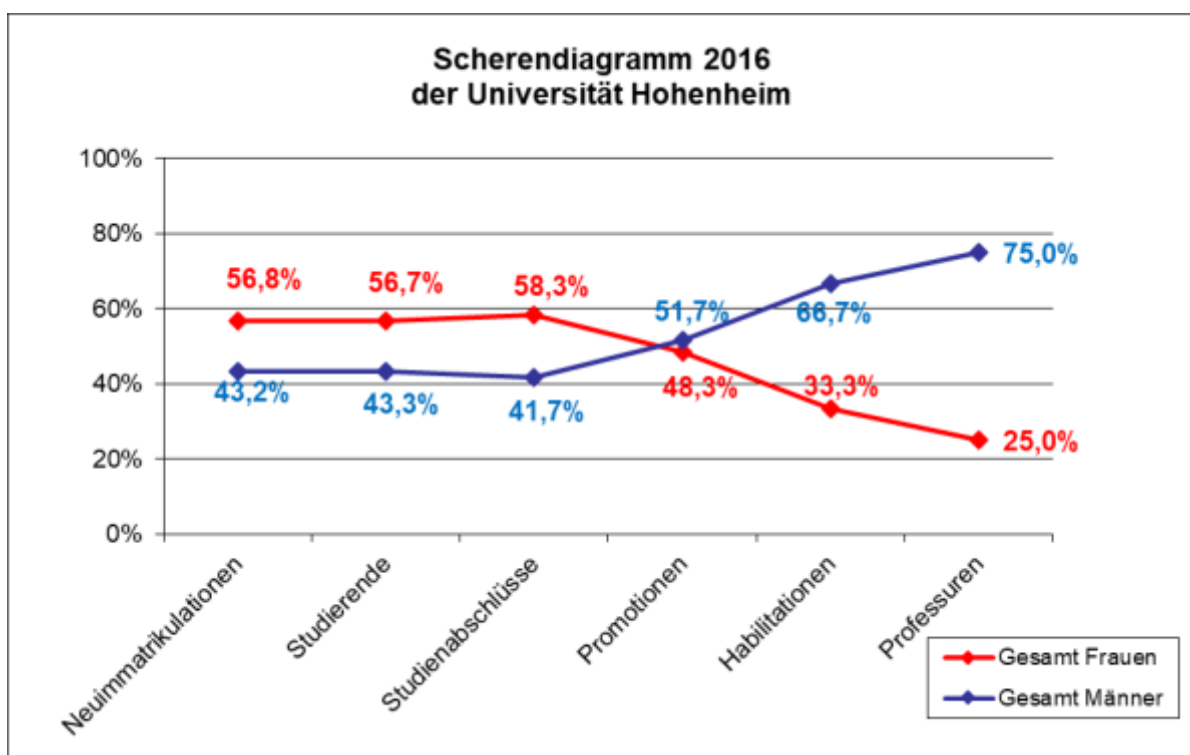
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Anteil der **Absolventinnen** entspricht auch in diesem Jahr wieder dem Studentinnenanteil. Da keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, ist ein direkter Vergleich nur bedingt möglich ist. Mit **56,8 %** übersteigt der Anteil der Absolventinnen deutlich den **Bundesdurchschnitt** 2015 von **50,2 %** (Statistisches Bundesamt) und den **Landesdurchschnitt** 2015 von **46,6 %** (Statistisches Landesamt).

Im Bereich der **abgeschlossenen Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **48,3 %** wieder gestiegen. Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen an der Universität Hohenheim liegt leicht über dem **Bundesdurchschnitt** 2015 von **44,7 %** (Statistisches Bundesamt) sowie etwas deutlicher über dem **Landesdurchschnitt** 2014 von **42,6 %** (Statistisches Landesamt).

Im Jahr 2016 wurden wie bereits im Vorjahr drei **Habilitationen** abgeschlossen davon eine von einer Wissenschaftlerin. Das entspricht einem Frauenanteil von **33,3 %**. Der Wert liegt über dem **Bundesdurchschnitt** 2015 von **28,4 %** (Statistisches Bundesamt) und entspricht dem **Landesdurchschnitt** 2015 von **32,3 %** (Statistisches Landesamt).

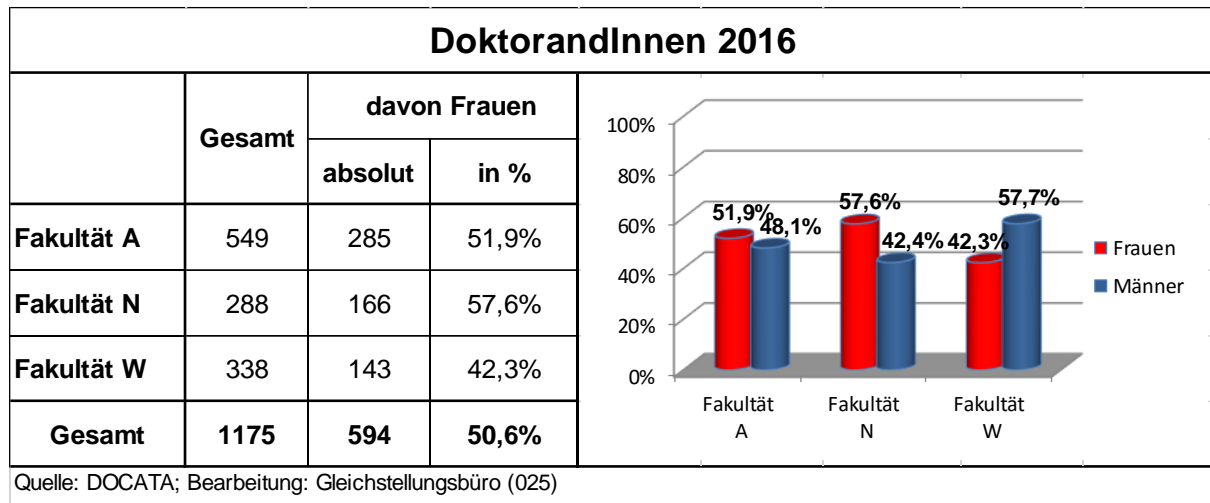
Die Verteilung von Frauen und Männern nähert sich bei den Promotionen weiter an (siehe Scherendiagramm).



Blickpunkt Promotion

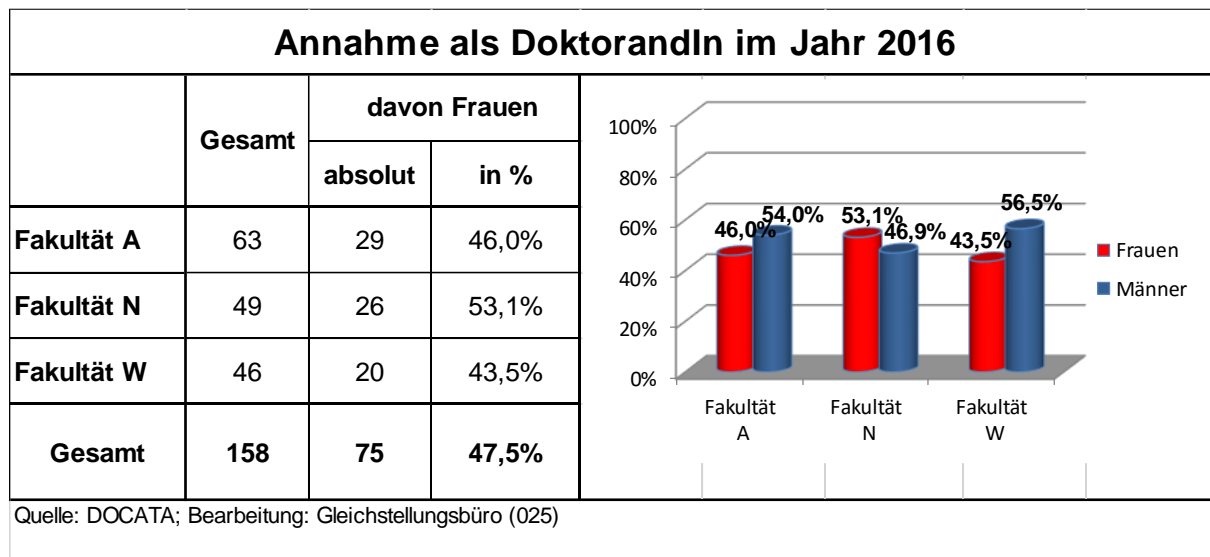
Verteilung von Doktorandinnen und Doktoranden pro Fakultät

Stand: 31.12.2016



Anzahl der im Jahr 2016 begonnenen Promotionen pro Fakultät

Stand: 31.12.2016



Bei der Gesamtanzahl der laufenden Promotionen ist nahezu Parität zwischen Frauen und Männern erreicht, wobei es allerdings Unterschiede in den Fakultäten gibt. Erstmals kann auch eine Aussage über die Zahl der angenommenen Promovierenden im Berichtszeitraum gemacht werden. Aufgrund der neuen Promovierendenerfassung mit DOCATA ist mittelfristig eine Kohortenanalyse möglich.

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Um mehr qualifizierten Frauen eine bessere Perspektive in der Wissenschaft zu eröffnen, schreibt das Land das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aus. Vorrangiges Ziel ist es dabei, Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen.² Das Land Baden-Württemberg förderte mit diesem Stipendium bisher mehr als 140 Nachwuchswissenschaftlerinnen, von denen mehr als 60% auf Professuren berufen wurden.

Im Jahr 2016 wurden landesweit 55 Anträge eingereicht, von denen wie in den letzten Jahren 10 Fellowships bewilligt werden konnten. Wir gratulieren der Antragstellerin aus der Fakultät A zu ihrem erfolgreichen Antrag.

Der Finanzierungsmodus sieht vor, dass nach einer dreijährigen Finanzierung der Wissenschaftlerin durch das MWK eine anschließende verbindliche Finanzierungszusage von zwei Jahren durch die Universität vorliegen muss.

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

Mit den Finanzierungen von Beschäftigungsverhältnissen und Stipendien unterstützt das Land Nachwuchswissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit familiären Verpflichtungen bei ihren weiteren Qualifizierungen. Ziel der Förderung ist es, den Frauen Planungssicherheit zu geben und sie bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu unterstützen.

Die Universität Hohenheim hat im Berichtszeitraum zwei externe Doktorandinnen und eine interne Promovierte bei ihrer Antragstellung für ein Stipendium unterstützt bzw. bei einer Bewilligung eine Kofinanzierung zugesagt. Leider wurde keiner der Anträge

² Ausschreibung vom 3. April 2017

positiv beschieden, da die landesweit eingereichten Anträge bei weitem die Anzahl vorhandener Stipendien überstiegen hat.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Stichtag: 8.3.2017

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	12	26,7%	0	0	45	12	26,7%
Fakultät N	36	6	16,7%	-1	0	37	6	16,2%
Fakultät W	43	13	30,2%	-1	0	44	13	29,5%
Gesamt	124	31	25,0%	-2	0	126	31	24,6%

Professorinnen

Fakultät	in %
Fakultät A	26,7%
Fakultät N	16,7%
Fakultät W	30,2%

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	164	69	42,1%	12	8	152	61	40,1%
Fakultät N	131	68	51,9%	1	0	130	68	52,3%
Fakultät W	177	60	33,9%	6	-5	171	65	38,0%
sonstige Einrichtungen	67	22	32,8%	4	-2	63	24	38,1%
Gesamt	539	219	40,6%	23	1	516	218	42,2%

Frauen im Mittelbau

Fakultät	in %
Fakultät A	42,1%
Fakultät N	51,9%
Fakultät W	33,9%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	209	81	38,8%	12	8	197	73	37,1%
Fakultät N	167	74	44,3%	0	0	167	74	44,3%
Fakultät W	220	73	33,2%	5	-5	215	78	36,3%
sonstige Einrichtungen	67	22	32,8%	4	-2	63	24	38,1%
Gesamt	663	250	37,7%	21	1	642	249	38,8%

Fakultät	in %
Fakultät A	38,8%
Fakultät N	44,3%
Fakultät W	33,2%

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

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stichtag: 1.1.2017

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	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	0	1	0	0%
Gesamt	0	0	0%	-1	0	1	0	0%

Fakultät	anzahl
Fakultät A	keine
Fakultät N	keine
Fakultät W	keine

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	129	59	45,7%	-9	-6	138	65	47,1%
Fakultät N	83	45	54,2%	-4	-3	87	48	55,2%
Fakultät W	34	16	47,1%	-6	2	40	14	35,0%
sonstige Einrichtungen	42	22	52,4%	7	4	35	18	51,4%
Gesamt	288	142	49,3%	-12	-3	300	145	48,3%

Fakultät	in %
Fakultät A	45,7%
Fakultät N	54,2%
Fakultät W	47,1%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	129	59	45,7%	-9	-6	138	89	64,5%
Fakultät N	83	45	54,2%	-4	-3	87	48	55,2%
Fakultät W	34	16	47,1%	-6	2	40	14	35,0%
sonstige Einrichtungen	42	22	52,4%	6	4	36	18	50,0%
Gesamt	288	142	49,3%	-13	-3	301	145	48,2%

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

Fakultät	in %
Fakultät A	45,7%
Fakultät N	54,2%
Fakultät W	47,1%

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

Stichtag: 1.1.2017

Professuren										
	unbefristet				befristet					
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	42	9	21,4%	0	0	3	3	100%	0	0
Fakultät N	36	6	16,7%	-1	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	43	13	30,2%	-1	0	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	-1	0
Gesamt	121	28	23,1%	-2	0	3	3	100%	-1	0

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

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	21,4%	100%
Fakultät N	16,7%	0%
Fakultät W	30,2%	0%

Mittelbau										
	unbefristet				befristet					
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	13	28,9%	-1	-3	248	115	46,4%	4	5
Fakultät N	31	11	35,5%	0	0	183	102	55,7%	-3	-3
Fakultät W	11	0	0%	-1	-3	200	76	38,0%	1	0
sonstige Einrichtungen	45	13	28,9%	0	-1	64	31	48,4%	11	3
Gesamt	132	37	28,0%	-2	-7	695	324	46,6%	13	5

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

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	28,9%	46,4%
Fakultät N	35,5%	55,7%
Fakultät W	0,0%	38,0%

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	87	22	25,3%	-1	-3	251	118	47,0%	4	5
Fakultät N	67	17	25,4%	-1	0	183	102	55,7%	-3	-3
Fakultät W	54	13	24,1%	-2	-3	200	76	38,0%	1	0
sonstige Einrichtungen	45	13	28,9%	0	-1	64	31	48,4%	10	3
Gesamt	253	65	25,7%	-4	-7	698	327	46,8%	12	5

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

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

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

Stichtag: 1.1.2017

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	11	25,0%	-1	-1	1	1	100%	1	1
Fakultät N	36	6	16,7%	-1	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	43	13	30,2%	-1	0	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	-1	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	123	30	24,4%	-4	-1	1	1	100%	1	1

Professorinnen

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

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	124	34	27,4%	-13	-8	169	94	55,6%	16	10
Fakultät N	75	30	40,0%	5	6	139	83	59,7%	-8	-9
Fakultät W	75	19	25,3%	-13	-6	136	57	41,9%	13	3
sonstige Einrichtungen	58	17	29,3%	3	1	51	27	52,9%	8	1
Gesamt	332	100	30,1%	-18	-7	495	261	52,7%	29	5

Frauen im Mittelbau

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	168	45	26,8%	-14	-9	170	95	55,9%	17	11
Fakultät N	111	36	32,4%	4	6	139	83	59,7%	-8	-9
Fakultät W	118	32	27,1%	-14	-6	136	57	41,9%	13	3
sonstige Einrichtungen	58	17	29,3%	2	1	51	27	52,9%	8	1
Gesamt	455	130	28,6%	-22	-8	496	262	52,8%	30	6

Fakultät	Vollzeit (%)	Teilzeit (%)
Fakultät A	26,8%	55,9%
Fakultät N	32,4%	59,7%
Fakultät W	27,1%	41,9%

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

Bei den unbefristeten Planstellen ist der Anteil an Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum Vorjahr von 28,0 % auf **25,7 %** zurückgegangen. Bei den befristeten Stellen blieb der Frauenanteil mit **46,8 %** nahezu gleich.

Von den Teilzeitbeschäftigten sind **52,8 %** Wissenschaftlerinnen, während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten nahezu unverändert bei nur **28,6 %** liegt.

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	100	41	41,0%	49	12	51	29	56,9%
Fakultät N	58	36	62,1%	-9	-1	67	37	55,2%
Fakultät W	81	36	44,4%	25	8	56	28	50,0%
Sonstige	23	8	34,8%	-2	-6	25	14	56,0%
Gesamt	262	121	46,2%	63	13	199	108	54,3%

Fakultät	in %
Fakultät A	41,0%
Fakultät N	62,1%
Fakultät W	44,4%

Quelle: APO5, Hdt; 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								
	2016			Vergleich zum Vorjahr		2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	1	1	100%	-1	-1	2	2	100%
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät W	1	0	0%	-3	-2	4	2	50%
Gesamt	2	1	50,0%	-4	-3	6	4	66,7%

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.: 460 i	Bioinformatik	0	1	13	5	35	6	0	1	0	6	1
Fakultät N		keine Ernennung											
Fakultät W	Fg.: 570 G	BWL, insb. Nachhaltigkeitsmanagement	1	0	10	5	44	12	0	1	0	8	3
Gesamt			1	1	23	10	79	18	0	2	0	14	4

Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Anmerkungen:

Vortragende: Nur tatsächlich gehaltene Vorträge berücksichtigt

Mitglieder der Berufungskommission: Gleichstellungsbeauftragte ist in den Zahlen enthalten.

Am 1.1.2016 hat eine weitere Professorin ihre Arbeit an der Universität Hohenheim aufgenommen. Damit sind von insgesamt 124 Professuren 31 Stellen (25 %) mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Seit mehreren Jahren werden die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, sowie die konsequente Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren erfolgreich eingesetzt und sind zur Routine geworden. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es auch weiterhin notwendig, die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu betreiben.

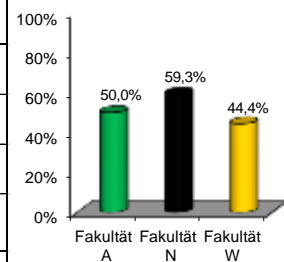
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Bewerbungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Bewerbungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	71					89	8	9,0%	
Fakultät N	56					100	38	38,0%	
Fakultät W	214					91	10	11,0%	
Sonstige Einrichtungen	59					60	36	60,0%	
Gesamt	400					340	92	27,1%	

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

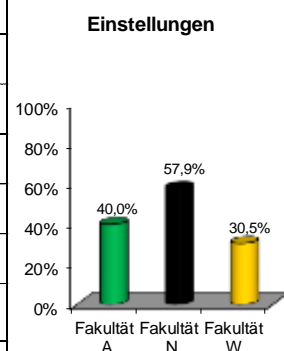
Aufgrund unvollständig ausgefüllter Mitteilungsbögen sind die Zahlen bei den Bewerbungen nicht zuverlässig.

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	30	15	50,0%	1	4	29	11	37,9%
Fakultät N	27	16	59,3%	-4	-1	31	17	54,8%
Fakultät W	45	20	44,4%	25	13	20	7	35,0%
Sonstige Einrichtungen	15	5	33,3%	9	3	6	2	33,3%
Gesamt	117	56	47,9%	31	19	86	37	43,0%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

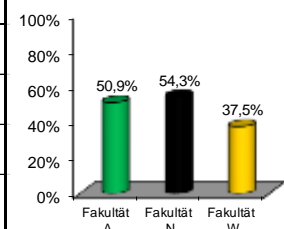
Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	18	40,0%	15	11	30	7	23,3%
Fakultät N	38	22	57,9%	12	5	26	17	65,4%
Fakultät W	59	18	30,5%	12	-3	47	21	44,7%
Sonstige Einrichtungen	6	3	50,0%	3	2	3	1	33,3%
Gesamt	148	61	41,2%	42	15	106	46	43,4%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

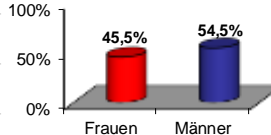
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	214	109	50,9%	32	40	182	69	37,9%
Fakultät N	188	102	54,3%	26	8	162	94	58,0%
Fakultät W	168	63	37,5%	-7	-15	175	78	44,6%
Sonstige Einrichtungen	55	24	43,6%	13	5	42	19	45,2%
Gesamt	625	298	47,7%	64	38	561	260	46,3%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	11	5	45,5%	9	3	2	2	100%

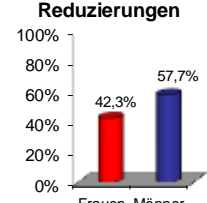


Kategorie	Prozent
Frauen	45,5%
Männer	54,5%

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
 * Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Institut- und Fakultätsebene nicht möglich.

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	26	11	42,3%	4	4	22	7	31,8%



Kategorie	Prozent
Frauen	42,3%
Männer	57,7%

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
 * Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Institut- und Fakultätsebene nicht möglich.

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern									
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Beurlaubung von Mitarbeiterinnen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	3	0	0%	2	0	1	0	0%	
Fakultät N	1	0	0%	1	0	0	0	0%	
Fakultät W	1	1	100%	0	1	1	0	0%	
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	
Gesamt	5	1	20%	3	1	2	0	0,0%	

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2015/2016 Stand 08.11.2016

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Beurlaubungen gesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	265	155	58,5%	-21	-12	286	167	58,4%	

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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung									
	Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Beurlaubungen gesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	23	22	95,7%	-4	-4	27	26	96,3%	

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

15. Gremien

Fakultätsräte

Stand: 01.01.2017

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	49	12	24,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	5	83,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	66	20	30,3%

Gender	Percentage
Frauen	30,3%
Männer	69,7%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	33	6	18,2%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	4	66,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	2	66,7%
Gesamt	50	14	28,0%

Gender	Percentage
Frauen	28,0%
Männer	72,0%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	40	13	32,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50%
Gesamt	56	18	32,1%

Gender	Percentage
Frauen	32,1%
Männer	67,9%

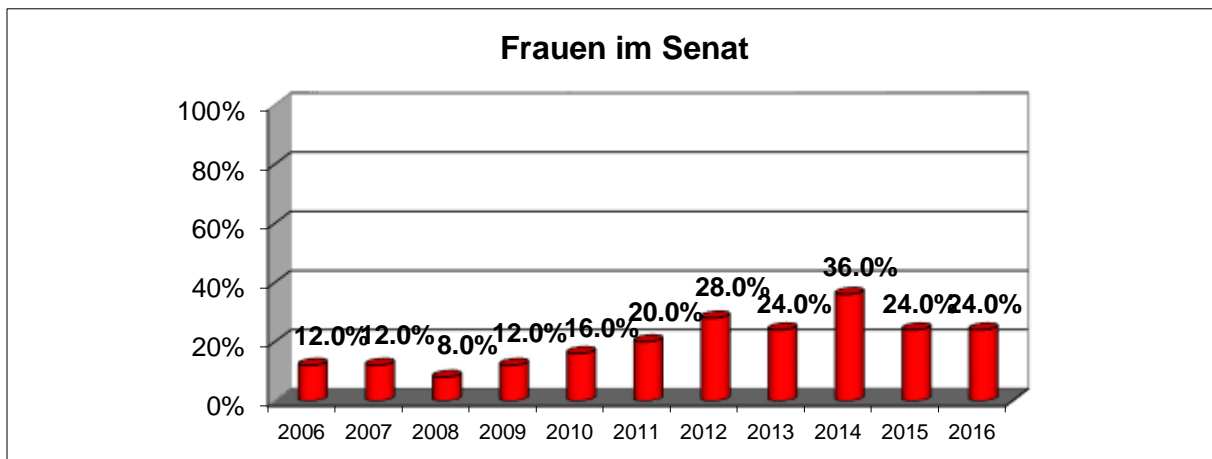
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2017

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	2	40,0%
Dekane	3	0	0%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0%
Vertreter der Studierenden	3	1	33,3%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	1	33,3%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	25	6	24,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



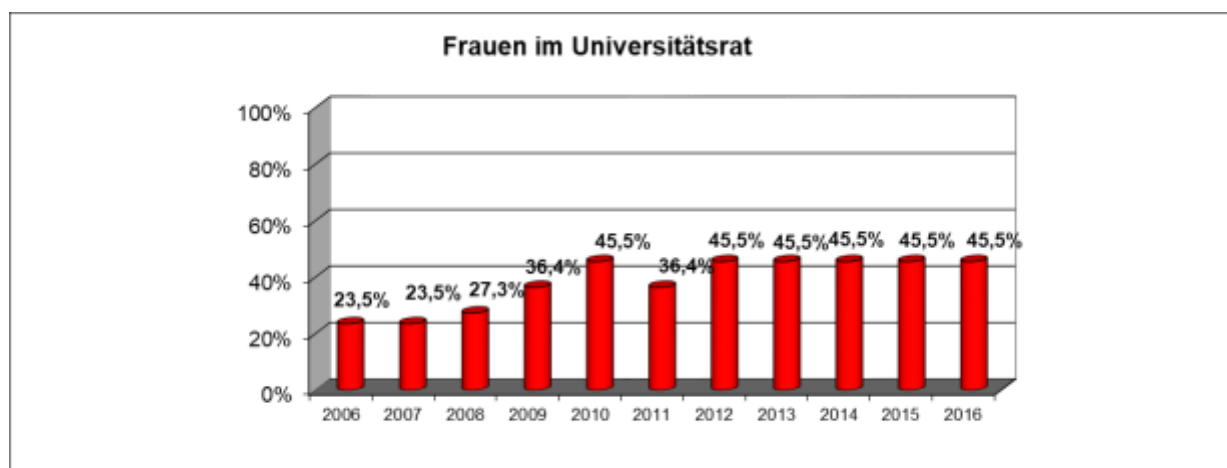
Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. Die vorliegenden Zahlen belegen, dass dies der Fall ist. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass in dem Zeitraum von 2002 bis 2016, mit Ausnahme des Jahres 2014, keine Professorin als Wahlmitglied im Senat vertreten war.

Universitätsrat

Stand: 01.01.2017

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

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Zahlen ab 2006 ohne beratende Mitglieder

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2015 folgende Zahlen:

Präsidentin/Rektorin:	67 (17,6 %)
Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen	210 (28,2 %)
Kanzlerinnen	93 (30,2 %)

Der **Bundesdurchschnitt** 2015 der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **25,7 %** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit sowohl weit über dem **Bundesdurchschnitt** 2015 von **35,0 %** (GWK) als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **41,4 %** (GWK). Allerdings wird ein Frauenanteil von 40% im Universitätsrat durch das MWK eingefordert.

III. Tätigkeitsbereiche

Frau Prof. Dr. Ute Mackenstedt wurde ab 1.10.2016 mit einer Amtszeit für zwei Jahre vom Senat erneut zur Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten gewählt. Seit nunmehr 9 Jahren leitet sie gemeinsam mit der Gleichstellungsreferentin Dipl. oec. Rotraud Konca das Gleichstellungsbüro und wird in ihrer Arbeit von der Gleichstellungskommission als beratender Ausschuss unterstützt. Seit Januar 2016 ist das Gleichstellungsbüro durch Frau PD Dr. Anette Fomin mit einer zusätzlichen halben unbefristeten Stelle ausgestattet. Das entspricht den Vorgaben für eine Mindestausstattung, die im „Perspektive 2020“ Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020 festgeschrieben ist, und die erst dann vollständig erreicht wird, wenn auch die halbe, bisher über Drittmittel finanzierte Sekretariatsstelle verstetigt ist.

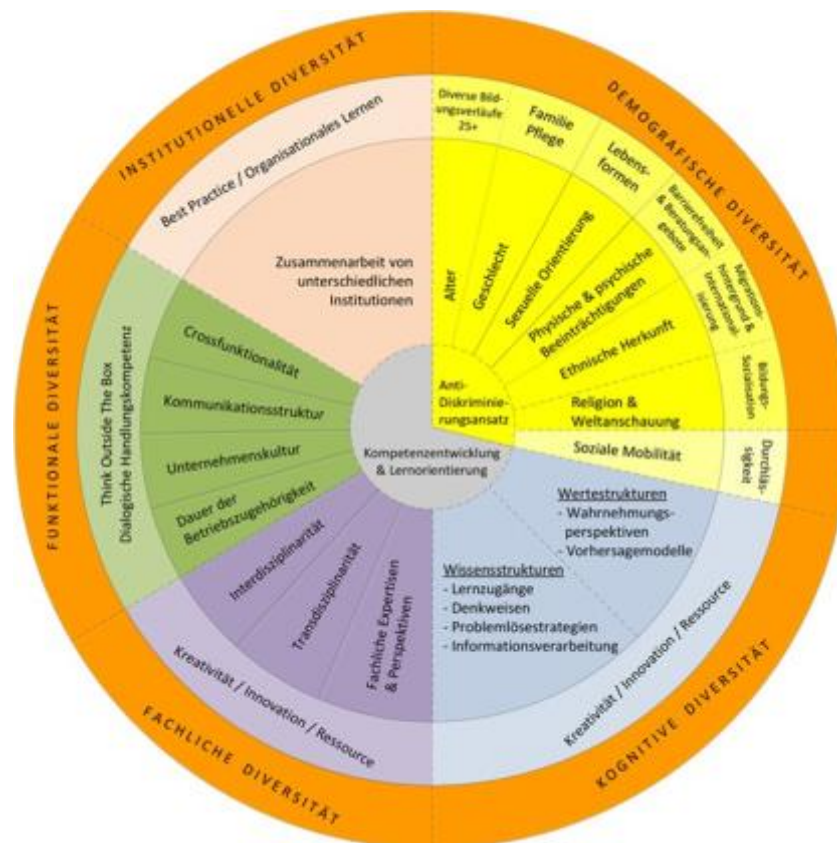
1. Genderkonzept

Eine wichtige Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten, die gemeinsam mit der Gleichstellungskommission im Berichtszeitraum bewältigt wurde, war die Erarbeitung eines Genderkonzeptes für die Universität Hohenheim. Dieses Konzept geht deutlich über den bisherigen Gleichstellungsplan hinaus, da es die Erfolge der bisherigen Gleichstellungsarbeit berücksichtigt und darauf aufbauend, neue Herausforderungen und Ziele für eine geschlechtergerechte Politik an der Universität Hohenheim aufzeigt. Im Genderkonzept sind die Leitlinien der Gleichstellungspolitik und neue konkrete Maßnahmen enthalten. Am 4.10.2016 wurde das Genderkonzept im Rektorat diskutiert und am 8.2.2017 vom Senat sowie am 17.2.2017 vom Universitätsrat beschlossen worden. Das Genderkonzept ist ein wichtiger Bestandteil aller drei Forschungsanträge, mit denen sich die Universität Hohenheim bei den aktuellen Förderlinien „Exzellenzcluster“, „Tenure Track“ und „Innovative Hochschule“ beworben hat bzw. wird. Hierfür erfolgten im Vorfeld der Antragstellung regelmäßige Treffen der verantwortlichen Antragsteller*innen mit der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten.

2. Diversity-Konzept

Die zukünftige Gleichstellungspolitik an der Universität Hohenheim soll neben der Gleichstellung von Frauen und Männern auch den Belangen kultureller und sozialer Vielfalt gerecht werden mit dem Ziel, die wissenschaftliche Qualität zu erhöhen und gleichzeitig einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit zu leisten. Die Erstellung und Verabschiedung eines Diversity-Konzeptes ist daher von großer Bedeutung und ist als eine universitätsübergreifende Aufgabe anzusehen, bei der Input von allen Bereichen der Institution kommen muss.

In einem ersten Schritt hat daher das Gleichstellungsbüro am 27. Oktober 2016 zu einem ganztägigen Diversity-Workshop eingeladen, an dem Vertreter*innen der Professorenschaft, des Rektorats, der Fakultäten, der Verwaltung, verschiedener Interessensvertretungen sowie der Studentenschaft teilnahmen.



Diversitäts-Rad als Arbeitsgrundlage für das Hohenheim spezifische Diversity-Konzept

3. Zwischenbericht zur Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogrammes II

Das bundesweite Professorinnenprogramm II verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.

Aus dem Professorinnenprogramm II werden folgende Maßnahmen und Aktivitäten finanziert:

- Finanzierung der gleichstellungsbezogenen Arbeit des Berufungsmanagers
- Finanzierung der gleichstellungsbezogenen Arbeit der Qualitätsmanagerin
- Finanzierung der universitätsanteiligen Kosten des Betriebskindergartens
- 50%-ige Sekretariatsstelle des Gleichstellungsbüros
- Coachingmittel für Professorinnen
- Aktivitäten des MentHo-Programmes
- Finanzierung der Initiative für die Erstellung eines Gender- und Diversity-Konzeptes
- Fonds für Ausfallzeiten bei Wissenschaftlerinnen
- Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Unterstützung von Wissenschaftlerinnen im Rahmen des „MuT-Programms“
- Förderung habilitierter Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

4. Antragstellung eines Drittmittelprojektes im Rahmen der CoMenT-Ausschreibung³



„Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“

Im Herbst 2016 wurde das Landesprojekt CoMenT (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme) vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds ausgeschrieben. Hauptziel der Ausschreibung war die Unterstützung von Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogrammen für eine gezielte, Qualifikationswege übergreifende Karriereberatung und -planung in den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft. Hierfür sollen kreative, bislang an der Einrichtung noch nicht vorhandene Maßnahmen für die Karriereförderung von Studentinnen, Doktorandinnen sowie Postdoktorandinnen etabliert und erprobt werden, wobei Projektschwerpunkt ein Cross-Mentoring ist.

Das Gleichstellungsbüro hat sich gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU) mit dem Thema „Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“ an der Ausschreibung beteiligt (Deadline 16.12.2016) wobei die Universität Hohenheim das Projekt kofinanziert.

Mit dem Projekt soll unter frauenspezifischen Aspekten an der Universität Hohenheim eine dritte, wichtige Säule der beruflichen Karriereoptionen - die Unternehmensgründung aus der Wissenschaft heraus - neu etabliert werden. Profitiert wird dabei

³ Gefördert aus Mitteln des ESF und Landesmitteln

von Erfahrungen der Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros aus Beratungs- und Unterstützungstätigkeiten für eine Karriere in der Wissenschaft. So ermöglicht das laufende Projekt“ Professorinnenprogramm II des BMBF“ (2014-2019) die Umsetzung spezieller Maßnahmen zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Die berufsorientierte Beratung in Richtung Wirtschaft für die Zielgruppen der Studierenden, der Doktorandinnen sowie der Postdoktorandinnen wird vom MENTHO-Programm übernommen. In mehr als 10 Jahren ist ein umfangreiches Netzwerk zur Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren aus der Wirtschaft entstanden.

Das beantragte Projekt ergänzt die Entwicklungsstrategie der Universität Hohenheim, die den Technologietransfer wissenschaftlicher Ergebnisse aus Schwerpunktbereichen stärken möchte.

Eine enge Anbindung wird zum laufenden Projekt „HOMA! – Hohenheim macht! Unternehmerisches Denken und Handeln an der UHO“ (Federführung Prof. Kuckertz) geschaffen, das auf die Bereiche Studium sowie Lehre und damit auf die Zielgruppe Studierende fokussiert ist. Das von der Gleichstellung geplante Projekt konzentriert sich vorrangig auf Doktorandinnen und Postdoktorandinnen und wird von den Aktivitäten des o.g. Projektes profitieren und umgekehrt. Eine Zusammenarbeit wird auch mit der seit Beginn des Jahres neu eingestellten Gründungsreferentin der Abteilung Forschungsförderung angestrebt. So wird die Universität Hohenheim durch das Gesamtpaket „Gründungen und Gründungskultur“ längerfristig gut aufgestellt sein.

5. Ansprechperson für sexuelle Belästigung

Seit März 2016 gibt es an der Universität Hohenheim vier Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung:

- Gleichstellungsbeauftragte der Universität: Prof. Dr. Ute Mackenstedt
- Gleichstellungsreferentin: Dipl. oec. Rotraud Konca
- Beauftragte für Chancengleichheit: Andrea Unger
- Leitung der Ökumenischen Hochschulgemeinde Hohenheim: Odilo Metzler

Es wurde bereits eine Fortbildung am Karlsruher Institut für Technologie KIT bzw. an der Universität Stuttgart zu diesem Thema absolviert.

6. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

In seiner Sitzung am 6. September 2016 beschloss das Rektorat, Frau Professor Ute Mackenstedt das Amt der Beauftragten der Universität Hohenheim für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zu übertragen. Die Anlaufstelle ist das Gleichstellungsbüro.

Aufgrund dringender Beratungsanfragen von betroffenen Studierenden wurden bereits Ende des Jahres erste Aktivitäten gestartet. So ist eine Kooperation mit dem Kompetenzzentrum „Nikolauspflanze Stuttgart“ entstanden, die für die Bedürfnisse blinder und sehbehinderter Menschen aller Altersgruppen da ist und bedarfsgerechte und individuelle Hilfen anbietet. Es ist aus universitärer Sicht u.a. an die Einrichtung bzw. Bereitstellung lesefreundlicher Hilfsmittel gedacht. Für das Jahr 2017 ist der Aufbau eines Netzwerkes der Beauftragten aller Hochschulen in Baden-Württemberg geplant.

7. Betriebskindergarten „Kinderkrippe Kleinstein“

Am 17. Oktober 2007 wurde die Kinderkrippe Kleinstein in der „Alten Bauernschule“ eröffnet. Das Studierendenwerk Tübingen-Hohenheim ist der Träger der Kindertagesstätte und betreut eine Gruppe von 12 Kindern. Die Kinderkrippe Kleinstein zeichnet sich durch zwei Besonderheiten aus:

1. Sie ist der einzige Betriebskindergarten der Universität Hohenheim. Da sich die Universität Hohenheim in der Randlage Stuttgarts befindet und viele Studierende und Beschäftigte ihren Erstwohnsitz nicht in Stuttgart haben, bleiben ihnen die Kinderbetreuungseinrichtungen der Stadt Stuttgart verschlossen. Gerade für Wissenschaftler*innen, die nicht aus der Region kommen, ist es wichtig, ihre Kinder am Arbeitsort betreuen zu lassen.
2. Sie wurde zudem als erste Kinderkrippe bundesweit mit dem Zertifikat „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet, da sie wissenschaftliche Frühförderung für Kleinkinder unter drei Jahren anbietet.

Da der Mietvertrag Ende August 2018 ausläuft, arbeitet die Universitätsleitung in Kooperation mit der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten seit geraumer Zeit an einer Lösung zum Erhalt der Kinderkrippe Kleinstein. Die Hochschulleitung hat 2016 eine Bedarfserhebung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Auftrag gegeben, die von der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH nach den Pfingstferien 2017 gestartet und ausgewertet wird.

8. Kinderbetreuung

Kinderfeuerwehr 2016

Es setzt sich auch im Jahr 2016 der Trend fort, dass die Kinderfeuerwehr vorwiegend von Studierenden genutzt wird. Damit trägt diese Notfallbetreuung zum Studienerfolg studentischer Eltern bei.

Campusferien 2016



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Angehörigen der Universität Hohenheim Februar 2016

Informationen aus dem Gleichstellungsbüro

Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2016
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.

"Rückenschule für Kinder"

Ziel dieses Workshops ist es, die Kinder spielerisch zu motivieren
und für ein gesundes Körperbewusstsein zu sensibilisieren.

Datum: 23.5.2016 – 27.5.2016 (außer 26.5.2016)
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 40 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 12:30 Uhr)
50 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Arbeitsweg Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung

Name der Eltern: _____
Persönliche / Telefon / E-Mail: _____

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

Für die Zeit von 23.5.2016 – 27.5.2016 (außer 26.5.2016) ganztags halbtags an.
Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.03.2016 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) 0-70503 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 07141459-23478 Fax: 07141459-23728 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

Pfingst- Campusferien

Programm:

„Rückenschule
für
Kinder“

Sommer- Campusferien

3 Workshops zur Auswahl:

- Englisch – Workshop
- Bewegungs-Hits für Kids – Workshop
- Kinder-Kunst – Workshop



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2016

Informationen aus dem Gleichstellungsbüro

Hohenheimer Sommer-Campusferien 2016
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 Bewegungs-Hits für Kids - Workshop Kinder - Kunst - Workshop

Datum: 1.8.2016 – 12.8.2016
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 12:30 Uhr)
60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Arbeitsweg Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung Anstellung

Name der Eltern: _____
Persönliche / Telefon / E-Mail: _____

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

Für die Zeit von 1.8.2016 – 12.8.2016 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.
Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.05.2016 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) 0-70503 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 07141459-23478 Fax: 07141459-23728 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

IV. Netzwerke

a. extern

1. Audit Familiengerechte Hochschule

Als erste Universität des Landes erhielt die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung. Damit definiert die Universität die Familiengerechtigkeit als Teil ihrer strategischen Ziele, um Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten. Mit einer kontinuierlichen Auditierung soll nachhaltig der Vielfalt von Lebensentwürfen und Familienformen gerecht werden.

Auf Betreiben der Universität Hohenheim wurde über ein neues Konzept des Audits nachgedacht. Zu diesem Zweck lud die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zu einem Workshop ein, in dem die Teilnehmer*innen sich darauf verständigte, dass ab der 5. Auditierung die Universität ein permanentes Zertifikat erhält, das jährlich gekündigt werden kann.

- Workshop am 1. Juli 2016: „Weiterentwicklung des Verfahrens zum audit familiengerechte hochschule“ an der Charité-Universitätsmedizin in Berlin

2. Charta „Familie in der Hochschule“

Die Universität Hohenheim hat am 26. Mai 2014 die Charta "Familie in der Hochschule" unterschrieben und sich seit dieser Zeit aktiv an den zweimal jährlich stattfindenden Arbeitstreffen und Jahrestagungen engagiert. Beim Arbeitstreffen an der Universität der Bundeswehr in München wurde intensiv in der Arbeitsgruppe Pflege mitgearbeitet.

- Arbeitstreffen am 21./22. April 2016 an der Universität der Bundeswehr München
- Jahrestagung am 19./20. September 2016 an der Goethe-Universität in Frankfurt a. M.

Die Charta „Familie in der Hochschule“ orientiert sich an den Bedürfnissen von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden und eröffnet die Möglichkeit der Entwicklung und Etablierung eines unverwechselbaren Marken- und Qualitätskennzeichens von Familienbewusstsein an Hochschulen.

3. Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen BW (LaKoG)

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt ist seit 2011 als Landessprecherin der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) tätig.

Die LaKoG ist ein bedeutendes Gremium für Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten an den Universitäten, Pädagogischen Hochschulen und Kunst- und Musikhochschulen des Landes. Das Gremium vertritt die Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene und unterstützt Akademikerinnen durch eigene Angebote für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen, die Koordination von zielgruppenspezifischen Förderprogrammen sowie die Information über Möglichkeiten der Nachwuchsförderung.

- 1. Februar 2016 an der Universität Stuttgart
- 4. und 5. Juli 2016 an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe
- 21. und 22. November 2016 an der Pädagogischen Hochschule Weingarten

4. Beirat für Gleichstellungsfragen Stuttgart

Der Beirat für Gleichstellungsfragen der Landeshauptstadt Stuttgart ist ein vom Gemeinderat für die Dauer seiner Legislaturperiode (5 Jahre) bestelltes beratendes Gremium, in dem sachkundige Bürgerinnen und Bürger aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (Bildung und Qualifikation, Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Gesellschaft, Migration, Sicherheit, Kultur) ehrenamtlich an vier Terminen mit Vertretungen aller Fraktionen und dem Gesamtpersonalrat (GPR)

kommunalpolitische Fragen und Themen unter dem spezifischen Aspekt der Gleichstellung, Chancengleichheit von Frauen und Männern diskutieren, beraten und Empfehlungen geben. Ziel der Mitglieder des Beirats für Gleichstellungsfragen ist es, Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Landeshauptstadt auf allen Ebenen voranzubringen. So engagiert sich die Gleichstellungsreferentin in der Unterarbeitsgemeinschaft "Armut - Altersarmut von Frauen".

- 17. Februar 2016, 17 bis 21 Uhr
- 29. Juni 2016, 17 Uhr bis 21 Uhr
- 28. September 2016, 17 Uhr bis 21 Uhr
- 23. Nov 2016, 17 Uhr bis 21 Uhr

5. Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart

Im Work-Life-Balance Netzwerk Region Stuttgart treffen sich Führungskräfte und Personalverantwortliche aus Unternehmen, Verbänden, Kommunen und Wissenschaft und tauschen ihre Erfahrungen mit familienfreundlicher Unternehmenspolitik, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit aus. Die Treffen finden bei einer der Mitgliedsinstitutionen statt. Die Federführung liegt bei der Abteilung für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart. Das Netzwerk ist jederzeit offen für neue Mitglieder und hat derzeit über 80 Mitglieder.

Das Netzwerk bietet eine praxisorientierte Diskussionsplattform, deren wichtigste Ziele es sind, voneinander zu lernen sowie best-practice Beispiele aufzugreifen und zu übernehmen. Das Gleichstellungsbüro nimmt an einzelnen Veranstaltungen teil und nutzt den persönlichen Austausch auch für neue Kooperationen, z.B. für die Campusferienbetreuung an der Universität Hohenheim. Auch aus Veranstaltungen zur Pflegeunterstützung von Angehörigen wurden wertvolle Informationen erhalten und Handlungsfelder für die universitäre Arbeit abgeleitet.

- 9. Dezember 2016 bei der Daimler AG in Stuttgart

6. MentHo präsentiert das erfolgreiche Mentoring-Konzept

MentHo ist das Mentoringprogramm der Universität Hohenheim, das Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen durch die Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. Grundlage für das erfolgreiche Mentoring-Konzept ist u.a. ein gut funktionierendes Netzwerk, das auch im Berichtszeitraum aktiv gepflegt und erweitert wurde. Darüber hinaus kamen von externen Einrichtungen Anfragen zur Präsentation des erfolgreichen MentHo-Konzeptes, um in einen Erfahrungsaustausch zu treten.

So wurde das MentHo-Konzept vor Personalentwickler*innen auf Einladung des Deutschen Krebsforschungszentrums Heidelberg vorgestellt. Gleichzeitig diente dieses Treffen dazu, weitere Kooperationen aufzubauen und neue Mentorinnen zu gewinnen. Auf einer Arbeitstagung von Vertreter*innen der Helmholtz-Forschungszentren und externer Gäste wurde, basierend auf den präsentierten Erfahrungen aus dem Hohenheimer Mentoring-Konzept, diskutiert und beraten, wie dieses Instrument zukünftig stärker für die Zielgruppen Promovierende, Postdocs und junge Führungskräfte in diesen außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu etablieren ist.

- 29. Juni 2016 am Heidelberger Deutschen Krebsforschungszentrum
- 11. November 2016 Helmholtz Forschungszentren im Fraunhofer-Forum Berlin

Traditionell fand auch 2016 wieder das alljährliche Netzwerktreffen von MentHo im Balkonsaal unserer Universität statt.

- Netzwerktreffen MentHo am 4. November 2016 im Schloss Hohenheim

Auch an Treffen des bundesweiten Forum Mentoring sowie des Hochschulnetzwerkes Mentoring BW nahmen die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros im Jahr 2016 teil.

Die Universität Hohenheim ist seit 2008 Mitglied im Verband Forum Mentoring, dessen Ziel die Initiierung, die konzeptionelle Weiterentwicklung sowie die Institutionalisierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Maßnahmen unter Aspekten der Chancengleichheit in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und der akademischen Personalentwicklung ist.

Auf Landesebene dient das Hochschulnetzwerk Mentoring BW sowohl der Qualifizierung von Mentoring-Verantwortlichen im akademischen Kontext als auch der Zertifizierung der einzelnen Programme mit dem Ziel der Qualitätssicherung. In diesem Netzwerk ist die Universität Hohenheim Gründungsmitglied.

- 14. Juli 2016 an der Universität Freiburg

b. intern

1. Das Gleichstellungsbüro organisiert einen monatlichen **Professorinnenstammtisch** auf dem Universitätscampus. Das Angebot wird rege angenommen. Es erfolgt ein Austausch mit Kolleginnen an der Universität auch über die eigenen Fachgrenzen hinaus.

2. Der Beirat des **Hohenheimer Online-Kuriers (HONK-Beirat)** trifft sich zweimal im Jahr, um aktuelle Themen zu besprechen. An den Sitzungen nimmt die Gleichstellungsreferentin regelmäßig teil. Thematisiert wurde u.a. auch die Tatsache, dass bislang noch keine einheitliche Umsetzung einer gendergerechten Sprache an der Universität Hohenheim erfolgt ist, so wie es im Gleichstellungsplan gefordert wird.

3. Die Gleichstellungsreferentin nimmt an den Treffen des Arbeitskreises **AK Wegweiser Beratung** teil. Der Arbeitskreis fasst alle Beratungsangebote der Universität Hohenheim für Studierende und Beschäftigte zusammen. Das Ergebnis dieses Arbeitskreises ist z.B. die Homepage „Wegweiser Beratung“.

4. Im Arbeitskreis **AK MuG (Mensch und Gesundheit)** geht es um das „Betriebliche Gesundheitsmanagement“ an der Universität Hohenheim. Er setzt sich aus den

verschiedenen Interessenvertretungen - u.a. auch das Gleichstellungsbüro - und der Personalabteilung zusammen.

5. Das Gleichstellungsbüro beteiligt sich auch aktiv an der **AG Jubiläum**, und engagiert sich an der Organisation zum Thema „Frauen in Hohenheim“ in der Vergangenheit und Gegenwart.

V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



1. Fakultät Agrarwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM
FAKULTÄT AGRARWISSENSCHAFTEN



Universität Hohenheim (300) • 70593 Stuttgart

Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2016 – 31.12.2016

Inhaltsverzeichnis:

1. Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres⁴
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: 16.11.2016)

Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			1.1.2015 - 31.12.2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	178	110	61,8%	185	122	65,9%
Agrarbiologie M.Sc.**	8	6	75,0%	63	39	61,9%
Agrarwissenschaft B.Sc.	801	410	51,2%	780	366	46,9%
Agrarwissenschaft M.Sc.	519	250	48,2%	703	363	51,6%
Agribusiness M.Sc.	163	72	44,2%	206	97	47,1%

⁴ Sämtliche Zahlen stammen von APO5; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

➤ Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	66	32	48,5%	67	29	43,3%
Bioeconomy M.Sc.	99	39	39,4%	52	22	42,3%
Crop Sciences M.Sc.	80	29	36,3%	71	22	31,0%
➤ Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	100	60	60,0%	105	59	56,2%
➤ Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	48	35	72,9%	56	40	71,4%
Landscape Ecology M.Sc.	30	16	53,3%	16	8	50,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	181	71	39,2%	134	41	30,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	54	18	33,3%	65	24	36,9%
➤ Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc. **	5	1	20,0%	8	1	12,5%
➤ Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	93	66	71,0%	94	67	71,3%
Summe Fakultät A	2598	1292	49,8%	2606	1301	49,9%

** auslaufende Studiengänge

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2016/17 (Stand: 08.11.2016)

Studiengang	Studienjahr 2016/2017			Studienjahr 2015/2016 (Stand 08.03.16)		
	Gesamt	davon Frauen absolut	in %	Gesamt	davon Frauen absolut	in %
Agrarbiologie* B.Sc.	31	18	58,1%	32	19,5	60,9%
Agrarwissenschaften B.Sc.	249	144	57,8%	170	110	64,7%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	167	71	42,5%	172	70	40,7%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics	17	5	29,4%	26	9	34,6%
➤ Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc	18	12	66,7%	18	9	50,0%
Agribusiness M.Sc.	43	15	34,9%	64	19	29,7%
Bioeconomy M.Sc.**	14	5,7	40,7%	15,3	5,7	37,3%
Crop Science M.Sc.	31	10	32,3%	25	11	44,0%
Landscape Ecology M.Sc.	13	7	53,8%	9	5	55,6%

➤ Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	23	18	78,3%	26	18	69,2%
➤ Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	6	3	50,0%	17	14	82,4%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc	122	54	44,3%	24	9	37,5%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc	7	0	0%	19	5	26,3%
➤ Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	28	19	67,9%	15	14	93,3%
Summe Fakultät A	769	381,7	49,6%	632,3	318,2	50,3%

* wird zur Hälfte der Fakultät N und der Fakultät A zugerechnet ** wird zu jeweils einem Drittel auf alle Fakultäten (N, A, W) aufgeteilt

Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2015/16 (Stand: 12.02.2017)

Studiengang	Absolvent/-innen 2015/16			Absolvent/-innen 2014/15		
	Gesamt	davon Frauen absolut	in %	Gesamt	davon Frauen absolut	in %
Agrarwissenschaften B.Sc.	135	64	47,4%	180	75	41,7%
Agrarwissenschaften M.Sc.	149	82	55,0%	150	82	54,7%
➤ Agrarwissenschaften Agricultural Economics M.Sc.	26	11	42,3%	29	13	44,8%
Agrarbiologie B.Sc.	45	30	66,7%	27	16	59,3%
Agrarbiologie M.Sc.	41	27	65,9%	28	22	78,6%
Agribusiness M.Sc.	80	36	45,0%	68	29	42,6%
➤ Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	17	7	41,2%	22	6	27,3%
Crop Science M.Sc.	16	2	12,5%	14	7	50,0%
➤ Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	25	15	60,0%	35	17	48,6%
➤ Environmental Science-, Soil, Water, Biodiversity	14	8	57,1%	19	15	78,9%

M.Sc.						
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc	46	14	30,4%	75	23	30,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	21	6	28,6%	27	5	18,5%
➤ Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	31	20	64,5%	36	21	58,3%
➤ Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.	4	1	25,0%	2	1	50,0%
Gesamtzahl Fak. A	650	323	49,7%	715	332	46,4%

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015/16	58	26	32	55,2
2014/15	61	36	25	41,0
2013/14	68	40	28	41,2
2012/13	49	26	23	46,9
2011/12	55	30	25	45,5
2010/11	61	32	29	47,5

* nicht berücksichtigt sind 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 [%]
2016	1	1	0	0,0
2015	3	2	1	33,3
2014	1	1	0	0,0
2013	2	0	2	100,0 60,0
2012	5	2	3	85,7
2011	7	1	6	50,0
2010	6	3	3	

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016	45	33	12	26,7
2015	45	33	12 9	26,7
2014	45	36	9	20,0
2013	45	36	7	20,0
2012	44	37	6	15,9
2011	44	38	6	13,6
2010	44	38		13,6

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016	209	128	81	38,8
2015	197	124	73	37,1
2014	146	83	63	43,2
2013	136	77	59	43,4
2012	133	78	55	41,4
2011	137	76	61	44,5
2010	119	66	53	44,5

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016	129	70	59	45,7
2015	138	73	65	47,1
2014	147	76	71	48,3
2013	177	94	83	46,9
2012	177	88	89	50,0
2011	143	85	58	40,6
2010	145	104	56	38,6

Tab. 7: Hilfskräfte bezogen auf das Kalenderjahr

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016*				
2015	58	21	37	63,8
2014	63	24	39	61,9
2013	71	32	39	54,9
2012	59	24	36	59,3
2011	47	18	29	61,7
2010	48	24	24	50,0

*Daten stehen ab 2016 nicht mehr zur Verfügung

7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016*				
2015	119	53	66	55,5
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

*Daten stehen ab 2016 nicht mehr zur Verfügung

8. Zusammensetzung Fakultätsgremien

Die Zahlen für die Zusammensetzung der Fakultätsgremien werden erstmals in den Bericht 2016 aufgenommen. Im Fakultätsvorstand ist derzeit keine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 24,5 %, im Wissenschaftlichen Dienst 50,0 %, bei den Studierenden 83,3 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen mit 49,8% (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2015/16 ist zwar leicht gesunken, aber mit 49,6 % immer noch

nahezu ausgeglichen (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen um über 3% im Vergleich zum Vorjahr erhöht.

- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 26,7 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt, jedoch wurde im Jahr 2016 bei der einzigen Neubesetzung eine Frau berufen. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr stark auf 55,2 % gestiegen, der letztjährige Tiefpunkt von 41,0 % scheint damit überwunden (Tab. 4). Während die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften bis zum Jahr 2011 stetig angestiegen ist (Tab. 5), stagniert sie während der letzten drei Jahre mit 1 bis 3 Habilitationen pro Jahr. Der Anteil an Frauen lag im Jahr 2015 bei 33,3%, 2016 gab es nur einen männlichen Habilitanden. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage getroffen werden. Trotz weiterer Zunahme der wissenschaftlich Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau) ist der Frauenanteil nur leicht von 37,1% (2015) auf 38,8 % (2016) angestiegen und verzeichnet nach dem Tiefstand im Jahr 2015 einen Aufwärtstrend. Dagegen ist die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten im Vergleich zum Vorjahr weiterhin leicht gesunken, hier beträgt der Anteil an Frauen 45,7%. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7a) überwiegen nach wie vor die Frauen, der Anteil ist von 61,9% (2014) auf 63,8% (2015) gestiegen, Daten für 2016 liegen nicht vor. Bei den studentischen Hilfskräften hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum um knapp 10% erhöht.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen erreichte erstmals über 50 %. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen sollte weiter deutlich erhöht werden. Während sich die Zahl der Beschäftigten insgesamt von 146 im Jahr 2014, über 197 (2015) auf 209 in 2016 erhöht hat, wurden insgesamt nur 18 Frauen auf neuen Planstellen eingestellt.
- 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 2016/17 (Stand: 08.11.2016) waren 74 Studierende im Promotionsstudiengang AW eingeschrieben, darunter waren 38 Frauen.

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 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt weiter stark unter 50 % und sollte daher unbedingt 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 Gremien der Fakultät legen Wert darauf, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit stattfinden.

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

Der Dekan entwickelt zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät ein Diversitykonzept.

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

2. Fakultät Naturwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN
DER DEKAN



Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Jahr 2016

I. *Status quo* der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät Naturwissenschaften

Dieser Bericht beschreibt die aktuelle Situation der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen des wissenschaftlichen Dienstes in der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim. Die Eckdaten hierfür wurden statistisch erfasst und für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2016) zusammenfassend dargestellt. Die Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ist ein im Gleichstellungsplan der Universität stipuliertes Mandat für alle Ebenen. Die faktische Umsetzung besonders der Gleichstellung von Frauen und Männern muss nachhaltig und strukturell in der Gleichstellungsarbeit der Hochschule verankert werden. Dabei orientieren sich die Gleichstellungsstandards und -zielsetzungen an den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg für die Verankerung der Chancengleichheit und deren Sicherung als Aufgabe insbesondere auch der Hochschulleitung.

In der folgenden Tabelle (Tab. 1) sind jeweils die absolute Gesamtzahl an Personen (oberer Tabellenteil) als auch der prozentuale Anteil von Frauen (unterer Tabellenteil) für die verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowie zum Vergleich auch die Zahlen für die Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben. Die Darstellung soll einen schnellen Überblick über die gesamte Entwicklung der Zahlen geben und erfolgt daher fachbereichs- und studiengangübergreifend. Eine detailliertere Diskussion spezifischer Zahlen zu einzelnen Personengruppen erfolgt in den folgenden Abschnitten und ist auch Inhalt des Gleichstellungsplanes der Universität Hohenheim.

Tabella 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.

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften						Universität					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Studierende	1523	1638	1746	1714	1788	1824	9220	9628	9915	9853	9759	9638
Neuimmatrikulierte	460,5	560,5	543	454	619,3	574	2682	2932	2887	2835	2952	2921
Studienabschlüsse	412	332	367	377	380	382	1979	1979	2084	2195	2297	2192
Promotionen	38	34	50	47	31	31	127	134	138	149	148	120
Mittelbau Drittmittel	95	100	86	90	87	83	339	413	350	313	300	288
Mittelbau Planstellen	120	126	133	135	130	131	482	455	491	526	516	539
Mittelbau befristet	180	194	186	193	186	183	684	732	706	699	682	695
Mittelbau unbefristet	35	32	33	32	31	31	133	136	135	140	134	132
Mittelbau Vollzeit	79	78	70	71	70	75	370	377	327	325	350	332
Mittelbau Teilzeit	147	169	149	154	147	139	451	491	514	514	466	495
Einstellungen gesamt	75	66	50	53	51	58	268	241	207	215	199	262
Habilitationen	2	0	1	2	0	2	9	5	4	3	3	3
Professorinnen/Professoren	33	32	35	37	37	36	114	114	121	125	126	124

Frauenanteil in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften						Universität					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Studierende	75,9	76,9	76,5	74,9	76,5	76,7	55,8	56,2	56,4	56	56,9	56,7
Neuimmatrikulierte	78,8	75,3	76,3	76,1	73,7	76,1	57,3	56,9	57,7	54,2	57,5	56,8
Studienabschlüsse	79,9	76,8	76	83,3	73,4	78,5	58,5	58	58,3	59,3	57,2	58,3
Promotionen	63,2	70,6	60	59,6	64,5	54,8	48	50	47,8	43,6	45,3	48,3
Mittelbau Drittmittel	61,1	63	61,6	55,6	55,2	54,2	47,2	51,8	49,3	48,2	48,3	49,3
Mittelbau Planstellen	42,5	51,6	53,4	54,1	52,3	51,9	44,4	42,6	44,2	44,5	42,2	40,6
Mittelbau befristet	57,3	60,8	60,8	58,5	56,5	55,7	50,6	50,1	49,4	48,6	46,8	46,6
Mittelbau unbefristet	28,2	31,3	33,3	31,3	35,5	35,5	30,8	30,1	31,1	32,1	32,8	28
Mittelbau Vollzeit	34,2	46,27	38,6	31	34,3	40	35,6	35,8	32,4	29,2	30,6	30,1
Mittelbau Teilzeit	63,8	55,67	65,1	65,6	62,6	59,7	55,6	55,6	55,1	56,4	54,9	52,7
Einstellungen gesamt	64	74,2	54	54	56,9	62,1	57,8	57,7	50,7	51,2	54,3	46,2
Habilitationen	0	0	0	50	0	50	66,7	60	0	33,3	33,3	33,3
Professorinnen/Professoren	12,1	15,6	17,1	16,2	16,2	16,7	14	17,5	20,7	21,6	24,6	25

Für die Studierendenzahlen ist in der Fakultät Naturwissenschaften über die Jahre 2011-2016 ein fast kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, obwohl die Gesamtzahl der Studierenden der Universität seit 2013 stetig gesunken ist.

Der Frauenanteil ist in der Fakultät Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen höher als in der Gesamtuniversität. Die einzige Ausnahme bildet die Gruppe der Professoren und Professorinnen. Im Berichtszeitraum haben sich in der Fakultät Naturwissenschaften eine Frau und ein Mann habilitiert. Allerdings ist die Zahl der Habilitationen der gesamten Universität mit nur 3 im Jahr 2016 auch auf einem sehr niedrigen Stand. In der Fakultät Naturwissenschaften ist die Zahl der Planstellen im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr annähernd gleich geblieben, obwohl die Zahl der Planstellen der Gesamtuniversität seit dem letzten Jahr deutlich gestiegen ist und den höchsten Stand seit 2011 aufweist.

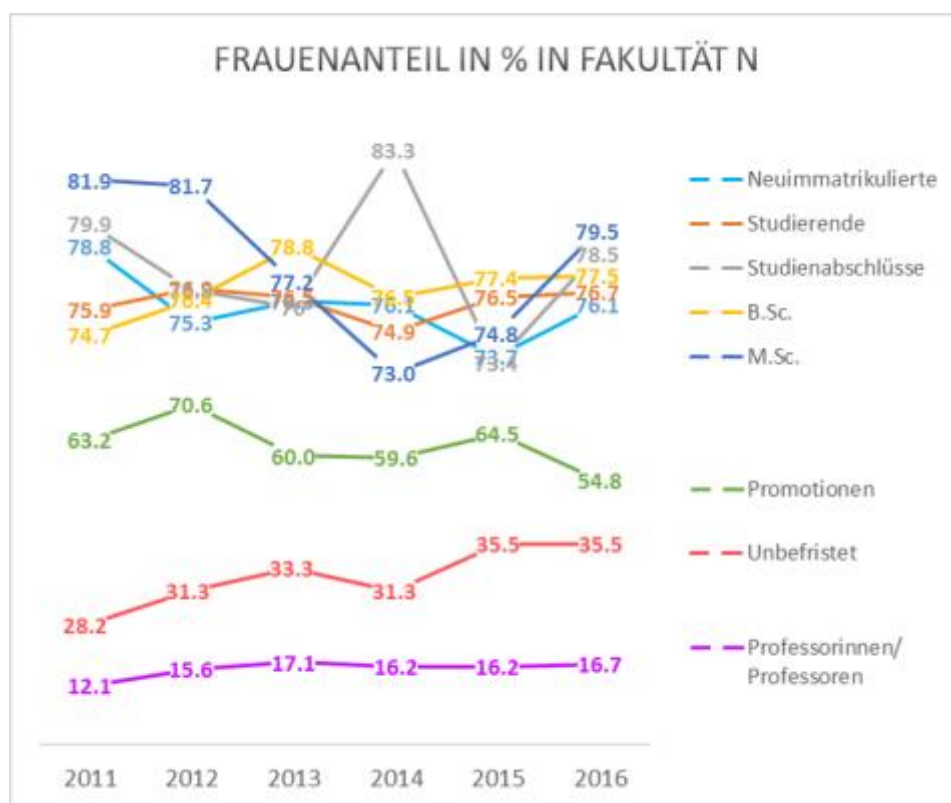


Abb. 1: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011.

- bei den Qualifizierungsstufen (Abb. 1) bis zum Masterabschluss liegt der Frauenanteil grob zwischen 75% und 80%. Es ist in den Jahren seit 2011 keine signifikante Veränderung oder ein Trend zu erkennen.
- In den höheren Qualifizierungsstufen ab der Promotion sinken die Frauenanteile mit steigender Qualifizierung dramatisch. Sind bei den Promotionen noch paritätische

Verhältnisse zu verzeichnen, so sinkt der Frauenanteil in den unbefristeten Mittelbaustellen (promovierte Wissenschaftler*innen) auf etwa ein Drittel und weiter bei den Professuren auf weit unter 20%. Diese Anteile sind ebenfalls seit Jahren fast unverändert.

- Die Qualifizierungsstufe der Habilitation (zwei im Jahr 2016, davon eine von einer Frau) wurde hier nicht berücksichtigt, da die Zahlen viel zu gering sind, um eine statistische Aussage treffen zu können.

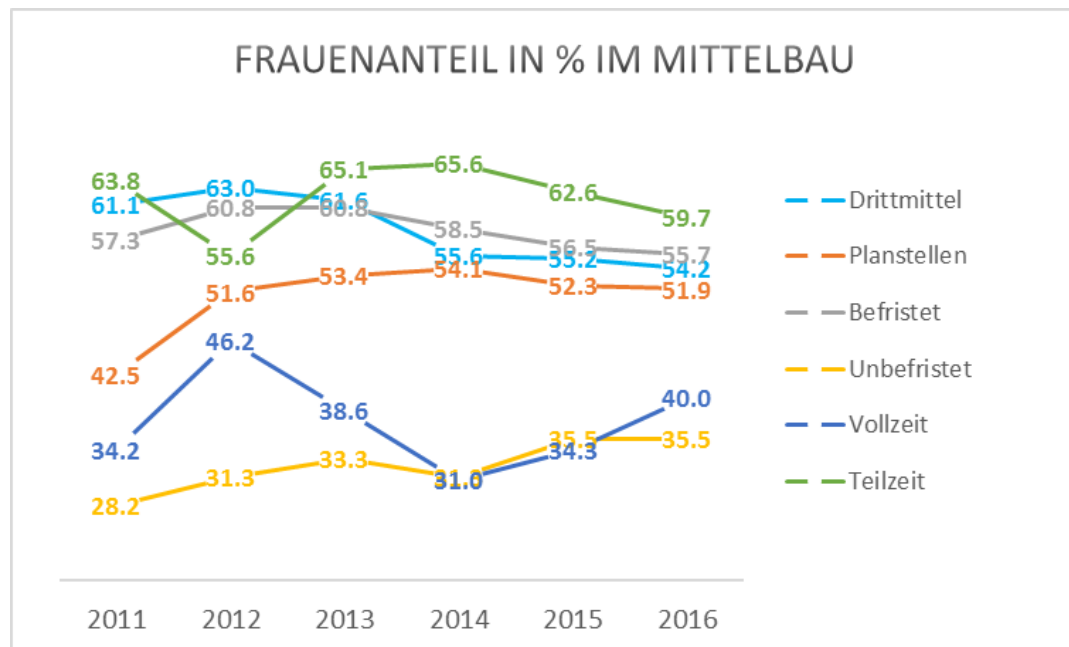


Abb. 2: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2011.

- Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau (Abb. 2) ist im Wesentlichen ausgewogen. Bei den unbefristeten Planstellen sollte darauf geachtet werden, die leicht, aber fast stetig steigende Tendenz weiter zu verfolgen..

II. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung/Chancengleichheit

1. Studierende

In den Statusgruppen der Fakultät N herrscht von den Studierenden bis zur Qualifizierungsstufe der Promotion meist ein erheblicher Frauenüberschuss. Bei den Studierenden bestehen allerdings große Unterschiede zwischen den verschiedenen Studiengängen (Abb.3). Die beiden Extrembeispiele MSc Molekulare

Ernährungswissenschaften und MSc Earth System Science weisen Frauenanteile von nahezu 100% bzw. etwa einem Drittel auf (Abb. 3). Hier müssen die Zielvorgaben eine deutliche Verbesserung hin zu paritätischen Verhältnissen sein.

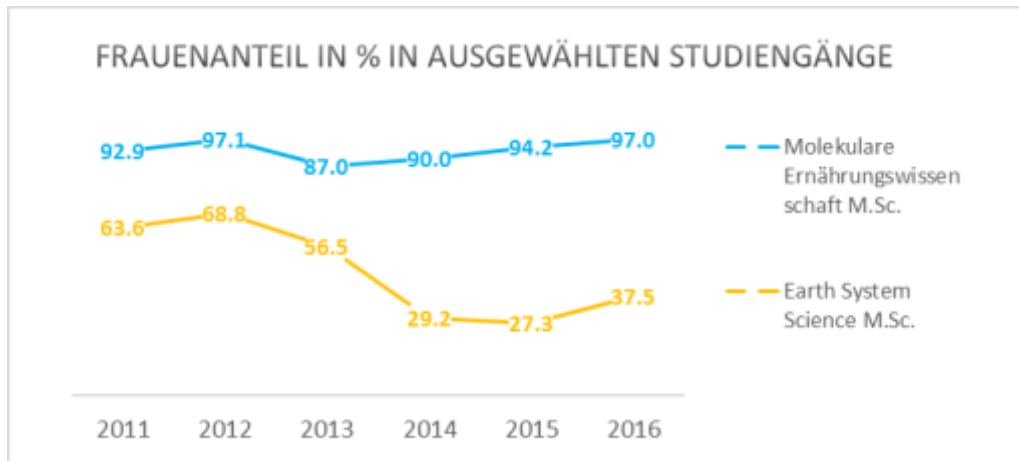


Abb. 3: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Studiengängen (Studiengänge mit erheblicher Abweichung von einer Geschlechter-Parität).

2. Promotionen

Auf der Qualifizierungsstufe der Promotionen ist eine fast paritätische Verteilung zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen. Grundsätzlich herrscht hier daher eigentlich kein Handlungsbedarf. Jedoch bricht der Frauenanteil nach den Promotionen sehr stark ein. Es entscheiden sich offensichtlich auch qualifizierte Frauen im Anschluss an die Promotion häufig nicht für eine wissenschaftliche oder Hochschulkarriere. Hier müssten zunächst die Beweggründe für die Abwendung von einer Hochschullaufbahn analysiert werden. Erst dann können gezielte Coaching- und Fördermaßnahmen erarbeitet werden. Mit Sicherheit müssten die Studierenden schon während des Masterstudiums oder spätestens während der Promotion bei der Karriereplanung unterstützt werden. Dies könnte beispielweise in das Angebot einer Graduiertenakademie eingebunden werden.

3. Mittelbau

Wie in Abb. 2 dargestellt, besteht im Mittelbau hauptsächlich bei der Besetzung unbefristeter Planstellen Handlungsbedarf. Trotz der leicht steigenden Tendenz muss weiterhin auf eine paritätische Verteilung hingearbeitet werden. Durch die insgesamt geringe Anzahl an festen Stellen im wissenschaftlichen Bereich und den geringen Wechsel an Personal ist hier keine schnelle Änderung zu erwarten. Eine Steigerung auf 38% als Zielvorgabe für das nächste Jahr wäre möglich, wenn eine freiwerdende Planstelle mit einer Frau besetzt würde.

4. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum hat sich in der Fakultät N nur ein Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin habilitiert. Trotz der Steigerung im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum offenbart diese Bilanz, dass die Universitätskarriere im Allgemeinen und an der Uni Hohenheim im Besonderen weiterhin unattraktiv ist. Für junge Wissenschaftlerinnen, aber auch Wissenschaftler ist es besonders wichtig, in diesem Stadium der Karriere Unterstützung zu erhalten auch in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Keine Veränderungen gab es bei der Anzahl der Professorinnen, da im Berichtszeitraum keine Berufungen ausgesprochen wurden. 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 höchstwahrscheinlich nicht alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden.

6. Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Im Fakultätsrat sind die Frauen mit 28% unterrepräsentiert. Nur für die Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus ergibt sich ein ausgeglichener Frauenanteil (50%). Die *Studierenden* sowie die Gruppe der sonstigen Mitarbeiter*innen sind mit fast 67% weiblich geprägt vertreten. Durch den geringen Frauenanteil von 18,2 % in der *Professorenschaft* (incl. außerplanmäßige Professuren) ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat ein Frauenanteil von 28%. Dies ist ein etwas geringerer Frauenanteil als im letzten Berichtszeitraum. Auch ist der Fakultätsvorstand weiterhin rein männlich besetzt. Im Senat sind keine weiblichen Wahlmitglieder der Fakultät N vertreten. Bei Wahlen in diese Gremien sollten daher verstärkt Professorinnen in einer Kandidatur unterstützt werden. Im Universitätsrat sind 5 der 11 Mitglieder Frauen, was eine sehr ausgeglichene Vertretung darstellt.

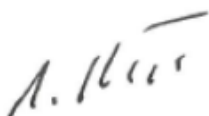
III. Maßnahmen

- Als spezifisch für Frauen konzipierte Maßnahme zur Karriereplanung wird das Mentoringprogramm der Universität Hohenheim **MentHo** weitergeführt. Bei regelmäßiger Teilnahme an bestimmten Fortbildungen können Teilnehmerinnen hierbei das Junior Managerin Zertifikat der DMG (Deutsche Management Gesellschaft) erhalten. Allerdings muss festgehalten werden, dass das Mentoring-Programm bisher auch nach Jahren nicht dazu geführt hat, das zentrale Problem des Einbruchs der Frauenanteile in den hohen Qualifizierungsstufen zu lösen oder auch nur sichtbar zu verringern.

- Auf die spezifischen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. *Mathilde-Planck* Lehrauftragsprogramm, Antragsfrist 15. September 2017), *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm, Einreichungstermin 30. Juni 2017, *Christiane-Nüsslein-Volhard* Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2017) sei hier hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuer*innen qualifizierter Frauen sollen diese auf die Förderprogramme ansprechen und bei der Antragstellung unterstützen.
- Qualifizierte Frauen (und Männer) in **Familiensituationen** (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkonditionen z.B. bei einer Förderung durch die Alexander-von-Humboldt-Stiftung (humboldt-foundation.de/web/informationen-fuer-wissenschaftlerinnen.html). Diese Möglichkeiten sollen den betreffenden Wissenschaftler*innen aufgezeigt und sie bei der Antragstellung unterstützt werden.
- Weitergehende Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind im aktuellen **Gleichstellungsplan** der Universität Hohenheim aufgeführt.

Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt die Förderung insbesondere weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifizierungsstufen, achtet jedoch auch auf die Umsetzung der Chancengleichheit für alle im Wissenschaftsbetrieb tätigen Menschen.

Stuttgart, den 16. Mai 2017



Prof. Dr. H. Breer
Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften



Dr. D. Kiefer
Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Dr. A. Stintzi
Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

15.05.2017

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2016

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 2016 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 56,7 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,7 auf 53,1 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (5221 Studierende, davon 2771 weiblich) 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 zwei Prozentpunkte auf 56,5 Prozent gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2015/2016 nach wie vor über dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt aber immer noch ein relativ ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2016/2017 von 54,3 Prozent im Vorjahr auf 51,3 Prozent leicht gesunken und liegt damit erneut unter dem Frauenanteil aller Neumatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,8%). 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 2016/2017 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	40,7%
Economics M.Sc.	36,7%
International Business and Economics M.Sc.	74,1%
Kommunikationswissenschaft und Medienforschung M.A.	88,6%
Kommunikationsmanagement M.A.	85,0%
Kommunikationswissenschaft B.A.	79,8%
Management M.Sc.	50,9%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	23,5%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	56,3%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	68,7%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	42,5%
Summe Fakultät W	51,3%
Gesamt	56,8%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 08.11.2016)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch die beiden Master-Studiengänge Kommunikationswissenschaft und Medienforschung bzw. Kommunikationsmanagement werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden dominiert. In diesen Studiengängen sollte durch geeignete Maßnahmen (z.B. geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing ggü. männlichen Studierenden sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien) der Anteil an männlichen Studierenden erhöht werden, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil, welcher seit diesem Jahr unter Wirtschaftspädagogik weitergeführt wird, ist im Gegensatz zu den Vorjahren bei den Neuimmatrikulationen 2016 von 71,4 auf 68,7 Prozent um nahezu drei Prozentpunkte gesunken und nähert sich somit langsam wieder einer ausgewogenen Geschlechterverteilung an.

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen (808) auf 42,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (46,2%), wieder zurückgegangen. Die Zielmarke von 50 Prozent ist für den aktuellen Jahrgang somit wieder etwas weiter weggerückt.

Schwierig bleibt weiterhin der Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier bleibt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender konstant niedrig bei 23,5 Prozent (Vorjahr 24,2 Prozent). Es sollte weiterhin versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Master-Studiengang Economics hat sich der Anteil weiblicher Studierender mit 36,7 Prozent gegenüber dem Vorjahr (42,6 Prozent) deutlich reduziert.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO von 37,4 Prozent auf 36,0 Prozent nochmals gesunken. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2016), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, erneut verfehlt und hat sich sogar noch weiter von diesem Ziel entfernt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,1 Prozent sowie der Absolventen von 56,5 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass keine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (0 von 11). Bei den befristeten Anstellungen (76 von 200, entspricht 38,0%) sieht das etwas besser aus, aber auch hier sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 19 von 75 (25,3%) Vollzeitstellen im Vergleich zu 57 von 136 Teilzeitstellen (41,9%) von Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2016

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren)	43		
- davon besetzt	43	13	30,2
Mittelbau			
- Gesamt	211	76	36,0
- auf Planstellen	177	60	33,9
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	42	22	52,4

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

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO ist im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge eine besetzte Professur weniger zu vermelden. Von den insgesamt 43 Planstellen der Fakultät waren im Jahr 2016 alle 43 Professuren besetzt, dreizehn davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 30,2 Prozent entspricht. Eines der Ziele ist es, den Anteil der Professorinnen der Universität Hohenheim bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO wie schon in 2015 auch in 2016 deutlich erreicht worden.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2016 wurden an der Fakultät WISO insgesamt ein Ruf erteilt, der an einen männlichen Bewerber ging. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen nach wie vor relativ gering. Der Anteil der in den letzten drei Jahren 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 gemäß vorliegender Zahlen weiterhin sehr gering bei 12,1 Prozent (26 von 214) (Vorjahr 11,0 Prozent), wobei die Datenbasis aufgrund verschiedener potenzieller Störfaktoren (z.B. Meldebögen, die sich lediglich auf Finanzierungsumschichtungen oder Aufstockungen, nicht jedoch auf Neueinstellungen beziehen) hier nur bedingt aussagekräftig ist. Damit läge der Frauenanteil bei den Bewerbern sehr deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 56,5 Prozent. Eine im Vergleich zum Vorjahr negative Entwicklung zeigt auch die

Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil von 44,7 Prozent auf 30,5 Prozent um 14 Prozentpunkte gesunken (18 von 59).

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO ebenfalls von 50,0 Prozent auf 44,4 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 2016 im Vergleich zum Vorjahr um über zehn Prozent gesunken und liegt nun bei 29,0 Prozent (9 von 31), damit liegt er noch deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 56,5 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. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- die Gewinnung von namhaften WissenschaftlerInnen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, WissenschaftlerInnen als „Wunschmentorinnen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,

- 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),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen aber 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),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch

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.

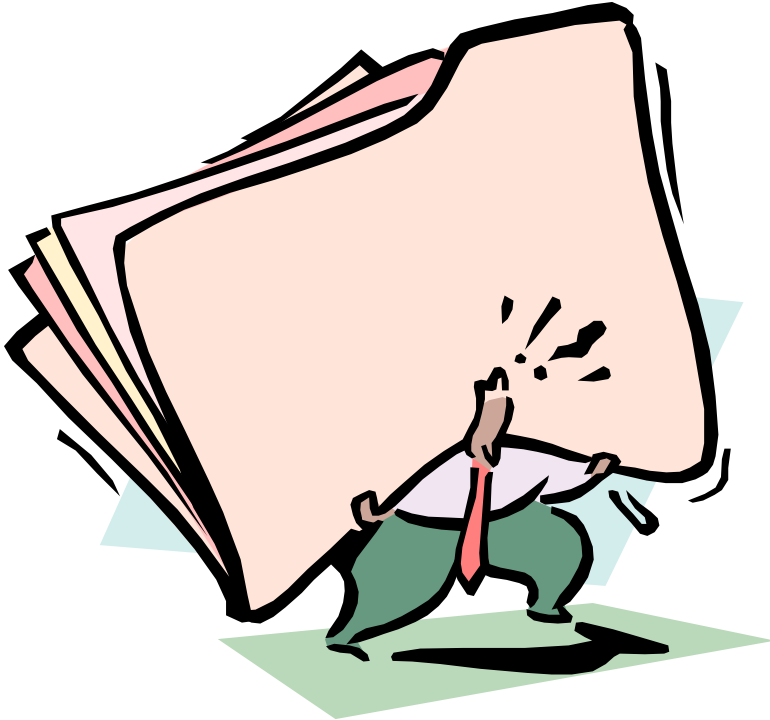
Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2016 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 aber auch im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen auf relativ hohem Niveau stabilisiert. Die Berufungsverfahren im Jahr

2016 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 ist zudem 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 sollten weitere Zielgruppen (z.B. nach Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung) bei gleichstellungsorientierten Zielen und Maßnahmen Berücksichtigung finden.

VI. Pressespiegel



Jüngste Kanzlerin Deutschlands: Dr. Katrin Scheffer tritt Dienst an der Universität Hohenheim an [01.04.16]

**1.4.2016: Leiterin der Grundsatzabteilung wechselt ins Management der
Universität / Amtszeit beträgt sechs Jahre**

Als Leiterin der Grundsatzabteilung (Hohenheimer Bezeichnung: „Rektoratsbüro“) bereitete Dr. Katrin Scheffer viele Richtungsentscheidungen der Hochschulleitung mit vor. Ab dem heutigen Freitag, 1. April beteiligt sie sich als Kanzlerin der Universität Hohenheim direkt am Management der Universität. Mit 37 Jahren nimmt sie außerdem den Platz als derzeit jüngste amtierende Kanzlerin an einer Universität in Deutschland ein. Zu ihrem Aufgabengebiet gehören vor allem die Bereiche Wirtschafts- und Personalverwaltung. Die Kanzlerin ist gewählte Beamtin auf Zeit. Ihre Amtszeit beträgt sechs Jahre.



[Dr. Katrin Scheffer, jüngste Kanzlerin Deutschlands | Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Als Abteilungsleiterin war Dr. Katrin Scheffer bereits stark in die operative Ebene des Universitäts-Managements eingebunden. Aufgabe ihrer Abteilung war die Universitätsleitung (Rektorat) vor allem in der Strategie- und Strukturplanung und in hochschulpolitischen Fragen zu unterstützen und zu beraten. Dazu gehörte Konzepte zur Weiterentwicklung der Universität zu erarbeiten, Veränderungsprozesse zu begleiten und übergreifende Projekte zu koordinieren.

Unterstützt von acht Referentinnen und Referenten führte sie außerdem das Berufungs-, Qualitäts- und Gremienmanagement und den Bereich Hochschulrecht und Struktur. Ebenfalls zu ihrem Aufgabenbereich gehörte die Pflege von Kontakten zu Freunden, Förderern, Partnern und Alumni der Universität.

Offizieller Dienstbeginn zum 1.4.2016 nach zwei Monaten kommissarischer Amtszeit

Als Kanzlerin ist Dr. Scheffer ab diesem Freitag offizielles Mitglied des Rektorates und Teil der Leitung der Universität. Zu ihrem Geschäftsbereich gehört die Wirtschafts- und Personalverwaltung. Weitere Mitglieder sind der Rektor als Leiter der Universität und Vorsitzender des Rektorates sowie drei Prorektoren für die Bereiche Forschung, Lehre und Internationales.

In der Zeit vom 1. Februar 2016 bis 31. März 2016 hatte Dr. Scheffer das Amt der Kanzlerin

bereits kommissarisch übernommen.

Zur Person

Katrin Scheffer wurde 1978 in Arnsberg geboren. Ihr Studium in Neuerer Deutscher Literatur- und Medienwissenschaft, Kunstgeschichte und Erziehungswissenschaft an den Universitäten Marburg und Wien schloss sie 2002 als Magistra Artium ab. Von 2003 bis 2007 arbeitete sie an ihrer Dissertation und wurde am Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaft an der Phillips-Universität Marburg promoviert. Von 2007 bis 2012 war sie als Persönliche Referentin des Rektors an der Universität Hohenheim beschäftigt. Von 2013 bis Frühjahr 2016 führte sie die Grundsatzabteilung der Universität Hohenheim – das sogenannte „Rektoratsbüro“ – als Abteilungsleiterin mit 10 Mitarbeitern. Von 1.2. bis 31.3.2016 übte sie das Amt der Kanzlerin kommissarisch aus. Am 1.4.2016 übernahm sie offiziell das Amt der Kanzlerin. Die Dauer der Amtszeit beträgt sechs Jahre.

Text: Klebs / Töpfer

Öffentliche Sitzung: Erörterung der Jahresberichte und Änderung der Grundordnung [09.06.16]

**Do, 16. Juni 2016, 9:00 Uhr: öffentliche Sitzungen von Senat und
Universitätsrat auf Schloss Hohenheim, Aula**

**Mehrere Tagesordnungspunkte von Senat und Universitätsrat werden am 16. Juni 2016
in zwei öffentlichen Sitzungen behandelt. Der Tag beginnt mit der Änderung der
Grundordnung im Senat. Anschließend präsentieren der Rektor und die
Gleichstellungsbeauftragte ihre Jahresberichte in gemeinsamer Sitzung von Senat und
Universitätsrat.**



Öffentliche Sitzung des Senates, 9:00 – 9:30 Uhr

- TOP 1 Änderung der Grundordnung der Universität Hohenheim
- TOP 2 Verschiedenes

Öffentliche Sitzung von Senat und Universitätsrat, 9:30 – 11:30 Uhr

- TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim
- TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim
- TOP 3 Verschiedenes

Die oben genannten Sitzungen sind öffentlich. *Text: Klebs*

Öffentliche Sitzung: Erörterung der Jahresberichte der Universität Hohenheim [06.06.16]

Do, 16. Juni 2016, 9:30 Uhr: öffentliche Sitzung Senat und Universitätsrat im Schloss / Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte

Do, 16. Juni 2016, 9:30 Uhr: öffentliche Sitzung Senat und Universitätsrat im Schloss / Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte



[Die Universität Hohenheim präsentiert den Jahresbericht 2015. | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Tagesordnungspunkte im Einzelnen sind:

- TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim
- TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim
- TOP 3 Verschiedene

Die Präsentation beider Jahresberichte erfolgt in öffentlicher, gemeinsamer Sitzung von Senat und Universitätsrat.

Text: Klebs

Jahresbericht Gleichstellung: Universität Hohenheim steigert Professorinnenanteil auf 25 Prozent [16.06.16]

Neue Landesvorgaben zur Gleichstellung bereits kurz nach Verabschiedung erfüllt / Ranking bestätigt Spitzenposition im Land

Vier neue Professorinnen, zwei neue Professoren: Die Dienstantritte aus dem vergangenen Jahr zeigen, wie sich das Geschlechterverhältnis in der Professorenschaft der Universität Hohenheim langsam in Richtung Ausgleich bewegt. Aktuell sind bereits 24,4 Prozent der Fachgebiete mit Professorinnen besetzt – mehr als im Landes- und Bundesdurchschnitt. Bei den Studierenden gebe es dagegen bereits Pläne, den Studenten-Anteil speziell in den Naturwissenschaften zu steigern: Denn diese sind in Hohenheim zu drei Vierteln weiblich, berichtete die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim Prof. Dr. Ute Mackenstedt in der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes vor Senat und Universitätsrat. Vollständiges Dokument unter ww.uni-hohenheim.de/zahlen.



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

Die Schere öffnet sich nach der Promotion. Bis dahin herrscht an der Universität Hohenheim ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Danach sinke der Anteil an Frauen kontinuierlich ab, erläuterte Prof. Dr. Mackenstedt auf der heutigen Präsentation des Jahresberichtes der Gleichstellungsbeauftragten.

In Zahlen bedeutet das einen aktuellen Frauenanteil von 57 Prozent bei den Studierenden (Vorjahr: 56 Prozent) und 49 Prozent während der Promotion (erstmalig erfasst, deshalb kein Vorjahreswert). Bei den Habilitationen schwankt der Frauenanteil stark, was auch daran liegt, dass die Anzahl der Habilitationen an der Universität Hohenheim jährlich vergleichsweise gering ist, so dass bereits jede Einzelperson einen starken Effekt hat (Bandbreite von 70 Prozent im Jahr 2010 bis aktuell eine von 3 Habilitationen im Berichtsjahr).

Deutlich geöffnet ist die Schere jedoch bei den Professorinnen: Aktuell wird nur jeder vierte Fachbereich der Universität Hohenheim von einer Professorin geführt.

Anteil an Professorinnen nimmt rapide zu

Doch mit diesen Zahlen liegt die Universität Hohenheim aktuell immer noch über dem durchschnittlichen Professorinnen-Anteil von Land (19 Prozent) und Bund (22 Prozent).

Und: Die Schere schließt sich kontinuierlich. Im vergangenen Jahr begrüßte die Universität Hohenheim doppelt so viele Professorinnen wie Professoren zu ihrem ersten Arbeitstag (4 von 6). Auch dieser Anstieg verläuft schneller, als der Anstieg der Professorinnen im Landesdurchschnitt.

Diese Trendumkehr sei auch ein Erfolg des aktuellen Gleichstellungsplanes, so Prof. Dr. Mackenstedt. Der sieht unter anderem vor, dass die Universität Hohenheim aktiv Wissenschaftlerinnen rekrutiert. Auch bei den Berufungsverfahren, Bleibeverhandlungen und Verhandlungen mit den Listenplatzierten sind die Gleichstellungsbeauftragten direkt beteiligt.

Universität Hohenheim erfüllt heute schon alle neuen Vorgaben des Landes

Die Folge: Als das Land den Universitäten mit dem Landeshochschulgesetz und Hochschulfinanzierungsvertrag neue Vorgaben zur Gleichstellung machte, waren diese bereits nach wenigen Monaten erfüllt.

Unter den Landesuniversitäten nimmt die Universität Hohenheim damit eine Spitzenstellung ein. Dies bescheinigt ihr auch das aktuelle Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Umfangreiche Gleichstellungsmaßnahmen dank Professorinnenprogramm II

Zu den Maßnahmen, mit denen die Universität Hohenheim die Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert, gehören unter anderem das Mentoring-Programm MentHo für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen, die Kinderbetreuung inklusive einer Notfallbetreuung oder ein Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit Pflegefällen in der Familie.

Besondere Möglichkeiten eröffnete auch das Professorinnenprogramm II des Bundesforschungsministeriums. Mit dessen Mitteln finanziert die Universität Hohenheim unter anderem einen Fonds für Aushilfskräfte, um Ausfallzeiten durch Mutterschutz zu überbrücken. Hinzu kommen ein Berufungs-Training für qualifizierte Wissenschaftlerinnen und ein Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen, der neuberufene Professorinnen mit zusätzlichen Personalmitteln unterstützt.

Neue Ziele: Gender-Mainstreaming & mehr Studenten in Naturwissenschaften

Zu den Zielen für die kommenden Jahre gehören unter anderem ein Gender- und Diversity-Konzept, die Neufassung einer Leitlinie gegen Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und der Vorsatz, weitere Fördergelder für zusätzliche Maßnahmen über Landes- oder Bundesprogramme einzuwerben.

Ein weiteres Ziel: den Anteil männlicher Studierender speziell in den Naturwissenschaften zu erhöhen. Denn dort liegt der Frauenanteil aktuell bei 73 Prozent. Gelehrt werden dort die Fächer Biologie, Ernährungswissenschaft, Lebensmittelwissenschaft, Lebensmittelchemie und Erdsystemwissenschaft.

Text: Klebs

Startups: Frauenförderung könnte Gründungen im Tech-Bereich verdoppeln [26.07.16]

Neue Studie der Universität Hohenheim: Wirtschaftsförderung für Startup-Gründer erreicht Frauen nicht / Enormes ungenutztes Potenzial

„Wer Gründungsförderung macht, muss Frauenförderung mitdenken“: Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie der Universität Hohenheim. Forscher untersuchen darin den Frauenanteil in 20 Gründer-Hochburgen weltweit und kommen zu dem Schluss: Mehr Gründerinnen könnten einen enormen Zuwachs für die Anzahl und Diversität von Unternehmensgründungen bedeuten. Dazu muss die Politik Frauen aber effizienter fördern – von den bisherigen Maßnahmen profitieren vor allem die Männer.

60.000: So viele Unternehmen mehr könnten in Deutschland pro Jahr entstehen, wenn mehr Frauen gründen würden. In der Gründerhochburg Berlin, wo vor allem die besonders zukunftssträchtigen Tech-Startups aus dem Boden schießen, würde ein höherer Gründerinnenanteil sogar noch mehr ausmachen. So wurden in der Hauptstadt im vergangenen Jahr circa 3.000 dieser Tech-Startups gegründet – bei einem Frauenanteil von nur 9 Prozent. Wenn Frauen die Männer in punkto Gründungen einholen würden, könnten es fast doppelt so viele sein.

Dieses Problem ist der Ausgangspunkt einer neuen Studie der Universität Hohenheim, die bald im Journal of Business Research erscheint. Prof. Dr. Andreas Kuckertz, Leiter des Fachgebiets Unternehmensgründungen und Unternehmertum, und Dr. Elisabeth Berger haben darin 20 Städte und Regionen weltweit unter die Lupe genommen, die als Gründer-Hochburgen gelten. Dazu gehören auch Berlin und das amerikanische Gründungszentrum Silicon Valley.

Die Eigenschaften der Startup-Ökosysteme hat das Forscherteam dabei besonders mit Blick auf den Frauenanteil an Neugründungen untersucht. In einer vergleichenden, quantitativen Analyse kombinieren Prof. Dr. Kuckertz und Dr. Berger dazu Zahlen aus dem Global Startup Ecosystem Ranking und dem Gender Equality Index der Vereinten Nationen und kommen so zu vollkommen neuen Resultaten.

Wirtschaftsförderung greift bei Frauen nicht

Das auffälligste Ergebnis: Auch wenn die politische Wirtschaftsförderung für viele Startup-Gründer eine wichtige Rolle spielt, greift sie speziell bei Frauen kaum: „Wir haben festgestellt, dass eine starke politische Förderung keinen Einfluss auf den Anteil der Gründerinnen hat. Im Gegenteil: In Ökosystemen mit wenig politischer Förderung gibt es trotzdem relativ viele Gründerinnen“, stellt das Forscherteam fest.

In Startup-Ökosystemen mit hohem Männeranteil würde die politische Förderung als sehr positiv wahrgenommen. Dr. Berger fasst zusammen: „Männer werden durch politische Maßnahmen zum Gründen angeregt, Frauen weniger.“ Sie stellt fest, dass die vermeintlich neutrale vorhandene Förderung sich eben doch primär an Männer richtet. „Die Situation sieht also neutral aus, ist aber ungerecht.“

Wenn Frauen gezielt angesprochen würden, verlief das oft im Rahmen überreizter Klischees, beobachtet Dr. Berger: „Um Frauen abzuholen, reicht es nicht, einfach alles pink zu verpacken. Das schreckt viele potenzielle Gründerinnen eher ab.“

Förderung muss Frauen abholen

„Ungeachtet aller theoretischen Gleichberechtigung herrscht also immer noch Diskriminierung, wenn auch unbeabsichtigt“, fasst Prof. Dr. Kuckertz zusammen – mit spürbar negativen Folgen für die Wirtschaft, der das Gründungspotenzial der Frauen verloren geht.

„Gründungsförderung kann nicht geschlechterneutral sein“, schlussfolgert das Expertenteam daher. Von der Politik fordern sie eine Reihe von Maßnahmen, um das Missverhältnis auszugleichen:

1. Gründerinnen im Tech-Bereich als Vorbilder prominent inszenieren: „Zum Gründen braucht man Vorbilder. Diese sind aber meistens männlich. Es gilt daher, durchaus vorhandene weibliche Vorbilder gezielt ins Rampenlicht zu rücken und auch einmal als Heldinnen zu inszenieren.“ Solche Rollenmodelle könnten eine Leuchtturmfunktion einnehmen und auch auf andere Städte und Industrien ausstrahlen, hofft Dr. Berger.
2. Frauen weiter speziell fördern: Zum Beispiel auch mit einer früh ansetzenden Förderung von Mädchen in den MINT-Fächern, die die nötigen Kenntnisse für Gründungen vor allem im Technikbereich vermitteln. Aber auch Veranstaltungen wie der Fempreneur Summit in Berlin können Gründungsinteresse fördern, denn ein Hochschulabschluss in den MINT-Fächern ist keine zwingende Voraussetzung für ein Tech-Startup. Gründungsinteressierte Frauen können sich stattdessen fehlende Kompetenzen auch durch Mitgründer oder Mitarbeiter dazu holen.
3. Frauen auch bei geschlechterneutralen Förderprogrammen gezielt ansprechen, ohne dabei in Stereotype zu verfallen: „Die Ansprache bei der Kommunikation von Fördermaßnahmen ist oft zu maskulin. Einige davon, wie zum Beispiel Hackathons (also ausgedehnte Veranstaltungen zur gemeinsamen Soft- und Hardwareentwicklung), werden oft als reine Männerveranstaltungen wahrgenommen.“ Man müsse daher Möglichkeiten und Kanäle finden, Frauen gezielt, aber frei von überzogenen Klischees, anzusprechen.

Geschlechtergerechtigkeit ist wichtig, reicht aber nicht aus

Überraschenderweise zeigte die Studie auch, dass ein hohes Maß an Gleichstellung in einer Gesellschaft nicht automatisch zu mehr Gründungen durch Frauen führt.

„Die USA zum Beispiel schneiden beim Gender Equality Index vergleichsweise schlecht ab. In punkto Gründerinnen liegen aber dennoch amerikanische Städte auf den ersten vier Plätzen, angeführt von Chicago mit einem Gründerinnenanteil von 30 Prozent“, berichtet Dr. Berger.

Ihr Fazit: Generelle Geschlechtergerechtigkeit bildet einen wichtigen Rahmen. Das ist die Pflicht. Um mehr Gründerinnen im Tech-Bereich zu fördern, muss die Gründungsförderung

aber über Gleichstellung hinausgehen und spezifischer auf Frauen ausgerichtet sein.

Hintergrund

Berger, E. und Kuckertz A. (im Erscheinen): Female entrepreneurship in startup ecosystems worldwide. Journal of Business Research. Online vorab verfügbar unter www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296316302612

Text: Barsch / Klebs

Plattform Industrie 4.0: Wissenschaftlicher Beirat beruft Prof. Dr. Sabine Pfeiffer [25.08.16]

Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium des Bundes setzen auf Expertise der Soziologin der Universität Hohenheim

Digitalisiert und vernetzt: Für die Wirtschaft ergeben sich immer mehr Schnittstellen in Entwicklung, Produktion und Vertrieb, national und global. Die Bundesregierung ermöglicht mit der Plattform Industrie 4.0, dass sich alle relevanten Akteure beteiligen und austauschen können. Ein wissenschaftlicher Beirat begleitet die Plattform. Hier setzen ab sofort Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel und Bundesministerin für Bildung und Forschung Johanna Wanka auf die Expertise von Prof. Dr. Sabine Pfeiffer vom Lehrstuhl Soziologie der Universität Hohenheim. Als Arbeits- und Industriosociologin erweitert sie den Rat aus Experten, der überwiegend aus technischen Disziplinen der Ingenieurwissenschaften, der Informatik, Logistik und künstlichen Intelligenz besetzt ist.



[Prof. Dr. Sabine Pfeiffer](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim](#) | [Oskar Eyb](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Arbeitswelten der Zukunft, Automatisierungserfahrungen, mobiles und digitales Arbeiten – das sind die Forschungsfelder, mit denen sich die Hohenheimer Soziologin Prof. Dr. Sabine Pfeiffer beschäftigt. „Ich habe den Menschen im Blick eines sich rasant verändernden Berufsalltags.“

Welche Auswirkungen Industrie 4.0 auf die Beschäftigten hat und wie sie ihr Arbeitsleben gestalten können sind zentrale Themen, mit denen sich auch der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Industrie 4.0 befasst. Mit Prof. Dr. Pfeiffer kommt zu den Experten, die hauptsächlich aus Technischen Universitäten, Fraunhofer-Instituten und naturwissenschaftlichen Forschungszentren stammen, eine Expertin aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hinzu.

Denkanstöße für die Politik

Die Umsetzung der Industrie 4.0 steht noch am Anfang. Anbietern und Anwendern in Deutschland möchte die Bundesregierung mit der Plattform Industrie 4.0 die Chance geben, die Entwicklungsrichtung aktiv mitzubestimmen. Ein offener Dialog zwischen Unternehmen, Politik, Wissenschaft, Gewerkschaften und Gesellschaft sowie zahlreiche Beteiligungsmöglichkeiten, sollen zu mehr Transparenz, Verständnis und den bestmöglichen Lösungen für die Industrie 4.0 führen.

Der Wissenschaftliche Beirat Industrie 4.0 ist interdisziplinär besetzt und hat das Ziel, diese Entwicklung zu unterstützen. Er arbeitet unabhängig und auf ehrenamtlicher Basis. Das Gremium erstellt Gutachten und Stellungnahmen.

Prof. Dr. Sabine Pfeiffer: Aus der Praxis in die Forschung

Als gelernte Werkzeugmacherin sammelte Prof. Dr. Pfeiffer zehn Jahre praktische Berufserfahrungen, bevor sie sich mit einem Studium der Produktionstechnik, dann der Soziologie der Arbeitswelt forschend zuwandte. 2003 promovierte sie und nach ihrer Habilitation 2009 war sie zunächst als Professorin in München und ist seit 2014 an der Universität Hohenheim als Arbeits- und Industriesoziologin tätig. Schon seit Mitte der 1990er Jahre forscht sie zu den Auswirkungen des Internets und des digitalen Wandels auf Arbeit.

Außer für den Wissenschaftlichen Beirat Industrie 4.0 war und ist Prof. Dr. Pfeiffer für zahlreiche nationale und internationale Institutionen beratend tätig, u.a. beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder im Beirat „Zukunft der Arbeit“ beim Vorstand der IG Metall sowie in Boards verschiedener wissenschaftlicher Zeitschriften.

Neben dem Wirtschafts- und Industriesoziologen Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen von der Technischen Universität Darmstadt ist sie die einzige Sozialwissenschaftlerin im Wissenschaftlichen Beirat Industrie 4.0.



Text: Töpfer

„Junge Elite“: Zeitschrift Capital zählt Dr. Scheffer zu den „Top 40 unter 40“ [17.11.16]

Die Kanzlerin der Universität Hohenheim zählt laut Capital zu den wichtigsten Menschen unter 40 aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und öffentlichem Dienst

Dr. Katrin Scheffer, die Kanzlerin der Universität Hohenheim, gehört zu den „Top 40 unter 40“. Diesen Titel verleiht das Wirtschaftsmagazin Capital seit 2007 jährlich in vier Kategorien an Manager, Unternehmer, Politiker und außergewöhnliche Talente aus Wissenschaft und Gesellschaft. Dr. Scheffer wurde in die Kategorie Staat und Gesellschaft gewählt. In der heute erschienenen Ausgabe stellt die Capital-Redaktion den neuen Jahrgang der Rangliste „Junge Elite – Top 40 unter 40“ vor.



Zum neunten Mal ermittelte das Wirtschaftsmagazin junge Spitzenkräfte, die „bereits Beachtliches geleistet haben und denen noch viel zugetraut wird“ – so die Jury. In der Kategorie Staat und Gesellschaft kürt sie Mitarbeiter in Ministerien und Behörden, Wissenschaftler und herausragende Köpfe aus Verbänden, Vereinen oder Initiativen.

Für den Auswahlprozess befragte die Redaktion Manager, Politiker, Spitzenbeamte, Alumni, Personalberater und Professoren – und wählte aus den Vorschlägen in internen Juryrunden die insgesamt 160 Preisträger aus. Zum Alumnikreis der von dem Magazin Gewählten zählen laut Verlagsangaben inzwischen über 700 Topentscheider, die „in den vergangenen Jahren Herausragendes geleistet“ haben.

Text: Barsch / Töpfer

Hilfe zum Wiederaufbau: Alumna der Universität Hohenheim gewinnt Dt. Engagementpreis [06.12.16]

Preisverleihung mit Bundesfamilienministerin: Hilfsprojekt von Marisa Schroth und Govinda e.V. gewinnt 10.000 Euro für nepalesische Elektriker-Ausbildung

Ein Ausbildungszentrum mit Lehrgängen zum Elektriker gibt jungen Nepalesen eine Perspektive und mindert den Handwerkerangel, an dem der Wiederaufbau des vom Erdbeben zerstörten Landes leidet. Für dieses Projekt erhielten Marisa Schroth und der Hilfsverein Govinda e.V. am gestrigen Tag des Ehrenamtes den Deutschen Engagementpreis 2016 in der Publikumswertung. Vorausgegangen war ein Online-Voting über insgesamt 600 nominierte Projekte aus dem gesamten Bundesgebiet. Der Preis für ehrenamtliches Engagement ist mit 10.000 Euro dotiert. Verliehen wurde er von Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig.



[Govinda-Gründer Rocco Umbescheid und Marisa Schroth nahmen den Engagementpreis entgegen. | Bildquelle: Govinda e.V. | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Das Preisgeld von 10.000 Euro will Schroth in ihr Hilfsprojekt, den Lehrgang „Elektrik“ des Govinda-Ausbildungszentrums investieren, der jungen Nepalesinnen und Nepalesen einerseits eine Grundlage für ihre berufliche Zukunft bietet und andererseits ermöglicht, dass sie sich aktiv am Wiederaufbau des Landes beteiligen.

„Beim Wiederaufbau der Wohnhäuser wurde der drastische Mangel an Fachkräften deutlich. Jungen Menschen in Nepal wird durch die Elektriker-Ausbildung einerseits eine Arbeitsgrundlage für ihre persönliche Zukunft geboten und zugleich können sie sich aktiv am Wiederaufbau des eigenen Landes beteiligen“, so Schroth. „Diese besondere Form der Nachhaltigkeit und Hilfe zur Selbsthilfe möchte ich fördern. Ein ehemals chancenloser Waisenhausbewohner hat durch ein Studium die entsprechenden Kompetenzen erworben, um dieses Ausbildungsmodul zu leiten.“

Studentin verbindet Universität, Studium und privates Engagement

Mit ihrem Engagement für Nepal begann Schroth schon während dem Studium „Organic Agriculture and Food Systems“ an der Universität Hohenheim. Mit dem Land verbindet die Studentin zu diesem Zeitpunkt bereits eine intensive persönliche Erfahrung. Von April bis August 2014 arbeitete Schroth in einem Waisenhaus in einem Dorf südlich von Kathmandu.

Die soziale Organisation Govinda Entwicklungshilfe e.V. betreut hier rund 50 Waisen und Halbweisen, die aus schwierigen sozialen Verhältnissen stammen. Mit Unterstützung des Hohenheimer Lehrstuhls von Prof. Dr. Hans Konrad Biesalski koordinierte Marisa vor Ort ein Ernährungsprojekt.

Seit Nepal im April 2015 von einer verheerenden Erdbeben-Serie heimgesucht wurde unterstützt sie die Organisation Govinda Entwicklungshilfe e.V. unermüdlich dabei, Nothilfe, Wiederaufbau und soziale Projekte vor Ort zu organisieren. Dazu gehören auch Sammelaktionen und Informationsabende an der Universität Hohenheim.

Glückwünsche aus der Universität, Freude bei der Preisträgerin

Entsprechend aufmerksam haben die Mitglieder der Universität Hohenheim deshalb auch die Nominierung und die Abstimmung zum Deutschen Engagementpreis verfolgt. „Wir haben fest die Daumen gedrückt und freuen uns, jetzt gratulieren zu können“, freut sich der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert. „Jede Universität und ganz besonders die Universität Hohenheim lebt von Menschen, die die Welt mit wachen Augen verfolgen, sich engagieren und Wissen, Möglichkeiten und Fähigkeiten einsetzen, die sie auch an der Universität erworben haben.“

„Ich freue mich über alle Maßen, dass wir gemeinsam so viele Stimmen für Govinda sammeln und damit auf unsere langjährige Arbeit in Nepal, aber auch in Deutschland, Österreich und der Schweiz aufmerksam machen konnten“, freut sich Marisa Schroth. „Es ist eine außergewöhnliche Auszeichnung für das tolle Teamwork, das wir tagtäglich leben.“

Preisverleihung in Berlin

Bei der Preisverleihung in Berlin gratulierte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig. Weitere prominente Laudatorinnen waren Prof. Dr. Rita Süßmuth, Regina Halmich und Jutta Speidel. Die ersten 30 Plätze der Abstimmung gewinnen zudem die Teilnahme an einem Engagement-Workshop im Frühjahr 2017 in Berlin.

Informationen zum Deutschen Engagementpreis unter: deutscher-engagementpreis.de

