



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2020

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



www.uni-hohenheim.de

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Juni 2021

Auflage: 30

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020

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

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 11. Juni 2021

Situation

der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

an der Universität Hohenheim

in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020
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 (4. HRÄG) § 4 (3) vom 31. Dezember 2020 und Gleichstellungsplan 2018-2022 sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	4
1. Studium	4
2. Wissenschaftliche Qualifikation	6
3. Frauenanteil bei den Professuren	9
4. Frauen in Gremien	10
II. Professorinnenprogramm III	13
III. Erfolgreicher Endspurt des CoMent-Projektes „entrepreneurin“	15
IV. Diversity	16
V. Weitere Aktivitäten	16
1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	16
2. Ansprechpartner:in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	16
3. Ansprechperson für Antidiskriminierung	18
4. Ansprechperson für Belange des Mutterschutzes	18
5. Familienservice	19
Pflege	19
Kinderbetreuung	20

6. Audit – Familiengerechte Hochschule	20
7. Dual Career	21
VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten	22
1. Fakultät Agrarwissenschaften	23
2. Fakultät Naturwissenschaften	31
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46
VII. Pressespiegel	53
Anhang	71

Einleitung

Das Jahr 2020 hat durch die Corona-Pandemie alle Bereiche der Universität Hohenheim stark beeinträchtigt. So mussten auch bereits geplante Veranstaltungen und Workshops des Gleichstellungsbüros und der drittmittelgeförderten Projekte abgesagt werden.

Die Herausforderungen, die pandemiebedingt im Bereich der Lehre und auch der Forschung aufgetreten sind, haben allerdings auch dazu geführt, dass neue Maßnahmen vom Gleichstellungsbüro und den Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten entwickelt wurden, die Nachwuchswissenschaftlerinnen schnell und unbürokratisch unterstützt haben.

Die Beschreibung der neuen Maßnahmen ist den folgenden Kapiteln zu entnehmen.

Die aktuelle Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen wird zunächst anhand von Zahlen und Daten dargestellt, die die Grundlage für die Bewertung der Gleichstellungspolitik und möglicher Tendenzen und Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit bilden.

In diesem Kapitel werden nur einige Zahlen präsentiert, eine Gesamtübersicht ist dem Anhang zu entnehmen.

Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte Frau Professor Ute Mackenstedt und ihre Stellvertreterin Frau Professor Marion Büttgen wurden in der Senatssitzung am 15.07.2020 wiedergewählt.

I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

I.1 Studium

Auch im aktuellen „Vierten Hochschulrechtsänderungsgesetz“ (4. HRÄG) § 4 (7) vom 17. Dezember 2020 orientieren sich die Steigerungsziele für das wissenschaftliche Personal am Kaskadenmodell.

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass die Universität Hohenheim die Forderungen an das Kaskadenmodell in fast allen Bereichen der wissenschaftlichen Ausbildung bzw. der wissenschaftlichen Karriere bereits seit über 10 Jahren erfüllt. Nur bei den Professuren ist noch keine Parität erreicht.

Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim in den letzten zehn Jahren

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Neuimmatrikulationen	57,3%	56,9%	57,7%	54,2%	57,5%	56,8%	56,5%	56,3%	58,3%	59,2%
Studentinnen	55,8%	56,2%	56,4%	56,0%	56,9%	56,7%	56,8%	56,9%	57,8%	58,1%
Erfolgreiche Abschlüsse	58,3%	58,0%	58,3%	59,3%	57,2%	58,3%	58,6%	59,6%	58,4%	59,2%
Erfolgreiche Promotionen	48,0%	50,0%	47,8%	43,6%	45,3%	48,3%	47,8%	48,1%	48,1%	55,8%
Erfolgreiche Habilitationen	66,7%	60,0%	50,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0%	40,0%	0%	50,0%
wissenschaftlicher Mittelbau	45,6%	47,0%	46,3%	45,9%	44,5%	43,7%	45,4%	46,3%	47,5%	47,9%
Professorinnen	14,0%	17,4%	21,3%	21,6%	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%	27,0%

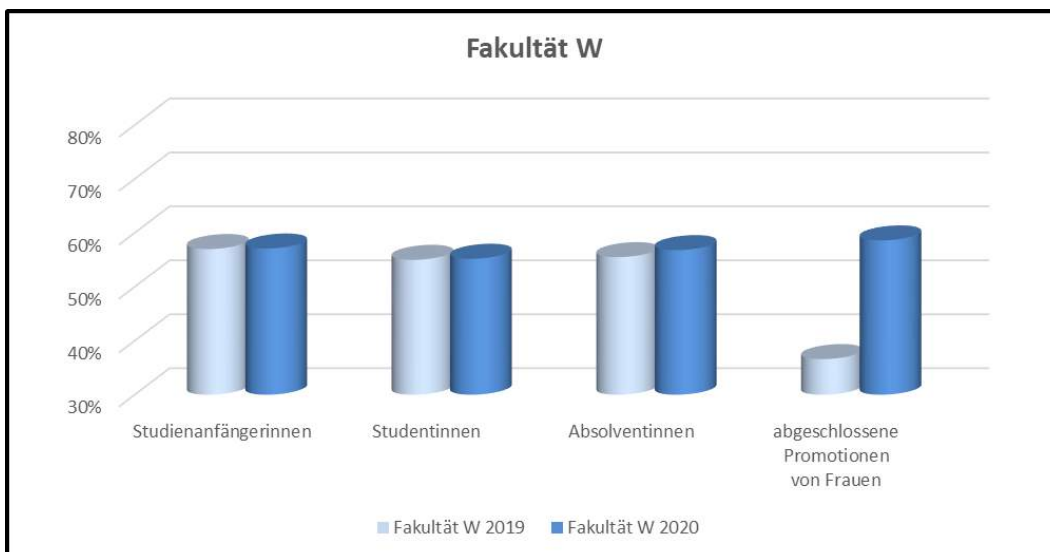
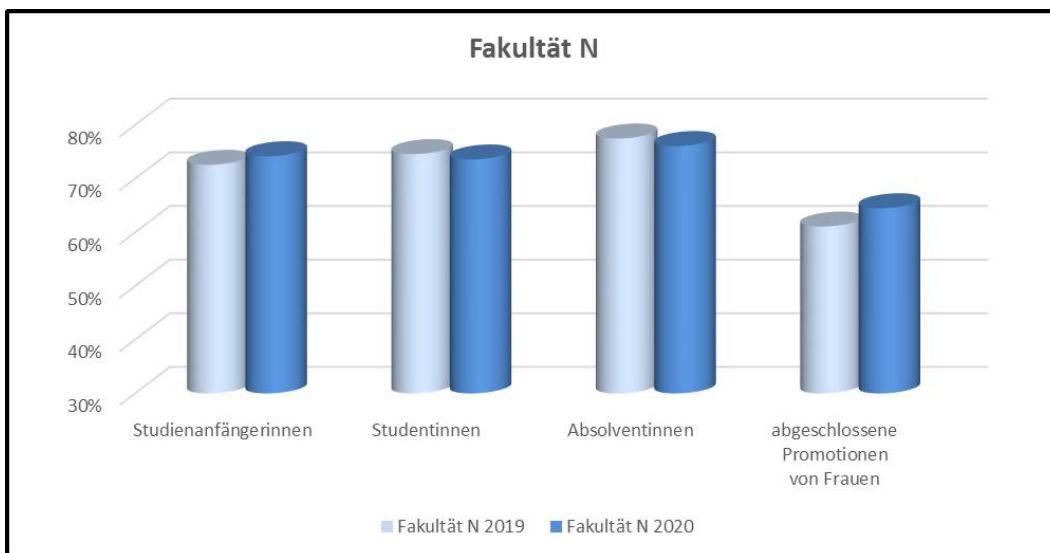
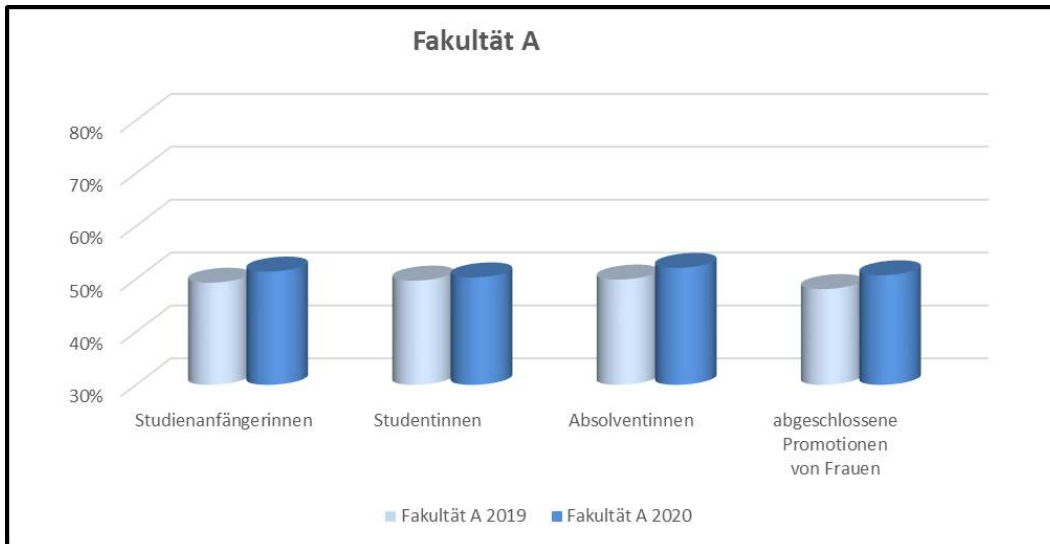
Die Habilitation stellt nur eine Möglichkeit auf dem Weg zur Professur dar. Eine weitere Möglichkeit ist die Juniorprofessur, die zu den Professuren gezählt wird.

Sowohl bei den bei den Neuimmatrikulationen als auch bei den Studierenden bleibt der Anteil der Frauen konstant bei über 50%. Damit liegt die Universität Hohenheim seit Jahren sowohl über dem Bundes- als auch über dem Landesdurchschnitt.

Der **Bundesdurchschnitt** bei den **Neuimmatrikulationen** liegt bei **52,5 %** (Statistisches Bundesamt, 2020) und der **Landesdurchschnitt** bei **49,8 %** (Statistisches Landesamt, 2020).

Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil im **Bundesdurchschnitt** bei **49,9 %** (Statistisches Bundesamt, 2020) und im **Landesdurchschnitt** bei **48,5 %** (Statistisches Landesamt, 2020).

Bei den **Absolventinnen** liegt der Frauenanteil bei 58, 9%. (**Bundesdurchschnitt 58,9 %** (Statistisches Bundesamt, 2020), **Landesdurchschnitt 52,1 %** (Statistisches Landesamt, 2020)).



Bemerkenswert ist, dass in der Fakultät W der Anteil von abgeschlossenen Promotionen von Frauen deutlich von 36,3% auf 58,8% gestiegen ist.

	Fakultät A		Fakultät N		Fakultät W	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Studienanfängerinnen	49,3%	51,4%	72,6%	74,2%	57,0%	57,1%
Studentinnen	49,7%	50,3%	74,6%	73,6%	55,0%	55,2%
Absolventinnen	49,9%	52,1%	77,5%	76,1%	55,5%	56,8%
abgeschlossene Promotionen von Frauen	48,1%	50,7%	61,1%	64,5%	36,6%	58,6%

I.2 Wissenschaftliche Qualifikation

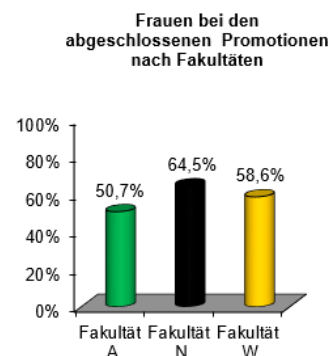
Annahme als Doktorand:in 2020								
	1. 1. 2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
absolut		in %	absolut				in %	
Fakultät A	66	29	43,9%	-8	-2	74	31	41,9%
Fakultät N	45	27	60,0%	1	0	44	27	61,4%
Fakultät W	41	21	51,2%	1	1	40	20	50,0%
Gesamt	152	77	50,7%	-6	-1	158	78	49,4%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2020								
	bis 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		bis 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
absolut		in %	absolut				in %	
Fakultät A	466	233	50,0%	8	2	458	231	50,4%
Fakultät N	254	148	58,3%	24	17	230	131	57,0%
Fakultät W	240	111	46,3%	-7	-6	247	117	47,4%
Gesamt	960	492	51,3%	25	13	935	479	51,2%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

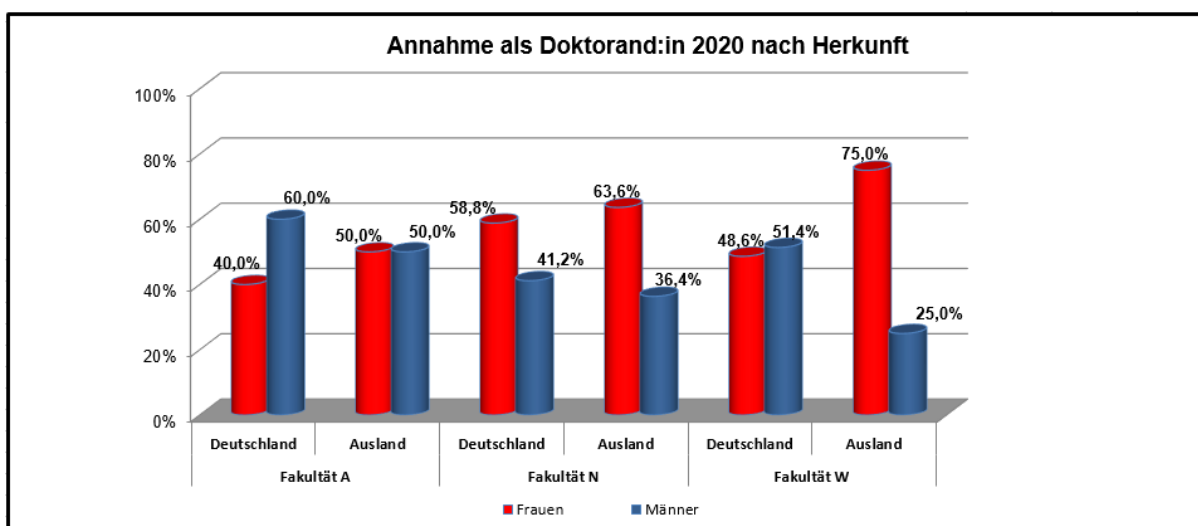
Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2019/2020								
	2019/2020			Vergleich zum Vorjahr		2018/2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	69	35	50,7%	15	9	54	26	48,1%
Fakultät N Dr. rer. nat.	31	20	64,5%	-5	-2	36	22	61,1%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	29	17	58,6%	-12	2	41	15	36,6%
Gesamt	129	72	55,8%	-2	9	131	63	48,1%



Im Jahr 2020 kann hervorgehoben werden, dass in allen Phasen der Promotion, Annahme als Doktorandin, laufende Promotion und abgeschlossene Promotion eine paritätische Verteilung vorliegt. **Bundesdurchschnitt 45,4 %** (Statistisches Bundesamt 2020), **Landesdurchschnitt 43,2 %** (Statistisches Landesamt, 2020).

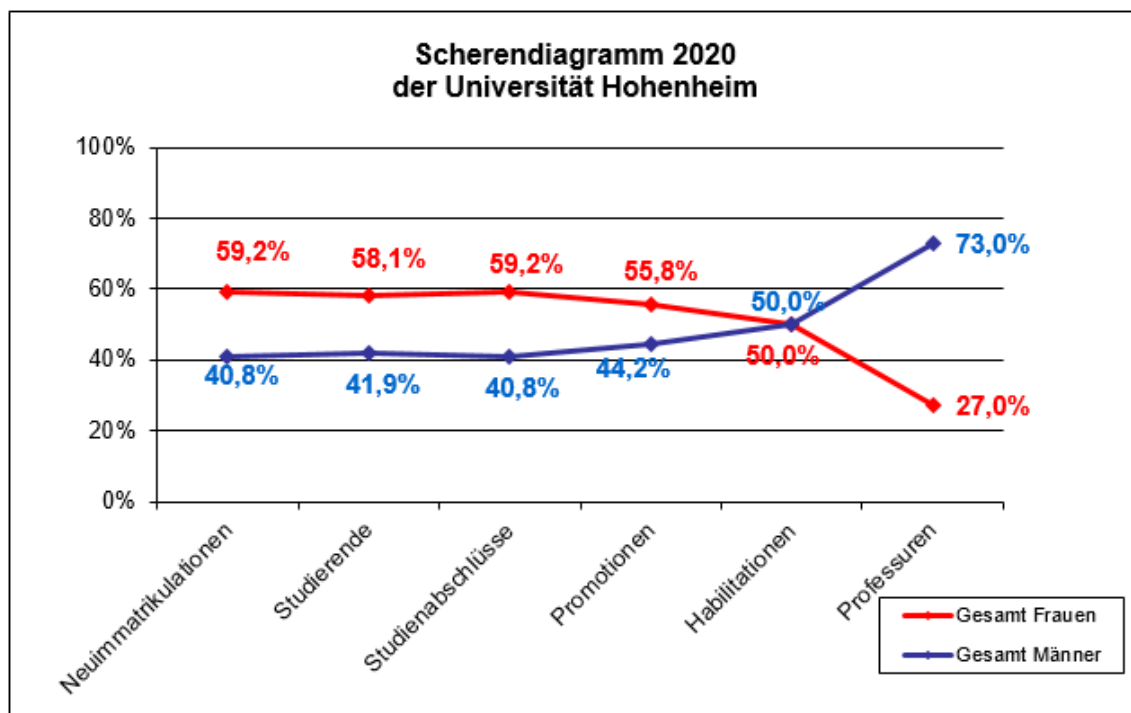
Annahme als Doktorand:in 2020 nach Herkunft				
	Herkunft	1. 1. 2020 - 31.12.2020		
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Fakultät A	Deutschland	40	16	40,0%
	Ausland	26	13	50,0%
Fakultät N	Deutschland	34	20	58,8%
	Ausland	11	7	63,6%
Fakultät W	Deutschland	37	18	48,6%
	Ausland	4	3	75,0%
Gesamt		152	77	50,7%

Aufgrund des besonderen Forschungsprofils der Universität Hohenheim entscheiden sich viele Absolvierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, ihre Promotion in Hohenheim durchzuführen. Der Anteil der ausländischen Doktorandinnen liegt in allen Fakultäten über 50%.

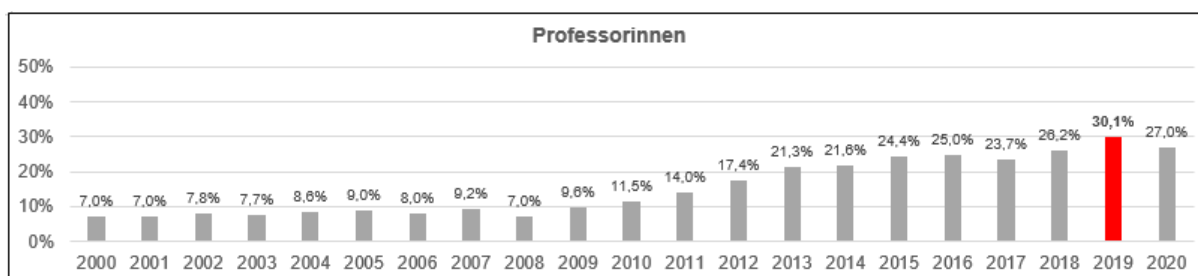


Die weiteren wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und Männern verlaufen nach Abschluss der Promotion nach wie vor unterschiedlich.

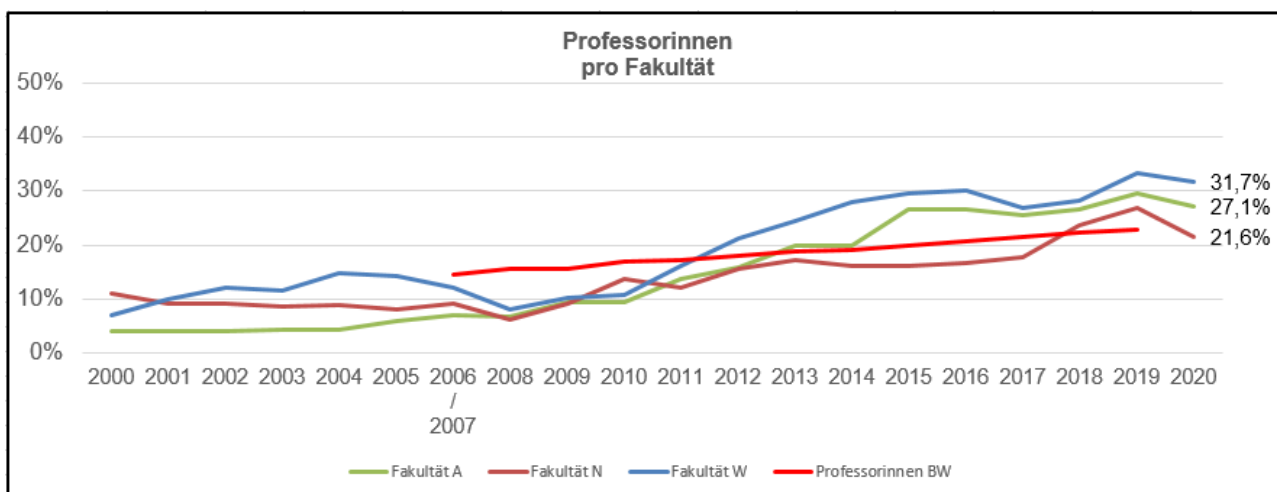
Zu bemerken ist, dass im Berichtszeitraum sechs Habilitationen abgeschlossen wurden, von denen drei von Wissenschaftlerinnen durchgeführt wurden.



I.3 Frauenanteil bei den Professuren



Nachdem im Jahr 2019 erstmalig die 30 % Hürde überschritten wurde, ist der Frauenanteil im Jahr 2020 auf 27,0% gefallen, repräsentiert aber immer noch den zweithöchsten Wert. Dies ist einmal darauf zurückzuführen, dass Professorinnen die Universität verlassen haben, um andere Rufe anzunehmen. Zudem wurden im Jahr 2020 nur drei von zwölf Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Dennoch liegt die Universität Hohenheim deutlich sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** von **25,6 %** (Statistisches Bundesamt, 2020) als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **22,7 %** (Statistisches Landesamt, 2020).



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Professorinnen	14,0%	17,4%	21,3%	21,6%	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%	27,0%
Ernennungen / angenommene Rufe	40,0%	60,0%	50,0%	37,5%	66,7%	50,0%	50,0%	53,8%	42,9%	25,0%
	2 von 5	6 von 10	4 von 8	3 von 8	4 von 6	1 von 2	2 von 4	7 von 13	3 von 7	3 von 12

Diese Grafik zeigt, dass im Jahr 2020 erstmals seit vielen Jahren nur 25 % der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden konnten.

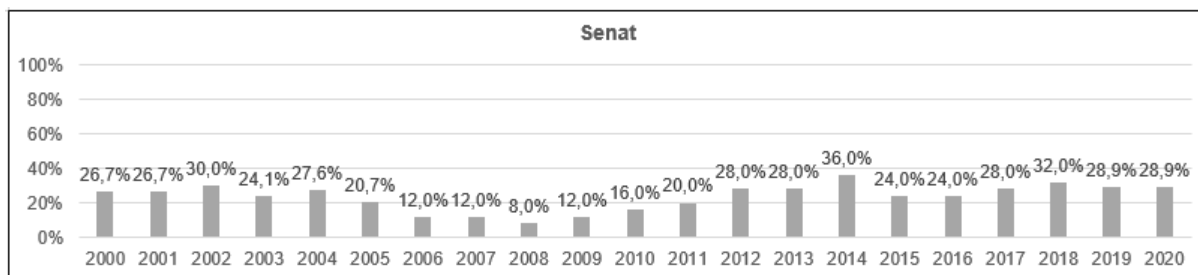
I.4 Frauen in Gremien

Senat

Die Grundordnung der Universität Hohenheim vom 18.01.2019 regelt die neue Zusammensetzung des Senats. Die Zahl der Mitglieder hat sich von 25 auf 38 erhöht. Die Prorektorinnen und Prorektoren nehmen nur noch beratend an den Sitzungen des Senats teil und sind damit nicht mehr stimmberechtigt (§ 13 (5)). Die Dekane / Dekaninnen sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie als Professoren /Professorinnen in den Senat gewählt wurden. Die Vertretung der Promovierenden wurde als stimmberechtigtes Mitglied in den Senat aufgenommen.

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	5	3	60,0%
Promovierendenvertretung	3	2	67%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	1	5,6%
Vertretung der Studierenden	4	2	50,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	1	25,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	1	33%
Gesamt	38	11	28,9%

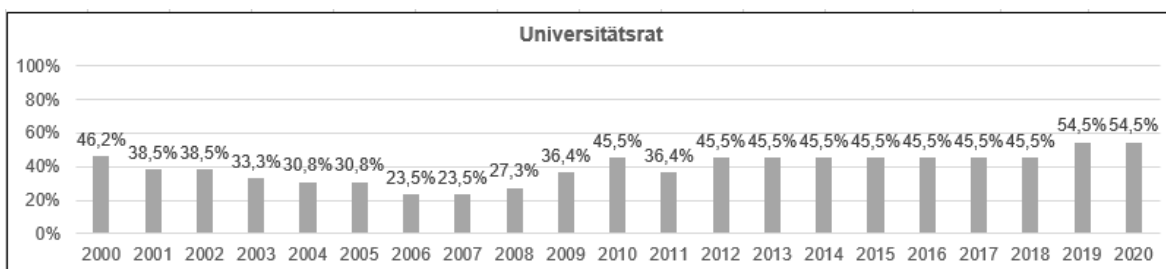
Von 38 Mitgliedern sind 11 Mitglieder weiblich, dies entspricht einem Anteil von 28,9%.



Universitätsrat

Der Frauenanteil des Universitätsrats hat 2019 erstmalig die 50 % Marke überschritten und damit auch den durch das MWK gesetzlich vorgegeben Prozentsatz von 45 %.

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	3	60,0%
Gesamt		11	6	54,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	3	60,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%



Damit liegt die Universität Hohenheim sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** von **36,1 %** (Statistisches Bundesamt, 2020) als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **43,1 %** (Statistisches Landesamt, 2020)

Fakultätsräte

In allen Fakultätsvorständen der Fakultäten Naturwissenschaften, Agrarwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Wissenschaftlerinnen vertreten, allerdings nicht als Dekaninnen.

Fakultätsrat der Fakultät A				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät A
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	2	50,0%	
Professor*innen	51	13	25,5%	
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%	
Studierende	7	5	71,4%	
PhD	2	1	50,0%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%	
Gesamt	71	25	35,2%	

Fakultätsrat der Fakultät N				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät N
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	36	6	16,7%	
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%	
Studierende	6	4	66,7%	
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%	
Gesamt	52	14	26,9%	

Fakultätsrat der Fakultät W				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät W
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	40	12	30,0%	
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%	
Studierende	6	3	50,0%	
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%	
Gesamt	56	18	32,1%	

II. Professorinnenprogramm III

In Deutschland schließen mehr Frauen als Männer ein Studium ab. Fast die Hälfte der Dissertationen wird von Frauen verfasst, aber weniger als ein Drittel der Habilitationen und nur jede fünfte Professur ist mit einer Frau besetzt. Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2008 das Professorinnenprogramm aufgelegt, dessen Fortführung 2012 und erneut in 2017 beschlossen wurde. Somit ging das Professorinnenprogramm 2018 in die dritte Phase.(DLR Projektträger)

Die Universität Hohenheim hatte sich erfolgreich am Professorinnenprogramm II (2013 – 2018) beteiligt. Der Schwerpunkt lag auf der Förderung von Professorinnen. Aufgrund der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen, die teilweise weitergeführt werden sollten, erfolgte die Beteiligung am Professorinnenprogramm III (2019 – 2023). Voraussetzung war eine positive Bewertung der Dokumentation durch Gutachterinnen, die die Universität Hohenheim erfüllte.

Es wurden Mittel für zwei Regelprofessuren beantragt, die gleich zum Programmstart mit zwei Frauen besetzt werden konnten.

Der Schwerpunkt des Professorinnenprogramms III liegt vor allem auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie auf Maßnahmen, die für eine Erhöhung von Frauen in universitären Gremien vorgesehen sind.

Mit Beginn der Corona-Pandemie Anfang 2020 gab es vermehrte Anfragen an das Gleichstellungsbüro von Wissenschaftlerinnen, bei denen sich aufgrund von veränderten beruflichen wie auch privaten Situationen eine Verzögerung ihres wissenschaftlichen Abschlusses abzeichnete. Diese Frauen mit Klein- und Grundschulkindern in zumeist befristeten Stellen bzw. durch auslaufende Stipendien finanziert, konnten im Homeoffice bei gleichzeitiger häuslicher Kinderbetreuung nicht so effektiv arbeiten wie im Büro, sodass die wissenschaftliche Tätigkeit stark eingeschränkt war. Um hier Abhilfe zu schaffen wurde, gemäß der Zielsetzung des Professorinnenprogramms III folgende neue, befristete Maßnahmen erfolgreich beim Projektträger beantragt:

"Verlängerung von befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindergarten- oder Grundschulkindern für einen Zeitraum von ca. 3 Monaten".

Im Berichtszeitraum 2020 haben 4 Wissenschaftlerinnen (je 2 aus Fakultät A und N) einen entsprechenden Antrag auf eine dreimonatige Unterstützung für die Endphase ihrer Promotion gestellt, der auch bewilligt wurde. Eine Wissenschaftlerin hat bereits erfolgreich die Dissertation abgeschlossen und eine hat ihr Verfahren eröffnet.

Als eine weitere Maßnahme stellt die Universität einen Ausfallfonds zur Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung, die sich im Mutterschutz sowie in Elternzeit befinden. Somit können Ausfallzeiten z.B. im Labor oder auf dem Feld minimiert werden. Diese bestehende Maßnahme ist inhaltlich mit folgendem, vom Projektträger bewilligten Passus erweitert worden:

„Unterstützung von Forschungsprojektleiterinnen bei der Umsetzung der digitalen Lehre“

Das heißt, tritt bei Wissenschaftlerinnen im familiären Umfeld ein coronabedingter Betreuungseingpass von Kindern auf (z.B. durch Schließung von Kindergarten oder Schule), können Gelder aus diesem Fonds zur Unterstützung des massiv erhöhten Umfangs der digitalen Lehrtätigkeit beantragt werden.

Diese Möglichkeit haben im Berichtszeitraum 2 Wissenschaftlerinnen der Fakultät W genutzt.

III. Erfolgreicher Endspurt des CoMent-Projektes „entrepreneurin“

Corona bedingt gab es keine Karriere-Busfahrten, keine Workshops in Social Entrepreneurship und keine Veranstaltungen zur Unterstützung von Gründerinnenteams im Rahmen von "slowcommunication", einer neuen Maßnahme im Cross-Mentoring. Dennoch kann das Projektteam „entrepreneurin“ auf eine ermutigende Jahresaktivität 2020 zurückblicken. Im Fokus stand die Planung, Konzeption und die Interview- und Fotophase für ein Porträtbuch über 15 Vorbildunternehmerinnen. 14 von ihnen sind Alumna der Universität Hohenheim und eine ist Absolventin der Projekt-Verbundhochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen. Im Berichtszeitraum sind alle 15 Frauen interviewt worden und es wurde mit der finalen Erstellung der Buchporträts begonnen.

Folgende Vorbild-Unternehmerinnen wurden interviewt:

Muhterem Aras (Steuerkanzlei Stb Aras)

Dr. Antje von Dewitz (Vaude GmbH)

Nadine Speidel (GlobalFlow GmbH)

Dr. Alina Schick (Visioverdis GmbH)

Dr. Andrea Hartmann-Pireadeau (Consensus-Campus)

Dr. Gabriele Alber (navalis GmbH)

Mona Glock (MixDeinBrot)

Dr. Nicola Buehler (Dr. Heberer GmbH)

Dr. Forster (SPÜR-Sinn Ernährungsberatung)

Waltraud Weegmann (Konzepte-e)

Dr. Heike Fröschle (ILFtec)

Dr. Karin Hohn (Job Ambition GmbH)

Judith Blickle (S.H.A.R.E – Stiftung)

Amelie Vermeer & Julia Piechotta (Spoonstainable)

Ines Kutzli & Inna Zhuravlova (Banabooms)

Einige Interviews sind auch auf der Homepage zu finden:

<https://www.entrepreneurin.eu/>

IV. Diversity

Die Erstellung eines Diversity Konzept der Universität Hohenheim ist ein sehr umfangreiches Projekt.

Ende 2019 gab es einen Entwurf eines Diversity Konzeptes ab, der mit weiteren Workshops mit den Statusgruppen abgestimmt werden sollte.

Diese Workshops mussten coronabedingt abgesagt werden.

V. Weitere Aktivitäten

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

Das Amt der Beauftragten der Universität Hohenheim für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung wurde der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten am 6. September 2016 übertragen. Mittlerweile wurde ein Sehbehindertenarbeitsplatz in der Zentralbibliothek eingerichtet. Ein weiterer Schwerpunkt dieses Aufgabenbereich liegt auf der Beratung bezüglich verschiedener Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs. Die bereits im letzten Jahresbericht erwähnte enge Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt erweist sich weiterhin als sehr positiv.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass es immer um Einzelfallentscheidungen geht, die in der Regel zugunsten der Studierenden entschieden werden.

2. Ansprechpartner:in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Die Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung wurde im Jahr 2020 verabschiedet ist inzwischen verabschiedet und kann auf der Homepage der Universität Hohenheim abgerufen werden. [https://gleichstellung.uni-](https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/mentho/DV_Sexuelle_Belaestigung_2020.pdf)

[hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/mentho/DV Sexuelle Belaestigung 2020.pdf](https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/mentho/DV_Sexuelle_Belaestigung_2020.pdf)

Als Ansprechpersonen an der Universität Hohenheim wurden folgende

Universitätsmitglieder berufen Prof. Ute Mackenstedt, Rotraud Konca, Andrea Unger und Prof. Dr. Andreas Schaller.

Das Land Baden-Württemberg und die Hochschulen haben im Mai 2020 eine Resolution gegen sexualisierte Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Gewalt unterzeichnet und eine Vertrauensanwältin bestellt.

<https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/hochschulen-unterzeichnen-resolution-gegen-sexuelle-belaestigung/>



Die landesweite Kampagne “Zieh einen Schlußstrich” richtet sich gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen in Baden-Württemberg. Sich an der Kampagne beteiligende Hochschulen positionieren sich mit ihrer Unterzeichnung der Resolution klar gegen derartige Vorkommnisse.

Die Hochschulen bekräftigen zudem ihre Aufgabe, Schutz vor sexueller Diskriminierung zu leisten und aktiv gegen jede Diskriminierung vorzugehen.

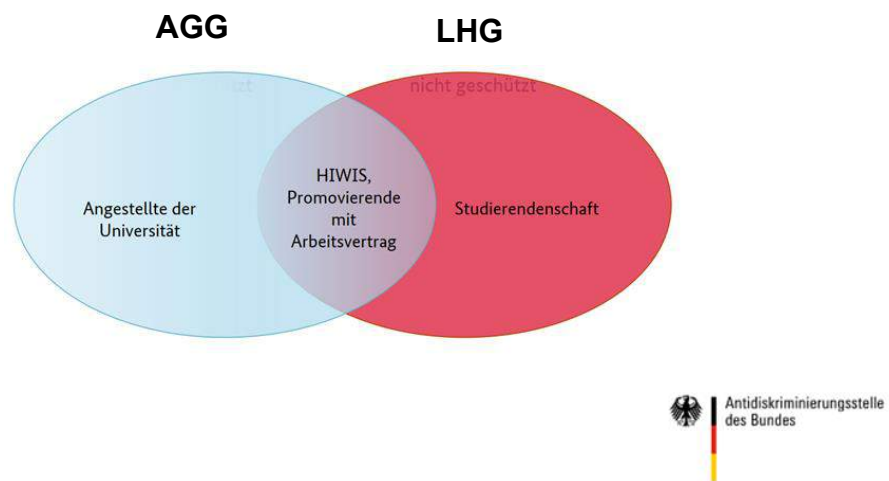
<https://zieheinenschlussstrich.de/>

Die Universität Hohenheim hat diese Resolution unterzeichnet.

3. Ansprechperson für Antidiskriminierung

Die Einrichtung eines solchen Amtes wurde im LHG gefordert und ist auch ins neue LHG übernommen worden. Der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten wurde dieses Amt im Jahr 2018 übertragen.

Die Erstellung einer entsprechenden Dienstvereinbarung wurde 2020 eingeleitet. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass eine entsprechende Ansprechperson auch im AGG verankert ist.



4. Ansprechperson für die Belange des Mutterschutzes

Auch diese Aufgabe wurde vom Gleichstellungsbüro übernommen. Es hat sich gezeigt, dass nur sehr wenig Anfragen eingingen, die die Prüfungsordnungen seit vielen Jahren flexibel und familienfreundlich gestaltet sind. Bei Bedarf werden anstehende Fragen mit der Prorektorin für Lehre, dem Prüfungsamt und dem Studierendensekretariat gelöst.

5. Familienservice


➤ Pflege

Die Universität Hohenheim hat seit 2019 das Pflegelotsenmodell implementiert. Es stehen zwei Pflegelotsinnen als Ansprechpersonen zur Verfügung: Rotraud Konca und Andrea Unger.

<https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/eldercare>


Die Erfahrung hat gezeigt, dass immer eine individuelle Beratung der Situation notwendig ist

Im Jahr 2020 erfolgte zum ersten Mal eine individuelle Beratung zum Thema Pflege mit einer Pflegefachfrau. Diese individuelle Pflegeberatung wird künftig abwechselnd mit der individuellen Rentenberatung alle zwei Jahre angeboten werden.



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

**Einladung zur Beratung zum Thema Pflege am
23. und 24. Juni 2020 im Gleichstellungsbüro**



Noch Fragen?

Lassen Sie sich kostenlos individuell und kompetent beraten. Anmeldung bitte bis zum 29. Mai 2020 im Gleichstellungsbüro. Die Teilnehmer*innenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 30 Minuten einplanen.

Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung

Name und Telefonnr.:

Email:

Wunschtermin:

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

Dieses Beratungsangebot haben 13 Universitätsangehörige genutzt.

➤ **Kinderbetreuung**

Aufgrund der Corona – Pandemie stand die Kinderfeuerwehr im Jahr 2020 nicht zur Verfügung.

Auch die Campusferien fanden im Jahr 2020 nicht statt.

6. Audit – Familiengerechte Hochschule

Die Universität ist im Jahr 2020 zum 6. Mal auditiert worden. Da sie inzwischen Träger eines Dauerzertifikates ist, werden die bestehenden familiengerechten Bedingungen in einem Dialogverfahren überprüft. Dazu werden Interviews mit der Universitätsleitung und Vertretungen der verschiedenen Statusgruppen geführt.

Aufgrund der Interviews wurden fünf neuen Maßnahmen formuliert.

- Die Universität Hohenheim wird den Bau eines Kinderhauses vorantreiben.
- Die Universität Hohenheim wird die Zahl der Still- und Wickelräume erhöhen.
- Die Universität Hohenheim bietet regelmäßige Schulungen für interessierte Hochschulangehörige zu den Themen des Home-Office, mobiles Arbeiten, Führen auf Distanz, digitale Führung und digitales Arbeiten an.
- Die Veranstaltungen der Beauftragten für Chancengleichheit werden in das Handlungsprogramm aufgenommen.
- Die Kommunikation des audit familiengerechte Hochschule wird auf der Website und in den internen Medien präsent gehalten.

Aufgrund der sechsten Zertifizierung führt die Universität Hohenheim ein besonderes Zertifikatslogo für langjährige Zertifikatsträger.



7. Dual Career

Es werden mittlerweile regelmäßig Anfragen zu Dual Career gestellt. Im Zentrum dieser Anfragen stehen die Kinderbetreuung, die Stellensuche für die Lebenspartner:innen der neuberufenen Personen und allgemeine familiäre Beratungen.

Die sehr gut etablierten Netzwerke des Gleichstellungsbüros sind in dieser Hinsicht sehr hilfreich, so dass viele dieser Anfragen positiv beantwortet werden können.

Die Universität Hohenheim ist zusätzlich Mitglied im Hochschulnetzwerk Dual Career Solutions.

<https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/arbeitgeber/dualcareer/netzwerk-und-kooperationspartner/>



VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2020 – 31.12.2020

Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 19.11.2020)

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2020 - 31.12.2020			1. 1. 2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾ (fakultätsübergreifend)	140,5	89,0	63,3%	133,5	78,5	58,8%
Agrarwissenschaft B.Sc.	670	356	53,1%	671	350	52,2%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	370	160	43,2%	370	161	43,5%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	10	7	70,0%	27	17	63,0%
Agricultural Economics M.Sc.	90	33	36,7%	88	36	40,9%
Agribusiness M.Sc.	122	55	45,1%	131	58	44,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	32	15	46,9%	39	20	51,3%

¹ Sämtliche Zahlen stammen von APO5; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Bioeconomy M.Sc. ²⁾ (fakultätsübergreifend)	39,7	23	57,9%	39,0	22	56,4%
Crop Sciences M. Sc.	87	35	40,2%	81	37	45,7%
Environmental Protection and Agriculture/ Food Production M.Sc.	77	52	67,5%	80	54	67,5%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	40	31	77,5%	47	35	74,5%
Landscape Ecology M.Sc.	39	26	66,7%	40	26	65,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	134	48	35,8%	160	51	31,9%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	37	16	43,2%	31	7	22,6%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	110	66	60,0%	100	62	62,0%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	218	106	48,6%	210	105	50,0%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	48	20	41,7%	62	28	45,2%
Summe Fakultät A	2264,2	1138,0	50,3%	2309,5	1147,5	49,7%

- 1) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- 2) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In der Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2020/21 (Stand: 19.11.2020)

Studiengang	Studienjahr 2020 / 2021			Studienjahr 2019 / 2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾	47	30	63,8%	55	33,5	60,9%
Agrarwissenschaften - B. Sc.	240	128	53,3%	240	114	47,5%
Agrarwissenschaften M.Sc.	163	75	46,0%	145	71	49,0%
Agricultural Economics M.Sc.	30	10	33,3%	23	12	52,2%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	12	6	50,0%	7	2	28,6%
Agribusiness M.Sc.	54	25	46,3%	46	22	47,8%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾	11,3	7,7	68,1%	13,3	7	52,6%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	19	14	73,7%	22	16	72,7%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	2	2	100%	9	9	100,0%
Crop Science M.Sc.	38	16	42,1%	28	14	50,0%
Landscape Ecology M.Sc.	18	10	55,6%	13	6	46,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	50	22	44,0%	75	26	34,7%

Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	14	9	64,3%	15	8	53,3%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	36	23	63,9%	30	15	50,0%
Summe Fakultät A	734,3	377,7	51,4%	721,3	355,5	49,3%

- 1) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 2 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- 2) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In Tabelle 2 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2019/20 (Stand: 15.02.2021)

Studiengang	Absolvent/-innen 2019/2020			Absolvent/-innen 2018/2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	135	82	60,7%	153	79	51,6%
Agrarwissenschaften M.Sc.	133	56	42,1%	143	65	45,5%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.	26	13	50,0%	18	5	27,8%
Agrarbiologie ¹⁾ B.Sc.	12	5,5	45,8%	17,5	13	74,3%
Agrarbiologie M.Sc.						
Agribusiness M.Sc.	46	19	41,3%	48	20	41,7%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	16	9	56,3%	14	7	50,0%
Bioeconomy ²⁾ M.Sc.	10,3	6,3	61,2%	11,3	5	44,2%
Crop Science M.Sc.	20	11	55,0%	31	13	41,9%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	25	18	72,0%	27	20	74,1%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	12	7	58,3%	9	6	66,7%
Landscape Ecology M.Sc.	17	11	64,7%	8	5	62,5%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	22	9	40,9%	15	7	46,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	6	0	0%	8	1	12,5%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	18	13	72,7%	24	17	70,8%
Gesamtzahl Fakultät A	498,3	259,8	52,1%	526,8	263	49,9%

- 1) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 3 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- 2) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In Tabelle 3 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2019/20	69	34	35	50,7
2018/19	54	28	26	48,1
2017/18	57	29	28	49,1
2016/17	57	28	29	50,9
2015/16	58	26	32	55,2
2014/15	61	36	25	41,0

* 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 [%]
2020	3	2	1	33,3
2019	1	1	0	0,0
2018	1	1	0	0,0
2017	1	1	0	0,0
2016	1	1	0	0,0
2015	3	2	1	33,3

+

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2020	48	35	14	27,5
2019	44	31	13	29,2
2018	45	33	12	26,7
2017	46	35	11	23,9
2016	45	33	12	26,7
2015	45	33	12	26,7

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2020	138	81	57	41,3
2019	140	77	63	45,0
2018	155	83	72	46,5
2017	156	92	64	41,0
2016	164	95	69	42,1
2015	197	124	73	37,1

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2020	207	106	101	48,8
2019	176	96	81	46,0
2018	169	94	75	44,4
2017	147	83	64	43,5
2016	129	70	59	45,7
2015	138	73	65	47,1

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Zusammensetzung Fakultätsgremien

Im Fakultätsvorstand ist derzeit eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 27,5 %, im Wissenschaftlichen Dienst 75,0 %, bei den Studierenden 71,4 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

(Quelle: Fakultät Agrarwissenschaften, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025))

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2020 mit 50,3 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2020/21 ist mit 51,4 % mehr als 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 im Vergleich zum Vorjahr etwas erhöht und liegt nun bei 52,1 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 27,5 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 50,7 % (Tab. 4). Im Jahr 2020 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften drei Habilitationen, zwei von Männern und eine von einer Frau (Tab. 5). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau), sank geringfügig von 45,0 % in 2019 auf 41,3% in 2020. Nach den geringeren Anteilen in den Jahren 2015 – 2017 verzeichnet der Anteil damit dennoch einen positiven Trend. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gestiegen. Der Anteil an Frauen liegt nun bei 48,8 %.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist nahezu ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen liegt gegenwärtig bei 41,3 % und geht damit in Richtung einer ausgeglichenen Beschäftigung von Frauen und Männern. Ziel sollte es auch hier sein, eine ausgeglichene Beschäftigung zu erreichen.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft 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 und diese auch auf Doktorandinnen ausweiten.

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 2020/21 (Stand: 19.11.2020) waren 48 Studierende im Promotionsstudiengang der Fakultät Agrarwissenschaften eingeschrieben, darunter waren 20 Frauen (41,7 %).

3.2 Abbau strukturentingter 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 noch immer unter 50 % und sollte weiter 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 unterstützt zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät die Entwicklung eines Diversity-Konzepts auf Universitäts- und Fakultätsebene.

Die Fakultät Agrarwissenschaften begrüßt und unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die beim Auditierungsverfahren „Familiengerechte Universität Hohenheim“ in Zusammenarbeit mit der Hertie-Stiftung entwickelten Zielvereinbarungen.

Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Fakultät Naturwissenschaften
Dekanat

Prof. Dr. Uwe Beifuß
Dekan

**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften
zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrages
im Jahr 2020**

1115

I. Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim

Der vorliegende Jahresbericht fasst die aktuelle Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim zusammen. Die statistischen Daten sind für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2020, Stichtag der Datenerhebung 19.11.2020) in graphischer und tabellarischer Form aufgearbeitet und werden in einzelnen Kapiteln dargestellt und besprochen. Die detaillierte Besprechung der Gleichstellung kann sich bisher nur auf Männer und Frauen beziehen, da eine Differenzierung in weitere Geschlechter nicht in der zentralen Datenerfassung berücksichtigt ist. An der Universität Hohenheim herrscht für alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen und sozialen Herkunft Gleichberechtigung und Chancengleichheit (Diversity-Konzept). Dies ist im Gleichstellungsplan der Universität verankert und im Genderkonzept der Universität auf breiter Basis für alle Aspekte der Gendergerechtigkeit formuliert. Insbesondere für die Gleichstellung im akademischen Bereich bilden die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sowie die Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) zur Konsolidierung und Sicherung der Chancengleichheit an Hochschulen eine wichtige Grundlage. Der vorliegende Bericht soll die Umsetzung und praktische Implementierung der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften (N) der Universität Hohenheim darlegen und kommentieren.

In Tabelle 1a sind für die verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften die absolute Gesamtzahl an Personen der entsprechenden Statusgruppe (oberer Tabellenteil) und der prozentuale Anteil von Frauen jeder dieser Statusgruppen (unterer Tabellenteil) angegeben.

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Studierende	1523	1638	1746	1714	1788	1824	1768	1886,7	1899,5	1991,2
Neumatrikulierte	460,5	560,5	543	454	619,3	574	483	547,5	582,3	575,3
Studienabschlüsse	412	332	367	377	380	382	391	434,8	425,8	361,3
Promotionen	38	34	50	47	31	31	33	40	36	31
Mittelbau Drittmittel	95	100	86	90	87	83	87	93	99	98
Mittelbau Planstellen	120	126	133	135	130	131	136	129	128	138
Mittelbau befristet	180	194	186	193	186	183	192	191	199	208
Mittelbau unbefristet	35	32	33	32	31	31	31	31	30	28
Mittelbau Vollzeit	79	78	70	71	70	75	71	82	64	77
Mittelbau Teilzeit	147	169	149	154	147	139	152	140	165	159
Einstellungen gesamt	75	66	50	53	51	58	58	48	73	64
Habilitationen	2	0	1	2	0	2	3	3	1	2
Professorinnen/Professoren	33	32	35	37	37	36	34	38	37	37

Frauenanteil in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Studierende	75,9	76,9	76,5	74,9	76,5	76,7	76,1	75,1	74,6	73,6
Neumatrikulierte	78,8	75,3	76,3	76,1	73,7	76,1	76,1	76,1	72,6	74,2
Studienabschlüsse	79,9	76,8	76	83,3	73,4	78,5	82,1	77,6	77,5	76,1
Promotionen	63,2	70,6	60	59,6	64,5	54,8	51,5	65	61,1	64,5
Mittelbau Drittmittel	61,1	63	61,6	55,6	55,2	54,2	54	55,9	58,6	54,1
Mittelbau Planstellen	42,5	51,6	53,4	54,1	52,3	51,9	55,1	47,3	53,9	59,4
Mittelbau befristet	57,3	60,8	60,8	58,5	56,5	55,7	57,3	52,9	58,8	59,1
Mittelbau unbefristet	28,2	31,3	33,2	31,3	35,5	35,5	38,7	38,7	36,7	42,9
Mittelbau Vollzeit	34,2	31,5	38,6	31	34,3	40	39,4	39	46,9	40,3
Mittelbau Teilzeit	63,8	55,6	65,1	65,6	62,6	59,7	61,8	57,9	59,4	65,4
Einstellungen gesamt	64	74,2	54	54	56,9	62,1	65,5	50	71,2	56,3
Habilitationen	0	0	0	50	0	50	0	66,7	0	50
Professorinnen/Professoren	12,1	15,6	17,1	16,2	16,2	16,7	17,6	23,7	27	21,6

Tab. 1a Entwicklung der absoluten Anzahl der Personen (oben) sowie der Frauenanteile (unten) in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften. Die Tabelle wurde von Silke Schmalholz und Dorothee Kiefer erstellt; die Daten wurden von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhoben.

Um einen Überblick und eine Vergleichsmöglichkeit mit der Universität Hohenheim als Ganzes zu bekommen, sind in Tabelle 1b zusätzlich die Zahlen für die Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben. Diese Darstellung soll eine schnelle Übersicht über die generelle Entwicklung der Zahlen geben und ist fachbereichs- und studiengangübergreifend. Eine Erläuterung spezifischer Zahlen zu einzelnen Personengruppen und Studiengängen erfolgt in den folgenden Abschnitten.

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Universität									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Studierende	9220	9628	9915	9853	9759	9638	9453	9235	8956	8965
Neuimmatrikulierte	2682	2932	2887	2835	2952	2921	2689	2630	2641	2712
Studienschlüsse	1979	1979	2084	2195	2297	2192	2029	2047	2182	1904
Promotionen	127	134	138	149	148	120	138	129	131	129
Mittelbau Drittmittel	339	413	350	313	300	288	321	346	352	380
Mittelbau Planstellen	482	455	491	526	516	539	519	502	478	485
Mittelbau befristet	684	732	706	699	682	695	699	708	709	734
Mittelbau unbefristet	133	136	135	140	134	132	141	140	133	131
Mittelbau Vollzeit	370	377	327	325	350	332	340	337	255	334
Mittelbau Teilzeit	451	491	514	514	466	495	500	511	587	531
Einstellungen gesamt	268	241	207	215	199	262	224	222	275	222
Habilitationen	9	5	4	3	3	3	6	5	2	6
Professorinnen/Professoren	114	114	121	125	126	124	118	122	123	126

Frauenanteil in den Statusgruppen	Universität									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Studierende	55,8	56,2	56,4	56	56,9	56,7	56,8	56,9	57,8	58,1
Neuimmatrikulierte	57,3	56,9	57,7	54,2	57,5	56,8	56,5	56,3	58,3	59,2
Studienschlüsse	58,5	58	58,3	59,3	57,2	58,3	58,6	59,6	58,4	59,2
Promotionen	48	50	47,8	43,6	45,3	48,3	47,8	48,1	48,1	55,8
Mittelbau Drittmittel	47,2	51,8	49,3	48,2	48,3	49,3	47,7	48,3	48,6	48,7
Mittelbau Planstellen	44,4	42,6	44,2	44,5	42,2	40,6	43,9	45	46,7	47,2
Mittelbau befristet	50,6	50,1	49,4	48,6	46,8	46,6	47,2	48,4	50,1	49,9
Mittelbau unbefristet	30,8	30,1	31,1	32,1	32,8	28	36,2	35,7	35,3	36,6
Mittelbau Vollzeit	35,6	35,8	32,4	29,2	30,6	30,1	31,8	34,1	36,9	33,2
Mittelbau Teilzeit	55,6	55,6	55,1	56,4	54,9	52,7	54,6	54,4	52,5	57,1
Einstellungen gesamt	57,8	57,7	50,7	51,2	54,3	46,2	57,5	61,3	58,2	51,4
Habilitationen	66,7	60	0	33,3	33,3	33,3	16,7	40	0	50
Professorinnen/Professoren	14	17,5	20,7	21,6	24,6	25	23,7	26,2	30,1	27

Tab. 1b Entwicklung der absoluten Anzahl der Personen (oben) sowie der Frauenanteile (unten) in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Gesamtuniversität. Die Tabelle wurde von Silke Schmalholz und Dorothee Kiefer erstellt; die Daten wurden von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhoben.

I.1 Studierende

Die Studierendenzahlen in der Fakultät Naturwissenschaften sind gegenüber dem Vorjahr 2019 wieder leicht (um etwa 5%) gestiegen. Dies ist besonders hervorzuheben, da die Studierendenzahlen der anderen beiden Fakultäten abermals, wie schon in den Jahren davor gesunken sind. Die Fakultät N bietet nach diesen Zahlen zu urteilen attraktive Studiengänge an, die insbesondere von weiblichen Studierenden gewählt werden. Allerdings zeigt sich für den Berichtszeitraum bei den Studierenden, dass der jeweilige Frauenanteil mit steigender Qualifikation, wenn auch leicht, sinkt. Liegt der

Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen noch bei über 74%, so ist er bei den Studierenden in den Masterstudiengängen gesunken auf 70%. Dies ist nicht dramatisch, sollte aber im Auge behalten werden.

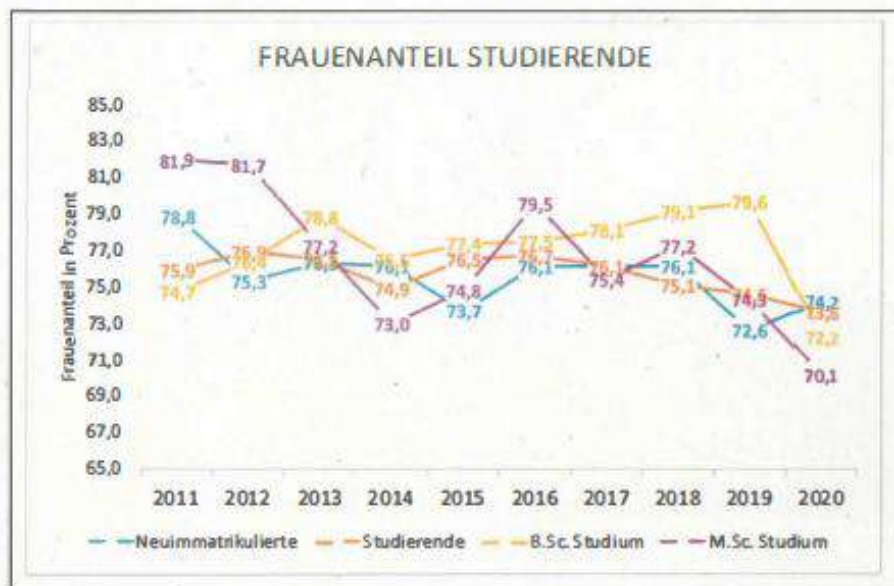


Abb. 1 Graphische Darstellung: Frauenanteile bei den Studierenden in der Fakultät N

I.2. Qualifizierungsstufen

Die Entwicklung der Frauenanteile in wichtigen Qualifizierungsstufen vom Bachelorabschluss bis zur Professur über die letzten 10 Jahre sind in Abbildung 2 graphisch dargestellt. In einigen Qualifizierungsstufen ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr (2019) des Berichtszeitraumes gesunken. Dies betrifft die Studienabschlüsse (BSc und MSc) und auch die Professuren. Bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und liegt mit 64,5% weiterhin über dem Mittel der Gesamtuniversität (~56%). Die in den letzten Jahren erreichte deutliche Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft der Fakultät N auf 27% ist im Berichtszeitraum 2020 erheblich gesunken auf ein Niveau unter das des vorletzten Jahres (2018). Mit 21,6 % ist der Professorinnenanteil nun wieder sehr deutlich unter dem entsprechenden Anteil

von 27% in der Gesamtuniversität. Im Berichtszeitraum wurden in der Fakultät Naturwissenschaften drei Männer; jedoch keine Frau berufen und es haben sich eine Frau und ein Mann habilitiert.

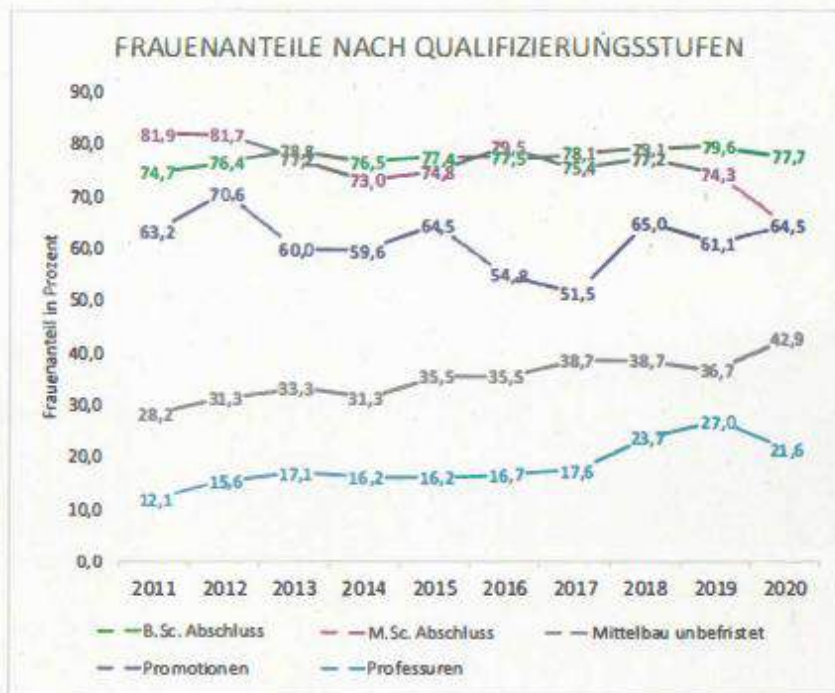


Abb. 2: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011.

Eine auffällige Verringerung des Frauenanteils ist bei den Masterabschlüssen (magenta-farbene Kurve) zu sehen. Er liegt mit 64,5% auf dem tiefsten Stand seit zehn Jahren mit einem besonders deutlichen Abwärtstrend in den letzten beiden Jahren. Im Sinne einer Geschlechtergleichstellung ist dieser Trend zwar durchaus gewünscht. Allerdings darf man die Tatsache, dass sich mit 75% bis fast 80% Frauenanteil unter den Bachelorabsolvent*innen ein seit 10 Jahren gleichbleibend sehr hoher Prozentsatz manifestiert, nicht unberücksichtigt lassen. Es muss dafür gesorgt werden, dass der Frauenanteil für höhere Abschlüsse und Weiterqualifikationen nicht weiter sinkt (Kaskadenmodell). Die Zahlen sind allerdings für die einzelnen Studiengänge sehr unterschiedlich. In Extremfällen haben ausschließlich Frauen einen Masterabschluss absolviert (Lebensmittelchemie) oder aber ausschließlich Männer (*Earth System Science*).

Auch in den höheren Qualifizierungsstufen ab der Promotion werden die Frauenanteile mit steigender Qualifizierung geringer. Jedoch sind sowohl bei den Promotionen als auch bei den unbefristeten Mittelbaustellen die Frauenanteile im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr gestiegen.

I.3. Situation der Frauen im akademischen Mittelbau

Das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau (Abb. 3) ist im Wesentlichen weiterhin einigermaßen ausgewogen. Der Anteil der Frauen in Vollzeit, ist im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr deutlich geringer geworden. Möglicherweise ist das hauptsächlich eine Spiegelung der Tatsache, dass mehr weibliche Promovierende in der Fakultät gemeldet sind, die in der Regel ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis haben.

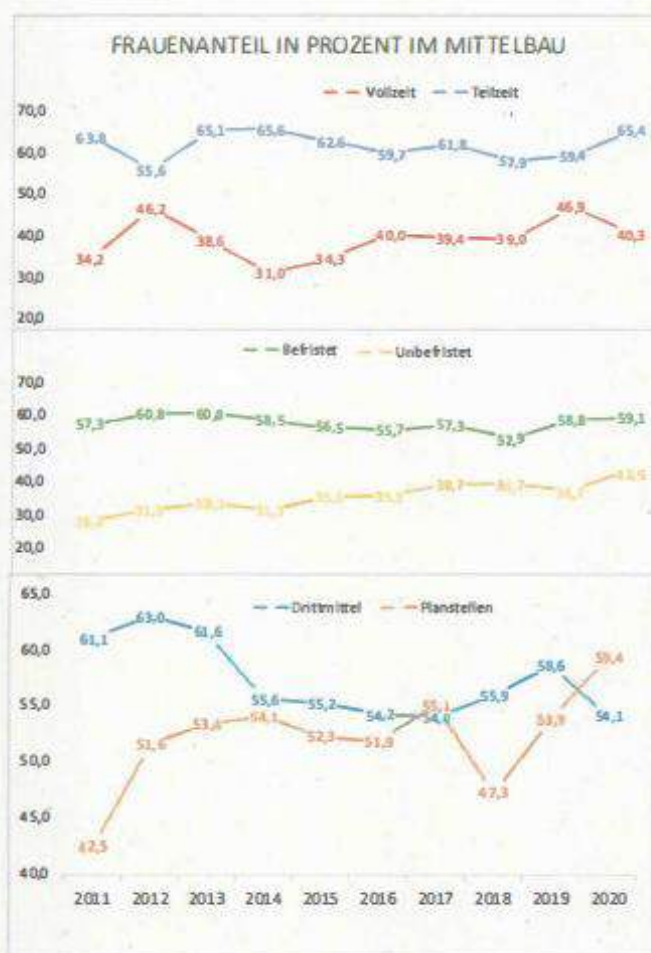


Abb. 3: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang, Befristung und Stellenplan seit 2011.

Deutlich mehr Frauen besetzen in diesem Jahr Planstellen. Hier ist der Anteil weiblicher Beschäftigter ganz deutlich auf fast 60% gestiegen (Abb. 3, untere Graphik, orangefarbene Kurve). Bei den unbefristeten Planstellen ist die leicht steigende Tendenz des Frauenanteils der letzten Jahre fortgesetzt worden.

Positiv hervorzuheben ist die Tatsache, dass sich der im letzten Jahr verzeichnete leichte Abwärtstrend des Frauenanteils bei den unbefristeten Planstellen nicht fortgesetzt hat, sondern der Anteil weiblicher Beschäftigter hier eine deutliche Erhöhung erfahren hat (mittlere Graphik, gelbe Kurve). Dies ist eine sehr wichtige Tendenz, die es gilt aufrecht zu erhalten. Planungssicherheit ist eine wichtige Maßnahme insbesondere für Frauen, um dem *gender pay gap* und vor allem der Rentenlücke entgegenzuwirken.

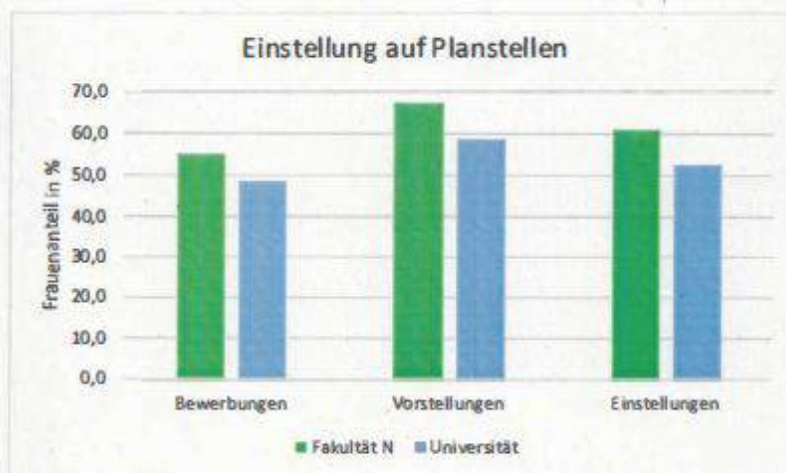


Abb. 4: Einstellungsverfahren auf Planstellen, Frauenanteile in den unterschiedlichen Verfahrensschritten

Die Fakultät Naturwissenschaften ist hier auf einem guten Weg, wie die Abbildung 4 zeigt. Frauen werden bei Einstellungsverfahren auf Planstellen im akademischen Mittelbau überproportional häufig eingestellt. Liegt der Frauenanteil bei den Bewerbungen bei etwa 55%, so werden zu 67,4% Frauen zum Bewerbungsgespräch eingeladen. In 61% der Einstellungsverfahren wird dann eine Frau eingestellt.

II. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

1. Studierende

In der Fakultät N findet sich seit Jahren konstant ein Frauenanteil von rund 75-80% unter allen Studierenden. Die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Studiengängen bzw. Fachbereichen bestehen weiterhin. Schon bei den Neumatrikulationen (Abb. 5) wird deutlich, dass alle Fachbereiche weit mehr als 50% Frauen aufweisen. Weiterhin liegt der ernährungswissenschaftliche/ernährungsmedizinische Fachbereich mit Frauenanteilen von oft über 90% an der Spitze und die biologischen Fachbereiche mit 65-75% am ehesten bei einer gendergerechten Verteilung. Auffälligerweise ist in allen Fachbereichen der Frauenanteil für die Masterstudiengänge (orangefarbene Balken) höher als für die Bachelorstudiengänge (blaue Balken).

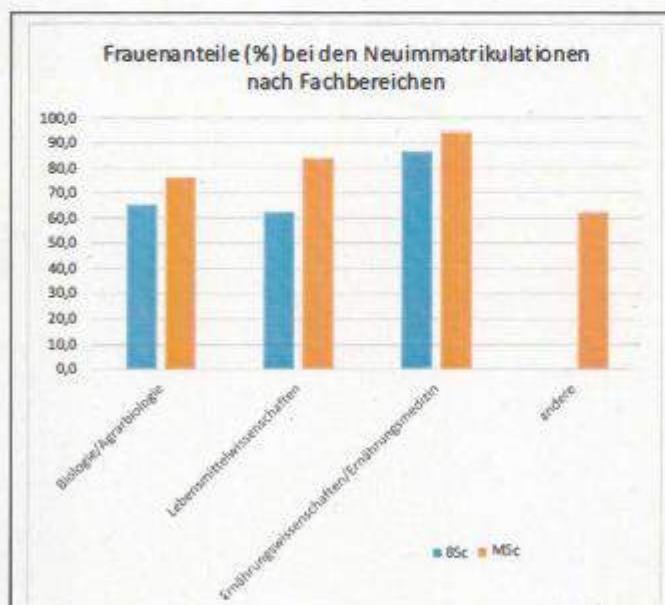


Abb. 5

Frauenanteile bei den Neumatrikulationen 2020 nach Fachbereichen.

Lebensmittelwissenschaften: LBT BSc, Food Science and Engineering MSc, Food Biotechnology MSc, Food Systems MSc; Lebensmittelchemie MSc.

EW: Ernährungswissenschaft BSc, Ernährungsmanagement und Diätetik BSc, Ernährungsmedizin MSc, Molekulare Ernährungswissenschaft MSc.

Andere: Bioeconomy MSc, Earth System Science MSc,

Bei den Studierenden (Abb. 6) nivelliert sich das Missverhältnis zwischen den BSc- und MSc Studiengängen. Der Frauenanteil bei den BSc-Abschlüssen liegt dabei über dem der MSc-Abschlüsse, wie im vorangegangenen Kapitel dargelegt wurde. Es sollte analysiert werden, ob proportional mehr Frauen das Masterstudium abbrechen. Inge-

samt muss natürlich darauf geschaut werden, warum Studierende die Universität Hohenheim verlassen bzw. an eine andere Universität wechseln. Natürlich muss man auch bedenken, dass das Studienjahr 2020 stark geprägt von den Auswirkungen der Covid19-Pandemie war und möglicherweise auch insgesamt mehr Studierende als in regulären Jahren ihr Studium abbrechen oder unterbrechen mussten. Es wäre allerdings fatal, wenn dies überdurchschnittlich viele weibliche Studierende betreffen würde, weil sie pflegerische oder andere familiäre Aufgaben wahrgenommen haben.

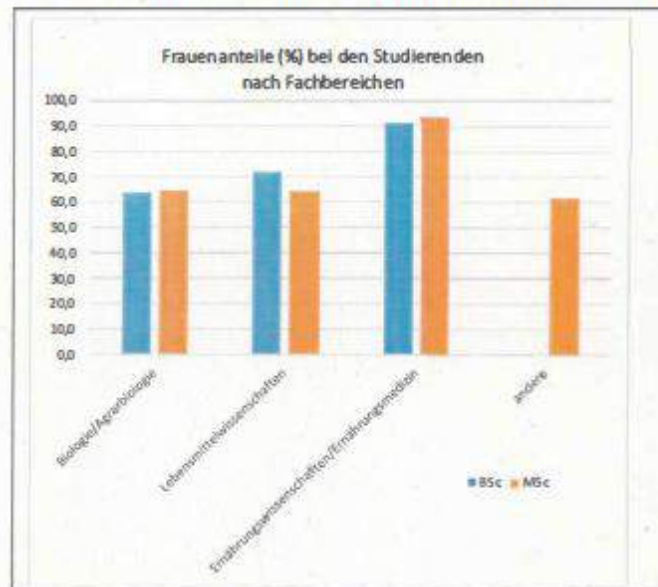


Abb. 6

Frauenanteile bei den Studierenden im Studienjahr 2020 nach Fachbereichen.

Lebensmittelwissenschaften: LBT BSc, *Food Science and Engineering MSc*, *Food Biotechnology MSc*, *Food Systems MSc*; Lebensmittelchemie MSc.

EW: Ernährungswissenschaft BSc, Ernährungsmanagement und Diätetik BSc, Ernährungsmedizin MSc, Molekulare Ernährungswissenschaft MSc.

Andere: *Bioeconomy MSc*, *Earth System Science MSc*.

Bei den Absolvent*innen fällt ebenfalls auf, dass die Frauenanteile bei den Masterabschlüssen in den Lebensmittelwissenschaften und den Ernährungswissenschaften unter denen der Bachelorabschlüsse liegen (Abb. 7), obwohl sich prozentual mehr Frauen in die Masterstudiengänge einschreiben (s. Abb. 5). Es sollte nicht passieren, dass Frauen mit höherer Qualifizierungsstufe den akademischen Weg überproportional häufig verlassen.

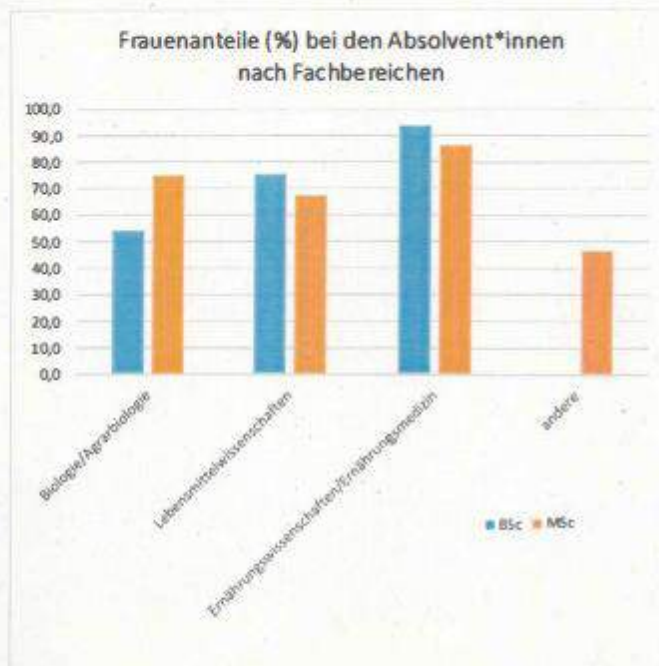


Abb. 7

Frauenanteile bei den Absolvent*innen nach Fachbereichen.

Lebensmittelwissenschaften: LBT BSc, *Food Science and Engineering* MSc, *Food Biotechnology* MSc, *Food Systems* MSc; Lebensmittelchemie MSc.

EW: Ernährungswissenschaft BSc, Ernährungsmanagement und Diätetik BSc, Ernährungsmedizin MSc, Molekulare Ernährungswissenschaft MSc.

Andere: *Bioeconomy* MSc, *Earth System Science* MSc, *Earth and Climate System Science* MSc

2. Promotionen

Bei den Promotionen ist im Berichtszeitraum ein leichter Zuwachs auf 64,5 % Frauenanteil zu sehen. Damit liegt diese Zahl genau auf der gleichen Höhe wie der Frauenanteil bei der Qualifikationsstufe des Masteranschlusses. Eine Promotion ist offenbar für viele junge Frauen mit einem qualifizierenden Abschluss attraktiv. Nach der Promotion verliert die akademische Laufbahn jedoch erheblich an Attraktivität insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen. Dies ist seit Jahren ein ähnliches Bild. Bei den Bewerbungen auf die Professuren, die im Berichtszeitraum zur Besetzung anstanden fanden sich nicht einmal 20% Frauen im Bewerberfeld. Dies zeigt recht deutlich, dass eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und im qualifizierten Lehrkörper der Universitäten nicht durch mehr promovierende Frauen erreicht werden kann.

Offensichtlich kehren sehr viele junge hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen nach ihrer Promotion der Universität den Rücken, weil eine akademische Laufbahn für sie unattraktiv ist und nicht ihren Vorstellungen einer ausgeglichenen Work-Life-Balance während der Qualifizierungsphase nach der Promotion entspricht, die sehr häufig mit der Familiengründungsphase einhergeht. Für diese Qualifizierungsphase existieren weiterhin zu wenige familienfreundliche und flexible Modelle. Insbesondere in den experimentellen Wissenschaften ist es sehr schwierig, ohne großzügige und weitreichende Unterstützung z.B. durch technisches Personal eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Gerade das Pandemiejahr hat solche Unzulänglichkeiten umso deutlicher sichtbar gemacht. Die Universität hat nicht einmal eine Notbetreuung für Kinder von Mitarbeitenden angeboten. Dies darf nicht sein und hat besonders junge Wissenschaftler*innen mit kleinen Kindern hart getroffen. In der Qualifizierungsphase ist man ohnehin einem großen Zeitdruck ausgesetzt und da kann man seitens der Universität erwarten, dass alles getan wird, die Pandemiesituation für diese Personengruppen zu erleichtern. Dies muss durch ein erweitertes und flexibles Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten erfolgen und kann nicht noch in einer Verringerung der ohnehin begrenzten Kapazitäten bestehen.

3. Mittelbau

Abbildung 3 macht deutlich, dass im akademischen Mittelbau die Frauen bei der Besetzung unbefristeter Planstellen (gelbe Kurve) mit fast 43% nun deutlich aufgeholt haben. Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum ist dies eine Steigerung von etwa 15%. Weiterhin muss für diese, insbesondere für einen qualitativ hochwertigen akademischen Lehrbetrieb wichtige, Statusgruppe intensiv auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hingearbeitet werden. Noch immer werden die Gleichstellungsbeauftragten nicht ausreichend bei Entfristungsverfahren eingebunden, obwohl dies im Gleichstellungsplan eindeutig verankert ist.

4. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum haben sich in der Fakultät N eine Frau und ein Mann habilitiert; insgesamt waren es an der Universität 6 Habilitationen, davon 3 von Frauen. In Deutschland ist die Zahl der Habilitationen in den naturwissenschaftlichen Fächern insgesamt rückläufig. Dies liegt nicht nur an einer möglichen Unattraktivität einer Universitätslaufbahn, sondern vor allem an der steigenden Zahl an Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenmodellen. Für diese Positionen müssen zukünftig vermehrt Frauen gewonnen werden, um in der Folge Professuren weiblich besetzen zu können. Das Problem der Planungsunsicherheit und vor allem der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dieser Karrierephase bleibt jedoch ohne begleitende Maßnahmen bestehen.

Bei der Besetzung von Professuren in der Fakultät N hat im Berichtszeitraum keine Frau einen Ruf an die Universität Hohenheim angenommen. Eine rein weiblich besetzte Berufungsliste führte beklagenswerterweise aus nicht von der Fakultät Naturwissenschaften zu vertretenden Gründen nicht zu einer Berufung einer der hochqualifizierten Bewerberinnen. Insgesamt ist der Professorinnenanteil nun auf ein Niveau von 21,6% gesunken. Damit ist die im aktuellen SEP gesetzte Zielvorgabe von 30% weiblich besetzter Professuren wieder in weite Ferne gerückt, ganz zu schweigen vom Erreichen des langfristigen Ziels einer paritätischen Geschlechterverteilung auch bei den Professuren.

5. Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Im Fakultätsrat sollten die Frauen mindestens entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert sein. Dies ist nicht immer der Fall. In der Gruppe der Studierenden sowie der Professor*innen sind sie etwas unterrepräsentiert. Im Fakultätsvorstand ist der Frauenanteil mit 25% nach diesen Kriterien gut. Im Senat ist weiterhin ein weibliches Wahlmitglied dabei. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 3 von 5 Rektoratsmitgliedern weiterhin sehr gut und sogar überproportional vertreten. Auch der Universitätsrat ist mit 54,5% Frauenanteil unverändert paritätisch besetzt.

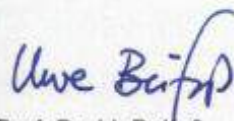
III. Maßnahmen

- Das Gründerinnenprogramm Entrepreneurin ist zum April 2021 ausgelaufen. Es gibt jedoch weiterhin Förderprogramme des Landes Baden-Württemberg für junge Gründer*innen (Junge Innovatoren). Die Fakultät Naturwissenschaften soll hier insbesondere junge, kreative Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung auffordern und ihre Ideen zu einem Technologietransfer von der Universität in eine Firmengründung unterstützen. Die laufende Ausschreibung der 36. Tranche läuft noch bis zum 27. September 2021 (Ausschlussfrist). Das Projekt steht allen Absolvent*innen und Mitarbeiter*innen von Universitäten und Angewandten Hochschulen des Landes Baden-Württemberg offen.
- Auf die spezifischen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere auch hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. *Mathilde-Planck*-Lehrauftragsprogramm für Professorinnen an Angewandten und Dualen Hochschulen, Antragsfrist 15. September 2021), *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien und in Verbindung hiermit auch das UNESCO-L'Oréal-Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2021). Einen guten Überblick über spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft gibt auch die Internetseite der CNV-Stiftung: <https://cnv-stiftung.de> sowie die Startseite des Scientifica-Portals (scientifica.de), einem durch das MWK geförderten Netzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Baden-Württemberg.
- Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden insbesondere durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Hier hat die Universität Hohenheim vor allem auch gegenüber anderen Landeshochschulen noch Nachholbedarf. Insbesondere in der schwierigen Situation der Pandemielage, die den Hochschulbetrieb im Berichtszeitraum 2020 bestimmt hat, hat die Universität Hohenheim nicht ausreichend auf die besonders problematische Situation von Frauen im wissenschaftlichen Dienst und im Studium reagiert.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in besonderen **Familiensituationen** (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkondi-

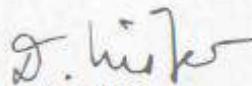
tionen z.B. bei einer Förderung durch die Alexander-von-Humboldt-Stiftung (humboldt-foundation.de). Es gibt einige kleinere Stiftungen und Fördermöglichkeiten für qualifizierte Frauen wie z.B. die Runnebaum-Stiftung, die sich besonders für junge, alleinerziehende Wissenschaftlerinnen einsetzt durch finanzielle Unterstützung beispielsweise bei Auslandsaufenthalten, Kinderbetreuung, Kongressbesuchen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung bietet Fördermöglichkeiten für alle Geschlechter als Studien- oder Promotionsstipendien (Antragstellung jeweils zum 1. April und 1. Oktober jeden Jahres), wobei gemäß dem Auftrag der Stiftung Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und benachteiligte Menschen im Fokus stehen.

Die Universität Hohenheim strebt ein umfassendes Konzept zur Gleichstellung an, die das Prinzip der Einbindung aller Diversity-Aspekte in Forschung und Lehre strukturell verankert. Die Entwicklung eines solchen tragfähigen Diversity-Konzeptes ist weiterhin eine der Zukunftsaufgaben der Universität. Es enthält insbesondere die Zielsetzungen einer Parität von Frauen und Männern und die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung der wissenschaftlichen Qualität im Verbund mit mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit. Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt die Bestrebungen der Universität und setzt sich auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes aktiv für diese Ziele ein. Diese Offenheit und der Umgang mit Diversität bildet die nachhaltige Grundlage für eine Umsetzung von Gendergerechtigkeit in Verbindung mit der Förderung wissenschaftlicher Exzellenz.

Stuttgart, den 17. Mai 2021



Prof. Dr. U. Beiß
Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften



Dr. D. Kiefer
Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Dr. S. Schmalholz
Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 31.12.2020

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 2020 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 58,1 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 55,0 auf 55,2 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (4710 Studierende, davon 2602 weiblich) leicht erhöht. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, wieder erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr leicht um 1,3 Prozentpunkte auf 56,8 (2019: 55,5) Prozent gestiegen. Damit übersteigt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2019/2020 den Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO minimal, sodass ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter widerspiegelt wird.

Bei den Studienanfänger:innen der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil im WS 2020/2021 von 57,0 Prozent im Vorjahr auf 57,1 Prozent kaum verändert und liegt nur knapp unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (59,2 Prozent).

Die teilweise großen Unterschiede des Anteils weiblicher Studienanfänger in den Studiengängen der Fakultät WISO ist dabei weitgehend unverändert (vgl. Tabelle 1): Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch die beiden Master-Studiengänge Kommunikationswissenschaft und Medienforschung bzw. Kommunikationsmanagement werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden nachgefragt. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden, den Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird, wobei die Qualität der Bewerber:innen nicht vernachlässigt werden sollte. Dies könnte beispielsweise durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Näherte sich die Geschlechterverteilung im Bachelor-Studiengang Wirtschaftspädagogik, welcher einen traditionell hohen Frauenanteil hat, im letzten Jahr einer ausgewogenen

Geschlechterverteilung an (er war um 1,5 Prozentpunkte gesunken), so wurde dies in diesem Jahr wieder umgekehrt. Der Frauenanteil stieg von 60,5 Prozent auf 69,4 Prozent an.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2020/2021 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	68,1%
Economics M.Sc.	46,2%
International Business and Economics M.Sc.	61,8%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.A.	89,8%
Kommunikationswissenschaft B.A.	79,4%
Management M.Sc.	63,8%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	13,6%
Wirtschaftspädagogik M.Sc. (früher: Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.)	70,8%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	69,4%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	42,1%
Summe Fakultät W	57,1%
Gesamt	59,2%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 19.11.2020)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen (584) auf 42,1 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr (47,9 Prozent), deutlich gesunken. Damit ist die Zielmarke von 50 Prozent für den aktuellen Jahrgang etwas ferner gerückt. Wir hoffen, dass durch die Einführung der neuen Studiengänge „Sustainability and Change“ und „Digital Business Management“, die im Wintersemester 2021/2022 starten, ein Teil dieses Trends aufgefangen werden kann.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier liegt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender nur noch bei 13,6 Prozent und damit sogar nochmal unter dem des Vorjahres von 17,2 Prozent. *Dieses Absinken ist besonders kritisch, weil Hohenheim jetzt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt.* (Im WS 2019/20 lag der Anteil der Frauen, die sich neu an einer deutschen Universität im Studiengang Wirtschaftsinformatik eingeschrieben haben bei 22,0 %).² Es sollte daher 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 46,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (52,8 Prozent) verringert, sodass sich hier das Ungleichgewicht der Geschlechter wieder erhöht hat. Da dieser Studiengang aber mit derzeit 39 Studierenden relativ klein ist, wirken sich auch kleine Veränderungen stärker in den Prozentzahlen aus. Bisher ist daher hier kein erhöhter Handlungsbedarf zu sehen, der Trend sollte aber weiter beobachtet werden.

² Siehe Destatis, Fachserie 11 Reihe 4.1, WS 2019/2020, S.132.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen im Mittelbau in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 28,8 Prozent und ist damit zum Vorjahr (29,4 Prozent) leicht gesunken. Das Ziel des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, ist somit nicht näher gerückt. Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt ebenfalls weiterhin deutlich unter dem Teil der weiblichen Studierenden sowie der Absolventinnen.

Im Rahmen der Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 48,2 Prozent und ist damit um 2,6 Prozentpunkte gestiegen. Somit konnte hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis fast erreicht werden.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass nur eine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (1 von 10, entspricht 10%). Bei den befristeten Anstellungen (72 von 168, entspricht 42,9 Prozent) sieht die Situation etwas ausgeglichener aus, nichtsdestotrotz sind Frauen hier nach wie vor unterrepräsentiert.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2020

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren und 2 Juniorprofessuren)	47		
- davon besetzt	41	13	31,7
Mittelbau			
- Gesamt	178	73	41,0
- auf Planstellen	148	63	44,2
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	30	10	33,3

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025) i.V.m. Angaben des Dekanats WISO

Bei den Professor:innen der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät 41 Professuren besetzt, dreizehn davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 31,7 Prozent entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim war es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. *Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO nicht nur erreicht, sondern seit Jahren stabil über der Zielmarke.*

Einstellungsverhalten

In 2020 wurden an der Fakultät WISO insgesamt vier Lehrstühle neu besetzt. Davon gingen drei Rufe an Bewerberinnen, die auch angenommen wurden. Es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 75 Prozent (3 von 4). *Hier zeigt sich vor allem gegenüber den Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften ein hervorstechend positives Bild.* In diesen Fakultäten wurde von 8 Rufen keiner an eine Bewerberin erteilt.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering (22,3 Prozent), sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

Im Gegensatz zum Vorjahr (39,6 Prozent) ist der Anteil von Bewerberinnen auf Planstellen mit 45,7 Prozent angestiegen. Damit konnte sich der Frauenanteil bei den Bewerber:innen dem von Studienabsolvent:innen (56,8 Prozent) etwas annähern, liegt jedoch nach wie vor deutlich darunter.

Die negative Entwicklung der Einstellungsquote im Bereich der Planstellen aus dem Vorjahr konnte 2020 etwas revidiert werden. Der Frauenanteil ist von 40,3 Prozent um 6,4 Prozentpunkte auf 46,7 Prozent angestiegen (35 von 75).

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO, wie bereits im letzten Jahr, gesunken, von 53,3 Prozent auf 51,9 Prozent. Dies trägt nicht zur Erreichung des Ziels, den Anteil weiblicher Promovierender weiter zu steigern, bei, insbesondere wenn dies über alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen hinweg betrachtet wird.

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 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 22 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 58,6 Prozent (17 von 29). Trotz der begrenzten Aussagekraft aufgrund der relativ geringen absoluten Zahlen ist diese Tendenz nach dem nur geringen Anstieg im Jahr 2019 als sehr positiv zu bewerten. Im Berichtszeitraum hat eine Habilitandin an der Fakultät WISO ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen.

Fakultätsrat

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2020 insgesamt ein Frauenanteil von 32,1 Prozent (18 von 56), was eine Steigerung zum Vorjahr (29,8 Prozent) darstellt. Im Fakultätsvorstand besetzt nach wie vor eine Frau eine der vier Stellen (25 Prozent).

In den Gremien der Professor/-innen (30 Prozent), des wissenschaftlichen Dienstes (25,0 Prozent) ergibt sich nur teilweise ein besseres Bild. Lediglich bei den sonstigen Angestellten (50,0 Prozent) und den Studierenden (50 Prozent) besteht ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder.

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 Positionsinhaber:innen und diverse Seminare an. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- die Gewinnung von namhaften Wissenschaftler:innen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, Wissenschaftler:innen als „Wunschmentor:innen“ 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 Mentor:innen statt, aktuell gibt es inzwischen aber zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer:innen 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 weibliche 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.

Um die Gleichstellung auch strukturell noch stärker zu verankern, wären auch Quotenregelungen oder zumindest verbindliche Zielformulierungen für wesentliche Gremien (z.B. Fakultätsvorstand, Senat, Universitätsrat) und Ämter innerhalb der Fakultät (z.B. geschäftsführende Direktor:innen der Institute) in Erwägung zu ziehen.

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2020 dem an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr sogar gesunken. Hervorzuheben ist, dass in 2020 der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen mit 58,6 % deutlich gestiegen ist und jetzt den Anteil der weiblichen Studierenden widerspiegelt.

Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 31,7 Prozent Frauenanteil aber über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (27,0 Prozent) sowie auch über den Anteilen auf Bundesebene (2019: 22,7%)³ sowie Landesebene (2018: 22,2%).⁴

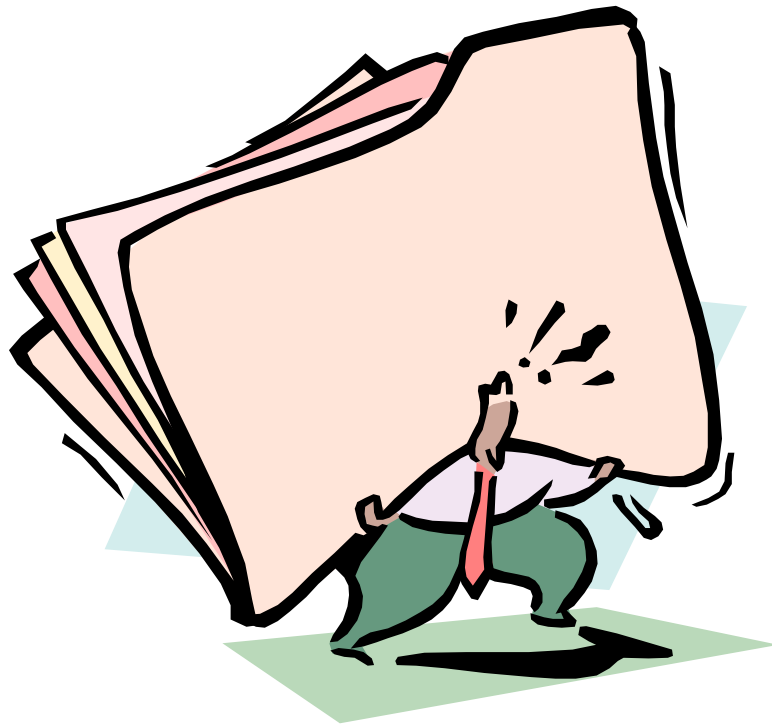
In grundlegender Form ist zudem das noch dominierende Gleichstellungsverständnis der Universität zu überdenken, welches primär auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen ausgerichtet ist. Im Sinne eines weiter gefassten Diversity Management sollten weitere Zielgruppen (z.B. nach Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, sozioökonomischem Hintergrund) bei gleichstellungsorientierten Zielen und Maßnahmen verstärkt Berücksichtigung finden. Hieran wird aktuell im Rahmen der Gleichstellung gearbeitet. Eine Überprüfung diesbezüglicher Zielerreichung erfordert u.a. auch, dass in einem entsprechenden Berichtswesen weitere Kriterien, über das Geschlecht hinaus, berücksichtigt werden.

³ Destatis, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4- 2019, S. 322.

⁴ https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?__blob=publicationFile

**Die Berichte der Fakultäten A und N
werden nachträglich eingefügt.**

VII. Pressespiegel

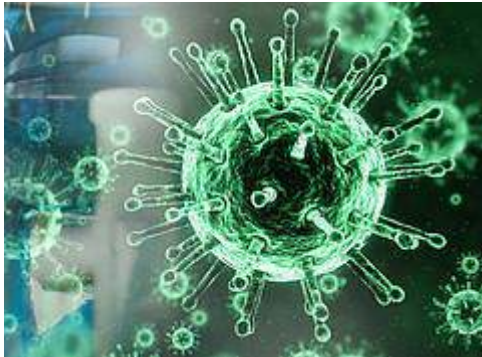


in chronologischer Reihenfolge

Corona-Krise: Universität Hohenheim schließt Präsenzbetrieb [19.03.20]

Homeoffice jetzt Regelform der Arbeit / Präsenz-Lehrbetrieb und alle Prüfungen bis 19.4.2020 ausgesetzt / Einschneidende Einschränkungen in der Forschung / Gebäude für Öffentlichkeit geschlossen

Am 18. März 2020 hat die Universität Hohenheim bis auf weiteres ihren Präsenzbetrieb eingestellt. Diese Maßnahme hat das Rektorat der Universität Hohenheim in Stuttgart vor dem Hintergrund der aktuellen Corona-Krise beschlossen. Sie beschränkt die Zahl der Menschen, die auf dem Campus anwesend sind, auf diejenigen, die systemrelevante Arbeiten durchführen. Damit leistet die Universität ihr Möglichstes zur Eindämmung der Infektionsgeschwindigkeit und verringert gleichzeitig die Infektionsgefahr für alle Universitätsangehörigen deutlich. Im Einzelnen bedeutet das: keine Präsenz-Lehrveranstaltungen und Prüfungen vorerst bis 19.4.2020, einschneidende Einschränkung der Forschung und Homeoffice als Regelfall für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen.



„Unser Ziel ist die Gesundheit der Universitätsangehörigen bestmöglich zu schützen“, erklärt Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor der Universität Hohenheim. „Wir wollen als Universität einen sehr wirksamen, weitgehenden Beitrag dazu leisten, die Ausbreitung der Infektion zu verlangsamen, aber auch unsere Grundfunktionen erhalten, die absolut essentiell für die Universität sind.“

Um das zu erreichen, ist Homeoffice ab jetzt bis vorerst 19. April 2020 die Regelform der Arbeit für Studierende, Forschende und Beschäftigte. Ausnahmen stellen nur die Personen dar, die systemrelevante Arbeiten durchführen, die nur vor Ort möglich sind. „Wir müssen zum Beispiel die technischen Infrastrukturleistungen sicherstellen, unsere Tiere versorgen und die Sicherheit auf dem Campus gewährleisten“, verdeutlicht der Rektor. „Außerdem wollen wir solche Arbeiten fortführen, die sich nur unter hohen Schäden ab- oder unterbrechen lassen. Und es gibt Aufgaben, zu denen wir gesetzlich verpflichtet sind, etwa die Sicherung der Zahlungsfähigkeit der Universität oder unabdingbare Dienstleistungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

Digitale Lehre und eingeschränkter Forschungsbetrieb

Das Schließen des Präsenzbetriebes bedeutet für viele schwerwiegende Einschränkungen. Für die Lehre heißt das nicht nur, dass Präsenz-Vorlesungen frühestens am 20.4.2020 beginnen können. Es finden bis dahin auch keinerlei Prüfungen statt. Die Studierenden arbeiten im Homeoffice, und die Lehrenden bereiten – für den Fall, dass auch ab dem 20.4. keine Präsenzlehre möglich ist – die digitale Durchführung der Lehrveranstaltungen des Sommersemesters vor. Unterstützt werden sie dabei von der neu eingerichteten Hohenheimer Task Force „Heim-Studium“.

In der Forschung werden die Arbeiten in Präsenz stark eingeschränkt, laufen aber vor Ort in Hohenheim soweit weiter, dass der Betrieb nach der Krise ohne bleibende Schäden wieder hochfahren kann.

Homeoffice als Regelarbeitsform und Sperrung für die Öffentlichkeit

In den wissenschaftsunterstützenden Bereichen und in der Forschung werden nur die Arbeiten vor Ort an der Universität erbracht, die nicht im Homeoffice machbar und für den grundlegenden Betrieb notwendig sind. Um den Betrieb auch mittelfristig zu gewährleisten, werden zum Teil Teams gebildet, von denen eines vor Ort zum Einsatz kommt, und ein zweites Team aus Vorsorgegründen freigestellt wird, um später im Wechsel einsatzfähig zu sein. Alle anderen Personen arbeiten im Homeoffice, so gut dies machbar ist.

Für die Öffentlichkeit sind mittlerweile alle Gebäude der Universität geschlossen. Das gilt auch für die Gewächshäuser. Die Hohenheimer Gärten sind allerdings bis auf Weiteres geöffnet für Besuche von Einzelpersonen und kleinen Gruppen bis maximal fünf Personen. Größere Gruppen sind aus Vorsorgegründen nicht erlaubt. „Wir bitten alle Besucherinnen und Besucher, diese Regelung im eigenen und im Interesse der Allgemeinheit streng einzuhalten“, appelliert Rektor Prof. Dr. Dabbert. „Ansonsten wären wir gezwungen, auch die Gärten für den Besucherverkehr schließen – und das würden wir sehr bedauern.“

Expertenliste: Corona-Krise und ihre Folgen

Die weltweite Corona-Pandemie hat bereits jetzt einschneidende Folgen: der Bildungssektor, die Wirtschaft, die Arbeitswelt allgemein, aber auch das menschliche Miteinander werden voraussichtlich auch nach der Krise anders sein als vorher. Um damit sinnvoll umgehen zu können, sind sowohl in der Krise selbst als auch für die Zeit danach wissenschaftliche Fakten wichtiger denn je. Expertinnen und Experten der Universität Hohenheim informieren über die verschiedenen Aspekte der Corona-Krise und ihre Folgen. Ergebnisse und Experten: www.uni-hohenheim.de/expertenliste-corona-krise.

Text: Elsner

Hochschulöffentliche Sitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte stellen Jahresberichte vor [28.05.20]

Freitag, 5. Juni 2020, 10:00 – 12:00 Uhr: Hochschulöffentliche digitale Sitzung von Senat und Universitätsrat der Universität Hohenheim / Medien sind eingeladen

Stark in der Krise: Mit ihren Schwerpunktthemen Bioökonomie und Digitalisierung kann die Universität Hohenheim in Stuttgart Lösungsansätze für gesellschaftliche Probleme liefern. Das gilt für die jetzige Corona-Pandemie ebenso wie die Klima-Krise, die 2019 zur Fridays for Future-Bewegung geführt hat. Ein weiteres Thema im Berichtsjahr, das auch die jungen Menschen mobilisierte, war die Hochschulfinanzierung.



[Jahresbericht 2019 der Universität Hohenheim](#) | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Sitzung von Senat und Universitätsrat umfasst die folgenden Tagesordnungspunkte:

TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim

TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim

Die Präsentation der Jahresberichte ist hochschulöffentlich. Medienschaffende sind herzlich eingeladen und werden gebeten, sich bei der Pressestelle über presse@uni-hohenheim.de anzumelden.

Text: Elsner

Jahresbericht Gleichstellung: Uni Hohenheim steigert Professorinnenanteil auf 30 Prozent [05.06.20]

**Frauenanteil nimmt weiter zu / Neue Maßnahmen sollen
Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen und Präsenz von Frauen in Gremien fördern
/ Corona-Härtefallfonds für Doktorandinnen**

Im Jahr 2019 hat der Professorinnenanteil an der Universität Hohenheim in Stuttgart zum ersten Mal die 30 Prozent-Marke übersprungen. „Unsere Fördermaßnahmen zeigen Erfolg. In den letzten Jahren konnten regelmäßig etwa 50 Prozent der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Auf allen Qualifikationsstufen darunter gebe es eine paritätische Verteilung. Förderbedarf sieht sie allerdings noch bei der Präsenz von Frauen in den Universitätsgremien.



Mit einem Professorinnenanteil von 30,1 Prozent liege die Universität Hohenheim deutlich sowohl über dem Bundesdurchschnitt von 24,7 Prozent (Stand 2018) als auch über dem Landesdurchschnitt von 22,2 Prozent (Stand 2018), so Prof. Dr. Mackenstedt. Besonders erfreulich findet sie, dass diese Entwicklung auch auf Fakultätsebene zu beobachten sei und alle drei Fakultäten einen Professorinnenanteil von rund 30 Prozent erreichten.

Auch bei den Neuimmatrikulationen und bei den Studierenden bleibe der Frauenanteil konstant bei über 50 Prozent. Damit liege die Universität Hohenheim seit Jahren sowohl über dem Bundes- als auch über dem Landesdurchschnitt. Auch wenn die Verteilung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich ausfalle: In der Fakultät Naturwissenschaften liege der Anteil der Frauen durchgehend bei über 70 Prozent während der Anteil der Studentinnen in den Fakultäten Agrarwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften leicht unter bzw. leicht über 50 Prozent lägen.

Auch die Anzahl von begonnenen und abgeschlossenen Promotionen sei bei männlichen und weiblichen Personen in etwa gleich. Die Schere öffne sich erst nach der Promotion. Hier entschieden sich deutlich weniger Frauen eine Wissenschaftskarriere einzuschlagen. Daher ist für Prof. Dr. Mackenstedt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unbedingt erforderlich, um letztendlich auch mehr Frauen z. B. für eine Professur zu qualifizieren.

In den Universitätsgremien sind Frauen meist unterrepräsentiert

Im Senat betrage der Frauenanteil allerdings nur noch 21,9 Prozent. „Ausschlaggebend für den relativ niedrigen Frauenanteil ist, dass das sonstige Personal keine Frau in den Senat gewählt hat. Gravierend ist vor allem, dass von den 18 Wahlmitgliedern der Professorenschaft nur eine Frau in den Senat gewählt wurde. Das entspricht einem Anteil von 5,5 Prozent“, bedauert Prof. Dr. Mackenstedt.

Doch nicht nur im Senat, auch in allen Fakultätsvorständen seien Frauen deutlich unterrepräsentiert. Keine der Fakultäten würde von einer Dekanin geleitet. Umso erfreulicher findet die Gleichstellungsbeauftragte es dafür, dass im Jahr 2019 der Frauenanteil im Universitätsrat erstmalig die 50 Prozent-Marke überschritten hat und nun bei 54,5 Prozent liegt.

Weiterführung des Professorinnenprogramms

Zu den konkreten Plänen für das laufende Jahr gehöre deshalb das Professorinnenprogramm III, dessen Beginn sich durch die vertragliche Ausgestaltung verzögert habe. Für dieses Bund-Länderprogramm seien neue Maßnahmen entwickelt worden, die insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in eine weitere wissenschaftliche Karriere unterstützen und die Präsenz von Frauen in Gremien erhöhen sollen.

So könnten neu berufene Professorinnen mit einer zusätzlichen halben Stelle ausgestattet werden, die mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzt werden müsse. Ein Fonds für Ausfallzeiten soll zudem gewährleisten, dass mehr Frauen in Drittmittelprojekte aufgenommen werden, und stellt deshalb Gelder bereit, wenn Wissenschaftlerinnen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit z. B. ihre Laborpräsenz reduzieren müssen.

Über einen weiteren Fonds werde die Teilnahme von Nachwuchswissenschaftlerinnen an Konferenzen, Tagungen und ähnlichen Angeboten gefördert.

Mehr Freiraum für Forschung und Gremienarbeit

Die notwendigen Geldmittel für Forschungsprojekte müssten von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen über Anträge eingeworben werden, deren Erstellung oft sehr zeitintensiv sei und oft mit Lehrverpflichtungen und anderen administrativen Aufgaben kollidiere. „Über zusätzliche Mittel z. B. für Lehrvertretungen wollen wir Wissenschaftlerinnen den Freiraum für eine Antragstellung ermöglichen“, so Prof. Dr. Mackenstedt.

Weitere Mittel sollen zudem dazu beitragen Wissenschaftlerinnen zu entlasten und damit den Kreis der Frauen vergrößern, die sich für Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung engagieren.

Corona-bedingte Härtefälle bei Doktorandinnen erhalten Unterstützung

Kurzfristig konnte zudem ein Härtefall-Fonds eingerichtet werden, der Doktorandinnen unterstütze, die sich in der Endphase ihrer Promotion befinden und infolge der Bekämpfungsmaßnahmen zur Corona-Pandemie Kinder zu Hause betreuen mussten. Er solle sicherstellen, dass diese Ausfallzeit überbrückt und die Doktorarbeit fertiggestellt werden kann.

Text: Stuhlemmer / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim
T +49 711 459 22275, E mackenstedt@uni-hohenheim.de

Exzellente Lehre: Universität Hohenheim verleiht Auszeichnung an Top-Dozentin [24.08.20]

Dr. Annegret Pflugfelder erhält den Hohenheimer Lehrpreis 2020 für ihren besonderen Einsatz, Theorie und Praxis durch innovative, interaktive Lernformen zu verbinden.

Gut strukturierte Präsenzlehre mit gezielt eingebauten E-Learning-Elementen und Praxisübungen auf dem Feld: Das kennzeichnet die Lehre von Dr. Annegret Pflugfelder vom Zentrum Ökologischer Landbau der Universität Hohenheim in Stuttgart. Theorie und Praxis durch innovatives und interaktives Lernen zu verbinden ist ihr ein besonderes Anliegen. Dafür entwickelt sie moderne und kreative Lernformen, die gerade auch in Corona-Zeiten immer mehr an Bedeutung gewinnen. Auf Vorschlag der Fachschaft Agrarwissenschaften wurde Dr. Pflugfelder jetzt für ihren Einsatz mit dem Hohenheimer Lehrpreis 2020 ausgezeichnet, der mit 10.000 € dotiert ist. Die Studierenden sind nicht nur von ihrer Persönlichkeit, sondern auch von ihrem Engagement begeistert, mit dem es ihr immer wieder gelingt die eigene Motivation und Begeisterung weiterzugeben.



[Die Preisträgerin des Hohenheimer Lehrpreises 2020 Dr. Annegret Pflugfelder | Bildquelle: Universität Hohenheim / Evamaria Großmann | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Kreativ und motiviert, didaktisch durchdacht und gut begleitet: So sieht gute Lehre in Hohenheim aus. Seit 2006 zeichnet die Universität Hohenheim junge Dozentinnen und Dozenten, die sich auf diesem Gebiet besonders engagieren, mit dem Hohenheimer Lehrpreis aus. Für die diesjährige Preisträgerin Dr. Annegret Pflugfelder vom Zentrum Ökologischer Landbau ist der Preis „eine Anerkennung für den Stellenwert der Lehre an der Universität Hohenheim.“

„Gute Lehre sollte für mich vor allem nachhaltig sein“, erklärt sie ihren Ansatz. „Das bedeutet, dass die Studierenden nicht nur jede Menge theoretisches Wissen anhäufen, das kurzfristig für eine Prüfung präsent ist und danach sofort wieder vergessen wird. Zur Wissensfestigung führt vor allem die Umsetzung in der Praxis: Es ist etwas anderes, ob ich im Hörsaal erzählt bekomme was theoretisch zu tun ist, oder ob ich mir in der Praxis selbst Gedanken machen muss, wie hoch beispielsweise die optimale Saatstärke für einen speziellen Standort ist, wann ich wie viel von welchem Dünger brauche oder wann ich welche Pflanzenschutzmaßnahme durchführen muss. Um das zu erreichen brauchen wir innovative Lehrkonzepte.“

Interaktives Lernen im digitalen Lehrgarten und beim Hohenheimer Weizen-Cup

Ein Beispiel für ein solches modernes und interaktives Konzept ist der digitale Lehrgarten, bei dem reale Anbauflächen mit einer virtuellen Informationsplattform verknüpft sind. Die Studierenden können den digitalen Lehrgarten entweder vom PC zu Hause nutzen, um sich zum Beispiel in Ruhe mit verschiedenen Entwicklungsstadien von Kulturpflanzen vertraut zu machen. Oder sie werden über das Handy gezielt zu einem Pflanzenbestand auf dem Feld navigiert. Dort lösen sie bestimmte Aufgaben und schicken die Antworten zurück an die Dozierenden.

Einen noch praxisnäheren Ansatz verfolgt der Hohenheimer Weizen-Cup. Hier kämpfen Studierendenteams darum, durch eine geeignete Sortenwahl sowie eine optimale Anbau- und Bestandspflegestrategie den höchsten Deckungsbeitrag für ihren Weizen zu erzielen. Die Diskussionen zur Entscheidungsfindung im Team zusammen mit der individuellen Unterstützung durch Fachberatung fördern das nachhaltige Lernen.

Flexibleres Lehren und Lernen im universitären Alltag etablieren

Angesichts der Corona-bedingten Veränderungen freut sich die Prorektorin für Lehre an der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Korinna Huber, besonders über wegweisende Ideen wie die von Dr. Pflugfelder, die ein flexibleres Lehren und Lernen im universitären Alltag ermöglichen.

„Ich weiß, dass es gerade viel Kreativität in diesem Bereich gibt und deshalb wird Frau Dr. Pflugfelder auch stellvertretend für alle geehrt, die sich mit viel Herzblut in die Aufgabe stürzen, trotz Corona-Beschränkungen im nächsten Wintersemester ein vollwertiges Studium zu ermöglichen“, betont sie und fährt fort: „Das Forschende Lernen ist das Wichtigste, die Grundlage der Universität und das Herz der akademischen Lehre. Und das wollen wir bieten – egal unter welchen Schwierigkeiten.“

Neue Konzepte erfordern zu Beginn deutlichen Mehraufwand für die Dozierenden

Auch Dr. Pflugfelder ist überzeugt: „Was uns Corona gezeigt hat ist die Notwendigkeit Lernen und Lehre flexibler zu gestalten. Digitale Lehr- und Lernkonzepte sind hier eine ideale Lösung. Solche neuen Konzepte erfordern allerdings zu Beginn zunächst einmal einen deutlichen Mehraufwand für die Dozierenden. Dabei dürfen wir dann aber auch die Studierenden mit den fertigen E-Learning-Tools nicht im Regen stehen lassen. Ein guter Rahmen mit persönlichem Feedback ist wichtig.“

Ideen für die zweckgebundene Verwendung des Preisgeldes in Höhe von 10.000 Euro hat sie viele: „Es sind vor allem verschiedene kleine Ansätze, mit denen wir die Qualität in der (digitalen) Lehre verbessern wollen. Angefangen beim weiteren Ausbau des Weizen-Cups und des digitalen Lehrgartens bis hin zu virtuellen Exkursionen. Auch unter Corona-Bedingungen soll Studieren effektiv sein und Spaß machen.“

Text: Stuhlemmer / Klebs

Attraktivste Arbeitgeber Stuttgarts: Universität Hohenheim in den Top 3 der Beliebtheitsskala [22.09.20]

Das Wirtschaftsmagazin Capital und das Statistik-Portal Statista küren die 25 attraktivsten Arbeitgeber Stuttgarts / Uni Hohenheim auf 3. Platz nach Alfred Ritter und SWR

Gute Karrierechancen, soziale Verantwortung gegenüber der Belegschaft und Lieferanten, lokales Engagement, Prägung des Wirtschaftsstandorts: Nicht nur das Aufgabenfeld entscheidet darüber, ob Beschäftigte einen Arbeitgeber als attraktiv wahrnehmen. Das Wirtschaftsmagazin Capital und das Statistik-Portal Statista haben insgesamt über 13.600 lokale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befragt und so die attraktivsten Arbeitgeber in 25 Großstadtreionen ermittelt. Im Raum Stuttgart errang die Universität Hohenheim den 3. Platz – sie ist die einzige Hochschule, die es in die Liste der attraktivsten Arbeitgeber der Region geschafft hat.



[Attraktivste Arbeitgeber Stuttgarts: Die Universität Hohenheim wurde in einer Arbeitnehmerbefragung von Capital und Statista auf Platz 3 der Beliebtheitsskala gewählt. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Untermann, Winkler, Lehner, Eyb | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Sie ist einer der drei attraktivsten Arbeitgeber der Region Stuttgart: Das bescheinigen lokale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Universität Hohenheim. In einer anonymen Online-Umfrage im März 2020 haben das Statistik-Portal Statista und das Wirtschaftsmagazin Capital rund 13.600 Beschäftigte abstimmen lassen.

Zur Bewertung standen insgesamt 3.200 Arbeitgeber, die in einer der 25 untersuchten Städten oder in einem Umkreis von 25 Kilometern einen Standort besitzen und in Deutschland zwischen 250 und 5.000 Mitarbeiter beschäftigen. Aufgrund von Spitzenbewertungen schafften es schließlich in jeder Stadt 25 Einrichtungen auf die Liste und dürfen sich als „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ bezeichnen.

Als einzige Hochschule der Region Stuttgart ist die Universität Hohenheim in der Bestenliste vertreten – und das sogar auf Platz 3 nach Alfred Ritter und dem SWR. Die Universität Hohenheim überzeugte insbesondere mit ihrem guten Image als Arbeitgeber in der Region, der Prägung des Wirtschaftsstandorts und ihrem großen Engagement in der Region.

Lokale Beschäftigte geben der Universität Hohenheim gute Noten

In Stuttgart nahmen insgesamt 907 Personen an der Befragung teil. Sie beurteilten nicht nur ihren eigenen Arbeitgeber, sondern auch andere lokale Firmen. Die Universität Hohenheim erhielt zwischen 650-699 Bewertungen. Die Befragten wurden in drei Gruppen unterschieden: Beschäftigte des Unternehmens, Arbeitnehmer aus der gleichen Branche und Arbeitnehmer anderer Branchen.

Auf einer Skala von 1 bis 5 bewerteten sie Arbeitgeber in ihrer Region anhand von sechs Kriterien:

- Image des Unternehmens als Arbeitgeber in der Region
- Soziale Verantwortung gegenüber der eigenen Belegschaft und Lieferanten
- Lokales Engagement des Unternehmens für gemeinnützige Zwecke in der Region
- Aktive Prägung des Wirtschaftsstandortes durch das Unternehmen
- Angebot von Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Weiterempfehlung des Unternehmens als Arbeitgeber

Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“

Beschäftigte und Studierende schätzen an der Universität Hohenheim unter anderem, wie familien- und fahrradfreundlich sie ist: Sie ist als „Familiengerechte Hochschule“ und „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ zertifiziert.

Mit dem „audit familiengerechte hochschule“ arbeiten Universitäten, Hochschulen und Akademien aktiv an ihrem Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten. Mit der Auditierung haben sie sich dazu entschieden, der Vielfalt von Lebensentwürfen und Familienformen gerecht zu werden.

Die Universität Hohenheim war in diesem Bereich Vorreiterin und erhielt bereits 2004 als erste baden-württembergische Universität das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ durch die berufundfamilie GmbH der Hertie-Stiftung. Inzwischen ist sie zum vierten Mal re-auditiert.

Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Für ihr besonderes Engagement in Sachen Fahrradkultur erhielt die Universität Hohenheim im Januar 2020 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das ADFC-Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Silber. Ob neue hochwertige Abstellanlagen, Duschen, ein ehrenamtlicher Fahrradbeauftragter, Leihfahrräder, Selbsthilfe-Werkstatt, Aktionen für Beschäftigte und Studierende: Seit Jahren fördert die Universität Hohenheim das Radfahren. Hintergrund ist der Mobilitätsplan der Universität mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen für bessere Erreichbarkeit und mehr Klimafreundlichkeit. Er berücksichtigt alle Verkehrsmittel.



Attraktivster Arbeitgeber Stuttgarts: Die Universität Hohenheim wurde in einer Arbeitnehmerbefragung von Capital und Statista auf Platz 3 der Beliebtheitskala gewählt.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



Einer der Gründe für die Beliebtheit der Universität Hohenheim als Arbeitgeber dürfte die Fahrradfreundlichkeit sein.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler



Bereits seit 2004 zertifiziert: die Familienfreundlichkeit der Universität Hohenheim. Im Bild: Das Kinderfest im Rahmen des alljährlichen Tages der offenen Tür auf dem schönsten Uni-Campus Deutschlands.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner



Gemeinsam arbeiten – gemeinsam feiern: Ein Bild aus Vor-Corona-Zeiten vom jährlichen Dies academicus, an dem alle Angehörigen der Universität Hohenheim teilnehmen können.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Oskar Eyb

Im Talk: Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung [22.09.20]

Mittwoch, 7. Oktober 2020, 19:00 Uhr, Digitales „Hohenheimer Schlossgespräch zu Forschungs- und Innovationspolitik“ über Webex

Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung, ist Gast beim ersten Hohenheimer Schlossgespräch nach der Corona-Pause. Der Talk findet am 7. Oktober 2020 nicht wie gewohnt im Balkonsaal der Universität Hohenheim in Stuttgart statt, sondern wegen der Pandemie digital über Webex. Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung bitte an stefan.kaufmann.ma02@bundestag.de, die Einwahldaten für die Webex-Konferenz werden im Anschluss versandt. Anmeldeschluss ist der 30. September.



[Anja Karliczek, Bundesministerin für Bildung und Forschung, ist am 7. Oktober 2020 zu Gast bei den Hohenheimer Schlossgesprächen.](#) | Bildquelle: Laurence Chaperon | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

In der Reihe „Hohenheimer Schlossgespräche“ ist Anja Karliczek zu Gast. Seit dem 14. März 2018 ist sie Bundesministerin für Bildung und Forschung. In ihrer Amtszeit wurden wichtige Schritte für die zukünftige Ausrichtung des Forschungsstandorts Deutschland unternommen. Mit der Nationalen Wasserstoffstrategie soll Deutschland zum Vorreiter und Leitmarkt dieser Zukunftstechnologie werden.

Die neu gegründete Agentur für Sprunginnovationen (kurz „SprinD GmbH“) ist ein flexibles und schnelles staatliches Förderinstrument, das innovativen Ideen und Konzepten beim Durchbruch in den Markt helfen und die Etablierung beschleunigen soll.

Zu den bildungspolitischen Initiativen der aktuellen Legislaturperiode gehören der „Digitalpakt Schule“ sowie der „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“. So sollen Schülerinnen und Schüler mit dem richtigen Werkzeug für die Zukunft ausgestattet und die Qualität der Lehre an unseren Hochschulen flächendeckend und dauerhaft verbessert werden.

Einblicke in die Forschungspolitik

Bei der Talkrunde „Hohenheimer Schlossgespräche“ handelt es sich um eine Initiative des Bundestagsabgeordneten Dr. Stefan Kaufmann. Der Stuttgarter Abgeordnete ist Alumnus der Universität Hohenheim. Seit 2014 ist er Obmann der CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für

Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages.

Die Hohenheimer Schlossgespräche zur Forschungs- und Innovationspolitik sind eine lose Themenfolge mit dem Ziel, Forschungspersonlichkeiten in den Dialog zu bringen und Einblicke in die Forschungspolitik zu gewähren. Die Universität Hohenheim gibt normalerweise dafür den räumlichen Rahmen.

ZUR PERSON: Anja Karliczek

Anja Karliczek war nach einer Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Deutschen Bank und einer Ausbildung zur Hotel-Kauffrau im familieneigenen Betrieb von 1994 bis 2013 in leitender Funktion im Hotel Teutoburger Wald tätig. 2008 schloss sie ihr Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Fernuniversität Hagen ab.

Ihre politische Laufbahn begann sie 2004 mit der Wahl in den Rat der Stadt Tecklenburg, wo sie 2009 zur stellvertretenden Vorsitzenden und zwei Jahre später zur Vorsitzenden der CDU-Fraktion gewählt wurde.

Seit 2013 ist Anja Karliczek Mitglied des Deutschen Bundestages. Bis 2017 war sie Mitglied im Finanzausschuss und stellvertretendes Mitglied im Haushaltsausschuss, von Januar 2017 bis März 2018 Parlamentarische Geschäftsführerin der CDU/CSU-Bundestagsfraktion. Seit 14. März 2018 bekleidet sie das Amt der Bundesministerin für Bildung und Forschung.

Text: Elsner

Beirat Nachhaltige Bioökonomie: Land Baden-Württemberg beruft Expertin der Uni Hohenheim [05.11.20]

Chief Bioeconomy Officer Prof. Dr. Iris Lewandowski übernimmt gemeinsam mit Dr. Markus Wolperdinger vom Fraunhofer IGB den Vorsitz des Gremiums.

Klimawandel und Ressourcenknappheit machen deutlich: Unsere Wirtschaft muss nachhaltiger werden. Am 4. November 2020 fand die konstituierende Sitzung des Beirats Nachhaltige Bioökonomie statt, der das Land Baden-Württemberg bei der Umsetzung der Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie berät. Als Bioökonomie-Expertin wurde auch Prof. Dr. Iris Lewandowski, Chief Bioeconomy Officer der Universität Hohenheim in Stuttgart, in das Gremium berufen. Gemeinsam mit Dr. Markus Wolperdinger, Leiter des Fraunhofer-Instituts für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik IGB, übernimmt sie den Vorsitz des Beirats.



[Vorsitzende des neuen Beirats Nachhaltige Bioökonomie des Landes Baden-Württemberg: Prof. Dr. Iris Lewandowski, Chief Bioeconomy Officer und Leiterin des Fachgebiets Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie an der Universität Hohenheim. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Nachhaltiger produzieren und leben, Ressourcen schonen und gleichzeitig den Lebensstandard sichern – die Bioökonomie kann hier entscheidende Beiträge leisten. Wie die Transformation zu einer nachhaltigen und kreislauforientierten Wirtschaftsweise, die auf die Nutzung erneuerbarer Ressourcen baut, in Baden-Württemberg gestaltet werden soll, hat die Landesregierung in der „Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie“ festgelegt. Diese wurde im Sommer 2019 ressortübergreifend durch die Landesministerien für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz und für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft verabschiedet.

Beirat Nachhaltige Bioökonomie berät bei Umsetzung der Strategie

Für die Umsetzung der Strategie wurde im Sommer 2020 der Beirat Nachhaltige Bioökonomie ins Leben gerufen, der sich nach ersten virtuellen Sondierungs- und Planungstreffen am 4. November 2020 zur konstituierenden Sitzung traf. Im Beirat wird das Wissen von 17 Expertinnen und Experten gebündelt, um die Landesregierung bei der Implementierung und Weiterentwicklung der Strategie zu beraten. So soll unter anderem der Austausch über Chancen und Risiken für Ökosysteme, Biodiversität, Klimaschutz und Flächennutzung gefördert werden.

Doppelspitze übernimmt Vorsitz: Prof. Dr. Iris Lewandowski und Dr. Markus Wolperdinger

Im Beirat kommen ausgewiesene Fachleute aus Wissenschaft, Forschung und Industrie zusammen. Darunter auch Prof. Dr. Iris Lewandowski, Chief Bioeconomy Officer und Leiterin des Fachgebiets Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie an der Universität Hohenheim.

Prof. Dr. Lewandowski übernimmt, gemeinsam mit dem Leiter des Fraunhofer IGB Dr. Markus Wolperdinger, den Vorsitz des einberufenen Expertengremiums. In der Sitzung am 4.11.2020 übergaben Peter Hauk, Minister für den Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, und Franz Untersteller, Minister für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft, der Experten-Doppelspitze das Amt als Beiratsvorsitzende.

„Wir freuen uns sehr über die Berufung in den Beirat Nachhaltige Bioökonomie und die Benennung als Vorsitzende dieses Gremiums“, so Prof. Dr. Lewandowski und Dr.

Wolperdinger. „Gemeinsam mit allen Kolleginnen und Kollegen im Beirat und in intensivem Austausch mit der Landesregierung wollen wir mit unserer Expertise und unseren Ideen die nachhaltige Bioökonomie in Baden-Württemberg weiter stärken, ihre industrielle Umsetzung vorantreiben und biobasiertes Wirtschaften in die Gesellschaft tragen.“

Zur Person: Prof. Dr. Iris Lewandowski

Prof. Dr. Iris Lewandowski leitet das Fachgebiet „Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie“ sowie den Masterstudiengang „Bioeconomy“ an der Universität Hohenheim. Als Chief Bioeconomy Officer (CBO) koordiniert sie die vielfältigen Aktivitäten und Kooperationen der Universität Hohenheim zur Bioökonomie, wie zum Beispiel im Rahmen der European Bioeconomy (EBU), einer Allianz führender europäischer Universitäten in Bioökonomie-Lehre und Forschung, welche von der Universität Hohenheim angeführt wird.

Ihre wissenschaftliche Ausbildung, die vom Diplom in Agrarwissenschaften (1988) über Dissertation (1992) und Habilitation (2000) reicht, absolvierte Prof. Dr. Lewandowski an den Universitäten Göttingen und Hohenheim. International arbeitete sie in den Niederlanden, wo sie als Global Biomass R&D Programm Manager bei Shell Global Solutions ein internationales Team zur Biomasseforschung anleitete. Hinzu kamen Forschungsaufenthalte in der Türkei, Südafrika, den USA und Costa Rica.

Text: Vorbeck (IGB) / Elsner

Bioökonomierat: Bundesregierung beruft zwei Expertinnen der Uni Hohenheim [08.12.20]

Prof. Dr. Iris Lewandowski und Prof. Dr. Regina Birner beraten in den kommenden drei Jahren die Regierung zur Bioökonomie / Gremium nahm am 7. Dezember seine Arbeit auf

UPDATE vom 14.1.21: Der Bioökonomierat der Bundesregierung hat Prof. Dr. Iris Lewandowski am 11.1.2021 zur Vorsitzenden gewählt. Gemeinsam mit Prof. Dr.-Ing. Daniela Thrän, die am Deutschen Biomasseforschungszentrum (DBFZ) und am Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung (UFZ) forscht, wird sie in den kommenden drei Jahren dem Gremium vorstehen.

Unterstützung durch zwei ausgewiesene Bioökonomie-Expertinnen: Prof. Dr. Iris Lewandowski und Prof. Dr. Regina Birner von der Universität Hohenheim in Stuttgart beraten als Mitglieder des dritten Bioökonomierates die Bundesregierung. Das hochrangige Beratungsgremium hat zum Ziel, diese bei einer Neuorientierung der Wirtschaft hin zu einer wissensbasierten Bioökonomie zu unterstützen. Prof. Dr. Birner war bereits Mitglied im zweiten Bioökonomierat, der 2012 die Arbeit aufnahm und dessen Amtszeit planmäßig im Sommer 2019 endete.



[Bundesregierung beruft zwei Expertinnen der Universität Hohenheim in den Bioökonomierat: Prof. Dr. Iris Lewandowski \(l.\) und Prof. Dr. Regina Birner. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Prof. Dr. Regina Birner forscht an der Universität Hohenheim zu den politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine sozial gerechte und nachhaltige landwirtschaftliche Entwicklung und zu Strategien für die globale Ernährungssicherung. Als Mitglied des Bioökonomierates wird sie vor allem die internationale Dimension des Umbaus zu einer biobasierten Wirtschaft im Fokus behalten.

Prof. Dr. Iris Lewandowski untersucht in ihrer Forschung nachhaltige Produktionssysteme für Biomasse und biobasierte Wertschöpfungsketten. Als Chief Bioeconomy Officer (CBO) koordiniert sie außerdem die vielfältigen Aktivitäten und Kooperationen der Universität Hohenheim zur Bioökonomie, wie zum Beispiel im Rahmen der European Bioeconomy (EBU), einer Allianz führender europäischer Universitäten in Bioökonomie-Lehre und Forschung, die von der Universität Hohenheim angeführt wird.

Neben den beiden Hohenheimer Agrarwissenschaftlerinnen hat die Regierung 18 weitere ehrenamtlich tätige Mitglieder in den Bioökonomierat berufen. Deren Expertise deckt das Thema Bioökonomie in seiner gesamten inhaltlichen Breite ab und umfasst die Bereiche Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft.

Ausgangspunkt der Arbeit des Gremiums ist die Nationale Bioökonomiestrategie, die die Bundesregierung im Januar 2020 unter der gemeinsamen Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) verabschiedet hat. Es zählt zu den Aufgaben des Bioökonomierates, Vorschläge und Empfehlungen für einen Umsetzungsplan der Nationalen Bioökonomiestrategie zu entwerfen.

Während der Amtszeit des zweiten Bioökonomierates von 2012 bis 2019 erarbeitete das Gremium mehr als 80 Ratsveröffentlichungen – von der kurzen Meldung über Politikempfehlungen bis zu ausführlichen Hintergrundpapieren.

Zur Person: Prof. Dr. Regina Birner

Prof. Dr. Regina Birner ist seit 2010 Leiterin des Lehrstuhls „Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung“ an der Universität Hohenheim. Sie ist Mitglied des Beirats für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz des

BMEL. Das Land Baden-Württemberg berät sie im Beirat Nachhaltige Bioökonomie und im Nachhaltigkeitsbeirat. Sie unterstützt auch internationale Organisationen, darunter die Weltbank und die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO) der Vereinten Nationen.

Prof. Dr. Birner hat an der TU-München-Weihenstephan Agrarwissenschaften studiert. An der Universität Göttingen hat sie im Fach „Sozialökonomik der landwirtschaftlichen Entwicklung“ promoviert und in der Agrarökonomie habilitiert.

Zur Person: Prof. Dr. Iris Lewandowski

Prof. Dr. Iris Lewandowski leitet das Fachgebiet „Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie“ sowie den Masterstudiengang „Bioeconomy“ an der Universität Hohenheim. Zudem bekleidet sie das Amt des Hohenheimer Chief Bioeconomy Officer (CBO). Sie ist Ko-Vorsitzende des Beirats Nachhaltige Bioökonomie des Landes Baden-Württemberg.

Ihre wissenschaftliche Ausbildung vom Diplom in Agrarwissenschaften bis zur Habilitation absolvierte Prof. Dr. Lewandowski an den Universitäten Göttingen und Hohenheim. International arbeitete sie in den Niederlanden, wo sie als Global Biomass R&D Programm Manager bei Shell Global Solutions ein internationales Team zur Biomasseforschung anleitete. Hinzu kamen Forschungsaufenthalte in der Türkei, Südafrika, den USA und Costa Rica.



Prof. Dr. Iris Lewandowski, Chief Bioeconomy Officer (CBO) der Universität Hohenheim und Leiterin des Fachgebiets Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie, wurde in den dritten Bioökonomierat der Bundesregierung berufen.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler



Prof. Dr. Regina Birner, Leiterin des Fachgebiets Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung an der Universität Hohenheim, engagiert sich auch im dritten Bioökonomierat der Bundesregierung.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Iris Lewandowski, Chief Bioeconomy Officer (CBO) der Universität Hohenheim
und Leiterin des Fachgebiets Nachwachsende Rohstoffe in der Bioökonomie
T +49 711 459 22221, E Iris_Lewandowski@uni-hohenheim.de

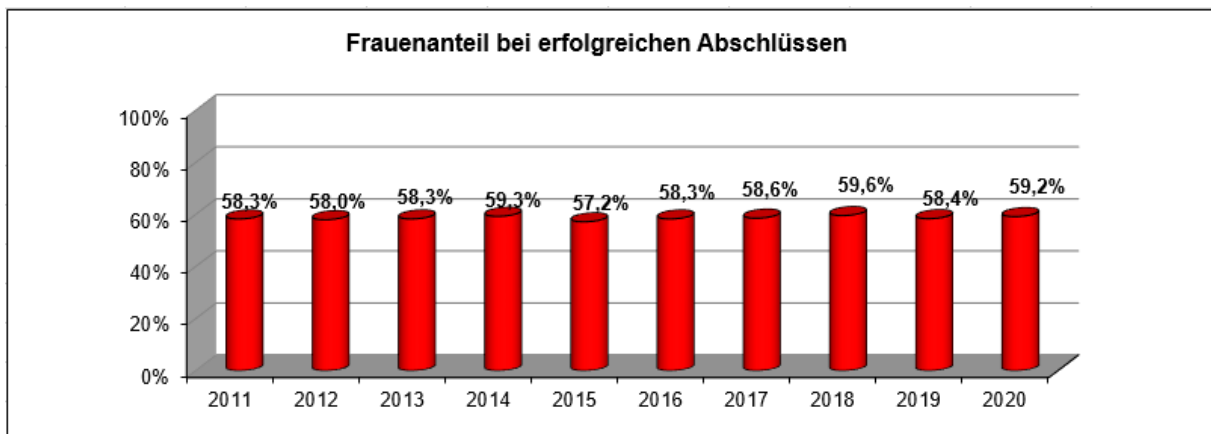
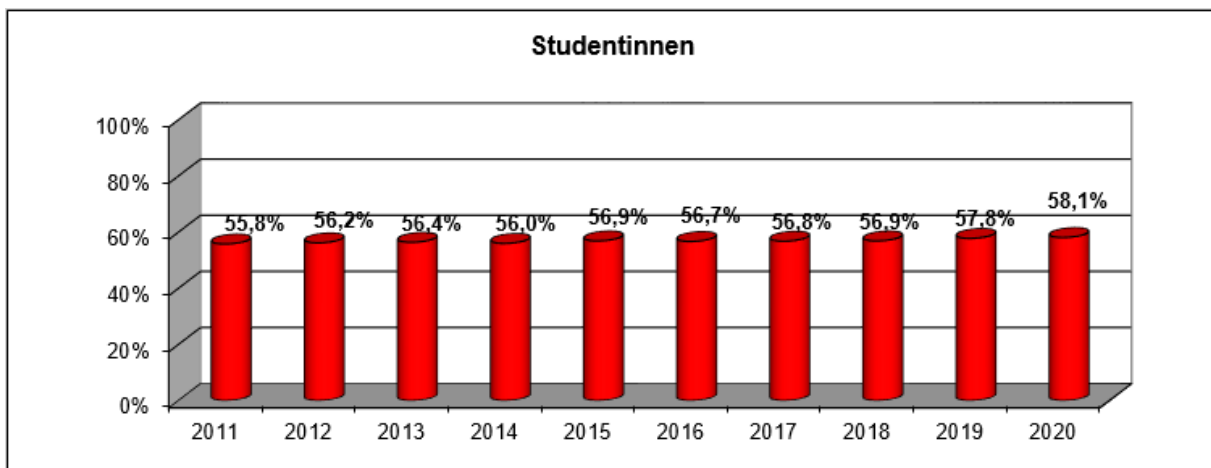
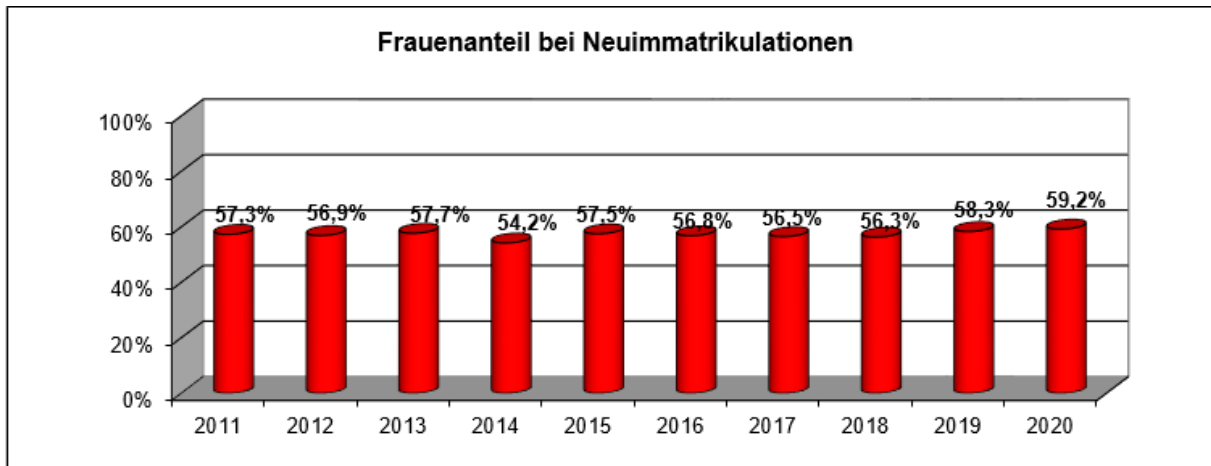
Prof. Dr. Regina Birner, Universität Hohenheim, Fachgebiet Sozialer und institutioneller
Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung
T +49 711 459 23517, E Regina.Birner@uni-hohenheim.de

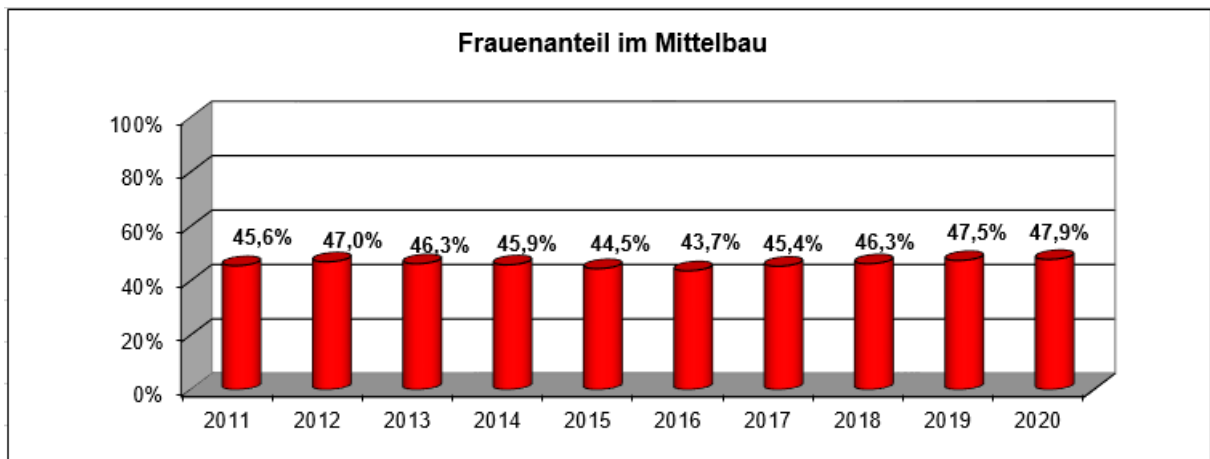
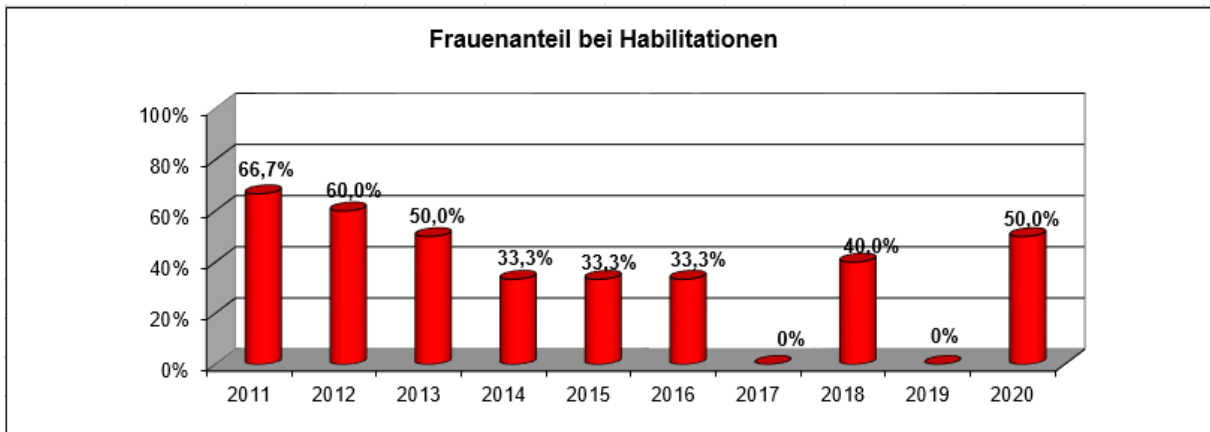
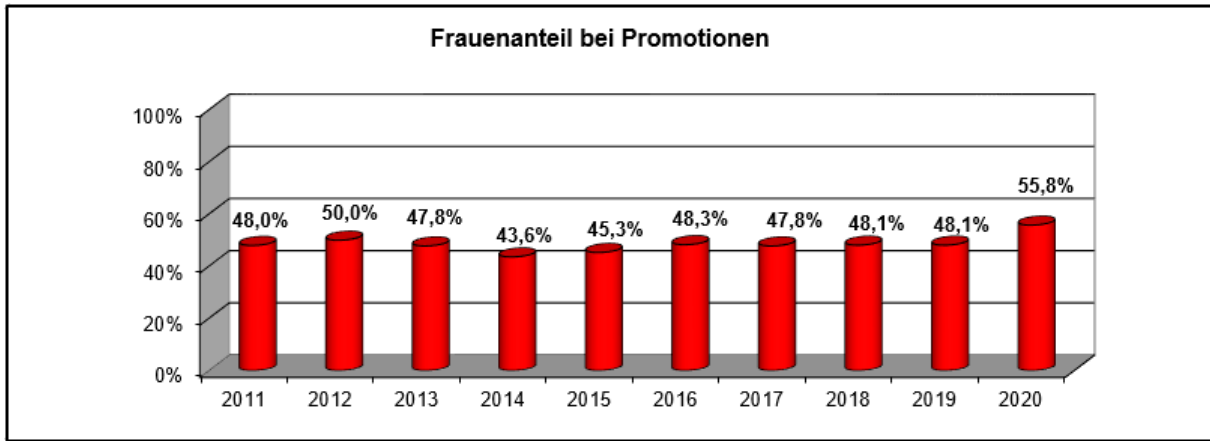
Anhang

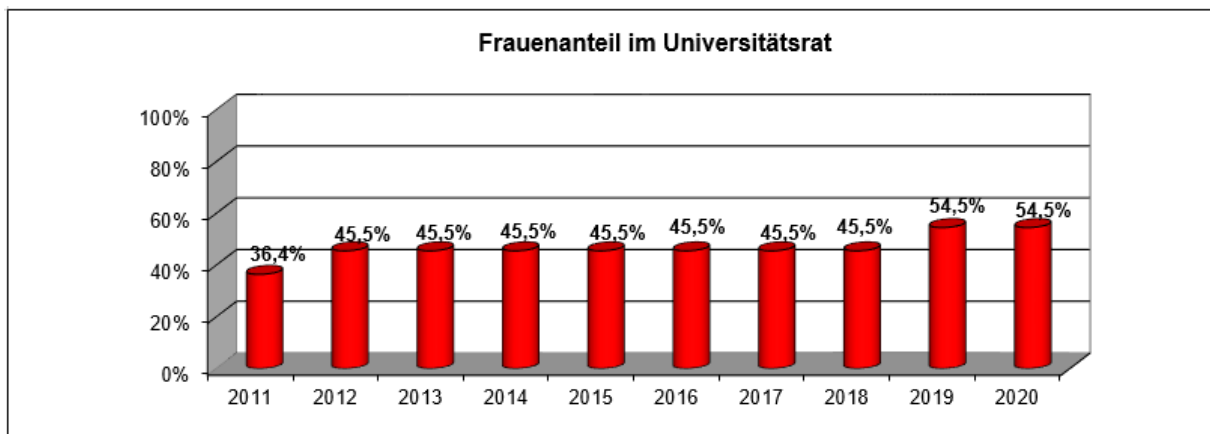
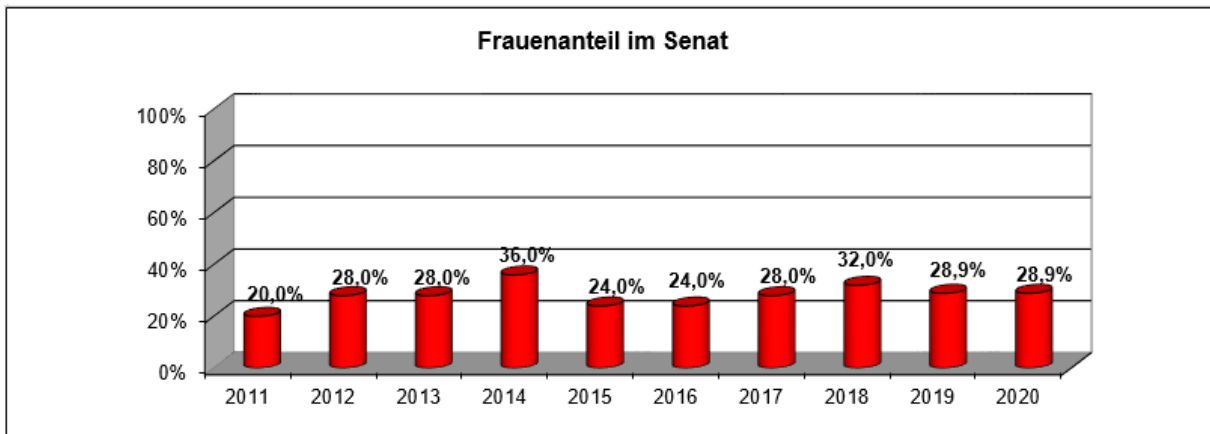
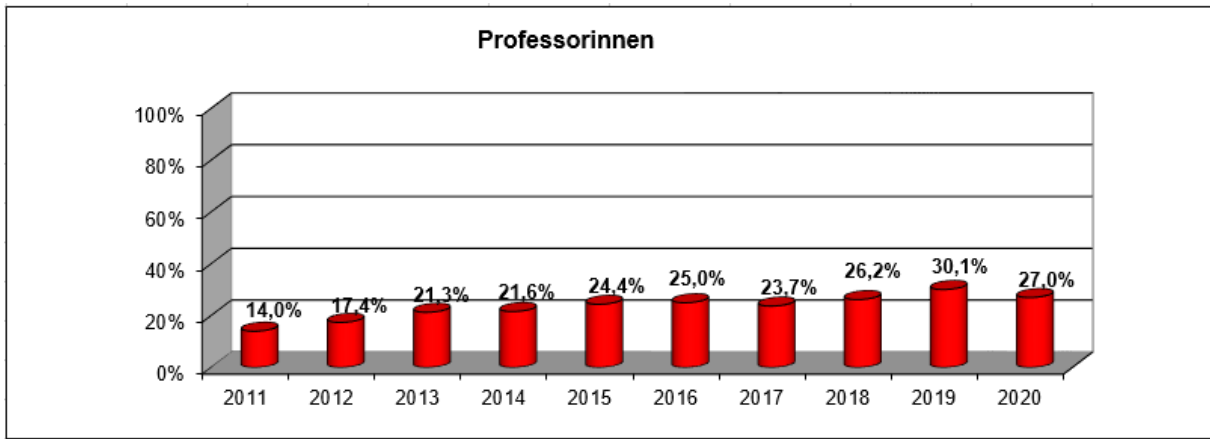
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten statistischen Daten analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die statistischen Vergleichsdaten für den Bundes- bzw. Landesdurchschnitt liegen für den aktuellen Berichtszeitraum nicht vorher. Sie entstammen oft den Statistiken des Vorjahres.

Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2011 bis 2020, Stichtag: 1.1.2021

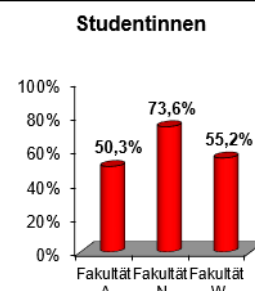






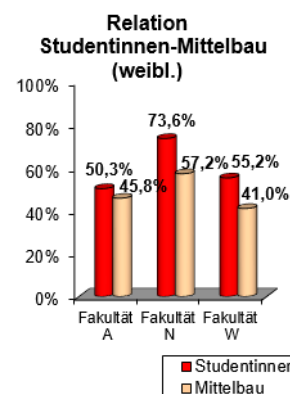
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2264,2	1138,0	50,3%	-45,3	-9,5	2309,5	1147,5	49,7%
Fakultät N	1991,2	1466,0	73,6%	91,7	49,5	1899,5	1416,5	74,6%
Fakultät W	4709,7	2602,0	55,2%	-37,3	-8	4747,0	2610,0	55,0%
Gesamt	8965,1	5206,0	58,1%	9,1	32	8956,0	5174,0	57,8%



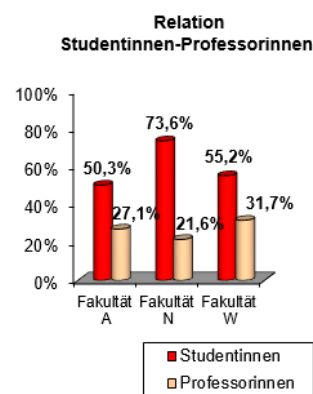
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	345	158	45,8%	29	14	316	144	45,6%
Fakultät N	236	135	57,2%	9	8	227	127	55,9%
Fakultät W	178	73	41,0%	0	-2	178	75	42,1%
Sonstige Einrichtungen	106	48	45,3%	-3	0	109	48	44,0%
Gesamt	865	414	47,9%	35	20	830	394	47,5%



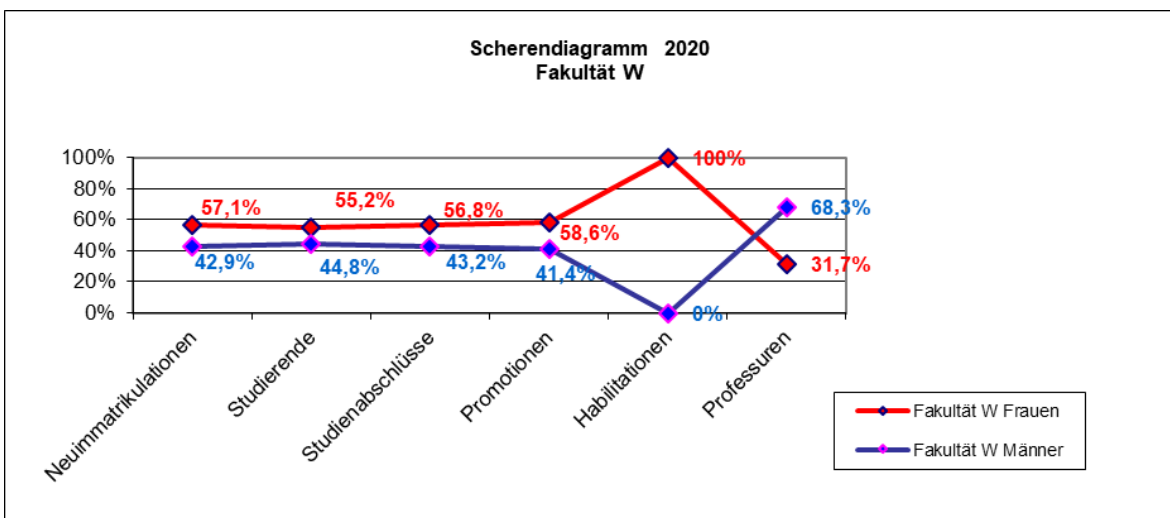
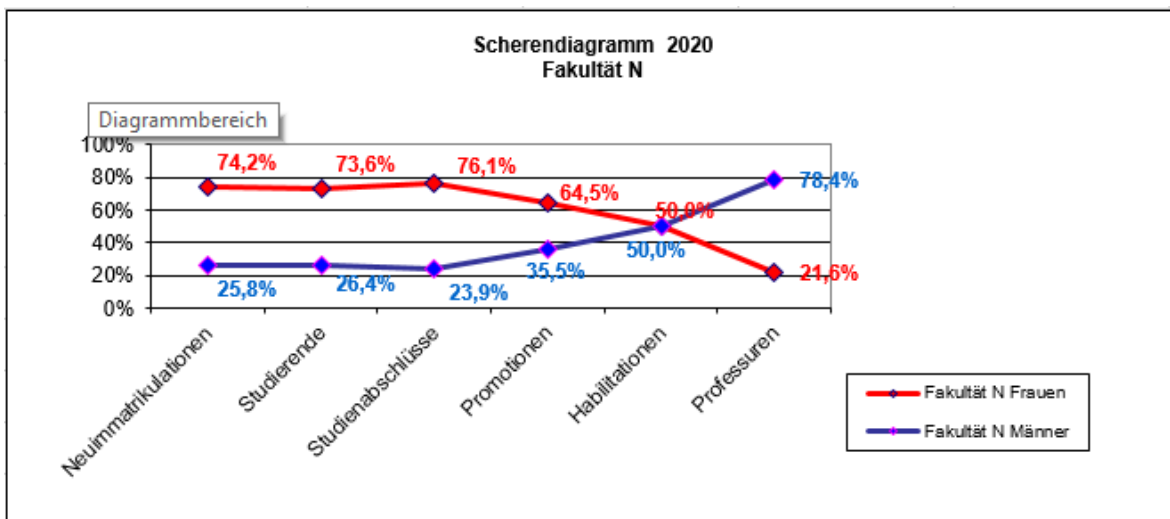
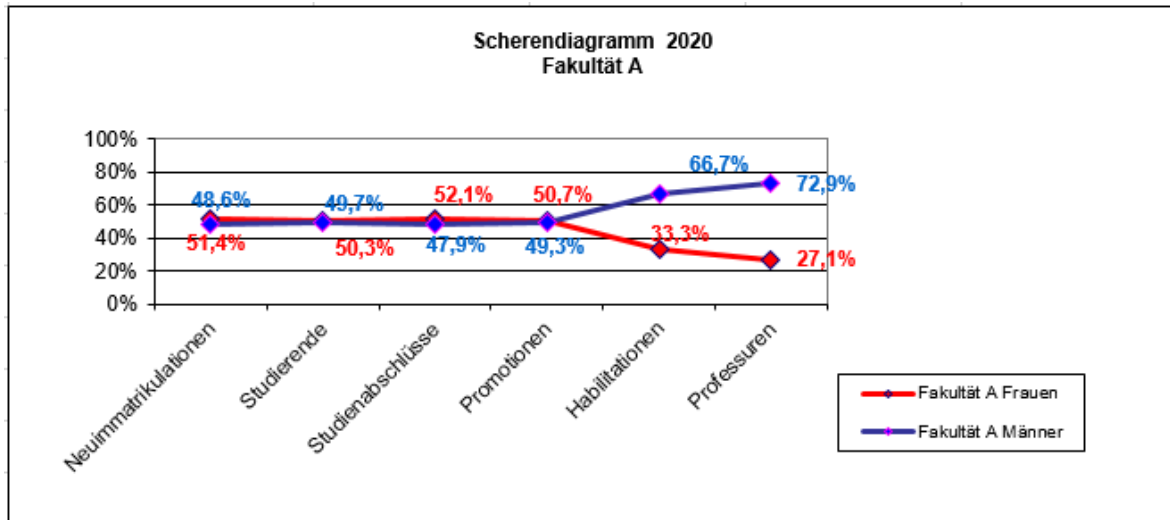
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	13	27,1%	4	0	44	13	29,5%
Fakultät N	37	8	21,6%	0	-2	37	10	27,0%
Fakultät W	41	13	31,7%	-1	-1	42	14	33,3%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	126	34	27,0%	3	-3	123	37	30,1%



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

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2020

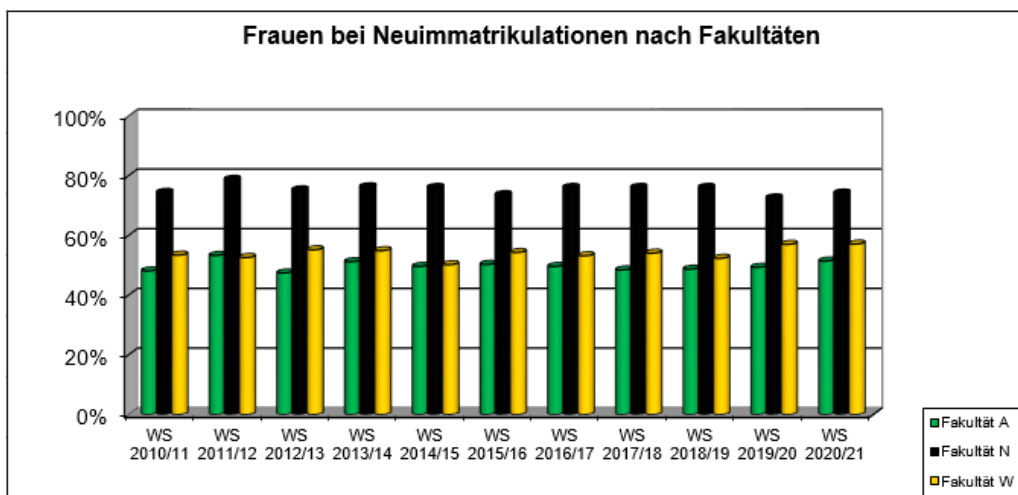


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2020 / 2021			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2019 / 2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	734,3	377,7	51,4%	13	22,2	721,3	355,5	49,3%
Fakultät N	575,3	426,7	74,2%	-7	4,2	582,3	422,5	72,6%
Fakultät W	1402,3	800,7	57,1%	65	38,7	1337,3	762	57,0%
Gesamt	2711,9	1605,1	59,2%	71	65,1	2640,9	1540	58,3%

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. Bioeconomy M. Sc. ist ab dem Studienjahr 2018 /19 je zu einem Drittel allen drei Fakultäten zugerechnet.

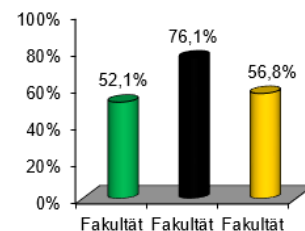


4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 15.02.2021

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2019/2020								
	Absolvent/-innen 2019/2020			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2018/2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	498,3	259,8	52,1%	-28,5	-3,2	526,8	263	49,9%
Fakultät N	361,3	274,8	76,1%	-64,5	-55,2	425,8	330	77,5%
Fakultät W	1044,3	593,3	56,8%	-185	-88,7	1229,3	682	55,5%
Gesamt	1903,9	1127,9	59,2%	-278	-147,1	2181,9	1275	58,4%

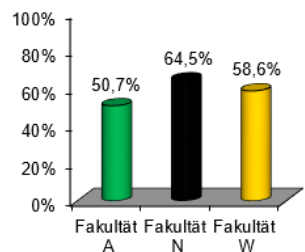
Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten



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

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2019/2020								
	2019/2020			Vergleich zum Vorjahr		2018/2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	69	35	50,7%	15	9	54	26	48,1%
Fakultät N Dr. rer. nat.	31	20	64,5%	-5	-2	36	22	61,1%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	29	17	58,6%	-12	2	41	15	36,6%
Gesamt	129	72	55,8%	-2	9	131	63	48,1%

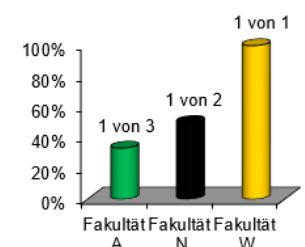
Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten



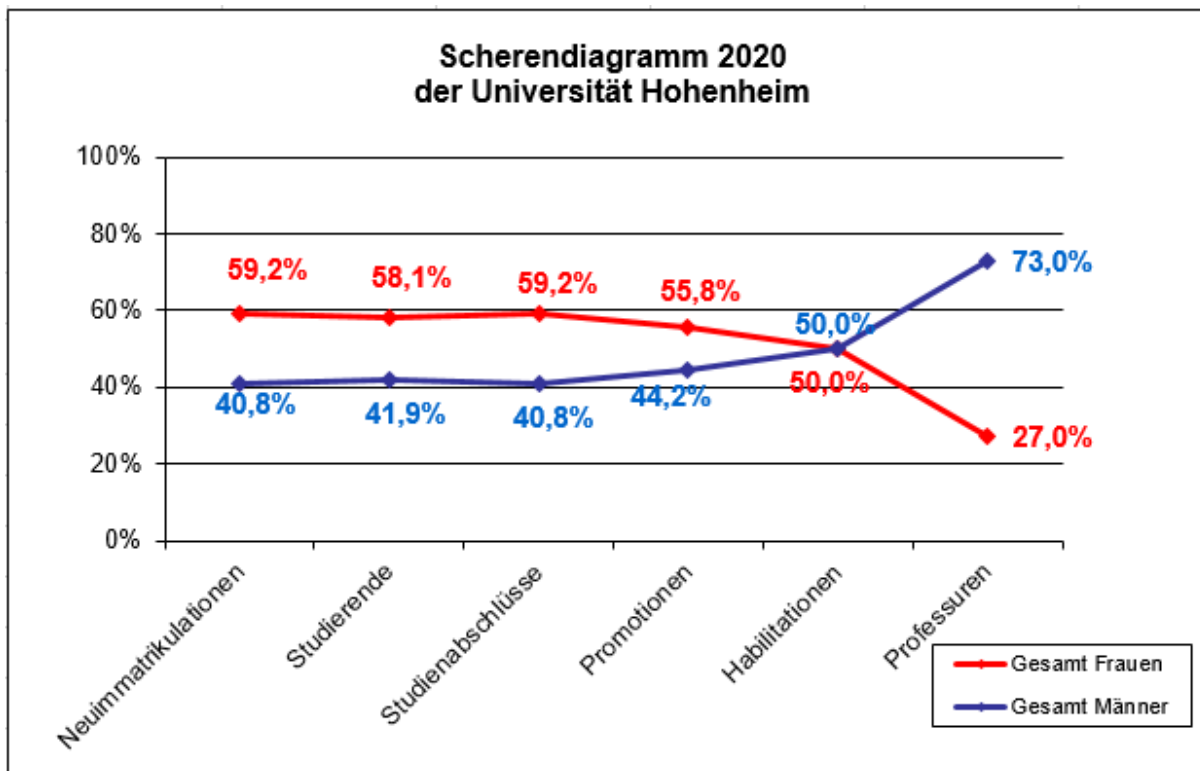
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2020								
	Habilitationen 2020			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	3	1	33,3%	2	1	1	0	0%
Fakultät N	2	1	50,0%	1	1	1	0	0%
Fakultät W	1	1	100%	1	1	0	0	0%
Gesamt	6	3	50,0%	4	3	2	0	0%

Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen



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



Laufende Promotionen

Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2020								
	bis 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr		bis 31.12.2019			
	Gesamt	davon Frauen absolut in %	Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen absolut in %		
Fakultät A	466	233 50,0%	8	2	458	231 50,4%		
Fakultät N	254	148 58,3%	24	17	230	131 57,0%		
Fakultät W	240	111 46,3%	-7	-6	247	117 47,4%		
Gesamt	960	492 51,3%	25	13	935	479 51,2%		

Annahme als Doktorand:in 2020

Annahme als Doktorand:in 2020								
	1. 1. 2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2019 - 31.12.2019			
	Gesamt	davon Frauen absolut in %	Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen absolut in %		
Fakultät A	66	29 43,9%	-8	-2	74	31 41,9%		
Fakultät N	45	27 60,0%	1	0	44	27 61,4%		
Fakultät W	41	21 51,2%	1	1	40	20 50,0%		
Gesamt	152	77 50,7%	-6	-1	158	78 49,4%		

5. Stipendien

Für das Brigitte-Schlieben-Lange Programm gab es im Jahr 2020 keine Ausschreibung.

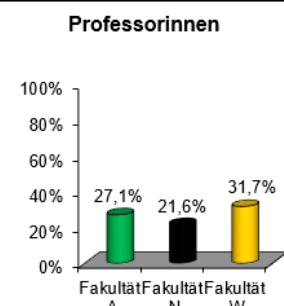
Für das Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm wurde ein Antrag eingereicht.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

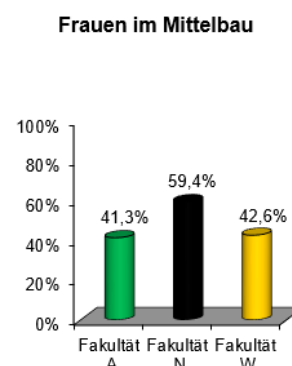
Stichtag: 1.1.2021

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	13	27,1%	4	0	44	13	29,5%
Fakultät N	37	8	21,6%	0	-2	37	10	27,0%
Fakultät W	41	13	31,7%	-1	-1	42	14	33,3%
Gesamt	126	34	27,0%	3	-3	123	37	30,1%



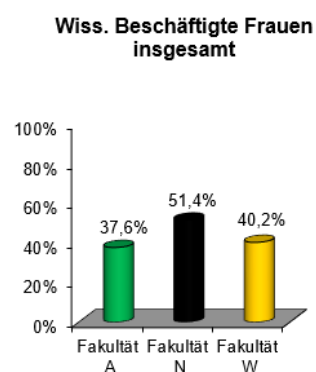
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	138	57	41,3%	-2	-6	140	63	45,0%
Fakultät N	138	82	59,4%	10	13	128	69	53,9%
Fakultät W	148	63	42,6%	1	-2	147	65	44,2%
sonstige Einrichtungen	61	27	44,3%	-2	1	63	26	41,3%
Gesamt	485	229	47,2%	7	6	478	223	46,7%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	186	70	37,6%	2	-6	184	76	41,3%
Fakultät N	175	90	51,4%	10	11	165	79	47,9%
Fakultät W	189	76	40,2%	0	-3	189	79	41,8%
sonstige Einrichtungen	61	27	44,3%	-2	1	63	26	41,3%
Gesamt	611	263	43,0%	10	3	601	260	43,3%



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

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stichtag: 1.1.2021

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	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%	0	0	0	0	0%
Gesamt	0	0	0%	0	0	0	0	0%

Professorinnen

Fakultät	in %
Fakultät A	0%
Fakultät N	0%
Fakultät W	0%

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	207	101	48,8%	31	20	176	81	46,0%
Fakultät N	98	53	54,1%	-1	-5	99	58	58,6%
Fakultät W	30	10	33,3%	-1	0	31	10	32,3%
sonstige Einrichtungen	45	21	46,7%	-1	-1	46	22	47,8%
Gesamt	380	185	48,7%	28	14	352	171	48,6%

Frauen im Mittelbau

Fakultät	in %
Fakultät A	48,8%
Fakultät N	54,1%
Fakultät W	33,3%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	207	101	48,8%	31	20	147	64	43,5%
Fakultät N	98	53	54,1%	-1	-5	87	47	54,0%
Fakultät W	30	10	33,3%	-1	0	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	45	21	46,7%	-1	-1	50	27	54,0%
Gesamt	380	185	48,7%	28	14	352	171	48,6%

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

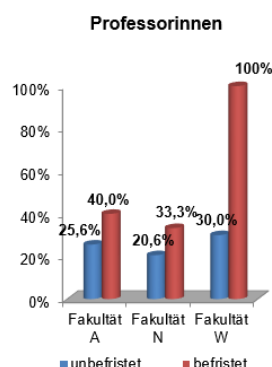
Fakultät	in %
Fakultät A	48,8%
Fakultät N	54,1%
Fakultät W	33,3%

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

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

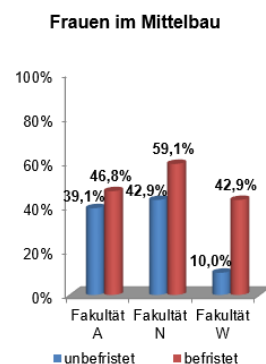
Stichtag: 1.1.2021

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	43	11	25,6%	1	0	5	2	40,0%	3	0
Fakultät N	34	7	20,6%	-1	-1	3	1	33,3%	1	-1
Fakultät W	40	12	30,0%	-2	-2	1	1	100%	1	1
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	117	30	25,6%	-2	-3	9	4	44,4%	5	0



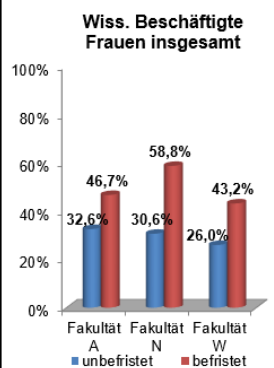
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	46	18	39,1%	2	0	299	140	46,8%	20	9
Fakultät N	28	12	42,9%	-2	1	208	123	59,1%	9	6
Fakultät W	10	1	10,0%	-1	0	168	72	42,9%	-2	-4
sonstige Einrichtungen	47	17	36,2%	-1	0	59	31	52,5%	-2	0
Gesamt	131	48	36,6%	-2	1	734	366	49,9%	25	11



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	89	29	32,6%	3	0	304	142	46,7%	23	9
Fakultät N	62	19	30,6%	-3	0	211	124	58,8%	10	5
Fakultät W	50	13	26,0%	-3	-2	169	73	43,2%	-1	-3
sonstige Einrichtungen	47	17	36,2%	-1	0	59	31	52,5%	-2	0
Gesamt	248	78	31,5%	-4	-2	743	370	49,8%	30	11



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

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

Stichtag: 1.1.2021

Professuren										
	Vollzeit				Teilzeit				Professorinnen 	
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			Gesamt
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	48	13	27,1%	4	0	0	0	0	0	0
Fakultät N	37	8	21,6%	1	-1	0	0	-1	-1	-1
Fakultät W	41	13	31,7%	-1	-1	0	0	0	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	126	34	27,0%	4	-2	0	0	-1	-1	-1

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

Mittelbau										
	Vollzeit				Teilzeit				Frauen im Mittelbau 	
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			Gesamt
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	133	46	34,6%	27	6	212	112	52,8%	19	3
Fakultät N	77	31	40,3%	13	1	159	104	65,4%	25	17
Fakultät W	66	19	28,8%	32	9	112	54	48,2%	28	7
sonstige Einrichtungen	58	15	25,9%	7	1	48	33	68,8%	4	3
Gesamt	334	111	33,2%	79	17	531	303	57,1%	76	30

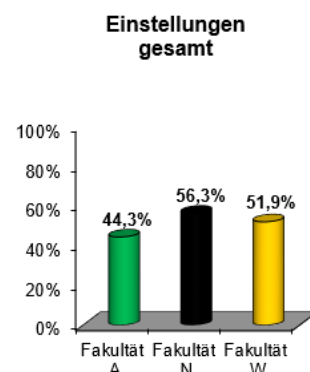
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit				Teilzeit				Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt 	
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			Gesamt
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	181	59	32,6%	31	6	212	112	52,8%	19	3
Fakultät N	114	39	34,2%	14	0	159	104	65,4%	24	16
Fakultät W	107	32	29,9%	31	8	112	54	48,2%	28	7
sonstige Einrichtungen	58	15	25,9%	7	1	48	33	68,8%	4	3
Gesamt	460	145	31,5%	83	15	531	303	57,1%	75	29

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

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	88	39	44,3%	-34	-26	122	65	53,3%
Fakultät N	64	36	56,3%	-9	-16	73	52	71,2%
Fakultät W	52	27	51,9%	-8	-5	60	32	53,3%
Sonstige	18	12	66,7%	-2	1	20	11	55,0%
Gesamt	222	114	51,4%	-53	-46	275	160	58,2%



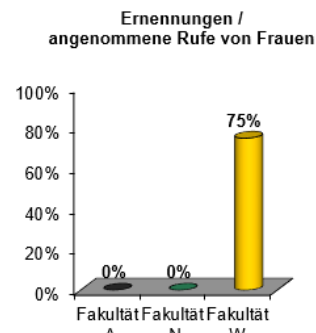
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

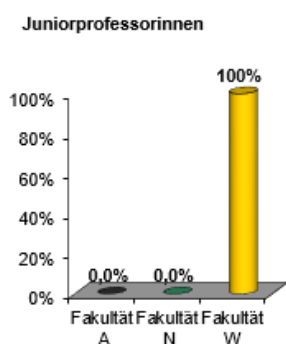
Zeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2020			Vergleich zum Vorjahr		2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	5	0	0%	3	0	2	0	0%
Fakultät N	3	0	0%	0	-1	3	1	33%
Fakultät W	4	3	75%	2	1	2	2	100%
Gesamt	12	3	25,0%	5	0	7	3	42,9%



Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

darunter Juniorprofessuren			
	2020		
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultät A	3	0	0,0%
Fakultät N	2	0	0,0%
Fakultät W	2	2	100%
Gesamt	7	2	28,6%



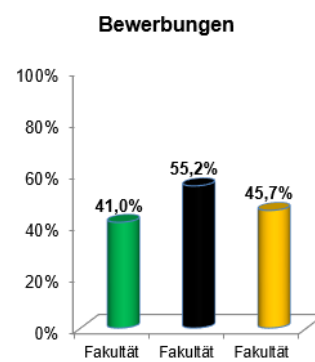
Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät A	Fg.: 320 Pflanzenökologie	1		10	4	57	22			1	6	2
	Fg.: 350 Pflanzenzüchtung	1		12	6	16	2				5	0
	Fg.: 360 Angewandte Entomologie	1		10	4	30	8			1	6	1
	Fg.: 410 Management im Agribusiness	1		12	6	17	6		x	x	6	3
	Fg.: 440 Künstliche Intelligenz in der Agrartechnik	1		11	4	13	0		x	x	3	0
Fakultät N	Fg.: 150 Lebensmittelinformatik	1		13	5	8	0		x	x	3	0
	Fg.: 190 Epigenetik	1		11	6	14	3		x	x	4	2
	Fg.: 190 Paläontologie	1		13	6	37	8			1	8	2
Fakultät W	Fg.: 520 Bioökonomie		1	10	4	26	5	1			6	1
	Fg.: 560 Wirtschaftspädagogik, insb. Theorie und Didaktik beruflicher Bildung		1	10	6	19	7	1	1		6	3
	Fg.: 560 Sozialstruktur und soziale Ungleichheit		1	10	6	58	22	1	1	x	5	3
	Fg.: 570 Digitales Management	1		10	4	63	3				6	1
Gesamt		9	3	132	61	358	86	3	2	3	64	18

Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

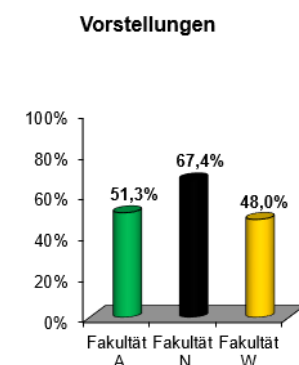
Zeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	134	55	41,0%	0	-4	134	59	44,0%
Fakultät N	87	48	55,2%	-142	-70	229	118	51,5%
Fakultät W	127	58	45,7%	-7	5	134	53	39,6%
Sonstige Einrichtungen	86	50	58,1%	55	28	31	22	71,0%
Gesamt	434	211	48,6%	-94	-41	528	252	47,7%



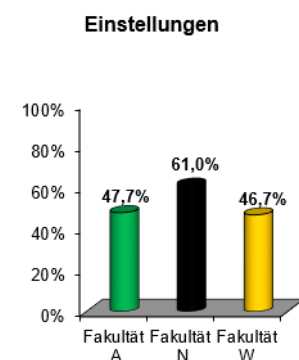
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
Aufgrund unvollständig ausgefüllter Mitteilungsbögen sind die Zahlen bei den Bewerbungen nicht zuverlässig.

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	39	20	51,3%	-2	-3	41	23	56,1%
Fakultät N	46	31	67,4%	-26	-17	72	48	66,7%
Fakultät W	50	24	48,0%	-6	-4	56	28	50,0%
Sonstige Einrichtungen	18	15	83,3%	12	10	6	5	83,3%
Gesamt	153	90	58,8%	-22	-14	175	104	59,4%



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

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	44	21	47,7%	-4	-4	48	25	52,1%
Fakultät N	59	36	61,0%	6	2	53	34	64,2%
Fakultät W	75	35	46,7%	13	10	62	25	40,3%
Sonstige Einrichtungen	8	6	75,0%	6	5	2	1	50,0%
Gesamt	186	98	52,7%	21	13	165	85	51,5%



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

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	232	112	48,3%	53	21	179	91	50,8%	
Fakultät N	168	96	57,1%	40	22	128	74	57,8%	
Fakultät W	159	75	47,2%	56	34	103	41	39,8%	
Sonstige Einrichtungen	43	17	39,5%	-6	-2	49	19	38,8%	
Gesamt	602	300	49,8%	143	75	459	225	49,0%	

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	6	4	66,7%	4	2	2	2	100%	

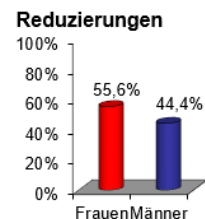
Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020

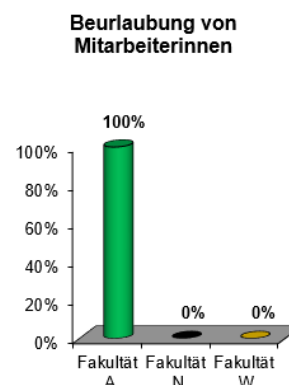
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	27	15	55,6%	-6	-4	33	19	57,6%



Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

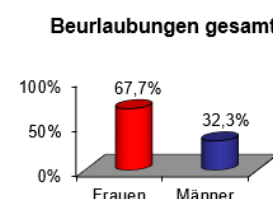
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2	2	100%	-2	-1	4	3	75,0%
Fakultät N	1	0	0%	1	0	0	0	
Fakultät W	0	0		-2	0	2	0	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0		0	0	0	0	
Gesamt	3	2	66,7%	-3	-1	6	3	50,0%



Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

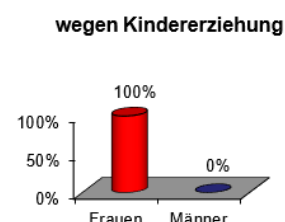
Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2019/20

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	251	170	67,7%	-92	-39	343	209	60,9%



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Schwangerschaft	8	8	100%	2	2	6	6	100%
Kindererziehung	20	20	100%	-7	-7	27	27	100%
Gesamt	28	28	100%	-5	-5	33	33	100%



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

15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 1.1.2021

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	2	50,0%
Professor*innen	51	13	25,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	7	5	71,4%
PhD	2	1	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	71	25	35,2%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor*innen	36	6	16,7%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	4	66,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	52	14	26,9%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor*innen	40	12	30,0%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	56	18	32,1%

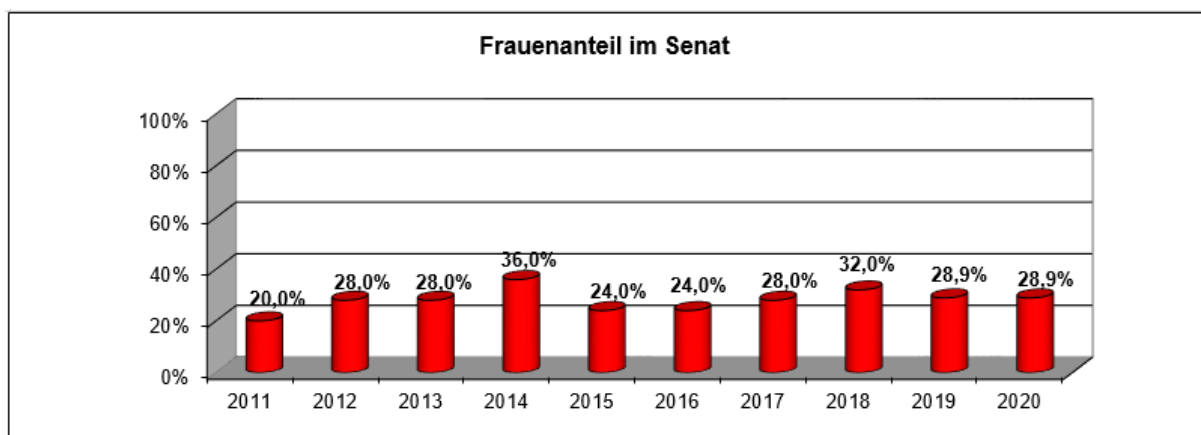
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 1.1.2021

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	5	3	60,0%
Promovierendenvertretung	3	2	67%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	1	5,6%
Vertretung der Studierenden	4	2	50,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	1	25,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	1	33%
Gesamt	38	11	28,9%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Stand: 1.1.2021

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	3	60,0%
Gesamt		11	6	54,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	3	60,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

