



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

200  
1818  
2018  
JAHRE

## DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2018

# Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



[www.uni-hohenheim.de](http://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 2019

Auflage: 80 Exemplare

# **Jahresbericht**

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

**1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018**

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

**Universität Hohenheim**

in einer gemeinsamen Sitzung am 14. Juni 2019

# **Situation**

## **der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen**

### **an der Universität Hohenheim**

#### **in Zahlen**

**Berichtszeitraum:** 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018  
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage sind jeweils angegeben.

**Quellen:** Verwaltung der Universität Hohenheim und Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim  
Weitere Quellen sind im entsprechenden Abschnitt gekennzeichnet. Die Angaben erfolgten soweit es bei der zur Verfügung stehenden Aktenlage möglich war.

**Rechtliche Grundlagen:** Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz (3. HRÄG) § 4 (3) vom 13. März 2018 und Gleichstellungsplan 2018-2022 sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich.

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Gleichstellungsaktivitäten im Jubiläumsjahr 2018</b>	<b>4</b>
<b>II. Das Kaskadenmodell an der Universität Hohenheim</b>	<b>6</b>
<b>III. Das Kaskadenmodell der weiteren Karrierestufen</b>	<b>11</b>
1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	11
2. Frauenanteil bei den Professuren	13
3. Frauen in Gremien an der Universität Hohenheim	15
4. Frauen in Führungspositionen	16
5. Frauen bei Gründungen	17
<b>IV. Das Projekt „entrepreneurin“ nahm 2018 Fahrt auf</b>	<b>18</b>
<b>V. Gendergerechte Sprache</b>	<b>20</b>
<b>VI. Weitere Aktivitäten</b>	<b>21</b>
1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	21
2. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	21
3. Ansprechperson für Antidiskriminierung	21
4. Ansprechperson für Mutterschutz	21
5. Familienservice	22
Elder Care	22
Notfallmappe	22
Kostenlose und individuelle Beratung zum Thema „Pflege“	23

Hohenheimer Campusferien 2018	24
6. Veranstaltungen	25
<b>V.II Berichte der Dekane aus den Fakultäten</b>	27
1. Fakultät Agrarwissenschaften	28
2. Fakultät Naturwissenschaften	36
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46
<b>VIII. Pressespiegel</b>	52
<b>Anhang</b>	77

## **I. Gleichstellungsaktivitäten im Jubiläumsjahr 2018**

Das Jahr 2018 war ein Jubiläumsjahr für die Universität Hohenheim, die vor 200 Jahren gegründet wurde. Zahlreiche Veranstaltungen fanden auf dem Campus statt, von denen einige auch von den Gleichstellungsakteurinnen des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereichs organisiert wurden. So eröffnete am Weltfrauentag (6.3.2018) eine Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“, gefolgt von einer Tagung am 15. und 16. März, in der u.a. Themen wie Lohngefälle und die aktuelle Situation der Wissenschaftlerinnen in Deutschland und an der Universität Hohenheim diskutiert wurden.

Das Jahr 2018 war nicht nur ein Jahr, in dem sich die Universität Hohenheim mit ihren vielfältigen Aktivitäten in Forschung, Lehre und Internationalisierung präsentierte, es war auch ein Jahr der Erinnerung an die Zeiten der Universität in den Jahren des Nationalsozialismus. Neben der Veröffentlichung des Buches „Erschreckend einwandfrei“ von Dr. Anja Waller, wurde auch an die Zwangsarbeiter\*innen erinnert, die auf dem Gelände der damaligen Universität Hohenheim arbeiten mussten. Unter ihnen war Isabella Sikorska, eine Polin, die nach kurzer Zeit hier in Hohenheim starb. Stellvertretend für alle Zwangsarbeiter\*innen erinnern nun zwei Grabsteine an Isabella Sikorska und an den Russen Peter Ralintschenko auf dem Hohenheimer Friedhof.

Im Jahr 2018 wurden wichtige Weichenstellungen für die weitere Gleichstellungspolitik in Hohenheim gestellt. Nach langen Verhandlungen einigten sich der Bund und die Länder auf die Fortführung des Professorinnenprogramms. Das Professorinnenprogramm II wird unter einem veränderten Schwerpunkt durch das Professorinnenprogramm III abgelöst. Die Universität Hohenheim hatte sich erfolgreich an dem Professorinnenprogramm II beteiligt, das 2013 begann und Ende 2018 auslief. Eine Bewerbung für das Professorinnenprogramm III setzte eine Dokumentation der Maßnahmen voraus, die in den letzten fünf Jahren implementiert worden waren und deren Erfolge bzw. Misserfolge kritisch bewertet und kommentiert werden mussten. Im Jahr 2018 erfolgte die Begutachtung dieser Dokumentation und die positive Bewertung durch das Gutachterinnen - Gremium ermöglicht es der Universität Hohenheim nun, erfolgreiche Maßnahmen weiterzuführen und neue zu entwickeln, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in eine weitere wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen und die Präsenz von Frauen in Gremien zu erhöhen.

Das CoMent - Projekt „entrepreneurin“ wurde Ende 2017 bewilligt und nahm mit dem Karrierebus im Jahr 2018 Fahrt auf. Mehrere Firmen, außeruniversitäre Einrichtungen und Start-Up Unternehmen wurden angefahren, um den Studentinnen und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeiten aber auch die Risiken der Firmengründung praxisnah erläutern zu lassen.

Das Jahr 2018 war auch ein Jahr der Veränderungen in der Universitätsleitung. Herr Prof. S. Dabbert begann seine zweite Amtszeit als Rektor der Universität und neben Frau Dr. K. Scheffer als Kanzlerin und Herr Professor A. Pyka als Prorektor für Internationalisierung übernahmen zwei neue Prorektorinnen, Frau Professorin K. Huber und Frau Professorin J. Fritz-Steuber, die Prorektorate Lehre und Forschung. Damit stieg der Frauenanteil im Rektorat auf 60 % Prozent.

Diese kurzen einleitenden Worte vermitteln einen ersten Eindruck über wichtige Facetten in der Gleichstellungsarbeit, deren Ziel es nach wie vor ist, den Anteil der Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen, sowohl der Wissenschaft als auch der Wirtschaft, zu erhöhen. Die Universität Hohenheim übernimmt damit die Ziele des Bundes und der Länder, indem sie sich an den entsprechenden Programmen beteiligt. Die detaillierteren Informationen zu den jeweiligen Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt.



## II. Das Kaskadenmodell an der Universität Hohenheim

Nach dem LHG sind die Universitäten verpflichtet, einen Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) für den Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen. Der Gleichstellungsplan ist ein Bestandteil des SEP und soll die Gleichstellungspolitik der Universität darstellen und eine kritische Auseinandersetzung mit den bereits erreichten Zielen enthalten sowie neue Zielvorgaben formulieren. Diese Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren (§ 4 Absatz 5 Satz 3 LHG) und folgen damit dem sogenannten **Kaskadenmodell**.

Die Daten der Universität Hohenheim belegen, dass der Anteil der Studentinnen in den Bachelor- und Master- Studiengängen nahezu konstant bleibt, damit ist im Bereich des Studiums das Kaskadenmodell erfüllt. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass Parität erreicht worden ist und somit der Anteil der Studentinnen dem der Studenten entspricht (Abb.1). Auch bei den laufenden Promotionen liegt der universitätsweite Frauenanteil über 50 %.

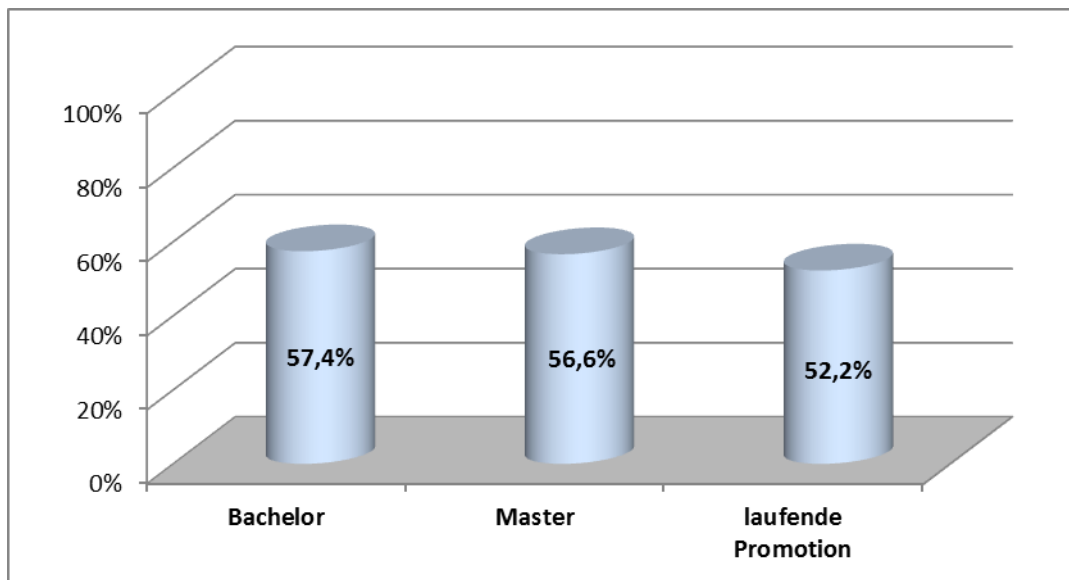


Abb.1

Der Vergleich auf Fakultätsebene unterstreicht diese Parität und bestätigt, dass in diesen Qualifikationsstufen das Kaskadenmodell erfüllt worden ist. (Abb. 2).

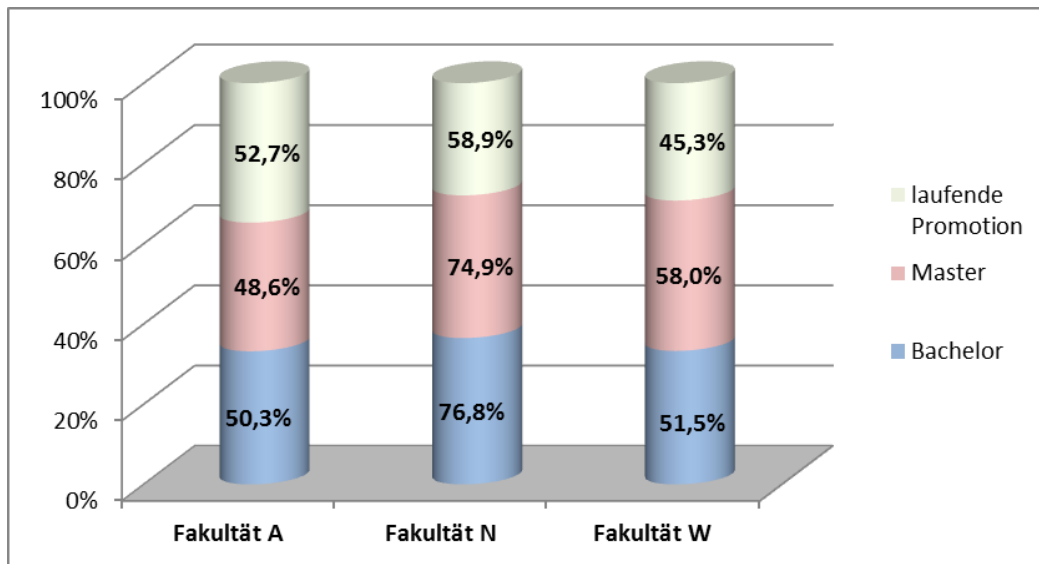


Abb. 2: Die Umsetzung des Kaskadenmodells auf Fakultätsebene

Eine Betrachtung der letzten 10 Jahre (2008 bis 2018) verdeutlicht, dass seit einem Jahrzehnt dieses paritätische Verhältnis zwischen Studenten und Studentinnen verwirklicht ist (Abb. 3).

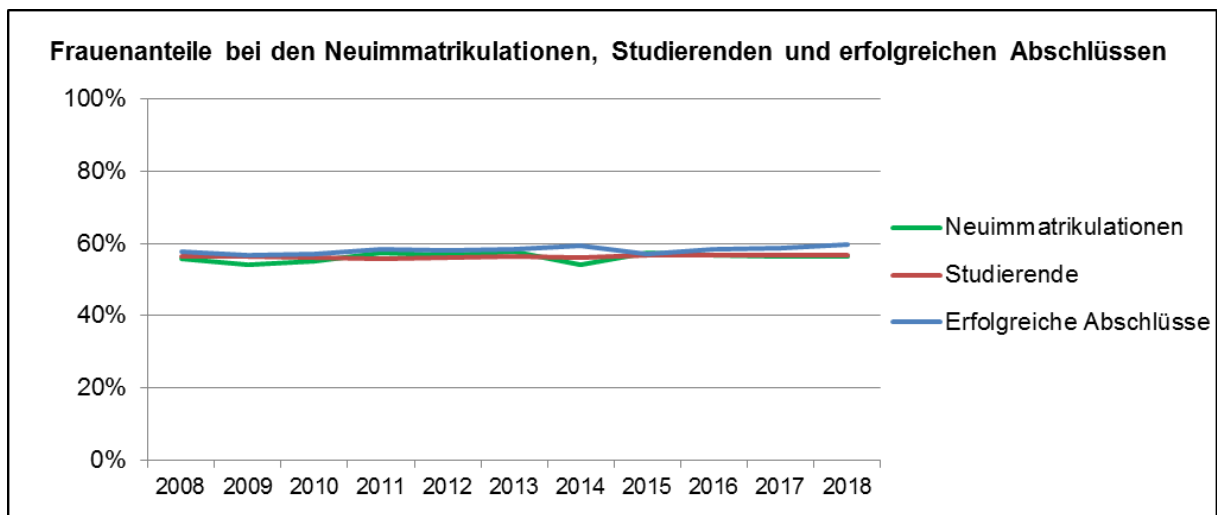


Abb. 3

Da sich die Universität Hohenheim aus einer landwirtschaftlichen Hochschule heraus entwickelt hat, liegen für den Agrarbereich auch die ersten Statistiken vor. Die Graduiertenakademie der Universität Hohenheim hat die Anzahl der bis 2017

abgeschlossenen agrarwissenschaftlichen Promotionen als Vergleich zwischen Männern und Frauen ermittelt. Die folgende Darstellung wurde für den vorliegenden Jahresbericht mit Zahlen aus dem Jahr 2018 ergänzt und überspannt nun einen Zeitraum von 100 Jahren. Erstmals schlossen im Jahr 2017 mehr Frauen (53%) als Männer (47%) ihre Promotion erfolgreich ab. Auch wenn sich im darauffolgenden Jahr die Relation wieder leicht umkehrt, ist der eindeutige Trend zu erkennen, dass auch in diesem Segment der wissenschaftlichen Karriere Parität zwischen Männern und Frauen vorherrscht (Abb. 4).

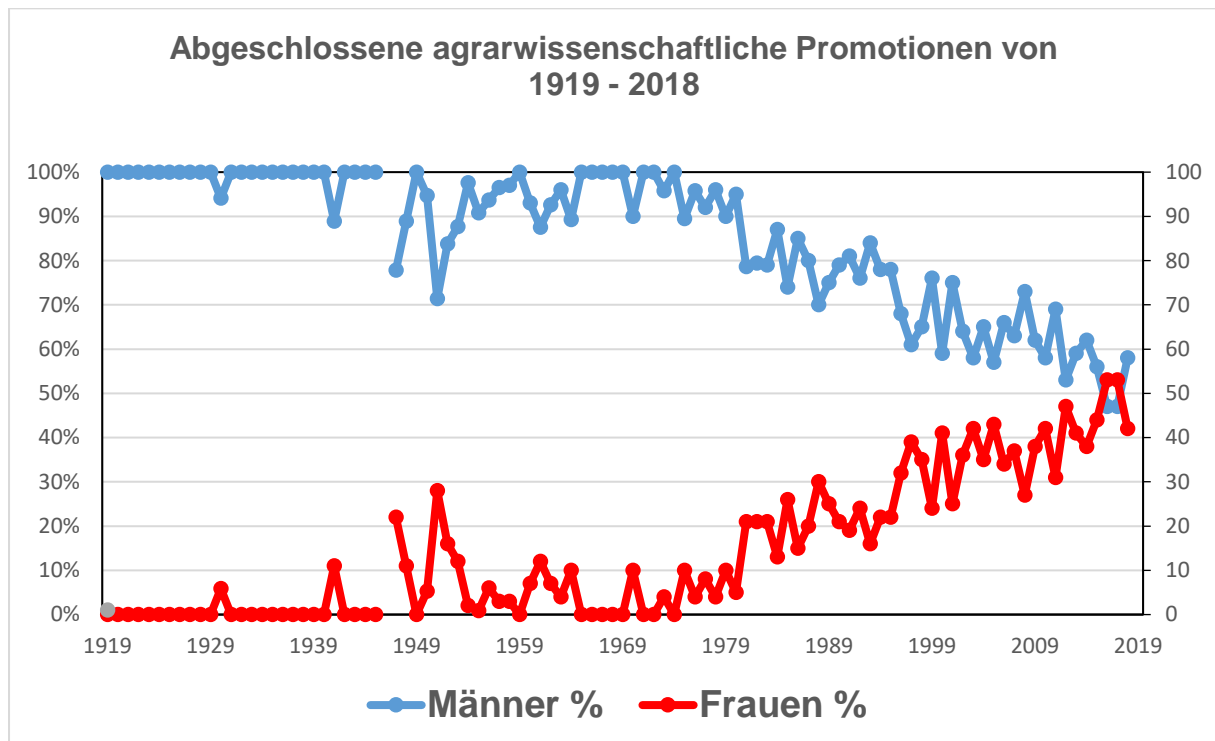


Abb. 4

Die Universität Hohenheim zeichnet sich durch einen hohen Grad an Internationalität aus. Interessant ist es daher, aus welchen Ländern die Doktorandinnen kommen. Es ergibt sich fakultätsvergleichend folgendes Bild:

Erwartungsgemäß weist die Fakultät A auch aufgrund ihres international orientierten Promotionsstudiengangs mit 82 die höchste Anzahl an ausländischen Doktorandinnen auf (gesamt: 228). 15 von ihnen kommen aus europäischen Ländern (u.a. Bulgarien, Russische Föderation, Dänemark, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine), weitere 37 Doktorandinnen sind aus asiatischen Ländern nach Hohenheim gekommen (u.a. China, Indien, Indonesien, Mongolei, Myanmar, Pakistan,

Kasachstan, Afghanistan, Syrien, Thailand, Usbekistan, Vietnam) und 14 Doktorandinnen stammen aus amerikanischen Ländern wie Bolivien, Brasilien, Ecuador, Honduras, Kolumbien, Peru. 16 Frauen sind aus afrikanischen Ländern zur Promotion nach Hohenheim gekommen (u.a. aus Äthiopien, Kamerun, Kenia, Nigeria, Tunesien, Uganda). Bemerkenswert ist außerdem, dass von den 146 deutschen Doktorandinnen 121 ihren zulassungsrelevanten Abschluss (Diplom oder Master) an der Universität Hohenheim gemacht haben, während nur 24 der 82 ausländischen Doktorandinnen ihren Master-Studiengang in Hohenheim abgeschlossen haben.

An der Fakultät N promovieren zum Stichtag (31.12.2018) 132 Frauen, von denen 113 aus Deutschland und 19 aus dem Ausland kommen. Vier Doktorandinnen kamen aus dem europäischen Ausland, zwei aus Afrika, neun aus Asien und vier aus Amerika. Von den 113 deutschen Doktorandinnen haben 65 ihren zulassungsrelevanten Abschluss an der Universität Hohenheim gemacht, 3 von 19 internationalen Doktorandinnen beendeten ihr Studium in Hohenheim.

An der Fakultät W promovieren zum Stichtag 111 Frauen, von denen 97 aus Deutschland und 14 aus dem Ausland kommen: zwölf Doktorandinnen kommen aus dem europäischen Ausland, zwei Doktorandinnen sind aus Asien nach Hohenheim gekommen und eine Doktorandin stammt aus Amerika. Von den 97 deutschen Doktorandinnen haben 46 ihren zulassungsrelevanten Abschluss an der Universität Hohenheim gemacht. 4 von 14 internationalen Doktorandinnen beendeten ihr Studium in Hohenheim.

Die Abb. 5 zeigt die Situation der drei Qualifikationsstufen in den letzten 10 Jahre, die eine Konstanz im Bereich der Promotionen von Frauen zeigt im Gegensatz zu einem nur langsamen Anstieg des Professorinnenanteils. Mit 26,2 % liegt dieser Anteil erneut über dem Landesdurchschnitt und erreicht einen neuen Höchststand.

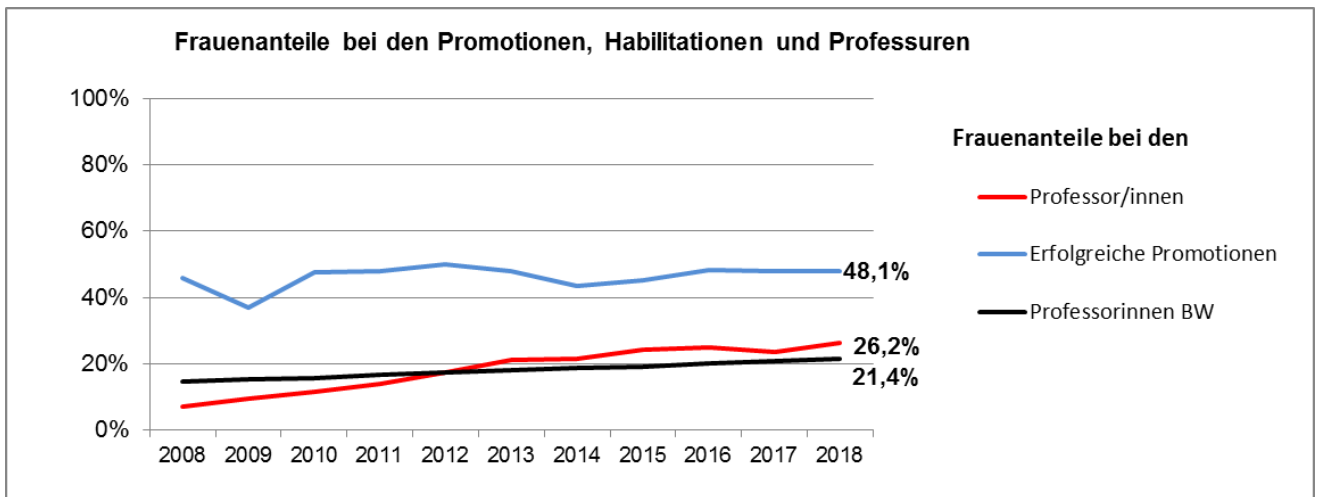


Abb. 5

### Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2018

Das Scherendiagramm gibt einen Überblick über den gesamten Qualifikationsverlauf 2018. Die Schere öffnet sich nach der Promotion.

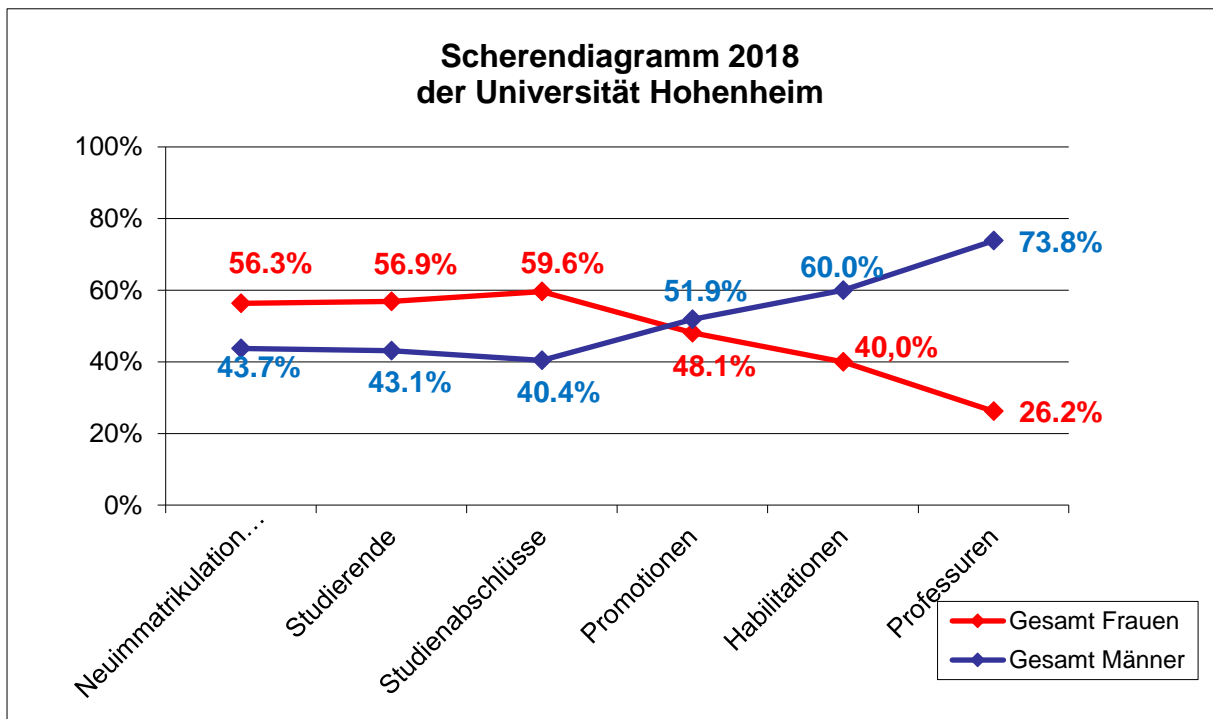


Abb. 6

### III. Das Kaskadenmodell der weiteren Karrierestufen

Die Grundlage für das Kaskadenmodell auf den weiteren Karrierestufen ist der Frauenanteil im Mittelbau, also der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs. Wie die folgende Grafik zeigt, ist auch hier das Kaskadenmodell erfüllt und die Parität erreicht.

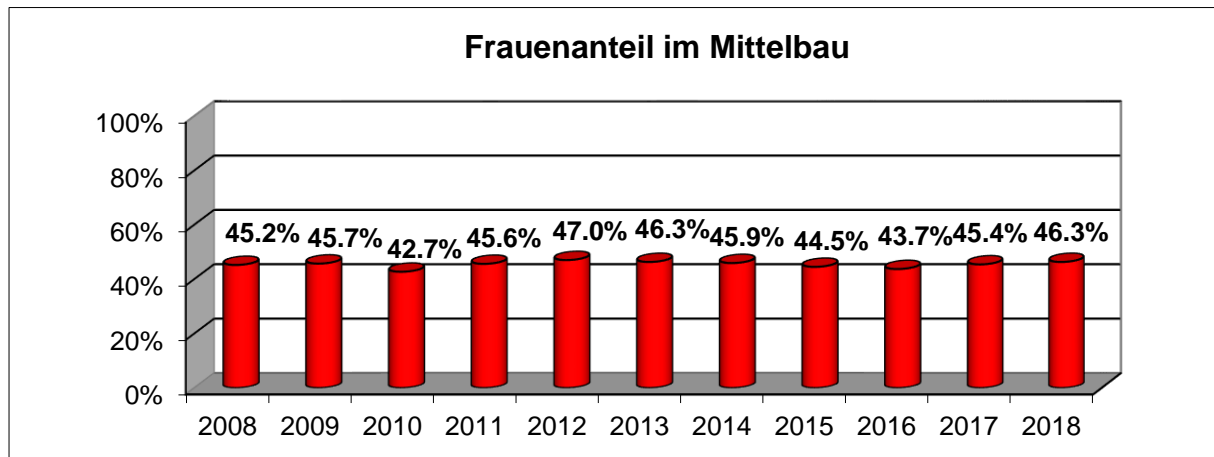


Abb. 7

Das langfristige Ziel einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik ist es, das Kaskadenmodell und die Parität auf alle weiteren Karrierestufen zu übertragen, dazu gehören die Professorinnen, Frauen in Gremien, die weiblichen Führungskräfte in der Wirtschaft und die Existenzgründerinnen. Da sich diese Positionen aus dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs rekrutieren, ist es unabdingbar, diesen durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Die Universität Hohenheim hat bereits im Professorinnenprogramm II entsprechende erfolgreiche Maßnahmen entwickelt, die im Professorinnenprogramm III weitergeführt und ergänzt wurden.

#### 1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

##### Fonds für Ausfallzeiten

Aus diesem Fonds konnten Wissenschaftlerinnen oder wissenschaftliche Hilfskräfte zur Überbrückung finanziert werden, wenn Wissenschaftlerinnen wegen Mutterschutz oder Elternzeit pausieren mussten. Damit sollte gewährleistet werden, dass mehr

Frauen in Drittmittelprojekten aufgenommen werden. Dieser Fonds wurde intensiv nachgefragt, so dass diese sehr erfolgreiche Maßnahme aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt wird.

### **Fachliche Qualifizierungsmaßnahmen für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. Teilnahme an Kongressen, Tagungen**

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wird individuell unterstützt. Ein Schwerpunkt liegt in der Förderung der internationalen Sichtbarkeit und in der Profilierung in der scientific community. Dieser Fonds wird deshalb zur finanziellen Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und ähnlichen Angeboten eingerichtet. Diese Maßnahme wurde im Professorinnenprogramm III neu entwickelt.

### **MentHo**

MentHo ist eine Förderprogramm, das auf drei Säulen beruht: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft, in der Wirtschaft und in Start-Up - Unternehmen.

Dieses Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen hat das Ziel, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern. Durch Kooperationen mit verschiedenen Forschungseinrichtungen, wie beispielsweise dem Krebsforschungszentrum in Heidelberg, können Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentorinnen und Informationsveranstaltungen vor Ort praktische Einblicke in viele verschiedene Arbeitsbereiche der Forschung erhalten. Die Attraktivität der Forschung wird hervorgehoben mit der Absicht, den Frauenanteil in der Wissenschaft und auch in der Professorenschaft zu erhöhen. Dies kann allerdings nur dann gelingen, wenn die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen schon sehr früh während des Studiums und der sich anschließenden Karrierephasen (Promotion, Post doc-Phase) beginnt.

Diese Maßnahme wurde aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und wird weitergeführt.

## Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Mittel aus dem Stellenpool standen neuberufenen Professorinnen zur Verfügung, die für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine zusätzliche halbe E 13 Stelle mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzen konnten. Der Stellenpool wurde vollständig ausgeschöpft.

Deshalb wird diese erfolgreiche Maßnahme aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

## 2. Frauenanteil bei den Professuren

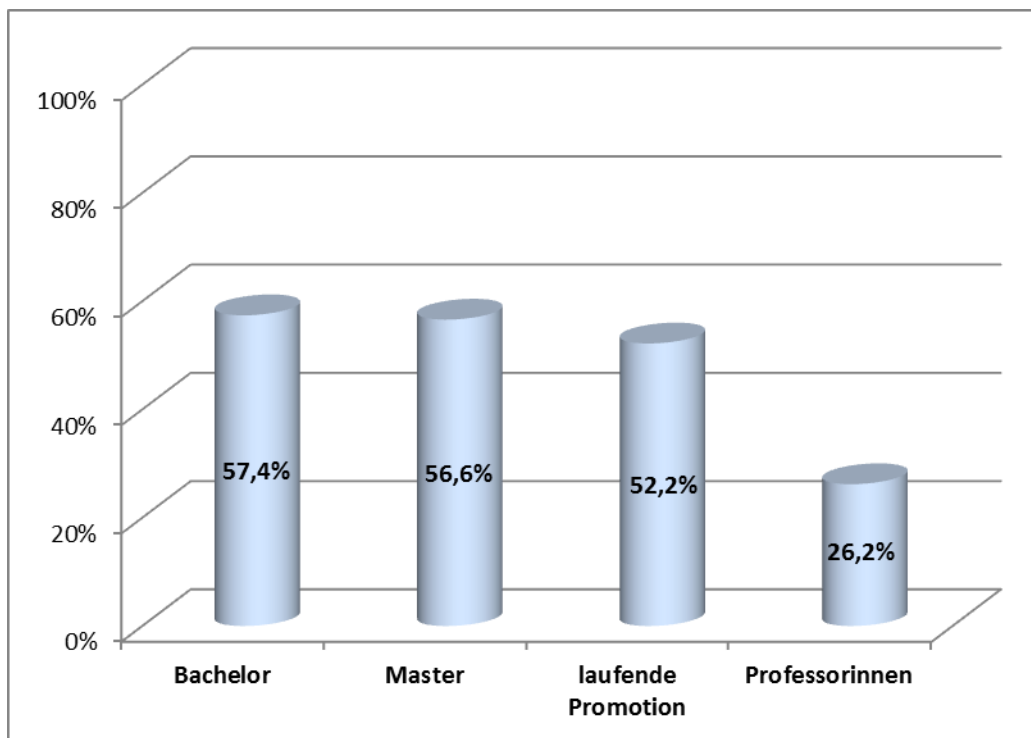


Abb. 8

Der Anteil der Professorinnen lag 1998 bei 6,5 % und blieb sehr lange einstellig.

Erst im Jahr 2010 überschritt er mit 11,5 % die magische 10 % Hürde. Anschließend ging es langsam aber stetig aufwärts und 2018 liegt der Anteil der Professorinnen erstmals bei 26,2 % und damit über dem Landesdurchschnitt. Es dauerte also 20 Jahre, bis ein Viertel der Professuren an der Universität Hohenheim mit Frauen besetzt waren.

Das langfristige Ziel ist ein Professorinnenanteil von 50 %. Für die Laufzeit des SEP werden im aktuellen Gleichstellungsplan 30 % als Zielvorgabe formuliert. Zur Erreichung dieses Zieles wurden folgende Maßnahmen etabliert bzw. neu geplant.



## **Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement**

Durch das Berufungsmanagement wurden verschiedene gendersensible Maßnahmen in alle Berufungsverfahren aufgenommen. Dazu gehören beispielsweise die Überprüfung der Ausschreibungen und die Durchführung der **Aktiven Rekrutierung**, der es zu verdanken ist, dass der Anteil der Professorinnen ein weiteres Mal gestiegen ist und aktuell einen neuen Höchststand von 26,2 % erreicht hat. Diese erfolgreiche Maßnahme wird aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

## **Forschungssemester für Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen / Kosten für Lehrdeputat**

Die Profilierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen basiert auf der Einwerbung von Forschungsprojekten, deren Antragstellung sehr zeitintensiv ist und sehr häufig mit Lehrverpflichtungen und anderen administrativen Aufgaben kollidiert. Es sollen Mittel z. B. für Lehrvertretungen bereitgestellt werden, um Wissenschaftlerinnen den Freiraum für eine Antragstellung zu ermöglichen. Diese Maßnahme wurde im Professorinnenprogramm III neu entwickelt.

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

Die Universität Hohenheim ist aufgrund ihrer Randlage in Stuttgart zwingend auf einen Betriebskindergarten angewiesen. Der Mietvertrag mit der „Alten Bauernschule“ lief Ende August 2018 aus. Die Hochschulleitung hat sich für eine Fortführung der Kooperation mit dem Studierendenwerkes eingesetzt, so dass die Kinderkrippe Kleinstein unter das Dach des Studierendenwerkes Tübingen – Hohenheim in die Egilolfstraße 37 umziehen konnte. Die Ko-Finanzierung wurde aus bisher dem Professorinnenprogramm II finanziert und wird als weitere Maßnahme ins Professorinnenprogramm III übernommen.

### 3. Frauen in Gremien an der Universität Hohenheim

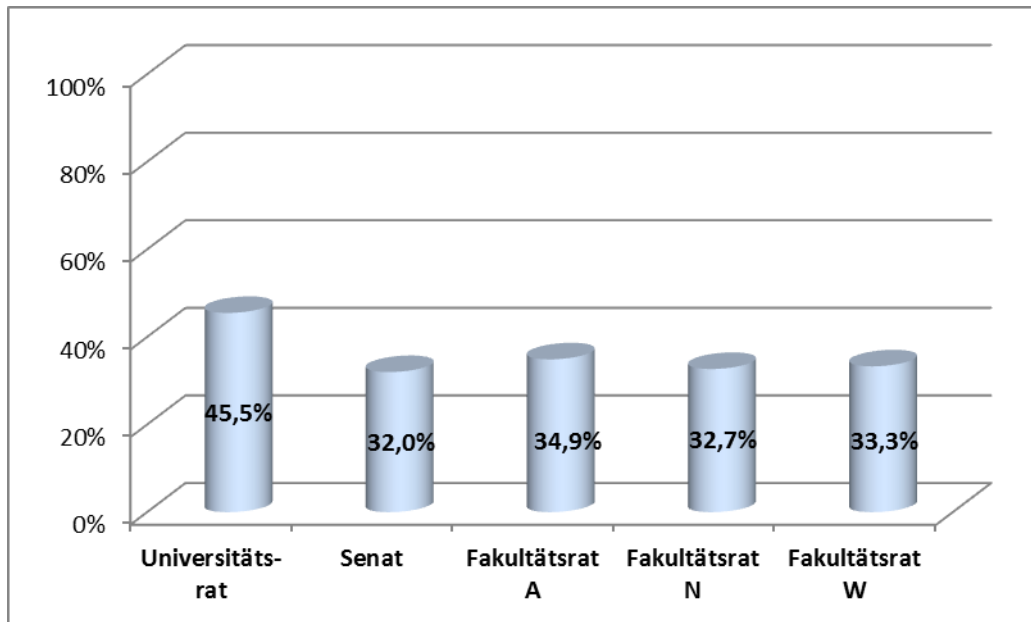


Abb. 9

#### Unterstützung für Frauen in Gremien

Der Frauenanteil in den Gremien der Universität Hohenheim liegt im Universitätsrat bei 45,5 % (Vorgabe des MWK) und im Senat bei 32 % (Stand 2018). In den Fakultätsvorständen ist nur eine Position mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Die Fakultäten werden von Dekanen repräsentiert. Auffällig ist, dass sich nur wenige Frauen für die Übernahme von Gremienaufgaben zur Verfügung stellen. Oft sind es dieselben Personen. Aus diesen Gründen werden Mittel zur Verfügung gestellt, um Wissenschaftlerinnen zu entlasten und um damit den Kreis der Frauen, die sich für Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, zu vergrößern. Diese Zielgruppe wird auch in den Fokus des Professorinnenprogramms III gestellt.

## 4. Frauen in Führungspositionen

In Deutschland waren im Jahr 2017 rund 29 % der Führungspositionen in der Wirtschaft von Frauen besetzt. Damit blieb der Anteil im Vergleich zu den beiden Vorjahren nahezu unverändert. Im EU-Durchschnitt waren 34 % der Personen in Führungsetagen weiblich (Statistisches Bundesamt (Destatis) | 2019). Eine weitere Aufgabe der Universitäten ist es, Frauen für diese Aufgaben zu qualifizieren und sie entsprechend vorzubereiten.

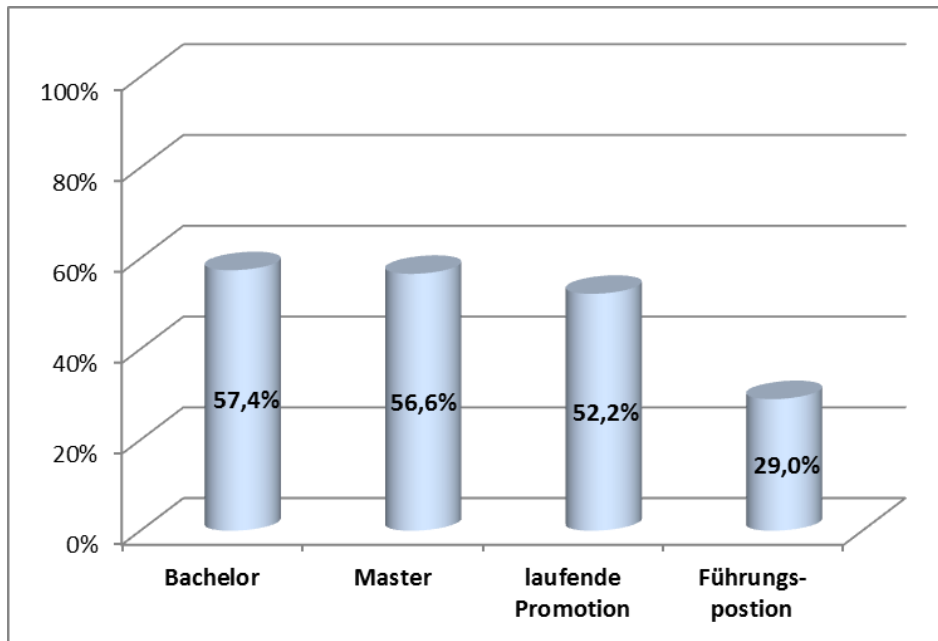


Abb. 10

### MentHo

MentHo ist ein Förderprogramm, das auf drei Säulen beruht: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft. In der Wirtschaft und in Start-Ups.

Studentinnen erhalten durch Mentor\*innen frühzeitig Einblicke in die Praxis und können so Schwerpunkte in ihrem Studium setzen. Alle Mentor\*innen sind Führungskräfte und damit „role models“.

Diese erfolgreiche Maßnahme wird aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

## 5. Frauen bei Gründungen

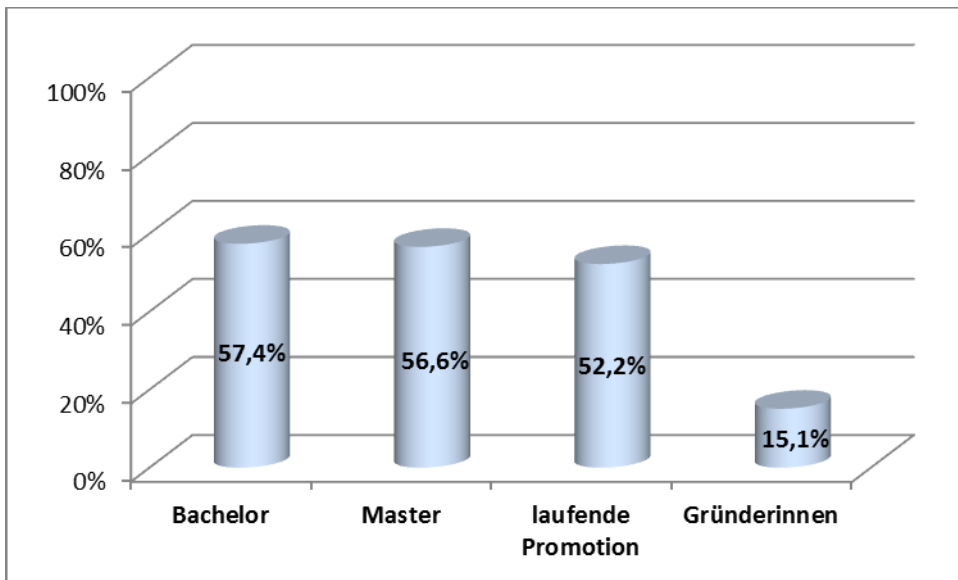
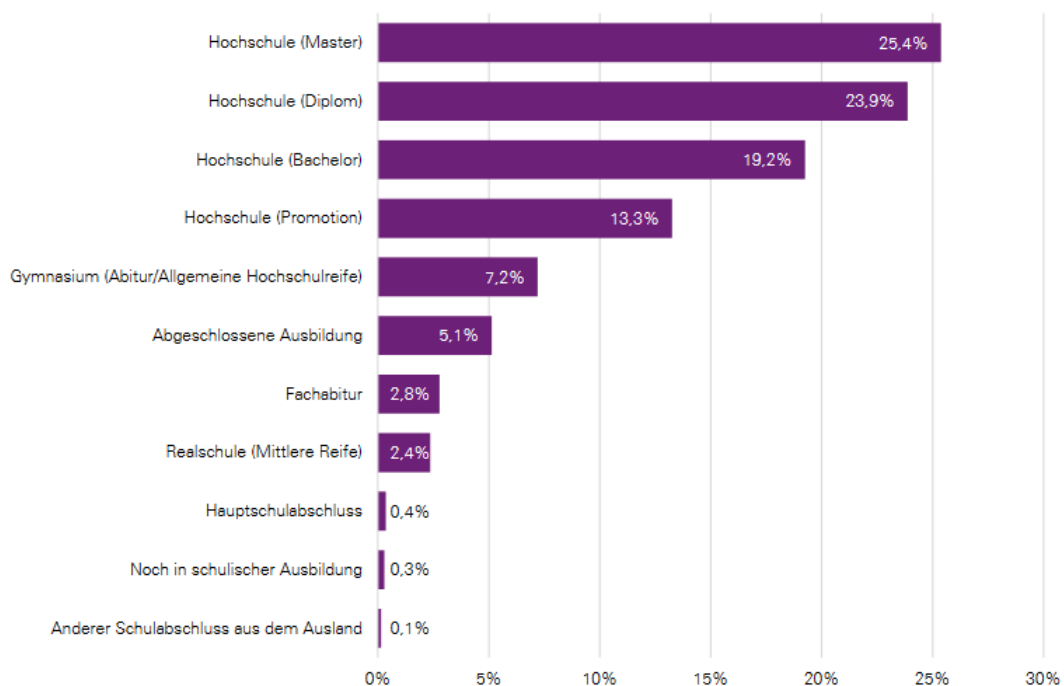


Abb. 11

Der Anteil von Gründerinnen in deutschen Startups steigt im Jahr 2018 auf 15,1 % (Deutscher Startup Monitor 2018). Startup-Gründer/-innen sind meist Akademiker\*innen: Über 81 % haben einen Hochschulabschluss.

**Abb. 16: Höchster Schul- und Hochschulabschluss (2018)**



n-Wert 2018: 1.403  
 Rundungsdifferenzen möglich

## IV. Das Projekt „entrepreneurin“ nahm 2018 Fahrt auf

Mit dem Projekt „entrepreneurin“ beteiligt sich die Universität Hohenheim im Verbund mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen am Landesprojekt CoMenT (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme). Das Landesprojekt wird vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds von 2017 bis 2021 gefördert. Langfristig soll dieses Projekt als dritte Säule von MentHo verstetigt werden.

Die Projektidee umfasst die Sensibilisierung, Orientierung und Unterstützung für Interessentinnen aller Qualifikationsstufen bei der Karriereoption einer Unternehmungsgründung aus der Wissenschaft heraus. Gründungsinteressierte Frauen sollen auf dem Weg zur Geschäftsführerin ihres eigenen Wirtschaftsunternehmens unterstützt werden.

Nach der erfolgreichen Auftaktveranstaltung im Dezember 2017 ist im aktuellen Berichtsjahr mit der Umsetzung des KarriereBusses, des Trainee-Programmes sowie der Interviews mit Unternehmerinnen begonnen worden.

### Der Hohenheimer KarriereBus gibt Orientierung



Der KarriereBus bringt Bachelor- und Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität Hohenheim und Absolventinnen der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen zu frauengeführten Startups, mittleren und größeren

Wirtschaftsunternehmen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Behörden.

Folgende Unternehmen und Startups wurden besucht: Alfred Ritter GmbH & Co. KG, SPÜRSinn für Prävention & Therapie, GlobalFlow GmbH, Thermo-System - Industrie- & Trocknungstechnik GmbH, CureVac AG mit anschließendem InnovationsTalk und CeGaT GmbH.



Hohenheimer Absolventinnen auf dem Weg nach Bad Boll.



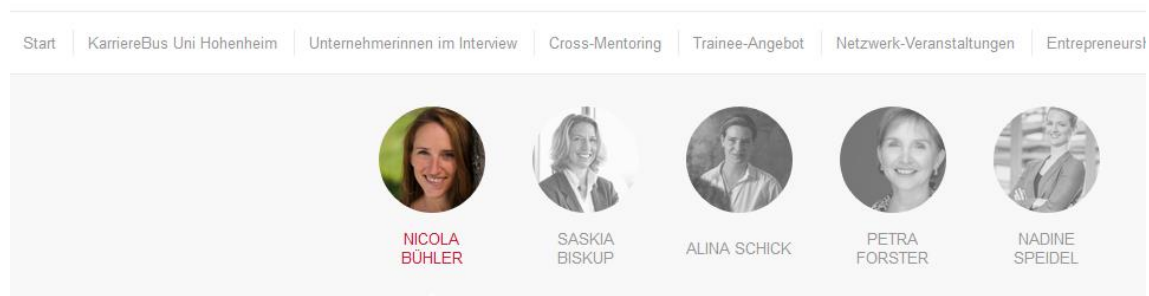
Gruppenbild mit Unternehmerin: Die Unternehmerin Saskia Biskup mit Hohheimer Absolventinnen.

### Unternehmerinnen im Interview – Karrierewege kennenlernen

Ein Ziel des Projektes „entrepreneurin“ ist es, Karrierewege erfolgreicher Unternehmerinnen – vorrangig aus den beiden Bildungseinrichtungen Hohenheim und Nürtingen-Geislingen - transparenter und sichtbarer zu machen, um damit wichtige Impulse für gründungsinteressierte Frauen aus dem Hochschulbereich zu geben. Die ersten fünf Interviews sind erstellt worden und online auf unserer Webseite zu finden.



## UNTERNEHMERINNEN IM INTERVIEW



Die Berichte aller Aktivitäten findet man im Projekt-[B]Logbuch unter:

<https://entrepreneurin.uni-hohenheim.de> oder direkt unter: <https://entrepreneurin.eu>.

## V. Gendergerechte Sprache

Am 8. November 2017 um 11:40 Uhr wurde das Urteil zur Intersexualität verkündet. Das Bundesverfassungsgericht fordert ein drittes Geschlecht im Geburtenregister.

Der Gesetzgeber muss nun laut Karlsruhe bis Ende 2018 eine Neuregelung schaffen, in die als drittes Geschlecht neben "männlich" und "weiblich" noch "inter", "divers" oder eine andere "positive Bezeichnung des Geschlechts" aufgenommen wird.

Spätestens die Akzeptanz eines dritten Geschlechts muss zu einer Veränderung der Schreibweise führen. Nach wie vor wird überwiegend das ‚generische‘ Maskulinum benutzt, das nicht mehr zeitgemäß ist.

Welche Wirkung Sprache besitzt, zeigt eine Aktion der Universität Leipzig im Jahr 2013, wodurch ein Aufschrei durch das Land ging und zahlreiche Kritiker auf den Plan rief: Dort wurde die Grundordnung der Universität verweiblicht. Nach 600 Jahren Männerdominanz setzt die Uni Leipzig auf feminine Personenbezeichnungen. Die Schrägstrich-Variante "Professor/Professorin" ist in Leipzig Geschichte. Ein Novum in Deutschland. (DUZ - Deutsche Universitätszeitung, 31.05.2013)

*Pressemitteilung der Universität Leipzig 2013/178 vom 06.06.2013*

*Da bei der umfangreichen Berichterstattung zur neuen Grundordnung der Universität ein klares Missverständnis zu Tage getreten ist, sei an dieser Stelle festgehalten: Der erweiterte Senat der Universität Leipzig hat beschlossen, in der Grundordnung - und nur in diesem Dokument - statt der üblichen, meist männlichen Form, in der sich die weibliche Schreibweise mit einer Fußnote begnügen muss - umgekehrt vorzugehen. Die entsprechende Fußnote lautet: "In dieser Ordnung gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Männer können die Amts- und Funktionsbezeichnungen dieser Ordnung in grammatisch maskuliner Form führen."*

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes fordert die sichtbare Berücksichtigung des dritten Geschlechtes. Die Universität Hohenheim hat sich im SEP bereits zur gendergerechten Sprache bekannt, die nun um das dritte Geschlecht erweitert werden muss.

## **VI. Weitere Aktivitäten**

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

Im Rahmen dieser Aufgabe konnte in der Zentralbibliothek ein Sehbehindertearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei Herrn Dr. Klaus-Peter Aiple, Leiter der KIM Abteilung Benutzungsdienste (630), für seine tatkräftige Unterstützung.

Um das Studium für hörgeschädigte Studierende zu erleichtern, wird in Kooperation mit der Paulinenpflege im Moment über die Anschaffung mobiler Hörgeräte diskutiert.

### **2. Ansprechpartner\*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**

Dieses Amt übernimmt an der Universität Hohenheim ein Team aus vier Personen: Prof. Ute Mackenstedt, Rotraud Konca, Andrea Unger, Odilo Metzler.

In Kooperation mit den Studierenden wurde eine Dienstvereinbarung/Richtlinie zu sexueller Belästigung erstellt, die sich aktuell im finalen Abstimmungsprozess befindet.

Sobald diese Dienstvereinbarung verabschiedet wird, kann die bereits vorbereitete Homepage freigeschaltet werden.

### **3. Ansprechperson für Antidiskriminierung**

Dieses Amt wurde 2018 übernommen und soll nun mit der Einrichtung einer Homepage und einer entsprechenden Richtlinie umgesetzt werden.

### **4. Ansprechperson für Mutterschutz**

Das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 soll nun auch an Hochschulen umgesetzt werden. Regelungen für die Universität Hohenheim werden im Moment noch abgestimmt.



## 5. Familienservice

### ➤ Elder Care

Die Kooperation mit dem Deutschen Pflegering als Pilotprojekt lief zum 31.12.2018 aus. Während der Laufzeit von 5 Jahren wurden bundesweit Pflegestützpunkte eingerichtet, die eine sehr kompetente Beratung anbieten. Parallel ließen sich drei Personen zu Pflegelotsinnen ausbilden, so dass die Universität Hohenheim ab 2019 das Pflegelotsenmodell implementiert. Die Homepage ist aktuell in Arbeit.

### ➤ Notfallmappe



#### **Eine gute Entscheidung: Mit der Notfallmappe eigenverantwortlich für den Ernstfall vorbereiten**

Mit dem Ordner verschaffen die Nutzer\*innen sich selbst und ihren Angehörigen in einem Notfall einen umfassenden Überblick über ihre wichtigsten persönlichen Unterlagen und deren Aufbewahrungs-orte. So lässt sich Wichtiges kurzfristig finden, denn in einem Notfall fehlt meist die Zeit und die Ruhe für das Suchen. Die Checklisten zu den verschiedenen Themen enthalten unterstützende Hinweise und Handlungsanleitungen für akute Situationen (Krankenhauseinweisung, Pflegebedürftigkeit, Todesfall). Die Mappe ist von "berufundfamilie" zusammengestellt und steht Universitätsangehörigen als Print- oder Onlineversion zur Verfügung:

➤ **Kostenlose und individuelle Beratung zum Thema „Pflege“**



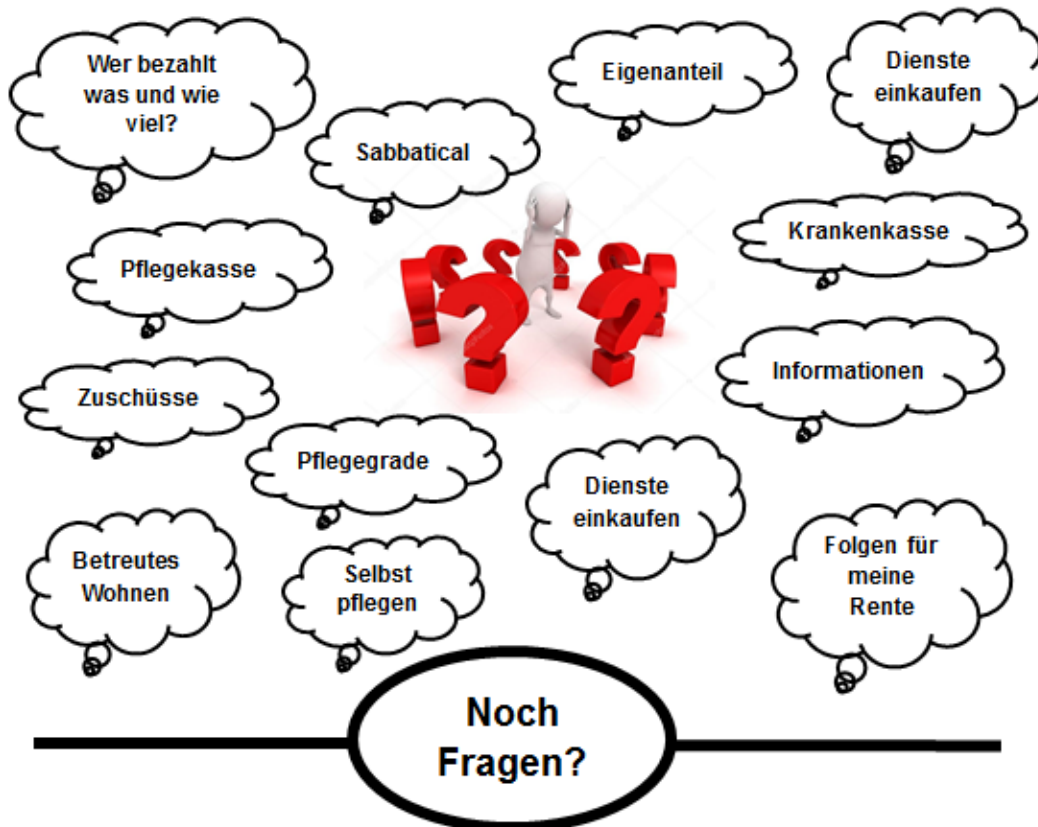
UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

200  
JAHRE

An alle Beschäftigten der Universität Hohenheim

**Einladung zur kostenlosen und individuellen Beratung  
zum Thema Pflege**

am 21. und 22. November 2018 im Gleichstellungsbüro



Lassen Sie sich kostenlos individuell und kompetent beraten.

Anmeldung bitte bis zum 9. November 2018 im Gleichstellungsbüro.

Die Teilnehmer\*innenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 30 Minuten einplanen.

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

# ➤ Hohenheimer Campusferien 2018




Gleichstellungsbüro (025)

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2018**  
**für Schulkinder bis 11 Jahre**  
**und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

**"Filzen zum Thema Frühling"**



Datum: 28.5.2018 – 1.6.2018 (außer 31.5.2018)  
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr  
 Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)  
 60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung \_\_\_\_\_

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

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


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

für die Zeit von 28.5.2018 – 1.6.2018 (außer 31.5.2018)  ganztags  halbtags an.

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



Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 13.04.2018 an:  
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
 Tel.: 0711/459-23478, Fax: 0711/459-23720 E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de




Gleichstellungsbüro (025)

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2018**  
**für Schulkinder bis 11 Jahre**  
**und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

**2 Workshops zur Auswahl**

English - Workshop



Zeichnen - Kunst auf dem Campus



Datum: 30.7.2018 – 10.8.2018  
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr  
 Preis: 60 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)  
 70 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung \_\_\_\_\_

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

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

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

für die Zeit von 30.7.2018 – 10.8.2018 ganztags  halbtags  1. Woche  2. Woche  an.

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



Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 30.06.2018 an:  
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
 Tel.: 0711/459-23478, Fax: 0711/459-23720 E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de

## 6. Veranstaltungen

### ➤ Zweihundert Jahre Frauen in Hohenheim

UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM



8.3.- 22.4.2018 Ausstellung im Spielhaus | 15./16.3.2018 Tagung im Euroforum

## 200 Jahre Frauen in Hohenheim

Auch Männer sind herzlich willkommen

<https://200jahrefrauen.uni-hohenheim.de>

Donnerstag 15.03.2018	Freitag 16.03.2018
Moderation: Elke-Maria Rosenbusch M. A.	Moderation: Elke-Maria Rosenbusch M. A.
9:30 Uhr Ankunft	13:30 Uhr Ankunft
9:45 Uhr Grußwort der Kanzlerin der UH, <i>Dr. Katrin Scheffer</i>	14:00 Uhr Situation der Frauen heute an der Universität Hohenheim
10:00 Uhr 200 Jahre Frauen in Hohenheim mit Statistik <i>Elke Lechner, stellv. Beauftr. für Chancengleichheit UH</i>	<i>Prof. Ute Mackenstedt, Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte UH</i>
11:15 Uhr Die Hochschule Hohenheim und „ihre“ erste Ordinaria Deutschlands: Margarete v. Wrangell <i>Sonja Hosseinzadeh M.A.</i>	<i>Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin UH</i>
12:15 Uhr Mittagspause	15:00 Uhr Ausbildung – Weiterbildung
13:30 Uhr Situation der Wissenschaftlerinnen in BW <i>Dr. Dagmar Höppel, Leiterin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs</i>	<i>Andrea Unger, Beauftr. für Chancengleichheit UH</i>
14:30 Uhr Gender Pay Gap <i>Christa van Winsen, Virtual Partner</i>	16:00 Uhr Gläserne Decke oder Mangel an Größenwahn? <i>Moderierte Diskussion</i>
15:30 Uhr World Café	17:00 Uhr Pause
16:30 Uhr Netzwerken beim Snack	18:00 Uhr Gender Improvisationstheater <i>IMPROTHEATER KONSTANZ</i>



Wir bedanken uns bei der Daimler AG für die freundliche Unterstützung.

*elke.lechner@uni-hohenheim.de*



# ➤ Einladung zum 9. BW-Forum - Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst

<h3>Kooperationspartner und Gastgeber</h3>  <p>Die <b>Familienforschung Baden-Württemberg</b> im Statistischen Landesamt unterstützt die familienfreundlichen Aktivitäten von Kommunen und Arbeitgebern durch aktuelle Onlineangebote, Veranstaltungen, Prozessbegleitungen und regionale Konferenzen im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg.</p> <p><b>Dr. Stephanie Saleth</b> E-Mail: <a href="mailto:stephanie.saleth@stala.bwl.de">stephanie.saleth@stala.bwl.de</a> Tel.: 0711/641-2033 <a href="http://www.fafo-bw.de">www.fafo-bw.de</a></p>  <p>Die <b>Führungsakademie Baden-Württemberg</b> unterstützt Institutionen, Führungskräfte und Mitarbeitende des öffentlichen Sektors bei anstehenden Veränderungsprozessen. Sie qualifiziert und berät, sie begleitet und reflektiert, sie informiert und vernetzt – immer in engem Kontakt mit allen Beteiligten.</p> <p><b>Gabriele Fröhlich</b> E-Mail: <a href="mailto:gabriele.fruehlich@fuehrungsakademie.bwl.de">gabriele.fruehlich@fuehrungsakademie.bwl.de</a> Tel.: 0721/926-6629 <a href="http://www.diefuehrungsakademie.de">www.diefuehrungsakademie.de</a></p>  <p>Das <b>Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg</b> fördert das BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst seit 2013.</p> <p><b>Genny Di Croce</b> E-Mail: <a href="mailto:genny.dicroce@sm.bwl.de">genny.dicroce@sm.bwl.de</a> Tel.: 0711/123-3514 <a href="http://www.sm.baden-wuerttemberg.de">www.sm.baden-wuerttemberg.de</a></p>	<h3>Anmeldung</h3> <p>Bitte nutzen Sie unsere Online-Anmeldung <a href="#">hier</a>.</p> <p><b>Anmeldeschluss ist der 30.11.2018.</b> Nach Ende der Anmeldefrist erhalten Sie eine Bestätigung per Mail. Weitere Informationen zum BW-Forum finden Sie <a href="#">hier</a>.</p> <p><b>Teilnahmezertifikat</b> Teilnehmende können auf Wunsch ein Teilnahmezertifikat anfordern unter: <a href="mailto:fafo-bw@stala.bwl.de">fafo-bw@stala.bwl.de</a></p> <p><b>Kosten</b> Aufgrund der Förderung durch das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg und der Führungsakademie Baden-Württemberg ist die Teilnahme kostenfrei.</p>  <p><b>Veranstaltungsort</b> <b>Hospitalhof Stuttgart</b> Büchsenstraße 33 (S-Bahn-Haltestelle Stadtmitte, Ausgang Büchsenstraße) 70174 Stuttgart-Mitte Tel.: 0711/2068-150 <a href="http://www.hospitalhof.de">www.hospitalhof.de</a></p> <p><b>Kontakt</b> <b>Stephanie Bundel</b> Tel.: 0711/641-2145 E-Mail: <a href="mailto:stephanie.bundel@stala.bwl.de">stephanie.bundel@stala.bwl.de</a> <a href="http://www.fafo-bw.de">www.fafo-bw.de</a></p> <p>Statistisches Landesamt Baden-Württemberg Referat 63 – Familienforschung Baden-Württemberg Böblinger Straße 68, 70199 Stuttgart</p> <p><small>Fotografien: Photo-K/Fotolia, Marco2811/Fotolia, Rdo/Fotolia, VRD/Fotolia, Editor von Rabenstein/Fotolia, Rowpixel/Fotolia, Maksim Kabakov/Fotolia</small></p>	 <h2>9. BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst</h2> <p>Frauen – Männer – Macht Organisationskultur gestalten, Führung neu denken</p> <p>am 13. Dezember 2018 im Hospitalhof Stuttgart</p> 
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<h3>Herzliche Einladung</h3> <p><b>Sehr geehrte Damen und Herren,</b></p>  <p>Macht braucht Verantwortung, Macht braucht Vorbilder und Macht braucht Frauen UND Männer. Deshalb wollen wir in der diesjährigen Ausgabe des BW-Forums über die Wege zur Macht diskutieren und uns gemeinsam fragen, wie gleichberechtigt sich diese im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestalten und was wir tun können, um sie in Zukunft zu erleichtern. „Frauen – Männer – Macht. Organisationskultur gestalten, Führung neu denken“ soll am 13. Dezember 2018 in Stuttgart unser Leitgedanke sein.</p> <p>Mit seinem hohen Anteil an weiblichen Nachwuchskräften verfügt der Öffentliche Dienst in Baden-Württemberg über ein enormes Führungskräftepotenzial – das aber häufig ungenutzt bleibt. Auf ihrem Weg zur Macht begegnen Frauen häufig Widerstände und Vorbehalte, die auf jahrzehntelang gewachsenen Strukturen und Organisationsmustern gründen und denen nicht selten ein männliches Machtkonzept innewohnt. Am Ende stoßen Frauen häufiger an die gläserne Decke als in die Führungsebenen. Zu zeigen, dass dieser Weg kein vermeintlich vorgezeichnetes ist, dass Veränderungen notwendig und möglich sind und dass Frauen und Männer gleichermaßen als Vorbilder an der Spitze unserer Behörden stehen müssen, ist die tägliche Aufgabe der Entscheidungsträger/innen im Öffentlichen Dienst.</p> <p>An diesem 9. BW-Forum laden wir Sie daher herzlich dazu ein, sich mit uns auf die Spurensuche der Macht zu begeben. Dabei wollen wir die aktuell vorherrschenden Machtkonzepte beleuchten und darüber diskutieren, weshalb und wie eine Veränderung der Machtdiskurse notwendig ist. Gemeinsam wollen wir konkrete Szenarien entwickeln, wie ein geschlechtersensibles Führungskonzept in unserer Verwaltung der Zukunft aussehen kann. Inspiration geben uns Beispiele aus der Praxis des Öffentlichen Dienstes, denen es bereits heute gelingt, durch eine kluge und vorausschauend aufgestellte Organisationskultur Führung geschlechtersensibel zu gestalten und davon zu profitieren. Wir wollen aber auch den Blick dort hinwenden, wo es weh tut, und mit ihnen im Rahmen der Gesprächsrunde „Ein Jahr nach #metoo“ darüber diskutieren, wie Macht misbraucht wird und was wir dagegen tun können.</p> <p>Ich wünsche Ihnen anregende Vorträge und spannende Einblicke in die Personalarbeit profilierter Expertinnen und Experten. Gemeinsam mit der Familienforschung Baden-Württemberg und der Führungsakademie Baden-Württemberg freuen wir uns, Sie am 13. Dezember 2018 in Stuttgart begrüßen zu dürfen.</p> <p>ihre  Bärli Mieliich MdL Staatssekretärin im Ministerium</p>	<h3>Programm</h3> <p><b>09.00 Empfang und Anmeldung</b></p> <p><b>09.30 Herzlich Willkommen:</b> <b>Eröffnung</b> Staatssekretärin <b>Bärli Mieliich MdL</b>, Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg</p> <p><b>Rahmenmoderation</b> <b>Dr. Stephanie Saleth</b>, Familienforschung Baden-Württemberg <b>Gabriele Fröhlich</b>, Führungsakademie Baden-Württemberg</p> <p><b>10.00 Keynote und Diskussion:</b> <b>Frauen und Männer an der Macht: Vorurteile, Hindernisse und Perspektiven</b> <b>Prof. Dr. Heather Hofmeister</b>, Goethe-Universität Frankfurt am Main</p> <p><b>11.00 Aktive Kaffeepause mit Infoplattform im Foyer</b></p> <p><b>11.30 Blick in die Praxis:</b> <b>3 parallele Foren mit Personalverantwortlichen aus dem Öffentlichen Sektor und aus der Privatwirtschaft</b></p> <p><b>13.00 Aktive Mittagspause mit Infoplattform im Foyer</b></p> <p><b>14.00 Blick in die Praxis:</b> <b>3 parallele Foren mit Personalverantwortlichen aus dem Öffentlichen Sektor und aus der Privatwirtschaft</b></p> <p><b>15.30 Kaffeepause</b></p> <p><b>16.00 Lemmodul: Die Macht der Kommunikation</b> <b>Dr. Jutta Lang</b>, Generalsekretärin Führungsakademie Baden-Württemberg</p> <p><b>16.45 Ende der Veranstaltung</b></p>	<h3>Foren</h3> <p><b>Forum 1: Macht 4.0 – Zukunftsszenarien entwickeln</b> Kreativwerkstatt Verwaltung 2030</p> <p><b>Themenfelder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leadership im Zeitalter der Digitalisierung</li> <li>• Geschlechtsspezifische Machtkonzepte</li> <li>• Gestaltungsspielräume und Verantwortung</li> </ul> <p><b>Moderation:</b> <b>Ulrike Bauer, Katja Schwarz</b>, Führungsakademie Baden-Württemberg</p> <p><b>Forum 2: Neue Wege der Macht – Karrieren ermöglichen</b></p> <p><b>Impulse</b> <b>Dr. Gerhard Mersmann</b>, Stadtverwaltung Mannheim: Wie weiblich ist unsere Strategie? <b>Dr. Ute Preisung</b>, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin: Geteilte Macht = halbe Macht? Im Tandem zum Erfolg</p> <p><b>Moderation:</b> <b>Stephanie Bundel</b>, Familienforschung Baden-Württemberg</p> <p><b>Forum 3: Ein Jahr nach #metoo – Gesprächsrunde</b></p> <p><b>Gäste</b> <b>Rotraud Konec</b>, Gleichstellungsreferentin, Universität Hohenheim <b>Janina Hessenauer</b>, Beauftragte für Chancengleichheit, Polizeipräsidium Ludwigsburg &amp; Vorstand, ENP Deutschland e.V. <b>Jutta Uchmann</b>, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht, Karlsruhe <b>Robin Büttner</b>, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin</p> <p><b>Moderation:</b> <b>Angela Müller-Schreckenberger</b>, Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg</p> <p><b>Aktive Pausen mit Infoplattform im Foyer</b></p> <p>Diese Partner freuen sich auf Ihren Besuch und auf Gespräche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Familienforschung Baden-Württemberg</li> <li>• Führungsakademie Baden-Württemberg</li> <li>• Antidiskriminierungsstelle des Bundes</li> <li>• Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**VII. Berichte der Dekane aus den Fakultäten**



# Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

**01.01.2018 – 31.12.2018**

## Inhaltsverzeichnis:

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

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

**Tab. 1: Studierende (Stand: 19.11.2018)**

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2018 - 31.12.2018			1. 1. 2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. * (fakultätsübergreifend)	126	73,5	58,3%	217	132	60,8%
Agrarwissenschaft B.Sc.	751	399	53,1%	774	395	51,0%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	385	166	43,1%	383	165	43,1%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende **	42	19	45,2%			
Agricultural Economics M.Sc.	83	31	37,3%	82	29	35,4%
Agribusiness M.Sc.	136	60	44,1%	144	58	40,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	46	24	52,2%	59	31	52,5%
Bioeconomy M.Sc. *** (fakultätsübergreifend)	39,7	20	50,4%	120	56	46,7%
Crop Sciences M.Sc.	82	35	42,7%	79	34	43,0%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	92	63	68,5%	101	66	65,3%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	43	28	65,1%	38	27	71,1%
Landscape Ecology M.Sc.	44	29	65,9%	42	27	64,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	165	52	31,5%	190	66	34,7%

<sup>1</sup> Sämtliche Zahlen stammen von APO5; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	32	5	15,6%	36	10	27,8%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	95	63	66,3%	93	69	74,2%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	175	90	51,4%	178	88	49,4%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	58	31	53,4%	56	30	53,6%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>2394,7</b>	<b>1188,5</b>	<b>49,6%</b>	<b>2592</b>	<b>1283</b>	<b>49,5%</b>

\* Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 1 gelistet sind für das Studienjahr 2017 / 2018 alle Studierenden, für das Studienjahr 2018 / 2019 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).

\*\* Für das Studienjahr 2017 / 2018 sind keine Zahlen verfügbar.

\*\*\* Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In der Tabelle 1 gelistet sind für das Studienjahr 2017 / 2018 alle Studierenden, für das Studienjahr 2018 / 2019 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

**Tab 2: Neuimmatrikulationen 2018/19 (Stand: 30.03.2019)**

Studiengang	Studienjahr 2018 / 2019			Studienjahr 2017 / 2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. *	50,5	29	57,4%	41,5	24	57,8%
Agrarwissenschaften - B.Sc.	250	142	56,8%	272	136	50,0%
Agrarwissenschaften M.Sc.	148	64	43,2%	154	68	44,2%
Agricultural Economics M.Sc.	29	10	34,5%	23	7	30,4%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	8	4	50,0%	14	8	57,1%
Agribusiness M.Sc.	45	19	42,2%	50	23	46,0%
Bioeconomy M.Sc. **	11	6,7	60,9%	11,7	6,3	53,8%
Crop Sciences M.Sc.	28	11	39,3%	17	8	47,1%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	29	20	69,0%	25	15	60,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	16	10	62,5%	18	12	66,7%
Landscape Ecology - Master	14	9	64,3%	21	16	76,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	57	13	22,8%	68	19	27,9%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	14	3	21%	9	1	11,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	27	13	48,1%	35	25	71,4%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>726,5</b>	<b>353,7</b>	<b>48,7%</b>	<b>759,2</b>	<b>368,3</b>	<b>48,5%</b>



- \* Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 2 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- \*\* 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 2017/18(Stand: 25.03.2019)**

		Absolvent/-innen 2017/2018			Absolvent/-innen 2016/2017		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft	Bachelor	142	71	50,0%	151	69	45,7%
Agrarwissenschaften	Master	130	57	43,8%	124	59	47,6%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics	Master	24	8	33,3%	35	18	51,4%
Agrarbiologie *	Bachelor	18,5	13,5	73,0%	25	18	72,0%
Agrarbiologie	Master	1	0	0,0%	6	5	83,3%
Agribusiness	Master	46	16	34,8%	64	38	59,4%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics	Master	19	10	52,6%	16	8	50,0%
Bioeconomy **	Master	10,3	4	38,8%	5	2	40,0%
Crop Sciences	Master	17	8	47,1%	26	10	38,5%
Environmental Protection and Agricultural Food Production	Master	30	18	60,0%	28	13	46,4%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity	Master	9	7	77,8%	24	19	79,2%
Landscape Ecology	Master	7	6	85,7%	5	2	40,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Bachelor	15	4	26,7%	19	6	31,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Master	18	6	33,3%	19	9	47,4%
Organic Agriculture and Food Systems	Master	21	16	76,2%	32	22	68,8%
<b>Gesamtzahl Fakultät A</b>		<b>507,8</b>	<b>244,5</b>	<b>48,1%</b>	<b>579</b>	<b>298</b>	<b>51,5%</b>

- \* Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 3 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- \*\* 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 [%]
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
2013/14	68	40	28	41,2

\* 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 [%]
2018	1	1	0	0,0
2017	1	1	0	0,0
2016	1	1	0	0,0
2015	3	2	1	33,3
2014	1	1	0	0,0
2013	2	0	2	100,0

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

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2018	45	33	12	26,7
2017	46	35	11	23,9
2016	45	33	12	26,7
2015	45	33	12	26,7
2014	45	36	9	20,0
2013	45	36	9	20,0

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

**6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)**

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2018	155	83	72	46,5
2017	156	92	64	41,0
2016	164	95	69	42,1
2015	197	124	73	37,1
2014	146	83	63	43,2
2013	136	77	59	43,4

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### 6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2018	169	94	75	44,4
2017	147	83	64	43,5
2016	129	70	59	45,7
2015	138	73	65	47,1
2014	147	76	71	48,3
2013	177	94	83	46,9

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### 7: Zusammensetzung Fakultätsgremien

Die Zahlen für die Zusammensetzung der Fakultätsgremien wurden erstmals in den Bericht 2016 aufgenommen. Im Fakultätsvorstand ist derzeit keine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 31,1 %, im Wissenschaftlichen Dienst 50,0 %, 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 2018 mit 49,6 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2018/19 ist mit 48,7 % immer noch nahezu ausgeglichen (Tab. 2) und kaum verändert zum Vorjahr. 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 geringfügig verringert und liegt nun bei 48,1 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 26,7 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Jedoch wurde im Jahr 2017 unter den zwei Neubesetzungen eine Frau berufen und im Jahr 2018 wurden von sieben Neubesetzungen 5 Frauen berufen was einem Anteil von 71,4 % entspricht. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 49,1 %, der Tiefpunkt von 2014/15 von 41,0 % scheint damit endgültig überwunden (Tab. 4). Während die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften bis zum Jahr 2011 stetig angestiegen ist, stagniert sie während der letzten drei Jahre bei einer Habilitation pro Jahr (Tab. 5). In den Jahren 2016-2018 gab es jeweils nur einen männlichen Habilitanden und keine Frau. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Trotz der geringen Abnahme der wissenschaftlich Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau) ist der Frauenanteil wieder leicht von 41,0 % (2017) auf 46,5 % (2018) gestiegen und dokumentiert nach dem Abwärtstrend im vergangenen Jahr wieder einen deutlichen Anstieg. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Jahren vor 2016 weiterhin etwas geringer und der Anteil an Frauen liegt nun bei 44,4 %, allerdings rund einen Prozentpunkt höher als 2017.

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 46,5 % und geht damit in Richtung einer ausgeglichenen Beschäftigung von Frauen und Männern. Ziel sollte es auch hier sein, diesen Anteil zu halten.
- 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.

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 2018/19 (Stand: 19.11.2018) waren 58 Studierende im Promotionsstudiengang der Fakultät Agrarwissenschaften eingeschrieben, darunter waren 31 Frauen (53,4 %).

#### **3.2 Abbau strukturentbedingter Nachteile**

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

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

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

Bei den Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt weiter 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

Fakultät Naturwissenschaften  
Dekanat

Prof. Dr. Uwe Beifuß  
Dekan

**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften  
zur  
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags  
im Jahr 2018**

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

Der vorliegende Bericht beschreibt zusammenfassend den aktuellen Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen des wissenschaftlichen Dienstes in der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim. Die wichtigsten Eckdaten hierfür wurden statistisch erfasst und für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2018) dargestellt. Der Leitgedanke der Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von Geschlecht oder ethnischer und sozialer Herkunft, ist im Gleichstellungsplan der Universität verankert. Grundlage hierfür sind die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg zur Konsolidierung der Chancengleichheit und deren Sicherung als Aufgabe insbesondere auch der Hochschulleitung. Die Darstellung der konkreten Umsetzung und praktischen Implementierung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist Aufgabe dieses Berichtes.

In der folgenden Tabelle (Tab. 1) sind für die verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowohl die absolute Gesamtzahl an Personen (oberer Tabellenteil) als auch der prozentuale Anteil von Frauen (unterer Tabellenteil) zusammenfassend dargestellt. Für einen Vergleich sind zusätzlich die Zahlen für die Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben (rechter Teil der Tabelle). Die Darstellung soll einen schnellen Überblick über die gesamte Entwicklung der Zahlen geben und erfolgt daher fachbereichs- und studiengangübergreifend. Eine Diskussion spezifischer Zahlen zu einzelnen Personengruppen und Studiengängen erfolgt in den folgenden Abschnitten.



**Tabelle 1:** Entwicklung der absoluten Anzahl der Personen (oben) sowie des Frauenanteils (unten) in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften und der Gesamtuniversität seit 2011. Die Tabelle wurde von A. Stintzi und D. Kiefer erstellt; die Daten wurden von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhoben.

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften								Gesamte Universität							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Studierende	1523	1638	1746	1714	1788	1824	1768	1886.7	9220	9628	9915	9853	9759	9638	9453	9235
Neuimmatrikulierte	460.5	560.5	543	454	619.3	574	483	547.5	2682	2932	2887	2835	2952	2921	2689	2630
Studienabschlüsse	412	332	367	377	380	382	391	434.8	1979	1979	2084	2195	2297	2192	2029	2047
Promotionen	38	34	50	47	31	31	33	40	127	134	138	149	148	120	138	129
Mittelbau Drittmittel	95	100	86	90	87	83	87	93	339	413	350	313	300	288	321	346
Mittelbau Planstellen	120	126	133	135	130	131	136	129	482	455	491	526	516	539	519	502
Mittelbau befristet	180	194	186	193	186	183	192	191	684	732	706	699	682	695	699	708
Mittelbau unbefristet	35	32	33	32	31	31	31	31	133	136	135	140	134	132	141	140
Mittelbau Vollzeit	79	78	70	71	70	75	71	82	370	377	327	325	350	332	340	337
Mittelbau Teilzeit	147	169	149	154	147	139	152	140	451	491	514	514	466	495	500	511
Einstellungen gesamt	75	66	50	53	51	58	58	48	268	241	207	215	199	262	224	222
Habilitationen	2	0	1	2	0	2	3	3	9	5	4	3	3	3	6	5
Professorinnen/Professoren	33	32	35	37	37	36	34	38	114	114	121	125	126	124	118	122
<b>Frauenanteil in % bei den Statusgruppen</b>	<b>Fakultät Naturwissenschaften</b>								<b>Gesamte Universität</b>							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Studierende	75.9	76.9	76.5	74.9	76.5	76.7	76.1	75.1	55.8	56.2	56.4	56	56.9	56.7	56.8	56.9
Neuimmatrikulierte	78.8	75.3	76.3	76.1	73.7	76.1	76.1	76.1	57.3	56.9	57.7	54.2	57.5	56.8	56.5	56.3
Studienabschlüsse	79.9	76.8	76	83.3	73.4	78.5	82.1	77.6	58.5	58	58.3	59.3	57.2	58.3	58.6	59.6
Promotionen	63.2	70.6	60	59.6	64.5	54.8	51.5	65	48	50	47.8	43.6	45.3	48.3	47.8	48.1
Mittelbau Drittmittel	61.1	63	61.6	55.6	55.2	54.2	54	55.9	47.2	51.8	49.3	48.2	48.3	49.3	47.7	48.3
Mittelbau Planstellen	42.5	51.6	53.4	54.1	52.3	51.9	55.1	47.3	44.4	42.6	44.2	44.5	42.2	40.6	43.9	45
Mittelbau befristet	57.3	60.8	60.8	58.5	56.5	55.7	57.3	52.9	50.6	50.1	49.4	48.6	46.8	46.6	47.2	48.4
Mittelbau unbefristet	28.2	31.3	33.3	31.3	35.5	35.5	38.7	38.7	30.8	30.1	31.1	32.1	32.8	28	36.2	35.7
Mittelbau Vollzeit	34.2	31.5	38.6	31	34.3	40	39.4	39	35.6	35.8	32.4	29.2	30.6	30.1	31.8	34.1
Mittelbau Teilzeit	63.8	55.6	65.1	65.6	62.6	59.7	61.8	57.9	55.6	55.6	55.1	56.4	54.9	52.7	54.6	54.4
Einstellungen gesamt	64	74.2	54	54	56.9	62.1	65.5	50	57.8	57.7	50.7	51.2	54.3	46.2	57.5	61.3
Habilitationen	0	0	0	50	0	50	0	66.7	66.7	60	0	33.3	33.3	33.3	16.7	40
Professorinnen/Professoren	12.1	15.6	17.1	16.2	16.2	16.7	17.6	23.7	14	17.5	20.7	21.6	24.6	25	23.7	26.2

Die Studierendenzahlen in der Fakultät Naturwissenschaften haben über den verzeichneten Zeitraum 2011-2018 im Berichtszeitraum ihren Höhepunkt erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahlen sehr deutlich gesteigert. Dieser Trend liegt entgegen der Tendenz der Gesamtuniversität, wo seit fünf Jahren kontinuierlich fallende Studierendenzahlen zu verzeichnen sind.

Der Frauenanteil ist in der Fakultät Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen weiterhin relativ konstant, aber auch meist etwas höher als in der Gesamtuniversität. Bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen; jedoch schwankt der Frauenanteil bei den Promotionen insgesamt recht stark über die Jahre. Erfreulicherweise konnte in diesem Jahr erstmalig eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils von 17,6% auf fast 24% bei den Professuren erreicht werden und die Fakultät Naturwissenschaften konnte somit deutlich an den entsprechenden Anteil von etwa 26% in der Gesamtuniversität aufschließen. Auch haben sich im Berichtszeitraum zwei Frauen und ein Mann habilitiert.

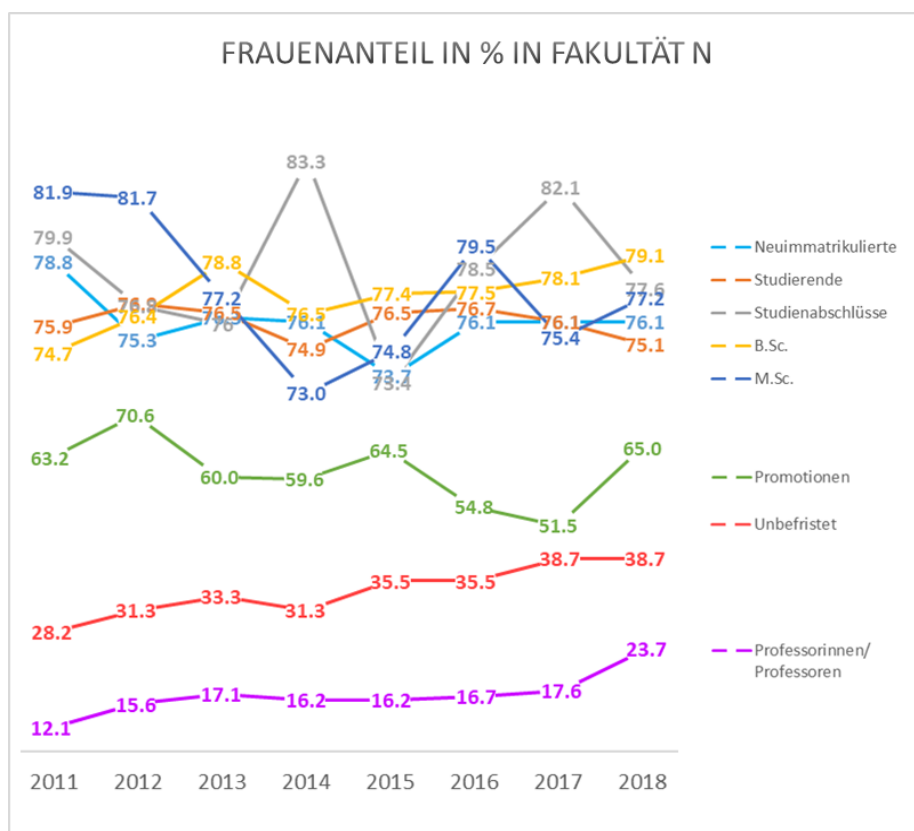


Abb. 1: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011.

- bei den Qualifizierungsstufen (Abb. 1, obere Kurven) vom Studienbeginn bis zum Masterabschluss liegt der Frauenanteil weiterhin grob zwischen 75% und 80%. Auch ist im erfassten Zeitraum nach wie vor keine nennenswerte Veränderung oder ein Trend zu erkennen.
- In den höheren Qualifizierungsstufen ab der Promotion werden die Frauenanteile mit steigender Qualifizierung geringer. Im Vergleich mit den Vorjahreswerten ist jedoch eine Stabilisierung (unbefristete Stellen) bzw. sogar eine Steigerung (Promotionen, Professuren) deutlich zu sehen.

Die Qualifizierungsstufe der Habilitation (drei im Jahr 2018, davon zwei von Frauen) wurde graphisch nicht berücksichtigt, da die Zahlen wie schon in den vergangenen Jahren viel zu niedrig sind, um statistische Aussagen treffen zu können.

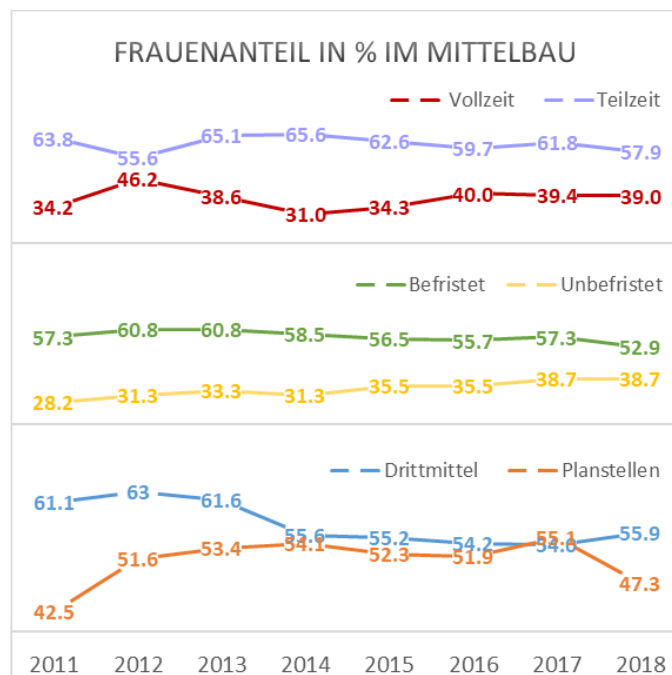


Abb. 2: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2011.

- Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau (Abb. 2) ist im Wesentlichen ausgewogen. Bei den unbefristeten Planstellen sollte darauf geachtet werden, die stabile Tendenz einer allmählichen Steigerung des Frauenanteils weiter zu stärken. Bei den Planstellen ist ein erhebliches Absinken des Frauenanteils für den Berichtszeitraum deutlich (untere Kurven). Dies erklärt sich dadurch, dass in der Fakultät Naturwissenschaften im Berichtszeitraum nur 50% der freiwerdenden Stellen im wissenschaftlichen Dienst mit Frauen besetzt worden sind im Vergleich zu über 65% im Vorjahr. In den beiden anderen

Fakultäten ist hingegen eine Steigerung des Frauenanteils bei den Neueinstellungen zu verzeichnen. Der Mittelwert des Frauenanteils bei Neueinstellungen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst beträgt bei der Gesamtuniversität 61,3%.

## II. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

### 1. Studierende

In der Fakultät N findet sich seit Jahren konstant ein Frauenanteil von etwa 75%. Es bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Studiengängen (Abb.3). Wie schon seit Jahren weisen alle ernährungswissenschaftlichen Studiengänge Frauenanteile von meist über 90% auf. Im Masterstudiengang Ernährungsmedizin ist der Frauenanteil nochmals gestiegen und liegt mit fast 96% am höchsten in der gesamten Fakultät. Der Studiengang MSc Earth System Science ist weiterhin das Fach mit dem geringsten Frauenanteil, der auch im Berichtszeitraum gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken ist. Annähernd ausgewogene Frauenanteile weisen die fakultätsübergreifenden Studiengänge BSc Agrarbiologie und MSc Bioeconomy sowie der MSc Studiengang Food Biotechnology auf.

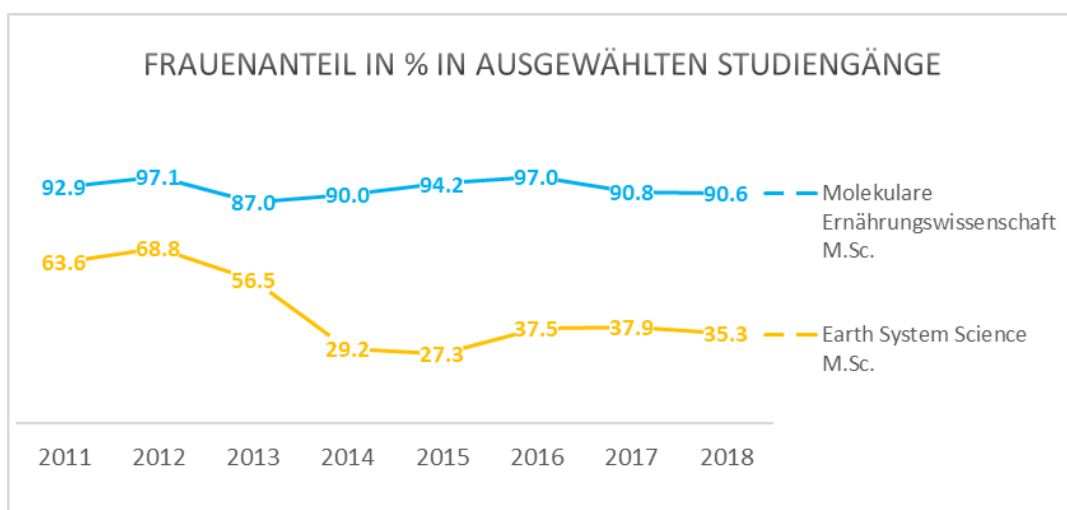


Abb. 3: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in beispielhaft ausgewählten Studiengängen (Studiengänge mit erheblicher Abweichung von einer Geschlechter-Parität).

Bei den Neuimmatrikulationen zeichnen sich mit wenigen Ausnahmen stabile oder sinkende Frauenanteile für die einzelnen Studiengänge ab, so dass für die kommende Berichtsperiode eine bessere Ausgewogenheit bei der Geschlechterparität erwartet werden kann. Bei den Studiengängen der Ernährungswissenschaften, insbesondere MSc Molekulare EW und BSc EW sind die Frauenanteile bei den Neuimmatrikulationen gegenüber dem Vorjahr nochmals gestiegen und betragen über 95% für das Studienjahr 2018/2019. Bei den Masterstudiengängen der Lebensmittelwissenschaften (MSc Food Biotechnology, MSc Food Science and Engineering) ist der Frauenanteil hingegen gesunken, so dass hier eine gute Tendenz hin zu einer ausgeglichenen Geschlechterparität sichtbar wird.

## **2. Promotionen**

Auf der Qualifizierungsstufe der Promotionen ist im Berichtszeitraum eine Stärkung des Frauenanteils (65%) zu erkennen. Dies ist der höchste Frauenanteil seit fünf Jahren. Zwar ist ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis grundsätzlich angestrebt, jedoch sinkt der Frauenanteil noch immer mit steigender Qualifizierungsstufe. Im Anschluss an die Promotion ist eine wissenschaftliche oder Hochschulkarriere offensichtlich keine wirklich attraktive Option insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen. Die Graduiertenakademie muss die Beratung in der Work-Life-Balance während der Qualifizierungsphase während und nach der Promotion verbessern. Die Implementierung flexibler und familienfreundlicher Modelle in die Strukturen der Graduiertenakademie könnte optimiert werden durch bessere Vernetzung mit den Angeboten der Gleichstellungsstelle der Universität und auch beispielweise spezifische Unterstützung bei Bewerbungen von Frauen auf Habilitationsstellen oder (Junior)professuren.

## **3. Mittelbau**

Wie in Abb. 2 dargestellt, sind im akademischen Mittelbau die Frauen bei der Besetzung unbefristeter Planstellen mit unter 40% noch immer etwas unterrepräsentiert. Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum konnte dabei auch keine Verbesserung erzielt werden. Es muss weiterhin auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter in dieser wichtigen Statusgruppe der Universität hingearbeitet werden.

#### **4. Habilitationen und Professuren**

Im Berichtszeitraum haben sich in der Fakultät N drei Personen, darunter zwei Frauen habilitiert. Insgesamt ist die Universitätskarriere angesichts dieser geringen Zahlen weiterhin offenbar eher unattraktiv; positiv ist jedoch sicher, dass Frauen sich im Berichtszeitraum häufiger als in den Jahren zuvor für eine akademische Qualifizierung nach der Promotion entschieden haben.

Bei der Besetzung von Professuren in der Fakultät N haben im Berichtszeitraum zwei Frauen und drei Männer einen Ruf an die Universität Hohenheim angenommen. Eine Professorin ist dabei auf eine Juniorprofessur berufen worden. Die Fakultät N hat durch die Neuberufungen zweier Frauen einen Anteil weiblich besetzter Professuren von fast 24% erreicht und kann damit die im letzten Gleichstellungsplan der Universität angestrebte Zielvorgabe von mindestens 20% Frauenanteil erfüllen. Dem langfristigen Ziel einer paritätischen Geschlechterverteilung auch bei den Professuren ist die Fakultät N und auch die Universität als Ganzes somit nähergekommen, aber es muss weiterhin daran gearbeitet werden, attraktive Lehr- und Forschungsbedingungen insbesondere auch für Hochschullehrerinnen anzubieten.

#### **6. Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)**

In den Universitätsgremien sind die Frauen im Wesentlichen entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert. Der vierköpfige Vorstand der Fakultät N ist mit einer Professorin zu einem Viertel weiblich besetzt, was ebenfalls dem Anteil der Professorinnen in der Gesamtfakultät entspricht. Im Senat ist bisher allerdings kein weibliches Wahlmitglied der Professorenschaft vertreten. Frauen dieser Statusgruppe sind daher aufgerufen, sich für dieses Gremium einzusetzen und zu bewerben.

### III. Maßnahmen

- Als spezifisch für Frauen konzipierte Maßnahme zur Karriereplanung ist das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim für Gründerinnen (Entrepreneurin) angelaufen. Dieses wird seit 2017, zunächst bis 2021, in Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU) durchgeführt und vom Land über die CoMenT-Ausschreibung als „Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“ auch finanziell unterstützt. Das Projekt steht allen Absolventinnen der Universität Hohenheim vom Bachelor bis zur Postdoktorandin 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 2019), *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm, Einreichungstermin 31. Juli 2019, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2019, Lise-Meitner-Exzellenzprogramm der MPG, themen- und terminoffen) sei hier hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuerinnen und Betreuer qualifizierter Frauen sollen diese auf die Förderprogramme ansprechen und bei der Antragstellung unterstützen.
- Qualifizierte Frauen und Männer in **Familiensituationen** (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkonditionen z.B. bei einer Förderung durch die Alexander-von-Humboldt-Stiftung ([humboldt-foundation.de](http://humboldt-foundation.de)). Es gibt einige kleinere Stiftungen und Fördermöglichkeiten für qualifizierte Frauen wie z.B. die Runnebaum-Stiftung, die Auslandsstipendien für Medizinerinnen und Naturwissenschaftlerinnen mit zusätzlichen Unterstützungsmöglichkeiten für Frauen mit Kindern vergibt. Auch die Robert-Bosch-Stiftung und die Rosa-Luxemburg-Stiftung bieten spezielle Fördermöglichkeiten für junge Frauen in akademischen Karrierestufen insbesondere auf der Ebene der Promotion und der frühen Postdoc-Phase an.

Die Fakultät Naturwissenschaften setzt sich für die Förderung insbesondere des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ein. Dabei achtet sie auf die im Genderkonzept der Universität Hohenheim verankerte Umsetzung der Chancengleichheit für alle im Wissenschaftsbetrieb tätigen Menschen. Diesen Grundsätzen folgend unterstützt die Fakultät Naturwissenschaften die Ziele der Parität von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen.

Stuttgart, den 7. Juni 2019

Prof. Dr. U. Beifuß

Dekan der Fakultät  
Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften



## **Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2018 bis 31.12.2018**

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 2018 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 56,9 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,8 auf 53,4 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (4953 Studierende, davon 2647 weiblich) leicht verringert. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr hingegen um 3,8 Prozentpunkte auf 57,7 Prozent gestiegen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2017/2018 über dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO und spiegelt nur noch bedingt ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider. Es zeigt sich hierin, dass weibliche Studierende ihr Studium im Schnitt häufiger erfolgreich abschließen als männliche.

Bei den Studienanfänger\*innen der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2018/2019 von 54,0 Prozent im Vorjahr auf 52,3 Prozent leicht gesunken und liegt damit erneut unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,3%). Eine Geschlechtergleichverteilung bei Studienanfänger\*innen ist damit auf Fakultätsebene nahezu erreicht.

Die großen Unterschiede des Anteils weiblicher Studienanfänger in den Studiengängen der Fakultät WISO ist allerdings 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 dominiert. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden, den Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird. Dies könnte beispielsweise durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Wirtschaftspädagogik ist 2018 im Vergleich zum Vorjahr bei den Neuimmatrikulationen von 68,5 auf 62,0 Prozent erneut gesunken und nähert sich somit langsam aber stetig einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung an.

**Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2018/2019 nach Studiengängen**

<b>Studiengang</b>	<b>Frauenanteil in Prozent</b>
Bioeconomy M.Sc.	60,9%
Economics M.Sc.	41,9%
International Business and Economics M.Sc.	61,4%
Kommunikationswissenschaft und Medienforschung M.A.	81,4%
Kommunikationsmanagement M.A.	92,1%
Kommunikationswissenschaft B.A.	79,2%
Management M.Sc.	55,6%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	24,0%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	57,1%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	62,0%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	41,9%
<b>Summe Fakultät W</b>	<b>52,3%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>56,3%</b>

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)  
(Stichtag: 30.03.2019)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen (657) auf 41,9 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr (47,2 Prozent), gesunken. Die Zielmarke von 50 Prozent ist für den aktuellen Jahrgang somit wieder weiter entfernt.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier liegt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender bei 24,0 Prozent, mit leicht steigender Tendenz im Vergleich zum Vorjahr (23,5 Prozent). Es sollte weiterhin versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Master-Studiengang Economics hat sich der Anteil weiblicher Studierender mit 41,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr (35,3 Prozent) deutlich erhöht, sodass sich hier das Ungleichgewicht der Geschlechter verringert hat.

### **Stellenverteilung**

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO von 39,6 Prozent auf 43,9 Prozent gestiegen. Trotzdem hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2017), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, erneut verfehlt, ist diesem Ziel jedoch zumindest wieder etwas näher gekommen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin

deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,4 Prozent sowie der Absolventen von 57,7 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass drei Frauen im Mittelbau eine unbefristete Anstellung haben (3 von 15, entspricht 20 Prozent). Bei den befristeten Anstellungen (79 von 172, entspricht 45,9 Prozent) sieht die Situation etwas anders aus, aber auch hier sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 22 von 68 (32,4 Prozent) Vollzeitstellen im Vergleich zu 60 von 119 Teilzeitstellen (50,4 Prozent) mit Frauen besetzt.

**Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2018**

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
<b>Professuren</b> (Planstellen incl. 2012-Professuren)	45		
- davon besetzt	40	12	30
<b>Mittelbau</b>			
- Gesamt	187	82	43,9
- auf Planstellen	156	68	43,6
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	31	14	45,2

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

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät 40 Professuren besetzt, zwölf davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 30 Prozent und im Vergleich zum Vorjahr (26,8 Prozent) einer Erhöhung von 3,2 Prozentpunkten entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO auch in 2018 wieder erreicht worden.

## **Einstellungsverhalten**

Im Jahr 2018 wurde an der Fakultät WISO insgesamt ein Ruf erteilt und angenommen, der an einen männlichen Bewerber ging. Dies steht im Kontrast zum Anteil der weiblichen Berufungen an der Universität insgesamt, in welchen auch die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften einbezogen sind. Hier zeigt sich ein ausgeglichenes Bild und es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 53,8 Prozent (7 von 13). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering, sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

In der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen insgesamt gemäß vorliegender Zahlen weiterhin relativ gering mit 39,3 Prozent (44 von 112). Damit liegt der

Frauenanteil bei den Bewerber\*innen sehr deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 57,7 Prozent.

Eine im Vergleich zum Vorjahr eher negative Entwicklung zeigt die Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil von 52,0 Prozent auf 48,3 Prozent um 3,7 Prozentpunkte gesunken (28 von 58). Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO von 55,4 Prozent auf 63,6 Prozent deutlich gestiegen. Dies trägt zur Erreichung des Ziels, den Anteil weiblicher Promovierender weiter zu steigern, bei, allerdings sollte dies möglichst über alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen gleichermaßen realisiert werden.

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 2018 im Vergleich zum Vorjahr um 16,7 Prozentpunkte gesunken und liegt nun bei 25,0 Prozent (8 von 32). Trotz der begrenzten Aussagekraft aufgrund der relativ geringen absoluten Zahlen ist diese Tendenz sehr kritisch zu sehen. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO eine abgeschlossene Habilitation, wobei es sich um einen männlichen Habilitanden handelt.

### **Fakultätsrat**

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2018 insgesamt ein Frauenanteil von 33,3 Prozent (19 von 57). Hierbei fällt auf, dass der Fakultätsvorstand mit keiner Frau (0 von 4) besetzt ist. In den Gremien der Professor/-innen (34,1 Prozent) und des wissenschaftlichen Dienstes (25,0 Prozent) ergibt sich ein etwas besseres und bei den Studierenden (50,0 Prozent) und den sonstigen Angestellten (50,0 Prozent) sogar ein ausgeglichenes Bild 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 „Wunschmentorinnen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,
- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell-Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen aber zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf 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 weiblicher Wissenschaftler\*innen 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.

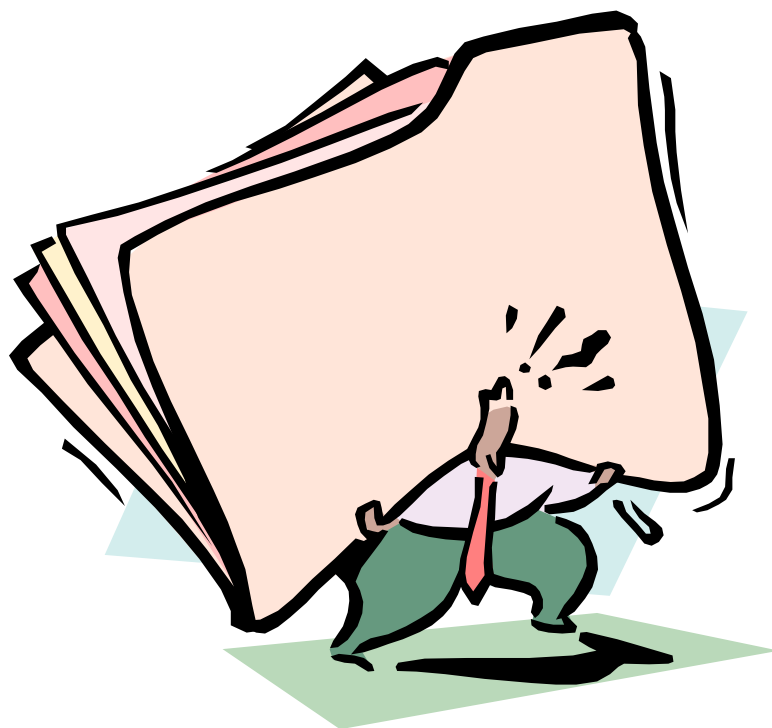
## **Fazit**

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2018 dem an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil aber auch im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und das obwohl die Anzahl weiblicher Bewerbungen nach wie vor deutlich unter

der 50%-Grenze liegt. Bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation ebenfalls verbessert. Sie ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt mit 30% Frauenanteil aber über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (26,2%) sowie auch über den Anteilen auf Bundesebene (2017: 24%) sowie Landesebene (2017: 21,4%). Zur weiteren Erhöhung des Anteils von Professorinnen sollten neben der aktiven Rekrutierung auch andere Maßnahmen, vor allem in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss von Promotionen und Habilitationen umgesetzt werden. Hier weist die Fakultät im Berichtszeitraum eine schlechte Bilanz auf.

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. Diesbezüglich werden aktuell Workshops durchgeführt, deren Ergebnisse baldmöglichst von einer eher konzeptionellen Ebene auf eine Handlungsebene überführt werden sollten. Eine Überprüfung diesbezüglicher Zielerreichung erfordert u.a. auch, dass in einem entsprechenden Berichtswesen weitere Kriterien, über das Geschlecht hinaus, berücksichtigt werden.

## VIII. Pressespiegel



**in chronologischer Reihenfolge**

# Königin Catharina & Margarete v. Wrangell: Ausstellung zu den zwei wichtigsten Frauen der Uni-Geschichte [09.01.18]

**PRESSERUNDGANG Mo, 15. Jan. 2018, 11:00 Uhr mit Uni-Archivar / Ab 17.  
Januar 2018 öffentliche Dauerausstellung, Schloss Mittelbau, 70599 Stuttgart**

**Gut 100 Jahre liegen zwischen ihrem Wirken in Hohenheim, doch auf ihre Art schrieben beide Geschichte an der Universität Hohenheim in Stuttgart: Königin Catharina von Württemberg begründete mit ihrem Mann Wilhelm I. die Vorläuferin der Universität. Margarete von Wrangell lehrte und forschte hier Anfang des 20. Jahrhunderts als herausragende Forscherin und erste ordentliche Professorin Deutschlands. Anlässlich ihres 200jährigen Jubiläums widmet die Universität Hohenheim den beiden nun eine Doppel-Ausstellung im Schloss. Beim Presserundgang vor der offiziellen Eröffnung gibt der Historiker und Universitätsarchivar Prof. Dr. Ulrich Fellmeth eine Einführung in die Poster-Ausstellung. Als Teil der Veranstaltungen zum 200jährigen Universitätsjubiläum wird sie bis Oktober dauerhaft zu sehen sein. Anmeldung zum Presserundgang mit beiliegendem Antwortfax.**



[Den beiden wichtigsten Frauen der Uni-Geschichte widmet die Universität Hohenheim im Jubiläumsjahr eine Doppel-Ausstellung. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Dorothee Barsch / Uniarchiv | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

So unterschiedlich sie auf den ersten Blick erscheinen mögen, so lassen sich doch Parallelen finden zwischen Catharina von Württemberg und Margarete von Wrangell – zwei Frauen, deren Namen bis heute an der Universität Hohenheim nachhallen.

Beide wurden zum Beispiel in Russland geboren und kamen in Folge politischer Umwälzungen nach Württemberg: Catharinas Ehe mit dem württembergischen Thronfolger Wilhelm sollte nach Ende der Napoleonischen Kriege Frieden stiften zwischen den ehemaligen Gegnern Russland und Württemberg. Margarete von Wrangell, die einem alten deutsch-baltischen Adelsgeschlecht entstammte, wurde während der russischen Oktoberrevolution verhaftet und floh 1918 nach Deutschland.



## **Frauenpower für die Themen der Universität Hohenheim**

Unirektor Prof. Dr. Stephan Dabbert sieht ebenfalls eine Verbindung zwischen den beiden Frauen: „Beide einte die Leidenschaft für Themen, die auch heute noch das Profil der Universität prägen: Forschung und Lehre als Grundlage zur Ernährungssicherung der Menschheit und der effiziente Umgang mit begrenzten natürlichen Ressourcen.“

So verschrieb Catharina sich dem Kampf gegen Hunger und Armut und gründete gemeinsam mit Wilhelm I. Einrichtungen wie die „Landwirtschaftliche Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“, die Vorgängerin der heutigen Universität, das Königin-Katharina-Stift und die Landesbank Baden-Württemberg. Moderne Landwirtschaft, Bildung und wirtschaftliche Absicherung auch für die Ärmsten sollten verhindern, dass sich die Hungerkatastrophe von 1817 wiederholte.

Margarete von Wrangell forschte intensiv zur Phosphordüngung und leitete das Institut für Pflanzenernährung – bis heute ein zentrales Feld der agrarwissenschaftlichen Forschung an der Universität Hohenheim. Auf Ihrem Weg zur ersten ordentlichen Professorin Deutschlands musste sie auch gegen Widerstand vieler männlicher Kollegen ankämpfen. An ihre Rolle als Pionierin für Frauen im Bereich der Wissenschaft erinnert deshalb heute das Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium für Frauen, mit dem seit Juni 2017 auch eine Forscherin der Universität Hohenheim gefördert wird.

„Im Jubiläumsjahr sind Catharina von Württemberg und Margarete von Wrangell deshalb aktueller denn je,“ fasst der Rektor zusammen. Es stehe jedoch nicht zu befürchten, dass die Doppel-Ausstellung anderen bedeutenden Persönlichkeiten aus der Universitätsgeschichte das Rampenlicht stiehlt: Eine Reihe von ihnen wird in einem zusätzlichen begehbaren „Walk of Fame“ ab Januar ebenfalls vorgestellt.

## **Hintergrund: 200 Jahre Universität Hohenheim**

Bildung und Forschung als Schlüssel zum Überleben: Auf diesem Gedanken gründeten König Wilhelm von Württemberg und Königin Katharina im Jahr 1818 die damalige „Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“ – die Vorläuferin der heutigen Universität. Anlass waren eine Klimakatastrophe, Missernten und Hungersnöte nach dem „Jahr ohne Sommer“. Ausgelöst hatte sie der indonesische Vulkan Tambora, der 1815 Tonnen von Asche und Staub mit der Sprengkraft von 170.000 Hiroshima-Bomben in die Atmosphäre spie.

200 Jahre später folgt die Universität Hohenheim ihrem Gründungsauftrag, durch Forschung und Lehre Beiträge zur Lösung globaler Herausforderungen zu liefern. Im Jubiläumsjahr 2018 feiert sie diese Arbeit mit über 150 Veranstaltungen. Themen wie Ernährung und Gesundheit, Klima, Wasser und Ökosysteme, soziale Ungleichheit oder auch Bioökonomie spielen dabei ebenso eine Rolle wie die kulturellen Aspekte des Campuslebens. Programm und Infos unter [www.uni-hohenheim.de/jubilaum2018](http://www.uni-hohenheim.de/jubilaum2018) und #hohenheim200 auf Facebook, Instagram und Twitter. *Text: Barsch / Klebs*

## **Kontakt für Medien:**

Prof. Dr. Ulrich Fellmeth, Universität Hohenheim, Universitätsarchiv  
T 0711 459-22119, E [fellmeth@uni-hohenheim.de](mailto:fellmeth@uni-hohenheim.de)

# Senat folgt Wahlvorschlägen: Zwei neue Prorektorinnen im Rektorat der Universität Hohenheim [07.02.18]

**Neu im Amt ab 1. April 2018: Prof. Dr. Korinna Huber (Lehre) und Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber (Forschung) / Prof. Dr. Andreas Pyka (Internationales) im Amt bestätigt**

**Mit Ablauf der regulären Amtszeit der Prorektoren zum 31.3.2018 gibt es zwei personelle Wechsel im Rektorat der Universität Hohenheim in Stuttgart. Dabei folgte der Senat heute in öffentlicher Sitzung den Vorschlägen von Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert. Gewählt wurden Prof. Dr. Korinna Huber als Prorektorin für Lehre und Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung. Für eine dritte Amtszeit als Prorektor für Internationales bestätigt wurde Prof. Dr. Andreas Pyka.**



[Zwei neue Prorektorinnen im Rektorat der Universität Hohenheim](#) | Bildquelle: [Universität Hohenheim / Angelika Emmerling](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Bei den Rektoratsmitgliedern, die mit Ende ihrer Amtszeit zum 31.3.2018 ausscheiden werden, handelt es sich um die amtierende Prorektorin für Lehre Prof. Dr. Iris Lewandowski und den amtierenden Prorektor für Forschung Prof. Dr. Andreas Schaller.

Grund für das Ausscheiden zum Ende der Amtszeit sind besonders große und erfolgreiche Forschungsprojekte, die beide noch während ihrer Amtszeit als Prorektoren eingeworben hatten. So leitet Prof. Dr. Lewandowski seit 1. Juni 2016 u.a. das multinationale EU-Projekt „GRowing Advanced industrial Crops on marginal lands for bioRefineries (GRACE)“ mit einem Fördervolumen von 15 Mio. Euro und 22 Partnern aus Universitäten, Agrarunternehmen und Industrie. Prof. Dr. Schaller leitet ab 1.4.2018 ein Teilprojekt des Sonderforschungsbereichs „Molekulare Kodierung von Spezifität in pflanzlichen Prozessen (SFB 1101)“ der Universität Tübingen und engagiert sich darüber hinaus in der Regionalen Forschungsallianz "Ertragsstabilität in dynamischen Umwelten".

## **Dank für Doppelengagement in Wissenschaftsmanagement und Forschung**

Seine Wahlvorschläge für die kommende Amtszeit nutzte Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert auch, um den amtierenden Prorektoren für „die fruchtbare und gewinnbringende

Zusammenarbeit“ zu danken. Dabei bezeugte er auch großes Verständnis für den Wunsch zweier Prorektoren, zurzeit keine weitere Amtszeit im Rektorat anzustreben.

„Während Sie im Rektorat wichtige Weichen für die Zukunft der Universität stellten, waren Sie wissenschaftlich auch noch besonders produktiv. Diesem Doppelengagement möchte ich meine Hochachtung zollen und freue mich darauf, dass Sie die Strahlkraft der Universität Hohenheim mit Ihren Projekten noch weiter zum Leuchten bringen werden.“

### **Wahlergebnisse im Detail**

Seitens des Senates wurden die Wahlvorschläge des Rektors in öffentlicher Sitzung einstimmig angenommen. Die einzelnen Wahlergebnisse bei jeweils 25 gültigen Stimmen:



Prof. Dr. Korinna Huber  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

- Prof. Dr. Korinna Huber als Prorektorin für Lehre: 25 Ja-Stimmen, keine Enthaltungen
- Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung: 25 Ja-Stimmen, keine Enthaltungen
- Prof. Dr. Andreas Pyka als Prorektor für Internationales: 23 Ja-Stimmen bei 2 Enthaltungen

Die Amtszeit der Prorektoren beträgt 3 Jahre.

Parallel zum Amtsantritt der frisch gewählten Prorektoren am 1.4.2018 beginnt auch die zweite Amtszeit des Rektors Prof. Dr. Dabbert, für die er bereits am 15.5.2017 durch den Senat und den Universitätsrat gewählt worden war. Die Amtszeit des Rektors beträgt 6 Jahre.

Vervollständigt wird das Rektorat durch die Kanzlerin Dr. Katrin Scheffer. Dr. Scheffer war am 2.12.2015 von Senat und Universitätsrat gewählt worden. Die Amtszeit der Kanzlerin beträgt 6 Jahre.

### **ZUR PERSON: Prof. Dr. Korinna Huber**

ist Leiterin des Fachgebiets „Funktionelle Anatomie“ am Institut für Nutztierwissenschaften der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Untersuchungen zur metabolischen Leistungsfähigkeit landwirtschaftlicher Nutztiere in Abhängigkeit von Genetik, Fütterung und Management. Hinzu kommen die Schwerpunkte Tiergesundheit und ökologische Verträglichkeit der heutigen landwirtschaftlichen Tierproduktion.

Die heutige Tierwissenschaftlerin wurde am 7.7.1960 in Heidelberg geboren und studierte Veterinärmedizin an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. 1988 wurde sie an der Ludwig-Maximilian-Universität in München promoviert, die Dissertation fertigte sie am Max-Planck-

Institut für Biochemie an. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität Gießen (1993-1997) und der Tierärztlichen Hochschule Hannover (1997-2008) einschließlich Habilitation (2004) folgte die Berufung auf die Professur für Ernährungs- und Stoffwechselphysiologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (2009). Im Juni 2015 erfolgte die Berufung an die Fakultät Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim.

**ZUR PERSON: Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber**



Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

ist Leiterin des Fachgebietes „Zelluläre Mikrobiologie“ am Institut für Mikrobiologie der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Grundlagenforschung zu Virulenz und Energiestoffwechsel in Mikroorganismen, insbesondere in dem Cholera-Erreger *Vibrio cholerae*, aber auch – in Kooperation mit der Fakultät Agrarwissenschaften – in typischen Bakterien des Pansen.

Die heutige Mikrobiologin wurde am 19.4.1967 in Freiburg i. Br. geboren und studierte Biologie an der Universität Konstanz, wo sie 1996 summa cum laude promoviert wurde. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit an der ETH Zürich (1996-2004) und der Universität Zürich (2004-2009) folgte die Berufung an die Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte sie sich u.a. als Präsidentin der Chemischen Gesellschaft Zürich (2006) und als Mitglied des Vorstands der „Empiris Foundation Brain Diseases“ (2005-2008) sowie an der Universität Hohenheim als Mitglied der Senatskommission Qualitätsmanagement, als Mitglied von Berufungskommissionen aller drei Fakultäten und als Mitglied der Studienkommission zur Vergabe von QSM-Mitteln.

**ZUR PERSON: Prof. Dr. Andreas Pyka**

ist Leiter des Fachgebietes Innovationsökonomik am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Hohenheim. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Innovationssysteme, Bioökonomie, Innovationsnetzwerke, Transformation zur Nachhaltigkeit und digitale Transformation.

Der heutige Innovationsökonom wurde am 7.5.1969 in Ichenhausen geboren und studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Augsburg, wo er 1999 promovierte. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit am Institut national de la recherche agronomique / Sociologie et économie de la recherche & développement (INRA/SERD) in Grenoble (1999-2000), an der Universität Augsburg (2000-2006), an den Austrian Research Centers in Wien (2002-2003) einschließlich Habilitation an der Universität Augsburg (2004) folgten eine Professur für Wirtschaftstheorie an der Universität Bremen (2006-2009), eine Gastprofessur an der TU

Delft in den Niederlanden (2007-2008) und der Ruf an die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte er sich u.a. als gewählter Mittelbauvertreter an der Universität Augsburg, als gewähltes Mitglied im Fachbereichsrat Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen, als Prodekan an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Hohenheim und seit 2011 als Prorektor für Internationalisierung der Universität Hohenheim.

### Weitere Informationen

- [Projekt GRACE](#)
- [SFB 1101](#)



Prof. Dr. Andreas Pyka  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer



Prof. Dr. Iris Lewandowski  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer



Prof. Dr. Andreas Schaller  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer

*Text: Klebs*

**Weltfrauentag:  
Ausstellung und Tagung „200 Jahre Frauen  
in Hohenheim“ [28.02.18]**

**6. März 2018, 10 Uhr: PRESSERUNDGANG / 8. März 2018, 10 Uhr:  
Eröffnung der Ausstellung im Spielhaus / 15.-16. März 2018: Tagung im  
Euroforum, Universität Hohenheim**

**Was heute fast schon selbstverständlich erscheint, war vor 200 Jahren undenkbar: Frauen hatten in den Hohenheimer Gründerjahren nicht viel zu sagen. Erst rund 100 Jahre später treten sie allmählich in Erscheinung. Heute sind mehr als die Hälfte der Studierenden an der Universität Hohenheim in Stuttgart weiblich. Im Jubiläumsjahr blickt die Universität Hohenheim zurück auf diese Entwicklung – und in die Zukunft: Zum Weltfrauentag am 8. März eröffnet sie die Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“, begleitet von der gleichnamigen Tagung am 15./16. März 2018.**



[Bildquelle: Archiv der Universität Hohenheim \(li., Mitte\), Universität Hohenheim / Eric A. Lichtenscheidt \(re.\) | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Der Ursprung der Universität Hohenheim geht maßgeblich auf das Engagement einer Frau zurück: Königin Catharina von Württemberg gründete 1818 die Landwirtschaftliche Versuchs- und Musteranstalt. „Doch bis Frauen an dieser Institution allmählich eine wahrnehmbare Rolle spielten, vergingen nahezu 100 Jahre“, erklärt Elke Lechner, die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit an der Universität Hohenheim.

### **8. März: Ausstellungseröffnung am Weltfrauentag**

Zum Internationalen Frauentag am 8. März eröffnet die Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“ im Spielhaus, dem Museum zur Geschichte Hohenheims im exotischen Garten. Bis zum 22. April 2018 sind dort unter anderem die Biografien von vier frühen Hohenheimerinnen nachgezeichnet.

„Nach Aktenlage nahm im Jahr 1909 erstmals eine Frau ein Beschäftigungsverhältnis als Schreibkraft auf“, berichtet Prof. Dr. Ulrich Fellmeth, der Leiter des Universitätsarchivs und des Museums. 1923 wurde mit der Agrikulturchemikerin Margarethe von Wrangell nicht nur die erste Professorin Hohenheims, sondern ganz Deutschlands, berufen. Die Berufsbezeichnung Laborantin führte in Hohenheim erstmals 1954 offiziell eine Frau.

Ein zweiter Schwerpunkt der Ausstellung ist die heutige Situation von Frauen an der Universität Hohenheim. „Das Augenmerk liegt dabei insbesondere auf Familienfreundlichkeit, Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich und Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Bereich“, so Elke Lechner.

### **Informationen zur Ausstellung**

- **PRESSERUNDGANG:** Dienstag, 6. März 2018, 10 Uhr: Anmeldung bitte mit beiliegendem Antwort-Fax.



- **Ausstellungs-Eröffnung:** Donnerstag, 8. März 2018, 10 - 12 Uhr
- Ort: Spielhausmuseum im exotischen Garten
- Öffnungszeiten im März: Sonn- und Feiertag 10 - 16 Uhr
- Öffnungszeiten im April: Samstag 14 - 17 Uhr, Sonn- und Feiertag 10 - 17 Uhr
- Die Ausstellung ist bis 22. April 2018 zu besichtigen.
- Der Eintritt ist frei.
- Führung nach Absprache möglich.

### **15. / 16. März: Tagung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“**

Am 15. und 16. März 2018 knüpft eine gleichnamige Tagung an die Ausstellung an. Sie widmet sich neben geschichtlichen Themen auch aktuellen Fragen wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, stellt die heutige Situation der an der Universität Hohenheim beschäftigten Frauen und der Wissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg dar und diskutiert die Frage, warum noch immer weniger Frauen als Männer in höheren Positionen zu finden sind.

#### **Informationen zur Tagung**

- Donnerstag, 15. März, 9:30 Uhr, bis Freitag, 16. März 2018
- Ort: Universität Hohenheim, Katharinasaal im Euroforum, Kirchnerstr. 3, 70599 Stuttgart
- Der Eintritt ist frei.
- Es ist keine Anmeldung erforderlich.

#### **Weitere Informationen zu Ausstellung und Tagung**

<https://200jahrefrauen.uni-hohenheim.de/>

#### **Hintergrund: 200 Jahre Universität Hohenheim**

Bildung und Forschung als Schlüssel zum Überleben: Auf diesem Gedanken gründeten König Wilhelm von Württemberg und Königin Catharina im Jahr 1818 die damalige „Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“ – die Vorläuferin der heutigen Universität. Anlass waren eine Klimakatastrophe, Missernten und Hungersnöte nach dem „Jahr ohne Sommer“. Ausgelöst hatte sie der indonesische Vulkan Tambora, der 1815 Tonnen von Asche und Staub mit der Sprengkraft von 170.000 Hiroshima-Bomben in die Atmosphäre spie.

200 Jahre später folgt die Universität Hohenheim ihrem Gründungsauftrag, durch Forschung und Lehre Beiträge zur Lösung globaler Herausforderungen zu liefern. Im Jubiläumsjahr 2018 feiert sie diese Arbeit mit 180 Veranstaltungen. Themen wie Ernährung und Gesundheit, Klima, Wasser und Ökosysteme, soziale Ungleichheit oder auch Bioökonomie spielen dabei ebenso eine Rolle wie die kulturellen Aspekte des Campuslebens. Programm und Infos unter <http://www.uni-hohenheim.de/jubilaem2018> und #hohenheim200 auf Facebook, Instagram und Twitter.

*Text: Elsner*

#### **Kontakt für Medien:**

# Schuljubiläum Königin-Katharina-Stift: Jubilare pflanzen Baum zu Ehren der Gründerin [22.03.18]

**Königin-Katharina-Stift gedenkt seiner Gründerin mit der Pflanzung einer Ulme im Stuttgarter Schlossgarten – tatkräftig unterstützt durch die drei Co-Jubilare.**

**Nicht nur die Universität Hohenheim in Stuttgart feiert 2018 ihr 200-jähriges Bestehen. Als Antwort auf die Hungersnöte und wirtschaftlichen Krisen gründeten 1818 Königin Katharina von Württemberg und ihr Mann Wilhelm I. außerdem die Württembergische Sparkasse, das Vorgänger-Institut der heutigen LBBW und das Landwirtschaftliche Hauptfest. Außerdem eröffnete sie das Königin-Katharina-Stift nach dem Vorbild einer Mädchenschule in St. Petersburg, um die Bildung der Mädchen zu fördern. Mit einer Vielzahl von Jubiläumsevents feiern die vier Jubilare ihren 200. Geburtstag.**



[Jubiläums-Baum in Sichtweite des Gymnasium: Die Co-Jubilare legen im Schneetreiben mit Hand an. Bild: Uni Hohenheim | Sabine Pfeiffer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Das Königin-Katharina-Stift beginnt sein Jubiläumsprogramm am Dienstag, 20.3.2018, mit einer Baumpflanzung. Standort der frisch gepflanzten Ulme ist im Schlossgarten in Sichtweite der Schule. Mit dem Baum ehren Schüler und Lehrer die Gründerin ihres Gymnasiums, das auf Wunsch von Königin Katharina 1818 als reine Bildungseinrichtung für Mädchen in Stuttgart eröffnet.

„Die damalige Bildungslandschaft durch eine Mädchenschule zu ergänzen war ein weitsichtiges und ambitioniertes Vorhaben“, bescheinigt Schulleiter Franz Baur der Gründerin. Seit 1972 nimmt das Gymnasium neben Schülerinnen auch Schüler auf.

Tatkräftige Unterstützung beim Pflanzen des Jubiläumsbaums erhalten Lehrer und Schüler von den Vertretern der drei Co-Jubilare. Sie würdigen in ihren Grußworten alle das fortschrittliche Handeln des württembergischen Königspaars vor 200 Jahren. Dr. Helmut Dalitz, Leiter der Hohenheimer Gärten, überbringt als Vertreter der Universität Hohenheim



die Geburtstagsglückwünsche und hofft, dass viele Schülerinnen und Schüler des Königin-Katharina-Stifts nach ihrem Schulabschluss ein Studium in Hohenheim beginnen werden.

*Text: Pfeiffer*

## **Task Force Rural Africa: EU-Kommission beruft Prof. Dr. Christine Wieck in Expertengruppe [24.05.18]**

**Neue Task Force vertieft Zusammenarbeit zwischen EU und Afrika im Agrar- und Lebensmittelsektor / Agrarökonomin der Uni Hohenheim verstärkt 11-köpfiges Team**

**Expertenwissen für die Europäische Union: Die neu geschaffene Task Force Rural Africa trifft sich am heutigen 24. Mai 2018 zu ihrer konstituierenden Sitzung. Prof. Dr. Christine Wieck ist Mitglied der unabhängigen Expertengruppe. Die Agrarökonomin leitet an der Universität Hohenheim in Stuttgart das Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik und wurde von der EU-Kommission zunächst für ein Jahr in die Task Force berufen. Unter dem Motto „Strengthening our partnership in food and farming“ soll diese die Zusammenarbeit der EU mit den afrikanischen Ländern stärken.**



[Prof. Dr. Christine Wieck, Leiterin des Fachgebiets Agrar- und Ernährungspolitik an der Universität Hohenheim | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Seit Jahren erforscht sie den internationalen Handel mit Agrar- und Lebensmittelprodukten und die agrarpolitischen Beziehungen zwischen der Europäischen Union und Afrika. Jetzt hat die EU-Kommission die Agrarökonomin Prof. Dr. Christine Wieck zum Mitglied der neuen Task Force Rural Africa (TFRA) ernannt. Die Professorin an der Universität Hohenheim ist damit eines von zwei Teammitgliedern aus Deutschland.

Die Arbeit der TFRA baut vor allem auf Vereinbarungen auf, die auf dem EU-Afrika-Gipfel Ende November 2017 getroffen wurden. Die 11 unabhängigen Expertinnen und Experten werden künftig die EU beraten und Empfehlungen aussprechen, um die Zusammenarbeit zwischen der EU und Afrika im Bereich der Landwirtschaft zu stärken.

### **Nachhaltige Entwicklung und Jobs für die Jugend**

„Die Fragen, die wir uns stellen, werden von nachhaltigem Wachstum des Agrar- und

Lebensmittelsektors über Jobs für junge Leute bis hin zu den Ursachen der Migration reichen“, umreißt Prof. Dr. Wieck die Themen der Expertengruppe. Die Task Force wird auf bestehenden Kooperationsstrukturen zwischen der EU und Afrika im Bereich Ernährung und Landwirtschaft aufbauen, um Investitionen in eine nachhaltige afrikanische Landwirtschaft zu fördern.

Die Fachleute untersuchen, wie europäische und afrikanische Politiken noch besser aufeinander aufbauen können und wie man das Knowhow aus der europäischen Landwirtschaft nutzen kann, um Beschäftigungsmöglichkeiten in afrikanischen ländlichen Gebieten zu entwickeln. Ihr Ziel ist den Handel innerhalb Afrikas und den Export von landwirtschaftlichen Produkten zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt wird auch die Frage sein, wie junge Menschen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft besser unterstützt werden können.

Die Ergebnisse und Empfehlungen der Task Force werden im Januar 2019 veröffentlicht und in die EU-Afrika-Strategie einfließen. Sie sollen dazu beitragen, die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die darin formulierten Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen umzusetzen.

### **Prof. Dr. Christine Wieck: Biografie und Forschungsschwerpunkte**

Prof. Dr. Wieck lehrt und forscht seit Februar dieses Jahres an der Universität Hohenheim, an der sie das Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik leitet. Vor dieser Berufung war sie als Mitarbeiterin der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) 2,5 Jahre in der Politikberatung tätig. Von 2007 bis 2015 arbeitete sie am Institut für Lebensmittel- und Ressourcenökonomik der Universität Bonn, an dem sie 2005 bereits promoviert hatte. Dazwischen war sie in den USA als Postdoc am IMPACT Center und als Assistant Professor an der School of Economic Sciences an der Washington State University tätig. Ihre Forschung konzentriert sich auf den internationalen Handel mit Agrar- und Lebensmittelprodukten, die globalen Dimensionen der Gemeinsamen Agrarpolitik und Fragen zu Agrarsubventionen. Eines ihrer Spezialgebiete sind die Beziehungen zwischen der EU und Afrika. *Text: Elsner*

### **Kontakt für Medien:**

Prof. Dr. Christine Wieck, Universität Hohenheim, Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik  
T 0711-459 24670, E [christine.wieck@uni-hohenheim.de](mailto:christine.wieck@uni-hohenheim.de)

## **Öffentliche Sitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte [29.05.18]**

**Freitag, 8. Juni 2018, 9:30 Uhr: Öffentliche Sitzung von Senat und Universitätsrat, Aula der Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim**



Die Sitzung umfasst die Tagesordnungspunkte

TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim

TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim

TOP 3 Verschiedenes

Die oben genannte Sitzung ist öffentlich.

## **Jahresbericht Gleichstellung: Jeder zweite Ruf auf eine Professur geht inzwischen an eine Frau [08.06.18]**

**Jahresbericht 2017 der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Ute Mackenstedt belegt Bedeutung der Gleichstellungsarbeit für Erfolge der Universität Hohenheim**

**Jeder zweite Ruf auf eine Professur der Universität Hohenheim in Stuttgart geht inzwischen an eine Wissenschaftlerin. Dieser bewussten Berufungspolitik verdankt die Universität einen Professorinnen-Anteil, der mit aktuell 24 % deutlich über dem Landesdurchschnitt von 21 % liegt, berichtete die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei ihrer heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Die wegweisende Gleichstellungsarbeit war auch mit ein Kriterium für Bund und Land, die Universität 2017 mit drei neuen Tenure-Track-Professuren zu fördern und 54 Mio. Euro für das Forschungszentrum HoLMiR in den Tierwissenschaften zu bewilligen. Im Jahr 2017 entwickelte das Gleichstellungsbüro außerdem neue Angebote wie z.B. ein Programm für existenzgründende Wissenschaftlerinnen. Im laufenden Jahr will die Gleichstellungsbeauftragte auch die Entwicklung eines Diversity-Konzepts zu einem ersten Abschluss bringen.**



Die Tatsache, dass die Universität Hohenheim im Jahr 2017 erneut jeden zweiten Ruf auf eine ihrer Professuren an eine Frau erteilte, verbucht Prof. Dr. Mackenstedt als ganz besonderen Erfolg. „Unter den jungen Kolleginnen und Kollegen haben wir damit bereits die angestrebte Parität erreicht.“

Voraussetzung für diese Politik sei die aktive Rekrutierung vielversprechender Wissenschaftlerinnen. „Das Argument, es gäbe nicht genug Spitzenfrauen, kann ich nun auch mit diesen Erfahrungen widerlegen. Es gibt sie. Sie müssen aber für die Personalgewinnung meist anders betreut und oft auch aufgefördert werden.“

Der Universität Hohenheim beschere die aktive Berufungspolitik inzwischen den höchsten Professorinnen-Anteil des Landes. „Als ich 2008 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Hohenheim übernahm, hatten wir einen Professorinnen-Anteil von 7 %. In den vergangenen zwei Jahren schwankte der Frauen-Anteil unter den Professuren immer zwischen 24 und 25 %. Damit lag er auch konstant über dem Landesdurchschnitt von 21 %.“

### **Universität ergänzt Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen**

Ein weiterer exemplarischer Erfolg für das vergangene Jahr: Seit 2017 bietet das Projekt „Entrepreneurin“ spezielle Unterstützung für existenzgründende Wissenschaftlerinnen. Entwickelt wurde es auch auf der Basis von Forschungsergebnissen des Hohenheimer Fachgebietes Unternehmensgründung und Unternehmertum (Prof. Dr. Andreas Kuckertz) auf. Das Projekt werde im Rahmen des Landesprogrammes CoMenT (Coaching, Mentoring und Training) gefördert. Auf diese Weise ergänze das Projekt „Entrepreneurin“ in idealer Weise das bestehende Mentoring-Projekt „MentHo“.

Vom Land Baden-Württemberg sei das Projekt als förderungswürdig eingestuft worden und werde mit 450.000 Euro unterstützt. „Möglich wurde dies, weil die Universität das Gleichstellungsbüro im Rahmen des Hochschulfinanzierungspaktes personell aufstockte, was uns erst in die Lage versetzte, Gelder vom Land für neue Projekte einzuwerben.“

Mit der Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II habe das Gleichstellungsbüro begonnen, öffentliche Gelder für Maßnahmen einzuwerben, die letztlich auch der Wissenschaft und der ganzen Universität zu Gute kämen.

### **Gleichstellung bescherte auch forschungspolitische Erfolge**

Mit seiner Arbeit habe das Gleichstellungsbüro auch einen Beitrag zu den großen

forschungspolitischen Erfolgen der Universität Hohenheim in den vergangenen Monaten beigetragen: Die Bewilligung von 3 neuen Tenure-Track-Professuren im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Und die Bewilligung eines Forschungsneubaus samt Laborausstattung für das „Hohenheim Center for Livestock Microbiom Research“ (HoLMiR) mit einer Fördersumme von 54 Mio. Euro.

In beiden Fällen habe die Universität ihre fachliche Exzellenz auch durch strukturelle Maßnahmen ergänzt, die v.a. darauf abzielten, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Gleichstellung in der Wissenschaft auszubauen. In der Begründung, mit der die Gutachter die Projekte zur Förderung empfahlen, wiesen sie beides Mal explizit auf diese Maßnahmen als vorbildliche Vorgehensweise hin.

### **Universität schöpft ihr Potential bei weiblichen Mitgliedern noch nicht voll aus**

Die Beispiele belegten, dass das Thema Gleichstellung inzwischen in der Universitätskultur verankert sei und zunehmend auch universitäre Strukturen verändere.

Dennoch sei es verfrüht, in den Bemühungen nachzulassen. „Wir haben durch einen langen Prozess einige Erfolge errungen, sind aber noch nicht an dem Punkt, wo wir das Potential der Universität und ihrer weiblichen Universitätsangehörigen voll ausschöpfen“, so Prof. Dr. Mackenstedt.

Ein Anliegen sei ihr, den Anteil von Frauen in den entscheidungsfällenden Gremien zu erhöhen. „Im Senat als dem Herzen der akademischen Selbstverwaltung ist aktuell nicht eine einzige gewählte Professorin.“

Zu den konkreten Plänen für das laufende Jahr gehöre deshalb auch die Vorbereitung auf das Professorinnenprogramm III, mit dem Bund und Land ebenfalls das Ziel verfolge, den Anteil von Frauen in den universitären Gremien und im wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern.

Außerdem habe sich das Gleichstellungsbüro verstärkt dem Thema Diversity geöffnet. „Grund dafür ist, dass schon die Gleichstellungsarbeit in sehr vielen Facetten denkt und deshalb auch viele Kompetenzen in Richtung Diversity mitbringt“.

Ein erster Workshop habe gezeigt, dass es zu diesem Thema bereits sehr viele Initiativen an der Universität gäbe. „Das gilt vor allem für die Studierendenschaft.“ Weitere Workshops sollen dazu beitragen, voraussichtlich bis Ende des Jahres ein eigenes Diversity-Konzept zu entwickeln.

### **Langer Weg von der Frauenförderung zum Diversity-Management**

In einem kurzen Exkurs zeichnete Prof. Dr. Mackenstedt auch den langen Weg von der frühen Frauenförderung vor 30 Jahren zur heutigen Gleichstellungsarbeit und dem künftigen Diversity-Management nach.

„Auch hier gab es bereits vor über 30 Jahren autonome Gruppen, die sich des Themas angenommen hatten. Erst 1986 begann die Universität offiziell, sich damit zu beschäftigen, nachdem das Wissenschaftsministerium mit den damaligen Frauenförderplänen auf Reformen drängte.“

In der Anfangsphase habe sich die Universität Hohenheim vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentriert. „Damals entstanden z.B. unsere KiTas, aber auch Pilotprojekte wie die Campusferien oder die Kinderfeuerwehr, die dann von vielen kopiert wurden“.

Als erste Hochschule sei die Universität Hohenheim dann 2004 als familiengerechte Hochschule zertifiziert worden – um sich auch in der Folgezeit alle drei Jahre einer Überprüfung zu stellen. Die jüngste sogenannte Reauditierung sei 2017 erfolgreich abgeschlossen worden. Das Zertifikat dazu werde am 20. Juni 2018 in Berlin verliehen.

Später im neuen Jahrtausend sei der Wechsel von Familiengerechtigkeit zur Gleichstellungspolitik erfolgt, die das Ziel hatte, die Universitätskultur und ihre Strukturen zu ändern. Auch dieser Wechsel sei durchaus politisch gewollt und gefördert worden – zum Beispiel durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die auf konkrete Reformen drängte, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft erhöhen.

*Text: Klebs*

#### **Kontakt für Medien:**

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim  
T 0711 459 22275, E [mackenstedt@uni-hohenheim.de](mailto:mackenstedt@uni-hohenheim.de)

## **Am längsten familiengerecht: Universität Hohenheim zum fünften Mal in Folge zertifiziert [27.06.18]**

**Familiengerechte Hochschule seit 2004 / Bundesweit eine der erfahrensten Universitäten in Sachen Familiengerechtigkeit. Zertifikatsübergabe zur 5. Zertifizierung durch Schirmherrin Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin**

**Älteste familiengerechte Universität des Landes: Die Universität Hohenheim in Stuttgart trägt diese Auszeichnung seit nunmehr 14 Jahren. Sie steht für die beständige strategische Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben. Die Angebote gehen inzwischen von Kinderbetreuung über Stipendien für den beruflichen Wiedereinstieg bis zur Unterstützung bei der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Heute ergänzt die Universität Hohenheim die traditionelle Familiengerechtigkeit mit einer aktiven Gleichstellungspolitik, die sich in Universitätskultur und -strukturen verankert. Dazu gehört, dass inzwischen jeder zweite Ruf auf eine Professur an eine Frau erfolgt. Am heutigen Mittwoch erhielt die Universität Hohenheim die Urkunde zur fünften Zertifizierung durch Schirmherrin Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung für weitere drei Jahre verliehen. Bundesweit ist die Universität Hohenheim unter den 109 teilnehmenden Hochschulen**



eine der acht Universitäten, die am häufigsten reauditert wurden. Mehr unter [www.uni-hohenheim.de/familiengerecht](http://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht) und [www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)



[Uni Hohenheim: Seit 14 Jahren als "Familiengerechte Hochschule" zertifiziert.](#) | Foto: Universität Hohenheim, Saskija David | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Fünf Kindergruppen, die „Kinderfeuerwehr“, die Hohenheimer Campusferien, die Kindertagesstätte „Kleinstein“ als „Haus der kleinen Forscher“ – all diese Angebote der Universität Hohenheim sorgen dafür, dass sowohl für Studierende, Lehrende als auch für Beschäftigte, die Eltern sind, Studium bzw. Beruf mit der Familie vereinbar bleiben.

Dazu kommen Stipendien für Frauen zum Verbleib bzw. Wiedereinstieg in die Wissenschaft. Das Mentoring-Programm MentHo fördert speziell Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und mit „ElderCare“ bietet die Universität Hohenheim Service und Unterstützung rund um das Thema Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Ein Fonds für Ausfallzeiten bietet Projekten die Möglichkeit, eine Einschränkung der experimentellen Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit durch die Beschäftigung von Aushilfskräften abzufangen

Die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zertifiziert nunmehr zum fünften Mal, dass „mit einer verbindlichen Zielvereinbarung bzw. einem Handlungsprogramm dafür gesorgt [wird], dass Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur verankert wird oder bleibt.“

Dazu gehört unter anderem, Dienstbesprechungen nach Möglichkeit nicht in Zeitfenster zu legen, die mit Kinderbetreuungszeiten kollidieren könnten, um berufstätige bzw. studierende Eltern vor Konflikten zu bewahren.

„Wir sind sehr froh, dass die Universität Hohenheim mit den Jahren als dauerhaft familiengerechte Einrichtung gesehen wird“, erklärt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Das hilft zum Beispiel sehr bei Berufungsverhandlungen mit neuen Professorinnen und Professoren, die Kinder haben. Kinderbetreuung ist heute ein Elternthema, das Mütter und Väter gleichermaßen in ihr Arbeitsleben integrieren möchten. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt daher ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Genderkonzeptes und wird auch eine tragende Säule des neuen Diversitykonzeptes sein.“

### **Beispielhafte Kinderbetreuung**

Die fünf Kindergruppen an der Universität Hohenheim haben insgesamt 85 Plätze auf dem Campus. Die „Kinderfeuerwehr“ springt immer dann ein, wenn das professionelle und private

Betreuungsnetz einmal versagt. In den Hohenheimer Campusferien können Kinder während der Ferien auf dem Campus der Universität Workshops besuchen, gemeinsam mit ihren Eltern in der Mensa essen und die Arbeitsplätze ihrer Eltern kennenlernen.

Die Kindertagesstätte „Kleinstein“ ist als „Haus der kleinen Forscher“ angelegt: Hier werden die Kleinsten in einem bundesweit einmaligen pädagogischen Konzept mit kindgerecht angelegten Experimenten in Naturwissenschaften frühgefördert.

### **Bundesweit in der Spitzengruppe der auditierten Universitäten**

Insgesamt sind bundesweit 109 Hochschulen als familiengerecht auditiert. Die Universität Hohenheim gehört hier zu den acht erfahrensten Universitäten. Nur die Universität Trier wird bereits zum 6. Mal reauditert. Die 5. Reauditierung erhalten heute außer der Universität Hohenheim die Universitäten in Oldenburg, Kiel, Gießen, Darmstadt, Saarland und Erfurt.

### **Hintergrund Audit familiengerechte Hochschule**

Als erste Universität des Landes bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gmbH der Hertie-Stiftung zugesprochen. Damit machte die Hochschulleitung der Universität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Chefsache.

Neben wissenschaftlichem Renommée und Ausstattung erwarten Forscherinnen und Forscher auch ein Umfeld, in dem ihre meist ebenfalls hochqualifizierten Partnerinnen und Partner ihre Karriere verfolgen können. Mit bundesweit einmaligen Angeboten nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein.

Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und optimiert werden. Das am 27.6.2018 übergebene Zertifikat zum audit familiengerechte Hochschule wurde bereits am 31.10.2017 für weitere drei Jahre bestätigt. Mehr unter [www.uni-hohenheim.de/familiengerecht](http://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht)

*Text: Töpfer / Klebs*

### **Kontakt für Medien:**

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Universität Hohenheim, Gleichstellungsbeauftragte  
T 0711 459 22275, E [Mackenstedt@uni-hohenheim.de](mailto:Mackenstedt@uni-hohenheim.de)



# „Freiräume für die Forschung“: 150.000-Euro-Auszeichnung für Prof. Dr. Waltraud Schulze [03.07.18]

**Gips-Schüle-Stiftung verleiht Ehrung an der Universität Hohenheim / Preisgeld verschafft Pflanzenphysiologin den nötigen Freiraum, um große Forschungsprojekte vorzubereiten.**

**Den Rücken freihalten für große Forschungsvorhaben: Das will die Gips-Schüle-Stiftung mit ihrer Auszeichnung „Freiräume für die Forschung“ erreichen. Seit 2016 vergibt sie jährlich die 150.000 Euro-Ehrung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Hohenheim in Stuttgart. Am Dienstagnachmittag empfing Prof. Dr. Waltraud Schulze, Leiterin des Fachgebiets Systembiologie der Pflanze, den diesjährigen Preis aus der Hand des Stiftungsvorstands Dr. Stefan Hofmann im Balkonsaal des Hohenheimer Schlosses.**



[Prof. Dr. Waltraud Schulze wird von Dr. Stefan Hofmann \(Gips-Schüle-Stiftung\) mit dem Preis "Freiräume für die Forschung" ausgezeichnet. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Eine Forschergruppe, erweiterbar auf einen Sonderforschungsbereich der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) – das ist das Ziel, das Prof. Dr. Waltraud Schulze dank der Auszeichnung der Gips-Schüle-Stiftung anstrebt. „Um Freiraum für den Antrag zu erlangen, möchte ich einen wissenschaftlichen Mitarbeiter einstellen, der mir an den entscheidenden Stellen kompetent zurarbeiten und mich bei der Betreuungsarbeit der Studierenden im Labor unterstützen kann“, erläutert die Preisträgerin ihre Pläne.

Das von ihr geplante Vorhaben ist Grundlagenforschung, gibt aber auch Antworten auf angewandte Fragestellungen: Pflanzen können ihren Standort nicht einfach verlassen, wenn sich die Umweltbedingungen ändern. Stattdessen haben sie Mechanismen entwickelt, sich an diese anzupassen – was dazu führt, dass Merkmale wie Biomasse oder die Menge an Speicherstoffen stark schwanken können.

„Das ist in der Landwirtschaft ein Problem, denn auch der Ertrag ist davon betroffen. Und in Zeiten des Klimawandels gilt das in besonderem Maße“, betont Prof. Dr. Schulze. „Wir wollen deshalb besser verstehen, warum diese Eigenschaften variabel oder stabil sind, und die zugrundeliegenden molekularen und biochemischen Prozesse untersuchen. Für die Pflanzenzüchtung ist dieses Verständnis von zunehmender Bedeutung.“

**Gips-Schüle-Stiftung vergibt Auszeichnung zum dritten Mal**

Seit 2016 verleiht die Gips-Schüle-Stiftung die Auszeichnung jährlich. „Die finanziellen Mittel stellen wir bewusst nicht zweckgebunden zur Verfügung, damit die Forscherinnen und Forscher das Preisgeld flexibel einsetzen können und so ein Maximum an Freiraum erhalten“, erläutert Dr. Stefan Hofmann, Vorstand der Gips-Schüle-Stiftung.

### **Ehrung für eine vielseitige Wissenschaftlerin**

Mit Prof. Dr. Schulze werde eine sehr vielseitig engagierte Wissenschaftlerin mit hohem Ansehen in der Fachcommunity ausgezeichnet, erklärt der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, bei seiner Gratulation. „Sie ist eine herausragende, kreative Forscherin, deren laufende und angedachte Aktivitäten höchst vielversprechend sind.“

Prof. Dr. Schulze arbeite mit innovativen experimentellen Methoden und Analysetechniken und bringe dabei auch Aspekte zur Geltung, die bislang nicht im Fokus standen. Sie habe ein gutes Gespür dafür, an den richtigen Stellen aktiv zu sein und Dinge anzupacken, so der Rektor. Gleichzeitig zeige sie großes Verantwortungsbewusstsein für die Belange der Universität über ihre eigene Forschung hinaus: als Mitglied in mehreren Berufungskommissionen, im Vorstand der Fakultät Naturwissenschaften sowie als Vorsitzende der Großgerätekommission.

Ihr geplantes Vorhaben passe auch exzellent in die Hohenheimer Forschungslandschaft, betont der Rektor in seiner Laudatio: „Es greift Überlegungen aus dem bestehenden Netzwerk Klimavariabilität auf und baut zudem auf die ‚Regionale Forschungsallianz Ertragsstabilität in dynamischen Umwelten‘ auf.“

### **HINTERGRUND: Auswahlverfahren „Freiräume für die Forschung“**

Das Programm hat die Gips-Schüle-Stiftung in enger Kooperation mit der Universität Hohenheim entwickelt. Bei der Auswahl wurde ein zweistufiges Verfahren angewandt. In der ersten Stufe konnten alle promovierten Forscher der Universität geeignete Kandidaten für die Auszeichnung vorschlagen. Nach einer Vorauswahl durch eine Jury bewarben sich die Nominierten mit einer ausführlichen Bewerbung, welche Forschungs idee sie mit dem Freiraum für die Forschung voranbringen wollen. Mitglieder der Jury sind der Rektor der Universität Hohenheim Prof. Dr. Stephan Dabbert, die Prorektorin für Forschung Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber und der ehemalige Wissenschaftsminister von Baden-Württemberg und Aufsichtsratsmitglied der Gips-Schüle-Stiftung Prof. Dr. Peter Frankenberg.

### **HINTERGRUND: Die Gips-Schüle-Stiftung**

Die Gips-Schüle-Stiftung fördert Forschung, Nachwuchs und Lehre in Baden-Württemberg. Ihr Fokus liegt auf den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie auf interdisziplinären Projekten. Die Stuttgarter Stiftung arbeitet dabei eng mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und ermöglicht die Durchführung zukunftsweisender Forschungsprojekte. Sie finanziert Stiftungsprofessuren, vergibt Stipendien, unterstützt Studienbotschafter zur Anwerbung von Abiturienten für MINT-Fächer und Projekte zur Lehreraus- und -fortbildung. Alle zwei Jahre verleiht die

Stiftung ihre mit zusammen 65.000 Euro dotierten Forschungspreise sowie jährlich den mit insgesamt 17.500 dotierten Gips-Schüle-Nachwuchspreis.



Prof. Dr. Waltraud Schulze (m.) vor der Verleihung des Gips-Schüle-Preises "Freiräume für die Forschung".  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner *Text: Elsner*

### **Kontakt für Medien:**

Prof. Dr. Waltraud Schulze, Universität Hohenheim, Fachgebiet Systembiologie der Pflanze  
T 0711 459 24770, E [wschulze@uni-hohenheim.de](mailto:wschulze@uni-hohenheim.de)

## **Konstituierende Sitzung: Universitätsrat wählt Prof. Dr. Beck- Sickinger zur neuen Vorsitzenden [05.10.18]**

**Profilierte Forscherin soll das Strategie-Gremium der Uni Hohenheim als außeruniversitäre Vorsitzende leiten / Prof. Dr. Hans-Peter Burghof als Stellvertreter bestätigt**

**Die Hochschule begleiten, Verantwortung in strategischer Hinsicht wahrnehmen, Entscheidungen über die Struktur- und Entwicklungsplanung zu treffen: So umschreibt das Gesetz u. a. die Aufgabe des Universitätsrates. In seiner konstituierenden Sitzung am 5. Oktober 2018 wählte das Gremium einmütig Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger, Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina und ehemaliges Mitglied des Wissenschaftsrates, zur Vorsitzenden. Als Stellvertreter bestätigte es Prof. Dr. Hans-Peter Burghof. Das Strategie-Gremium der Universität Hohenheim in Stuttgart umfasst sechs externe und fünf interne Mitglieder. Unter den 13 stimmberechtigten Universitätsräten befinden sich außerdem 3 neue Mitglieder. Die Amtszeit aller Mitglieder begann am 1. Oktober und beträgt drei Jahre mit Ausnahme des Studierenden-Vertreters, dessen Amtszeit ein Jahr beträgt.**



„Mit Prof. Dr. Beck-Sickinger hat der Universitätsrat ein erfahrenes Mitglied und eine international profilierte Forscherin für seinen Vorsitz gefunden“, freut sich der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, über das Wahlergebnis.

Dank ihrer Mitgliedschaft im Wissenschaftsrat der Bundesrepublik Deutschland, in der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina und im Senat für Evaluation der Leibniz-Gemeinschaft verfüge die vielfach ausgezeichnete Biochemikerin über ausgesprochen umfangreiche Erfahrungen zum Thema Wissenschaftsmanagement und -strategie, so der Rektor. Dank ihrer langjährigen Tätigkeit als Mitglied des Universitätsrats sei sie gleichzeitig auch mit der Universität Hohenheim bestens vertraut.

„Zu Ihrer heutigen Wahl möchte ich deshalb nicht nur Ihnen, sondern auch der Universität Hohenheim gratulieren. Wir danken Ihnen für die Bereitschaft, dieses Ehrenamt zu übernehmen und wünschen Ihnen für die neue Aufgabe viel Erfolg.“

### **Besonderer Dank an Vorgängerin Ass. jur. Marion J. Johannsen**

Einen besonderen Dank richtete der Rektor an die vorherige Universitätsrats-Vorsitzende Marion Johannsen. Diese hatte sich insgesamt neun Jahre als Mitglied und davon sechs Jahre als Vorsitzende engagiert. Mit Ablauf ihrer 3. Amtszeit war Marion Johannsen am 30. September 2018 aus dem Universitätsrat ausgeschieden, da das Landeshochschulgesetz die Mitgliedschaft für außeruniversitäre Mitglieder auf drei Amtszeiten beschränkt.

„In dieser Zeit hat sich Frau Johannsen unermüdlich und in außerordentlichem Maße für die Universität Hohenheim eingesetzt. Dabei brachte sie nicht nur viel persönliche Zeit, sondern auch ihr dicht geknüpftes Netzwerk zum Wohle der Universität ein. Meinen Dank an Frau Johannsen möchte ich deshalb auch mit der Hoffnung verknüpfen, dass Sie der Universität Hohenheim auch ohne offizielles Amt weiterhin als Freundin gewogen bleibt“, so die Dankesworte des Rektors.

Seinen weiteren Dank richtete er an Prof. Dr. Andreas Fangmeier (Institut für Landschafts- und Pflanzenökologie) und Thomas Genfeld (Studierendenvertreter), die ebenfalls zum 30. September 2018 aus dem Universitätsrat ausgeschieden waren.

### **Drei neue Mitglieder ergänzen den Universitätsrat**

Als neue Mitglieder begrüßte der Universitätsrat Dr. Susanne Herre (IHK Region Stuttgart), Prof. Dr. Jörn Bennwitz (Institut für Nutztierwissenschaften) und Benedikt Schülen (Student Wirtschaftswissenschaften) zu ihrer ersten Amtszeit.

Insgesamt besteht der Universitätsrat aus sechs externen und fünf internen Mitgliedern. Alle amtierenden Mitglieder waren bereits am 11. Juli 2018 vom Senat der Universität Hohenheim gewählt bzw. bestätigt worden. Die Amtszeit aller amtierenden Mitglieder begann am 1.

Oktober und beträgt 3 Jahre mit Ausnahme des studentischen Mitglieds, dessen Amtszeit auf ein Jahr beschränkt ist.

Ergänzt wird der Universitätsrat durch sieben beratende Mitglieder. Dazu gehören das fünfköpfige Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin des Wissenschaftsministeriums des Landes Baden-Württemberg.

### **ZUR PERSON: Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger**

Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger ist Inhaberin des Lehrstuhls für Biochemie und Bioorganische Chemie an der Universität Leipzig. Daneben engagiert und engagierte sie sich als Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (seit 2012), Mitglied des Wissenschaftsrates der Bundesrepublik Deutschland (2012-2018), Mitglied des Senates für Evaluation der Leibniz-Gemeinschaft (seit 2015) und Vizepräsidentin der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) e.V.

Zu ihren jüngsten Auszeichnungen gehören der Albrecht-Kossel-Preis als höchste Auszeichnung für Biochemie der Gesellschaft dt. Chemiker GDCh (2018), der Verdienstorden des Freistaats Sachsen (2017), der Wissenschaftspreis Leipzig (2016) und Leonidas Zervas Award der European Peptide Society sowie die Goldmedaille des Max-Bergmann-Kreises (2009)

Ihre akademische Laufbahn begann sie mit dem Studium der Chemie und Biologie an der Universität Tübingen, wo sie 1989 auch promoviert wurde. Nach Forschungsaufenthalten in San Diego, Kopenhagen und Zürich habilitierte sie sich 1995 für das Fach Biochemie an der Universität Tübingen. Von 1997 bis 1999 hatte sie eine Assistenzprofessur für Pharm. Biochemie an der ETH Zürich inne. Den Ruf an die Universität Leipzig nahm sie am 1.10.1999 an. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind die Peptid- und Protein-Forschung und deren Wechselwirkungen insbesondere mit G- Protein gekoppelten Rezeptoren.

### **HINTERGRUND: MITGLIEDER DES UNIVERSITÄTSRATES**

#### **Externe Mitglieder:**

- Prof. Dr. Annette G. Beck-Sickinger (Universität Leipzig, Institut für Biochemie), 3. Amtszeit
- Dr. Ursula Eid (Ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin), 3. Amtszeit
- Dr. Susanne Herre (IHK Region Stuttgart), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Wolfgang Kuhn (Vorstandssprecher Südwestbank AG), 3. Amtszeit
- Prof. Dr. Wolfgang Plischke (Senator der Helmholtz-Gemeinschaft), 3. Amtszeit
- Prof. Dr. Ralf Seppelt (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung in Leipzig, Department Landschaftsökologie), 3. Amtszeit

#### **Interne Mitglieder:**



Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert gratuliert der neuen Vorsitzenden des Universitätsrates der Universität Hohenheim Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid

- Prof. Dr. Jörn Bennewitz (Institut für Nutztierwissenschaften), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (Institut für Financial Management), 2. Amtszeit
- Dipl.-Ing. Regine Moevius (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum KIM), 2. Amtszeit
- Benedikt Schülen (Studentischer Vertreter), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Anette Preiss (Institut für Genetik), 2. Amtszeit

## **Beratende Mitglieder**

### *Rektorat*

- Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor
- Prof. Dr. Korinna Huber, Prorektorin für Lehre
- Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber, Prorektorin für Forschung
- Prof. Dr. Andreas Pyka, Prorektor für Internationalisierung
- Dr. Katrin Scheffer, Kanzlerin

### *Gleichstellungsbeauftragte*

- Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte

### *Vertreterin des Wissenschaftsministeriums*

- RegDir. Ariane Limberg

## **Weitere Informationen**

Aufgaben, Mitglieder, Sitzungstermine & Beschlüsse des Universitätsrates: [www.uni-hohenheim.de/universitaetsrat](http://www.uni-hohenheim.de/universitaetsrat)



Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert gratuliert dem stellvertretenden Vorsitzenden des Universitätsrates der Universität  
Hohenheim Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (li.).  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid

*Text: Klebs*

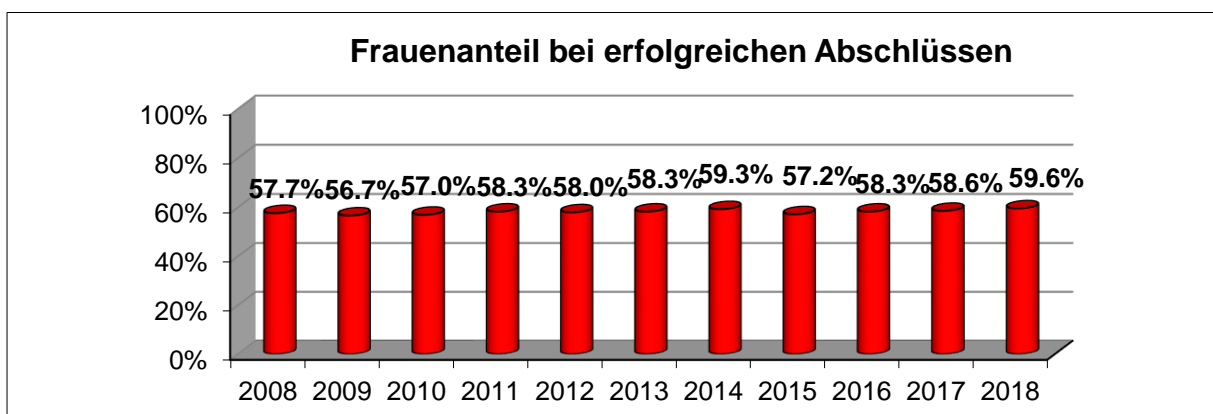
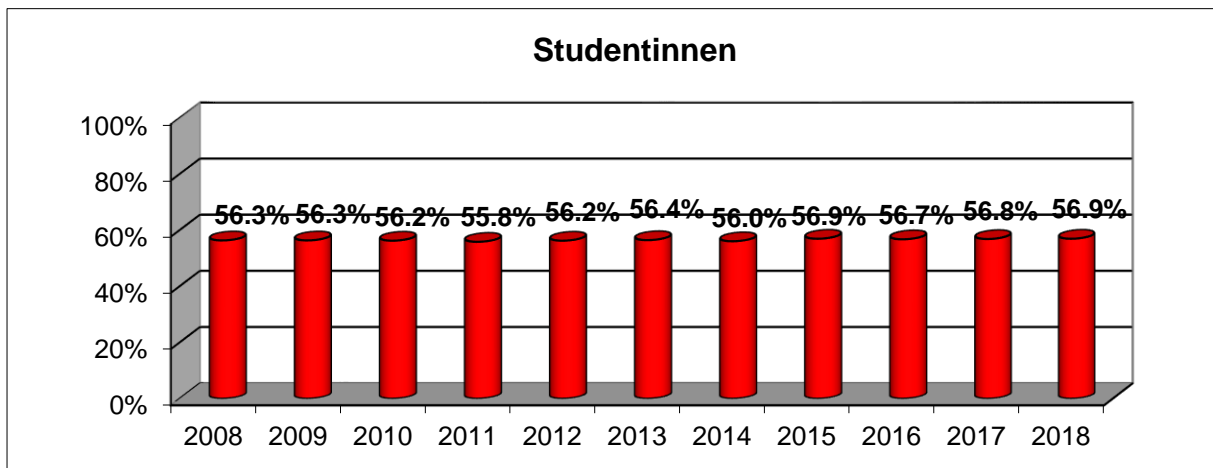
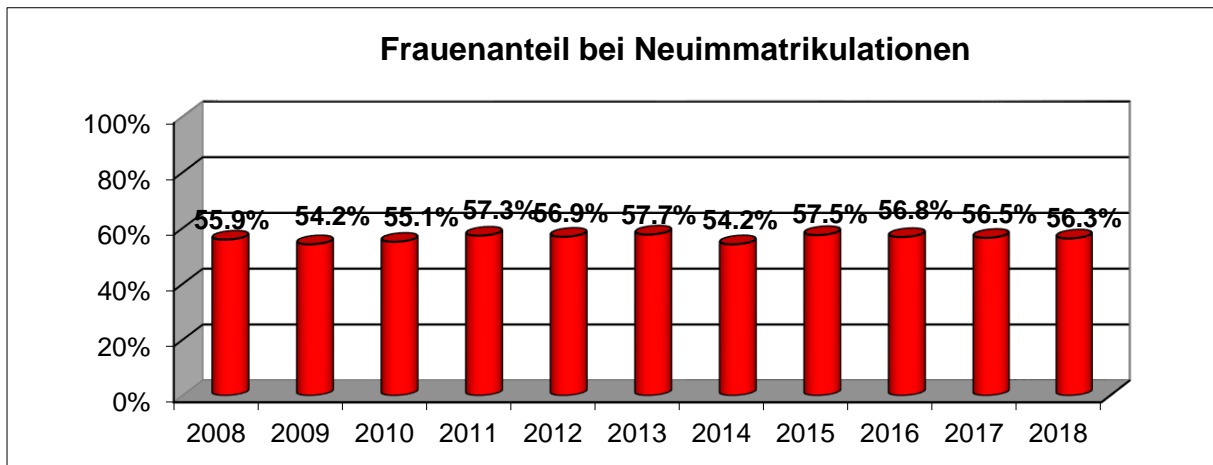
# Anhang

## I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

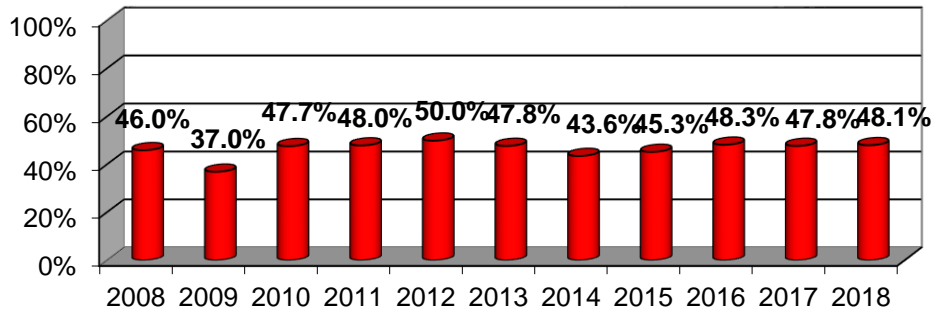
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2013-2017 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten statistischen Daten<sup>2</sup> analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.



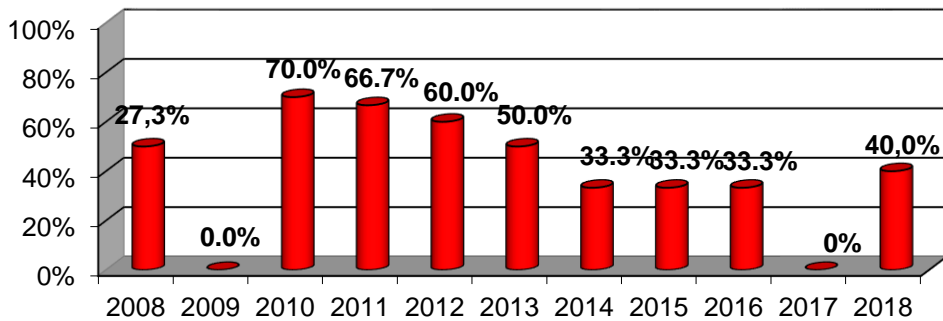
# Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2008 bis 2018, Stichtag: 1.1.2019



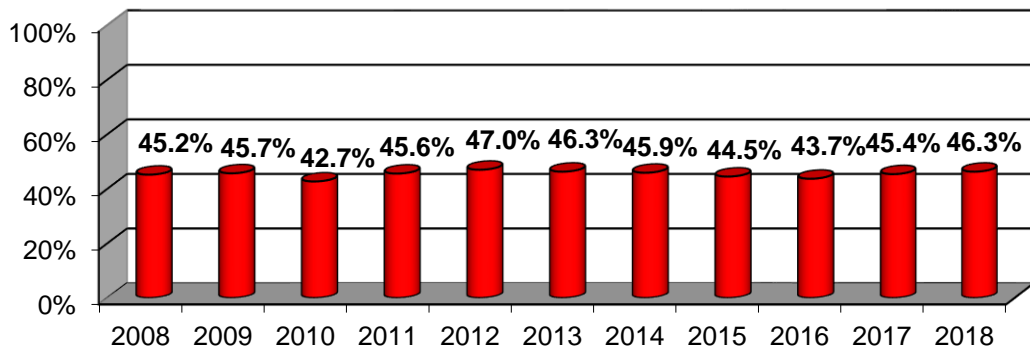
### Frauenanteil bei Promotionen



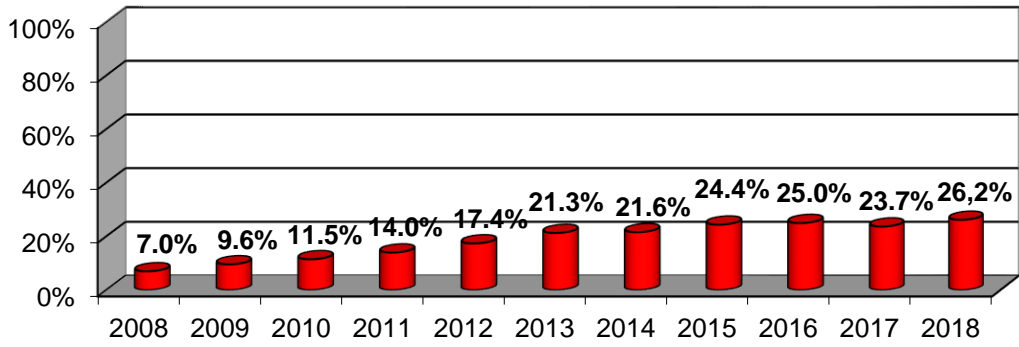
### Frauenanteil bei Habilitationen



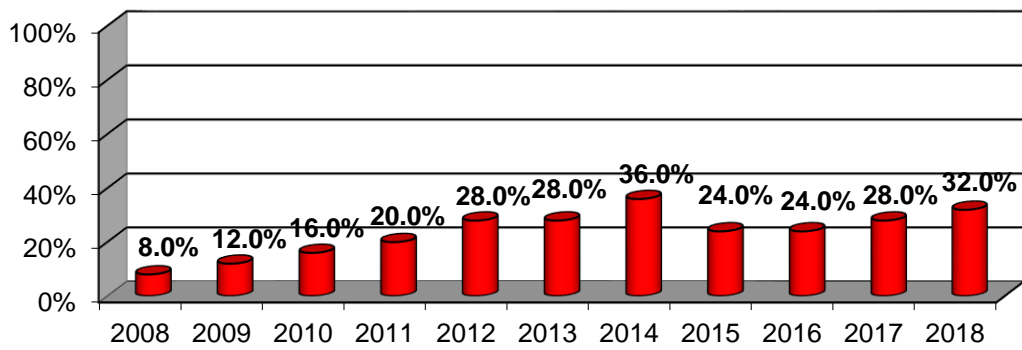
### Frauenanteil im Mittelbau



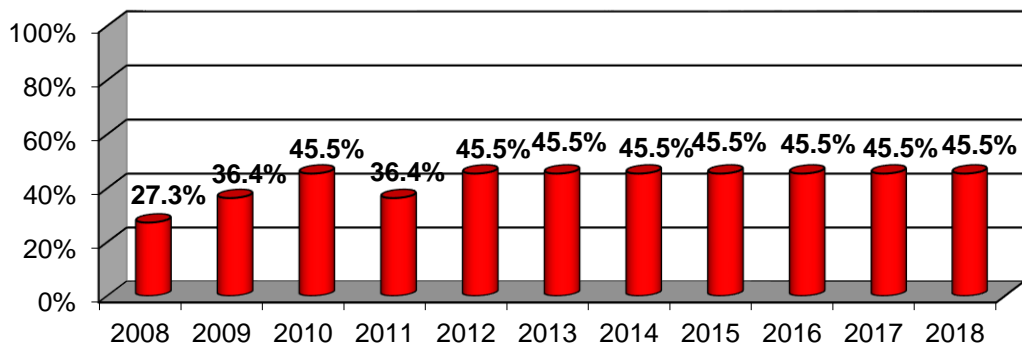
### Professorinnen



### Frauenanteil im Senat

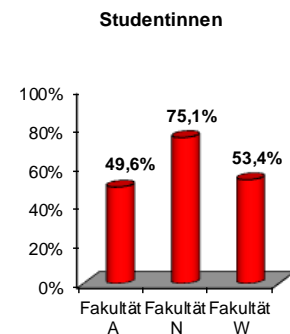


### Frauenanteil im Universitätsrat



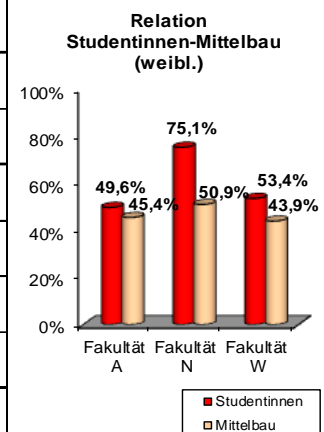
## 2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	2394,7	1188,5	49,6%	-198,3	-94,5	2593	1283	49,5%
<b>Fakultät N</b>	1886,7	1417,5	75,1%	118,7	71,5	1768	1346	76,1%
<b>Fakultät W</b>	4953,7	2647,0	53,4%	-138,3	-93	5092	2740	53,8%
<b>Gesamt</b>	<b>9235,1</b>	<b>5253,0</b>	<b>56,9%</b>	<b>-217,9</b>	<b>-116</b>	<b>9453</b>	<b>5369</b>	<b>56,8%</b>



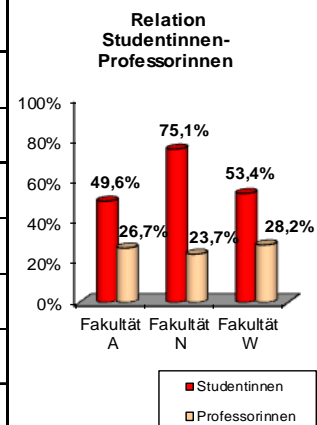
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	324	147	45,4%	21	19	303	128	42,2%
<b>Fakultät N</b>	222	113	50,9%	-1	-9	223	122	54,7%
<b>Fakultät W</b>	187	82	43,9%	-15	2	202	80	39,6%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	115	51	44,3%	3	0	112	51	45,5%
<b>Gesamt</b>	<b>848</b>	<b>393</b>	<b>46,3%</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>840</b>	<b>381</b>	<b>45,4%</b>



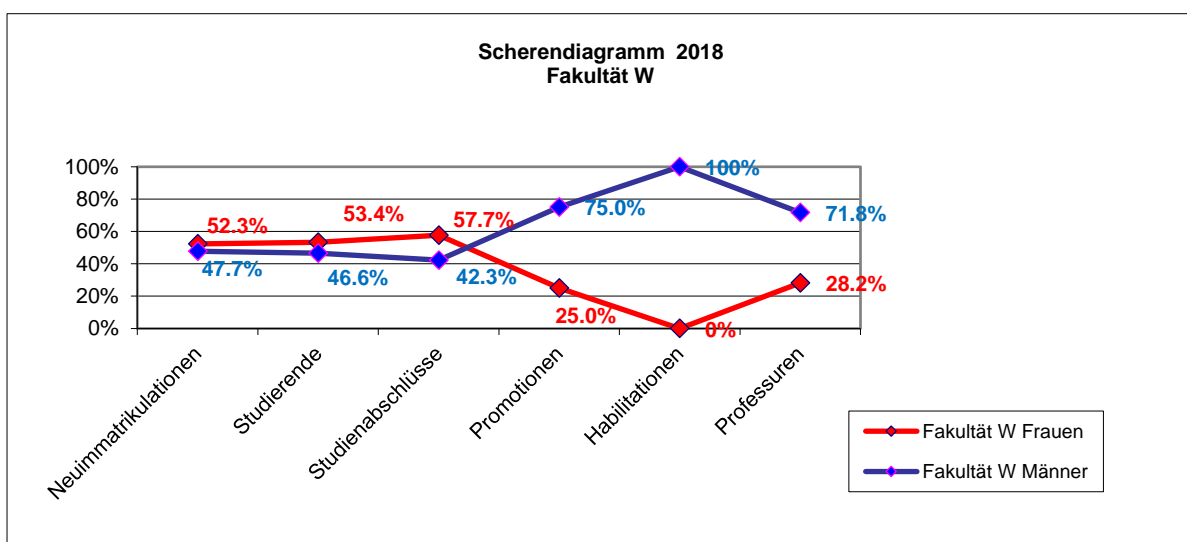
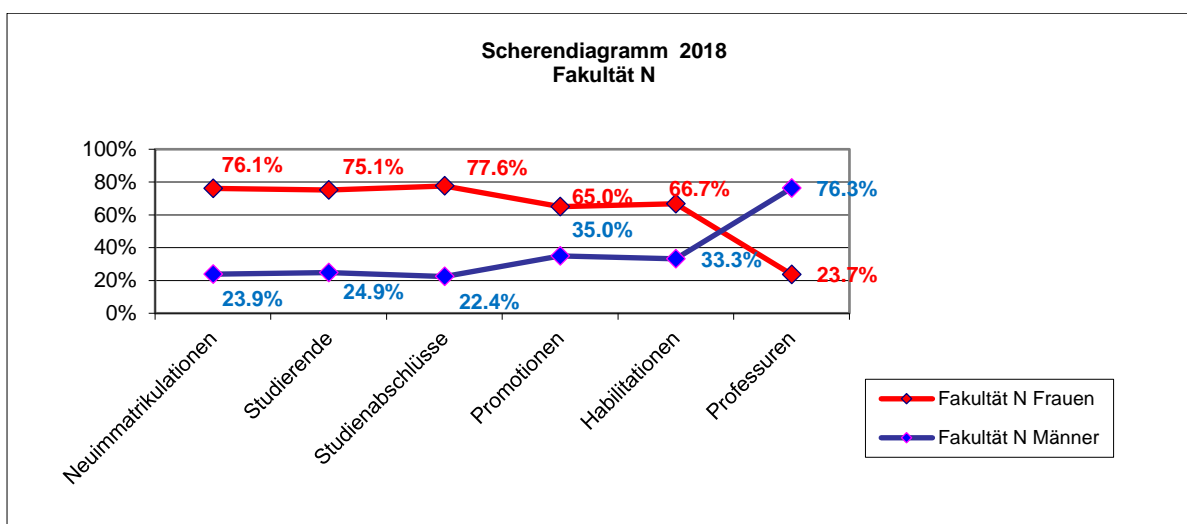
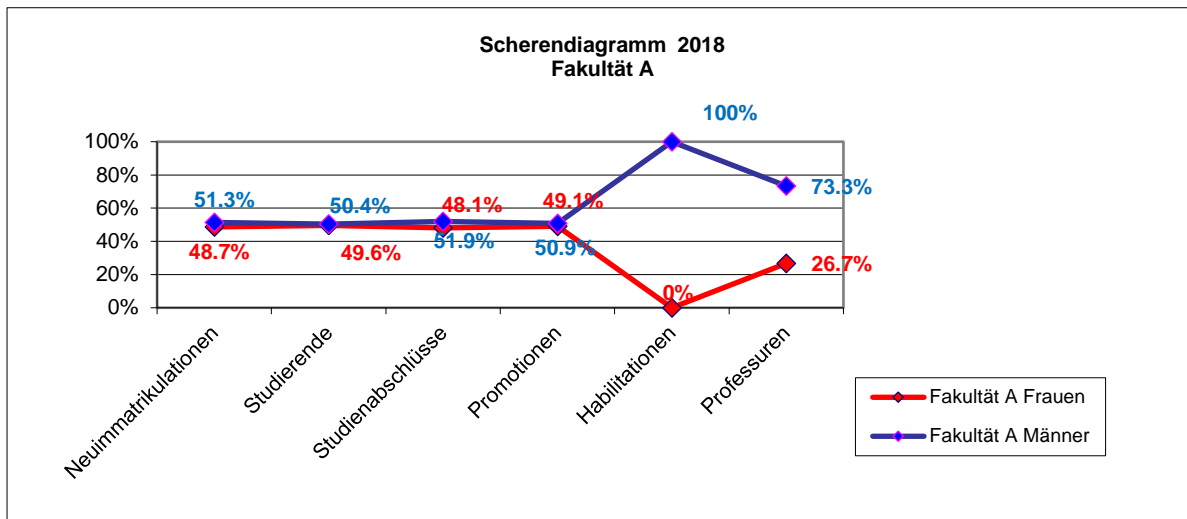
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	45	12	26,7%	2	1	43	11	25,6%
<b>Fakultät N</b>	38	9	23,7%	4	3	34	6	17,6%
<b>Fakultät W</b>	39	11	28,2%	-2	0	41	11	26,8%
<b>sonstige Einrichtungen</b>								
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>32</b>	<b>26,2%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>118</b>	<b>28</b>	<b>23,7%</b>



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

# Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2018

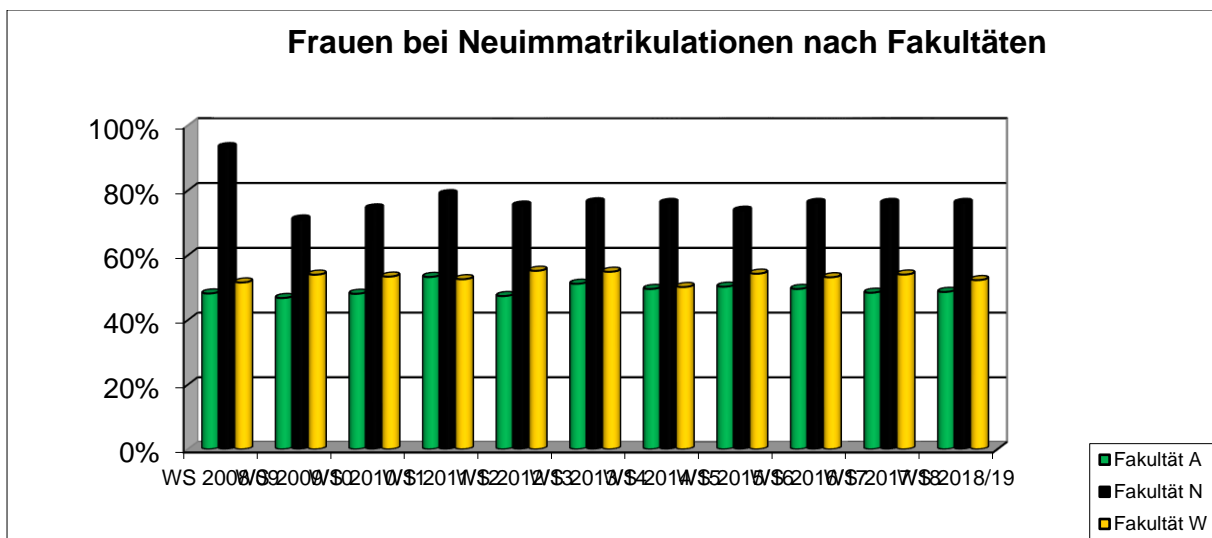


### 3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2018 / 2019			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2017 / 2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	726,5	353,7	48,7%	-21	-8,3	747,5	362	48,4%
<b>Fakultät N</b>	547,5	416,7	76,1%	64	48,7	483,5	368	76,1%
<b>Fakultät W</b>	1356	709,7	52,3%	-67	-59,3	1423	769	54,0%
Bioeconomy M. Sc.						35	19	
<b>Gesamt</b>	<b>2630</b>	<b>1480,1</b>	<b>56,3%</b>	<b>-59</b>	<b>-37,9</b>	<b>2689</b>	<b>1518</b>	<b>56,5%</b>

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: 26.02.2019

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2017/2018									
	Absolvent/-innen 2017/2018			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2016/2017			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	508	245	48,2%	-75	-54	583	299	51,3%	
Fakultät N	435	338	77,7%	44	17	391	321	82,1%	
Fakultät W	1104	637	57,7%	49	68	1055	569	53,9%	
<b>Gesamt</b>	<b>2047</b>	<b>1220</b>	<b>59,6%</b>	<b>18</b>	<b>31</b>	<b>2029</b>	<b>1189</b>	<b>58,6%</b>	

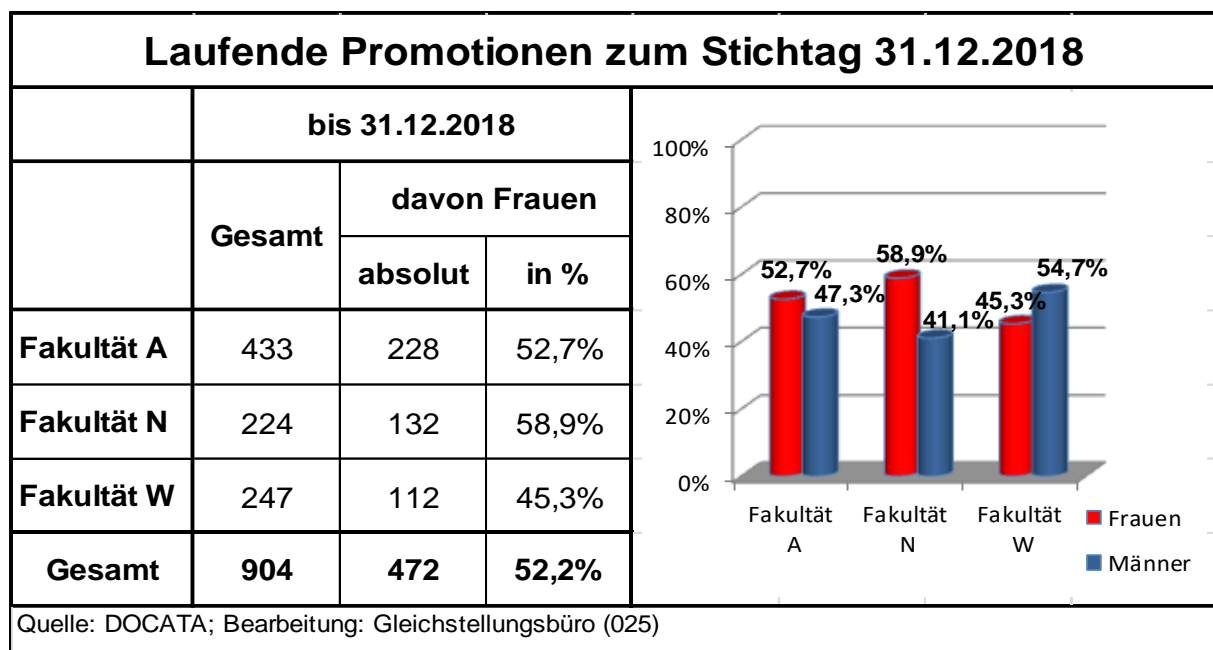
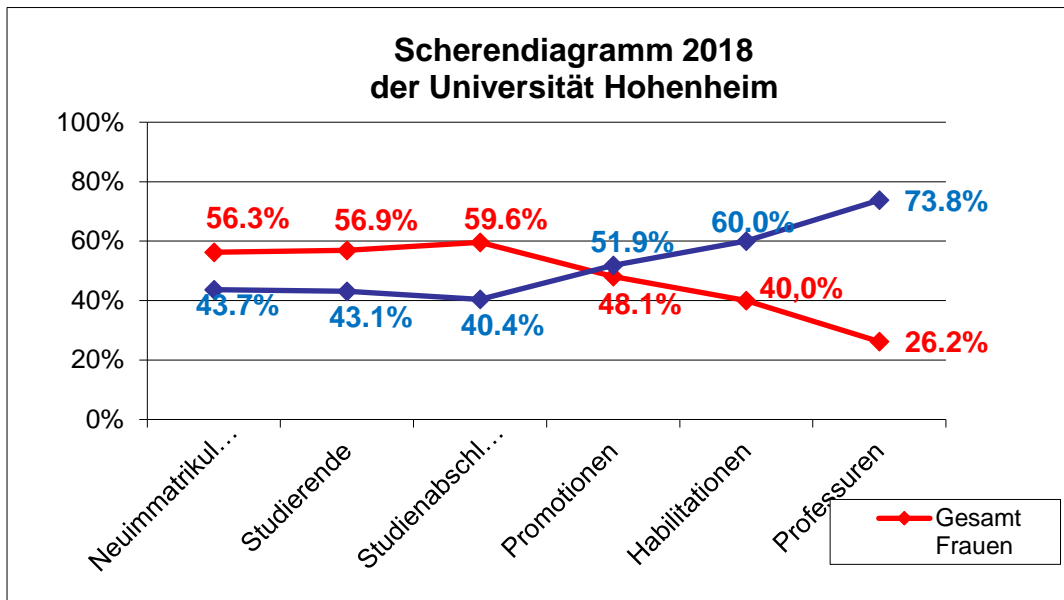
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2017/2018									
	2017/2018			Vergleich zum Vorjahr		2016/2017			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A Dr. sc. agr.	57	28	49,1%	0	-1	57	29	50,9%	
Fakultät N Dr. rer. nat.	40	26	65,0%	7	9	33	17	51,5%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	32	8	25,0%	-16	-12	48	20	41,7%	
<b>Gesamt</b>	<b>129</b>	<b>62</b>	<b>48,1%</b>	<b>-9</b>	<b>-4</b>	<b>138</b>	<b>66</b>	<b>47,8%</b>	

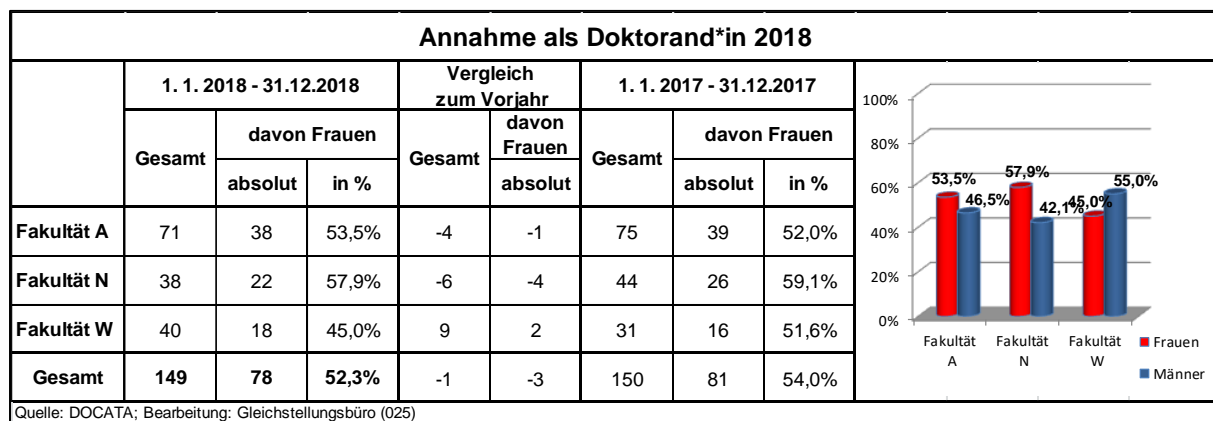
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2018									
	Habilitationen 2018			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2017			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	1	0	0%	0	0	1	0	0%	
Fakultät N	3	2	66,7%	1	2	2	0	0%	
Fakultät W	1	0	0%	1	0	0	0	0%	
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	

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



## Annahme als Doktorand\*in 2018





## **5. Stipendien**

Das Brigitte-Schlieben-Lange Programm wurde im Jahr 2018 nicht ausgeschrieben.

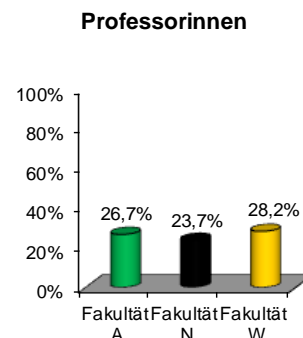
Im Jahr 2018 gab es an der Universität Hohenheim keine Margarete von Wrangell Stipendiatin.

## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

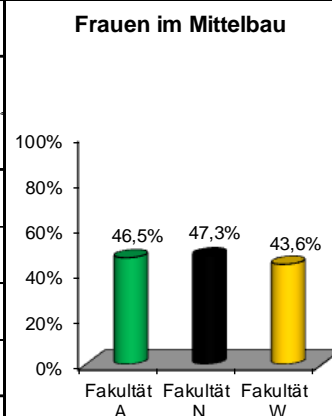
Stichtag: 01.01.2019

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
	45	12	26,7%	2	1	43	11	25,6%
<b>Fakultät N</b>	38	9	23,7%	4	3	34	6	17,6%
<b>Fakultät W</b>	39	11	28,2%	-2	0	41	11	26,8%
<b>Gesamt</b>	<b>122</b>	<b>32</b>	<b>26,2%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>118</b>	<b>28</b>	<b>23,7%</b>



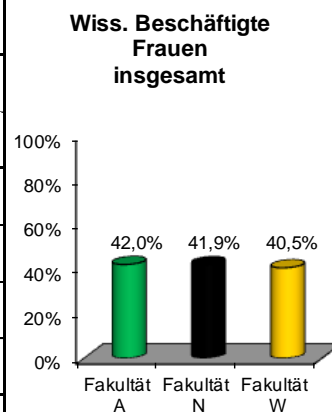
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	155	72	46,5%	-1	8	156	64	41,0%
<b>Fakultät N</b>	129	61	47,3%	-7	-14	136	75	55,1%
<b>Fakultät W</b>	156	68	43,6%	-9	3	165	65	39,4%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	62	25	40,3%	0	1	62	24	38,7%
<b>Gesamt</b>	<b>502</b>	<b>226</b>	<b>45,0%</b>	<b>-17</b>	<b>-2</b>	<b>519</b>	<b>228</b>	<b>43,9%</b>



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

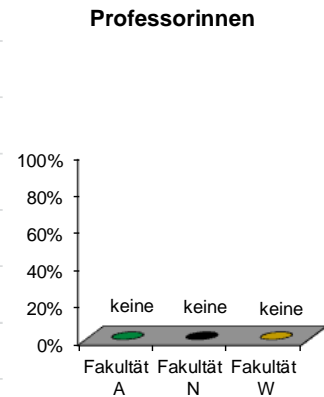
Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	200	84	42,0%	1	9	199	75	37,7%
<b>Fakultät N</b>	167	70	41,9%	-3	-11	170	81	47,6%
<b>Fakultät W</b>	195	79	40,5%	-11	3	206	76	36,9%
<b>sonstige Einrichtungen</b>	62	25	40,3%	0	1	62	24	38,7%
<b>Gesamt</b>	<b>624</b>	<b>258</b>	<b>41,3%</b>	<b>-13</b>	<b>2</b>	<b>637</b>	<b>256</b>	<b>40,2%</b>



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

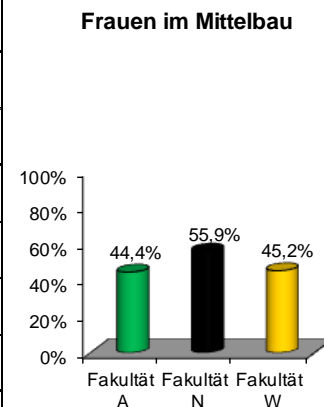
## 7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln Stichtag: 1.1.2019

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	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%
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



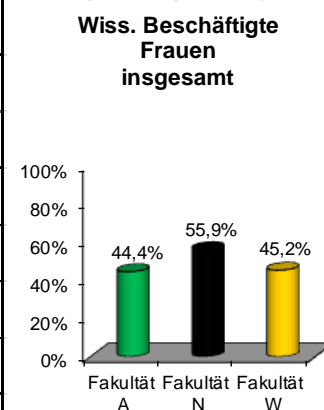
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	169	75	44,4%	22	11	147	64	43,5%
Fakultät N	93	52	55,9%	6	5	87	47	54,0%
Fakultät W	31	14	45,2%	-6	-1	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	53	26	49,1%	3	-1	50	27	54,0%
<b>Gesamt</b>	<b>346</b>	<b>167</b>	<b>48,3%</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>321</b>	<b>153</b>	<b>47,7%</b>



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	169	75	44,4%	22	11	147	64	43,5%
Fakultät N	93	52	55,9%	6	5	87	47	54,0%
Fakultät W	31	14	45,2%	-6	-1	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	53	26	49,1%	3	-1	50	27	54,0%
<b>Gesamt</b>	<b>346</b>	<b>167</b>	<b>48,3%</b>	<b>25</b>	<b>14</b>	<b>321</b>	<b>153</b>	<b>47,7%</b>

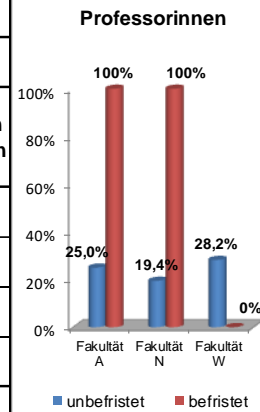


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

## 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

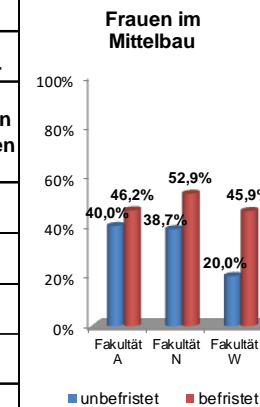
Stichtag: 1.1.2019

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	11	25,0%	4	3	1	1	100%	-2	-2
Fakultät N	36	7	19,4%	3	2	2	2	100%	1	1
Fakultät W	39	11	28,2%	-2	0	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>119</b>	<b>29</b>	<b>24,4%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>



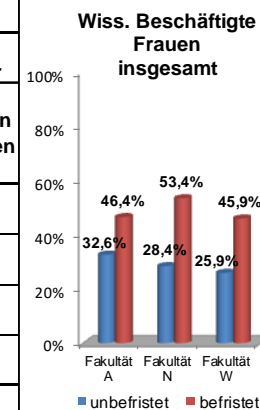
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	18	40,0%	0	1	279	129	46,2%	21	18
Fakultät N	31	12	38,7%	0	0	191	101	52,9%	-1	-9
Fakultät W	15	3	20,0%	0	-2	172	79	45,9%	-15	4
sonstige Einrichtungen	49	17	34,7%	-1	0	66	34	51,5%	4	0
<b>Gesamt</b>	<b>140</b>	<b>50</b>	<b>35,7%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>708</b>	<b>343</b>	<b>48,4%</b>	<b>9</b>	<b>13</b>



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			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%	4	4	280	130	46,4%	19	16
Fakultät N	67	19	28,4%	3	2	193	103	53,4%	0	-8
Fakultät W	54	14	25,9%	-2	-2	172	79	45,9%	-15	4
sonstige Einrichtungen	49	17	34,7%	-1	0	66	34	51,5%	4	0
<b>Gesamt</b>	<b>259</b>	<b>79</b>	<b>30,5%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>711</b>	<b>346</b>	<b>48,7%</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

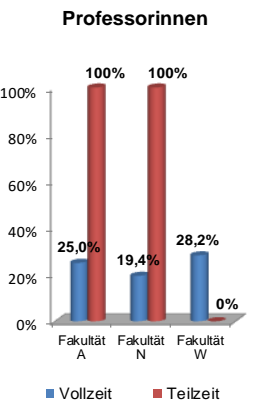


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

## 9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

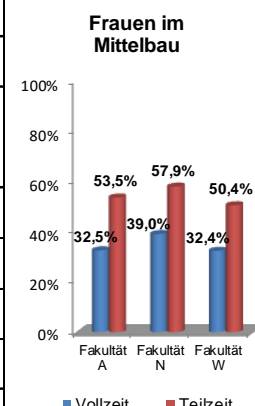
Stichtag: 1.1.2019

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	11	25,0%	1	0	1	1	100%	1	1
Fakultät N	36	7	19,4%	2	1	2	2	100%	2	2
Fakultät W	39	11	28,2%	-1	1	0	0	0%	-1	-1
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>119</b>	<b>29</b>	<b>24,4%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>



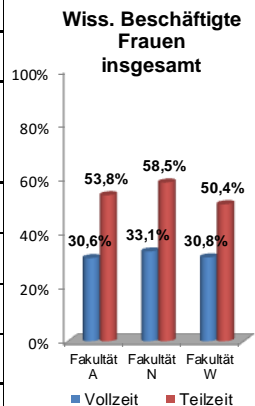
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	126	41	32,5%	0	4	198	106	53,5%	8	-3
Fakultät N	82	32	39,0%	11	4	140	81	57,9%	13	11
Fakultät W	68	22	32,4%	-15	-2	119	60	50,4%	-17	-1
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	1	1	54	31	57,4%	1	5
<b>Gesamt</b>	<b>337</b>	<b>115</b>	<b>34,1%</b>	<b>-3</b>	<b>7</b>	<b>511</b>	<b>278</b>	<b>54,4%</b>	<b>5</b>	<b>12</b>



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	170	52	30,6%	1	4	199	107	53,8%	9	-2
Fakultät N	118	39	33,1%	13	5	142	83	58,5%	15	13
Fakultät W	107	33	30,8%	-16	-1	119	60	50,4%	-18	-2
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	1	1	54	31	57,4%	1	5
<b>Gesamt</b>	<b>456</b>	<b>144</b>	<b>31,6%</b>	<b>-1</b>	<b>9</b>	<b>514</b>	<b>281</b>	<b>54,7%</b>	<b>7</b>	<b>14</b>



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

## 10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	97	63	64,9%	6	17	91	46	50,5%
<b>Fakultät N</b>	48	24	50,0%	-10	-14	58	38	65,5%
<b>Fakultät W</b>	55	35	63,6%	-1	4	56	31	55,4%
<b>Sonstige</b>	22	14	63,6%	3	1	19	13	68,4%
<b>Gesamt</b>	<b>222</b>	<b>136</b>	<b>61,3%</b>	<b>-2</b>	<b>8</b>	<b>224</b>	<b>128</b>	<b>57,1%</b>

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

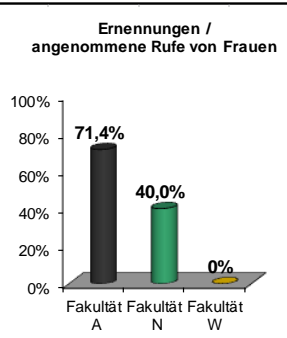
Fakultät	in %
Fakultät A	64,9%
Fakultät N	50,0%
Fakultät W	63,6%

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 1.1.2018- 31.12.2018

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2018			Vergleich zum Vorjahr		2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	7	5	71,4%	5	4	2	1	50%
<b>Fakultät N</b>	5	2	40,0%	4	1	1	1	100%
<b>Fakultät W</b>	1	0	0%	0	0	1	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>53,8%</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>



**Ernennungen / angenommene Rufe von Frauen**

100%  
80%  
60%  
40%  
20%  
0%

Fakultät A: 71,4%  
Fakultät N: 40,0%  
Fakultät W: 0%

Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
<b>Fakultät A</b>	Fg. 340		1	11	4	24	2	1	0	1	5	2
	Fg. 420		1	11	4	17	5	1	0	1	4	2
	Fg. 430		1	11	7	1	1	1	x	x	1	1
	Fg. 460		1	10	4	5	3	1	1	x	3	3
	Fg. 460		1	10	4	3	1	0	0	x	3	1
	Fg. 460		1	11	4	1	1	1	x	x	1	1
Fg. 490		1	11	5	20	8	0	x	x	5	3	
<b>Fakultät N</b>	Fg. 120		1	11	4	14	2	1	0	x	4	1
	Fg. 180		1	13	6	15	10	1	x	x	3	3
	Fg. 210		1	11	4	16	2	0	x	x	7	1
	Fg. 220		1	11	4	30	4	1	0	x	5	2
	Fg. 230		1	11	6	39	10	0	1	0	8	3
<b>Fakultät W</b>	Fg. 570		1	10	4	80	25	0	0	1	7	3
<b>Gesamt</b>		<b>6</b>	<b>7</b>	<b>142</b>	<b>60</b>	<b>265</b>	<b>74</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>56</b>	<b>26</b>

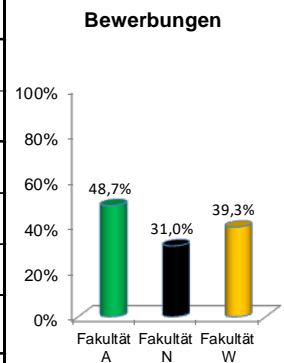
Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

# 12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Zeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018

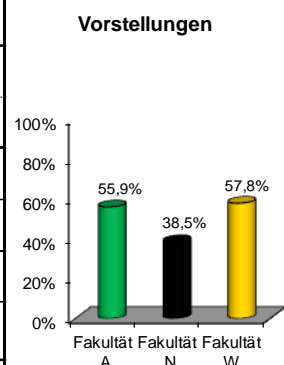
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	113	55	48,7%	-5	5	118	50	42,4%
Fakultät N	29	9	31,0%	-168	-107	197	116	58,9%
Fakultät W	112	44	39,3%	-26	-6	138	50	36,2%
Sonstige Einrichtungen	99	51	51,5%	97	49	2	2	100%
<b>Gesamt</b>	<b>353</b>	<b>159</b>	<b>45,0%</b>	<b>-102</b>	<b>-59</b>	<b>455</b>	<b>218</b>	<b>47,9%</b>

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



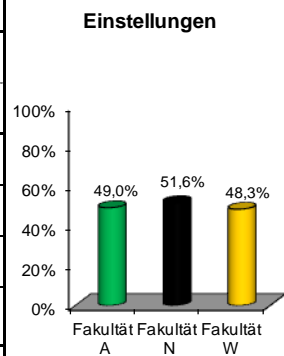
Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	34	19	55,9%	-1	7	35	12	34,3%
Fakultät N	13	5	38,5%	-29	-22	42	27	64,3%
Fakultät W	45	26	57,8%	7	6	38	20	52,6%
Sonstige Einrichtungen	26	19	73,1%	25	18	1	1	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>118</b>	<b>69</b>	<b>58,5%</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>116</b>	<b>60</b>	<b>51,7%</b>

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



Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	51	25	49,0%	0	6	51	19	37,3%
Fakultät N	31	16	51,6%	-6	-9	37	25	67,6%
Fakultät W	58	28	48,3%	8	2	50	26	52,0%
Sonstige Einrichtungen	7	6	85,7%	5	4	2	2	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>147</b>	<b>75</b>	<b>51,0%</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>140</b>	<b>72</b>	<b>51,4%</b>

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





# 13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 1.1.2018- 31.12.2018

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	204	79	38,7%	4	-10	200	89	44,5%	
Fakultät N	121	66	54,5%	-9	-15	130	81	62,3%	
Fakultät W	106	47	44,3%	-31	-9	137	56	40,9%	
Sonstige Einrichtungen	39	22	56,4%	-17	8	56	14	25,0%	
<b>Gesamt</b>	<b>470</b>	<b>214</b>	<b>45,5%</b>	<b>-53</b>	<b>-26</b>	<b>523</b>	<b>240</b>	<b>45,9%</b>	

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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	

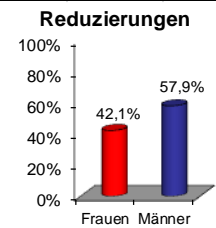
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

# 14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2018- 31.12.2018

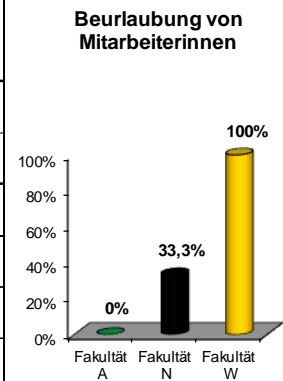
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>42,1%</b>	<b>-11</b>	<b>-7</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>50,0%</b>



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

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

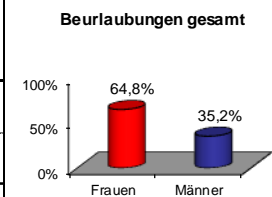
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	0	0	0%	0	0	0	0	
<b>Fakultät N</b>	3	1	33,3%	1	1	2	0	0%
<b>Fakultät W</b>	1	1	100%	-1	0	2	1	50,0%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	1	0	0%	1	0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>40,0%</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>



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

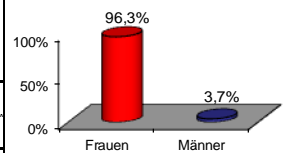
## Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2018/19

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>358</b>	<b>232</b>	<b>64,8%</b>	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>326</b>	<b>181</b>	<b>55,5%</b>



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>96,3%</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>23</b>	<b>85,2%</b>

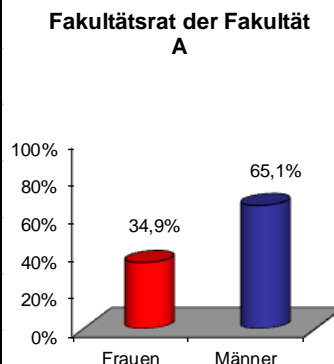


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

# 15. Gremien: Fakultätsräte

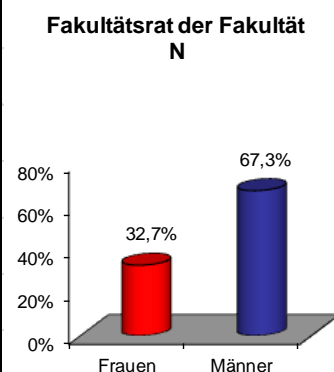
Stand: 01.01.2019

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor*innen	45	14	31,1%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	7	5	71,4%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>34,9%</b>



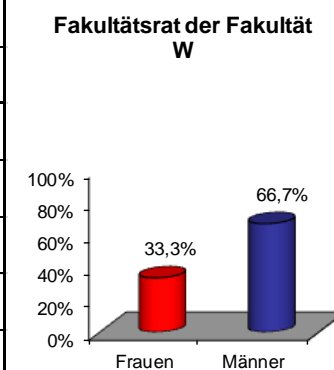
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor*innen	35	8	22,9%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	5	83,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>17</b>	<b>32,7%</b>



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor*innen	41	14	34,1%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>57</b>	<b>19</b>	<b>33,3%</b>



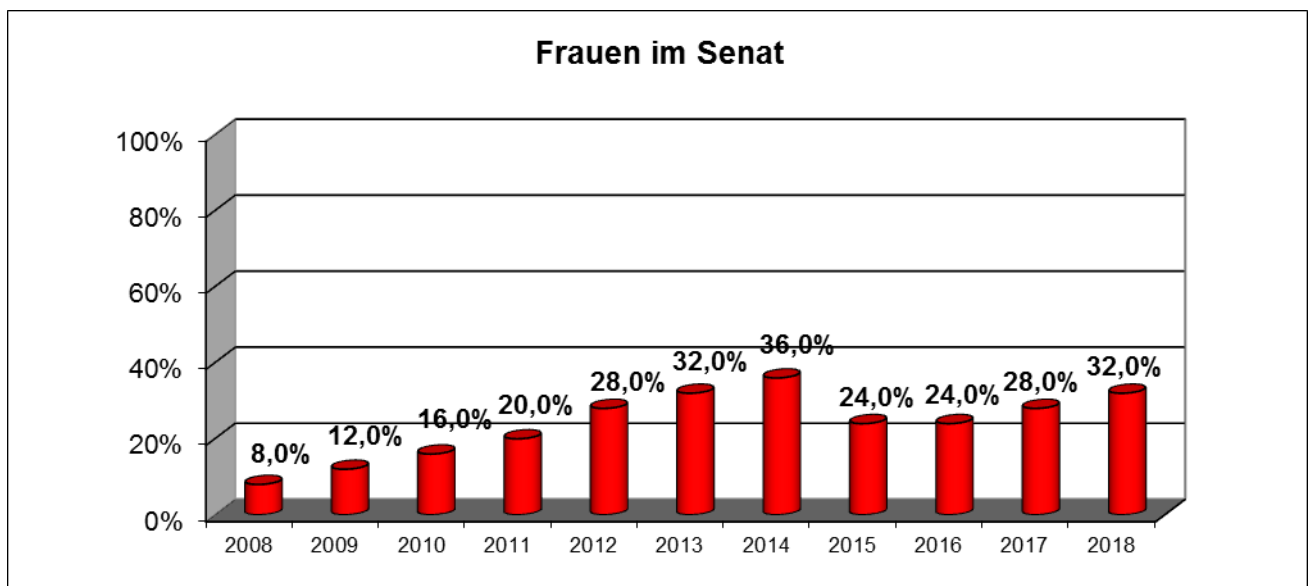
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

# Senat

Stand: 01.01.2019

<b>Mitglieder des Senats</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat</b>	5	3	60,0%
<b>Dekane</b>	3	0	0%
<b>Gleichstellungsbeauftragte</b>	1	1	100%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	7	0	0%
<b>Vertreter der Studierenden</b>	3	2	66,7%
<b>Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	3	1	33,3%
<b>Vertreter des Sonstigen Personals</b>	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>8</b>	<b>32,0%</b>

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# Universitätsrat

Stand: 01.01.2019

<b>Mitglieder des Universitätsrates</b>				
		<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
			<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Wahlmitglieder</b>	<b>Externe Mitglieder</b>	6	3	50,0%
	<b>Interne Mitglieder</b>	5	2	40,0%
<b>Gesamt</b>		<b>11</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>
<b>Beratende Mitglieder</b>	<b>Rektorat</b>	5	3	60,0%
	<b>Vertreter des Wissenschaftsministeriums</b>	1	1	100%
	<b>Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte</b>	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

