



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2022

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



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 2023

Auflage: 80

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022

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

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 14. Juli 2023

Berichtszeitraum: 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage
sind jeweils angegeben.

Quellen: Verwaltung der Universität Hohenheim und dem Büro für
Gleichstellung und Diversität 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: Viertes Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) § 4 (3)
vom 31. Dezember 2020 und Gleichstellungsplan 2023-2027
(beschlossen durch den Senat und Universitätsrat der
Universität Hohenheim)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	6
I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	7
II. Rahmenbedingungen an der Universität Hohenheim	18
III. Gleichstellung und Diversität	22
IV. Professorinnenprogramm	25
V. Berichte der Dekane	27
VI. Pressespiegel	56
VII. Anhang	68

Einleitung:

Die Universität Hohenheim hat in den vergangenen Jahren bedeutende Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern erzielt, insbesondere auf professoraler Ebene, und möchte diesen Weg mit dem Gleichstellungsplan 2023 - 2027 weiter vorantreiben. Der Gleichstellungsplan ist ein integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans, der in den Jahren 2021 und 2022 intensiv erarbeitet, formuliert und Ende 2022 durch die Gremien der Universität verabschiedet wurde. Die Ziele des vorherigen Gleichstellungsplans wurden modifiziert und um Diversitätsaspekte erweitert. Die Universität Hohenheim anerkennt die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine kontinuierliche Aufgabe.

Diese Ziele umfassen:

- Die Aufrechterhaltung oder Erreichung von Parität zwischen Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, Statusgruppen und im wissenschaftsunterstützenden Bereich durch eine geschlechtersensible Strategie, um Benachteiligungen von Anfang an zu verhindern.
- Die Schaffung herausragender Arbeitsbedingungen für alle Mitglieder der Universität und die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in allen Bereichen und Prozessen der Universität.

Seit Januar 2014 beteiligt sich die Universität Hohenheim an den Professorinnenprogrammen 2014-2018 und 2019-2023. Jede Förderphase stand unter einem anderen Leitthema. Das Professorinnenprogramm II konzentrierte sich auf die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an Hochschulen sowie die strukturellen Gleichstellungswirkungen weiter zu verstärken, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

Das Ziel des Professorinnenprogramms III war es, den Anteil von Frauen in Organen und Gremien zur Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen zu erhöhen.

Ende 2022 haben sich Bund und Länder auf eine weitere Förderperiode geeinigt.

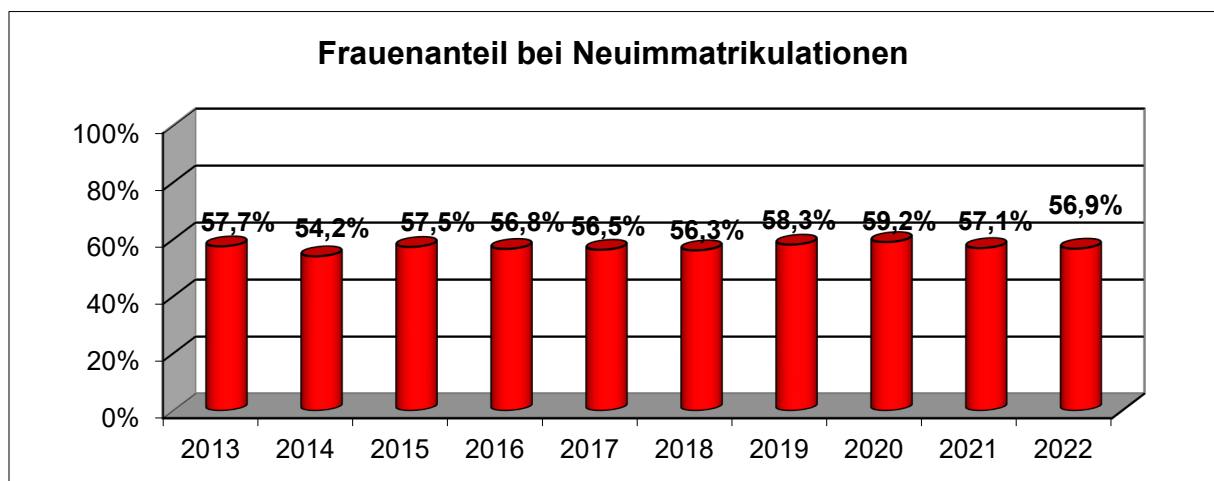
Das Professorinnenprogramm 2030 nimmt zum ersten Mal die Fakultäten stärker in den Blick. Die Universität Hohenheim wird sich auch an der Neuausschreibung des Professorinnenprogramms 2030 beteiligen. Aufgrund der Ausrichtung des Professorinnenprogramms 2030 berücksichtigt dieser Jahresbericht die Situation in den Fakultäten.

I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

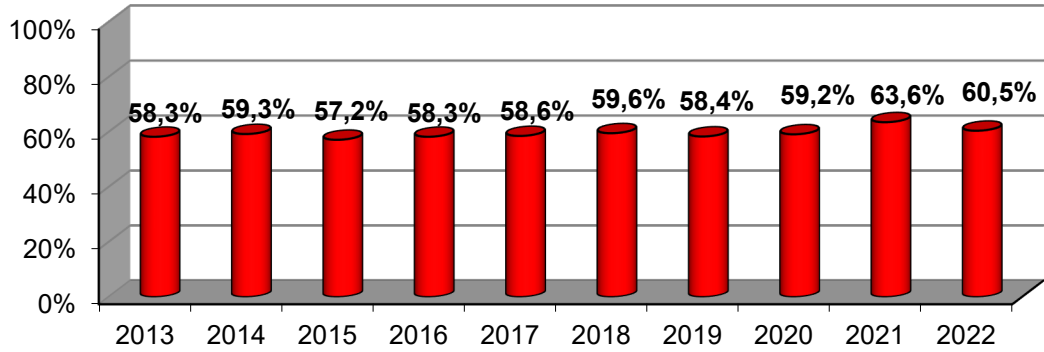
In diesem Kapitel werden nur einige Zahlen präsentiert, eine Gesamtübersicht ist dem Anhang zu entnehmen.

1. Prozentualer Anteil von Frauen und Männern auf verschiedenen Qualifikationsstufen

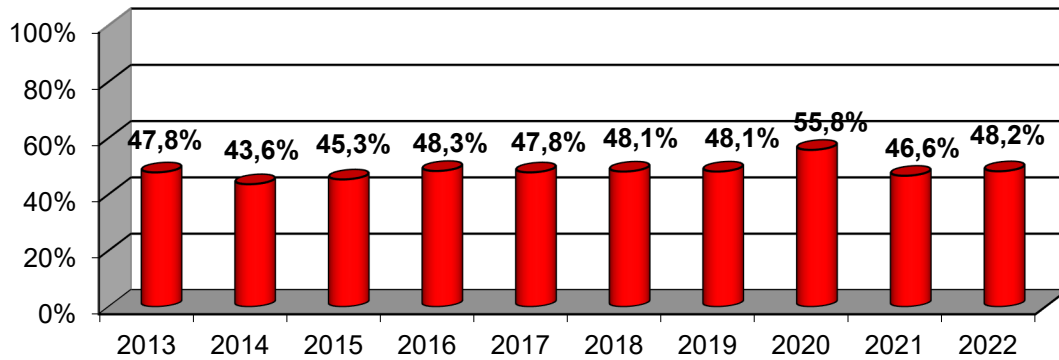
Die vorliegenden Diagramme zeigen exemplarisch die statistischen Entwicklungen in Bezug auf die Geschlechterverteilung in verschiedenen Qualifikationsstufen. Seit vielen Jahren liegt der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen über 50 %. Diese Verteilung ist auch bei den Studentinnen und den Absolventinnen zu erkennen. Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil seit Jahren in der Nähe der Parität. Allerdings offenbaren die Daten eine klare Diskrepanz beim Anteil weiblicher Professuren. Hier besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen. Es ist evident, dass zusätzliche Maßnahmen und Unterstützung notwendig sind, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung auch auf dieser Ebene der akademischen Laufbahn zu erreichen.



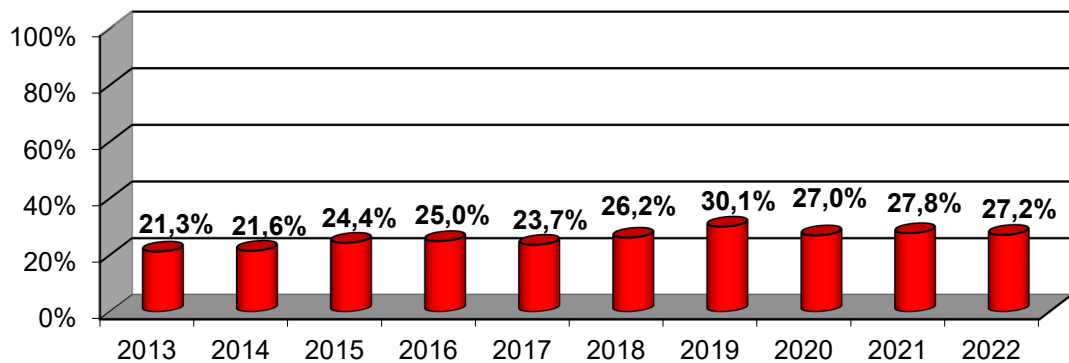
Frauenanteil bei erfolgreichen Abschlüssen



Frauenanteil bei Promotionen

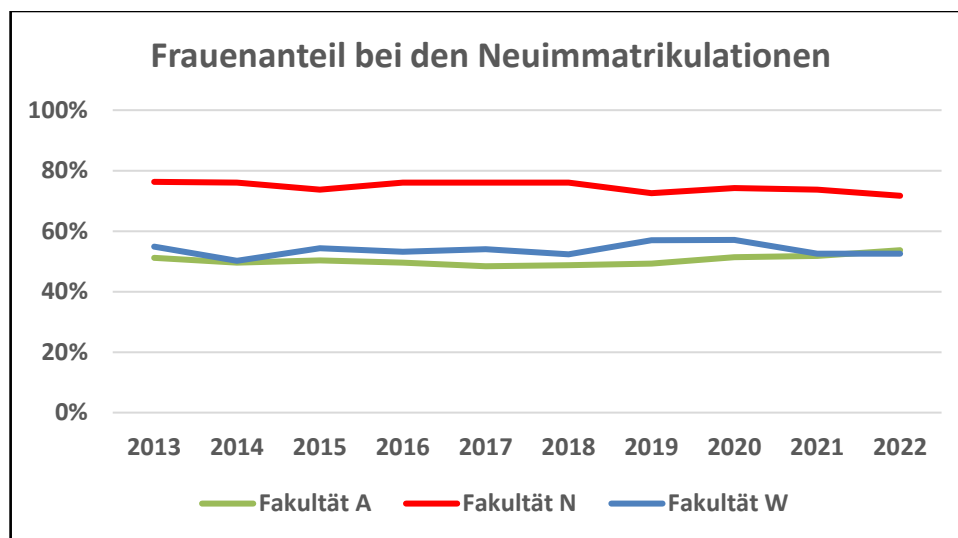


Professorinnen



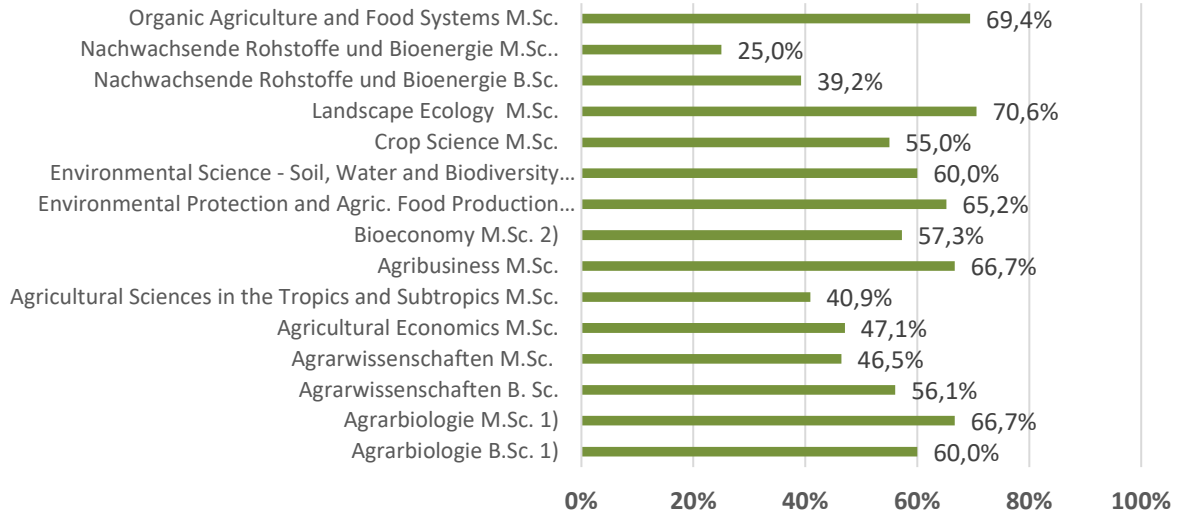
2. Situation in den Fakultäten

Die vorliegenden Diagramme veranschaulichen die Geschlechterverteilung in den Fakultäten. Bei den Neuimmatrikulationen zeigt die Grafik, dass der Frauenanteil in allen Fakultäten konstant ist, allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Seit Jahren liegt der Studentinnenanteil in der Fakultät N bei über 70 %, während in den Fakultäten A und W eine annähernde konstante Parität besteht.

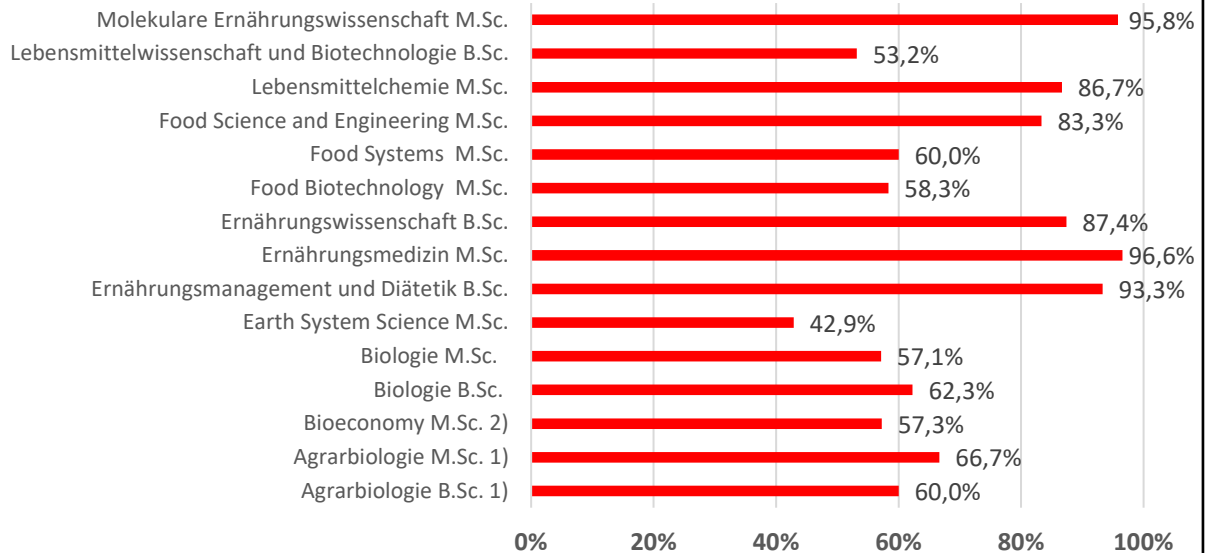


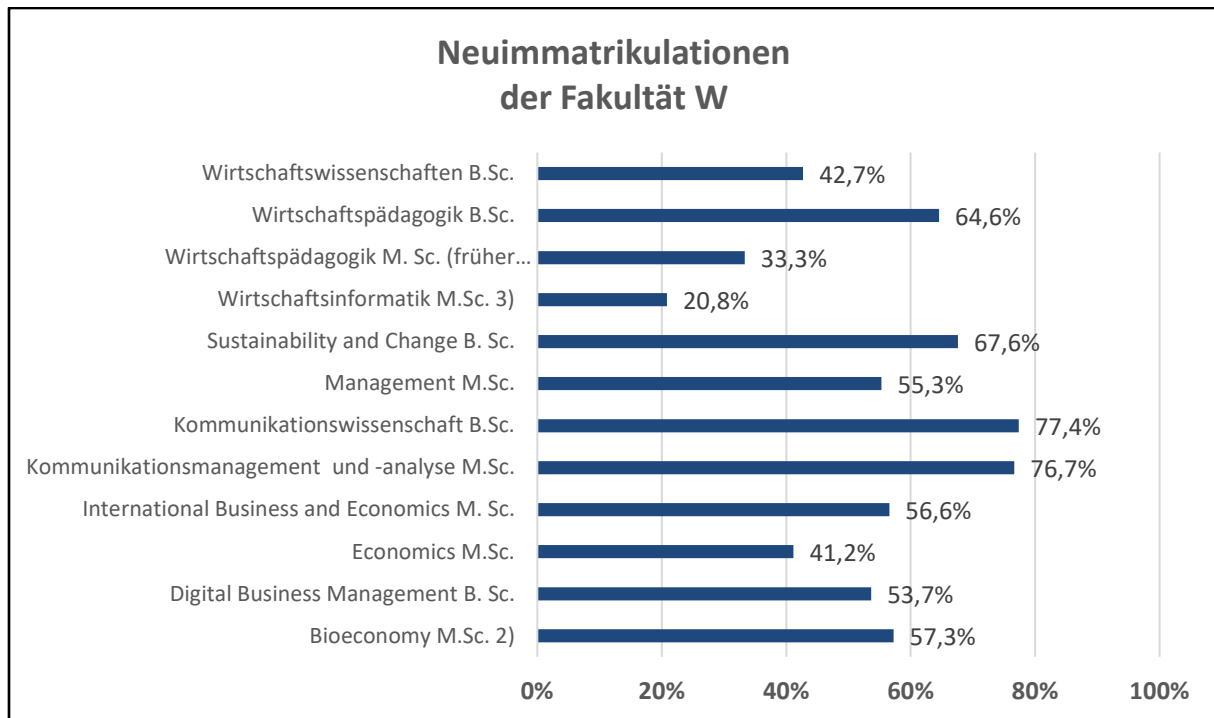
Die nachfolgenden Diagramme geben Aufschluss über den Anteil der Frauen bei den Neuimmatrikulationen in den drei Fakultäten, aufgeschlüsselt nach Studiengängen. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede, da in einigen Studiengängen z. B. „Wirtschaftsinformatik“ oder „Nachwachsende Rohstoffe“ der Frauenanteil besonders niedrig ist. Diese Unterschiede zeigen, dass spezifische Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Beteiligung von Frauen in bestimmten Studiengängen zu erhöhen und eine ausgewogenere Geschlechterverteilung über alle Fachrichtungen hinweg zu erreichen.

Neuimmatrikulationen Fakultät A



Neuimmatrikulationen der Fakultät N

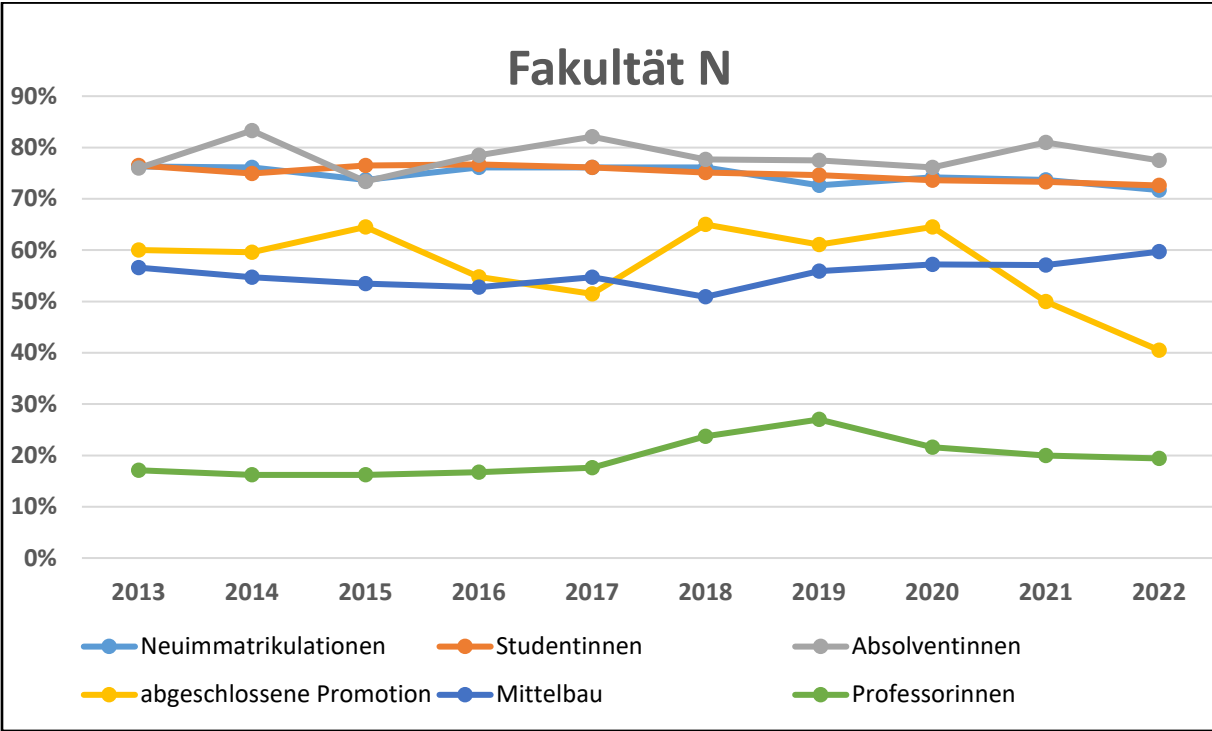
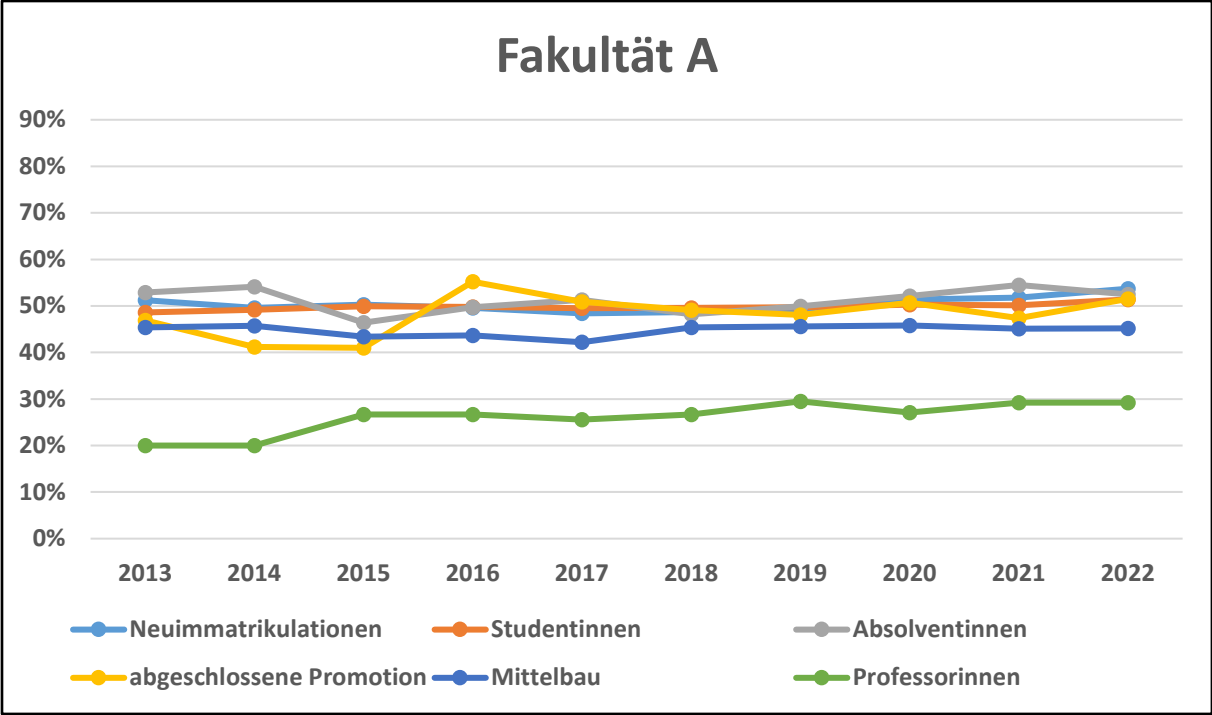


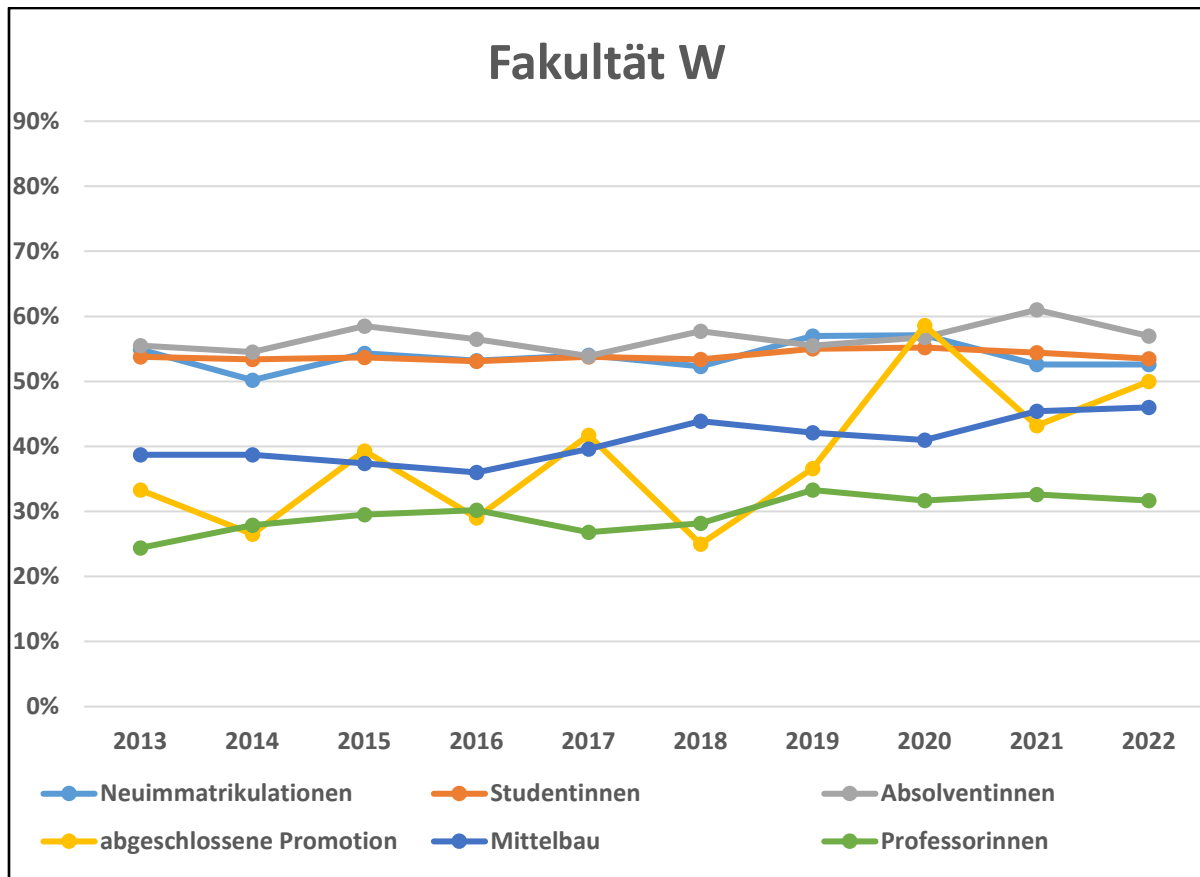


Legt man das Kaskadenmodell zugrunde, welches das Studium von der Neuimmatrikulation bis zum Abschluss abbildet, ist dieses in allen Fakultäten gut umgesetzt.

Bei den abgeschlossenen Promotionen dagegen zeigen sich allerdings deutliche fakultätsspezifische Unterschiede. In der Fakultät A ist der Frauenanteil seit Jahren annähernd konstant und erreicht nahezu 50 %. In der Fakultät N ist in den letzten zwei Jahren ein besorgniserregender Rückgang des Frauenanteils von 64,5 % auf 40,5 % zu beobachten. Diese Entwicklung ist umso besorgniserregender als der Frauenanteil im Bachelor- und Masterbereich deutlich über 70 % liegt. Betrachtet man den Frauenanteil in der Fakultät W über einen Zeitraum von 10 Jahren, so ist festzuhalten, dass dieser besonders ab 2018 kontinuierlich angestiegen ist und nun bei annähernd 50 % liegt.

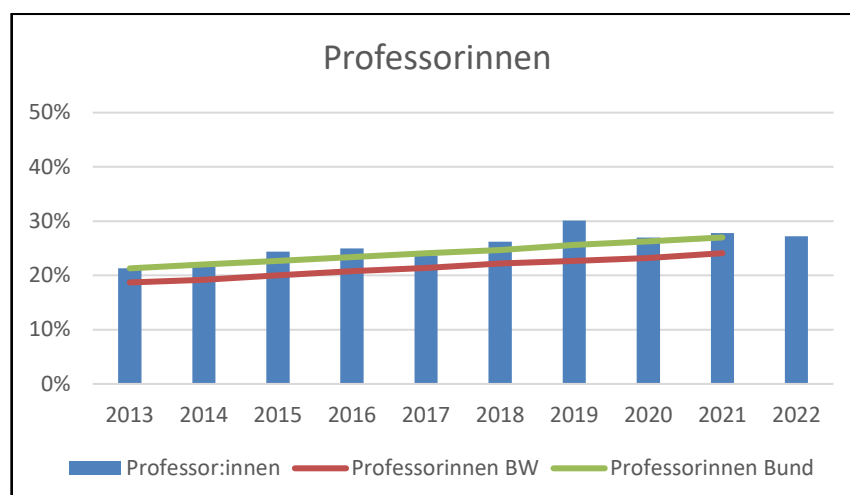
Diese Informationen verdeutlichen die unterschiedlichen Entwicklungen in Bezug auf die Geschlechterverteilung entlang des Promotionsprozesses in den verschiedenen Fakultäten.

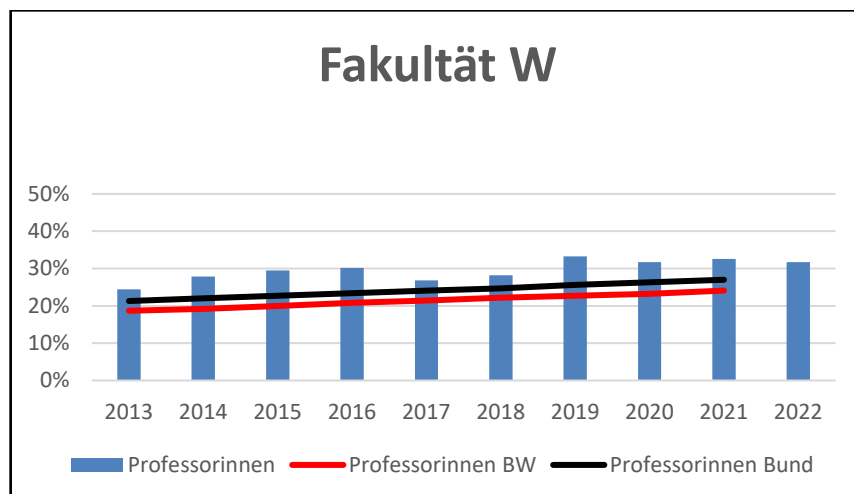
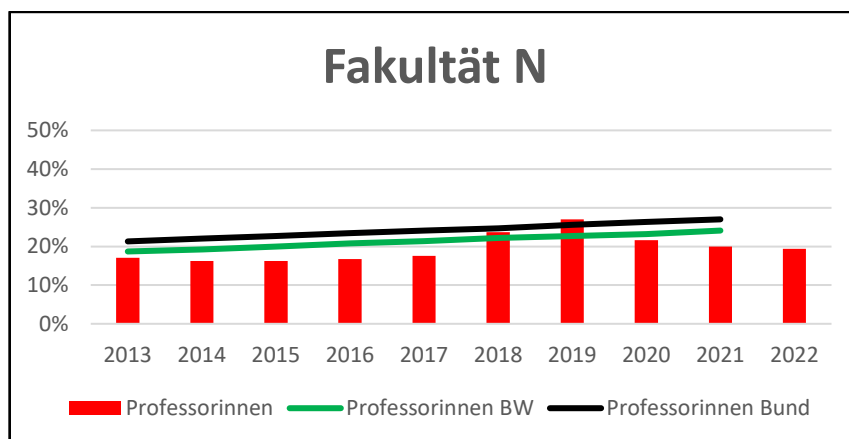
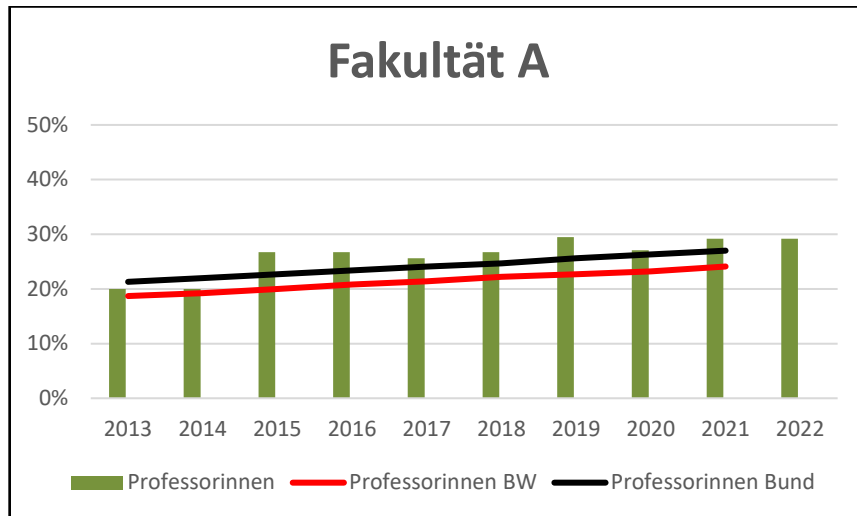




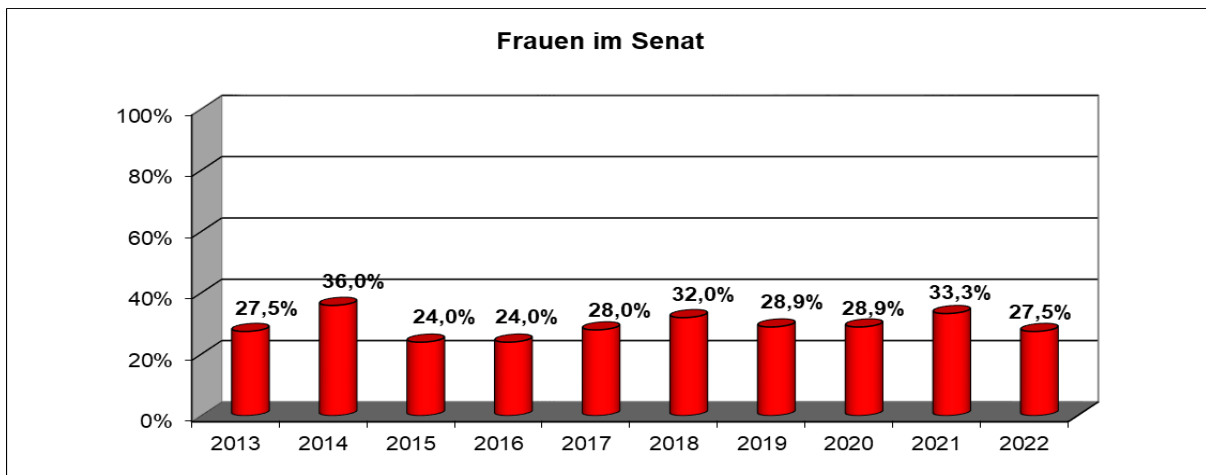
Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, war im Jahr 2021 nur gut jede vierte hauptberufliche Professur mit einer Frau besetzt. Mit 27,2 % erreicht die Universität Hohenheim den Bundesdurchschnitt von 27 % und liegt deutlich über dem Landesdurchschnitt von 24,1%.

Auf Fakultätsebene zeigen sich allerdings signifikante Unterschiede: Die Fakultät A liegt mit 29,2 % sowohl über dem Landes- als auch Bundesdurchschnitt, während die Fakultät N mit 19,4 % deutlich abfällt. Die Fakultät W verzeichnet seit 2019 einen Professorinnenanteil von über 30 %.





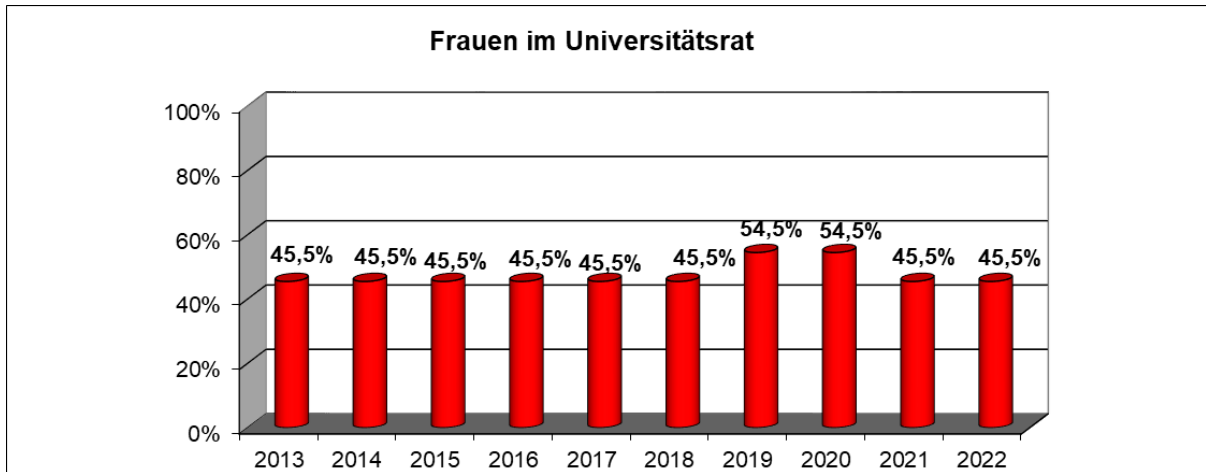
3. Frauenanteile in den Gremien



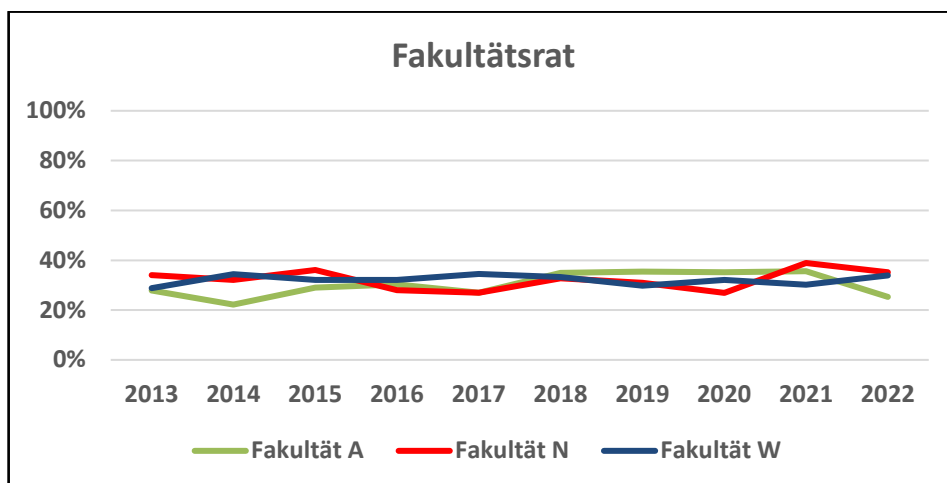
Nach wie vor ist der Frauenanteil im Senat gering. Hinzuweisen ist, dass die größte Wahlgruppe, nämlich die Wahlmitglieder der Professorenschaft, durch keine Wissenschaftlerin vertreten ist, so dass der geringe Frauenanteil allein dadurch zu erklären ist.

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	6	4	66,7%
Promovierendenvertretung	3	1	33,3%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	0	0%
Vertretung der Studierenden	5	2	40,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	2	50,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	40	11	27,5%

Der Frauenanteil im Universitätsrat liegt bei 45,5 % und entspricht damit der Vorgabe des Landeshochschulgesetzes.



Auf Fakultätsebene liegt der Frauenanteil im jeweiligen Fakultätsrat zwischen 25,0 % und 38,9 %.



In den Fakultätsvorständen sind Frauen nach wie vor massiv unterrepräsentiert. Im Berichtszeitraum liegt der Frauenanteil in den Fakultäten A und N bei 25 %, während in der Fakultät W keine Frau im Fakultätsvorstand vertreten ist.

Frauen im Fakultätsvorstand	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Fakultät A	25,0%	25,0%	25,0%	0%	0%	0%	25,0%	50,0%	40,0%	25,0%
Fakultät N	0%	0%	0%	0%	20,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Fakultät W	25,0%	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	25,0%	25,0%	0%

Das CEWS veröffentlicht alle zwei Jahre das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Im aktuellen Ranking wird der Zeitraum 2016 – 2021 abgebildet. Darin wird die Universität Hohenheim in zwei von sechs Kategorien in die Spitzengruppe platziert, in vier weiteren Kategorien liegt sie in der Mittelgruppe. Ein Vergleich mit den anderen Universitäten Baden-Württembergs liegt die Universität Hohenheim zusammen mit Freiburg und Tübingen vorne.

Gesamtranking	
Universität Hohenheim	Ranggruppe 5
Universität Freiburg	Ranggruppe 5
Universität Tübingen	Ranggruppe 5
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	Ranggruppe 6
Universität Mannheim	Ranggruppe 6
Universität Heidelberg	Ranggruppe 6
Universität Ulm	Ranggruppe 7
Universität Konstanz	Ranggruppe 9
Universität Stuttgart	Ranggruppe 9

Die Gesamtbewertung wird auf 12 Ranggruppe verteilt, wobei die Ranggruppe 1 nicht besetzt ist. Ranggruppe 2: zwei Hochschulen, Ranggruppe 3: drei Hochschulen, Ranggruppe 4: acht Hochschulen.

www.gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik

II. Rahmenbedingungen an der Universität Hohenheim

1. Die Kinderbetreuungssituation

Die Universität Hohenheim ist die erste Hochschule in Baden-Württemberg, die das Audit „Familiengerechte Hochschule“ erhalten hat. Seit 2004 wird sie alle drei Jahre re-auditiert und hat inzwischen ein Dauerzertifikat erhalten.



Die familienfreundlichen Rahmenbedingungen für Studium, Prüfungen und auch flexible Arbeitszeiten bzw. Home-Office sind gegeben und werden durch Dienstvereinbarungen geregelt.

Der massive Mangel an Betreuungspersonal in den Kitas, verkürzte Öffnungszeiten und die Reduzierung der Zahl der zu betreuenden Kinder führen allerdings dazu, dass vor allem Frauen die Arbeitszeiten reduzieren oder sich ganz ins Privatleben zurückziehen müssen. Die Randlage der Universität Hohenheim stellt ein zusätzliches Problem dar, weil Kinder mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart dort nicht aufgenommen werden können.

Da Baden-Württemberg bei der Kinderbetreuung von 0–3 Jahren mit 29,9 % das Schlusslicht bildet, Stand 01.03.2022, wird es zunehmend schwieriger, neue Mitarbeiter:innen bzw. neue Professor:innen zu gewinnen.

In fast allen Berufungsverhandlungen wird die Frage nach vorhandenen Kitaplätzen angesprochen.

Kindertagesbetreuung

Betreuungsquote von Kindern unter 6 Jahren nach Bundesländern

Betreuungsquoten¹ der Kinder unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung² am 01.03.2022 nach Ländern

Bundesländer	Kinder in Kindertagesbetreuung davon im Alter von ... bis unter ... Jahren	
	0 bis 3	3 bis 6
Baden-Württemberg	29,9	92,2
Bayern	30,5	91,7
Berlin	46,6	92,2
Brandenburg	56,7	94,2
Bremen	30,2	87,8
Hamburg	49,2	89,8
Hessen	32,5	91,0
Mecklenburg-Vorpommern	58,6	95,5
Niedersachsen	33,8	91,9
Nordrhein-Westfalen	30,4	90,6
Rheinland-Pfalz	30,6	92,2
Saarland	32,0	88,8
Sachsen	53,4	94,6
Sachsen-Anhalt	58,3	93,1
Schleswig-Holstein	36,4	89,5
Thüringen	55,3	95,1
Deutschland	35,5	91,7

1: Anteil der betreuten Kinder an allen Kindern derselben Altersgruppe.
2: Kinder in Kindertageseinrichtungen zuzüglich der Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Ganztagschule besuchen.

Zwei weitere Projekte der Universität Hohenheim stehen derzeit zur Überprüfung an: Die Notfallbetreuung "Kinderfeuerwehr" und die beliebten Hohenheimer Campusferien sind seit vielen Jahren fest etabliert. Sowohl die Corona - Pandemie als auch personelle Veränderungen haben dazu geführt, dass die Campusferien seit 2019 ganz ausgefallen sind und die Kinderfeuerwehr nur eingeschränkt angeboten werden konnte.

2. Ansprechpersonen

Als eine der Aufgaben der Universität ist im LHG geregelt, dass verschiedene Ansprechpersonen bestellt werden müssen. Aktuell werden diese Aufgaben von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten übernommen.

- Ansprechpartner:in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung ist ein ernstes Thema, dem die Universität Hohenheim große Aufmerksamkeit schenkt. Als Querschnittsaufgabe ist der Umgang mit sexueller Belästigung ein zentraler Aspekt, der alle Bereiche der Universität betrifft. Um diesem Problem wirksam entgegenzutreten, hat die Universität 2020 eine Dienstvereinbarung eingeführt, die klare Richtlinien und Verfahren für den Umgang mit sexueller Belästigung festlegt.

Im Rahmen dieser Dienstvereinbarung wurden auch spezielle Ansprechpersonen benannt, an die sich Betroffene vertrauensvoll wenden können. Diese Ansprechpersonen sind darauf geschult, sensibel mit den Anliegen der Betroffenen umzugehen, ihnen Unterstützung anzubieten und geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Zur weiteren Stärkung des Umgangs mit sexueller Belästigung wurde der Ordnungsausschuss für die Studierenden benannt. Dieser Ausschuss ist speziell für die Belange der Studierenden zuständig und hat die Aufgabe, Beschwerden und Vorfälle im Zusammenhang mit sexueller Belästigung zu untersuchen und angemessene disziplinarische Maßnahmen zu ergreifen. Die Universität Hohenheim bekräftigt damit ihr Engagement, ein sicheres und respektvolles Umfeld für alle Studierenden und Angehörigen der

Universität zu gewährleisten. Durch die Dienstvereinbarung, die Ansprechpersonen und den Ordnungsausschuss wird eine klare Botschaft gesendet: Sexuelle Belästigung wird nicht toleriert, und es werden Maßnahmen ergriffen, um dagegen vorzugehen und die Betroffenen zu unterstützen.

- Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Im Jahr 2022 ging es in den allermeisten Anfragen um Nachteilsausgleiche. Durch eine enge Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt konnten alle Probleme gelöst werden.

- Ansprechperson für Antidiskriminierung

Im Jahr 2022 gingen keinerlei Beschwerden zu diesem Thema ein. Die Dienstvereinbarung zu Antidiskriminierung wird demnächst verabschiedet werden.

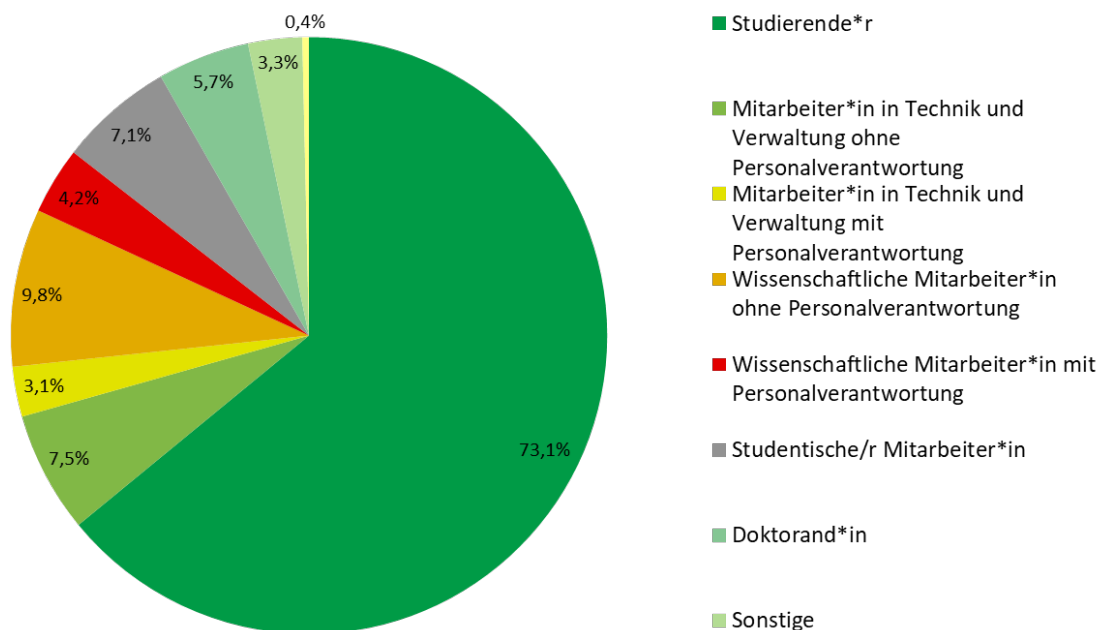
III. Gleichstellung und Diversität

Am 03.05.2022 entschied das Rektorat, dass die Universität Hohenheim als eine der Pilotinstitutionen an der Zertifizierung des "audit vielfaltsgerechte Hochschule" der berufundfamilie teilnimmt. Eine weitere Pilotinstitution ist die Universität Paderborn. Die dritte Institution ist die Wirtschaftsförderung Bremen GmbH.

Im Rahmen der Zertifizierung fand als erster Schritt im November 2022 eine universitätsweite Abfrage zum Thema Diversität statt.

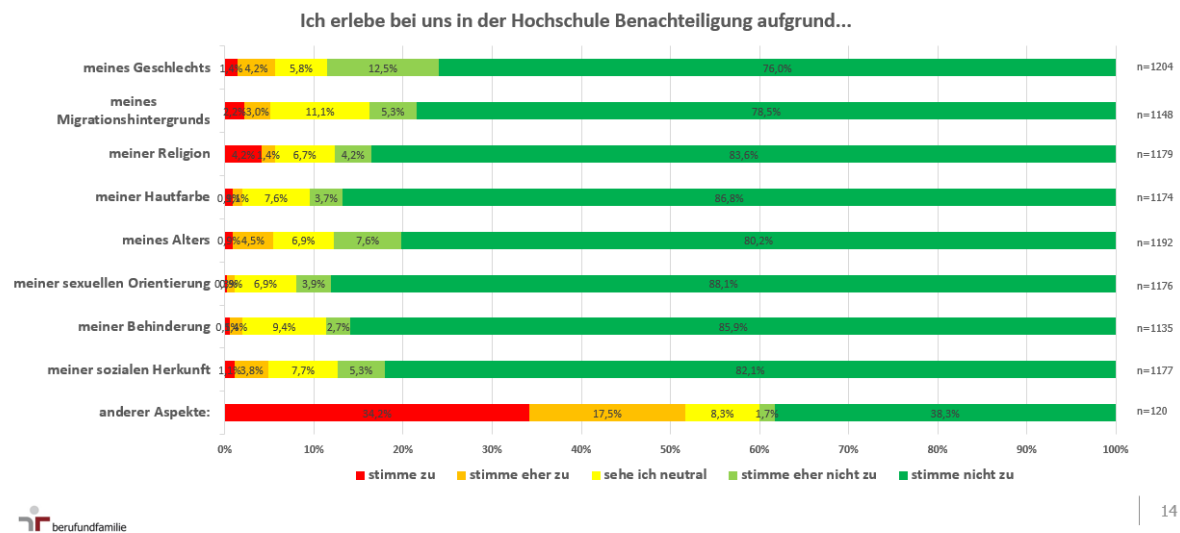


Hier wird eine Auswahl der Ergebnisse dargestellt:



Befragungszeitraum:
3.11.2022 – 26.11.2022
Verwendetes Tool: Lamapoll
Gültige Fragebögen: 1228

Erleben von Benachteiligung



Am 25. Januar 2023 fand ein Strategieworkshop statt, gefolgt von Fokusgesprächen am 08.02.2023 und einem anschließenden Vertiefungsmodul am 09.03.2023. Abschließend erfolgte ein Gespräch mit der Hochschulleitung. An diesem Verfahren waren Vertreter:innen aller Statusgruppen beteiligt.

Im Rahmen dieser Veranstaltungen wurden verschiedene Maßnahmen erarbeitet. Die erste Maßnahme besteht in der Einrichtung einer Senatskommission für Diversität, die einem Prorektorat zugeordnet ist. Die Senatskommission für Diversität wird in enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Gleichstellung und Diversität bzw. dem/der Referent:in für Diversität sowie den Vertretungen aller Statusgruppen Handlungsfelder identifizieren, die für das Diversitätsprofil der Universität Hohenheim von Bedeutung sind. Zudem wird sie entsprechende Maßnahmen erarbeiten, priorisieren und den Gremien zur Verfügung stellen. Des Weiteren wird die Kommission ein Diversitätskonzept entwickeln und das Leitbild der Universität Hohenheim um die Dimension Diversität erweitern.

Weitere Maßnahmen sind

- Die Homepage „Wegweiser Diversität“ wird eingerichtet
- Die Homepage der Universität Hohenheim wird barrierefrei
- Ein universitätsinternes Monitoring zu Diversität wird entwickelt

- Die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ wird neu überdacht
- Die Hohenheimer Campusferien werden überdacht
- Eine Richtlinie für gendergerechte Sprache wird erstellt und in ein bestehendes System eingepflegt
- Workshops und Schulungen zur Sensibilisierung werden angeboten
- Der Onboarding – Prozesses wird erweitert bzw. optimiert
- Das Buddy System für ausländische Studierende und Promovierende wird aktualisiert
- Die psychologische Beratungsstelle wird ausgeweitet
- Die Zusammenarbeit mit Arbeiterkind e.V. wird umgesetzt
- Die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten wird verbessert

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist durch § 4 LHG (Landeshochschulgesetz) zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern legitimiert, während eine/n Beauftragte/n für Diversität bisher gesetzlich noch nicht etabliert ist. Auch Drittmittelgeber wie die DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft), das EU-Rahmenprogramm "Horizont Europa" sowie das Professorinnenprogramm I, II, III und nun 2030 trennen deutlich zwischen Gleichstellung und Diversität.

In der Hochschullandschaft sind derzeit zwei Trends erkennbar: Diversität UND Gleichstellung oder Diversität STATT Gleichstellung. Die Universität Hohenheim hat sich für den Ansatz von Diversität UND Gleichstellung entschieden. Das Ziel der Gleichstellung ist noch nicht erreicht, wie der Anteil von Professorinnen verdeutlicht, und die bisherigen Errungenschaften müssen aufrechterhalten werden. Aus diesem Grund wird das Gleichstellungsbüro entsprechend umstrukturiert und zum Büro für Gleichstellung und Diversität umbenannt. Es wird neben einer Referentin für Gleichstellung eine Referent:in für Diversität als Anlaufstelle etabliert, um die Verbindung zur Senatskommission herzustellen.

Auf Anfrage der Universitätsverwaltung hat das Büro für Gleichstellung und Diversität die Erstellung einer Richtlinie zur gendergerechten Sprache in Zusammenarbeit mit allen Statusgruppen in die Wege geleitet. Dieser Prozess wurde durch H&H Communication Lab GmbH professionell begleitet.

IV. Professorinnenprogramm

Die Universität Hohenheim hat seit 2014 an den Professorinnenprogrammen II und III erfolgreich teilgenommen. Am 4. November 2022 beschloss die GWK die erneute Fortsetzung des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm 2030). Bund und Länder wollen damit der Erfüllung von Gleichstellungszielen an den Hochschulen einen noch höheren Stellenwert als bislang einräumen und entsprechende Maßnahmen verstärkt unterstützen.

Mit dem Professorinnenprogramm 2030 wollen Bund und Länder:

- den Anteil von Frauen an Professuren, in wissenschaftlichen Spitzenfunktionen und auf Leitungsebenen an deutschen Hochschulen sowohl auf zentraler als auch auf dezentraler Ebene weiter in Richtung Parität steigern,
- die Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf dem Weg zur Professur fördern sowie die Planbarkeit der wissenschaftlichen und künstlerischen Karrierewege erhöhen,
- die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in Fächern, in denen sie noch unterrepräsentiert sind, nachhaltig verbessern und
- den Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter dynamisieren.

Die GWK-Vorsitzende Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung, begrüßt die Entscheidung: „Wir wollen Parität von Frauen und Männern in den Spitzenfunktionen von Wissenschaft und Forschung erreichen. Es ist nicht akzeptabel, dass an Hochschulen der Anteil der Frauen immer weiter abnimmt, je höher es die akademische Karriereleiter hinaufgeht. Nur wenn Frauen gleichberechtigt beteiligt sind, kann die Innovations- und Zukunftsfähigkeit des Wissenschaftsstandorts Deutschland gesichert werden. Ich freue mich deshalb sehr, dass Bund und Länder gemeinsam weitere Schritte für mehr Geschlechtergerechtigkeit vereinbart haben. Das Professorinnenprogramm 2030 wird unter anderem die Fakultäten an den Hochschulen sowie das Berufungsmanagement stärker in den Blick nehmen, um dem Wandel hin zu einer geschlechtergerechten Hochschulkultur neue Dynamik zu verleihen. Dass wir dafür gemeinsam mit den

Ländern insgesamt 320 Millionen Euro in den nächsten acht Jahren zur Verfügung stellen, ist ein wichtiges Signal für die Gleichstellung an den Hochschulen“.

Die Professorinnenprogramme II und III haben finanzielle Mittel bereitgestellt, um verschiedene Maßnahmen zu ermöglichen:

- Fehlende Kompensation für Ausfallzeiten

Wissenschaftlerinnen, die aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit ihre Präsenz z. B. im Labor reduzieren müssen, werden unterstützt. Diese Maßnahme zielt darauf ab, sicherzustellen, dass mehr Frauen in Drittmittelprojekte eingebunden werden.

- Verlängerung befristeter Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Eine weitere Maßnahme beinhaltet die Verlängerung befristeter Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindergarten- oder Grundschulkindern um zunächst 3 Monate, um ihre Promotion zu beenden.

- Frauen in Gremien

Frauen, die in Gremien tätig sind, müssen sowohl ihre wissenschaftliche Arbeit als auch Care-Aufgaben bewältigen und zusätzlich Gremienarbeit leisten. Es konnte befristet zusätzliches Personal eingestellt werden, um Frauen in Gremien bei ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit zu unterstützen. Die Maßnahme "Frauen in Gremien" wurde sehr positiv aufgenommen.

- MentHo

Die Corona-Pandemie hat das Mentoringprogramm MentHo erheblich beeinträchtigt. Durch den Lockdown ist die Zahl der Mentees massiv eingebrochen.

Viele Forschungseinrichtungen und Unternehmen haben keine Kontakte nach außen zugelassen, weshalb auch der Karrierebus nicht fahren konnte. MentHo musste daher 2022 neu aufgestellt werden.

Die Universität Hohenheim wird sich auch am Professorinnenprogramm 2030 beteiligen. Erfolgreiche Maßnahmen können übernommen werden.

V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2022 – 31.12.2022

Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 01.12.2022) – Anteil von Frauen

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2022 - 31.12.2022			1. 1. 2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾ (fakultätsübergreifend)	126,0	72,5	57,5%	132,5	77	58,1%
Agrarbiologie M.Sc. 1) (fakultätsübergreifend)	8,0	6	75,0%	4,5	3	66,7%
Agrarwissenschaft B.Sc.	526	277	52,7%	578	301	52,1%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	312	148	47,4%	357	156	43,7%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	21	12	57,1%	8	2	25,0%
Agricultural Economics M.Sc.	89	38	42,7%	88	35	39,8%
Agribusiness M.Sc.	101	48	47,5%	113	54	47,8%

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

Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	46	18	39,1%	35	14	40,0%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾ (fakultätsübergreifend)	34,0	19,7	57,9%	40,3	23	57,1%
Crop Sciences M. Sc.	90	42	46,7%	93	42	45,2%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	79	57	72,2%	79	59	74,7%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	33	22	66,7%	31	24	77,4%
Landscape Ecology M.Sc.	46	30	65,2%	44	25	56,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	131	44	33,6%	135	44	32,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	30	12	40,0%	32	13	40,6%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	108	70	64,8%	109	70	64,2%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	241	123	51,0%	251	132	52,6%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	47	23	48,9%	46	17	37,0%
Summe Fakultät A	2068,0	1062,2	51,4%	2176,3	1091	50,1%

1) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).

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

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2022/23 (Stand: 01.12.2022) – Anteil von Frauen

Studiengang	Studienjahr 2022 / 2023			Studienjahr 2021 / 2022		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾	40	24	60,0%	41,5	20	48,2%
Agrarbiologie M.Sc. ¹⁾	3	2	66,7%	6	3,5	58,3%
Agrarwissenschaften - B. Sc.	148	83	56,1%	182	95	52,2%
Agrarwissenschaften M.Sc.	99	46	46,5%	120	62	51,7%
Agricultural Economics M.Sc.	34	16	47,1%	25	8	32,0%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	22	9	40,9%	15	6	40,0%
Agribusiness M.Sc.	33	22	66,7%	39	18	46,2%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾	11	6,3	57,3%	10,7	6,7	62,6%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	23	15	65,2%	29	22	75,9%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	10	6	60,0%	11	7	63,6%
Crop Science M.Sc.	20	11	55,0%	31	16	51,6%

Landscape Ecology M.Sc.	17	12	70,6%	17	8	47,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	51	20	39,2%	43	20	46,5%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	12	3	25,0%	16	6	37,5%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	36	25	69,4%	30	21	70,0%
Summe Fakultät A	559	300,3	53,7%	616,2	319,2	51,8%

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

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

Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2021/22 (Stand: 20.02.2023) – Anteil von Frauen

Studiengang	Absolvent/-innen 2021/2022			Absolvent/-innen 2020/2021		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	104	62	59,6%	148	85	57,4%
Agrarwissenschaften M.Sc.	123	53	43,1%	124	61	49,2%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.	28	11	39,3%	19	4	21,1%
Agrarbiologie ¹⁾ B.Sc.	19	13,5	71,1%	25,5	17,5	68,6%
Agrarbiologie ¹⁾ M.Sc.						
Agribusiness M.Sc.	38	21	55,3%	33	15	45,5%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	5	2	40,0%	7	6	85,7%
Bioeconomy ²⁾ M.Sc.	10	5,3	53,0%	8,7	6	69,0%
Crop Science M.Sc.	22	9	40,9%	26	12	46,2%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	19	13	68,4%	26	15	57,7%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	8	8	100%	20	15	75,0%
Landscape Ecology M.Sc.	14	8	57,1%	10	7	70,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	19	6	31,6%	19	8	42,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	10	3	30,0%	9	3	33,3%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	30	21	70,0%	25	18	72,0%
Gesamtzahl Fakultät A	449	235,8	52,5%	500,2	272,5	54,5%

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

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

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2021/22	66	32	34	51,5
2020/21	57	30	27	47,4
2019/20	69	34	35	50,7
2018/19	54	28	26	48,1
2017/18	57	29	28	49,1

* 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 [%]
2022	2	1	1	50
2021	1	1	0	0,0
2020	3	2	1	33,3
2019	1	1	0	0,0
2018	1	1	0	0,0
2017	1	1	0	0,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2022	48	34	14	29,2
2021	48	34	14	29,2
2020	48	35	13	27,1
2019	44	31	13	29,2
2018	45	33	12	26,7
2017	46	35	11	23,9

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2022	133	73	60	45,1
2021	139	76	63	45,3
2020	138	81	57	41,3
2019	140	77	63	45,0
2018	155	83	72	46,5
2017	156	92	64	41,0

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2022	203	111	92	45,3
2021	211	116	95	45,0
2020	207	106	101	48,8
2019	176	96	81	46,0
2018	169	94	75	44,4
2017	147	83	64	43,5

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Zusammensetzung Fakultätsgremien

Im Fakultätsvorstand ist derzeit eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 29,2 %, im Wissenschaftlichen Dienst 25,0 %, bei den Studierenden 30 %, PhDs 50 % 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 2022 mit 51,4 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2022/23 ist mit 53,7 % mehr als ausgeglichen (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr etwas reduziert und liegt nun bei 52,5 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 29,2 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 51,5 % (Tab. 4). Im Jahr 2022 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften zwei Habilitationen. Eine davon von einer Frau (Tab. 5). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau), sinkt geringfügig von 45,3 % in 2021 auf 45,1% in 2022. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Vorjahren etwas gesunken. Der Anteil an Frauen liegt nun bei 45,3 %.

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 45,1 % und geht damit in Richtung einer ausgeglichenen Beschäftigung von Frauen und Männern. Ziel sollte es auch hier sein, eine ausgeglichene Beschäftigung zu erreichen.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft etwa 50 % betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Des Weiteren sollten weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Universität getroffen und in die Praxis umgesetzt werden. Hier zeigen sich vermehrt Probleme für alle Berufsgruppen an der Fakultät.

3. Maßnahmen

Grundsätzlich stimmt die Fakultät Agrarwissenschaften mit den im Rahmenplan der Universität Hohenheim entwickelten Zielvorgaben überein.

Die Fakultät wird ihre Individualberatung von Schwangeren und Studierenden mit Kind zur Vereinbarkeit von Studium und Familie fortsetzen und diese auch auf Doktorandinnen ausweiten.

Im Einzelnen legt die Fakultät Agrarwissenschaften im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im Qualifizierungsbereich und im Stellenbereich auf folgende Maßnahmen nach wie vor besonderen Wert:

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. Bei der Vergabe von Stipendien durch die Fakultät im Rahmen des Promotionsstudienganges sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden.

3.2 Abbau strukturentingter Nachteile

3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

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

3.2.2 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen

Bei den Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt noch immer unter 50 % und sollte weiter gesteigert werden.

3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Struktur- und Entwicklungsplans zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll weiterhin im Rahmen der aktiven Rekrutierung durch die Unterstützung von Datenbankrecherchen durchgeführt werden.

3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie

Grundsätzlich soll Eltern die Möglichkeit angeboten werden, in ihrem Beruf in Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten. Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Erziehungszeiten zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden. Die Gremien der Fakultät legen Wert darauf, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit stattfinden.

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

Der Dekan unterstützt zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät die Entwicklung eines Diversity-Konzepts auf Universitäts- und Fakultätsebene.

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

Stand 08.05.2023

Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Jahr 2022

Inhalt

1	Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften	36
1.1	Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)	40
1.2	Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)	42
2	Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit	45
2.1	Studierende	45
2.2	Promotionen	46
2.3	Akademischer Mittelbau	46
2.4	Habilitationen und Professuren	46
2.5	Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)	47
3	Maßnahmen	48
3.1	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	14
3.2	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie	15
3.3	Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit	15

1 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften

Im vorliegenden Bericht ist der aktuelle Stand der Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften (N) der Universität Hohenheim zusammengefasst. Entsprechend der Struktur der verfügbaren zentral erfassten Daten wird die Geschlechterverteilung bei den wichtigsten Parametern nachfolgend durch den jeweiligen prozentualen Anteil der Frauen an der betreffenden Gesamtanzahl im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2022) ausgedrückt. Bei ausgewählten Parametern wird zudem die Entwicklung dieser Anteile über die letzten elf Jahre betrachtet. Eine detailliertere Betrachtung der Gleichstellung unter Berücksichtigung weiterer Geschlechter ist auf Basis der verfügbaren Datenlage derzeit nicht möglich.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit gelten dennoch für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von Geschlecht oder ethnischer und sozialer Herkunft (Diversitätskonzept). Diese Grundsätze sind im Gleichstellungsplan der Universität verankert und im Diversitätskonzept der Universität auf breiter Basis für alle Aspekte der Gendergerechtigkeit formuliert. Wichtige Grundlagen für den akademischen Bereich bilden die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft sowie die Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) zur Konsolidierung und Sicherung der Chancengleichheit an Hochschulen. Mit dem vorliegenden Bericht werden Umsetzung und praktische Implementierung der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät N der Universität Hohenheim dargelegt und dokumentiert.

Für die einzelnen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät N zeigt Tabelle 1 die absolute Gesamtzahl an Personen in der entsprechenden Statusgruppe und den betreffenden prozentualen Anteil der Frauen, der jeweils unmittelbar darunter in Klammern angegeben ist. Zudem gibt Tabelle 1 einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen in diesen Statusgruppen an der Fakultät N seit 2012 über alle Fachbereiche und Studiengänge hinweg.

Tabelle 1 Entwicklung der Anzahl der Personen in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowie der jeweiligen relativen Anzahl der Frauen davon (in Klammern). Datengrundlage sind die von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhobenen Daten.

Gesamtzahl (Frauenanteil) in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Studierende	1638 (76,9%)	1746 (76,5%)	1714 (74,9%)	1788 (76,5%)	1824 (76,7%)	1768 (76,1%)	1886,7 (75,1%)	1899,5 (74,6%)	1991,2 (73,6%)	1971,3 (73,3%)	1961,3 (72,6%)
Neuimmatrikulierte	560,5 (75,3%)	543 (76,3%)	454 (76,1%)	619,3 (73,7%)	574 (76,1%)	483 (76,1%)	547,5 (76,1%)	582,3 (72,6%)	575,3 (74,2%)	536,2 (73,7%)	539,0 (71,7%)
Studienabschlüsse	332 (76,8%)	367 (76%)	377 (83,3%)	380 (73,4%)	382 (78,5%)	391 (82,1%)	434,8 (77,6%)	425,8 (77,5%)	361,3 (76,1%)	420,2 (81%)	418,0 (77,5%)
Promotionen	34 (70,6%)	50 (60%)	47 (59,6%)	31 (64,5%)	31 (54,8%)	33 (51,5%)	40 (65%)	36 (61,1%)	31 (64,5%)	24 (50%)	37 (40,5%)
Mittelbau Drittmittel	100 (63%)	86 (61,6%)	90 (55,6%)	87 (55,2%)	83 (54,2%)	87 (54%)	93 (55,9%)	99 (58,6%)	98 (54,1%)	107 (56,1%)	115 (60,9%)
Mittelbau Planstellen	126 (51,6%)	133 (53,4%)	135 (54,1%)	130 (52,3%)	131 (51,9%)	136 (55,1%)	129 (47,3%)	128 (53,9%)	138 (59,4%)	126 (57,9%)	128 (58,6%)
Mittelbau befristet	194 (60,8%)	186 (60,8%)	193 (58,5%)	186 (56,5%)	183 (55,7%)	192 (57,3%)	191 (52,9%)	199 (58,8%)	208 (59,1%)	205 (59,5%)	217 (62,2%)
Mittelbau unbefristet	32 (31,3%)	33 (33,3%)	32 (31,3%)	31 (35,5%)	31 (35,5%)	31 (38,7%)	31 (38,7%)	30 (36,7%)	28 (42,9%)	28 (39,3%)	26 (38,5%)
Mittelbau Vollzeit	78 (31,5%)	70 (38,6%)	71 (31%)	70 (34,3%)	75 (40%)	71 (39,4%)	82 (39%)	64 (46,9%)	77 (40,3%)	79 (46,8%)	70 (50,0%)
Mittelbau Teilzeit	169 (55,6%)	149 (65,1%)	154 (65,6%)	147 (62,6%)	139 (59,7%)	152 (61,8%)	140 (57,9%)	165 (59,4%)	159 (65,4%)	154 (62,3%)	173 (63,6%)
Einstellungen gesamt	66 (74,2%)	50 (54%)	53 (54%)	51 (56,9%)	58 (62,1%)	58 (65,5%)	48 (50%)	73 (71,2%)	64 (56,3%)	75 (58,7%)	81 (69,1%)
Habilitationen	0 (0%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	2 (50%)	3 (0%)	3 (66,7%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	1 (100%)
Professorinnen/Professoren	32 (15,6%)	35 (17,1%)	37 (16,2%)	37 (16,2%)	36 (16,7%)	34 (17,6%)	38 (23,7%)	37 (27%)	37 (21,6%)	35 (20%)	36 (19,4%)

1.1 Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)

Nachdem die **Studierendenzahl** in der Fakultät N im Jahr 2020 ein Langzeitmaximum erreicht hatte, war 2022 gegenüber dem Vorjahr erneut nur eine unwesentliche Abnahme (-0,5%) zu beobachten. Somit lag die Studierendenzahl 2022 in der Fakultät N auf einem ähnlich hohen Niveau wie in den beiden Vorjahren und klar über dem Wert 2019 (Tab. 1). Diese Konstanz wird auch erkennbar bei Betrachtung der Fünfjahresmittel 2018-2022 für die Zahlen der Neuimmatrikulierten (556 ± 21), der Studierenden (1942 ± 46) und der Studienabschlüsse (412 ± 29) an der Fakultät N im Vergleich zu den betreffenden Zahlen 2022 (Tab. 1). Dies unterstreicht die Attraktivität der Studiengänge der Fakultät N. Diese werden nach wie vor überwiegend von weiblichen Studierenden gewählt (Abb. 1). Dabei ist in der Fakultät N die relative Anzahl der Frauen bei den Neuimmatrikulierten ebenso hoch wie bei den Studierenden insgesamt ($\sim 72\%$ 2022, $\sim 73,8\%$ im Fünfjahresmittel 2018-2022 bzw. $\sim 75\%$ im Zehnjahresmittel 2013-2022).

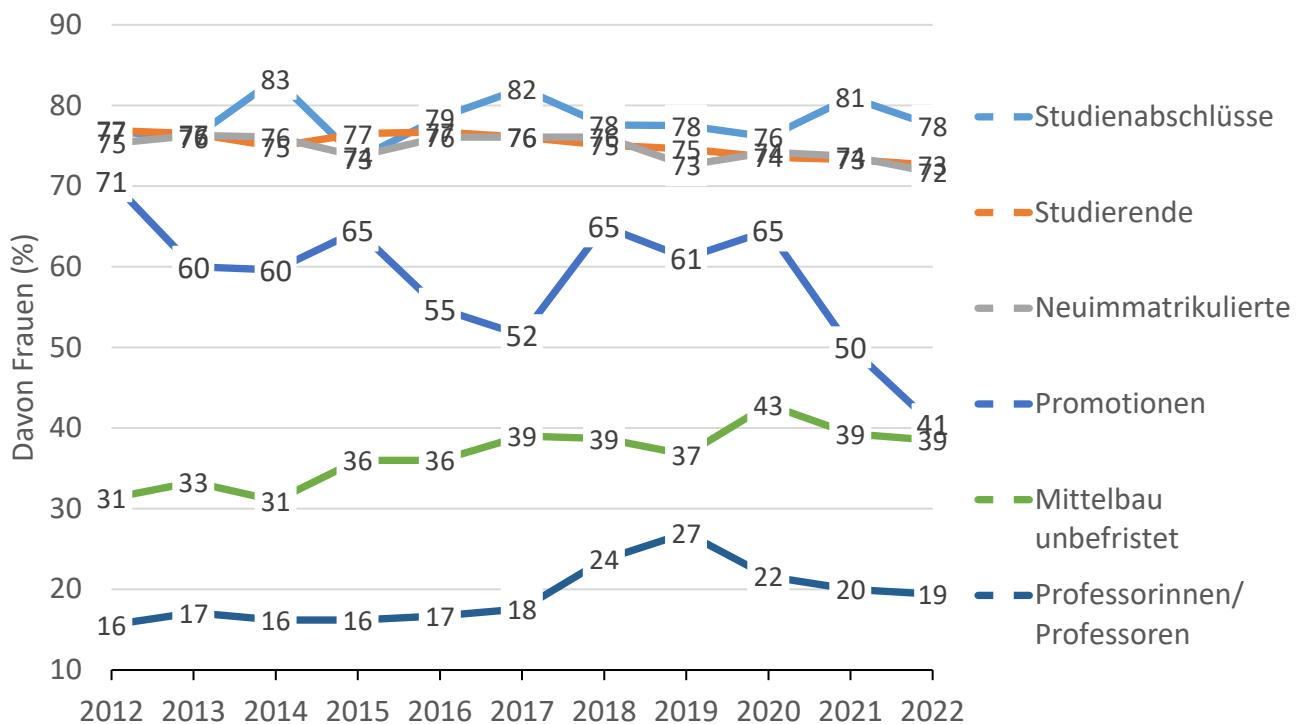


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2012

Darüber hinaus gibt Abb. 1 einen Überblick über die Entwicklung des prozentualen Anteils der Frauen an der Gesamtpersonenzahl in wichtigen Qualifizierungsstufen an der Fakultät N über die letzten elf Jahre hinweg, ausgehend vom Studium bis hin zur Professur. Bei den **Studienabschlüssen** war 2020, dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie, ein Fünfjahresminimum sowohl bei der Gesamtzahl der Studienabschlüsse (Tab. 1) als auch beim Anteil der Studienabschlüsse von Frauen in der Fakultät N (Abb. 1) beobachtet worden, in den letzten zwei Jahren pendelten sich die Gesamtzahl der Studienabschlüsse (2022: 418, Tab. 1) und der Anteil der Frauen daran (2022: 77,5%, Abb. 1) jedoch wieder um den jeweiligen Fünfjahresdurchschnitt ein. Dieser Einbruch im Jahr 2020 dürfte größtenteils auf pandemiebedingte Verschiebungen im Studienablauf zurückzuführen sein, welche inzwischen offenbar aber aufgefangen sind.

Bei der Anzahl der **Promotionen** an der Fakultät N rangiert das Zehnjahresmittel 2013-2022 bei 36 ± 8 mit einer durchschnittlichen relativen Anzahl der Frauen von $57,2\% \pm 7,9\%$. Die betreffenden Zahlen für das Fünfjahresmittel 2018-2022 liegen mit 34 ± 6 bzw. $56,2\% \pm 10,7\%$ jeweils leicht darunter. Nachdem die Anzahl der Promotionen 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 23% gesunken war, war mit einer Anzahl von 37 im Jahr 2022 wieder ein Anstieg auf ein Niveau über dem Fünf- bzw. Zehnjahresmittel zu verzeichnen. Während die Promotionen 2021 erstmals in elf Jahren gleichmäßig über die Geschlechter hinweg verteilt waren, sank der Anteil, den die Anzahl der Frauen bei den Promotionen an der Fakultät N ausmachte, gegenüber dem Vorjahr allerdings erneut drastisch und erreichte 2022 mit nur 40,5% den tiefsten Stand seit elf Jahren (Abb. 1). Damit lag dieser Anteil deutlich unter dem entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Promotionen an der Universität insgesamt (48,2%), anders als noch 2020 mit Anteilen von 64,5% in der Fakultät N (Abb. 1) bzw. 55,8% universitätsweit. Der Unterschied im Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen und den Promotionen fiel 2022 noch extremer aus (77,5% versus 40,5%, Abb. 1), als es im Vorjahr der Fall war. Der Anteil der Frauen, die im Jahr 2022 einen Dokortitel erworben haben, ist nicht nur im Vergleich zum universitären Durchschnitt niedrig, sondern umso mehr, wenn man bedenkt, dass 73,4% der B.Sc.- und 76,0% der M.Sc.-Studierenden an der Fakultät weiblich sind. Bei den **unbefristeten Planstellen im akademischen Mittelbau** hat sich, nach einer langsamen, aber relativ stetigen Zunahme über die letzten elf Jahre hinweg, der Anteil der Frauen auf ein Fünfjahresmittel 2018-2022 von 39 ± 2 eingependelt, entsprechend einem Wert von 38,5% im Jahr 2022. Zudem entsprach der Anteil der mit Frauen besetzten Planstellen im akademischen Mittelbau der Fakultät N nahezu dem universitätsweit ermittelten Wert (40,0%).

Die bis 2019 erzielte Steigerung des Anteils der Frauen an den **Professuren** in der Fakultät N auf 27% konnte nicht aufrechterhalten werden. Der Anteil sank auch im dritten Jahr in Folge weiter ab auf nun 19,4% 2022 (Abb. 1) und damit auf einen Wert, der zwar noch über dem Niveau von 2017, aber deutlich unter dem universitätsweit ermittelten Durchschnittswert (27,2%) liegt. Im Berichtsjahr entfielen von den zehn Berufungen an die Universität Hohenheim vier auf die Fakultät N. Mit diesen zehn Personen wurden universitätsweit sechs Männer und vier Frauen berufen, davon drei Männer und eine Frau an die Fakultät N. Bei den Neuberufenen lag der Anteil der Frauen damit universitätsweit bei 40%, an der Fakultät N jedoch bei 25%. Erfreulicherweise haben sich im Berichtsjahr 2022 an der Universität Hohenheim zwei Frauen und ein Mann habilitiert, davon eine Frau an der Fakultät N. Gemäß Abb. 1 lag der Frauenanteil bei den Qualifizierungsstufen vom Studienbeginn bis zum Studienabschluss im Berichtsjahr zwischen 72% und 78%. In dieser Hinsicht war das Kaskadenmodell erfüllt. Die Zahlen unterschieden sich allerdings stark zwischen den Studiengängen der Fakultät N (Tab. 2). Bei den fünf Bachelorstudiengängen reichten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten von 60% bis 93% (Φ 70,1%). Bei den zehn Masterstudiengängen waren 43% - 97% der Neuimmatrikulierten (Φ 75,7%) Frauen. Gemäß den Veränderungen der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr haben sich von den 15 Studiengängen sieben deutlich hin zu einer Geschlechterparität entwickelt, darunter zwei der Bachelorstudiengänge (Tab. 2). Bei vier anderen Studiengängen, darunter einem Bachelorstudiengang, deuteten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten jedoch auf einen gegenteiligen Trend hin. Diese vier Studiengänge waren 2022 merklich stärker von Frauen nachgefragt worden als im Vorjahr. Bei den drei ernährungswissenschaftlichen Studiengängen, bei denen der

Anteil der Frauen unter den Neuimmatrikulierten im Vorjahr noch über 97% ausmachte, sank dagegen dieser Anteil 2022 leicht ab auf Werte zwischen 93% und 97%.

Tabelle 2 Relative Anzahl der Frauen (in %) bei den Studierenden, Neuimmatrikulierten und Absolvierenden in der Fakultät Naturwissenschaften 2022 nach Studiengängen (Vorjahr in Klammern)

Studiengang	Studierende		Neuimmatrikulierte		Absolvierende	
	Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)	
	2022	(2021)	2022	(2021)	2022	(2021)
Bachelorstudiengänge						
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	57,5%	(58,1%)	60,0%	(48,2%)	71,1%	(68,6%)
Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie	63,1%	(71,5%)	53,2%	(69,1%)	73,8%	(74,6%)
Biologie	63,5%	(64,6%)	62,3%	(67,6%)	66,7%	(74,1%)
Ernährungswissenschaft	87,5%	(87,4%)	87,4%	(83,5%)	92,2%	(97,1%)
Ernährungsmanagement und Diätetik	94,3%	(94,2%)	93,3%	(97,7%)	94,4%	(95,1%)
Bachelorstudiengänge der Fakultät N	73,4%	(75,5%)	70,1%	(73,4%)	80,5%	(83,2%)
Masterstudiengänge						
Earth (and Climate) System Science	55,6%	(40,6%)	42,9%	(40,0%)	37,5%	(50,0%)
Bioeconomy (fakultätsübergreifend) ²⁾	57,9%	(57,1%)	57,3%	(62,6%)	53,0%	(69,0%)
Biologie	60,5%	(68,1%)	57,1%	(60,0%)	81,0%	(66,7%)
Food Systems	66,7%	(68,2%)	60,0%	(72,7%)	75,0%	(0%)
Food Biotechnology	70,4%	(68,9%)	58,3%	(69,2%)	63,0%	(63,2%)
Food Science and Engineering	71,2%	(64,4%)	83,3%	(69,6%)	65,1%	(75,7%)
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	75,0%	(66,7%)	66,7%	(58,3%)	k.A.	(k.A.)
Lebensmittelchemie	79,0%	(77,9%)	86,7%	(75,0%)	76,2%	(93,8%)
Ernährungsmedizin	96,3%	(94,1%)	96,6%	(100,0%)	91,3%	(100,0%)
Molekulare Ernährungswissenschaft	98,4%	(96,8%)	95,8%	(100,0%)	96,0%	(92,0%)
Masterstudiengänge der Fakultät N	76,0%	(73,0%)	75,7%	(74,4%)	73,8%	(77,4%)
Alle Studiengänge der Fakultät N	72,6%	(73,3%)	71,7%	(73,7%)	77,5%	(81,0%)

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025). ¹⁾ Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von den Fakultäten A und W geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen häufig ausgewiesen. ²⁾ Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von allen drei Fakultäten geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen zu je einem Drittel ausgewiesen. k.A., keine Angabe, da keine entsprechenden Daten verfügbar für diese relativ neuen Studiengänge.

In den höheren Qualifizierungsstufen ab dem Studienabschluss nahmen die Anteile der Frauen mit steigender Qualifizierungsstufe ab (Abb. 1). Hierbei war der Unterschied im Frauenanteil zwischen dem Studien- bzw. Masterabschluss und den Promotionen 2022 besonders extrem. Insbesondere bei den Promotionen war ein drastischer Rückgang des Anteils der Frauen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, in leichter Form auch bei den unbefristeten Mittelbaustellen und bei den Professuren. Bei den Promotionen ging die im Vorjahr beobachtete Geschlechterparität damit verloren. Bei den Professuren setzte sich die in den vergangenen drei Jahren beobachtete Rückläufigkeit des Anteils der Frauen gemäß Abb.1 2022 fort, wenn auch nur in äußerst abgeschwächter Form.

1.2 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

Das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau ist im Wesentlichen relativ ausgewogen (Abb. 2).

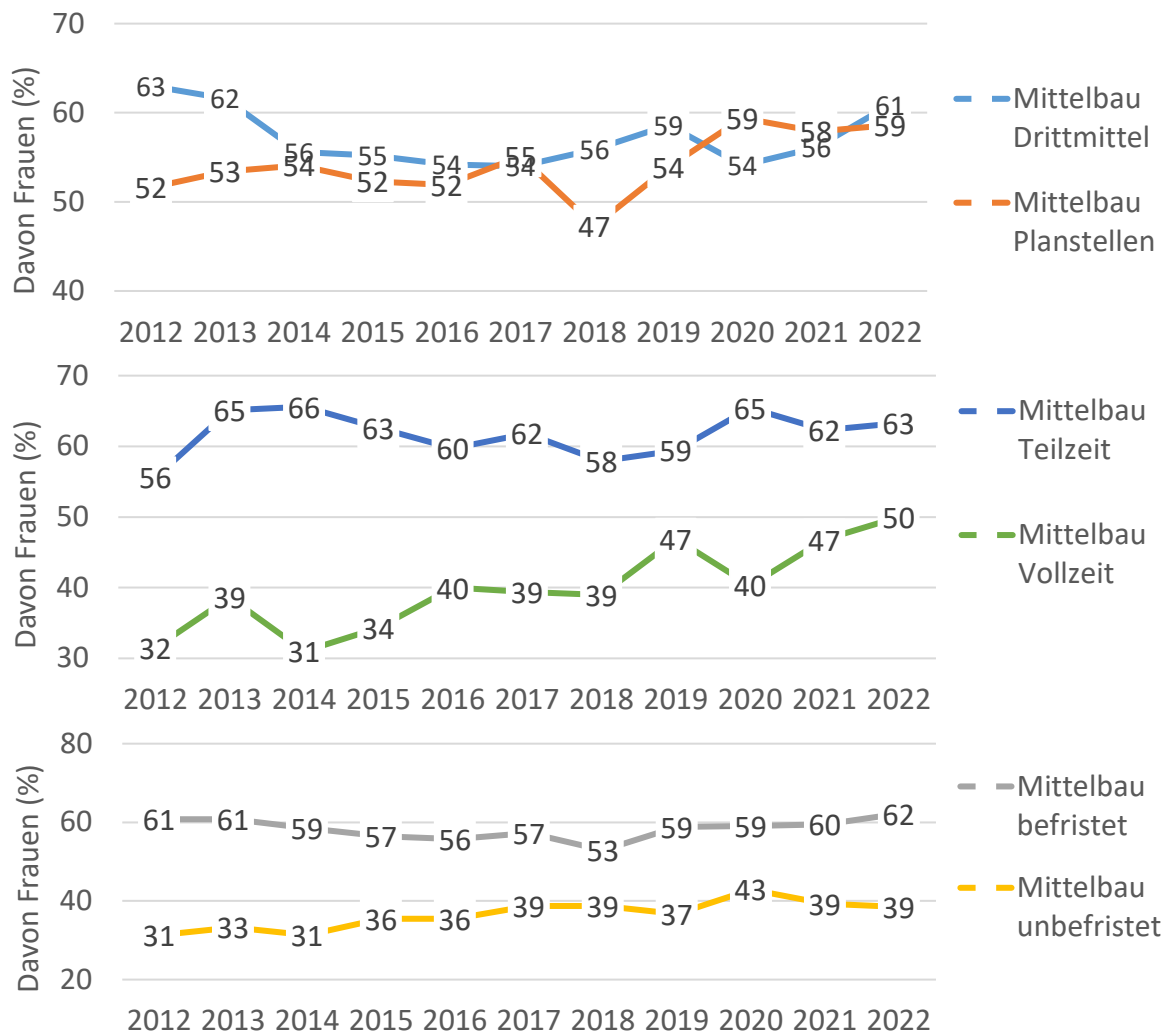


Abb. 2: Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2012

Besonders hervorzuheben ist, dass der langfristig steigende Trend beim Frauenanteil an den Vollzeitstellen im akademischen Mittelbau im Berichtsjahr 2022 mit einem Anteil der Frauen von 50% erstmals in Geschlechterparität gipfelte. Diese sehr positiv zu bewertende Tendenz ist wichtig im Hinblick auf die Verringerung von finanziellen Lücken und Nachteilen bei der Altersversorgung von Frauen.

Langfristig betrachtet sind die Anteile der Frauen bei befristeten Stellen und bei Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau (62% bzw. 63% im Berichtsjahr, Abb. 2) relativ konstant mit Zehnjahresmitteln 2013-2022 von 58% ± 3% bzw. 62% ± 3%. Bemerkenswert ist diese Konstanz insbesondere im Vergleich zu dem starken Abfall des Frauenanteils von 65% im Jahr 2020 über 50% 2021 auf 40,5% 2022 bei den abgeschlossenen Promotionen im (Abb. 1). Da die meisten befristeten Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau auf Promovierende entfallen, könnten sich in diesem Unterschied eventuell immer noch pandemiebedingte Verzögerungen bei der Bearbeitung der Projekte bemerkbar machen.

Bei den unbefristeten Planstellen lag der Frauenanteil 2022 mit 38,5% stabil im Bereich des Fünfjahresmittels (39% ± 2%), während sich der Frauenanteil bei den Planstellen im Mittelbau in den letzten drei Jahren auf ein Langzeitmaximum von 58,6% ± 0,8% eingependelt hat (Abb. 2). Somit sollte nach wie vor verstärkt darauf

geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird.

Ausgehend von einem Frauenanteil von 47% bei den Bewerbungen auf Planstellen im Mittelbau, wurden 2022, dennoch ähnlich wie im Vorjahr, 57% Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und aber etwas häufiger, nämlich bei 65% der Einstellungsverfahren, eine Frau auf eine Planstelle eingestellt (Abb. 3). Insgesamt wurden 2022 bei allen Einstellungen auf Plan- oder Drittmittelstellen an der Fakultät N Frauen mit 69,1% stärker berücksichtigt als im Vorjahr (58,7%) bzw. 2022 universitätsweit (57%). Insgesamt weist dies auf ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst hin, was sich auch in den nach wie vor relativ ausgewogenen Anteilen der Frauen an Planstellen (59%) und Drittmittelstellen (61%) widerspiegelt (Abb. 2). Die Bewerberinnenlage lässt es somit zu, dass auch für die unbefristeten Stellen ein erhöhter Frauenanteil angestrebt werden kann.

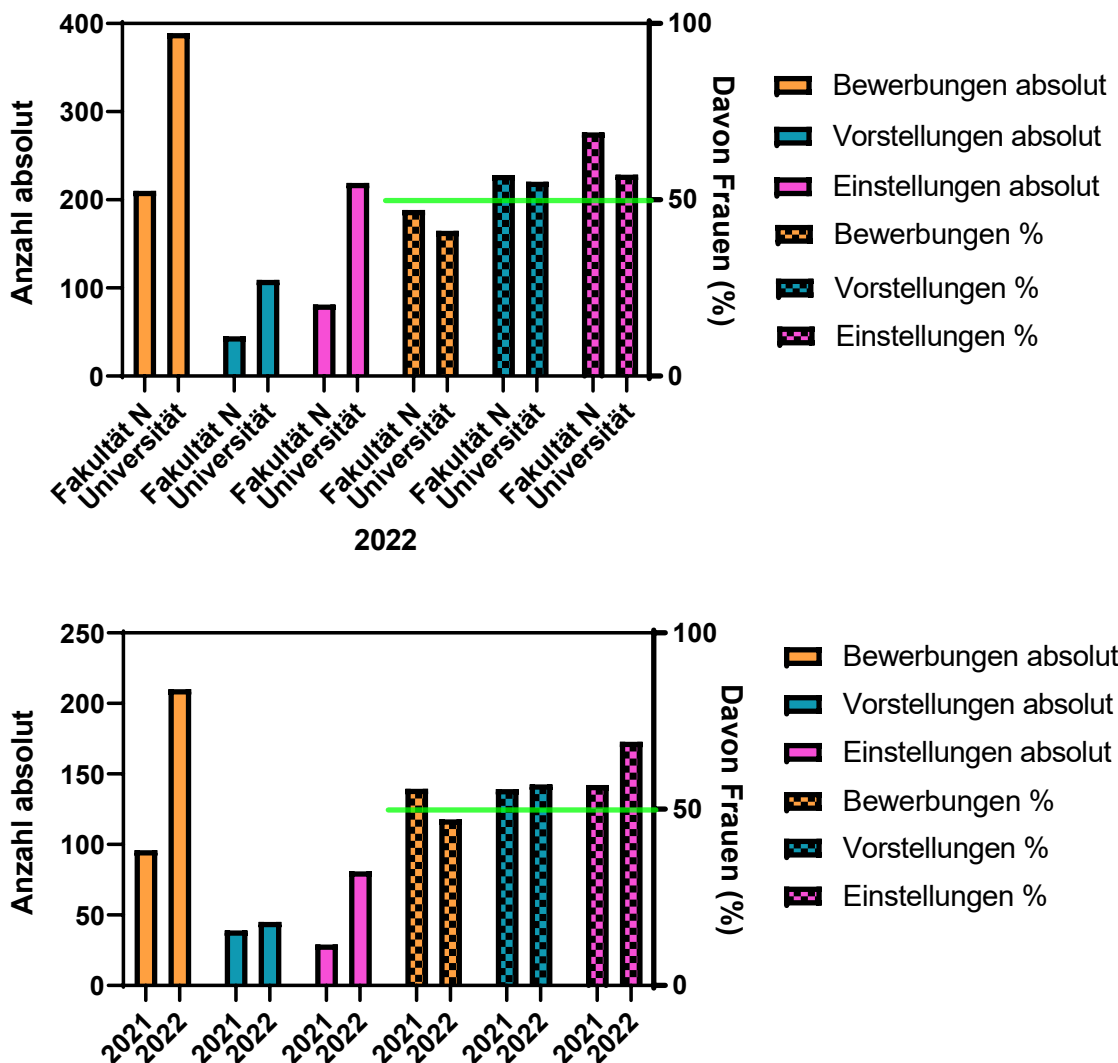


Abb. 3: Einstellungsverfahren auf Planstellen (Fakultät N): Frauenanteile in den unterschiedlichen Verfahrensschritten

2 Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

2.1 Studierende

In den Studiengängen der Fakultät N liegt der Frauenanteil unter allen Studierenden ebenso wie unter allen Neuimmatrikulierten seit Jahren stabil bei ca. 75%. In den letzten sechs Jahren scheint sich gemäß Abb. 1 allerdings eine langsam abnehmende Tendenz anzudeuten (ca. 72% im Jahr 2022). Dieser allmähliche Trend spiegelt sich auch darin, dass die Frauenanteile in der Fakultät N 2022 leicht anstiegen von 70% bei den Neuimmatrikulierten in den Bachelorstudiengängen über 73% bei den Bachelorstudierenden zu je 76% bei den Neuimmatrikulierten in den Masterstudiengängen und den Masterstudierenden (Tab. 2). Die großen Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen den verschiedenen Studiengängen der Fakultät N bestehen aber nach wie vor (Tab. 2) und sind zwischen den Masterstudiengängen am ausgeprägtesten (Abb. 4). Gegenüber dem Vorjahr verringerten sich diese Unterschiede jedoch etwas, wobei die diversen Studiengänge teilweise unterschiedliche Entwicklungen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis durchliefen (s. 1.1 und Tab. 2). Alle ernährungswissenschaftlich/-medizinischen Studiengänge (B.Sc., M.Sc.) weisen weiterhin sehr hohe Frauenanteile auf (87,5% - 98,4%), was meist durch leichte Abnahmen bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr etwas abgemildert wird (Tab. 2).

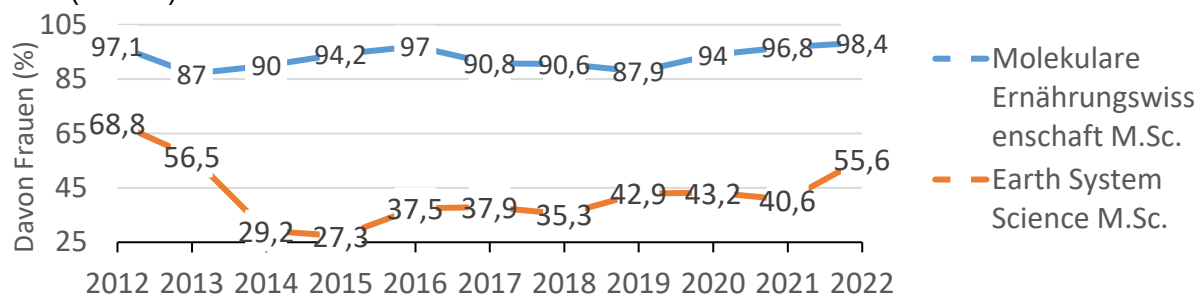


Abb. 4: Entwicklung der Frauenanteile in beispielhaft ausgewählten Studiengängen (Masterstudiengänge mit der deutlichsten Abweichung von einer Geschlechterparität).

Bei den meisten Studiengängen der Fakultät N ist das Geschlechterverhältnis jedoch relativ ausgewogen mit Frauenanteilen zwischen 55,6% bis 71,2% bei den Studierenden und 42,9% bis 66,7% bei den Neuimmatrikulierten (Tab. 2). Die ausgeglichensten Verhältnisse sind im Berichtsjahr in den fakultätsübergreifenden Studiengängen Agrarbiologie (B.Sc.) und Bioeconomy (M.Sc.) zu beobachten, gefolgt von Biologie (M.Sc.) und Food Systems (M.Sc.) (Tab. 2). Die Frauenanteile bei den Studierenden und Neuimmatrikulierten im Studiengang Lebensmittelchemie (M.Sc.) liegen mit 79% bzw. 87% inzwischen dagegen deutlich über den o.g. Durchschnittswerten. Wie die Veränderungen der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr zeigen, entwickelten sich fünf der zehn Masterstudiengänge sowie zwei der fünf Bachelorstudiengänge deutlich in Richtung einer Geschlechterparität (Tab. 2). Erfreulicherweise zählt dazu auch der Studiengang Earth System Science, bei dem der Frauenanteil bei den Studierenden 2022 sprunghaft auf 56% angestiegen ist (Abb. 4). Auffällig ist, dass es weniger Bachelorstudiengänge als im Vorjahr waren, die sich in den Geschlechterverhältnissen bei Studierenden und Neuimmatrikulierten jeweils kaum oder nur wenig (nach oben oder unten) von den darauf aufbauenden

Masterstudiengängen unterschieden (Tab. 2). Bei fünf Masterstudiengängen waren die Anteile der Frauen bei den Studierenden und Neuimmatrikulierten 2022 deutlich höher als bei den zugrunde liegenden Bachelorstudiengängen (Tab. 2).

2.2 Promotionen

Bei den im Promotionsstudiengang Naturwissenschaften eingeschriebenen Promovierenden hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht verringert von 60,1% auf 56,6% und bewegt sich derzeit damit im Bereich des langfristigen Mittelwerts des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen (Abb. 1). Auffallend ist allerdings der ungewöhnlich starke Abfall des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2022 auf 40,5%, wodurch das 2021 erzielte ausgeglichene Geschlechterverhältnis wieder verloren ging (Abb. 1). Diesem Einbruch steht ein Frauenanteil von 73,8% bei den Masterabschlüssen gegenüber (Tab. 2). Dies könnte bedeuten, dass weibliche Promovierende u.U. nach wie vor besonders betroffen waren von möglichen Verzögerungen in der Projektbearbeitung bedingt durch die Covid19-Pandemie, oder aber auch, dass eine Promotion für viele junge Frauen mit einem qualifizierenden Abschluss zunehmend deutlich weniger attraktiv wird als bisher. Es bleibt abzuwarten, inwieweit hier eventuell zeitlich verzögerte Studienabschlüsse bedingt durch die Covid19-Pandemie vor allem Frauen dazu bewogen haben, sich gegen eine Promotion zu entscheiden aufgrund eines möglicherweise höheren Alters bei Eintritt in den Beruf bzw. in die Qualifizierungsphase. Unabhängig davon muss das Ziel nun sein, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Promotionen wiederherzustellen.

2.3 Akademischer Mittelbau

Die Anteile der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen, Drittmittelstellen sowie auf Vollzeitstellen weisen mit derzeit 59%, 61% und 50% auf eine insgesamt ausgeglichene Situation bezüglich des Geschlechterverhältnisses im akademischen Mittelbau hin (Abb. 2). Allerdings sind die Frauen bei der Besetzung unbefristeter Planstellen mit einem seit 2017 annähernd stabilen Prozentsatz von derzeit 39% noch immer unterrepräsentiert. Ziel sollte sein, auch bei dieser Statusgruppe, die insbesondere für einen qualitativ hochwertigen akademischen Lehrbetrieb wichtig ist, weiterhin intensiv auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hinzuwirken, auch wenn Veränderungen hier nur langfristig erreichbar sind.

2.4 Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum hat sich an der Fakultät N eine Frau habilitiert (Tab. 1). Zusammen mit zwei weiteren Habilitationen an der Universität ergab dies einen Anteil der Frauen von 67% bei dieser Qualifizierungsstufe. Während sich im Vorjahr an der Universität ein Mann habilitiert hatte, lag 2020 der Frauenanteil bei den zwei Habilitationen an der Fakultät N bzw. bei den sechs an der Universität Hohenheim insgesamt jeweils bei 50%. Über die letzten drei Jahre hinweg ist damit ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf dieser Qualifizierungsstufe festzustellen. Die zu beobachtende generelle Rückläufigkeit der Zahl der Habilitationen beruht nicht nur auf einer eventuell nachlassenden Attraktivität einer Universitätslaufbahn, sondern liegt vor allem an der steigenden Zahl an Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenmodellen. Bei der Vergabe dieser Positionen ist zukünftig verstärkt auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten, um in der Folge Professuren weiblich besetzen zu können. Bei den drei befristet besetzten

Professuren der Fakultät N lag der Frauenanteil bei 33%, universitätsweit machte er bei den zehn befristet besetzten Professuren bereits 50% aus.

Im Berichtsjahr ist der Professorinnenanteil in der Fakultät N seit 2019 erneut gesunken, wenn auch nur minimal, und liegt mit nun mit 19,4% zwar noch über dem Niveau von 2017, aber bereits knapp unter der 20%-Marke. Damit ist die im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022 festgelegte Zielvorgabe von 30% weiblich besetzter Professuren wieder weiter weggerückt. Universitätsweit lag der Professorinnenanteil bei 27,2% und damit ebenfalls geringfügig unter dem Vorjahreswert von 27,8%. Bei Berufungen ist zu beachten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten oder äquivalent qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Fachs entsprechen sollte. Über die aktive Rekrutierung sollten in Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung ermuntert werden.

2.5 Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Abb. 5. zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen der wichtigsten Gremien. Im Fakultätsrat sollten Frauen mindestens entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert sein. In der Fakultät N ist dies im Berichtszeitraum bei allen Statusgruppen, außer bei den Promovierenden, der Fall (Abb. 5A). Die Promovierenden wurden 2022 nur von einer Person vertreten, im Vorjahr dagegen von zwei Personen bei einem Frauenanteil von 100%. Auf diese Weise war eine Geschlechterparität über die letzten zwei Jahre hinweg auch bei der Promovierendenvertretung gegeben. Im Fakultätsvorstand ist der Frauenanteil mit 25%, nach diesen Kriterien, gut. Insgesamt, beträgt der Frauenanteil des Fakultätsrats derzeit 35,2%.

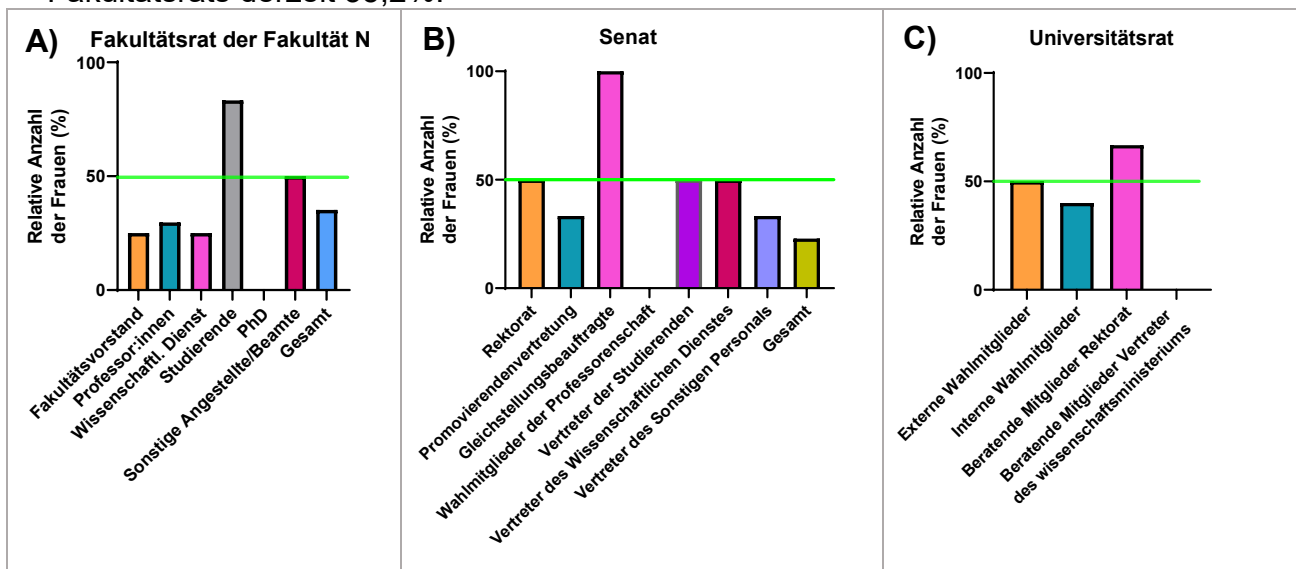


Abb. 5: Relative Anzahl der Frauen in Gremien, 2022: A) Fakultätsrat der Fakultät Naturwissenschaften, B) Senat, C) Universitätsrat

Im Vergleich dazu sind im Berichtsjahr, wie auch im Vorjahr, unter den Wahlmitgliedern der Professoren, keine Frauen im Senat (Abb. 5B). Dies ist zugleich die zahlenmäßig mit Abstand am stärksten im Senat vertretene Statusgruppe. Bei den Promovierenden, die im Senat mit drei Sitzen vertreten sind, war wiederum eine zeitliche Geschlechterparität über die letzten zwei Jahre hinweg gegeben (66,7% 2021, 33,3% 2022). Daher beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit nur 22,9% gegenüber 33,3% im Vorjahr. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 4 von 6 Rektorsmitgliedern weiterhin sehr gut und sogar

überproportional vertreten. Der Universitätsrat ist mit 45,5% Frauen unter den Wahlmitgliedern und einem Frauenanteil von insgesamt 52,6% paritätisch besetzt (Abb. 5C).

3 Maßnahmen

Die Fakultät N unterstützt die im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim formulierten Leitlinien und Zielvorgaben sowie die Bestrebungen der Universität zur Umsetzung des Diversitätskonzepts. Die Fakultät N setzt sich auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes aktiv für diese Ziele ein und diese beinhalten insbesondere:

- den Erhalt oder das Erreichen der Geschlechterparität in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen
- die Etablierung und Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung der wissenschaftlichen Qualität im Verbund mit mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit
- die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen und Abläufen im Zuständigkeitsbereich.

Diese Offenheit und der Umgang mit Diversität bildet die nachhaltige Grundlage für eine Umsetzung von Gendergerechtigkeit in Verbindung mit der Förderung wissenschaftlicher Exzellenz.

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studierende sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. In diesem Zusammenhang wird verwiesen 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 2023 / 01. März 2024, Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien und in Verbindung hiermit auch das UNESCO-L'Oreal-Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2023).

Einen guten Überblick über spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft gibt die Startseite des Scientifica-Portals (scientifica.de), einem durch das MWK geförderten Netzwerk für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg mit Fokus auf MINT-Fächern.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in besonderen 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). Es gibt einige kleinere Stiftungen und Fördermöglichkeiten für qualifizierte Frauen wie z.B. die Runnebaum-Stiftung, die sich besonders für junge, alleinerziehende Wissenschaftlerinnen einsetzt durch finanzielle Unterstützung beispielsweise bei Auslandsaufenthalten, Kinderbetreuung, Kongressbesuchen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung bietet Fördermöglichkeiten für alle Geschlechter als Studien- oder Promotionsstipendien (Antragstellung jeweils zum 1. April und 1. Oktober jeden Jahres), wobei gemäß dem

Auftrag der Stiftung Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und benachteiligte Menschen im Fokus stehen.

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sollen auch weiterhin explizit auf das Hohenheimer Mentoringprogramm (MentHo) aufmerksam gemacht werden, welches eine Beratung und Begleitung ihrer Karriere an der Universität durch Mentorinnen bietet und Zusatzqualifikationen über Seminare, Vorträge und Workshops ermöglicht.

3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie

Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte weiterhin ausgeweitet werden, insbesondere durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind.

Derzeit bietet die Universität Hohenheim den Mitarbeiter:innen Kinderbetreuung nur für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren an, was für festangestellte Mitarbeiter:innen sinnvoll ist. Bei dem großen Anteil von Wissenschaftlich Beschäftigten mit befristeten Verträgen (2022: 78,8%, darunter 54,4% Frauen) besteht jedoch auch ein besonderer Bedarf an weitergehender Unterstützung mit Kindergartenangeboten für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren. Angesichts von langen Wartezeiten bei lokalen Kitas ist dies insbesondere hilfreich und wichtig für neu hinzukommende Beschäftigte mit Kindern.

In Gremien wird darauf geachtet, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit liegen.

3.3 Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit

Wie im Gleichstellungsplan festgelegt, werden die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten bei den Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst und den Professuren beteiligt. Bei Berufungsverfahren wird zudem die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen weiterhin im Zuge der sog. aktiven Rekrutierung unter Einbindung von Datenbankrecherchen unterstützt.

In ihrem Zuständigkeitsbereich achtet die Fakultät weiterhin auf die angemessene Verteilung der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Gremien.

Stuttgart, den 19. Juni 2023

Prof. Dr. U. Beifuß
Dekan der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. J. Malan
Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. S. Neidhart
Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät Naturwissenschaften



Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022

Im Rahmenplan der Hochschule (Gleichstellungsplan) ist formuliert, dass bei der Besetzung von Stellen Frauen oder Männer bei gleicher Qualifikation, Eignung und Leistung so lange bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr gegeben ist. Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Entwicklung der Gleichstellung an der Fakultät WISO zu dokumentieren.

Studierende

Im Jahr 2022 ist der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim mit 57,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil von 54,4 Prozent auf 53,3 Prozent bei insgesamt leicht gestiegener Studierendenzahl (4.570 Studierende, davon 2.445 weiblich) leicht gesunken. Damit ist das Ziel, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden zu erreichen, wieder weitgehend erreicht.

Der Anteil der **Absolvent:innen** an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,0 Prozentpunkte auf 57,0 (2021: 61,0) Prozent gesunken und entspricht damit in etwa dem Anteil an allen Studierenden.

Bei den **Studienanfänger:innen** der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2022/2023 mit 52,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr gleich geblieben und liegt nun relativ deutlich unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,9 Prozent), wobei sich die Fakultät WISO einer Gleichverteilung nähert.

Die großen Unterschiede im Anteil weiblicher Studienanfänger in den Studiengängen der Fakultät WISO sind wie in den Vorjahren unverändert (vgl. Tabelle 1): Sowohl der Bachelor-Studiengang Kommunikationswissenschaft als auch der Master-Studiengang Kommunikationsmanagement und -analyse werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden nachgefragt. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden, den Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht ist, wobei die Qualität der Bewerber:innen nicht vernachlässigt werden sollte. Dies könnte z.B. durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, wenn nicht sogar männerzentrierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Im Bachelorstudiengang Wirtschaftspädagogik, der traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist, ist der Frauenanteil

um weitere 5,9 Prozentpunkte von 58,7 Prozent auf 64,6 Prozent gestiegen und entfernt sich damit deutlich von einer Gleichverteilung.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2022/2023 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	57,3%
Digital Business Management B. Sc.	53,7%
Economics M.Sc.	41,2%
International Business and Economics M.Sc.	56,6%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.A.	76,7%
Kommunikationswissenschaft B.A.	77,4%
Management M.Sc.	53,3%
Sustainability and Change B. Sc.	67,6%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	20,8%
Wirtschaftspädagogik M.Sc. (früher: Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.)	33,3%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	64,6%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	42,7%
Summe Fakultät W	52,6%
Gesamt	56,9%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 01.12.2022)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. ist der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen (597) gegenüber dem Vorjahr (38,6 Prozent) auf 42,7 Prozent gestiegen. Damit ist die Zielmarke von 50 Prozent für den aktuellen Jahrgang ein Stück näher gerückt. Mit Digital Business Management und Sustainability and Change wurden im vergangenen Jahr zwei neue wirtschaftswissenschaftliche Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Im ersten ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr (45 %) um 8,7 Prozentpunkte gestiegen und liegt mit 53,7 % in einem guten Bereich. Im Bachelor-Studiengang Sustainability and Change ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr (64,6 %) gestiegen, liegt damit aber deutlich über der Zielmarke von 50 % und kompensiert damit etwas den etwas unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier waren im Studienjahr 2022/23 von 24 Studierenden 5 weiblich, was einem Anteil von 20,8 % entspricht. Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt ist dieser Anteil jedoch weniger dramatisch, hier lag der Frauenanteil im Wintersemester 2021/22 bei 22,3 %). Dennoch sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, um mehr Frauen für diesen Studiengang zu gewinnen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Auch im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden mit 41,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (46,9 Prozent) gesunken und damit deutlich von der Zielmarke entfernt. Auch im Masterstudiengang International Business and Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden deutlich

gesunken (um 11,4 Prozentpunkte auf nunmehr 56,6 Prozent), nähert sich damit aber langsam der Zielmarke an. Auch im Masterstudiengang Wirtschaftspädagogik ist der Anteil weiblicher Studierender bei den Neuimmatrikulationen von 63,8 auf 33,3 Prozent gefallen. Es sollte beobachtet werden, ob das ein einmaliges Absinken oder ein Trend ist.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen im Mittelbau in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 38,7 Prozent und ist damit zum Vorjahr (39,0 Prozent) minimal gesunken. Das Ziel des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern wurde wieder nicht erfüllt. Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt weiterhin unter dem Teil der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen.

Im Rahmen der Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 51,5 Prozent und ist damit um 3,1 Prozentpunkte gestiegen. Somit konnte hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

Des Weiteren zeigt sich nach wie vor in der Stellenstatistik, dass nur eine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (1 von 9, entspricht 11,1%). Bei den befristeten Anstellungen (79 von 165, entspricht 47,9 Prozent) sieht die Situation ausgeglichener aus.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2022

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (2 Juniorprofessuren)	43		
- davon besetzt	41	13	31,7
Mittelbau			
- Gesamt	163	68	41,7
- auf Planstellen	122	55	45,1
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	52	25	48,1

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

Bei den Professor:innen der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 43 Planstellen der Fakultät 41 Professuren besetzt, dreizehn davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 31,7 Prozent entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim war es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Allerdings ist der Prozentanteil zum Vorjahr (32,6%) leicht gesunken

Einstellungsverhalten

In 2022 wurden an der Fakultät WISO insgesamt vier Lehrstühle neu besetzt. Davon gingen zwei Rufe an Bewerberinnen, die auch angenommen wurden. Es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 50 Prozent (2 von 4). Die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften zeigen in 2022 ein ähnliches Bild. Während in der Fakultät A von

zwei erteilt und angenommenen Rufen einer an eine Frau ging (50 Prozent), wurde in der Fakultät N vier Rufe erteilt, zwei davon gingen an Frauen.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering (29,3 Prozent), sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

Im Gegensatz zum Vorjahr (50,6 Prozent) ist der Anteil von Bewerberinnen auf Planstellen mit 47,1 Prozent deutlich gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber:innen auf Planstellen deutlich unter dem Frauenanteil von Studienabsolvent:innen an der Fakultät WISO (57,0 Prozent). Der Frauenanteil bei der Einstellungsquote ist von 50,6 Prozent um 3,5 Prozentpunkte auf 47,1 Prozent gesunken (40 von 85), sodass im vergangenen Jahr die angestrebte Gleichverteilung nicht mehr ganz erreicht wurde.

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen sowie aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO von 63,8 Prozent auf 44,7 Prozent deutlich gesunken. Dieser Trend sollte dringend wieder umgedreht werden, um langfristig den Frauenanteil zu steigern. Arbeitsangebote 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 2022 im Vergleich zum Vorjahr um 6,8 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun genau bei den angestrebten 50,0 Prozent (18 von 36). Im Berichtszeitraum hat keine Habilitandin an der Fakultät WISO ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen.

Fakultätsrat

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2022 insgesamt ein Frauenanteil von 33,9 Prozent (20 von 59), was einen Zuwachs zum Vorjahr (30,2 Prozent) darstellt. Im Fakultätsvorstand ist weiterhin derzeit keine Frau vertreten.

In den Gremien der Professor/-innen (36,6 Prozent), insbesondere des wissenschaftlichen Dienstes (0 Prozent) und den sonstigen Angestellten (0 Prozent), ergibt sich diesbezüglich kein besseres Bild. Lediglich durch die Studierenden (71,4 Prozent) wird ein ausgewogeneres Verhältnis in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder insgesamt erreicht.

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, insbesondere auch internationalen Wissenschaftler:innen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, Wissenschaftler:innen als „Wunschmentor:innen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,
- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell-Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese überwiegend mit Mentor:innen statt),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer:innen des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf weibliche wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch.

Zudem können weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Abschluss ihrer Promotion auch am zentralen Talentmanagement Programm „Feinschliff“ für Postdocs teilnehmen. Eine solche Förderung könnte in der Fakultät W noch stärker kommuniziert und ggf. für weibliche Nachwuchswissenschaftler spezifiziert werden.

Die wissenschaftlichen Einrichtungen der Fakultät WISO versuchen zusammen mit dem Gleichstellungsbüro, Frauen und Männern eine Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie zu erleichtern. Zu den Maßnahmen gehören eine flexible Handhabung von Arbeitszeit und Anwesenheit im Falle einer Elternschaft und die Gewährleistung einer umfassenden Kinderbetreuung. Auch die Frage der Dual Career Couples, d.h. der Unterstützung von Lebenspartnern im Hinblick auf ihre beruflichen Perspektiven am Hochschulstandort, spielt hier eine wichtige Rolle. Diese sollte in der Einstellungspraxis wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

Wichtig erscheint bei der Stellenbesetzung zudem die konsequente Kommunikation und Umsetzungsüberprüfung der Zielvorgaben und der darauf ausgerichteten Förderungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans der Universität. Ergänzt werden sollten diese Vorgaben durch adäquate Anreizstrukturen, z.B. durch zielorientierte Mittelzuweisungen, die ein gleichstellungsorientiertes Verhalten belohnen.

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

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2022 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 leicht sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr allerdings gestiegen, was positiv zu bewerten ist. Hervorzuheben ist jedoch auch, dass im Jahr 2022 der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen von 43,2% im Jahr 2021 auf 50,0% gestiegen ist.

Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 31,7 Prozent Frauenanteil über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (27,2 Prozent) sowie noch deutlicher über den Anteilen auf Bundesebene (2021: 27,1%)² sowie Landesebene (2021: 24,1%)³.

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

² Destatis, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2021, S. 35f.

³ Destatis, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2021, S. 41-43.

VI. Pressespiegel



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Gründerinnen brauchen Vorbilder: Buchvorstellung „Unternehmerinnen ungeschminkt“ [28.04.22]

Do 5.5.2022, 14:30-16:00 Uhr: Buchpremiere. Buch mit 16 Porträts erfolgreicher Frauen gibt Anregungen und Inspirationen. Uni Hohenheim fördert Gründungsaktivitäten von Frauen.

Was zeichnet erfolgreiche Unternehmerinnen aus? Wie war ihr Karriereweg? Was motiviert sie und womit haben erfolgreiche Frauen besonders zu kämpfen? Antworten auf diese Fragen gibt ein neues Buch, das die Universität Hohenheim in Stuttgart herausgegeben hat und welches im Rahmen des Projektes „entrepreneurin“ entstanden ist. Erschienen ist es im Marie von Mallwitz Verlag. Autorin ist eine Absolventin der Universität: Christine Harbig. Zur hochschulöffentlichen Buchpremiere am 5. Mai 2022 sind Pressevertreter:innen herzlich eingeladen. Anmeldungen bitte an presse@uni-hohenheim.de. Einige Interviews und Videos der porträtierten Frauen finden sich auch auf der Website: www.entrepreneurin.eu



[Die Universität Hohenheim fördert die Gründungsaktivitäten von Frauen. Jetzt hat sie ein Buch mit 16 Porträts erfolgreicher Frauen herausgegeben, das Anregungen, Inspirationen und Hilfestellungen gibt. Das Buch erscheint im Marie von Mallwitz Verlag. Der 2015 in München gegründete Verlag richtet sich explizit an Businessfrauen. | Bildquelle: Marie von Mallwitz Verlag | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Gründungsratgeber gibt es zuhauf, doch echtes Praxiswissen von Unternehmerinnen, die die ersten zwei bis drei Jahre der Selbstständigkeit schon erfolgreich bestanden haben, ist rar. Genau hier setzt das Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“ an: 16 Frauen berichten ehrlich und authentisch, wie sie ihr eigenes Business aufgebaut haben.

Über einen Zeitraum von drei Jahrzehnten haben sich die Wege der porträtierten Frauen an der Universität Hohenheim gekreuzt, wo Entrepreneurship seit vielen Jahren gelehrt und gelebt wird und Förderprogramme für nachhaltige und soziale Gründungen etabliert sind. „Hier wurden und werden die Grundsteine für junge Unternehmen gelegt“, berichtet Dr. habil. Anette Fomin vom Gleichstellungsbüro. „Und aus diesem Fundus stellen wir einige beeindruckende Frauen vor.“

Autorin Christine Harbig, selbst ehemalige Studentin der Universität Hohenheim, hat ihre Geschichten aufgeschrieben. Darunter sind unter anderem die Landtagspräsidentin von

Baden-Württemberg Muhterem Aras, Dr. Antje von Dewitz von der Vaude GmbH, Waltraud Weegmann von der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH sowie Dr. Judith Blickle von der Social.Urban.Nature GmbH.

Die Frauen erzählen von Etappenzielen und Erfolgen genauso wie von Hürden, Vorurteilen und Rückschritten. Dabei gewähren sie spannende Einblicke in Persönliches sowie Berufliches: Ob Elternhaus oder Schwangerschaft, Werte und Wirtschaftlichkeit, Zeit und Durchhaltevermögen – sie lassen die Leser:innen an allem teilhaben und geben zahlreiche Tipps. Dabei reichen die Porträts weit über die Anfangsphase hinaus und zeigen die Wege in den Folgejahren, die nicht immer geradlinig verlaufen sind und zu denen auch der Mut zum Scheitern gehörte.

Weibliche Vorbilder sichtbar machen

„Entstanden ist das Buch im Rahmen des Projektes „entrepreneurin“, mit dem die Universität das Ziel verfolgt, die Anzahl der Existenzgründerinnen zu erhöhen“, erklärt Koordinatorin Claudia Böhnke. „Wir möchten andere Frauen ermutigen, an ihre Ideen zu glauben und ihre Ziele zu verfolgen. Ganz gleich, ob sie sich in einer Festanstellung weiterentwickeln oder den Schritt in die Selbstständigkeit wagen wollen.“ Was jungen Frauen besonders fehle, seien weibliche Vorbilder in der Startup-Szene, an denen sie sich orientieren könnten, betont sie: „Zwar gibt es durchaus eine Reihe erfolgreicher Gründerinnen – aber sie sind im Vergleich zu ihren männlichen Pendants weniger sichtbar.“

Wie wichtig eine gezielte Förderung ist, unterstreicht Theresia Bauer, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg, in ihrem Interview: „Wir können nicht zufrieden sein mit dem, was wir bislang erreicht haben. Unter Gründer:innen liegt der Frauenanteil gerade mal bei 16 Prozent und das ist zu wenig. [...] Frauen drängen sich oftmals nicht in die erste Reihe, deshalb ist eine besondere Ansprache, wie beim Projekt „entrepreneurin“, so wichtig. Denn Gründerinnen haben einen eigenen Spirit, eine eigene Perspektive, und wenn wir sie nicht fördern, verzichten wir auf viele Talente, die wir so dringend brauchen.“

Sie verweist auf die beiden Gründerinnen Amelie Vermeer und Julia Piechotta, die mit ihrem Unternehmen Spooountainable Erfolgsgeschichte geschrieben haben. Sie produzieren unter anderem essbare Eislöffel und haben so ein Wegwerfprodukt aus Plastik durch eine nachhaltige Alternative ersetzt.

Drei Karrierewege im MentHo-Programm: Wissenschaft, Wirtschaft / Behörden – und Gründen

Die Universität Hohenheim unterstützt mit dem Programm MentHo (Mentoring Hohenheim) unter Leitung von Prof. Dr. Ute Mackenstedt und dem Gleichstellungsbüro Studentinnen und Absolventinnen seit nunmehr 20 Jahren bei ihrer Karriereplanung.

Ende 2017 begann gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen das Projekt „entrepreneurin“. Damit wurde Studentinnen, Doktorandinnen und Postdocs beider Einrichtungen eine weitere Karriereoption angeboten – die Unternehmensgründung aus der Wissenschaft heraus. Frauen, die Führungspositionen in

Startups einnehmen wollen, sollten unterstützt und gefördert werden.

Herzstück des Projektes ist der ‚KarriereBus‘, der Studentinnen und Doktorandinnen zu frauengeführten Unternehmen fährt. Das Kennenlernen von Vorbildunternehmerinnen war für alle Teilnehmerinnen immer ein tolles Erlebnis auf dem Weg ihrer Berufsplanung. „Die Rückmeldungen, die wir zum ‚KarriereBus‘ erhalten, sind fantastisch“, sagt Projektleiterin Prof. Dr. Mackenstedt. „Das zeigt uns, wie wichtig es für die eigene Berufsplanung ist Menschen kennenzulernen, die einen bestimmten Weg eingeschlagen haben.“ Deswegen soll der ‚KarriereBus‘ auch nach dem Ende der Förderung für das Projekt „entrepreneurin“ weiterlaufen.

Zum Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“

Das Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“ ist kein fachliches Lehrwerk, sondern macht Absolventinnen der Universität als Unternehmerinnen sichtbar und soll Gründungsinteressierte motivieren. Es ist ab sofort im Handel erhältlich.

Unternehmerinnen ungeschminkt
Universität Hohenheim (Hrsg.), Autorin: Christine Harbig
Hardcover, 272 Seiten; 22 Euro,
Marie von Mallwitz Verlag, München
ISBN: 978-3-946297-19-2
versandkostenfrei u.a. über: www.marie-von-mallwitz-verlag.de

HINTERGRUND: Projekt „entrepreneurin“

Ende 2017 startete das Verbundprojekt „entrepreneurin“. Ziel war Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen zu unterstützen. Es wurde vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert (Landesprogramm CoMenT). Projektpartner war die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU). Ende 2021 lief das mit 470.000 Euro geförderte Projekt aus.

Text: Stuhlemmer

Jahresbericht Gleichstellung: Uni Hohenheim seit mehr als 10 Jahren überdurchschnittlich [20.06.22]

Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen sowohl über dem Bundes- als auch dem Landesdurchschnitt / Unterstützung für Gründerinnen und Frauen mit Kindern

„Bereits seit zehn Jahren liegt der Frauenanteil sowohl bei den Neuimmatrikulationen, den Studierenden und den Absolventinnen stets über 50 Prozent und damit sowohl über dem Bundes- als auch dem Landesdurchschnitt“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Damit habe sich der Frauenanteil an der Universität Hohenheim in Stuttgart auf sehr hohem Niveau stabilisiert.



[Der Jahresbericht Gleichstellung zeigt, dass der Frauenanteil an der Universität Hohenheim seit Jahren sowohl über dem Landes- als auch über dem Bundesdurchschnitt liegt. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die laufenden Vorbereitungen für den neuen Struktur- und Entwicklungsplan, der dieses Jahr verabschiedet werden soll, nahm Prof. Dr. Mackenstedt zum Anlass, ein Resümee der vergangenen Jahre zu ziehen: „Um geschlechterspezifische Nachteile zu vermeiden, streben wir die Parität von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen an. Dieses Ziel haben wir seit über zehn Jahren in fast allen Bereichen erreicht.“

Spitzenplatz bei der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren

Besonders erfreulich: Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlichte letztes Jahr erneut seinen Bericht „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“. Darin belegt die Universität Hohenheim bei der Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren einen Spitzenplatz.

Prof. Dr. Mackenstedt führt dies auf die „Aktive Rekrutierung“ zurück. Dabei muss die Berufungskommission bei jeder Berufung nachweisen, dass sie vielversprechende Wissenschaftlerinnen explizit zur Bewerbung aufgefordert hat. So konnten in Hohenheim bei den Berufungen im Jahr 2021 vier von neun Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Das entspricht einem Frauenanteil von 44,4 Prozent. In der Folge liegt bei den Professuren der Frauenanteil seit 2018 stets über 25 Prozent.

Doch für die Gleichstellungsbeauftragte gibt es auch einen Wermutstropfen: „Obwohl die Universität Hohenheim in der Berufung von Professorinnen erfolgreich ist, zeigt sich, dass der Frauenanteil bei den Professuren insgesamt unter 30 Prozent stagniert. Diese Tendenz ist nicht nur in Hohenheim zu beobachten, sondern landes- und bundesweit.“

Hingegen zeichnet sich bei den Juniorprofessuren ein positiver Trend ab: Hier ist der Frauenanteil sowohl in Hohenheim als auch landesweit in den letzten Jahren deutlich angestiegen. So wurden in Hohenheim alle drei ausgeschriebenen Juniorprofessuren mit

Frauen besetzt.

Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Auf eine Besonderheit kann die Universität Hohenheim stolz sein, denn sie ist einzigartig in Baden-Württemberg. Bei der Besetzung von Planstellen im Akademischen Dienst, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, sind seit vielen Jahren die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Das Monitoring übernimmt die Personalabteilung.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf: „Familiengerechte Hochschule“

Eine weitere wichtige Aufgabe ist für Prof. Dr. Mackenstedt, gute bis ausgezeichnete Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität zu schaffen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Bereits im Jahr 2020 wurde die Universität Hohenheim zum sechsten Mal im Rahmen des Audits „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert und erhielt damit als erste Hochschule des Landes das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter: „Die langjährige Teilnahme am Audit hat dazu geführt, dass Familienfreundlichkeit an der Universität Hohenheim gelebt wird. Familiengerechte Strukturen sind sowohl in den Studien- und Prüfungsordnungen als auch im Berufungsleitfaden fest verankert“, sagt die Gleichstellungsbeauftragte.

Kinderbetreuung

Ein besonderes Anliegen, bei dem sie für die nächsten Jahre allerdings noch Verbesserungsbedarf sieht, ist für Prof. Dr. Mackenstedt die Kinderbetreuung: „Es hat sich in den letzten Jahren immer mehr gezeigt, dass die Kinderbetreuung ein sehr wichtiges Kriterium bei der Annahme bzw. Ablehnung eines Rufes ist. Hierbei geht es nicht nur um einen Betreuungsplatz an sich, sondern auch um die Öffnungszeiten, die ein generelles Problem darstellen.“

Zwar sind auf dem Campus der Universität Hohenheim fünf Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden, jedoch nehmen vier Einrichtungen Kinder von Angehörigen der Universität Hohenheim, die in Nachbargemeinden wohnen, nicht auf.

MentHo: Einzigartiges Mentoring-Programm in Deutschland

Mentoring ein wichtiges Instrument, um den Frauenanteil zu erhöhen. An der Universität Hohenheim wurde das Projekt MentHo bereits im Jahr 2002 etabliert. Ziel ist es, den Frauenanteil in Führungspositionen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft zu erhöhen.

Im Projekt „entrepreneurin“, dessen Förderung 2021 auslief, wurde das Themenfeld „Gründung“ angesprochen. Den Abschluss des Projektes bildete die Präsentation des Buches „Unternehmerinnen ungeschminkt“, in dem 16 Porträts von Vorbildunternehmerinnen

vorgestellt werden. 15 von ihnen sind Absolventinnen der Universität Hohenheim und eine der Projekt-Partnerin, der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen. Mit dem Buch sollen Studentinnen und Doktorandinnen für den beruflichen Karriereweg der Unternehmensgründung sensibilisiert und motiviert werden.

Nach Ablauf des Projektes wird „Gründung“ als dritte Säule in das Mentoring-Programm MentHo integriert. „Damit ist MentHo mit den drei Säulen Wissenschaft, Wirtschaft und Gründung im bundesweiten Vergleich einmalig“, weiß Prof. Dr. Mackenstedt.

Audit „vielfältige hochschule“

Zum Schluss gab Prof. Dr. Mackenstedt noch einen Ausblick auf das nächste Jahr, in dem auch das Thema „Diversity“ eine Rolle spielen wird. So sei der Vertrag für ein Audit „vielfältige hochschule“ bereits unterschrieben.

Text: Stuhlemmer

Leibniz-Gemeinschaft: Prof. Dr. Martina Brockmeier tritt Amt als Präsidentin an [30.06.22]

Die Agrarökonomin der Universität Hohenheim steht ab 1. Juli 2022 den 97 Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft vor. Die Universität Hohenheim gratuliert zur Amtsübergabe.

Die neue Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft ist die Agrarökonomin Prof. Dr. Martina Brockmeier von der Universität Hohenheim in Stuttgart. Mit der Amtsübergabe am 29. Juni 2022 in Berlin tritt sie die Nachfolge von Prof. Dr. Matthias Kleiner an und steht damit für zunächst vier Jahre an der Spitze der Forschungsorganisation mit ihren derzeit 97 unabhängigen, außeruniversitären Mitgliedseinrichtungen.



[Prof. Dr. Martina Brockmeier \(M.\) bei der Amtsübergabe am 29.6.2022 mit Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger \(r.\) und der Hamburger Wissenschaftssenatorin Katharina Fegebank. | Bildquelle: Leibniz-Gemeinschaft/Peter Himself | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft hatte im April 2021 auf Empfehlung einer

hochrangigen Findungskommission Nominierung der ehemaligen Vorsitzenden des Wissenschaftsrats beschlossen. Die Wahl fand bei der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft im November 2021 statt.

„Die Leibniz-Gemeinschaft steht für eine große Vielfalt von Fachrichtungen und Interdisziplinarität. Ihr Fokus liegt auf dem Nutzen für die Gesellschaft, was für mich den Kern der Wissenschaft darstellt“, erklärt Prof. Dr. Brockmeier. „Es erfüllt mich mit großer Freude, hier neue Impulse setzen zu können.“ Die Universität Hohenheim, verrät sie, werde sie dennoch sehr vermissen.

Glückwünsche aus der Universität Hohenheim

Zu den ersten Gratulanten gehörte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert: „Mit Prof. Dr. Brockmeier bekommt die Leibniz-Gemeinschaft eine exzellente Wissenschaftlerin mit großer forschungspolitischer Erfahrung und ebenso großer Tatkraft als Präsidentin. Ich wünsche ihr viel Erfolg für ihre neuen, großen Aufgaben und gratuliere ihr herzlich. Es erfüllt mich mit Stolz, Rektor einer Universität sein zu dürfen, an der Persönlichkeiten wie Prof. Dr. Brockmeier tätig sind.“

Prof. Dr. Ralf Vögele, Dekan der Fakultät Agrarwissenschaften an der Universität Hohenheim, schließt sich den Glückwünschen an und betont: „Prof. Dr. Brockmeier hat die Fakultät mitgeprägt und wesentliche Akzente gesetzt. Ihre außerordentlichen Fähigkeiten hat sie oft unter Beweis gestellt – nicht nur in ihrer Zeit als Dekanin in den Jahren 2012 bis 2014. Ich bin mir sicher, dass Prof. Dr. Brockmeier ihre Fähigkeiten zukünftig voll und ganz in den Dienst der Leibniz-Gemeinschaft stellen wird. Mit ihr wird der Leibniz-Gemeinschaft eine hervorragende Präsidentin vorstehen.“

Das Fachgebiet Prof. Dr. Brockmeiers, Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft, ist an der Universität Hohenheim am Institut für Tropische Agrarwissenschaften (Hans-Ruthenberg-Institut) angesiedelt. Das Institut weist unter den deutschen Forschungseinrichtungen die größte Kapazität in der tropischen Agrarforschung auf. „Wir freuen uns mit unserer Kollegin und gratulieren herzlich zum Amtsantritt“, so Prof. Dr. Mizeck Chagunda, Geschäftsführender Direktor des Hans-Ruthenberg-Instituts. „Prof. Dr. Brockmeier gehört nicht nur in ihrem Fachgebiet, sondern auch in den Agrarwissenschaften im Allgemeinen zu den angesehensten Wissenschaftlerinnen. Sie hat in ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Tätigkeit viel zur Entwicklung des Hans-Ruthenberg-Instituts beigetragen“, betont er. „Wir werden ihren Beitrag in der Zeit ihrer Abwesenheit definitiv vermissen, freuen uns jedoch auch auf ihren Beitrag aus ihrer neuen Funktion. Wir wünschen ihr viel Erfolg in ihrem neuen Wirkungskreis.“

Zur Person: Prof. Dr. Martina Brockmeier

Prof. Dr. Brockmeier ist seit 2009 Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim. Davor war sie zehn Jahre lang Leiterin des Instituts für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik am Thünen-Institut in Braunschweig. Von 2017 bis 2020 war Prof. Dr. Brockmeier Vorsitzende des Wissenschaftsrats, dem wissenschaftspolitischen Beratungsgremium von Bund und Ländern zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Wissenschaft, Forschung und

Hochschulen, dem sie seit 2014 angehörte.

Seit 2020 war Prof. Dr. Brockmeier Mitglied im Senatsausschuss Strategische Vorhaben der Leibniz-Gemeinschaft, als Vorsitzende des Wissenschaftsrats war sie qua Amt Mitglied des Leibniz-Senats und zuvor von 2001 bis 2009 Mitglied im Senatsausschuss Evaluierung der Leibniz-Gemeinschaft.

Weitere Erfahrungen sammelte sie als Mitglied im DFG-Fachkollegium (2008-2016), in der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech, seit 2018), im Academic Advisory Council der Universität Heidelberg (seit 2020) und als Mitglied des GTAP Advisory Board der Purdue University (USA, seit 1999).

HINTERGRUND: Leibniz-Gemeinschaft

Die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V. – kurz: Leibniz-Gemeinschaft – mit Sitz in Berlin ist ein Zusammenschluss deutscher außeruniversitärer Forschungseinrichtungen. Sie verbindet derzeit 97 eigenständige Forschungsinstitute, darunter auch wissenschaftliche Infrastruktureinrichtungen und acht Forschungsmuseen. Ihre Ausrichtung reicht von den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften über die Wirtschafts-, Raum- und Sozialwissenschaften bis zu den Geisteswissenschaften.

Die Leibniz-Gemeinschaft widmet sich gesellschaftlich, wirtschaftlich und ökologisch relevanten Fragen. Sie setzt Schwerpunkte im Wissenstransfer und berät und informiert Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Bund und Länder fördern die Institute der Leibniz-Gemeinschaft gemeinsam. Sie beschäftigt rund 20.500 Personen, darunter 11.500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Finanzvolumen liegt bei rund zwei Milliarden Euro.

Text: Elsner

Frauen- und Menschenrechte: Universitäten verurteilen Gewalt im Iran [07.10.22]

Universität Hohenheim bekräftigt Solidarität gegenüber friedlichen Protesten an iranischen Hochschulen

Auch die Universität Hohenheim verurteilt die Gewalt im Iran, insbesondere gegen Universitätsangehörige. Die Solidarität der Universität gilt den friedlichen Demonstrierenden, die sich nach dem gewaltsamen Tod von Mahsa (Zhina) Amini für die Menschenrechte einsetzen. An der Universität Hohenheim sind 25 Masterstudierende und acht Promovierende aus dem Iran eingeschrieben. Ein iranischer Wissenschaftler wird von einem Philipp Schwartz-Stipendium für gefährdete Wissenschaftler:innen unterstützt. Die Universitäten in Baden-Württemberg tragen die Stellungnahme des Senats der Hochschulrektorenkonferenz zur Situation im Iran vom 5. Oktober ausdrücklich mit. „Wir stehen solidarisch zu den Angehörigen iranischer

Hochschulen in ihrem Einsatz für Frauen- und Menschenrechte“, sagte der Vorsitzende der Landesrektorenkonferenz, Prof. Dr. Thomas Puhl, Rektor der Universität Mannheim.



#Menschenrechte

Pressemitteilung der Hochschulrektorenkonferenz (5.10.22)

Iran: HRK-Senat besorgt über Gewalt gegen Hochschulangehörige

Angesichts der eskalierenden Situation im Iran und der erkennbar von staatlicher Seite vollzogenen Repressionen gegenüber Studierenden und Wissenschaftler:innen an zahlreichen iranischen Universitäten äußerte sich der Senat der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in seiner Sitzung am Mittwoch erschüttert und besorgt. Im Zuge der landesweiten Proteste nach dem gewaltsamen Tod von Mahsa (Zhina) Amini im Polizeigewahrsam gab es offenbar an mehr als einhundert Universitäten Streiks und Proteste. Nach übereinstimmenden Medienberichten geht die staatliche Seite mit zunehmender Härte gegen die Protestierenden, unter denen viele Hochschulangehörige sind, vor.

„Das Recht auf freie Meinungsäußerung und die Versammlungsfreiheit werden in erheblichem Umfang verletzt. Die Situation erfüllt uns mit größter Sorge“, so HRK-Präsident Prof. Dr. Peter-André Alt. Der Senat der HRK erklärte seine Solidarität mit den iranischen Bürgerinnen und Bürgern, insbesondere mit den Angehörigen iranischer Hochschulen, in ihrem Einsatz für die Menschenrechte und ausdrücklich auch die Rechte der Frauen und appellierte an alle Beteiligten, auf Gewalt zu verzichten.

Text: Leonhardmair

Attraktivster Arbeitgeber: Stuttgarts Nummer eins ist die Universität Hohenheim [02.12.22]

Beim Ranking „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ des Wirtschaftsmagazins Capital und des Statistik-Portals Statista landete die Uni Hohenheim auf dem ersten Platz.

Mehr als nur gute Karrierechancen: Die Universität Hohenheim ist abermals der attraktivste Arbeitgeber in der Region Stuttgart. Das bescheinigen lokale Arbeitnehmer:innen in einer anonymen Online-Umfrage des Wirtschaftsmagazins

Capital und des Statistik-Portals Statista. Um die attraktivsten Arbeitgeber in 25 Großstadtregionen zu ermitteln, befragten sie im März und April 2022 insgesamt rund 13.300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgezeichnet wurden dabei Arbeitgeber, denen nach Urteil der Befragten das Wohl der Belegschaft besonders am Herzen liegt, die sich in ihrer Region engagieren, ihre soziale Verantwortung übernehmen, den Wirtschaftsstandort aktiv prägen und dort zudem als attraktiver Arbeitgeber weiterempfohlen werden. Wie auch schon im vergangenen Jahr landete 2022 die Universität Hohenheim auf dem ersten Platz, gefolgt diesmal vom SWR und dem Fraunhofer IPA.



[Gemeinsam arbeiten – gemeinsam feiern: Studierende und Beschäftigte genießen den traditionellen „Dies academicus“ 2022 an der Universität Hohenheim. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Heutzutage entscheiden nicht nur das Gehalt, die eigenen Aufgaben und das direkte Arbeitsumfeld darüber, ob Beschäftigte einen Arbeitgeber als attraktiv wahrnehmen. Gute Karrierechancen sind wichtig, aber auch die Werte, für die ein Arbeitgeber steht, das soziale und gesellschaftliche Image sowie der Einfluss auf den Wirtschaftsstandort spielen bei der Beurteilung eine Rolle.

Deswegen bewerteten für das Ranking „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ die Befragten auch, ob sich Unternehmen am Standort sowohl wirtschaftlich als auch für gemeinnützige Zwecke engagieren – und ob sie gegenüber den eigenen Beschäftigten und Geschäftspartner:innen sozial verantwortlich handeln.

Dazu hat das Statistik-Portal Statista 3.600 Arbeitgeber aus 25 Großstadtregionen Deutschlands und mit Belegschaftsgrößen zwischen 250 und 5.000 Mitarbeiter:innen ausgewählt – und die Arbeitnehmer:innen der jeweiligen Region abstimmen lassen. Rund 13.300 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entweder in den jeweiligen Städten oder in einem Umkreis von 25 Kilometern wohnen, haben im März und April 2022 an der Online-Befragung teilgenommen. Sie bewerteten dabei nicht nur ihren eigenen Arbeitgeber, sondern konnten auch Bewertungen für andere lokale Firmen abgeben.

Aufgrund von Spitzenbewertungen schafften es schließlich in jeder Stadt 25 Einrichtungen auf die Liste und dürfen sich als „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ bezeichnen. Die Nummer eins in der Region Stuttgart ist 2022 abermals die Universität Hohenheim.

Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“

Beschäftigte und Studierende schätzen an der Universität Hohenheim unter anderem ihre

Familienfreundlichkeit: Sie ist als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert.

Das „audit familiengerechte hochschule“ wurde 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert. Die Universität Hohenheim legt seit Jahren einen Schwerpunkt auf familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Dies umfasst familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus bis hin zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Die Universität Hohenheim war in diesem Bereich Vorreiterin und erhielt bereits 2004 als erste baden-württembergische Universität das Grundzertifikat durch die berufundfamilie Service GmbH. Im Jahr 2020 ist die Universität Hohenheim zum sechsten Mal als familiengerechte Hochschule auditiert worden und trägt seitdem als erste Universität in Baden-Württemberg ein Dauerzertifikat. Mehr: <https://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht>

Nachhaltigkeit als zentrales Thema

Das Thema Nachhaltigkeit spielt an der Universität Hohenheim eine besondere Rolle: Nachhaltigkeit gehörte schon zu ihren zentralen Gründungsgedanken und verknüpft heute Forschung, Lehre und Studium sowie Verwaltung miteinander.

Nachhaltigkeit wird an der Universität nicht zuletzt durch die Beschäftigten und durch studentische Gruppen gelebt, die sich in viele verschiedene Aktivitäten zur Nachhaltigkeit einbringen. Dazu gehören zum Beispiel der Arbeitskreis Nachhaltigkeit (AKN), die studentische Gruppe FRESH, die für ihr Engagement zu globaler nachhaltiger Ernährung von den Vereinten Nationen ausgezeichnet wurde, oder die Studierendengruppe Greening Hohenheim, die sich für mehr Nachhaltigkeit auf dem Campus einsetzt. Mehr: <https://www.uni-hohenheim.de/portraet>

Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Für ihr besonderes Engagement in Sachen Fahrradkultur erhielt die Universität Hohenheim 2020 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das ADFC-Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Silber. Ob neue hochwertige Abstellanlagen, Duschen, ein ehrenamtlicher Fahrradbeauftragter, Leihfahrräder, Selbsthilfe-Werkstatt, Aktionen für Beschäftigte und Studierende: Seit Jahren fördert die Universität Hohenheim das Radfahren.

Hintergrund ist der Mobilitätsplan der Universität mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen für bessere Erreichbarkeit und mehr Klimafreundlichkeit. Er berücksichtigt alle Verkehrsmittel. Mehr: <https://www.uni-hohenheim.de/mobilitaet>

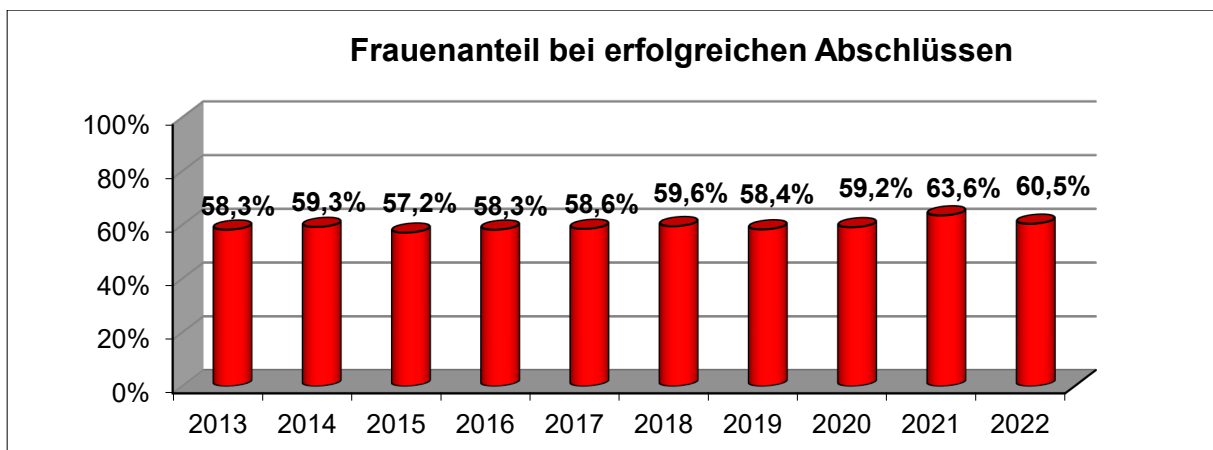
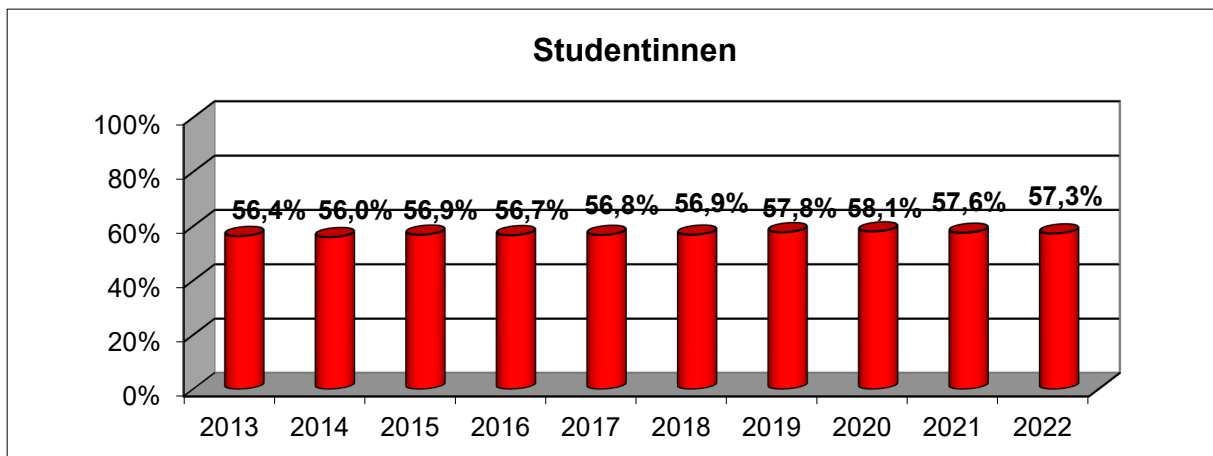
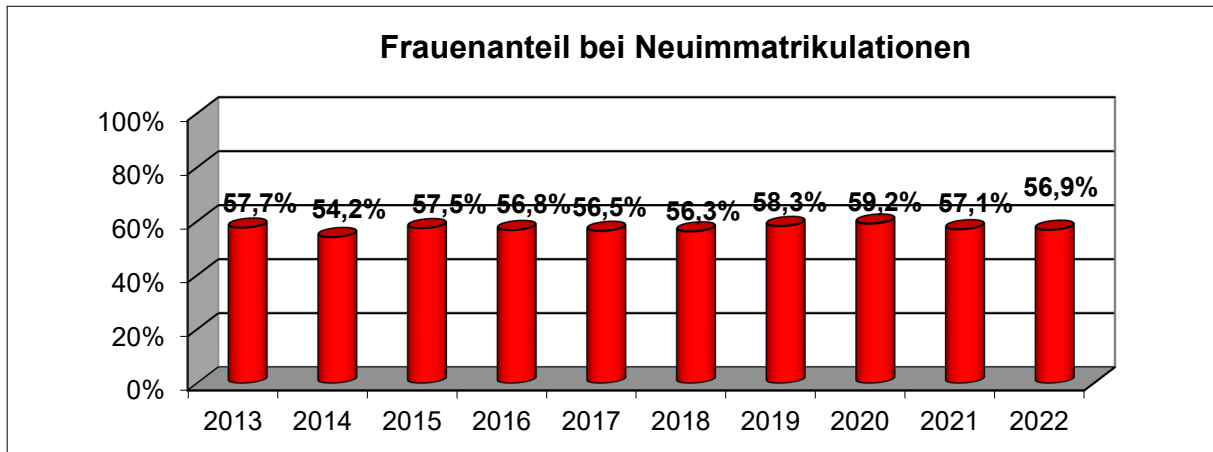
Text: Elsner

VII. Anhang

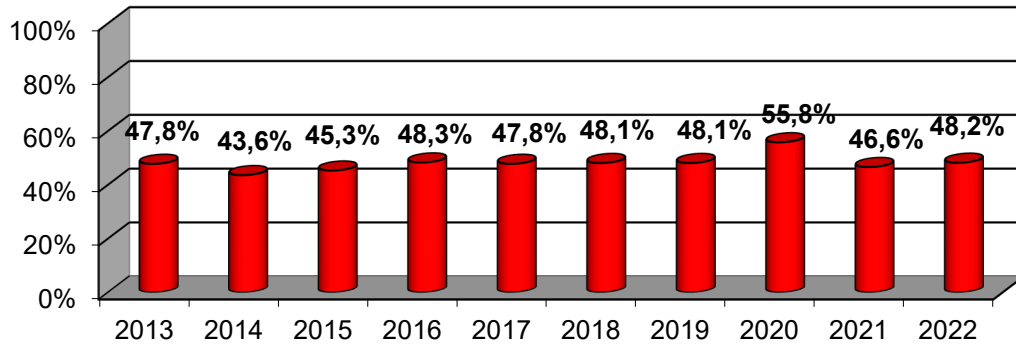
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten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

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

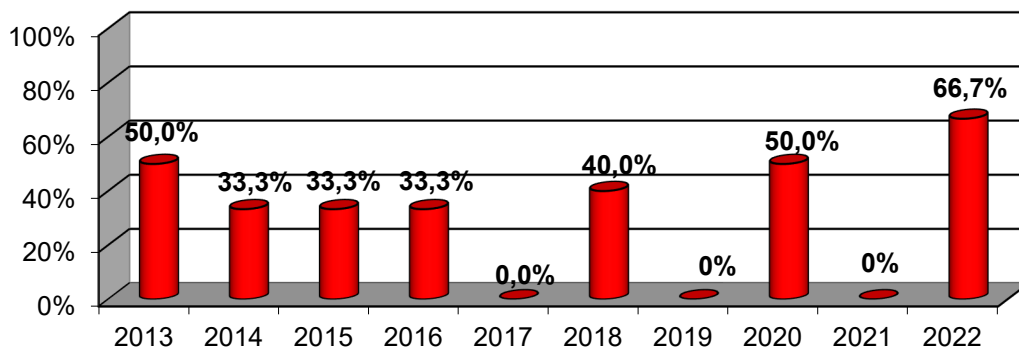
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2013 bis 2022, Stichtag: 1.1.2023



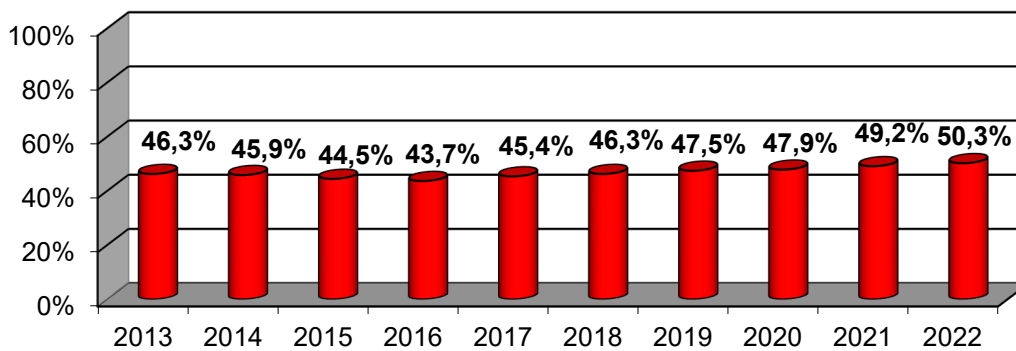
Frauenanteil bei Promotionen

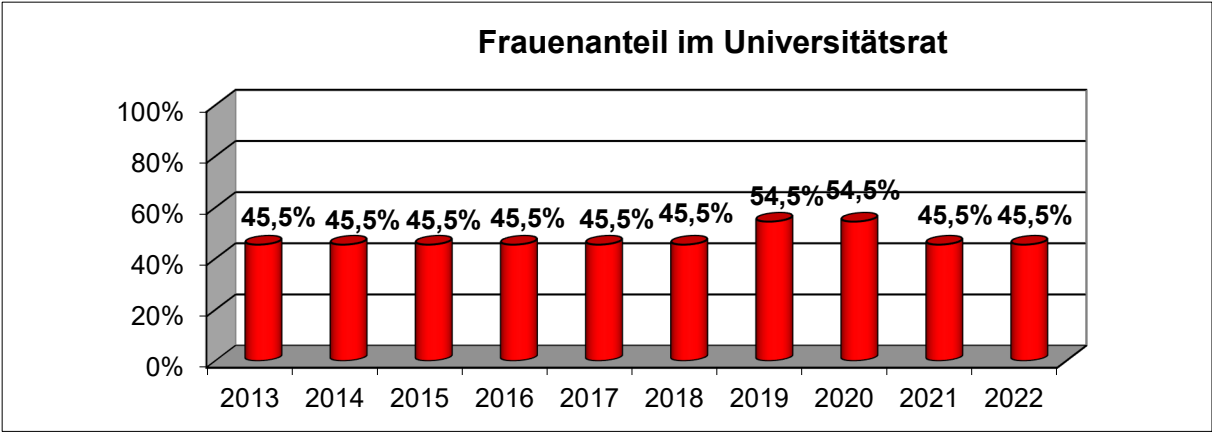
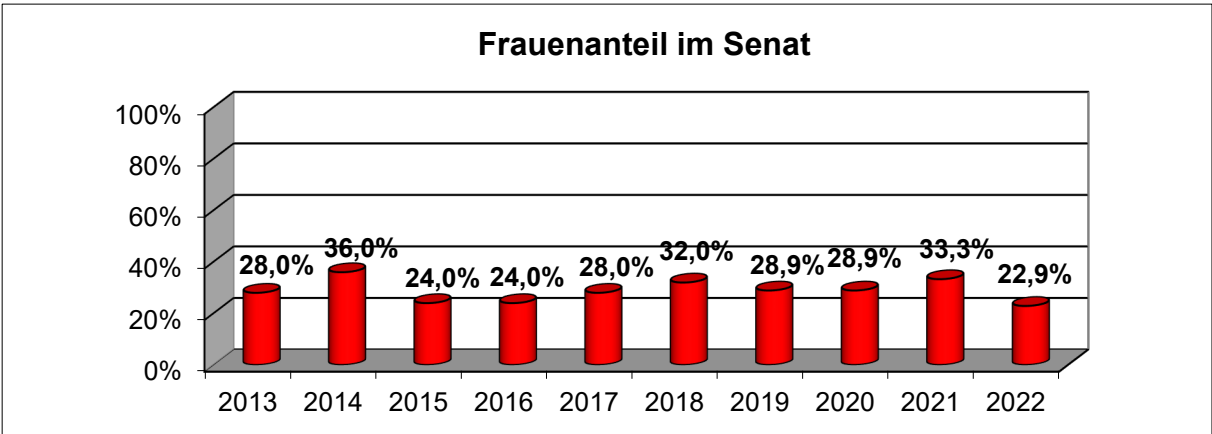
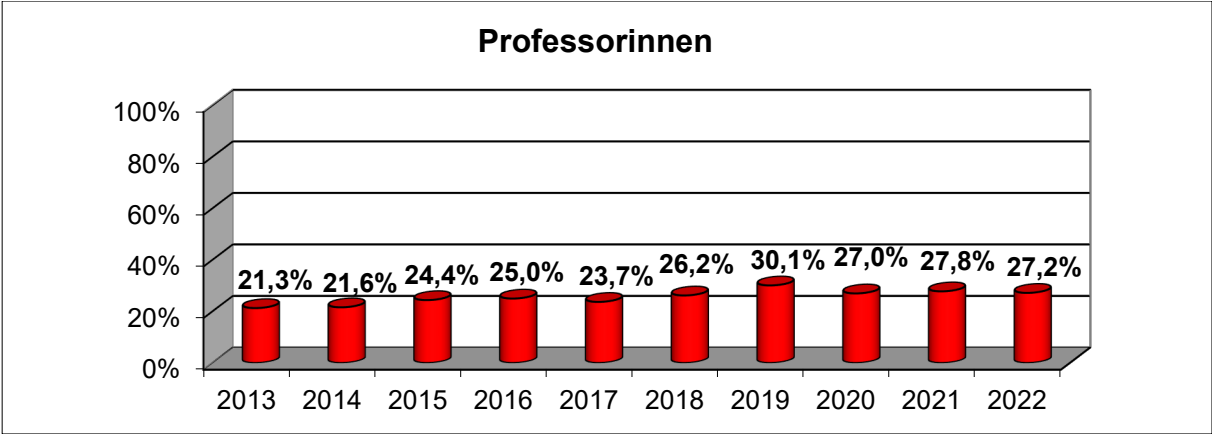


Frauenanteil bei Habilitationen



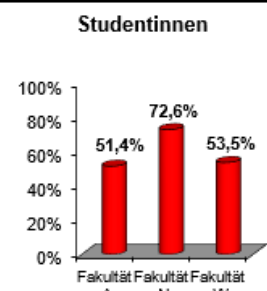
Frauenanteil im Mittelbau





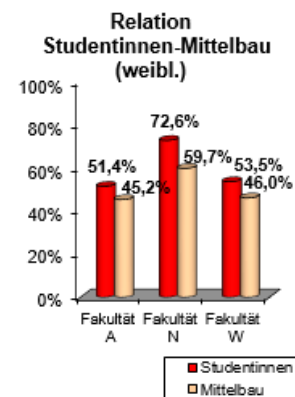
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2068,0	1062,2	51,4%	-108,3	-28,8	2176,3	1091,0	50,1%
Fakultät N	1961,0	1424,2	72,6%	-10,3	-20,8	1971,3	1445,0	73,3%
Fakultät W	4570,0	2444,7	53,5%	42,7	-16,3	4527,3	2461,0	54,4%
Gesamt	8599,0	4931,1	57,3%	-75,9	-65,9	8674,9	4997,0	57,6%



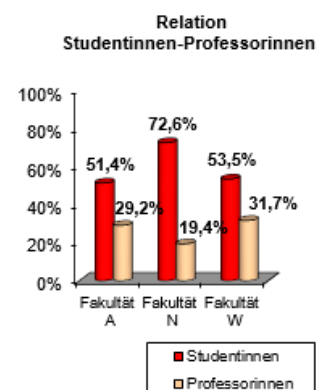
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	336	152	45,2%	-14	-6	350	158	45,1%
Fakultät N	243	145	59,7%	10	12	233	133	57,1%
Fakultät W	174	80	46,0%	-11	-4	185	84	45,4%
Sonstige Einrichtungen	128	66	51,6%	3	2	125	64	51,2%
Gesamt	881	443	50,3%	-12	4	893	439	49,2%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	14	29,2%	0	0	48	14	29,2%
Fakultät N	36	7	19,4%	1	0	35	7	20,0%
Fakultät W	41	13	31,7%	-2	-1	43	14	32,6%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	125	34	27,2%	-1	-1	126	35	27,8%



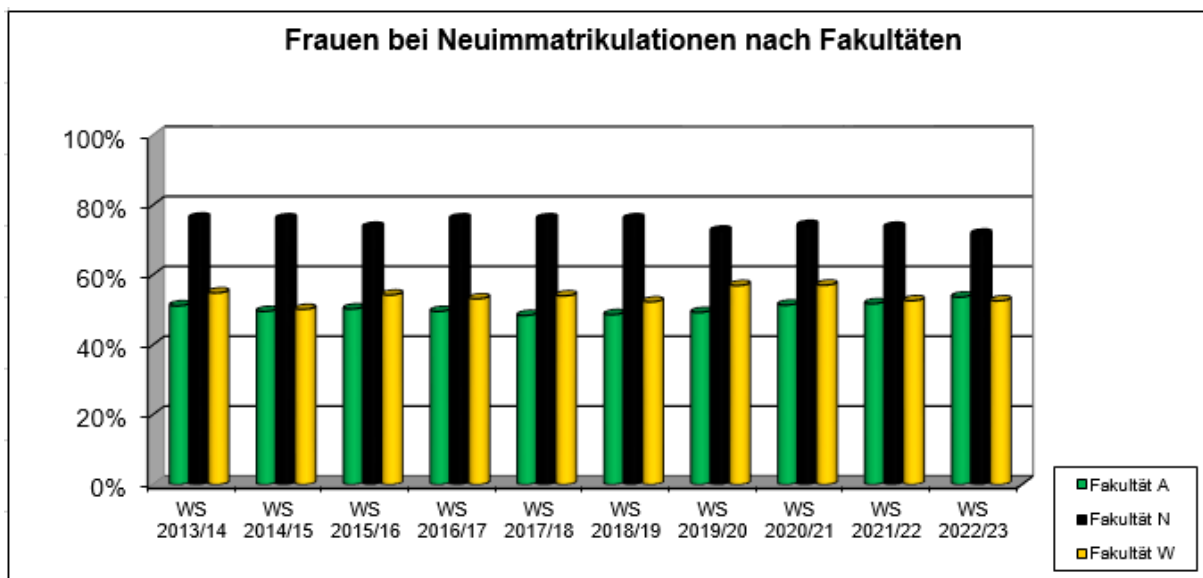
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2022 / 2023			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2021 / 2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	559	300,3	53,7%	-57,2	-18,9	616,2	319,2	51,8%
Fakultät N	539	386,3	71,7%	2,8	-8,9	536,2	395,2	73,7%
Fakultät W	1427	750,3	52,6%	145,3	75,6	1281,7	674,7	52,6%
Gesamt	2525	1436,9	56,9%	90,9	47,8	2434,1	1389,1	57,1%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, 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.

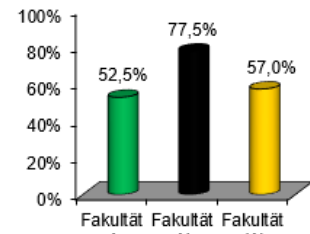


4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 14.02.2023

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2021/2022								
	Absolvent/-innen 2021/2022			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2020/2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	449	235,8	52,5%	-51,2	-36,7	500,2	272,5	54,5%
Fakultät N	418	323,8	77,5%	-2,2	-16,7	420,2	340,5	81,0%
Fakultät W	1017	579,3	57,0%	-56,7	-75,7	1073,7	655	61,0%
Gesamt	1884	1138,9	60,5%	-110,1	-129,1	1994,1	1268	63,6%

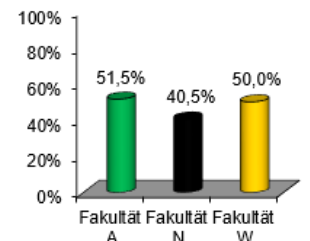
Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2021/2022								
	2021/2022			Vergleich zum Vorjahr		2020/2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	66	34	51,5%	9	7	57	27	47,4%
Fakultät N Dr. rer. nat.	37	15	40,5%	13	3	24	12	50,0%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	36	18	50,0%	-1	2	37	16	43,2%
Gesamt	139	67	48,2%	21	12	118	55	46,6%

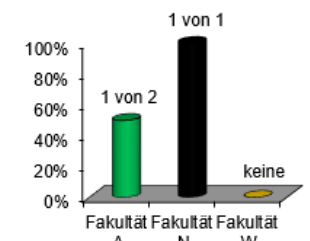
Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2022								
	Habilitationen 2022			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	2	1	50,0%	1	1	1	0	0%
Fakultät N	1	1	100%	1	1	0	0	0%
Fakultät W	0	0		0	0	0	0	0%
Gesamt	3	2	66,7%	2	2	1	0	0%

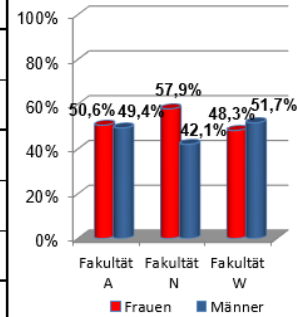
Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Laufende Promotionen

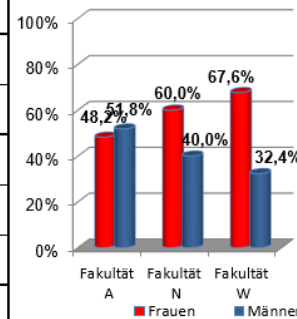
Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2022								
	bis 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		bis 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	421	213	50,6%	-22	-13	443	226	51,0%
Fakultät N	240	139	57,9%	12	8	228	131	57,5%
Fakultät W	174	84	48,3%	-46	-15	220	99	45,0%
Gesamt	835	436	52,2%	-56	-20	891	456	51,2%



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand:in 2022

Annahme als Doktorand:in 2022								
	1. 1. 2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	56	27	48,2%	-21	-20	77	47	61,0%
Fakultät N	50	30	60,0%	3	2	47	28	59,6%
Fakultät W	34	23	67,6%	12	15	22	8	36,4%
Gesamt	140	80	57,1%	-6	-3	146	83	56,8%



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

5. Stipendien

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zuletzt 2019 neu ausgeschrieben.

Aktuell gibt es noch keine neue Ausschreibung.

Im Juli 2020 hatte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg das **Margarete von Wrangell-Programm** zum 18. Mal ausgeschrieben.

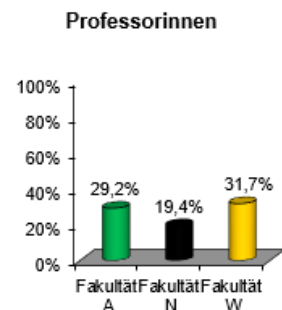
Im Jahr 2022 gab es keine Ausschreibung.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

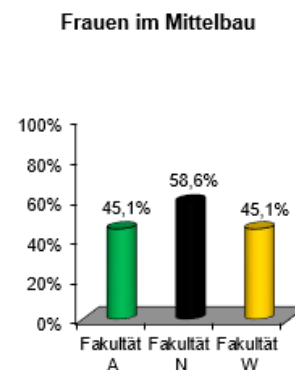
Stichtag: 1.1.2023

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	14	29,2%	0	0	48	14	29,2%
Fakultät N	36	7	19,4%	1	0	35	7	20,0%
Fakultät W	41	13	31,7%	-2	-1	43	14	32,6%
Gesamt	125	34	27,2%	-1	-1	126	35	27,8%



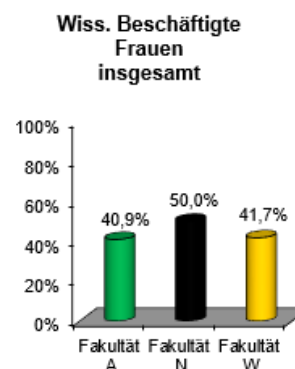
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	133	60	45,1%	-6	-3	139	63	45,3%
Fakultät N	128	75	58,6%	2	2	126	73	57,9%
Fakultät W	122	55	45,1%	-19	-7	141	62	44,0%
sonstige Einrichtungen	76	39	51,3%	4	4	72	35	48,6%
Gesamt	459	229	49,9%	-19	-4	478	233	48,7%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	181	74	40,9%	-6	-3	187	77	41,2%
Fakultät N	164	82	50,0%	3	2	161	80	49,7%
Fakultät W	163	68	41,7%	-21	-8	184	76	41,3%
sonstige Einrichtungen	76	39	51,3%	4	4	72	35	48,6%
Gesamt	584	263	45,0%	-20	-5	604	268	44,4%

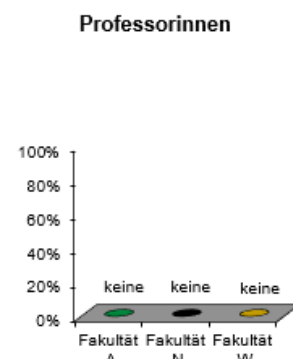


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

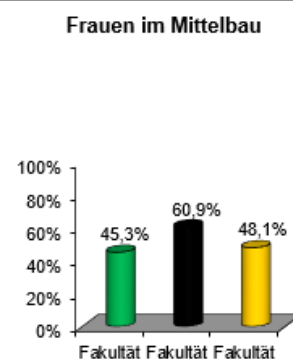
Stichtag: 1.1.2023

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	0	0	0%	0	0	0	0	0%



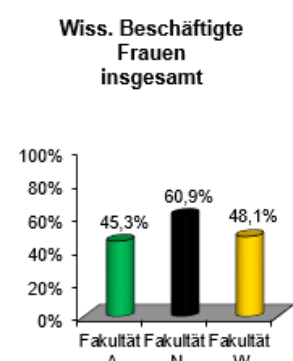
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	203	92	45,3%	-8	-3	211	95	45,0%
Fakultät N	115	70	60,9%	8	10	107	60	56,1%
Fakultät W	52	25	48,1%	8	3	44	22	50,0%
sonstige Einrichtungen	52	27	51,9%	-1	-2	53	29	54,7%
Gesamt	422	214	50,7%	7	8	415	206	49,6%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	203	92	45,3%	-8	-3	211	95	45,0%
Fakultät N	115	70	60,9%	8	10	107	60	56,1%
Fakultät W	52	25	48,1%	8	3	44	22	50,0%
sonstige Einrichtungen	52	27	51,9%	-1	-2	53	29	54,7%
Gesamt	422	214	50,7%	7	8	415	206	49,6%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

Stichtag: 1.1.2023

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	40	10	25,0%	-1	0	8	4	50,0%	1	0
Fakultät N	33	6	18,2%	1	0	3	1	33,3%	0	0
Fakultät W	40	12	30,0%	-2	-1	1	1	100%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	113	28	24,8%	-2	-1	12	6	50,0%	1	0

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	25,0%	50,0%
Fakultät N	18,2%	33,3%
Fakultät W	30,0%	100%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	38	15	39,5%	-6	-3	298	137	46,0%	-8	-3
Fakultät N	26	10	38,5%	-2	-1	217	135	62,2%	12	13
Fakultät W	9	1	11,1%	0	0	165	79	47,9%	-11	-4
sonstige Einrichtungen	57	26	45,6%	3	2	71	40	56,3%	0	0
Gesamt	130	52	40,0%	-5	-2	751	391	52,1%	-7	6

Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	39,5%	46,0%
Fakultät N	38,5%	62,2%
Fakultät W	11,1%	47,9%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	78	25	32,1%	-7	-3	306	141	46,1%	-7	-3
Fakultät N	59	16	27,1%	-1	-1	220	136	61,8%	12	13
Fakultät W	49	13	26,5%	-2	-1	166	80	48,2%	-11	-4
sonstige Einrichtungen	57	26	45,6%	3	2	71	40	56,3%	0	0
Gesamt	243	80	32,9%	-7	-3	763	397	52,0%	-6	6

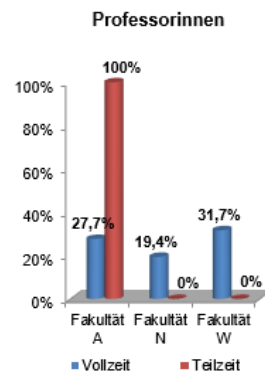
Fakultät	unbefristet (%)	befristet (%)
Fakultät A	32,1%	46,1%
Fakultät N	27,1%	61,8%
Fakultät W	26,5%	48,2%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

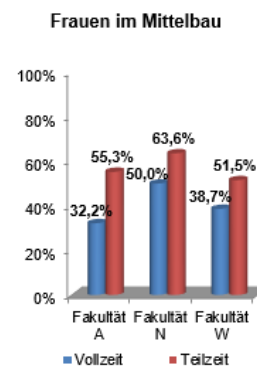
Stichtag: 1.1.2023

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	47	13	27,7%	0	0	1	1	100%	0	0
Fakultät N	36	7	19,4%	1	0	0	0		0	0
Fakultät W	41	13	31,7%	-2	-1	0	0		0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0		0	0
Gesamt	124	33	26,6%	-1	-1	1	1	100%	0	0



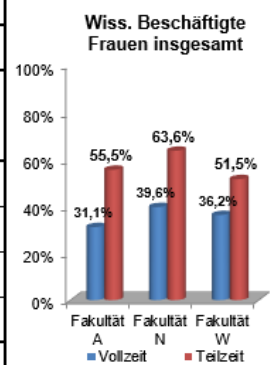
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	146	47	32,2%	7	-4	190	105	55,3%	-21	-2
Fakultät N	70	35	50,0%	-9	-2	173	110	63,6%	19	14
Fakultät W	75	29	38,7%	16	6	99	51	51,5%	-27	-10
sonstige Einrichtungen	62	22	35,5%	1	0	66	44	66,7%	2	2
Gesamt	353	133	37,7%	15	0	528	310	58,7%	-27	4



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	193	60	31,1%	7	-4	191	106	55,5%	-21	-2
Fakultät N	106	42	39,6%	-8	-2	173	110	63,6%	19	14
Fakultät W	116	42	36,2%	14	5	99	51	51,5%	-27	-10
sonstige Einrichtungen	62	22	35,5%	1	0	66	44	66,7%	2	2
Gesamt	477	166	34,8%	14	-1	529	311	58,8%	-27	4

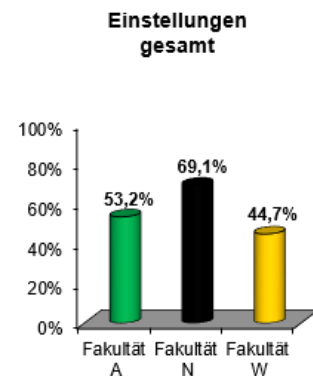


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

10. Einstellungsverfahren gesamt

Zeitraum: 1.1.2022 - 31.12.2022

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	77	41	53,2%	-22	-10	99	51	51,5%
Fakultät N	81	56	69,1%	6	12	75	44	58,7%
Fakultät W	47	21	44,7%	-11	-16	58	37	63,8%
Sonstige	14	7	50,0%	-22	-20	36	27	75,0%
Gesamt	219	125	57,1%	-49	-34	268	159	59,3%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

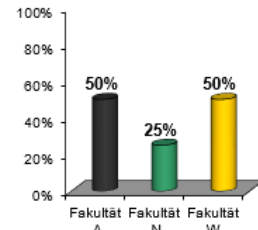
An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf Planstellen beteiligt.

11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2022			Vergleich zum Vorjahr		2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	2	1	50,0%	-1	-1	3	2	66,7%
Fakultät N	4	1	25,0%	3	1	1	0	0%
Fakultät W	4	2	50,0%	-1	0	5	2	40,0%
Gesamt	10	4	40,0%	1	0	9	4	44,4%

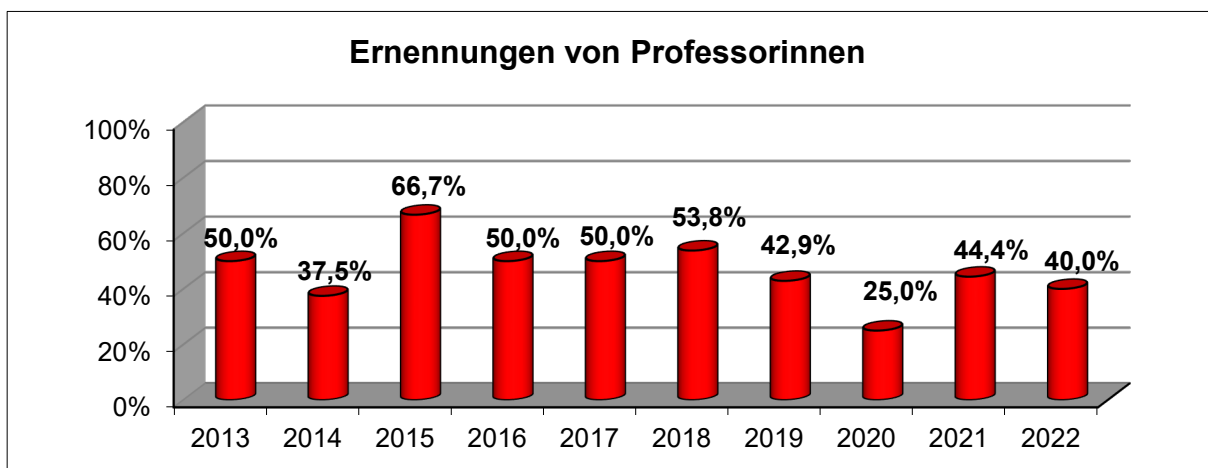
Ernennungen / angenommene Rufe von Frauen



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
Fakultät A	Fg.: 340 Pflanzenbau		1	12	5	20	9	1	1	0	6	3
	Fg.: 420 Ökonomisch-ökologische Politikmodellierung Jun. Prof.	1		9	6	1	0	0	x	x	1	0
Fakultät N	Fg.: 190 Molekulare Mikrobiologie	1		12	6	47	8	0	0	0	7	1
	Fg.: 190 Integrative Taxonomie der Insekten	1				17	2	0	x	x	6	1
	Fg.: 190 Molekulare Genetik		1	11	4	65	20	1	0	0	9	3
	Fg.: 190 Biologische Systematik	1		11	5	16	1	0	0	x	5	1
Fakultät W	Fg.: 510 Betriebswirtschaftslehre, insbes. Controlling		1	11	4	40	6	0	0	1	6	1
	Fg.: 520 Volkswirtschaftslehre, insbes. Digitale Transformation	1		13	7	40	7	1	0	x	3	1
	Fg.: 560 Nachhaltige Entwicklung und Wandel	1		10	5	97	31	0	0	0	7	1
	Fg.: 560 Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften Jun. Prof.		1	11	7	55	24	1	1	x	6	5
Gesamt		6	4	100	49	398	108	4	2	1	56	17

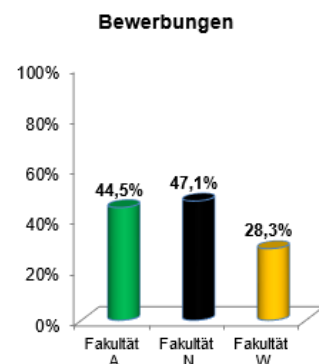
Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

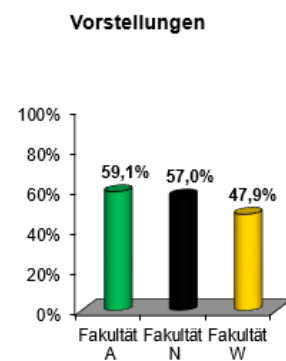
Zeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	218	97	44,5%	115	44	103	53	51,5%
Fakultät N	446	210	47,1%	274	114	172	96	55,8%
Fakultät W	276	78	28,3%	148	34	128	44	34,4%
Sonstige Einrichtungen	4	4	100%	-62	-40	66	44	66,7%
Gesamt	944	389	41,2%	475	152	469	237	50,5%



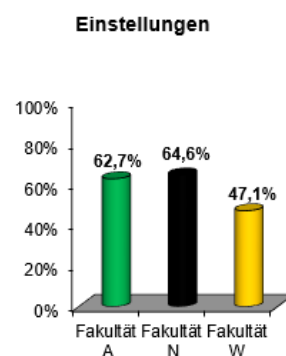
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	44	26	59,1%	2	0	42	26	61,9%
Fakultät N	79	45	57,0%	9	6	70	39	55,7%
Fakultät W	71	34	47,9%	20	7	51	27	52,9%
Sonstige Einrichtungen	4	4	100%	-16	-10	20	14	70,0%
Gesamt	198	109	55,1%	15	3	183	106	57,9%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	51	32	62,7%	13	9	38	23	60,5%
Fakultät N	65	42	64,6%	14	13	51	29	56,9%
Fakultät W	85	40	47,1%	4	-1	81	41	50,6%
Sonstige Einrichtungen	6	5	83,3%	-5	-2	11	7	63,6%
Gesamt	207	119	57,5%	26	19	181	100	55,2%

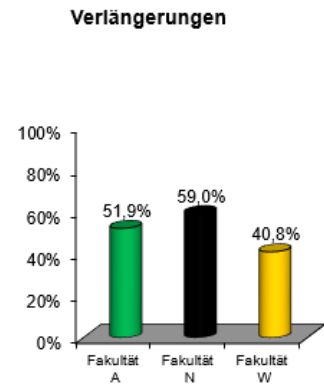


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

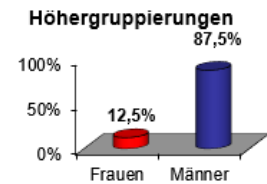
Zeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	206	107	51,9%	-26	-15	232	122	52,6%
Fakultät N	139	82	59,0%	-46	-28	185	110	59,5%
Fakultät W	98	40	40,8%	-57	-36	155	76	49,0%
Sonstige Einrichtungen	65	24	36,9%	3	-4	62	28	45,2%
Gesamt	508	253	49,8%	-126	-83	634	336	53,0%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	8	1	12,5%	8	1	0	0	



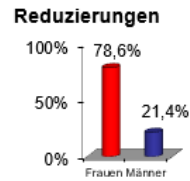
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

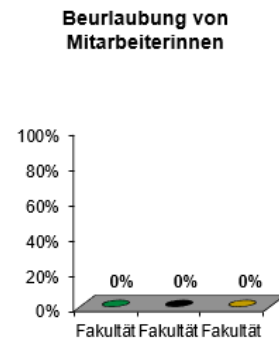
Zeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022

Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	28	22	78,6%	28	22	0	0	



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
 * Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Instituts- und Fakultätsebene nicht möglich.

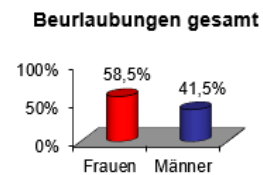
Beurlaubungen von Mitarbeiter:innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2	0		2	0	0	0	
Fakultät N	0	0		0	0	0	0	
Fakultät W	0	0		-1	0	1	0	
Sonstige Einrichtungen	0	0		0	0	0	0	
Gesamt	2	0	0%	1	0	1	0	0,0%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

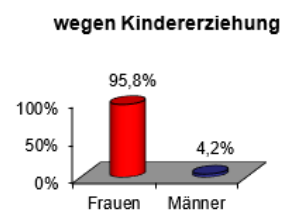
Beurlaubungen bei Studierenden im WS 2022/23

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	289	169	58,5%	-17	-16	306	185	60,5%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Schwangerschaft	3	3	100%	-4	-4	7	7	100%
Kindererziehung	21	20	95,2%	-9	-8	30	28	93%
Gesamt	24	23	95,8%	-13	-12	37	35	95%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 1.1.2023

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	68	16	23,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	2	33,3%
PhD	2	1	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	87	22	25,3%

Gender	Percentage
Frauen	25,3%
Männer	74,7%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	37	11	29,7%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	5	83,3%
PhD	1	0	0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	54	19	35,2%

Gender	Percentage
Frauen	35,2%
Männer	64,8%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor:innen	41	15	36,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	0	0%
Studierende	7	5	71,4%
PhD	2	0	0%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0%
Gesamt	59	20	33,9%

Gender	Percentage
Frauen	33,9%
Männer	66,1%

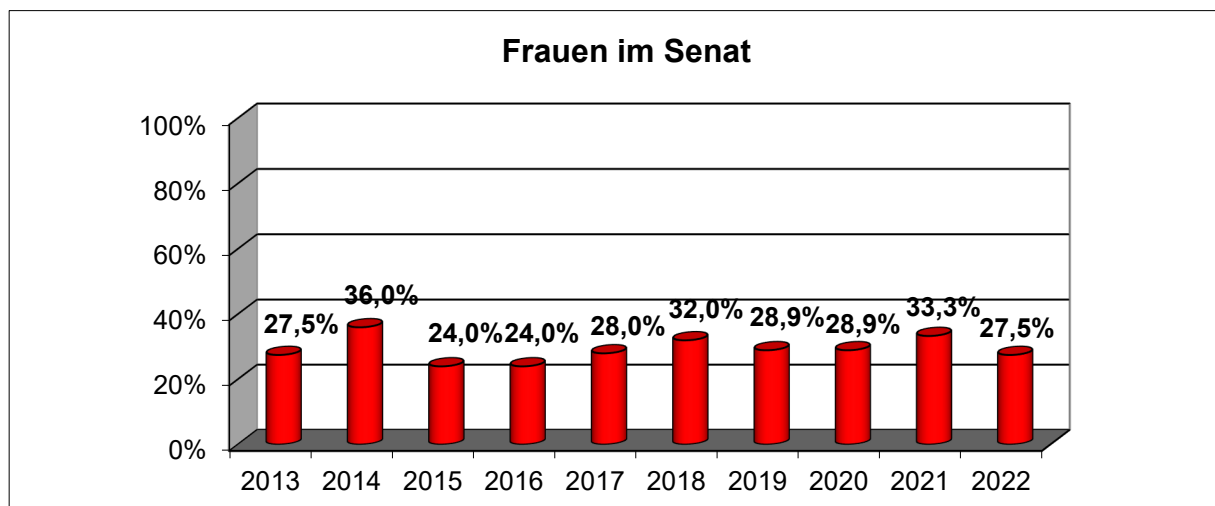
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 1.1.2023

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	6	4	66,7%
Promovierendenvertretung	3	1	33,3%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	0	0%
Vertretung der Studierenden	5	2	40,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	2	50,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	40	11	27,5%

Quelle: Gremienreferat, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Stand: 1.1.2023

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	5	45,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	6	4	66,7%
	Vertretung des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremienreferat, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

