



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

**DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE**



**2023**

## **Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich**



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

**Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:**

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Juni 2024

Auflage: 60

# **Jahresbericht**

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

**1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023**

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

**Universität Hohenheim**

in einer gemeinsamen Sitzung am 21. Juni 2024

Berichtszeitraum: 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023  
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**

<b>Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen</b>	<b>4</b>
<b>II. Familiengerechte Hochschule</b>	<b>13</b>
<b>III. Eingeworbene Drittmittel</b>	<b>14</b>
<b>IV. Gleichstellung und Diversität</b>	<b>18</b>
<b>V. Berichte der Dekane</b>	<b>25</b>
<b>VI. Pressespiegel</b>	<b>54</b>
<b>VII. Anhang</b>	<b>89</b>

## Einleitung:

Im Jahr 2023 wurde der Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) 2023-2027 von den Gremien der Universität Hohenheim verabschiedet und ist damit die Grundlage für das Handeln auf allen Ebenen der Universität Hohenheim. Der Gleichstellungsplan ist integraler Bestandteil des SEP's und in der Präambel wird folgendes formuliert: „Die Universität Hohenheim hat seit Jahren eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschafts-unterstützenden Bereich umgesetzt, die auf der intensiven und vertrauensvollen Kooperation der handelnden und für diesen Bereich verantwortlichen Personen beruht. Die engagierte Gleichstellungspolitik wird als Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität angesehen und erfordert daher die Zusammenarbeit der Universitätsleitung mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Gremien, den Fakultäten, den Instituten und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich. Diese kontinuierliche Zusammenarbeit hat zu Veränderungen innerhalb der Universität geführt, die sowohl die Struktur als auch die Universitätskultur geprägt haben. Die entwickelten Strategien und die sich daraus ergebenden Maßnahmen haben sowohl die Personalpolitik als auch die Forschung, das Studium und die Lehre beeinflusst. Ein wesentliches Kriterium für den Erfolg der Gleichstellungspolitik ist die Nachhaltigkeit der eingeleiteten Maßnahmen, die entsprechend den aktuellen Entwicklungen angepasst werden, in ihrer Zielrichtung aber erhalten geblieben sind und damit ihre Wirkung in die Universität hinein entfalten können.

Aus der Erkenntnis heraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung von Diversitätsgrundsätzen eine Querschnittsaufgabe aller universitären Bereiche ist, formuliert die Universität Hohenheim in dem Gleichstellungsplan folgende Ziele:

- Die Parität von Frauen und Männern zu erhalten oder zu erreichen, und zwar in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich durch eine geschlechtersensible Strategie, sodass Benachteiligungen von Frauen und Männern gar nicht erst entstehen können.

- Die Etablierung exzellenter Arbeitsbedingungen für alle Mitglieder der Universität und die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in allen Bereichen und prozessualen Abläufen der Universität.

(SEP 2023 – 2027)

Aus diesem Grund erfüllt dieser Jahresbericht nicht nur die Aufgabe, dem Senat und dem Universitätsrat die Situation im Jahr 2023 darzustellen, sondern wird auch Entwicklungen vorstellen, die langfristig geplant wurden und entsprechend umgesetzt werden sollen.

## I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

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

### Prozentualer Anteil von Frauen und Männern auf verschiedenen Qualifikationsstufen

Die aktuelle Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsebenen ist nachfolgend für einen Zeitraum von 10 Jahren (angelehnt an die Laufzeiten der Professorinnenprogramme II und III) zunächst auf Universitätsebene dargestellt:

Anteil Frauen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Neuimmatrikulationen	54,2%	57,5%	56,8%	56,5%	56,3%	58,3%	59,2%	57,1%	56,9%	58,4%
Studentinnen	56,0%	56,9%	56,7%	56,8%	56,9%	57,8%	58,1%	57,6%	57,3%	57,1%
wissenschaftlicher Mittelbau	45,9%	44,5%	43,7%	45,4%	46,3%	47,5%	47,9%	49,2%	50,3%	50,6%
Professorinnen	21,6%	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%	27,0%	27,8%	27,2%	30,4%
Erfolgreiche Abschlüsse	59,3%	57,2%	58,3%	58,6%	59,6%	58,4%	59,2%	63,6%	60,5%	63,0%
Erfolgreiche Promotion	43,6%	45,3%	48,3%	47,8%	48,1%	48,1%	55,8%	46,6%	48,2%	50,0%
Erfolgreiche Habilitation	33,3%	33,3%	33,3%	0%	40,0%	0%	50,0%	0%	66,7%	0%
Senat	36,0%	24,0%	24,0%	28,0%	32,0%	28,9%	28,9%	33,3%	27,5%	43,6%
Universitätsrat	45,5%	45,5%	45,5%	45,5%	45,5%	54,5%	54,5%	45,5%	45,5%	45,5%

Seit über zehn Jahren ist bei den Studierenden eine paritätische Verteilung zwischen den Geschlechtern verwirklicht. Gleiche Anteile ergeben sich auch für die Absolventinnen.

Im Bereich der Promotionen liegt der Frauenanteil im Jahr 2023 erstmals bei 50 %. Dieses Verhältnis spiegelt sich auch im Mittelbau wider.

Die folgenden Tabellen veranschaulichen die Geschlechterverteilung auf Fakultätsebene.

Bei den Studierenden ist der Frauenanteil in allen Fakultäten konstant, allerdings auf unterschiedlichem Niveau. Seit Jahren liegt der Studentinnenanteil in der Fakultät N bei über 70 %, während in den Fakultäten A und W eine annähernd konstante Parität besteht. Diese Unterschiede sind durch die Studiengänge zu erklären, da



insbesondere die von der Fakultät N angebotenen Studiengänge wie Biologie, Ernährungswissenschaften und Ernährungsmedizin überwiegend von Frauen gewählt werden, während z. B. der Studiengang „Wirtschaftsinformatik“ in der Fakultät W nur von relativ wenigen Frauen studiert wird. Ein Vergleich mit bundesweit erhobene Daten des statistischen Bundesamts belegt, dass die Universität Hohenheim einen vergleichbaren Frauenanteil in diesen Studiengängen aufweist.

Studentinnen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Fakultät A</b>	49,2%	49,9%	49,8%	49,5%	49,6%	49,7%	50,3%	50,1%	51,4%	51,7%
<b>Fakultät N</b>	74,9%	76,5%	76,7%	76,1%	75,1%	74,6%	73,6%	73,3%	72,6%	73,0%
<b>Fakultät W</b>	53,4%	53,7%	53,1%	53,8%	53,4%	55,0%	55,2%	54,4%	53,5%	52,8%
<b>Gesamt</b>	<b>56,0%</b>	<b>56,9%</b>	<b>56,7%</b>	<b>56,8%</b>	<b>56,9%</b>	<b>57,8%</b>	<b>58,1%</b>	<b>57,6%</b>	<b>57,3%</b>	<b>57,1%</b>

Bei den abgeschlossenen Promotionen zeigen sich dagegen deutliche fakultätsspezifische Unterschiede. In der Fakultät A ist der Frauenanteil seit Jahren annähernd konstant bei nahezu 50 %. In der Fakultät N war in den letzten zwei Jahren ein starker Rückgang des Frauenanteils von 64,5 % auf 40,5 % zu beobachten, der sich aber im Jahr 2023 wieder auf 53,8 % erhöht hat. Eine Begründung für diesen deutlichen Rückgang könnten die Auswirkungen der Corona-Pandemie gewesen sein, da die Promotionen in der Fakultät N, mehr als in anderen Fakultäten, vom Lockdown und damit der Schließung der Labore beeinflusst worden sein können. Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät W stieg zwar seit 2018 kontinuierlich an und lag bei annähernd 50 %, im Jahr 2023 ist er allerdings wieder auf 36,7% gesunken. Die Zahlen fluktuieren stets zwischen 30 % und 50 %, so dass noch keine Stabilität erreicht worden ist.

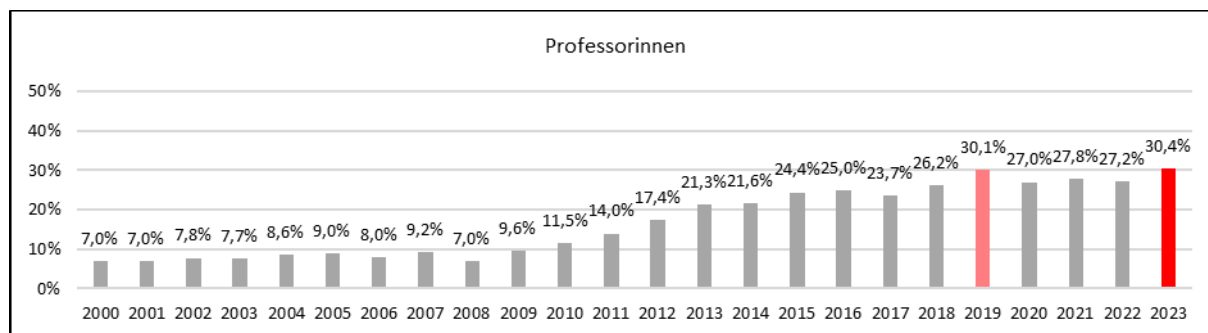
abgeschlossene Promotionen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Fakultät A Dr. sc. agr.</b>	41,2%	41,0%	55,2%	50,9%	49,1%	48,1%	50,7%	47,4%	51,5%	53,7%
<b>Fakultät N Dr. rer. nat</b>	59,6%	64,5%	54,8%	51,5%	65,0%	61,1%	64,5%	50,0%	40,5%	53,8%
<b>Fakultät W Dr. rer. oec u.</b>	26,5%	39,3%	29,0%	41,7%	25,0%	36,6%	58,6%	43,2%	50,0%	36,7%
<b>Gesamt</b>	<b>43,6%</b>	<b>45,3%</b>	<b>48,3%</b>	<b>47,8%</b>	<b>48,1%</b>	<b>48,1%</b>	<b>55,8%</b>	<b>46,6%</b>	<b>48,2%</b>	<b>50,0%</b>

Diese Informationen verdeutlichen die unterschiedlichen Entwicklungen in Bezug auf die Geschlechterverteilung entlang der wissenschaftlichen Qualifizierung in den

verschiedenen Fakultäten. Eine verlässliche Aussage zu den Habilitationen von Frauen lässt sich aufgrund der geringen Anzahl an Habilitationen pro Jahr nicht treffen. Diese liegen in der Größenordnung von einer bis zu fünf Habilitationen pro Jahr.

Habilitation	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultät A	0%	33,3%	33,3%	0%	0%	0%	33,3%	0%	50%	0%
Fakultät N	50%	0%	0%	0%	66,7%	0%	50%	0%	100%	0%
Fakultät W	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%

Der Anteil der Professorinnen hat sich seit der Jahrtausendwende deutlich erhöht. Im Jahr 2000 lag dieser noch bei 7,0 % und konnte bis 2012 auf 17,4 % gesteigert werden. Seit dieser Zeit ist der Professorinnenanteil in allen Fakultäten kontinuierlich gestiegen. Nachdem im Jahr 2019 bereits einmal die 30 % Marke erreicht werden konnte, ist für das Jahr 2023 mit 30,4 % ein neuer Höchststand zu verzeichnen.



Professorinnen W3 plus W1	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultät A	20,0%	26,7%	26,7%	25,6%	26,7%	29,5%	27,1%	29,2%	29,2%	30,4%
Fakultät N	16,2%	16,2%	16,7%	17,6%	23,7%	27,0%	21,6%	20,0%	19,4%	25,7%
Fakultät W	27,9%	29,5%	30,2%	26,8%	28,2%	33,3%	31,7%	32,6%	31,7%	34,1%
<b>Gesamt</b>	<b>21,6%</b>	<b>24,6%</b>	<b>25,0%</b>	<b>23,7%</b>	<b>26,2%</b>	<b>30,1%</b>	<b>27,0%</b>	<b>27,8%</b>	<b>27,2%</b>	<b>30,4%</b>

Anteil Frauen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Juniorprofessuren	100%	100%	100%	100%	100%	100%	44,4%	58,3%	58,3%	45,5%
	3/3	3/3	3/3	4/4	3/3	4/4	4/9	7/12	7/12	5/11

Anteil Frauen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ernennungen / angenommene Rufe	37,5%	66,7%	50,0%	50,0%	53,8%	42,9%	25,0%	44,4%	40,0%	41,7%
	3/8	4/6	1/2	2/4	7/13	3/7	3/12	4/9	4/10	5/12

Die Universität Hohenheim hat sich entschieden, Juniorprofessuren ausschließlich mit Tenure Track zu vergeben, so dass der Anstieg des Frauenanteils auf die nachhaltige Besetzung von Professuren zurückzuführen ist. Dies ist für die Universität Hohenheim ein großer Erfolg. W2 Professuren sind an der Universität Hohenheim nicht etabliert. Die Statistik zur Ernennung der Professorinnen zeigt, dass, mit Ausnahme des Jahres 2020, annähernd die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden konnte. Allerdings muss beachtet werden, dass neben der Berufung von Wissenschaftlerinnen auch Professorinnen die Universität Hohenheim verlassen, um an anderen Hochschulen zu arbeiten. Neben der Gewinnbarkeit von Professorinnen ist es daher wichtig und notwendig, die Professorinnen durch eine angemessene Bezahlung, eine gute Ausstattung und gute Rahmenbedingungen an der Universität Hohenheim zu halten.

Bei den wissenschaftlich Beschäftigten ist der Frauenanteil auf Planstellen ungefähr 50 %, dieses paritätische Verhältnis liegt auch bei den aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln finanzierten Beschäftigten vor. Nach wie vor ist der Anteil von Frauen, die in befristeten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, mit 51,9 % immer noch deutlich höher als bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen (42,9 %). Obgleich der Frauenanteil in dieser Kategorie langsam zugenommen hat, besteht immer noch ein deutlicher Unterschied. Keine gravierenden Veränderungen sind in den letzten 10 Jahren in der Kategorie Vollzeit versus Teilzeit-Beschäftigung zu erkennen. Nach wie vor arbeiten deutlich mehr als 50 % der Frauen in Teilzeit, während der Prozentsatz der Frauen, die Vollzeit arbeiten, bei ca. 38 % stagniert.

<b>Wissenschaftlich Beschäftigte</b>										
<b>Anteil Frauen</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>auf Planstellen</b>	44,5%	42,2%	40,6%	43,9%	45,0%	46,7%	47,2%	48,7%	49,9%	51,7%
<b>aus Drittmitteln und sonstigen</b>	48,2%	48,3%	49,3%	47,7%	48,3%	48,6%	48,7%	49,6%	50,7%	49,4%
<b>befristet</b>	48,6%	46,8%	46,6%	47,2%	48,4%	50,1%	49,9%	50,8%	52,1%	51,9%
<b>unbefristet</b>	32,1%	32,8%	28,0%	36,2%	35,7%	35,3%	36,6%	40,0%	40,0%	42,9%
<b>Vollzeit</b>	29,2%	30,6%	30,1%	31,8%	34,1%	36,9%	33,2%	39,3%	37,7%	38,5%
<b>Teilzeit</b>	56,4%	54,9%	52,7%	54,6%	54,4%	52,5%	57,1%	55,1%	58,7%	59,0%

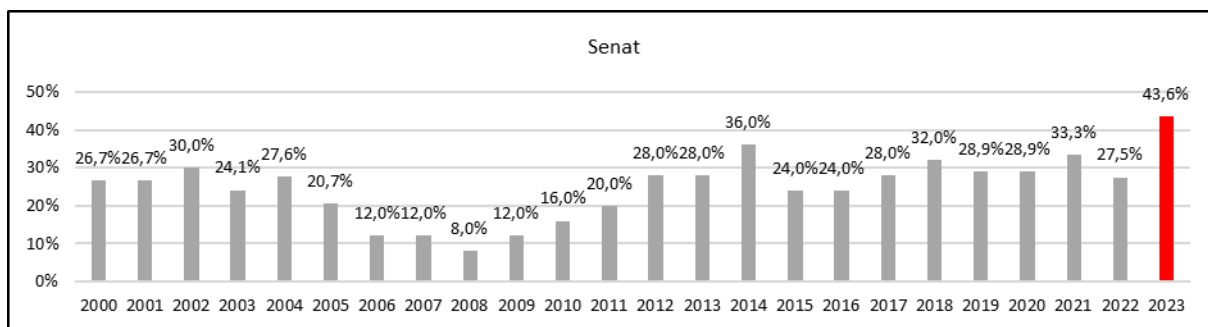
## **Frauen in den Gremien**

Das Rektorat der Universität Hohenheim besteht aus dem Rektor, der Kanzlerin, drei Prorektorinnen und einem Prorektor. Damit liegt der Frauenanteil bei über 60 %.

Der Frauenanteil im Senat lag bis Juni 2023 bei 27,5 % inklusive der beratenden Mitglieder und keine Frau war in der Gruppe der Wahlmitglieder der Professorenschaft vertreten. Im Juni 2023 wurden der Senat und die Fakultätsräte gewählt, die ab dem 01.10.2023 ihre Tätigkeit aufnahmen. Erstmals liegt der Frauenanteil im Senat inklusive der beratenden Mitglieder mit 43,6 % über der 40 % Marke. Dieser Wert reduziert sich auf 40%, wenn nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats berücksichtigt werden. Hervorzuheben ist, dass nun alle Statusgruppen auch von Frauen vertreten werden.

<b>Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend vor dem 01.10.2023</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat (kraft Amtes)</b>	6	4	66,7%
<b>Promovierendenvertretung</b>	3	1	33,3%
<b>Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)</b>	1	1	100%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	18	0	0%
<b>Vertretung der Studierenden</b>	5	2	40,0%
<b>Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	4	2	50,0%
<b>Vertretung des sonstigen Personals</b>	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>27,5%</b>

<b>Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend nach dem 01.10.2023</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat (kraft Amtes)</b>	6	4	66,7%
<b>Promovierendenvertretung</b>	3	2	66,7%
<b>Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)</b>	1	1	100%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	18	5	28%
<b>Vertretung der Studierenden</b>	4	2	50,0%
<b>Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	4	1	25,0%
<b>Vertretung des sonstigen Personals</b>	3	2	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>43,6%</b>



Der Frauenanteil im Universitätsrat liegt bei 45,5 %, dies entspricht den Vorgaben des Landeshochschulgesetzes.

## Fakultäten

Auf der Ebene der Fakultäten liegt der Frauenanteil konstant zwischen 30 % und 40 %.

Fakultätsräte	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultät A	22,2%	29,0%	30,3%	27,0%	34,9%	35,4%	35,2%	35,6%	25,3%	38,1%
Fakultät N	32,1%	36,1%	28,0%	27,0%	32,7%	30,9%	26,9%	38,9%	35,2%	42,6%
Fakultät W	34,4%	32,1%	32,1%	34,5%	33,3%	29,8%	32,1%	30,2%	33,9%	30,6%

Die drei Fakultäten werden von Fakultätsvorständen geleitet, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind.

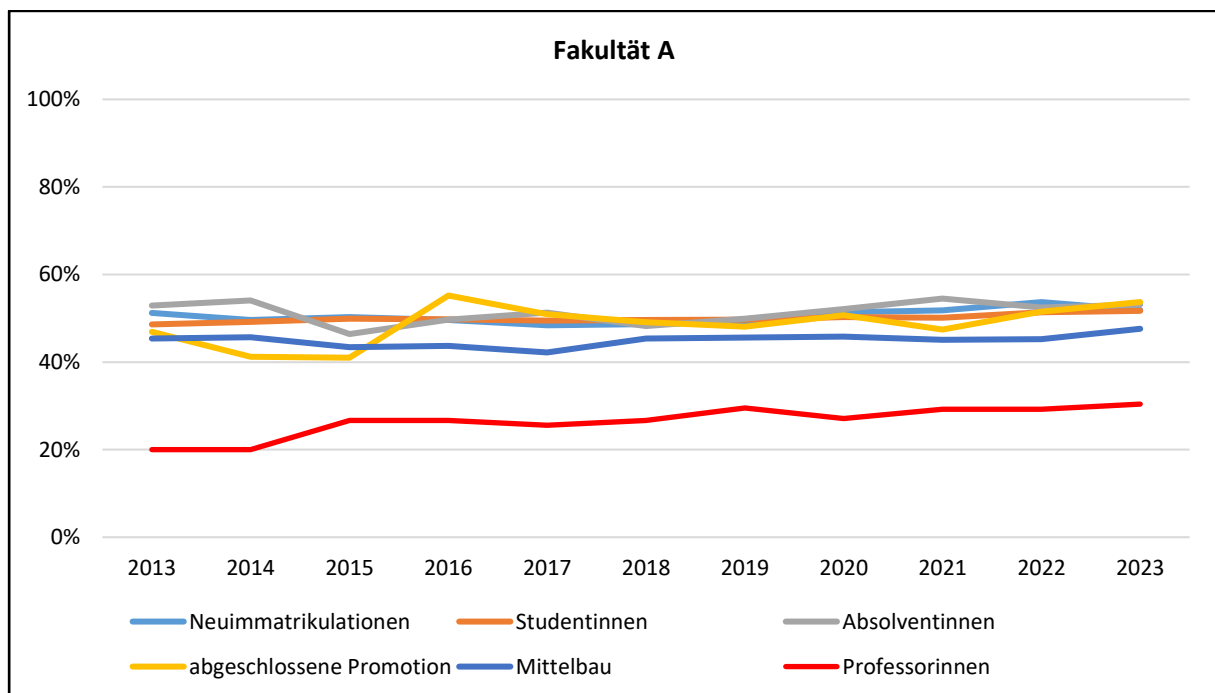
Frauen im Fakultätsvorstand	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultät A	25,0%	25,0%	25%	0%	0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Fakultät N	0%	0%	0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Fakultät W	0%	0%	0%	0%	0%	25,0%	25,0%	25,0%	0%	0%

Frauen im Fakultätsvorstand	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultät A	1/4	1/4	1/4	0/4	0/4	1/4	1/4	1/4	1/4	1/4
Fakultät N	0/4	0/4	0/4	1/4	1/4	1/4	1/4	1/4	1/4	1/4
Fakultät W	0/4	0/4	0/4	0/4	0/4	1/4	1/4	1/4	0/4	0/4

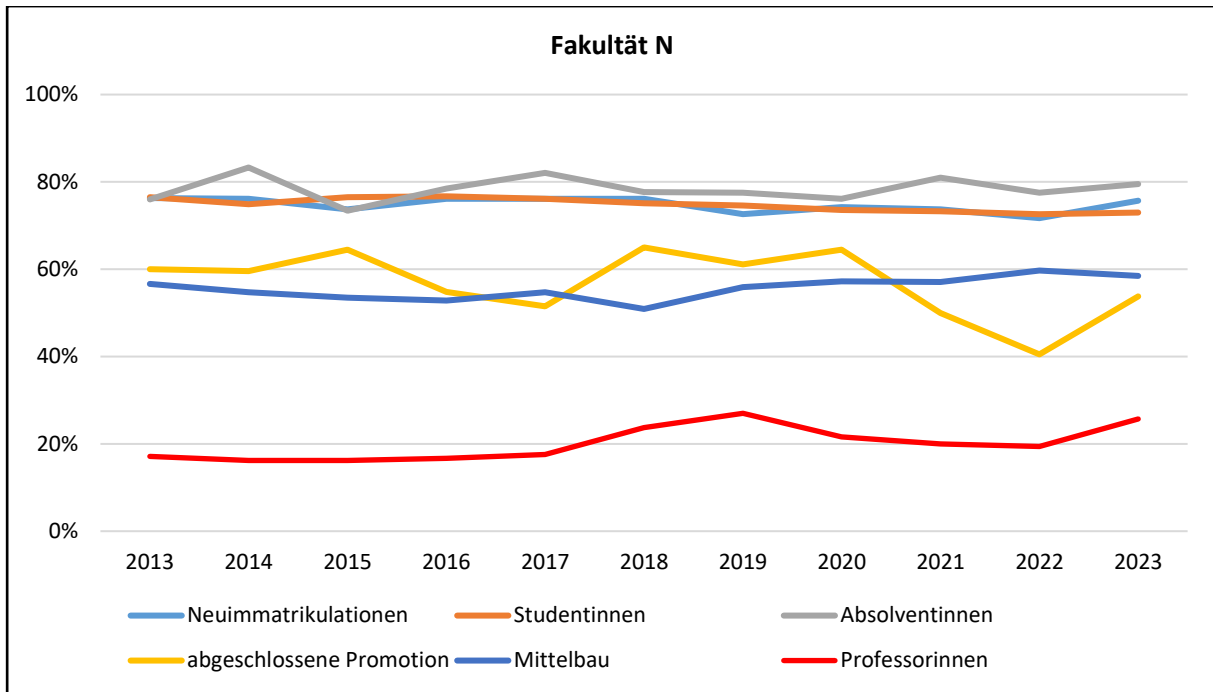
## Situation in den Fakultäten

### Bilanzierung der Stärken/Schwächen – Analyse

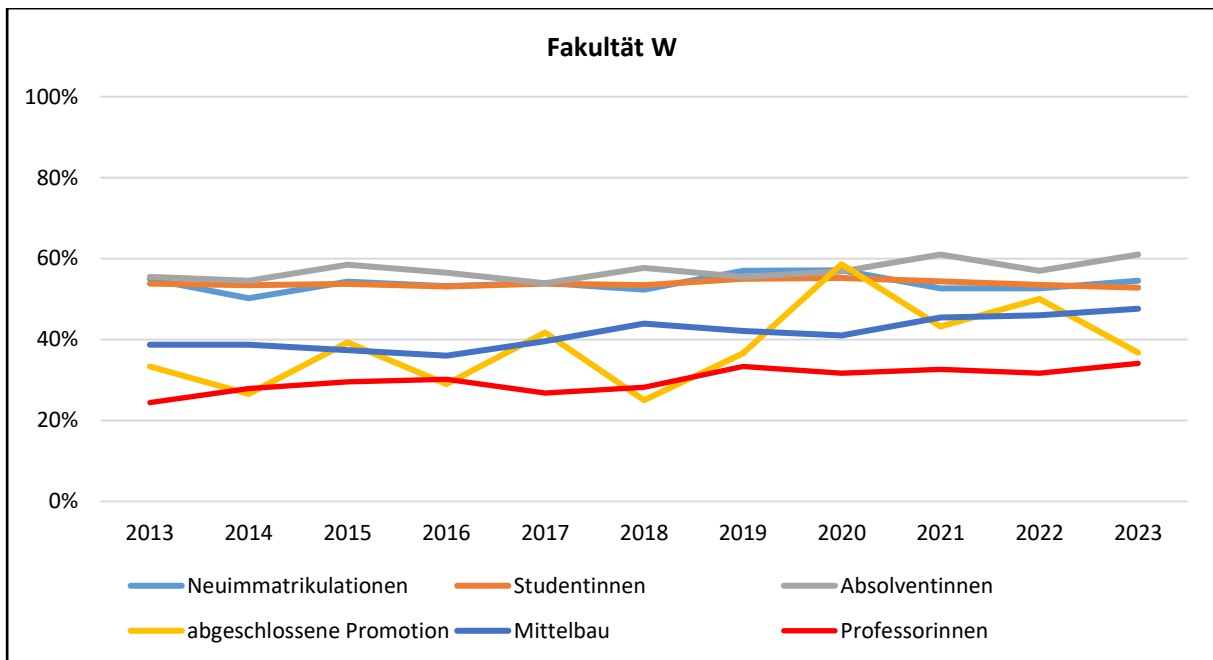
Der Frauenanteil konnte in den letzten Jahren auf allen Ebenen gehalten oder gesteigert werden. In fast allen Qualifikationsstufen besteht eine annähernd paritätische Geschlechterverteilung (d.h. zwischen 40 % - 60 %) und entspricht somit dem Kaskadenmodell. Lediglich der Professorinnenanteil ist in allen Fakultäten zu niedrig und konnte in den letzten Jahren nicht gravierend gesteigert werden.



Während in der Fakultät A die Geschlechterverhältnisse in den verschiedenen Qualifizierungsstufen, mit Ausnahme des Professorinnenanteils, paritätisch besetzt sind, muss in der Fakultät N insbesondere der Anteil der abgeschlossenen Promotionen von Frauen besonders angesprochen werden, da er zwar in den letzten Jahren stark gesunken, aber im Jahr 2023 wieder deutlich angestiegen ist. Auch in der Fakultät N entspricht der Professorinnenanteil nicht dem Kaskadenmodell.



In der Fakultät W ist das Kaskadenmodell mit Ausnahme der Promotionen und Professorinnen verwirklicht.



Verdeutlicht durch das Kaskadenmodell besteht für die Universität Hohenheim ein eindeutiger Handlungsbedarf in der Erhöhung des Professorinnenanteils, der Stabilisierung des Frauenanteils in den Promotionen und in einer Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in den Fakultätsvorständen.



## II. Familiengerechten Hochschule

Die Universität Hohenheim hat im Jahr 2004 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das Zertifikat Audit „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Inzwischen besitzt die Universität



Hohenheim das Dauerzertifikat, das aber weiterhin in einem dreijährigen Abstand einen Re-Auditierungsprozess vorsieht, in dem die Umsetzung der Maßnahmen des jeweiligen Handlungsprogramms evaluiert und neue Ziele hinzugefügt werden. Im Jahr 2023 erfolgte die siebte Zertifizierung.

Die Umsetzung der Maßnahmen haben die Kultur an der Universität Hohenheim maßgeblich verändert. Das Zertifikat ist daher nicht nur ein Label, es ist gelebter Alltag. Die familiengerechten Rahmenbedingungen für Studierende und Beschäftigte sind gegeben und wurden z. B. in Dienstvereinbarungen festgeschrieben. Projekte wie die Kinderfeuerwehr und die Campusferien, aber auch MentHo konnten verstetigt werden.

**Ein** Problem in der Umsetzung von Maßnahmen zieht sich aber wie ein roter Faden durch alle Auditierungen: **Erhalt oder Ausbau der Kinderbetreuung.**

Am 17. Oktober 2007 wurde der Betriebskindergarten „Kleinstein“ mit 10 Plätzen eröffnet. Grundlage war die erfolgreiche Teilnahme am Programm zur Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen. Die Trägerschaft wurde vom Studierendenwerk Tübingen-Hohenheim übernommen. Nachdem die Teilfinanzierung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst BW nach 5 Jahren wegfiel, konnten die Kosten durch die Professorinnenprogramme II und III übernommen werden und der Betriebskindergarten wurden in die Kinderbetreuungseinrichtung des Studierendenwerks integriert. In den letzten Jahren mussten, aufgrund des Personalmangels, die Plätze von 10 auf 3-5- Plätze sowie die Öffnungszeiten reduziert werden. Ende des Jahres 2023 wurde ein Aufhebungsvertrag mit dem Studierendenwerk abgeschlossen. Seit vielen Jahren bemüht sich die Universität Hohenheim darum, ein Kinderhaus zu bauen, allerdings bestehen viele rechtliche, organisatorische und finanzielle Hürden, so dass das Vorhaben bis jetzt nicht umgesetzt werden konnte, aber weiter verfolgt werden wird. Da insbesondere in Berufungsverhandlungen die Kinderbetreuung immer ein wichtiges und möglicherweise ausschlaggebendes Kriterium ist, ist es der Universität

Hohenheim gelungen, eine Kooperation mit Konzept-e abzuschließen. Es stehen jetzt 20 Belegplätze für Kinder neu berufener Personen zur Verfügung. Dadurch ist es möglich, auch das Problem der wohnortgebundene Kinderbetreuung zu lösen, da Konzept-e in und um Stuttgart herum zahlreiche Betreuungseinrichtungen betreibt. Zusätzlich wurde ein Vertrag mit dem Eltern-Kind-Zentrum EKIZ abgeschlossen. Dort können alle Angehörigen der Universität Hohenheim ihre Kinder betreuen lassen, wenn beispielsweise die KiTa mehrere Tage schließt.

Die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ musste personalbedingt leider geschlossen werden, weshalb auch die Hohenheimer Campusferien seit Corona nicht stattfinden konnten. Geplant ist die Wiedereröffnung der Kinderfeuerwehr zum SS 2024 und ab 2025 werden dann auch die Hohenheimer Campusferien wieder angeboten werden können.

### **III. Eingeworbene Drittmittel**

Im November 2022 beschloss die GWK (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder) die erneute Ausschreibung des Professorinnenprogramms 2030. Seit Januar 2014 beteiligt sich die Universität Hohenheim an den Professorinnenprogrammen II (2014-2018) und III (2019-2023), die sich in ihren Schwerpunkten voneinander unterscheiden. Dies muss sich in den geplanten Maßnahmen widerspiegeln. Durch die darin entwickelten und umgesetzten Maßnahmen wurden sowohl die Veränderungen in der Struktur als auch der Universitätskultur nachhaltig unterstützt.

#### **Professorinnenprogramm II**

##### **Projektvolumen. 1.500.000 €, Laufzeit: 2014 – 2018**

Der Schwerpunkt lag auf der Erhöhung der Anzahl von Professorinnen an Hochschulen sowie der Verstärkung der strukturellen Gleichstellungswirkungen, insbesondere im Hinblick auf die Gewinnung und Einbindung weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchskräfte.

### **Professorinnenprogramm III**

**Projektvolumen. 1.500.000 €, Laufzeit: 2019 – 2023**

Schwerpunkt dieser Ausschreibung war es, den Anteil von Frauen in Organen und Gremien zur Erreichung einer ausgewogenen Beteiligung von Frauen zu erhöhen. Die Statuten des Professorinnenprogramms erlauben es, mit entsprechenden Maßnahmen schnell auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren. So konnten coronabedingt zwei zusätzliche Maßnahmen etabliert werden:

- Kurzzeitige Verlängerung von befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern
- Kurzzeitstipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Notsituationen

### **Professorinnenprogramm 2030**

**Projektvolumen. 2.475.000 €, Laufzeit: 2024 – 2028**

Das Professorinnenprogramm 2030 nimmt zum ersten Mal die Fakultäten stärker in den Blick.

Im August 2023 wurde ein „Gleichstellungskonzept für Parität“ eingereicht, in dem die Universität Hohenheim drei Regelprofessuren beantragt hat.

Überblick über alle Maßnahmen				
Maßnahmen	PP II	PP III	PP 2030	Anmerkungen
Betriebskindergarten / Kinderbetreuung	X	X	X	Wird als sehr erfolgreiche Maßnahme weitergeführt.
Gleichstellungsorientiertes Berufsmanagement	X	X	X	Wird als sehr erfolgreiche Maßnahme weitergeführt.
Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement, Aufstockung des Bereichs	X		X	Erst seit 2021 ist es möglich, mehr und damit gendersensible Daten zu erheben.
Fonds für Ausfallzeiten	X	X	X	Wird als sehr erfolgreiche Maßnahme weitergeführt.
Coaching Professorinnen	X			Ist inzwischen in der Personalentwicklung verstetigt.
MentHo-Programm	X	X	X	Wird als sehr erfolgreiche Maßnahme weitergeführt.
M.v.Wrangell Stipendium	X			Laufzeiten des Programms waren mit PP II und PP III nicht kompatibel.
MuT Programm	X			Angebot wird von Feinschliff übernommen
Weiterbildung GENDERkompetenz	X		X	Wird als Maßnahme erneut aufgenommen.
Sekretariat 50 % E 6	X			Die Stelle ist im Büro für Gleichstellung und Diversität inzwischen verstetigt.
Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 50% E 13, max. 3 Jahre	X	X	X	Wird als sehr erfolgreiche Maßnahme weitergeführt.
Elder Care	X			Dieser Bereich wird durch Pflege-lots:innen an der Universität abgedeckt.
Graduiertenakademie			X	Soll federführend das QM "Promotionswesen" aufbauen und betreuen
Fachliche Qualifizierungsmaßnahmen für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen		X		Der Besuch wiss.Tagungen/Mitnahme von Kindern erlaubt Reisekostengesetz nicht.
50 % E6 Koordination und Bewirtschaftung, Evaluation der Maßnahmen		X		Geht auf in Stelle E13 mit umfangreichem Aufgabenbereich in Koordination
Beteiligung an "Feinschliff" - Talentmanagement für Postdocs		X	X	Wird weitergeführt mit Schwerpunkt Fakultäten.
Unterstützung für Frauen in Gremien		X	X	Wird weitergeführt mit Schwerpunkt Fakultäten.
Forschungssemester für Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen, Kosten für Lehrdeputat		X		Wird aufgrund geringer Nachfrage nicht weitergeführt.
1/2 E 9 für Gleichstellungsmonitoring			X	Stelle im Berichtswesen für die Bereitstellung von genderrelevanten Daten
Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen / W 1 Professorinnen			X	Diese Maßnahme stärkt Fakultätssebene
Koordination und Evaluation aller Maßnahmen, wissenschaftliche Begleitung, 1/2 E13			X	Hält und koordiniert Kontakt mit Beteiligten und evaluiert Maßnahmen
Kinderfeuerwehr & Campusferien			X	Das Betreuungsprogramm wird neu aufgestellt.

## CoMenT - Projekt Entrepreneurin

**Projektvolumen. 450.000 €, Laufzeit: 1.05.2017 bis 30.04.2021**

Im Rahmen der Ausschreibung des Landesprojektes CoMenT war die Universität Hohenheim mit ihrem „Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“ erfolgreich. Das Verbundprojekt wird vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. <https://entrepreneurin.uni-hohenheim.de/>

## **MentHo – Mentoring Hohenheim**

Das Mentoringprogramm MentHo ist ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen und adressiert insbesondere den Übergang vom Studium zur wissenschaftlichen Karriere. MentHo ist ein Cross-Mentoring Programm und beruht auf einer individuellen One-to-One Beziehung zwischen einer Mentee und einer Mentorin. Ziel ist es, Frauen für die wissenschaftliche Karriere zu begeistern und sie an der Universität zu halten. Dieser Schritt für eine Promotion muss eine bewusste Entscheidung sein und dabei soll MentHo unterstützen. Die Zielgruppe sind Studentinnen, aber auch Doktorandinnen, die kontinuierlich in ihrer Entscheidungsfindung und ihrer wissenschaftlichen Karriere begleitet werden. Drei ehemalige Mentees haben einen Ruf als FH-Professorin angenommen, weitere Mentees werden z. B. von Mentorinnen des Max-Rubner-Instituts bzw. des DKFZ und des Alfred-Wegner-Instituts begleitet.

MentHo wurde über die Grenzen Hohenheims hinaus bekannt. So gehörte es beispielsweise zu den ausgewählten Programmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“.

Die bisherigen Schwerpunkte von MentHo lagen auf den Karrierewegen Wissenschaft und Wirtschaft. Durch das Projekt CoMenT-Entrepreneurin kam die dritte Säule „Gründung“ hinzu, die mittlerweile fester Bestandteil von MentHo ist. Ein Alleinstellungsmerkmal von MentHo ist der Karrierebus, der im Rahmen von „Entrepreneurin“ ins Leben gerufen wurde.

Den Abschluss des Projektes „Entrepreneurin“ bildete die Herausgabe des Buches „Unternehmerinnen ungeschminkt“, das inzwischen in einer erweiterten und ergänzten Neuauflage ab 20. März 2023 veröffentlicht wurde.



## IV. Gleichstellung und Diversität

### Auditierung zur Vielfaltsgerechten Hochschule

Zum ersten Mal wurde am 21.06.2023 das Zertifikat zum Audit „vielfaltsgerechte Hochschule an die drei Institutionen Universität Paderborn, Universität Hohenheim, Wirtschaftsförderung Bremen GmbH verliehen.



(Prof. Dr. B. Riegraf, Universitätspräsidentin Paderborn, Prof. Dr. U. Mackenstedt, Universität Hohenheim, Andreas Heyer, Vorsitzender der Geschäftsführung der WFB Wirtschaftsförderung Bremen, GmbH, Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH)

Die Universität Hohenheim hat sich bewusst für das Zertifikat von berufundfamilie Service GmbH (und nicht für das des Stifterverbandes) entschieden, weil das Zertifikat mit verbindlichen Maßnahmen verknüpft ist, die im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft und angepasst werden müssen.

Die Universität Hohenheim hat sich dafür entschieden, die beiden Bereiche Gleichstellung und Diversität als gleichwertige Themengebiete zu betrachten und zu etablieren. Aus diesem Grund im Jahr 2023 das Gleichstellungsbüro in das Büro für

Gleichstellung und Diversität umbenannt, um zu adressieren, dass es Schnittstellen zwischen den Bereichen gibt. Im Jahr 2024 wird das Büro für Gleichstellung und Diversität kostenneutral umstrukturiert und eine Referent:in für Diversität etabliert. , Im aktuellen Handlungsprogramm sind folgende Maßnahmen enthalten:  
Im Rahmen der Auditierung wurden im Rahmen einer Abstimmung mit Vertretungen aller Statusgruppen folgende Maßnahmen festgeschrieben:

- Eine Senatskommission für Diversität wird eingerichtet
- Eine Referent:in für Diversität wird im Gleichstellungsbüro angesiedelt
- Die Homepage „Wegweiser Diversität“ wird eingerichtet
- Die Homepage der Universität Hohenheim wird barrierefrei
- Ein universitätsinternes Monitoring zu Diversität wird entwickelt
- Eine Richtlinie für Gendergerechte Sprache wird erstellt und ein bestehendes System eingepflegt
- Workshops und Schulungen zur Sensibilisierung werden angeboten
- Die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ wird neu überdacht
- Die Hohenheimer Campusferien werden überdacht
- Der Onboarding – Prozess 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 Handlungsprogramm wurde am 29.3.2023 von der Hochschulleitung unterschrieben. Die Universität Hohenheim hat nun drei Jahre Zeit, diese Maßnahmen umzusetzen.



## **Ansprechpersonen**

Folgende Aufgaben wurden bisher von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten, teilweise zusammen mit anderen Personen, übernommen, könnten aber in Zukunft in den Aufgabenbereich der/des Referent:in für Diversität übertragen werden.

- **Ansprechpartner:in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**

Im Jahr 2023 wurde keinen Fall von sexueller Belästigung bei den Ansprechpersonen angezeigt.

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

Der Arbeitsschwerpunkt lag auf der Beratung zur Antragstellung von Nachteilsausgleichen. Die Erfahrung zeigt, dass an der Universität Hohenheim stets versucht wird, im Sinne der Studierenden zu entscheiden.

- **Ansprechperson für Antidiskriminierung**

Im Jahr 2023 wurde kein Fall von Antidiskriminierung bei den Ansprechpersonen angezeigt.

## **Weitere Aktivitäten**

### **Margarete von Wrangell Jubiläum - 100 Jahre nach der ersten Professorin**

2023 jährte sich die Berufung von Margrethe von Wrangell als erste deutsche Professorin (Ordinaria) auf den Lehrstuhl für Pflanzenernährung in Hohenheim. Margarete von Wrangell war eine Baroness und später sogar Fürstin, so dass sie über gewisse finanzielle Mittel verfügte. Doch bekannt wurde sie als erste ordentliche Professorin Deutschlands, also als Wissenschaftlerin mit eigenem Lehrstuhl und Mitarbeiter:innen. Im Jahre 1923 wurde Margarete von Wrangell an die Universität Hohenheim berufen, die damals noch Landwirtschaftliche Hochschule hieß.

<https://www.erste-professorin-deutschlands.de/>

Das Jubiläumsjahr startete mit einem Festakt am 27. März 2023 im Schloss der



Universität Hohenheim. Die Festveranstaltung wurde in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg durchgeführt. Die Jubiläumsfeier würdigte das Leben und Wirken der Wissenschafts-Pionierin Margarete von Wrangell sowie ihre wegweisenden und bis heute aktuellen Forschungen.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger, MdB, eröffnete die Feier mit einem Grußwort per Video. Die Veranstaltung wurde ergänzt durch eine Ausstellung und eine eigene Homepage, auf der u. a. mehrere Filmsequenzen zu Margarete von Wrangell zu sehen sind: <https://www.erste-professorin-deutschlands.de/>



MARGARETE VON WRANGELL  
**Die erste Professorin  
in Deutschland**

## EINLADUNG ANLÄSSLICH DES 100-JÄHRIGEN JUBILÄUMS

**Sehr geehrte Damen und Herren,**

**100 Jahre** ist es her, dass zum ersten Mal eine Frau auf eine ordentliche Professur in Deutschland berufen wurde: **Margarete von Wrangell**. An der Universität Hohenheim war die Chemikerin und Botanikerin Professorin für Pflanzenernährungslehre. Dieses Jubiläum möchten die Universität Hohenheim, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und der Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW)

**am 27. März von 16 bis 18 Uhr**

mit einem Festakt und anschließendem Empfang feiern.

Die Jubiläumsfeier würdigt das Leben und Wirken der Pionierin Margarete von Wrangell sowie ihre wegweisende, bis heute aktuelle Forschung und wird den Bogen in die Gegenwart schlagen.

Wir würden uns sehr freuen, Sie bei der Veranstaltung begrüßen zu dürfen.

### TERMIN

27. März 2023, 16 bis 18 Uhr

### ORT

Balkonsaal im Schloss der Universität Hohenheim

### PROGRAMM

#### Begrüßung

**Prof. Dr. Stephan Dabbert**  
Rektor Universität Hohenheim

#### Videobotschaft

**Bettina Stark-Watzinger**  
Bundesministerin für Bildung und  
Forschung

#### Moderiertes Grußwort

mit Dr. Dagmar Höppel (VBWW)  
und Dr. Birgid Langer (LaKoG)

**Moderation:** Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte

**Musikalische Umrahmung**

**Anschließend Empfang im oberen Foyer**

#### Margarete von Wrangells Weg auf die

**Professur – eine Karriere in ihrer Zeit?**

**Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern**  
Universität Heidelberg

**Margarete von Wrangells Forschung –  
immer noch aktuell?!**

**Prof. Dr. Torsten Müller**  
Universität Hohenheim

**100 Jahre später – was zu tun bleibt**

**Petra Olschowski MdL**  
Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst

## Gendergerechte Sprache



Nachdem am 5. Dezember 2022 der erste Workshop zur gendergerechten Sprache mit Beteiligung von Vertretungen aller Statusgruppen und der Moderation von **H&H Communication Lab GmbH Ulm** stattgefunden hatte, konnte im Jahr 2023 der GENDER-LEITFADEN der Universität Hohenheim verabschiedet werden.

<https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/gleichstellung/uni-h-genderleitfaden-2024-02-12.pdf>

Der Gender-Leitfaden wurde auch bereits in das bestehende System „TextLab“ integriert.

### Raum der Stille

Seit vielen Jahren besteht ein Bedarf nach einem Raum der Stille. Er soll allen Angehörigen der Universität Hohenheim zur Verfügung stehen, die sich für kurze Zeitfenster zurückziehen möchten. Dieser Raum der Stille entsteht in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik Stuttgart (HFT Stuttgart). Ein Professor der HFT übernahm die künstlerische Leitung. Als Material kommt Hanf zum Einsatz, was das ganze Projekt sehr nachhaltig gestaltet. Dieses Projekt wird

finanziell unterstützt durch die Universität Hohenheim, den Unibund, der Unistiftung und weitere Sponsoren, die die HFT akquirieren konnte.  
Die Fertigstellung ist zum WS 2024 / 2025 geplant.

## **Rente und Pflege**

Das Thema „Altersarmut von Frauen“ ist einer der Arbeitsschwerpunkte der Gleichstellungsakteurinnen der Universität Hohenheim. Seit vielen Jahren bietet das Gleichstellungsbüro eine Rentenberatung in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung an.

Seit vielen Jahren besteht eine Kooperation mit einer Pflegexpertin. Aus dieser Zusammenarbeit entstand die Idee eines „Pflegedialog.“ Ab 2024 wird diese individuelle Beratungsmöglichkeit regelmäßig monatlich im Gleichstellungsbüro angeboten werden.

# V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





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

Berichtszeitraum

01.01.2023 – 31.12.2023

### Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 01.12.2023) – Anteil von Frauen

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2023 - 31.12.2023			1. 1. 2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. <sup>1)</sup> (fakultätsübergreifend)	112,5	67,0	59,6%	126,0	72,5	57,5%
Agrarbiologie M.Sc. 1) (fakultätsübergreifend)	10,5	7	66,7%	8,0	6	75,0%
Agrarwissenschaft B.Sc.	497	252	50,7%	526	277	52,7%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	278	129	46,4%	312	148	47,4%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	32	21	65,6%	21	12	57,1%

<sup>1</sup> Sämtliche Zahlen stammen von APO1; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Agricultural Economics M.Sc.	84	38	45,2%	89	38	42,7%
Agribusiness M.Sc.	100	50	50,0%	101	48	47,5%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	55	24	43,6%	46	18	39,1%
Bioeconomy M.Sc. <sup>2)</sup> (fakultätsübergreifend)	32,7	18,7	57,2%	34,0	19,7	57,9%
Crop Sciences M. Sc.	70	32	45,7%	90	42	46,7%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	99	65	65,7%	79	57	72,2%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	34	21	61,8%	33	22	66,7%
Landscape Ecology M.Sc.	45	29	64,4%	46	30	65,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	128	50	39,1%	131	44	33,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	31	14	45,2%	30	12	40,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	104	69	66,3%	108	70	64,8%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	229	118	51,5%	241	123	51,0%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	45	22	48,9%	47	23	48,9%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>1986,7</b>	<b>1026,7</b>	<b>51,7%</b>	<b>2068,0</b>	<b>1062,2</b>	<b>51,4%</b>

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: Neumatrikulationen 2023/24 (Stand: 01.12.20223) – Anteil von Frauen**

Studiengang	Studienjahr 2023 / 2024			Studienjahr 2022 / 2023		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. <sup>1)</sup>	30,5	22	72,1%	40	24	60,0%
Agrarbiologie M.Sc. <sup>1)</sup>	4	2,5	62,5%	3	2	66,7%
Agrarwissenschaften - B. Sc.	171	80	46,8%	148	83	56,1%
Agrarwissenschaften M.Sc.	103	55	53,4%	99	46	46,5%
Agricultural Economics M.Sc.	19	9	47,4%	34	16	47,1%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	19	10	52,6%	22	9	40,9%
Agribusiness M.Sc.	40	19	47,5%	33	22	66,7%
Bioeconomy M.Sc. <sup>2)</sup>	8,7	4,7	54,0%	11	6,3	57,3%

Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	33	20	60,6%	23	15	65,2%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	16	9	56,3%	10	6	60,0%
Crop Science M.Sc.	16	7	43,8%	20	11	55,0%
Landscape Ecology M.Sc.	10	7	70,0%	17	12	70,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	57	24	42,1%	51	20	39,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	20	13	65,0%	12	3	25,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	23	14	60,9%	36	25	69,4%
<b>Summe Fakultät A</b>	<b>570,2</b>	<b>296,2</b>	<b>51,9%</b>	<b>559</b>	<b>300,3</b>	<b>53,7%</b>

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

<sup>2)</sup> 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 2022/23  
(Stand: 05.02.2024) – Anteil von Frauen**

Studiengang	Absolvent/-innen 2022/2023			Absolvent/-innen 2021/2022		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	110	63	57,3%	104	62	59,6%
Agrarwissenschaften M.Sc.	102	50	49,0%	123	53	43,1%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.	27	12	44,4%	28	11	39,3%
Agrarbiologie <sup>1)</sup> B.Sc.	18	12	66,7%	19	13,5	71,1%
Agrarbiologie <sup>1)</sup> M.Sc.	0,5	0,5	100%			
Agribusiness M.Sc.	28	11	39,3%	38	21	55,3%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	8	3	37,5%	5	2	40,0%
Bioeconomy <sup>2)</sup> M.Sc.	9,3	5,3	57,0%	10	5,3	53,0%
Crop Science M.Sc.	36	18	50,0%	22	9	40,9%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	10	10	100%	19	13	68,4%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	16	10	62,5%	8	8	100%
Landscape Ecology M.Sc.	11	7	63,6%	14	8	57,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	25	9	36,0%	19	6	31,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	12	7	58,3%	10	3	30,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	24	14	58,3%	30	21	70,0%
<b>Gesamtzahl Fakultät A</b>	<b>436,8</b>	<b>231,8</b>	<b>53,1%</b>	<b>449</b>	<b>235,8</b>	<b>52,5%</b>

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

<sup>2)</sup> 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 [%]
<b>2022/23</b>	67	31	36	53,7
<b>2021/22</b>	66	32	34	51,5
<b>2020/21</b>	57	30	27	47,4
<b>2019/20</b>	69	34	35	50,7
<b>2018/19</b>	54	28	26	48,1

\* 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 [%]
2023	1	1	0	0
2022	2	1	1	50
2021	1	1	0	0
2020	3	2	1	33,3
2019	1	1	0	0
2018	1	1	0	0

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

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2023	46	32	14	30,4
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

Quelle: APO1; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2023	130	64	66	50,8
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

Quelle: APO1; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

**6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten**

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2023	210	114	96	45,7
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

Quelle: APO1; 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 34,1 %, im Wissenschaftlichen Dienst 50 %, bei den Studierenden 66,7 %, 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 2023 mit 51,7 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2023/24 ist mit 51,9 % ausgeglichen, jedoch leicht rückläufig gegenüber dem Vorjahr (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, ist die Zahl der Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht und liegt nun bei 53,1 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 30,4 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 53,7 % (Tab. 4). Im Jahr 2023 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften eine Habilitation von einem männlichen Kandidaten (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) steigt deutlich um 5%, von 45,1 % in 2022 auf 50,8% in 2023. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Vorjahren in etwa gleich und der Anteil an Frauen liegt nun bei 45,7 %.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen ist seit 2023 knapp ausgeglichen und liegt nun bei 50,8%. Ziel ist es dieses Verhältnis halten und auszubauen.
- 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 struktureller 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 nun bei knapp 51 %, dies 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.

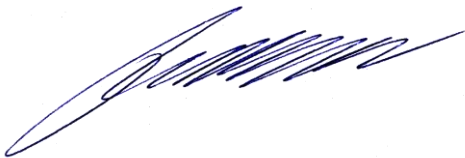
#### **3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie**

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**

Die Universität erhielt in 2023 erstmalig das Zertifikat zum „audit vielfaltsgerechte Hochschule“ und erneut das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“. Die damit verbundenen Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Kinderbetreuung und der Unterstützung ausländischer Studierender u.a., werden von der Fakultät ausdrücklich gewünscht und unterstützt.

Stand 11.04.2024



Prof. Dr. Ralf Vögele  
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

Fakultät  
Naturwissenschaften  
Dekanat

Prof. Dr. Jan Frank  
Dekan

**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften  
zur  
Umsetzung des Gleichstellungsauftrages  
im Jahr 2023**

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften</b>	36
1.1	Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)	38
1.2	Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)	41
<b>2</b>	<b>Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit</b>	43
2.1	Studierende	43
2.2	Promotionen	43
2.3	Akademischer Mittelbau	44
2.4	Habilitationen und Professuren	44
2.5	Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)	44
<b>3</b>	<b>Maßnahmen</b>	45
3.1	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	46
3.2	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie	47
3.3	Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit	47

## **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 2023) 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 2013 über alle Fachbereiche und Studiengänge hinweg.

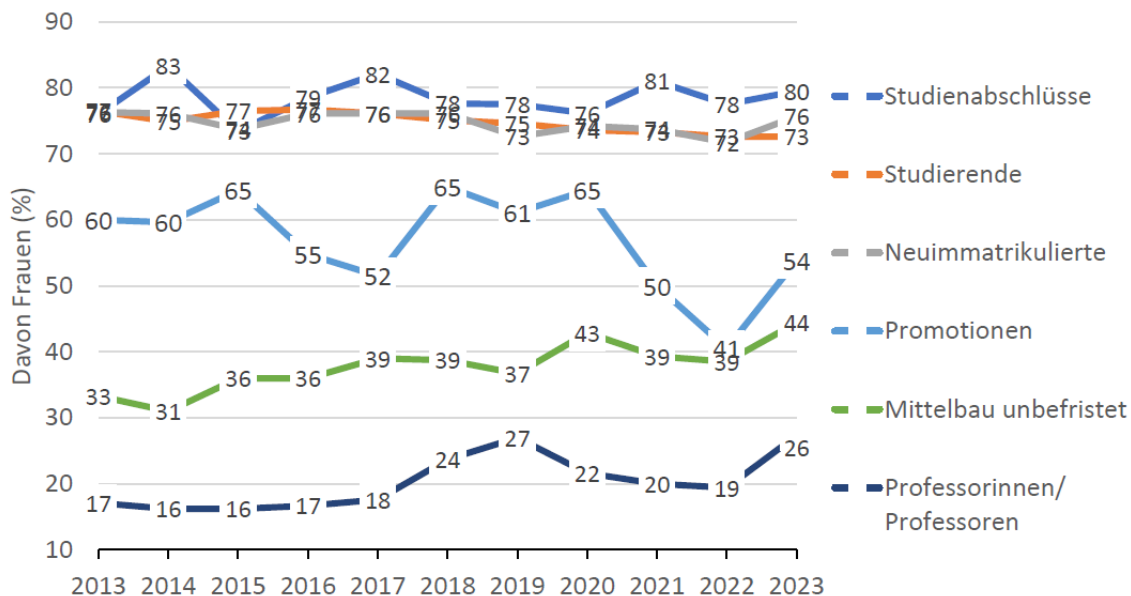


**Tabelle 1** Entwicklung der Anzahl der Personen in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowie der jeweiligen relativen Anzahl der Frauen davon (in Klammern). Datengrundlage sind die von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhobenen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

Gesamtzahl (Frauenanteil) in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Studierende	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%)	1961,0 (72,6%)	1919,7 (73,0%)
Neuimmatrikulierte	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%)	552,2 (75,7%)
Studienabschlüsse	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%)	380,8 (79,5%)
Promotionen	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%)	39 (53,8%)
Mittelbau Drittmittel	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%)	111 (59,5%)
Mittelbau Planstellen	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%)	123 (57,7%)
Mittelbau befristet	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%)	207 (60,4%)
Mittelbau unbefristet	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%)	27 (44,4%)
Mittelbau Vollzeit	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%)	79 (43,0%)
Mittelbau Teilzeit	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%)	155 (66,5%)
Einstellungen gesamt	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%)	54 (66,7%)
Habilitationen	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	2 (50%)	3 (0%)	3 (66,7%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	1 (100%)	2 (0%)
Professorinnen/Professoren	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%)	35 (25,7%)

## 2 Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)

Nachdem die **Studierendenzahl** in der Fakultät N im Jahr 2020 ein Langzeitmaximum erreicht hatte, war 2023 gegenüber dem Vorjahr erneut nur eine leichte Abnahme (-2,1%) zu beobachten. Somit lag die Studierendenzahl 2023 in der Fakultät N nach wie vor auf einem hohen Niveau und damit klar über dem Wert 2019 (Tab. 1). Diese Konstanz wird auch erkennbar bei Betrachtung der Fünfjahresmittel 2019-2023 für die Zahlen der Neuimmatrikulierten ( $557 \pm 21$ ), der Studierenden ( $1949 \pm 38$ ) und der Studienabschlüsse ( $401 \pm 29$ ) an der Fakultät N im Vergleich zu den betreffenden Zahlen 2023 (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 ähnlich hoch wie bei den Studierenden insgesamt (73%-76% 2023,  $\sim 73,5\%$  im Fünfjahresmittel 2019-2023 bzw.  $\sim 75\%$  im Zehnjahresmittel 2014-2023).



**Abb. 1:** Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2013

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 drei Jahren pendelten sich die Gesamtzahl der Studienabschlüsse (2023: 381, Tab. 1) und der Anteil der Frauen daran (2023: 79,5%, Abb. 1) jedoch wieder um den jeweiligen Zehnjahresdurchschnitt ( $397 \pm 25$  bzw.  $79\% \pm 3\%$ ) ein.

Bei der Anzahl der **Promotionen** an der Fakultät N rangiert das Zehnjahresmittel 2014-2023 bei  $35 \pm 6$  mit einer durchschnittlichen relativen Anzahl der Frauen von  $57\% \pm 8\%$ . Die betreffenden Zahlen für das Fünfjahresmittel 2019-2023 liegen mit  $33 \pm 6$  bzw.  $54\% \pm 10\%$  jeweils leicht darunter. Nachdem die Anzahl der Promotionen

2021 im Vergleich zum Vorjahr um 23% gesunken war, war bereits 2022 wieder ein Anstieg auf ein Niveau über dem Fünf- bzw. Zehnjahresmittel zu verzeichnen. Im Jahr 2023 erhöhte sich die Anzahl der Promotionen nochmals leicht auf 39. Der Anteil, den die Anzahl der Frauen bei den Promotionen an der Fakultät N ausmachte, war 2022 auf den tiefsten Stand (40,5%) seit elf Jahren abgefallen (Abb. 1). Somit ist besonders positiv hervorzuheben, dass die Promotionen 2023 wieder annähernd gleichmäßig über die Geschlechter hinweg verteilt waren mit einem Anteil der Frauen von 53,8% im Vergleich zu 50,0% im Jahr 2021. Damit lag dieser Anteil 2023 auch wieder leicht über entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Promotionen an der Universität insgesamt (50,0%). Der Unterschied im Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen und den Promotionen fiel 2023 somit deutlich geringer aus (79,5% versus 53,8%, Abb. 1), als es in den beiden Jahren davor der Fall war, aber immer noch höher als in den Jahren 2018-2020. So ist der Anteil der Frauen, die im Jahr 2023 einen Dokortitel erworben haben, dennoch vergleichsweise niedrig einzustufen, wenn man bedenkt, dass 74,0% der B.Sc.- und 74,9% der M.Sc.-Studierenden an der Fakultät weiblich sind.

Bei den **unbefristeten Planstellen im akademischen Mittelbau** hatte sich der Anteil der Frauen nach einer langsamen, aber relativ stetigen Zunahme über die letzten elf Jahre hinweg zuletzt auf ein Fünfjahresmittel 2018-2022 von 39% ± 2% eingependelt. Somit ist der deutliche Anstieg im Jahr 2023 auf ein Langzeitmaximum von 44,4% (Abb. 1) hier besonders hervorzuheben. Damit lag der Anteil der mit Frauen besetzten Planstellen im akademischen Mittelbau der Fakultät N leicht über dem universitätsweit ermittelten Wert (42,9%).

Der abnehmende Trend, der auf die bis 2019 erzielte Steigerung des Anteils der Frauen an den **Professuren** in der Fakultät N auf 27% in den drei Jahren danach folgte, konnte gestoppt werden. Im Jahr 2023 lag der Anteil der Professorinnen mit 26% wieder nahezu auf dem Niveau von 2019 (Abb. 1), aber dennoch unter dem universitätsweit ermittelten Durchschnittswert (30%). Im Berichtsjahr entfielen von den zwölf Berufungen an die Universität Hohenheim acht auf die Fakultät N. Mit diesen zwölf Personen wurden universitätsweit sieben Männer und fünf Frauen berufen, davon fünf Männer und drei Frauen an die Fakultät N. Bei den Neuberufenen lag der Anteil der Frauen damit universitätsweit bei 42%, an der Fakultät N immerhin bei 38%. Im Berichtsjahr 2023 haben sich an der Universität Hohenheim drei Männer habilitiert, davon zwei an der Fakultät N.

**Tabelle 2** Relative Anzahl der Frauen (in %) bei den Studierenden, Neuimmatrikulierten und Absolvierenden in der Fakultät Naturwissenschaften 2023 nach Studiengängen (Vorjahr in Klammern)

Studiengang	Studierende		Neuimmatrikulierte		Absolvierende	
	Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)	
	2023	(2022)	2023	(2022)	2023	(2022)
<b>Bachelorstudiengänge</b>						
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) <sup>1)</sup>	59,6%	(57,5%)	72,1%	(60,0%)	66,7%	(71,1%)
Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie	64,6%	(63,1%)	68,0%	(53,2%)	75,4%	(73,8%)
Biologie	65,8%	(63,5%)	73,1%	(62,3%)	69,5%	(66,7%)
Ernährungswissenschaft	86,6%	(87,5%)	87,6%	(87,4%)	93,9%	(92,2%)
Ernährungsmanagement und Diätetik	92,8%	(94,3%)	---	(93,3%)	97,1%	(94,4%)
<b>Bachelorstudiengänge der Fakultät N</b>	<b>74,0%</b>	<b>(73,4%)</b>	<b>77,4%</b>	<b>(70,1%)</b>	<b>81,7%</b>	<b>(80,5%)</b>
<b>Masterstudiengänge</b>						
Earth and Climate System Science	52,4%	(55,6%)	57,1%	(42,9%)	57,1%	(37,5%)
Bioeconomy (fakultätsübergreifend) <sup>2)</sup>	57,2%	(57,9%)	54,0%	(57,3%)	57,0%	(53,0%)
Biologie	61,7%	(60,5%)	57,1%	(57,1%)	61,9%	(81,0%)
Food Science and Engineering	63,6%	(71,2%)	35,7%	(83,3%)	66,7%	(65,1%)
Food Biotechnology	66,1%	(70,4%)	58,8%	(58,3%)	70,6%	(63,0%)
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) <sup>1)</sup>	66,7%	(75,0%)	62,5%	(66,7%)	100,0%	(k.A.)
Food Systems	70,4%	(66,7%)	77,8%	(60,0%)	75,0%	(75,0%)
Lebensmittelchemie	80,0%	(79,0%)	83,3%	(86,7%)	87,0%	(76,2%)
Molekulare Ernährungswissenschaft	94,3%	(98,4%)	88,0%	(95,8%)	93,8%	(96,0%)
Med. Ernährungswiss. (ehem. Ernäh.-med.)	97,5%	(96,3%)	96,7%	(96,6%)	91,7%	(91,3%)
<b>Masterstudiengänge der Fakultät N</b>	<b>74,9%</b>	<b>(76,0%)</b>	<b>71,7%</b>	<b>(75,7%)</b>	<b>76,0%</b>	<b>(73,8%)</b>
<b>Alle Studiengänge der Fakultät N</b>	<b>73,0%<sup>3)</sup></b>	<b>(72,6%)<sup>3)</sup></b>	<b>75,7%</b>	<b>(71,7%)</b>	<b>79,5%</b>	<b>(77,5%)</b>

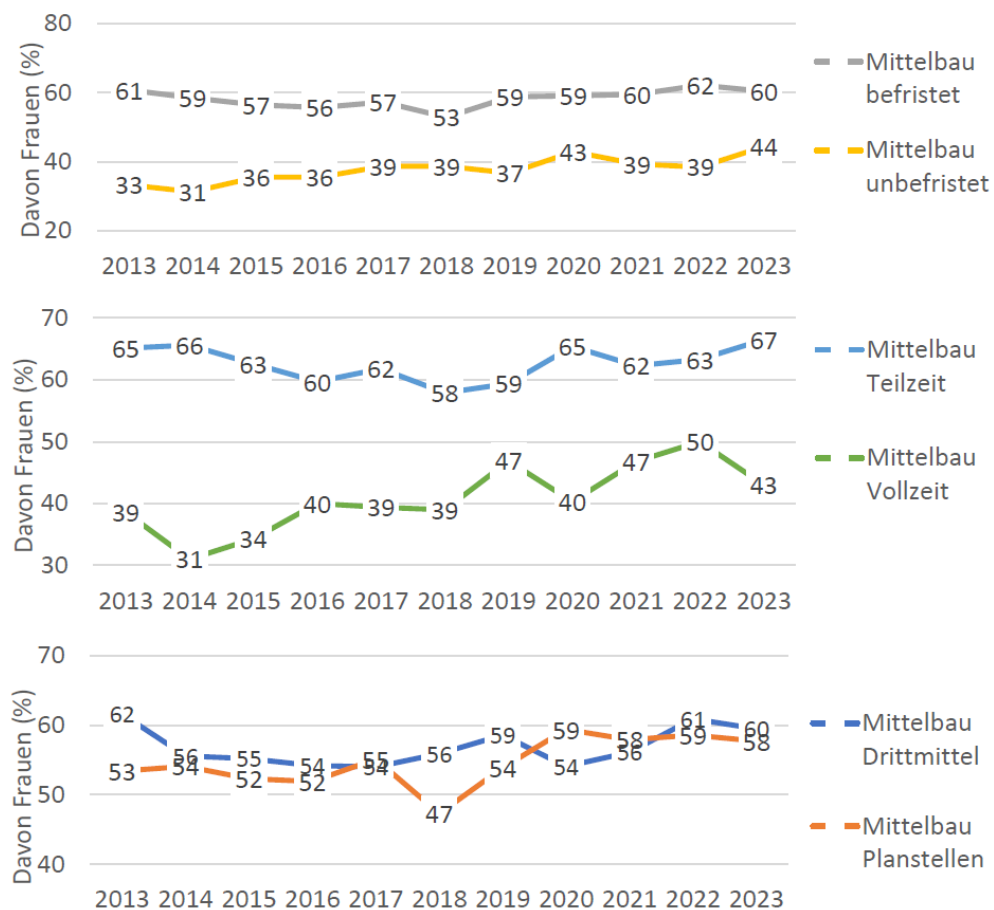
Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025). <sup>1)</sup> Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von den Fakultäten A und N geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen hälftig ausgewiesen. <sup>2)</sup> Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von allen drei Fakultäten geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen zu je einem Drittel ausgewiesen. k.A., keine Angabe, da keine entsprechenden Daten verfügbar für diese relativ neuen Studiengänge. <sup>3)</sup> Inkl. Zeitstudierende und Promotionsstudiengang.

Bei den Qualifizierungsstufen vom Studienbeginn bis zum Studienabschluss lag der Frauenanteil im Berichtsjahr zwischen 76% und 80%. 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 68% bis 88% ( $\Phi$  77,4%). Bei den zehn Masterstudiengängen waren 36% - 97% der Neuimmatrikulierten ( $\Phi$  71,7%) Frauen. Gemäß den Veränderungen der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr haben sich von den 15 Studiengängen fünf hin zu einer Geschlechterparität entwickelt (Tab. 2). Bei sechs anderen Studiengängen, darunter sämtliche Bachelorstudiengänge, deuteten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten jedoch auf einen gegenteiligen Trend hin. Diese vier Studiengänge waren 2023 merklich stärker von Frauen nachgefragt worden als im Vorjahr. Beim Masterstudiengang Molekulare Ernährungswissenschaft, bei dem der Anteil der Frauen unter den Neuimmatrikulierten im Vorjahr noch 96% ausmachte, sank dagegen dieser Anteil 2023 ab auf 88% und war damit dann so hoch wie bei dem entsprechenden Bachelorstudiengang.

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 2023 immer noch besonders groß. Erfreulich waren dennoch die kräftigen Anstiege der Frauenanteile, die gegenüber dem Vorjahr bei den Promotionen, bei den unbefristeten Mittelbaustellen sowie bei den Professuren zu verzeichnen waren. Die Promotionen waren dadurch 2023 in der Fakultät N annähernd gleichmäßig über die Geschlechter verteilt.

### 3 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

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

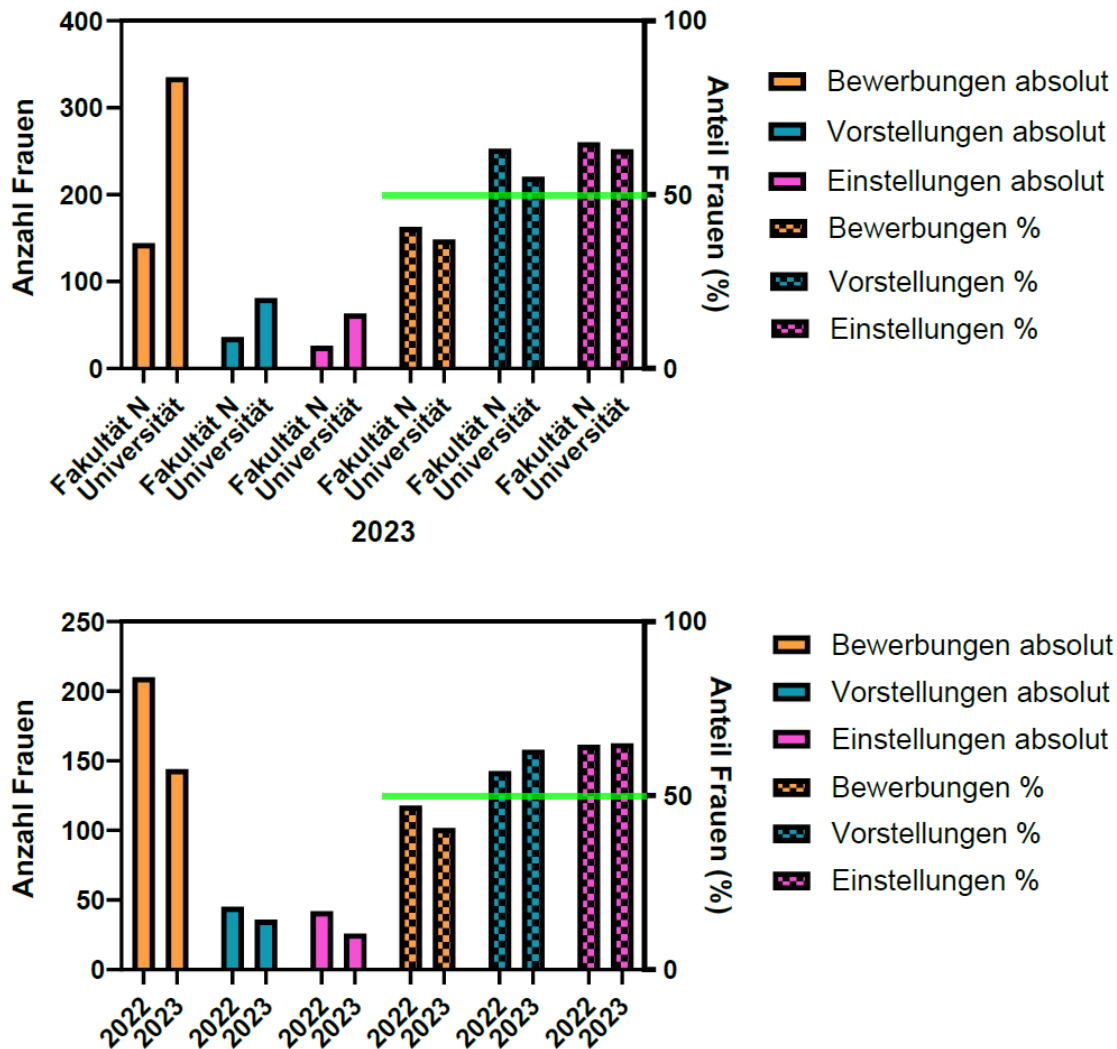


**Abb. 2:** Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2013

Leider ist der Frauenanteil an den Vollzeitstellen im akademischen Mittelbau, der im Berichtsjahr 2022 erstmals in Geschlechterparität gipfelte, mit einem Anteil der Frauen von 43% in 2023 wieder rückläufig. Im Hinblick auf die Verringerung von finanziellen Lücken und Nachteilen bei der Altersversorgung von Frauen sollte hier wieder Geschlechterparität erreicht werden.

Langfristig betrachtet sind die Anteile der Frauen bei befristeten Stellen und bei Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau (60% bzw. 67% im Berichtsjahr, Abb. 2)

relativ konstant mit Zehnjahresmitteln 2014-2023 von  $58\% \pm 3\%$  bzw.  $63\% \pm 3\%$ . Bei den unbefristeten Planstellen lag der Frauenanteil 2023 mit  $44,4\%$  etwas über dem Bereich des Fünfjahresmittels ( $40\% \pm 3\%$ ), während sich der Frauenanteil bei den Planstellen im Mittelbau in den letzten drei Jahren bei  $58,1\% \pm 0,4\%$  eingependelt hat (Abb. 2). Somit sollte nach wie vor verstärkt darauf geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird.



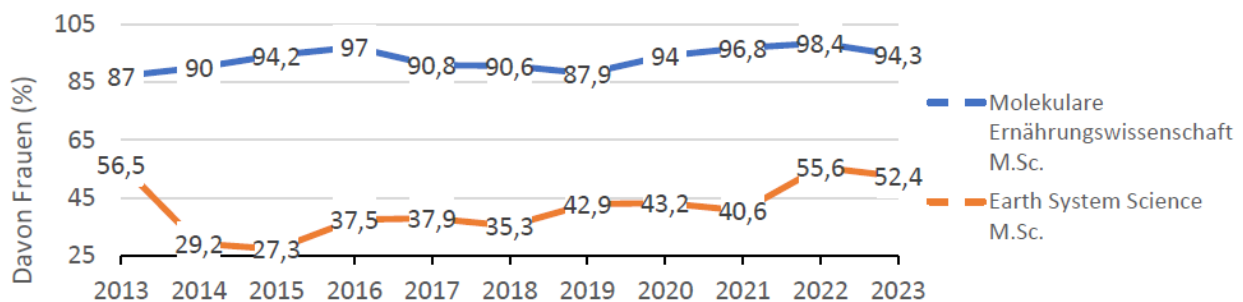
**Abb. 3:** Einstellungsverfahren auf Planstellen (Fakultät N): Frauenanzahl und Frauenanteil in den unterschiedlichen Verfahrensschritten  
Ausgehend von einem Frauenanteil von  $40,7\%$  bei den Bewerbungen auf Planstellen im Mittelbau (Vorjahr  $47\%$ ), wurden 2023 mit  $63,2\%$  Frauen sogar mehr als im Vorjahr ( $57\%$ ) zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und etwa gleich häufig, nämlich bei  $65\%$  der Einstellungsverfahren, eine Frau auf eine Planstelle eingestellt (Abb. 3). Insgesamt wurden 2023 bei allen Einstellungen auf Plan- oder Drittmittelstellen an der Fakultät N Frauen mit  $66,7\%$  etwas weniger berücksichtigt als im Vorjahr ( $69,1\%$ ) aber stärker als 2023 universitätsweit ( $58,8\%$ ). 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 ( $58\%$ ) und Drittmittelstellen ( $60\%$ ) widerspiegelt (Abb. 2). Die Bewerberinnenlage lässt es somit

zu, dass auch für die unbefristeten Stellen weiterhin ein erhöhter Frauenanteil angestrebt werden kann.

#### 4 Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

##### 5 Studierende

In den Studiengängen der Fakultät N liegt der Frauenanteil unter allen Studierenden ebenso wie unter allen Neuimmatrikulierten seit Jahren stabil bei ca. 75% (73% bzw. 75,7% im Jahr 2023; 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). Alle ernährungswissenschaftlich/-medizinischen Studiengänge (B.Sc., M.Sc.) weisen weiterhin sehr hohe Frauenanteile auf (86,6% - 97,5%), was 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 ausgewogener mit Frauenanteilen zwischen 52,4% bis 70,4% bei den Studierenden und 35,7% bis 77,8% bei den Neuimmatrikulierten (Tab. 2). Die ausgeglichensten Verhältnisse sind im Berichtsjahr im Studiengang Earth System Science (M.Sc.) und den fakultätsübergreifenden Studiengängen Agrarbiologie (B.Sc.) und Bioeconomy (M.Sc.) zu beobachten (Tab. 2). Die Frauenanteile bei den Studierenden und Neuimmatrikulierten im Studiengang Lebensmittelchemie (M.Sc.) liegen mit 80% bzw. 83,3% inzwischen dagegen deutlich über den o.g. Durchschnittswerten.

##### 6 Promotionen

Bei den im Promotionsstudiengang Naturwissenschaften eingeschriebenen Promovierenden hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht von 56,6% auf 59,1% und bewegt sich derzeit damit im Bereich des langfristigen Mittelwerts des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen (Abb. 1). Dem starken Abfall des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2022 auf 40,5% stehen 53,8% in 2023 gegenüber, wodurch sich das ausgeglichene Geschlechterverhältnis von 2021 wieder eingestellt hat (Abb. 1). Das Ziel, ein

ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Promotionen wiederherzustellen, konnte also erreicht werden.

## **7 Akademischer Mittelbau**

Die Anteile der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen, Drittmittelstellen sowie auf Vollzeitstellen weisen mit derzeit 58%, 60% und 43% auf eine insgesamt ausgeglichene Situation bezüglich des Geschlechterverhältnisses im akademischen Mittelbau hin (Abb. 2), wobei bei den Vollzeitstellen wieder ein Rückgang im Vergleich zu 2022 (50%) zu verzeichnen ist. Bei der Besetzung unbefristeter Planstellen stieg der Anteil der Frauen auf 44%, ist aber immer noch unterrepräsentiert im Vergleich zu einem Frauenanteil von 60% bei den befristeten Stellen. 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.

## **8 Habilitationen und Professuren**

Im Berichtszeitraum hat sich an der Fakultät N keine Frau habilitiert (Tab. 1), jedoch zwei Männer. In 2022 waren es jeweils eine Frau und ein Mann. Über die letzten Jahre hinweg ist 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 zwei befristet besetzten Professuren der Fakultät N waren 2023 keine Frauen dabei, universitätsweit machte der Frauenanteil bei den elf befristet besetzten Professuren 45,5% aus.

Im Berichtsjahr ist der Professorinnenanteil in der Fakultät N deutlich gestiegen und liegt nun wieder mit 25,7% nahe der 30%-Marke. Universitätsweit liegt der Professorinnenanteil bei 30,4% und damit deutlich über dem Vorjahreswert von 27,2%. Damit ist die im Struktur- und Entwicklungsplan 2023-2027 festgelegte Zielvorgabe von 35% weiblich besetzter Professuren fast erreicht. 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.

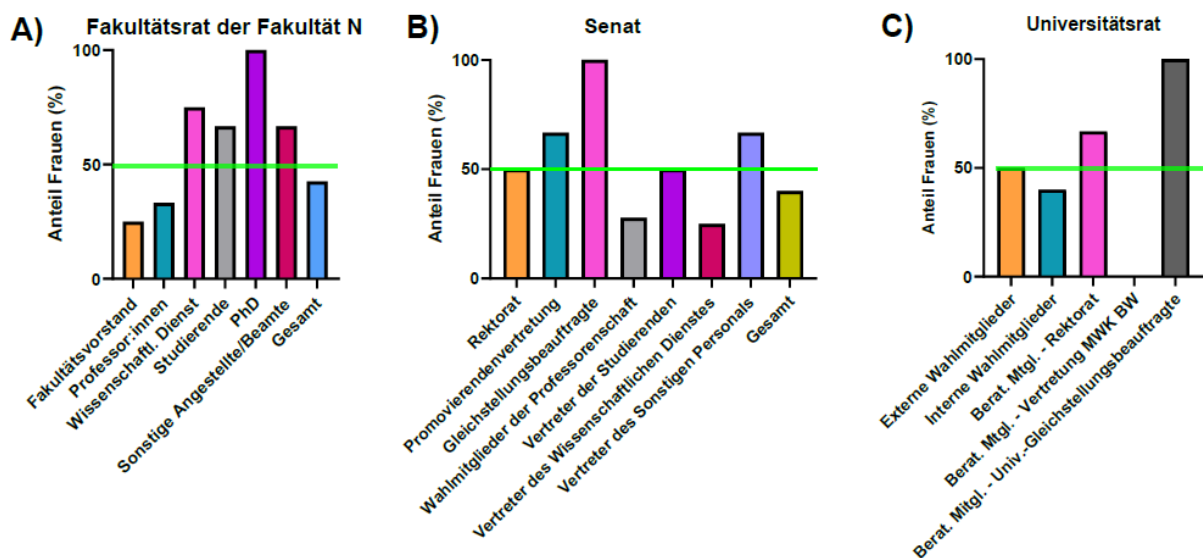
## **9 Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)**

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 der Fall (Abb. 5A). Während die Promovierenden im Jahr 2021 von zwei Personen bei einem Frauenanteil von 100%



vertreten worden waren, erfolgte dies 2022 und 2023 jeweils nur durch eine Person, einem Mann bzw. einer Frau. 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 42,6%.

Bei den Wahlmitgliedern der Professorenschaft im Senat lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 27,8% (Abb. 5B), was annähernd dem Anteil der Professorinnen an den Professuren der Universität (30,4%) entspricht. Da dies zugleich die zahlenmäßig mit Abstand am stärksten im Senat vertretene Statusgruppe ist, ist diese Entwicklung als besonders positiv hervorzuheben, nachdem in den beiden vorausgegangenen Jahren unter den Senatsmitgliedern dieser Statusgruppe keine Frauen waren. Bei den Promovierenden, die im Senat mit drei Sitzen vertreten sind, war wiederum eine zeitliche Geschlechterparität über die letzten zwei Jahre hinweg gegeben (33,3% 2022, 66,7% 2023). Daher beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit 40,0% gegenüber 22,9% im Vorjahr und 33,3% 2021. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 4 von 6 Rektoratsmitgliedern 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).



**Abb. 5:** Relative Anzahl der Frauen in Gremien, 2023: A) Fakultätsrat der Fakultät Naturwissenschaften, B) Senat, C) Universitätsrat

## 10 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 Diversitätsaspekten 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.

#### 11 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 2024 / 01. März 2025; Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Bewerbungsschluss 30. November 2024; UNESCO-L'Oreal-Förderprogramm 'For Women in Science'; Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm).

Einen guten Überblick über spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft gibt die Startseite des Scientifica-Portals ([scientifica.de](http://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](http://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 zum 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.

## 12 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie

Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden, unter anderem auch durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Für alle Angehörigen der Universität Hohenheim besteht durch Kooperation mit EKITZ seit 2024 das Angebot für eine temporäre Kinderbetreuung in Stuttgart. Angesichts von langen Wartezeiten bei lokalen Kitas sind solche flexiblen Angebote hilfreich und wichtig vor allem auch für neu hinzukommende Beschäftigte mit Kindern. Bei dem großen Anteil von wissenschaftlich Beschäftigten mit befristeten Verträgen (2023: 77,7%, darunter 59,8% Frauen) besteht ein besonderer Bedarf an Zugang zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter bis 3 Jahren sowie an weitergehender Unterstützung mit Kindergartenangeboten für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren. Für die Kinderbetreuung in besonderen Situationen steht den Universitätsangehörigen voraussichtlich ab Juni 2024 auch wieder das Angebot der Kinderfeuerwehr zur Verfügung. Zur regelmäßigen Betreuung bietet die Kindertagesstätte des Studierendenwerks Plätze für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren von Studierenden an. Für Neuberufene ermöglicht die Universität Hohenheim durch Kooperation mit Konzept-e Zugang zu Kitaplätzen am Wohnort in der Umgebung von Hohenheim für Kinder im Alter bis 6 Jahren.

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

## 13 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 11.04.2024

Prof. Dr. J. Frank  
Dekan der Fakultät Naturwissenschaften

Apl. Prof. Dr. A. Lorentz  
Gleichstellungsbeauftragter  
der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. S. Neidhart  
Gleichstellungsbeauftragte  
der Fakultät Naturwissenschaften

02.05.2024

## Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2023 bis 31.12.2023

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 2023 ist der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim mit 57,1 Prozent im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil von 53,3 Prozent auf 52,8 Prozent bei insgesamt leicht gestiegener Studierendenzahl (4.603 Studierende, davon 2.430 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 **Absolventinnen** an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,0 Prozentpunkte auf 61,0 (2022: 57,0) Prozent gestiegen und ist damit etwas größer als der Anteil bei allen Studierenden.

Auch bei den **Studienanfänger:innen** der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2023/2024 mit 54,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen und liegt weiterhin unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (58,4 Prozent), wobei der Anteil an der Fakultät WISO näher an einer Gleichverteilung liegt.

Die großen Unterschiede im Anteil weiblicher Studienanfänger in den Studiengängen der Fakultät WISO sind wie in den Vorjahren gegeben, bzw. haben sich teilweise nochmals verstärkt (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 ausgewogeneres Verhältnis erreicht ist, wobei die Qualität der Bewerber:innen nicht vernachlässigt werden sollte. Dies kann z.B. durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, wenn nicht sogar männerzentrierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden, was allerdings auch in der Vergangenheit bereits umgesetzt wurde. Im Bachelorstudiengang Wirtschaftspädagogik, der traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist, ist der Frauenanteil um weitere 3,3 Prozentpunkte von 64,6 Prozent auf 67,9 Prozent gestiegen und entfernt sich damit weiter von einer Gleichverteilung.

**Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2023/2024 nach Studiengängen**

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	54,0%

Digital Business Management B. Sc.	45,4%
Economics M.Sc.	44,2%
International Business and Economics M.Sc.	56,9%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.A.	92,2%
Kommunikationswissenschaft B.A.	82,0%
Management M.Sc.	55,7%
Sustainability and Change B. Sc.	54,1%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	14,3%
Wirtschaftspädagogik M.Sc. (früher: Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.)	59,1%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	67,9%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	44,3%
<b>Summe Fakultät W</b>	<b>54,5%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>58,4%</b>

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)  
(Stichtag: 01.12.2023)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. ist der Frauenanteil bei den Neueinschreibungen (510) gegenüber dem Vorjahr (42,7 Prozent) auf 44,3 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 vor zwei Jahren zwei neue wirtschaftswissenschaftliche Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Im ersten ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr (53,7 %) um 8,3 Prozentpunkte gesunken und liegt mit 45,4 % leicht unter dem Zielwert. Im Bachelor-Studiengang Sustainability and Change ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr (67,6 %) zwar gesunken, liegt mit 54,1 % aber weiterhin über der Zielmarke und kompensiert damit in gewissem Maße den etwas unterdurchschnittlichen Frauenanteil im Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier waren im Studienjahr 2023/24 von 21 Studierenden nur 3 weiblich, was einem Anteil von 14,3 % entspricht. Es sollten daher weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um mehr Frauen für diesen Studiengang zu gewinnen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden zwar mit 44,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr (41,2 Prozent) gestiegen, liegt aber weiterhin unter der Zielmarke. Im Masterstudiengang International Business and Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden minimal gestiegen (um 0,3 Prozentpunkte auf nunmehr 56,9 Prozent). Im Masterstudiengang Wirtschaftspädagogik ist der Anteil weiblicher Studierender bei den Neuimmatrikulationen von 33,3 auf 59,1 Prozent gestiegen, was auf ein einmaliges Absinken im letzten Jahr hindeutet.

## Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen im Mittelbau in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 48,0 Prozent und ist damit zum Vorjahr (38,7 Prozent) deutlich gestiegen. Das Ziel des

Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, ist näher gerückt, aber wurde noch nicht vollständig erfüllt. Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin unter dem Teil der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen. Im Rahmen der Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 47,3 Prozent und ist damit um 4,2 Prozentpunkte gesunken. Somit konnte hier im Berichtsjahr kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

Des Weiteren zeigt sich nach wie vor in der Stellenstatistik, dass weiterhin nur eine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (1 von 8, entspricht 12,5%). Bei den befristeten Anstellungen (78 von 158, entspricht 49,4 Prozent) sieht die Situation ausgeglichener aus.

**Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2023**

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
<b>Professuren</b>	44		
- davon besetzt	44	15	34,1
<b>Mittelbau</b>			
- Gesamt	166	79	47,6
- auf Planstellen	113	53	46,9
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	53	26	49,1

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 44 Planstellen der Fakultät alle Professuren besetzt, 15 davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 34,1 Prozent entspricht. Der Prozentanteil ist im Vergleich zum Vorjahr (31,7%) leicht gestiegen. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2027 auf 35 Prozent zu steigern, was an der Fakultät WISO, für die auch als fakultätsspezifisches Ziel 35 Prozent weiblicher Professoren definiert wurde, bereits jetzt annähernd erfüllt ist.

## **Einstellungsverhalten**

In 2023 wurde an der Fakultät WISO insgesamt ein Lehrstuhl neu besetzt. Dieser Ruf ging an einen Bewerber, der ihn auch angenommen hat. Es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 0 Prozent (0 von 1). Die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften zeigen in 2023 ein abweichendes Bild. Während in der Fakultät A von drei erteilten und angenommenen Rufen an zwei Frauen gingen (66,7 Prozent), wurden in der Fakultät N acht Rufe erteilt, drei davon gingen an Frauen.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering (21,6 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 (28,3 Prozent) ist der Anteil von Bewerberinnen auf Planstellen mit 45,0 Prozent deutlich gestiegen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber:innen auf Planstellen zwar noch unter dem Frauenanteil von Studienabsolvent:innen an der Fakultät WISO (61,0 Prozent), weist jedoch eine sehr positive Tendenz auf. Der Frauenanteil bei der Einstellungsquote ist von 47,1 Prozent um 19,6 Prozentpunkte auf 66,7 Prozent ebenfalls deutlich gestiegen (18 von 27), sodass im vergangenen Jahr die angestrebte Gleichverteilung sogar überschritten wurde.

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen sowie aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO von 44,7 Prozent auf 63,9 Prozent wieder deutlich gestiegen. Dieser Trend sollte zunächst beibehalten werden, um mittel- bis 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 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 13,3 Prozentpunkte gesunken und liegt nun unterhalb der angestrebten 50,0 Prozent bei 36,7 Prozent (11 von 30). Im Berichtszeitraum hat keine Habilitandin an der Fakultät WISO ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen.

### **Fakultätsrat**

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2023 insgesamt ein Frauenanteil von 30,6 Prozent (19 von 62), was eine Abnahme zum Vorjahr (33,9 Prozent) darstellt. Im Fakultätsvorstand ist weiterhin derzeit keine Frau vertreten.

In den Gremien der Professor/-innen (31,8 Prozent) und 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 sich weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Abschluss ihrer Promotion für das Talentmanagement-Programm „Feinschliff“ für Postdocs bewerben, das unter anderem ein individuelles Coaching und Mentoring beinhaltet. Eine solche Förderung könnte in der Fakultät W noch stärker kommuniziert und ggf. für weibliche Nachwuchswissenschaftler spezifiziert werden.

Darüber hinaus bietet die Personalentwicklung der Universität Hohenheim verschiedene Workshops speziell für Nachwuchswissenschaftler:innen an, wie beispielsweise den Workshop FIT fürs Berufungsverfahren, Meet and eat-Austausche oder Karriereplanungsworkshops.

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 erscheinen 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 2023 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 auch, dass im Jahr 2023 der Frauenanteil unter den gesamten Einstellungen von 44,7% im Jahr 2022 auf 63,9% gestiegen ist. Ebenfalls ist hervorzuheben, dass der Frauenanteil bei den Einstellungen auf Planstellen mit 19,6 Prozentpunkten stark gestiegen ist.

Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 34,1 Prozent Frauenanteil über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (30,4 Prozent) sowie noch deutlicher über den Anteilen auf Bundesebene (2022: 28,0%)<sup>2</sup> sowie Landesebene (2021: 24,1%)<sup>3</sup>.

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.

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

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

## VI. Pressespiegel



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

# Erweiterte Neuauflage: „Unternehmerinnen ungeschminkt“ inspiriert Gründerinnen [07.03.23]

**Noch mehr motivierende Porträts erfolgreicher Unternehmerinnen, neue Videos und Praxistipps im Buch: Uni Hohenheim fördert Gründungsaktivitäten von Frauen.**

Ob nachhaltige Snacks aus geretteten Lebensmitteln, Mikrokredite für Frauen in Afrika, schlaue Wertstoffversorgung oder Social Media-Marketing: Im Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“ stellen 20 Frauen ihren Weg zum eigenen Business dar. Ehrlich und authentisch geben sie persönliche Einblicke und praktische Tipps. Das Buch, herausgegeben von der Universität Hohenheim in Stuttgart, erschien nun in zweiter, erweiterter Auflage im Marie von Mallwitz Verlag. Fast alle porträtierten Frauen sowie die Autorin Christine Harbig haben in Hohenheim studiert. Infos und ergänzende Porträts im Film: [www.entrepreneurin.eu](http://www.entrepreneurin.eu)



[Fördert die Gründungsaktivitäten von Frauen: die Universität Hohenheim. Die Neuauflage des Buches „Unternehmerinnen ungeschminkt“ porträtiert 20 erfolgreiche Frauen und gibt Anregungen, Inspirationen und praktische Hilfestellungen. | Bildquelle: Das Buch erschien im Marie von Mallwitz Verlag, der sich explizit an Businessfrauen richtet. | Bildquelle: Marie von Mallwitz Verlag | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Frauenpower sollte heutzutage selbstverständlich sein. Doch auch 100 Jahre nachdem Margarete von Wrangell an der Universität Hohenheim die erste ordentliche Professorin Deutschlands wurde, gibt es immer noch Hindernisse, mit denen viele Frauen mehr zu kämpfen haben als die meisten Männer. Sie sind nicht nur in der Wissenschaft und in den Chefetagen von Unternehmen unterrepräsentiert – das gilt auch für das Thema Unternehmensgründung.

„Unternehmerinnen ungeschminkt“ ist ein Buch über 20 Frauen, deren Weg die Leser:innen mit allen Höhen und Tiefen hautnah miterleben dürfen. Spannend und unterhaltsam hat Autorin Christine Harbig ihre Geschichten aufgeschrieben.

Die Frauen erzählen von Etappenzielen und Erfolgen genauso wie von Hürden, Vorurteilen und Rückschritten. Dabei gewähren sie spannende Einblicke in Persönliches und Berufliches: Ob Elternhaus oder Schwangerschaft, Werte und Wirtschaftlichkeit, Zeit und Durchhaltevermögen – sie lassen die Leser:innen an allem teilhaben und geben zahlreiche

Tipps. Die Porträts reichen 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.

Die neue Auflage enthält 20, also vier weitere Porträts, und drei neue Filmporträts ergänzen das begleitende Video-Angebot auf insgesamt sieben Unternehmerinnen-Stories. Außerdem im Buch: Praxistipps und nützliche Informationen zu Mentoring und Netzwerken, inklusive einer Zusammenstellung wichtiger Netzwerke für Unternehmerinnen.

Entstanden ist das Buch im Rahmen des Projektes entrepreneurin, das nach seinem Ende im Jahr 2021 Teil des Mentoring-Programms MentHo (Mentoring Hohenheim) wurde.

### **MentHo-Programm: Wissenschaft, Wirtschaft / Behörden – und Gründen**

Die Universität Hohenheim bringt mit MentHo seit 2002 Studentinnen und Absolventinnen als Mentees jeweils mit einer berufserfahrenen Mentorin oder einem Mentor zusammen. So unterstützt es bei der Planung der Karriere, in der Wissenschaft ebenso wie in der Wirtschaft oder bei Behörden. Bereits seit 2006 finanziert die Universität Hohenheim das Mentoring-Programm selbst – dauerhaft und unbefristet.

2017 kam eine dritte Säule dazu: die Unternehmensgründung – ein Thema, das universitäre Mentoring-Programme in der Regel nicht abdecken. Startschuss dafür war das Projekt entrepreneurin gemeinsam mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU).

Herzstück von entrepreneurin ist der KarriereBus, der Studentinnen und Doktorandinnen zu frauengeführten Unternehmen fährt. Das Kennenlernen von Vorbild-Unternehmerinnen erweist sich für die Teilnehmerinnen oft als ein wichtiges Erlebnis auf dem Weg ihrer Berufsplanung.

### **Zum Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“**

Universität Hohenheim (Hrsg.) u. Harbig, Christine: Unternehmerinnen ungeschminkt. Marie von Mallwitz Verlag München, Hardcover, 344 Seiten; 22 Euro  
ISBN: 978-3-946297-19-2, versandkostenfrei u.a. über: [www.marie-von-mallwitz-verlag.de](http://www.marie-von-mallwitz-verlag.de)

### **HINTERGRUND: Gründungsförderung an der Universität Hohenheim**

Das Verbundprojekt entrepreneurin speziell für Frauen auf dem Weg zum eigenen Unternehmen wurde vom Ministerium für Soziales und Integration zusammen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Projektpartner war die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU). Ende 2021 lief das mit 470.000 Euro geförderte Projekt aus und wurde zu einem Teil des Programms MentHo. Website:

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

Eingebettet ist entrepreneurin in ein breitgefächertes Konzept zur Gründungsförderung an der

Universität Hohenheim. Ein zentrales Element ist das Innovation Greenhouse – einem Treibhaus für Ideen und Innovationen mit eigenen Räumlichkeiten auf dem Universitätscampus. Es ist Showroom und Co-Working-Space für Gründungsinteressierte, bietet ein FabLab, um Ideen schnell in Prototypen umzusetzen, Workshops und Pitching-Events – kurzum: eine lebendige Gründungskultur. Das Hohenheimer Leitthema Bioökonomie spielt dabei immer eine besondere Rolle. Website: <https://inno-greenhouse.uni-hohenheim.de/>

## **HINTERGRUND: Margarete von Wrangell – 100 Jahre erste ordentliche Professorin Deutschlands**

2023 feiert die Universität Hohenheim ein Jubiläum: Vor 100 Jahren wurde hier Margarete von Wrangell zur ersten ordentlichen Professorin Deutschlands berufen. Die deutsch-baltische Adlige kam am 7. Januar 1877 in Moskau auf die Welt. Sie gilt als eine der Pionierinnen im Kampf um Gleichberechtigung in der Wissenschaft. Auch ihre Forschungstätigkeit wirkt bis heute fort: Sie widmete sich intensiv der Erforschung von Düngemitteln auf Phosphat-Basis – damals wie heute ein knapper Rohstoff.

1918 kam sie nach Hohenheim, wo sie 1920 habilitierte. Gegen den Widerstand mancher Hohenheimer Professoren erfolgte 1923 ihre Berufung zur ordentlichen Professorin. Sie gründete das Institut für Pflanzenernährung, das sie bis zu ihrem Tod am 31. März 1932 leitete. Noch heute bildet es eine zentrale Säule der agrarwissenschaftlichen Forschung an der Universität Hohenheim.

### **Weitere Infos**

- [Projekt entrepreneurin](#)
- [Videoporträts](#)
- [Zusätzliche Interviews](#)
- [Marie von Mallwitz Verlag](#)



*Text: Elsner*

# Presse-Einladung:

## Margarete von Wrangell – erste ordentliche Professorin Deutschlands [21.03.23]

**ACHTUNG: VERANSTALTUNG FINDET TROTZ DES STREIKS STATT!**  
**Mo 27.3.2023, 16-18 Uhr: Festakt mit Ministerin Petra Olschowski**  
**thematisiert Leben und Forschung der Wissenschaftlerin / Ort: Balkonsaal im**  
**Schloss der Uni Hohenheim**

**Sie war eine Pionierin der Frauen in der Wissenschaft: Margarete von Wrangell wurde vor 100 Jahren als erste Frau auf eine ordentliche Professur in Deutschland berufen. Die Chemikerin und Botanikerin war an der Universität Hohenheim in Stuttgart Professorin für Pflanzenernährungslehre. Dieses Jubiläum begehen die Universität Hohenheim, das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK), die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und der Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW) mit einem Festakt am 27. März 2023. Pressevertreter:innen sind herzlich eingeladen. Anmeldung bitte an [presse@uni-hohenheim.de](mailto:presse@uni-hohenheim.de).**



[Margarete von Wrangell – vor 100 Jahren wurde sie als erste Frau in Deutschland auf eine ordentliche Professur berufen. An der Universität Hohenheim war sie Professorin für Pflanzenernährung. | Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Jubiläumsfeier würdigt das Leben und Wirken Margarete von Wrangells sowie ihre wegweisende, bis heute aktuelle Forschung. Ein Vortrag von Wissenschaftsministerin Petra Olschowski wird den Bogen in die Gegenwart schlagen.

### Programm

#### *Grüßworte*

- Begrüßung durch Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor Universität Hohenheim
- Videobotschaft Bettina Stark-Watzinger, Bundesministerin für Bildung und Forschung
- Moderiertes Grußwort mit Dr. Dagmar Höppel (VBWW) und Dr. Birgid Langer (LaKoG)

## Vorträge



Margarete von Wrangell – vor 100 Jahren wurde sie als erste Frau in Deutschland auf eine ordentliche Professur berufen. An der Universität Hohenheim war sie Professorin für Pflanzenernährung.

Bildquelle: Universität Hohenheim

- Margarete von Wrangells Weg auf die Professur – eine Karriere in ihrer Zeit?  
Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, Historikerin, Universität Heidelberg
- Margarete von Wrangells Forschung – immer noch aktuell?!  
Prof. Dr. Torsten Müller, Agrarwissenschaftler, Universität Hohenheim
- 100 Jahre später – was zu tun bleibt  
Petra Olschowski MdL, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kunst

*Moderation:* Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim.

## Informationen

**Zeit:** Montag 27. März 2023, 16 bis 18 Uhr

**Ort:** Balkonsaal im Schloss der Universität Hohenheim

**Anmeldung für Medien:** [presse@uni-hohenheim.de](mailto:presse@uni-hohenheim.de)

*Text: Elsner*

# Margarete von Wrangell: 100 Jahre erste ordentliche Professorin Deutschlands [27.03.23]

**Pionierin für Frauen in der Wissenschaft und herausragende Forscherin /  
Festakt mit Ministerin Petra Olschowski MdL zum 100. Jubiläum der  
Berufung an die Uni Hohenheim**

**Es war ein steiniger Weg: Margarete von Wrangell wurde vor 100 Jahren als erste Frau auf eine ordentliche Professur in Deutschland berufen. Die Agrikulturchemikerin musste sich über viele Hindernisse hinwegsetzen. Als Professorin für Pflanzenernährung lehrte und forschte sie an der Universität Hohenheim in Stuttgart. Am 27. März 2023 würdigen die Universität Hohenheim, die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), der Verband Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen (VBWW) und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) die beeindruckende Forscherin mit einem Festakt an der Universität Hohenheim. Ihr Wirken ist noch heute spürbar, auch durch ihre wegweisenden Erkenntnisse zur Phosphatdüngung.**



[Margarete von Wrangell – 1923 wurde sie als erste Frau in Deutschland auf eine ordentliche Professur berufen. Sie gründete an der Universität Hohenheim das Institut für Pflanzenernährung. | Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

**GEMEINSAME PRESSEMITTEILUNG VON UNIVERSITÄT HOHENHEIM, MWK,  
LaKoG und VBWW**

24,1 Prozent aller Professuren an den Universitäten Baden-Württembergs waren 2021 weiblich besetzt – so die jüngsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes. 25 Jahre zuvor lag der Frauen-Anteil bei lediglich 5,5 Prozent. Vor 100 Jahren war sogar diese Zahl noch unvorstellbar: Im Jahr 1923 wurde erstmals in Deutschland eine Frau auf eine ordentliche Professur berufen – die Chemikerin und Botanikerin Margarete von Wrangell an der Universität Hohenheim.

Frauen wie Margarete von Wrangell legten den Grundstein dafür, dass Frauen in der



Wissenschaft immer sichtbarer und erfolgreicher werden. Das hebt der Rektor der Universität Hohenheim Prof. Dr. Stephan Dabbert in seiner Begrüßung an der Jubiläumsfeier hervor. „Entscheidend ist jedoch in der heutigen Zeit, dass wir uns aktiv für die Gleichstellung einsetzen. Bei uns an der Universität Hohenheim wirken zum Beispiel die aktive Rekrutierung von Frauen und das Programm MentHo (Mentoring Hohenheim). Der Frauenanteil in der Professorenschaft lag bei uns 2021 mit 27,8 Prozent zwar sogar über dem Landesdurchschnitt, doch damit können wir uns nicht zufrieden geben.“

Trotz aller Fortschritte sieht auch Wissenschaftsministerin Petra Olschowski nach wie vor erheblichen Handlungsbedarf: „Ein Jahrhundert nach Deutschlands erster ordentlicher Professorin sind wir noch weit von einer Parität von Frauen und Männern in der Wissenschaft und an unseren Hochschulen entfernt – aber erfolgreiche Gleichstellung muss unser Ziel sein“, so Petra Olschowski. Der Blick über die deutschen Grenzen hinaus zeigt, dass selbst in den Ingenieurwissenschaften paritätische Frauenanteile möglich sind. „Gerade in den MINT-Fächern brauchen junge Frauen hierzulande mehr Vorbilder: Deshalb zählt jede zusätzliche Professorin. Für eine positive wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Baden-Württembergs sind wir auf unsere hochqualifizierten Frauen angewiesen!“ Das Land unterstütze diese Gleichstellungsziele unter anderem mit strukturellen Maßnahmen und individuellen Frauenförderprogrammen.

### **Namensgeberin für ein gleichstellungspolitisches Landesprogramm**

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim Prof. Dr. Ute Mackenstedt formuliert ehrgeizige Ziele: „Bei den Studierenden hatten wir im Wintersemester 2021/22 rund 58 Prozent Studentinnen, bei den Promovierenden lag der Frauenanteil bei 54 Prozent. Wir streben auch auf Ebene der Professur eine paritätische Besetzung an.“

Dr. Dagmar Höppel (VBWW) und Dr. Birgid Langer (LaKoG) betonen, dass es auch auf Landesebene – bei allen Erfolgen – noch Luft nach oben gibt. In der Vergangenheit sei das Margarete von Wrangell-Programm ein wertvoller Baustein zur Frauenförderung gewesen, das die Habilitation von qualifizierten Wissenschaftlerinnen fördert. Das Land Baden-Württemberg hatte es 1997 erstmals ausgeschrieben. „Das Landesprogramm hat seitdem viel zur Förderung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen beigetragen“, legt Dr. Höppel dar. „Rund 60 Prozent der Fellows haben eine Professur erhalten, 90 Prozent sind in der Wissenschaft verblieben.“

### **Margarete von Wrangells steiniger Weg zum Erfolg**

Margarete von Wrangells Pionierleistung sei beachtlich, erklärt Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, Historikerin an der Universität Heidelberg. „Sie war in erster Linie Wissenschaftlerin und nicht Frauenrechtlerin. Doch der Wert von Netzwerken, auch Frauennetzwerken, in denen sie sich engagierte, war ihr sehr bewusst. Sie waren eine Ressource für sie als erste ordentliche Professorin Deutschlands. Als erste Frau in dieser Position hatte sie gegen massiven Widerstand zu kämpfen.“

„Von Wrangells Forschung, unter anderem mit Nobelpreisträgerin Marie Curie, erregte großes Aufsehen, so dass sie 1920 an der Landwirtschaftlichen Hochschule Hohenheim habilitiert wurde“, berichtet die Expertin. „Doch ihre Forschungsleistung war nicht der

alleinige Grund für ihre spätere Berufung: Die Düngemittel-Industrie stellte der Reichsregierung 75 Millionen Mark zur Errichtung eines Instituts für Pflanzenernährung zur Verfügung – gebunden an die Person von Wrangells.“

Als sie verlangte, auch einen ordentlichen Lehrstuhl übertragen zu bekommen, regte sich Widerstand im Hohenheimer Lehrerkonvent. Ihre späteren Kollegen bezweifelten bei einer Senatssitzung, „ob eine Frau in der Lage sei, ein Institut mit größerem männlichen Personal zu leiten.“ Anfeindungen gab es auch auf fachlicher Ebene: Kurz vor ihrer Ernennung wurden Plagiats-Vorwürfe laut, die jedoch im Sande verliefen.

Margarete von Wrangell machte daraufhin ihren Einfluss in Berlin geltend und übergab damit den Hohenheimer Lehrerkonvent. „Das württembergische Ministerium reagierte: Hohenheim erfuhr zuerst aus der Presse von einem Erlass, nach dem von Wrangell mit Wirkung vom 1. Januar 1923 zur ordentlichen Professorin ernannt worden sei.“ Sie war für lange Zeit die einzige in Hohenheim – erst 1974 gab es mit Prof. Dr. Leonore Blosser-Reisen wieder eine ordentliche Professorin an dieser Universität.

### **Wegweisende Forschung, die noch heute aktuell ist**

„Margarete von Wrangells Herz schlug ganz und gar für die Wissenschaft – und ihre Erkenntnisse waren richtungsweisend“, betont Prof. Dr. Torsten Müller. Er leitet das Fachgebiet Düngung und Bodenstoffhaushalt an der Universität Hohenheim. Zusammen mit Prof. Dr. Uwe Ludewig vom Fachgebiet Ernährungsphysiologie der Kulturpflanzen steht er damit in der Nachfolge der Pionierin.

Von Wrangell beschäftigte sich vornehmlich mit Phosphor – neben Stickstoff eines der wichtigsten Elemente für Düngemittel. „Sie erkannte, dass schwer lösliche Phosphate im Boden in pflanzenverfügbare Formen umgewandelt werden können“, erklärt der Agrarwissenschaftler. „Aufgrund dieser Erkenntnis konnte die Phosphatdüngung in Deutschland reduziert und optimiert werden. Das machte die deutsche Landwirtschaft damals unabhängiger von importierten Rohphosphaten.“

Denn Phosphat ist ein endlicher Rohstoff. Noch heute kommt die landwirtschaftliche Produktion weltweit nicht ohne zusätzliches Phosphat aus, das in natürlichen Lagerstätten abgebaut werden muss. „Gelingt es nicht, diese Ressource nachhaltiger zu nutzen, steuert die Menschheit auf eine ernste Krise zu. Phosphor ist als Nährstoff für Pflanzen, Tiere und Menschen unersetzlich.“

Die Universität Hohenheim arbeitet daher noch heute in zahlreichen Projekten daran, Phosphat ressourcenschonend einzusetzen und aus nachhaltigen Quellen zu gewinnen – aus Bioabfällen, häuslichem Abwasser oder Gärresten aus der Biogasanlage. „Unser Ziel ist eine nachhaltige Kreislaufwirtschaft im Sinn der Bioökonomie“, schließt Prof. Dr. Müller.

### **HINTERGRUND: Zur Person Prof. Dr. Margarete von Wrangell**

Die deutsch-baltische Adlige Margarete von Wrangell kommt am 7. Januar 1877 in Moskau auf die Welt und wächst in Reval (heute Tallinn) in Estland auf. Zunächst wird sie Lehrerin für Naturwissenschaften, doch dies füllt sie nicht aus. Ihre Berufung findet sie durch den

Besuch eines Ferienkurses in Botanik an der Universität Greifswald. Sie schreibt sich als eine der ersten Studentinnen an der Universität Tübingen ein und promoviert 1909 in Chemie.

Anschließend forscht sie unter anderem mit dem Nobelpreisträger Sir William Ramsay in London und der Nobelpreisträgerin Marie Curie in Paris. 1912 übernimmt sie die Leitung der Versuchsstation des Estländischen Landwirtschaftlichen Vereins in Reval.

Während der russischen Oktoberrevolution flieht sie 1918 an die Landwirtschaftliche Hochschule Hohenheim, wo sie 1920 habilitiert wird. Es ist die erste Hohenheimer Habilitation überhaupt. In ihrer Forschung beschäftigt sie sich intensiv mit dem Einsatz von Mineraldüngern und erwirbt sehr schnell ein beachtliches wissenschaftliches Renommee. Dabei gilt ihr Hauptaugenmerk dem Phosphat – damals wie heute ein knapper Rohstoff.

1921 erhält die Reichsregierung 75 Mio. Mark von der Düngemittel-Industrie zur Errichtung eines Instituts für Pflanzenernährung. Dieser Fonds ist an Margarete von Wrangell gebunden. Gegen den Widerstand mancher Hohenheimer Professoren wird sie 1923 nicht nur Institutsleiterin, sondern entsprechend ihrer Forderung auch zur ersten ordentlichen Professorin Deutschlands berufen. Ihr Institut leitet sie bis zu ihrem frühen Tod am 31. März 1932. Noch heute bildet es, mittlerweile aufgegangen im Institut für Kulturpflanzenwissenschaften, eine wichtige Säule der agrarwissenschaftlichen Forschung an der Universität Hohenheim.



Der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, eröffnet den Festakt.  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



v.l.: Dr. Dagmar Höppel (VBWW), Prof. Dr. Ute Mackenstedt (Universität Hohenheim) und Dr. Birgid Langer (LaKoG)  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



Prof. Dr. Katja Patzel-Mattern, Historikerin an der Universität Heidelberg  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



Prof. Dr. Torsten Müller, Fachgebiet Düngung und Bodenstoffhaushalt an der Universität Hohenheim.  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



Wissenschaftsministerin Petra Olschowski MdL  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Astrid Untermann



Margarete von Wrangell – 1923 wurde sie als erste Frau in Deutschland auf eine ordentliche Professur berufen. Sie gründete an der Universität Hohenheim das Institut für Pflanzenernährung.  
Bildquelle: Universität Hohenheim

*Text: Elsner*

# EI-nfach genial: Studentinnen erfinden essbare Verpackung aus alten Eierschalen [26.04.23]

**Preisgekröntes Produkt aus Uni Hohenheim: Folie aus alten Eierschalen besticht als Verpackung für Tütensuppen, lässt sich mitessen & liefert wertvolle Zusatz-Proteine**

**Video zu Produkt & Siegerteam: [www.youtube.com/watch](http://www.youtube.com/watch)**

Fertiggerichte wie Ramen sind ideal, um schnell den Hunger zu stillen: Tüte auf, umrühren – fertig! Gleichzeitig produzieren die schnellen Snacks jedoch eine Menge umweltschädlichen Plastikmüll. Um dieses Problem anzugehen, krepelte das studentische Team EDGGY von der Universität Hohenheim in Stuttgart die Ärmel hoch – und entwickelte essbare Verpackungen aus Eierschalen und anderen pflanzlichen Rohstoffen. Der Clou: Im heißen Wasser lösen sie sich einfach mit auf – und können als zusätzlicher Protein-Boost mitgegessen werden. Für diese nachhaltige und innovative Idee erhielten die fünf Studentinnen bei der EIT Food Reuse2Repack Challenge den Preis für die innovativste Idee und ein mit 1.200 EUR dotiertes Preisgeld. Video zu Produkt & Siegerteam: [www.youtube.com/watch](http://www.youtube.com/watch)



[Lecker-hippe Asia-Nudeln sollten mit Proteinen statt mit Plastik-Müll bereichern – mit dieser Überzeugung entwickelten 5 Studentinnen der Uni Hohenheim eine essbare Lebensmittelfolie aus recycelten Eierschalen, die sich in heißem Wasser einfach auflöst. V.l.n.r.: Cora Schmetzer, Alena Fries, Paulina Welzenbach, Lina Obeidat und Bahar Abrishamchi | Bildquelle: EDGGY / Cora Schmetzer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Trocken sieht die ca. 4 auf 2 Zentimeter große Tüte aus wie normales Plastik. Doch nur ein bisschen heißes Wasser ist genug, innerhalb von Sekunden ist nichts mehr von ihr zu sehen.

Kein umweltschädlicher Plastikmüll beim Snacken. Und „Durch die Verwendung von Proteinen ist unsere Verpackung sogar richtig gesund!“, erklärt Lina Obeidat, die an der Universität Hohenheim im Masterstudiengang Lebensmittelwissenschaft studiert.

Die zündende Idee kam Obeidat beim Kochen mit ihrer Mutter: „Wir hatten für unser Gericht auch Eier aufgeschlagen. In dem Moment, als ich die Schalen wegwerfen will, durchfährt mich die Idee: Was das Ei schützt, müsste doch auch als Verpackung taugen, oder?“

## **Der Name ist Programm: Eierschalen und Cutting EDGE-Research**

In ihrem Studienmodul findet Obeidat vier Mitstreiterinnen, die sich von der Idee anstecken lassen. Als Team EDGGY treten Alena Fries, Bahar Abrishamchi, Paulina Welzenbach, Cora Schmetzer und Lina Obeidat bei der EIT Food Solutions: Reuse2Repack Challenge an. Bei dem Wettbewerb geht es darum, eine biobasierte Verpackungslösung aus Lebensmittelabfällen zu entwickeln.

Ihre Idee und ihr Anspruch spiegeln sich auch in ihrem Produktnamen wieder: Cutting EDGE-Research und die Verwendung von EGGs.

## **Von Erfolgen und Rückschlägen: Forschung erleben – und erfolgreich sein**

Bis zum Erfolg sollten jedoch noch 9 Monate vergehen. „Vor den ersten Experimenten haben wir erst einmal umfangreich Fachliteratur gepaukt“, erinnert sich Alena Fries „Das Ganze war definitiv kein linearer Prozess. Im Labor haben wir unsere Herangehensweise immer wieder überprüft, die Methoden angepasst und die Ergebnisse analysiert. Bspw. haben wir einmal mit Stärke experimentiert, das aber wieder verworfen: Die Verpackung ist einfach viel zu hart geworden.“

Oder den Trockenprozess untersucht: „Wann ist es zu nass, wann zu trocken? So haben wir ständig an den Rädchen gedreht und jeden Prototyp auf Stärken und Schwächen untersucht – bis wir schließlich das beste Ergebnis erzielt haben.“

Und das ist genial simpel: „Unsere Verpackungen bestehen aus einer einfachen Mischung aus pflanzlichem Eiweiß, Eierschalen und strukturgebenden Weichmachern wie Wasser“, erklärt Bahar Abrishamchi. „Nichts Ausgefallenes oder Kompliziertes – aber es funktioniert.“

## **Von der Challenge zum eigenen StartUp?**

„Die Herstellung dieses Verpackungsmaterials war eine ebenso bereichernde wie herausfordernde Reise“, erinnert sich Cora Schmelzer. „Die Resuse2Repack Challenge hat es uns ermöglicht, einen Forschungskreislauf zu durchleben und gleichzeitig unsere eigenen unternehmerischen Fähigkeiten zu erwerben, die in vielen verschiedenen Lebensbereichen angewendet werden können.“

Die Challenge ist nun vorbei, EDGGY hat den Preis für die innovativste Idee gewonnen und sich bereits im November in Rom dafür ehren lassen. Sind das Produkt und das Team damit zu Ende? Nein, sagen alle fünf. Und Paulina Welzenbach fügt hinzu: „Unser Produkt kann und muss noch verbessert werden, und das wollen wir auch weiterverfolgen, vielleicht sogar unser eigenes StartUp gründen.“

Trotzdem sind sie schon jetzt stolz, dass „wir von EDGGY eine Idee entwickelt haben, die den Plastikmüll reduzieren kann. Und wir sind gespannt, was die Zukunft für uns auch weiterhin bereithält.“

## **HINTERGRUND: EIT Food Solutions**

### **Reuse2Repack Challenge – Rethinking food packaging for regenerating resources**

Die Klimakrise, Umweltverschmutzungen, aber auch die Erschöpfung und Verknappung der Ressourcen erfordern neue, innovative Denkweisen: Vom Design von Verpackungen beim Recycling bis zu neuen Wegen der Herstellung von Verpackungsmaterial. Um diese neuen Denkweisen und Wege zu entwickeln, rief EIT Food, eine sogenannte Wissens- und Innovations-Gemeinschaft (knowledge & innovation community) der Europäischen Union, Studierende zur Reuse2Repack Challenge 2022 auf. Unterstützt wurden die Teams über einen Zeitraum von neun Monaten von Mentor:innen aus der Universität und Industrie.

Mehr zu EIT Food: <https://www.eitfood.eu/>

## **HINTERGRUND: Gründungsförderung an der Universität Hohenheim**

Die Universität Hohenheim bietet ein breitgefächertes Konzept zur Gründungsförderung an. Ein zentrales Element dabei ist das Innovation Greenhouse – einem Treibhaus für Ideen und Innovationen mit eigenen Räumlichkeiten auf dem Universitätscampus. Es ist Showroom und Co-Working-Space für Gründungsinteressierte, bietet ein FabLab, um Ideen schnell in Prototypen umzusetzen, Workshops und Pitching-Events – kurzum: eine lebendige Gründungskultur. Das Hohenheimer Leitthema Bioökonomie spielt dabei immer eine besondere Rolle.

Mehr zum InnoGreenhouse: <https://inno-greenhouse.uni-hohenheim.de/>

**Video zu Produkt & Siegerteam:** <https://www.youtube.com/watch?v=Ls19GbmN4qk>



Mach was mit Müll: Ausgangsstoffe und Endprodukte des preisgekrönten EDGGY-Projektes  
Bildquelle: EDGGY / Cora Schmetzer



Am liebsten 100% plastikfrei: Verpackungsvorschlag des EDGGY-Teams.  
Bildquelle: Universität Hohenheim/Oliver Reuther



Klassische Ramen-Suppe und 100% plastikfreie EDGGY-Verpackungs-Alternative.  
Bildquelle: unger+



Ihr Name ist Programm: Das Team „EDGGY“ verbindet EGGs und Cutting EDGE-Research. V.l.n.r.: Cora Schmetzer, Lina Obeidat, Bahar Abrishamchi, Paulina Welzenbach und Alena Fries  
Bildquelle: Universität Hohenheim/Oliver Reuther



So simple & genial: Sie sind schon jetzt stolz, dass „wir von EDGGY eine Idee entwickelt haben, die den Plastikmüll reduzieren kann.“  
Bildquelle: Universität Hohenheim/Oliver Reuther

*Text: Schmid*



# Mit Hohenheimer Expertise: Beirat Nachhaltige Bioökonomie startet in zweite Berufungsphase [26.04.23]

Das Land Baden-Württemberg hat drei Expert:innen der Universität Hohenheim im Amt bestätigt. Chief Bioeconomy Officer Prof. Dr. Iris Lewandowski bleibt zusammen mit Dr. Markus Wolperdinger vom Fraunhofer IGB Vorsitzende des hochkarätig besetzten Expertengremiums.



[Prof. Dr. Iris Lewandowski, alte und neue Co-Vorsitzende des Beirats Nachhaltige Bioökonomie | Bildquelle: Universität Hohenheim / Florian Gerlach | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die 2019 verabschiedete Landesstrategie „Nachhaltige Bioökonomie Baden-Württemberg“ will zum Schutz natürlicher Ressourcen, der Biodiversität sowie des Klimas beitragen und Innovationen begünstigen. Ziel ist die biologische Transformation der Wirtschaft hin zu einer nachhaltigen Bioökonomie. Für Begleitung, Beratung und Weiterentwicklung wurde bereits 2020 ein hochkarätig besetzter Bioökonomiebeirat berufen. Zum Start der zweiten Umsetzungsphase steht das Expertenteam in leicht veränderter Zusammensetzung erneut zur Verfügung. Die beiden bisherigen Vorsitzenden wurden heute in Mannheim (26.04.) in der ersten Sitzung bestätigt: Prof. Dr. Iris Lewandowski von der Universität Hohenheim sowie Dr. Markus Wolperdinger vom Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik IGB.

Prof. Iris Lewandowski betont: „Die gemeinsame Arbeit im Bioökonomiebeirat und der Austausch mit den Landesministerien ist sehr konstruktiv. Daher freue ich mich darauf, in einer weiteren Amtsperiode als Co-Vorsitzende des Bioökonomiebeirats – zusammen mit meinem Kollegen im Vorsitz, Dr. Markus Wolperdinger – den Ausbau einer nachhaltigen Bioökonomie in der dafür international bekannten Leitregion Baden-Württemberg weiter voranzubringen.“

Dr. Markus Wolperdinger sagt: „Ich freue mich sehr darüber, als Co-Vorsitzender des Beirats die Landesregierung gemeinsam mit meiner Kollegin Iris Lewandowski in Fragen der Bioökonomie auch in der neuen Ratsperiode beraten zu dürfen. Mit den im Bioökonomiebeirat vereinten Experten steht der Landesregierung und den federführenden Ministerien UM und MLR breite fachliche Kompetenz und praktische Erfahrung zur Verfügung. Diese Expertise wird der Rat in die Weiterentwicklung und Umsetzung der Landesstrategie in enger Abstimmung mit den beteiligten Ministerien auch in der kommenden

Ratsperiode einbringen.“

## **Wissen aus allen Bereichen der Bioökonomie**

Für das erfolgreiche Umsetzen und die Weiterentwicklung der Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie müssen Einzeldisziplinen vernetzt sowie Expertinnen und Experten aus allen Bereichen der Bioökonomie ihr Wissen einbringen. Der Bioökonomiebeirat hat dies erfolgreich in seiner ersten Berufenungsperiode umgesetzt und seine Empfehlungen bereits in einem umfangreichen Positionspapier an die Landesregierung übergeben. Nun soll das erneut berufene Gremium die zweite Umsetzungsphase bis Ende 2024 weiterhin mitprägen. 2023 steht die Weiterentwicklung der Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie an.

Der Beirat zählt 18 Expertinnen und Experten. Zwölf Mitglieder setzen ihre bisherige Arbeit fort – darunter neben Prof. Dr. Lewandowski auch Prof. Dr. Regina Birner und Prof. Dr. Andreas Pyka von der Universität Hohenheim. Sechs sind neu hinzugekommen und bereichern das Gremium um ihre Expertise aus den Bereichen der Kommunalverwaltung, den Unternehmen, der nachhaltigen Erzeugung und intelligenten Nutzung von Biomasse und der Entsorgungsbranche: Dr. Peter Risser, Südzucker AG; Dr. Tobias Wolfinger, Technikum Laubholz GmbH; Dr.-Ing. Hannes Spieth, Umwelttechnik BW; Katja Deschner, AVR Kommunal AöR; Michail Ginsburg, PreZero/Out-Nature Startup; Dr. Doris Wittneben, Metropolregion Rhein-Neckar GmbH.

Der Beirat begleitete heute (26.4.) auf der Bundesgartenschau in Mannheim die Eröffnung des „Erlebnisraumes Bioökonomie“ durch Umwelt-Staatssekretär Andre Baumann und den Ministerialdirigenten Knut Tropf vom Landwirtschaftsministerium. Das ist ein vom UM und MLR gefördertes Projekt der Landesagentur BIOPRO GmbH sowie weiterer Partner. Auch hierzu hatte der Beirat Empfehlungen eingebracht.

## **Ergänzende Informationen**

Die Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie Baden-Württemberg wurde gemeinsam vom Ministerium für Umwelt, Klima und Energiewirtschaft und dem Ministerium für Ernährung, Ländlichen Raum und Verbraucherschutz im Juni 2019 vorgestellt. Sie soll die Entwicklung nachhaltiger und zukunftsfähiger Wirtschaftsformen unter Nutzung von biologischen Ressourcen, biologischen Verfahren und biologischem Wissen voranbringen. Denn die Natur bietet viele Lösungen, wie wir in Zukunft klimafreundlich und ressourcenschonend wirtschaften können.

Ein dem Ministerrat Ende 2022 vorgelegter Zwischenbericht des Bioökonomiebeirats bestätigt die [erfolgreiche bisherige Umsetzung der Maßnahmen](#).

Weitere Informationen zur Landesstrategie Nachhaltige Bioökonomie Baden-Württemberg sind auf der [Infoplattform der Landesstrategie](#) sowie auf der [Internetseite des Umweltministeriums](#) sowie der [Internetseite des Landwirtschaftsministeriums](#) abrufbar.

## **HINTERGRUND: Bioökonomie an der Universität Hohenheim**

Bioökonomie ist das Leitthema der Universität Hohenheim in Forschung und Lehre – übergreifend über alle drei Fakultäten. Um diesen Schwerpunkt strategisch weiterzuentwickeln, hat die Universität Hohenheim die Chief Bioeconomy Officer (CBO) berufen. Das Thema gezielt und nachhaltig an der Universität umzusetzen, ist Aufgabe des Forschungszentrums für Bioökonomie.

International vernetzt ist die Universität Hohenheim unter anderem über die European Bioeconomy University (EBU), in der sie sich mit fünf anderen in der Bioökonomie führenden Universitäten Europas zusammengeschlossen hat. Der Umbau der Wirtschaft zur Bioökonomie erfordert vor allem aber auch eine neue Generation von Fachkräften. Die Universität Hohenheim sieht es deshalb als gesellschaftliche Aufgabe, ihre Expertise in spezifischen Bachelor- und Master-Studiengängen an Studierende zu vermitteln.

Mehr Infos: <https://biooekonomie.uni-hohenheim.de/>



Prof. Dr. Iris Lewandowski, alte und neue Co-Vorsitzende des Beirats Nachhaltige Bioökonomie  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Florian Gerlach



Prof. Dr. Regina Birner  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler



Prof. Dr. Andreas Pyka  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Carmen Moosmann

*Text: UM / Elsner*

# **CEWS-Hochschulranking: Uni Hohenheim bleibt auf Platz 1 bei Gleichstellung in BaWü [22.06.23]**

**Landesunis holen auf: Aktuell insgesamt 4 Landesunis bei Frauenförderung vorne, so die 11. Auswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS**

**Der Frauenanteil unter Wissenschaftler:innen wächst und beschert der Universität Hohenheim in Stuttgart erneut einen bundesweiten Spitzenplatz in dieser Kategorie. Insgesamt platzierte sich die Universität Hohenheim in zwei von sechs Kategorien in der Spitzengruppe, in vier weiteren im Mittelfeld. Vergleichbare Erfolge können die Universitäten Heidelberg, Freiburg und Tübingen aufweisen. Die Platzierungen fußen auf einer Auswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) für das 11. CEWS-Hochschulranking. Die Studie rankt den absoluten Frauenanteil im Stichjahr 2021 und vergleicht die relativen Zuwächse der Jahre 2019 bis 2021 mit dem der vorherigen drei Jahre. Noch aktuellere Zahlen wird die Uni Hohenheim am 14. Juli 2023 bei der Vorstellung des Jahresberichtes der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlichen. Vollständiges CWUR-Ranking unter: [www.gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik](http://www.gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik)**



Vor allem beim wissenschaftlichen Nachwuchs betreibt die Universität Hohenheim eine besonders erfolgreiche Gleichstellungs-Politik. Im Stichjahr 2021 wurde jede dritte Habilitation von einer Habilitandin abgelegt. Bei den Junior-Professuren betrug der Professorinnen-Anteil sogar zwei Drittel. In dieser Kategorie gehört die Universität Hohenheim zu den 10 erfolgreichsten Universitäten in Deutschland.

Insgesamt stellten Wissenschaftlerinnen im Betrachtungszeitraum 2019-2021 ziemlich genau die Hälfte des wissenschaftlichen Personals an der Universität Hohenheim (50,21%). Im Jahr 2016 waren es noch 45,18% gewesen. Bundesweit gehört die Universität Hohenheim damit zu den TopTen der Universitäten mit den höchsten Zuwachsraten.

Auch beim Anteil der Professorinnen liegt die Universität Hohenheim seit Jahren deutlich über dem Landesdurchschnitt. Aktuelle Zahlen aus dem Jahr 2022 wird die Uni Hohenheim am 14. Juli 2023 bei der Vorstellung des Jahresberichtes der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlichen.

## HINTERGRUND: CEWS-Ranking

Das CEWS-Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung stützt sich auf die derzeit aktuellsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes und unterscheidet zwischen Universitäten, Fach- und Verwaltungshochschulen sowie künstlerischen Hochschulen. Ziel des Hochschulrankings ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen. Alle Infos zum aktuellen Ranking: <https://www.gesis.org/cews/cews-publikationen/cewspublik>

*Text: Klebs*

# Erfolgreich zertifiziert: Universität Hohenheim ist „vielfaltsgerecht“ [28.06.23]

**Diversity-Management: Pilot-Audit „vielfaltsgerechte hochschule“ zertifiziert  
Universität Hohenheim als eine der ersten beiden Universitäten**

**Geschlecht und geschlechtliche Identität, Familiensituation, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten oder sozialer Herkunft: Die Universität Hohenheim in Stuttgart sieht Vielfalt als Potenzial und setzt sich aktiv gegen Diskriminierung jeglicher Art ein. Als eine der ersten beiden Universitäten deutschlandweit erhielt sie für ihr nachhaltiges Engagement in Sachen Diversity jetzt das Zertifikat zum „audit vielfaltsgerechte hochschule“. Durchgeführt wird das Entwicklungsaudit von der berufundfamilie Service GmbH, die auf eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zurückgeht. Verbunden mit der erfolgreichen Auditierung ist ein konkretes Handlungsprogramm für die kommenden drei Jahre.**



[Vielfalt als Potenzial: Universität Hohenheim strebt nachhaltiges Diversity-Management an | Bildquelle: NDABCREATIVITY - stock.adobe.com | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Unsere Gesellschaft ist vielfältig – doch gibt es auch für alle Menschen die gleichen

Chancen? Mit der Teilnahme am „audit vielfaltsgerechte hochschule“ will sich die Universität Hohenheim genau dafür einsetzen.

„Wir sind davon überzeugt, dass Wertschätzung von Vielfalt für eine Demokratie unverzichtbar ist. Als Bildungseinrichtung sehen wir uns hierbei in besonderer Verantwortung. Zugleich sehen wir Toleranz, Respekt und Chancengleichheit als wichtige Erfolgsfaktoren für exzellente Forschung und Lehre sowie die Gewinnung von Fachkräften an“, erklärt Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert die Motivation für die Teilnahme.

### **Universität strebt nachhaltigen Kulturwandel an**

Mit der Zertifizierung will die Universität Hohenheim aber nicht nur ein äußerliches Zeichen setzen, sondern vor allem daran arbeiten, den eigenen Ansprüchen im Alltag noch besser gerecht zu werden. Ziel des Entwicklungsaudits ist ein strukturierter Prozess, um Schwachpunkte und Potenziale zu identifizieren, konkrete Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen und so einen nachhaltigen Kulturwandel zu fördern.

„Aus unserem langjährigen Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern wissen wir: Benachteiligungen haben oft komplexe Ursachen und lassen sich nicht ohne Weiteres aus der Welt schaffen. Umso wichtiger ist es genau hinzusehen, systematisch vorzugehen und einen langen Atem zu beweisen. Dies wollen wir im Rahmen eines nachhaltigen Diversity-Managements tun“, betont die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Hohenheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, die das Audit seitens der Universität federführend begleitet.

### **ToDo-Liste für die kommenden drei Jahre**

Eine Grundlage hierfür bietet ein Handlungsprogramm, das die Universität im Zuge ihrer Zertifizierung erarbeitet hat. An zwei vorbereitenden Strategie-Workshops und Vertiefungsgesprächen beteiligt waren Studierende und Beschäftigte aller Statusgruppen und Fakultäten sowie die Universitätsleitung und das Gleichstellungsbüro, das künftig den Namen „Büro für Gleichstellung und Diversität“ tragen wird.

Für die kommenden drei Jahren hat sich die Universität unter anderem folgende Maßnahmen vorgenommen:

- Erstellung einer Website „Wegweiser Diversität“, die dabei hilft alle relevanten Anlaufstellen und Informationen besser zu finden
- Barrierefreie Gestaltung der Universitäts-Homepage
- Entwicklung eines uniinternen Monitorings zur Diversität
- Einführung einer Richtlinie für gendergerechte Sprache
- Workshops und Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften
- Anpassung der Kinderfeuerwehr und der Hohenheimer Campusferien an aktuelle Bedürfnisse
- Ausweitung des Onboarding-Prozesses mit Berücksichtigung besonderer Problemlagen, um neuen Beschäftigten den Start zu erleichtern
- Kooperation mit dem Verein Arbeiterkind e.V., um Studieninteressierten und Studierenden aus bildungsfernen Familien den Einstieg an der Universität zu erleichtern

- Stärkung des Buddy-Systems für ausländische Studierende
- Ausweitung der psychologischen Beratung mit Fokus auf erweiterte Zielgruppen
- Entwicklung von Maßnahmen, um die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten zu verbessern

Eine neue Senatskommission Diversität soll die Umsetzung der Maßnahmen begleiten, an ihrer weiteren Ausgestaltung mitarbeiten und Prioritäten setzen. Die Kommission soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt ins Leben gerufen werden.

Bei der Umsetzung der Maßnahmen im Alltag sind alle Bereiche an der Universität gefragt. Die Koordination des Diversity-Managements übernimmt das „Büro für Gleichstellung und Diversität“. Im Zuge einer kostenneutralen Umstrukturierung in den kommenden Jahren soll hierfür ein:e Referent:in für Diversität die Arbeit aufnehmen.

In drei Jahren ist eine Re-Auditierung geplant. Dabei werden umgesetzte Maßnahmen überprüft und ein neues Handlungsprogramm erarbeitet.

### **Hintergrund Pilot-Audit**

Das „audit vielfaltsgerechte hochschule“ bzw. „audit berufundvielfalt“ wird 2023 zum ersten Mal von der berufundfamilie Service GmbH durchführt. An dem Pilotprozess nahmen die Universitäten Hohenheim und Paderborn sowie die WFB Wirtschaftsförderung Bremen GmbH teil. Alle drei Organisationen wurden jetzt als erste mit dem zugehörigen Zertifikat ausgezeichnet, das eine Laufzeit von drei Jahren hat.

Das Audit stellt für Organisationen jeglicher Form und Größe einen ganzheitlichen Prozess zur Verfügung, mit dem Potenziale von Vielfalt identifiziert werden sowie das Diversity-Management systematisiert, gesteuert und nachhaltig (weiter-) entwickelt wird. Die Programme sind als Entwicklungsaudits angelegt und sollen als Motor für einen dauerhaften Kulturwandel dienen.

### **Hintergrund: berufundfamilie Service GmbH**

Die berufundfamilie Service GmbH, die auf eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zurückgeht, ist Dienstleister und Think Tank im Themengebiet Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben.

Ihr zentrales Angebot ist das „audit berufundfamilie“ bzw. „audit familiengerechte hochschule“. Seit 1998 wurden über 1.900 Organisationen mit dem Zertifikat zum Audit ausgezeichnet. Basierend auf über 25-jähriger Erfahrung in der Organisationsentwicklung erweiterte berufundfamilie das Angebot 2023 um das „audit berufundvielfalt“ bzw. „audit vielfaltsgerechte hochschule“.

*Text: Leonhardmair*

# Presse-Einladung:

## Universität Hohenheim präsentiert

### Jahresberichte [10.07.23]

**Fr 14. Juli 2023, 10:30–12:30 Uhr: Hochschulöffentliche Sitzung des Senats und des Universitätsrats / Ort: Euro-Forum, Katharinasaal, Kirchnerstr. 3. 70599 Stuttgart**

**Erfolge, Herausforderungen und Zukunftsstrategien: Die Universität Hohenheim in Stuttgart ist auf dem Weg in die Zukunft. 2022 bescherte die Rückkehr auf den Campus nach dem Auslaufen der Corona-Pandemie Momente der besonderen Freude. Gleichzeitig sah sich auch die Universität Hohenheim mit den Auswirkungen des russischen Überfalls auf die Ukraine konfrontiert. In der daraus resultierenden Energiekrise bewies sie Zusammenhalt und Resilienz. Nicht zuletzt hat die Universität mit einem neuen Struktur- und Entwicklungsplan Weichen gestellt: Er setzt Impulse für eine nachhaltige und resiliente Zukunft. Am Freitag, den 14. Juli 2023, von 10:30–12:30 Uhr stellen Rektor, Gleichstellungsbeauftragte und Universitätsrat ihre Jahresberichte vor.**



[Die Universität Hohenheim lädt zur Vorstellung der Jahresberichte 2022 ein.](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim / Dorothea Elsner | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die gemeinsame Sitzung von Senat und Universitätsrat der Universität Hohenheim umfasst die folgenden Tagesordnungspunkte:

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

Die Präsentation der Jahresberichte ist hochschulöffentlich. Pressevertreter:innen sind herzlich eingeladen.

*Text: Elsner*



# Jahresbericht Gleichstellung: Parität bis Promotion – überdurchschnittlich bei Professuren [14.07.23]

**Uni Hohenheim mit hohem Frauenanteil / Ziel: Parität auch bei Professuren / Kernproblem Kinderbetreuung – Appell an Politik / Engagement für Gleichstellung und Diversität**

„Bei den Studierenden über die Absolventinnen bis zu den Promovierenden haben wir an der Universität Hohenheim im Durchschnitt rund die Hälfte Frauen“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Nachholbedarf gibt es bei den Professuren, obwohl die Universität Hohenheim in Stuttgart über dem Landesdurchschnitt liegt. Ein Hindernis sei die schwierige Situation bei der Kinderbetreuung: Die Gleichstellungsbeauftragte appelliert an Kommunen und Politik, bei diesem Thema nachzubessern.



[Parität auf allen Karrierestufen bis einschließlich Promotion, bei den Professuren über dem Landesdurchschnitt – das hat die Universität Hohenheim in Sachen Gleichstellung bereits erreicht. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Parität auf allen Karrierestufen bis einschließlich der Promotion – das hat die Universität Hohenheim in Sachen Gleichstellung bereits erreicht. „Und bei den Professuren liegen wir mit 27,2 Prozent deutlich über dem Landesdurchschnitt von 24,1 Prozent“, stellt Prof. Dr. Mackenstedt fest.

Ein Grund für das gute Abschneiden: „Wir bieten familienfreundliche Rahmenbedingungen für Studium oder Prüfungen“, führt Prof. Dr. Mackenstedt aus. „Auch flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Regelungen sind gegeben.“ Hohenheim war die erste Hochschule in Baden-Württemberg, die das Audit „Familiengerechte Hochschule“ erhalten hat. Inzwischen hat sie ein Dauerzertifikat.

Doch die Universität Hohenheim will mehr. Um auch auf der Ebene der Professuren dem Ziel Parität näherzukommen, müsse vor allem ein Kernproblem gelöst werden: die Kinderbetreuung. „Das Thema wird bei fast allen Berufungsverhandlungen angesprochen und erschwert auch Bleibeverhandlungen“, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt. Doch die Lösung läge nicht in der Hand der Universität.

## **Kinderbetreuung bleibt Problem bei Berufungen – Appell an Kommunen und Politik**

Ein Problem ergibt sich aus der Randlage Hohenheims. „Kita-Plätze dürfen nur von Personen beansprucht werden, die innerhalb der Stadtgrenzen wohnen. Viele Hohenheimer Eltern sind jedoch in den umliegenden Gemeinden zu Hause, sie haben keine Betreuungsmöglichkeit an der Universität.“

Weitere Hindernisse sind die knappen Betreuungsplätze für Kinder unter 3 Jahren und die Tatsache, dass der gesetzliche Anspruch auf Kinderbetreuung lediglich sechs Stunden täglich umfasst. „Das ist für Studierende oder Forschende nicht ausreichend“, so Prof. Dr. Mackenstedt. „Wir appellieren daher an die Gemeinden und an die Politik, bei diesen massiven Einschränkungen nachzubessern.“

## **Erfolgreiches Professorinnenprogramm**

Die Universität Hohenheim möchte sich auch an der im November 2022 beschlossenen Fortsetzung des Professorinnenprogramms (Professorinnenprogramm 2030) beteiligen. Seit 2014 nimmt sie an diesen Bund-Länder-Programmen teil und hat in deren Rahmen zahlreiche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt.

„Ein Fonds für Ausfallzeiten unterstützt zum Beispiel Wissenschaftlerinnen, die wegen einer Schwangerschaft nicht mehr ins Labor dürfen“, erläutert Prof. Dr. Mackenstedt. „Insbesondere während der Pandemie war auch ein Abschlussprogramm für Doktorandinnen sehr nachgefragt. Frauen in Gremien konnten Personal zur Unterstützung erhalten. Und zusätzliche Personalmittel konnten bei Frauen auch ein Bestandteil des Berufsangebots darstellen, um die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen.“

Neu aufgestellt wurde im vergangenen Jahr das Mentoringprogramm MentHo. „Durch die Corona-Pandemie war die Zahl der Mentees ebenso eingebrochen wie die Kontakte zu Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Wir freuen uns, dass nun der Karrierebus wieder fahren kann.“ Ähnliches gilt auch für die Campus-Ferien und die Kinder-Feuerwehr, die derzeit neu ausgerichtet werden.

## **Vorreiterin: „Audit vielfaltsgerechte Hochschule“ zertifiziert Diversität**

Die Universität Hohenheim hat sich jedoch nicht nur die Gleichstellung, sondern auch das Thema Diversität auf die Fahnen geschrieben. So war sie mit ihrem aktiven Einsatz für Diversität Vorreiterin: „Wir waren eine der Pilotinstitutionen, die im vergangenen Jahr die Zertifizierung des ‚audit vielfaltsgerechte Hochschule‘ von berufundfamilie Service GmbH gestartet haben“, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte. „Im Juni 2023 wurden wir als eine der ersten beiden Hochschulen bundesweit als vielfaltsgerechte Hochschule zertifiziert.“

Verbunden mit der erfolgreichen Auditierung ist ein konkretes Handlungsprogramm für die kommenden drei Jahre. So soll eine Senatskommission für Diversität eingerichtet werden, Maßnahmen erarbeiten und ein Diversitätskonzept entwickeln. 2022 wurde neben einer Befragung zum Thema Diversität das bisherige „Gleichstellungsbüros“ zum „Büro für

Gleichstellung und Diversität“ umstrukturiert. Darüber hinaus hat die Universität ein Leitfadensystem zur gendergerechten Sprache entwickelt.

*Text: Elsner*

## **Margarete von Wrangell: Öffentliche Jubiläums-Vorlesung & Filmserie [18.09.23]**

**Mo 25.9.2023, 20 Uhr: Vorlesung zu Ehren der ersten ordentlichen Professorin Deutschlands und Gründerin des Instituts für Pflanzenernährung an der Uni Hohenheim / Videos mit historischem Filmmaterial / [www.erste-professorin-deutschlands.de](http://www.erste-professorin-deutschlands.de)**

**Sie war die erste ordentliche Professorin Deutschlands und eine herausragende Wissenschaftlerin: Vor 100 Jahren gründete Prof. Dr. Margarete von Wrangell das Institut für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim. Sie leistete Pionierarbeit zur Phosphat-Versorgung der Pflanzen. Ihr zu Ehren richtet die Deutsche Gesellschaft für Pflanzenernährung (DGP) ihre diesjährige Jahrestagung an der Universität Hohenheim in Stuttgart aus. Die Jubiläums-Vorlesung ihres direkten Nachfolgers Prof. Dr. Uwe Ludewig am 25.9.2023 um 20 Uhr im Euro-Forum (Katharinasaal) ist öffentlich. Informationen rund um Margarete von Wrangell auch auf der Website [www.erste-professorin-deutschlands.de](http://www.erste-professorin-deutschlands.de).**



[Prof. Dr. Margarete von Wrangell, erste ordentliche Professorin Deutschlands und Gründerin des Instituts für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim.](http://www.erste-professorin-deutschlands.de) | Bildquelle: Universität Hohenheim | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Phosphor, neben Stickstoff eines der wichtigsten Elemente für Düngemittel, war Prof. Dr. Margarete von Wrangells wichtigstes Forschungsgebiet. Sie kam zu einem damals verblüffenden Ergebnis: Schwer lösliche Phosphate können im Boden in pflanzenverfügbare Formen umgewandelt werden. „Bei der Düngemittel-Industrie stieß dies auf großes Interesse,

denn die Landwirtschaft war damals stark von importierten Rohphosphaten abhängig“, erklärt Prof. Dr. Uwe Ludewig.

Der fünfte Nachfolger der Pionierin leitet das heutige Fachgebiet Ernährungsphysiologie der Kulturpflanzen am früheren Institut für Pflanzenernährung. „Das Thema war nach dem ersten Weltkrieg von solcher Bedeutung, dass die Düngemittel-Industrie 75 Millionen Mark für die Instituts-Gründung in Hohenheim zur Verfügung gestellt hat“, berichtet Prof. Dr. Ludewig. „Und da die Förderung an die Person Margarete von Wrangells gebunden war, hat man damals zähneknirschend akzeptiert, dass eine Frau das Institut leiten soll.“

Prof. Dr. von Wrangell setzte sogar eine nach damaligen Verständnis unerhörte Bedingung durch: Sie bestand auf einem ordentlichen Lehrstuhl anstelle eines Extraordinariats, also auf eine Professorenstelle mit Etat, Mitarbeiter:innen und Leitungsfunktionen. Die Institutsgründerin war damit die erste ordentliche Professorin Deutschlands.

### **DGP-Jahrestagung ehrt erste ordentliche Professorin und Institutsgründerin**

Zu Ehren der außergewöhnlichen Wissenschaftlerin und des 100. Jahrestages ihrer Berufung richtet die Deutsche Gesellschaft für Pflanzenernährung ihre diesjährige Jahrestagung an der Universität Hohenheim aus. Neben den Beiträgen für Fachpublikum wird es eine öffentliche Jubiläums-Vorlesung geben, zu der die Universität Hohenheim einlädt.



Gedenkstein für Prof. Dr. Margarete von Wrangell vor dem früheren Institut für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Sabine Pfeiffer

- Thema: „Pflanzenernährung damals und heute“: Prof. Dr. Uwe Ludewig lässt auf unterhaltsame Weise das Leben Margarete von Wrangells, aber auch Inhalte und Methoden der Pflanzenernährung im Laufe der letzten einhundert Jahre Revue passieren.
- Termin: Mo 25.9.2023, 20–22 Uhr
- Ort: Euro-Forum der Universität Hohenheim, Katharinasaal, Kirchnerstr. 3, 70599 Stuttgart
- Der Vortrag in deutscher Sprache ist öffentlich, es ist keine Anmeldung erforderlich.
- Infos zur DGP-Tagung: <https://www.plant-nutrition.de/dgp2023/>

### **Jubiläumsvortrag schlägt Brücke in die Gegenwart**

„Phosphor ist noch heute ein zentrales Forschungsthema“, betont Prof. Dr. Ludewig. „Bei der Frage, wieviel des im Boden vorhandenen oder als Dünger applizierten Phosphats die Pflanzen tatsächlich aufnehmen können, gibt es noch immer große Erkenntnislücken. Ein Problem ist, dass lösliche Phosphordünger im Boden in nicht pflanzenverfügbare Formen umgewandelt werden können, und zudem die Vorräte endlich sind.“

„Wir arbeiten daran, Phosphat ressourcenschonend einzusetzen und aus nachhaltigen Quellen wie Bioabfällen, häuslichem Abwasser oder Gärresten aus der Biogasanlage zu gewinnen“, skizziert der Experte die Hohenheimer Forschungsansätze. So gäbe es zum Beispiel das deutsch-chinesische DFG-Graduiertenkolleg AMAIZE-P zu nachhaltiger Phosphor-Nutzung (<https://amaize-p.uni-hohenheim.de>) oder das Projekt NOcsPS, das Anbausysteme ohne chemisch-synthetischen Pflanzenschutz, aber mit gezieltem Mineraldüngereinsatz untersucht (<https://nocps.uni-hohenheim.de>).

### **Filmserie zu Margarete von Wrangell – mit historischen Bewegtbildern**

Interessante Einblicke in das Leben und Wirken von Prof. Dr. Margarete von Wrangell gibt auch eine aktuelle Filmserie – mit historischem Filmmaterial, das erstmals außerhalb der Universität Hohenheim zu sehen ist. In sechs Folgen zeigt die Videojournalistin Christine Harbig, wie es zu der damals ungewöhnlichen Berufung kam, berichtet über die Kindheit der Wissenschaftlerin, über ihre Zeit als eine der ersten Studentinnen an der Universität Tübingen und ihre Netzwerke. Auch die historische Einordnung und das Frauenbild der Zeit kommen nicht zu kurz. Im Interview: Prof. Dr. Ulrich Fellmeth, der ehemalige Leiter des Universitätsarchivs. Er hat intensiv zu der Pionierin geforscht.

Auch das historische Filmmaterial an sich hat eine interessante Geschichte: „Meines Wissens sind dies die einzigen bewegten Bilder von Margarete von Wrangell“, berichtet Prof. Dr. Fellmeth. „Anfang der 1990er Jahre erhielt ich zwei Filmrollen von Uni-Mitarbeitern. Sie hatten sie im Keller ihres Instituts gefunden. Wie sich schnell herausstellte, handelte es sich um hochgefährliche, explosive Nitrofilme. Das Bundesfilmarchiv hat sie in eine VHS-Version umkopiert, die Originale verblieben aus Sicherheitsgründen dort.“ Dieses gesamte historische Filmmaterial liegt heute – mittlerweile digitalisiert – im Archiv der Universität Hohenheim.

> Film-Serie: [https://t1p.de/YouTube\\_UniHohenheim\\_Wrangell](https://t1p.de/YouTube_UniHohenheim_Wrangell)

### **Webseite zum von-Wrangell-Jubiläum**

Wer mehr über Margarete von Wrangell erfahren möchte, wird auf der Jubiläums-Website fündig. Hier steht nicht nur das bewegte Leben der Pionierin selbst im Mittelpunkt, sondern auch die Geschichte ihres Instituts und dessen Forschenden bis in die heutige Zeit. Auch ein Zeitzeugenbericht lässt das Leben der Professoren-Familien in der Zeit nach Margarete von Wrangell wiederauferstehen.

Wie Frauen im Laufe der Geschichte ihren Platz an den Hochschulen erkämpft haben und wie die Situation heute ist, zeigen Informationen und Fakten zum Thema auf. Ein Interview mit Dr. Dagmar Höppel (LaKoG) legt dar, wie Baden-Württemberg die Zahl der Professorinnen gesteigert und was das Margarete von Wrangell-Programm des Landes dazu beigetragen hat. Film-Porträts einiger Wrangell-Fellows, die über das Programm gefördert wurden, runden das

Angebot ab.

> Jubiläums-Website: <https://www.erste-professorin-deutschlands.de/>

## **HINTERGRUND: Margarete von Wrangell – erste ordentliche Professorin Deutschlands**

Die deutsch-baltische Adlige Margarete von Wrangell kommt am 7. Januar 1877 in Moskau auf die Welt. Sie gilt als eine der Pionierinnen im Kampf um Gleichberechtigung in der Wissenschaft. Mit ihrem außergewöhnlichen Durchsetzungswillen, aber auch mit Fleiß und Können bringt sie es für eine Frau in der damaligen Zeit sehr weit. Sie beschäftigt sich intensiv mit der Herstellung von Mineraldüngern und erwirbt sehr schnell ein beachtliches wissenschaftliches Renommee. Dabei gilt ihr Hauptaugenmerk dem Phosphat – damals wie heute ein knapper Rohstoff.

Während der russischen Oktoberrevolution flieht sie 1918 nach Hohenheim, wo sie 1920 habilitiert. Es ist die erste Hohenheimer Habilitation überhaupt. Gegen den Widerstand mancher Hohenheimer Professoren wird sie 1923 zur ersten ordentlichen Professorin Deutschlands berufen. Sie gründet das Institut für Pflanzenernährung, das sie bis zu ihrem frühen Tod am 31. März 1932 leitet. Noch heute bildet es eine zentrale Säule der agrarwissenschaftlichen Forschung an der Universität Hohenheim.

An ihre Rolle als Pionierin für Frauen in der Wissenschaft erinnert unter anderem das erstmals 1997 vom Wissenschaftsministerium in Baden-Württemberg aufgelegte Margarete von Wrangell-Programm, heute Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm.

## **Weitere Informationen**

- DGP-Tagung mit Jubiläums-Vorlesung: <https://www.plant-nutrition.de/dgp2023/>
- Jubiläums-Website: <https://www.erste-professorin-deutschlands.de/>
- Film-Serie: [https://t1p.de/YouTube\\_UniHohenheim\\_Wrangell](https://t1p.de/YouTube_UniHohenheim_Wrangell)



Prof. Dr. Margarete von Wrangell, erste ordentliche Professorin Deutschlands und Gründerin des Instituts für Pflanzenernährung an der Universität Hohenheim.

Bildquelle: Universität Hohenheim

*Text: Elsner*

# Attraktivste Arbeitgeber Stuttgarts: Universität Hohenheim bleibt in Top Ten [19.09.23]

Beim Ranking „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ des Wirtschaftsmagazins Capital und des Statistik-Portals Statista landete die Uni Hohenheim auf Platz 10.

**Soziale Verantwortung und Engagement in der Region: Arbeitnehmer:innen erwarten von ihrem Arbeitgeber mehr als nur gute Karrierechancen. Die Universität Hohenheim zählt zum fünften Mal in Folge und als einzige Hochschule zu den attraktivsten Arbeitgebern in der Region Stuttgart. In Süddeutschland gehört sie zu den besten 50 Arbeitgebern. Das bescheinigen lokale Arbeitnehmer:innen in einer anonymen Online-Umfrage des Wirtschaftsmagazins Capital und des Statistik-Portals Statista. Um die attraktivsten Arbeitgeber in 20 Großstadregionen zu ermitteln, befragten sie im Mai und Juni 2023 insgesamt rund 7.500 Beschäftigte.**



[Willkommen an der Universität Hohenheim: Auch 2023 nutzten zahlreiche Gäste am Tag der offenen Tür die Gelegenheit, einen Blick hinter die Kulissen zu werfen. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Wolfram Scheible | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Universität Hohenheim steht für exzellente Forschung und Lehre unter dem Leitthema Bioökonomie. An der kleinen Universität mit dem schönsten Campus des Landes wissen die Beschäftigten, wofür sie sich engagieren. Denn heutzutage entscheiden nicht ausschließlich gute Karrierechancen und das Gehalt darüber, ob Beschäftigte einen Arbeitgeber als attraktiv wahrnehmen. Auch die Werte, für die ein Arbeitgeber steht, das soziale und gesellschaftliche Image sowie der Einfluss auf den Wirtschaftsstandort spielen 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 der eigenen Belegschaft und Geschäftspartner:innen sozial verantwortlich handeln. Ebenfalls Thema war das Angebot von Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten und die Frage, ob Beschäftigte ihr Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen würden.

Dazu hat das Statistik-Portal Statista 2.500 Arbeitgeber aus 20 Großstadtregionen Deutschlands und mit Belegschaftsgrößen zwischen 250 und 5.000 Mitarbeitenden ausgewählt – und die Arbeitnehmer:innen der jeweiligen Region abstimmen lassen. Rund 7.500 Arbeitnehmer:innen, die entweder in den jeweiligen Städten oder in einem Umkreis von 50 Kilometern wohnen, haben im Mai und Juni 2023 an der Online-Befragung teilgenommen. Sie bewerteten nicht nur ihren eigenen Arbeitgeber, sondern konnten auch Bewertungen für andere lokale Firmen abgeben.

Aufgrund von Spitzenbewertungen schafften es schließlich in jeder Stadt 10 Einrichtungen auf die Bestenliste und dürfen sich als „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ bezeichnen. Die Universität Hohenheim ist im Jahr 2023 in Stuttgart auf Platz 10 und damit zum fünften Mal in Folge bei den Besten. Auf den ersten drei Plätzen liegen dieses Jahr die AOK Baden-Württemberg, Ritter Sport und Recaro.

### **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 auch im Sinne des Leitthemas Bioökonomie Forschung, Lehre und Studium sowie Verwaltung miteinander.

Nachhaltigkeit wird an der Universität Hohenheim gelebt – nicht zuletzt auch durch die Beschäftigten und durch studentische Gruppen, 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>

### **Familiengerecht, vielfaltsgerecht, fahrradfreundlich**

Familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen, Kinderbetreuung auf dem Campus und Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen: Bereits 2004 erhielt die Universität Hohenheim als erste baden-württembergische Universität das Grundzertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“ durch die berufundfamilie Service GmbH. Seit 2020 trägt sie ein Dauerzertifikat.

Mehr: <https://www.uni-hohenheim.de/familiengerecht>

Vielfalt als Potenzial: Die Universität Hohenheim setzt sich aktiv gegen Diskriminierung jeglicher Art ein – sei es wegen geschlechtlicher Identität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion, Alter, sexueller Orientierung, körperlicher oder geistiger Fähigkeiten. Dafür erhielt sie kürzlich als eine der ersten beiden Universitäten deutschlandweit das Zertifikat zum „audit vielfaltsgerechte hochschule“. Durchgeführt wird das Entwicklungsaudit ebenfalls von der berufundfamilie Service GmbH. Mehr: [https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=59424](https://www.uni-hohenheim.de/pressemitteilung?tx_ttnews[tt_news]=59424)

Auch in Sachen Mobilität ist die Universität Hohenheim konsequent: Für ihr besonderes



Engagement für die Fahrradkultur erhielt sie 2020 als erste Hochschule im Land das ADFC-Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Silber. Ob hochwertige Abstellanlagen, Duschen, ein ehrenamtlicher Fahrradbeauftragter, Leihfahrräder, Selbsthilfe-Werkstatt oder Mitmach-Aktionen: Seit Jahren fördert die Universität Hohenheim das Radfahren. Hintergrund ist der Mobilitätsplan der Universität mit Maßnahmen für bessere Erreichbarkeit und mehr Klimafreundlichkeit. Er berücksichtigt alle Verkehrsmittel. Mehr: <https://www.uni-hohenheim.de/mobilitaet>

*Text: Elsner*

## **Vorbild in Vielfalt und Diversity 2023: F.A.Z.-Institut zeichnet Uni Hohenheim aus [17.10.23]**

**Bei den Universitäten nimmt die Uni Hohenheim deutschlandweit Platz 10 ein, in Baden-Württemberg liegt sie auf Platz 2.**

**Ein „Vorbild in Vielfalt und Diversity“ – das ist die Universität Hohenheim in Stuttgart laut einer Studie des F.A.Z.-Instituts. Sie bescheinigt der Universität eine inklusive Unternehmenskultur, die Chancengleichheit und Geschlechterfairness lebt. Und damit „die Vielfalt der Mitarbeitenden wertschätzt und fördert, unabhängig von Geschlecht oder Background“, so die Studie. Bei den Universitäten ist Hohenheim bundesweit die Nummer zehn, in Baden-Württemberg belegt sie den zweiten Platz. Insgesamt zeichnete das F.A.Z.-Institut 560 Unternehmen aus. In diesem Jahr erhielt die Universität Hohenheim auch als eine der ersten beiden Universitäten deutschlandweit das Zertifikat zum Audit „vielfaltgerechte hochschule“.**



[Die Universität Hohenheim wurde vom F.A.Z.-Institut zum „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2023“ gekürt. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Ob Geschlecht oder Alter, ethnische Herkunft oder Religion, sexuelle Orientierung, Familiensituation oder soziale Herkunft: Die Universität Hohenheim setzt sich aktiv gegen Diskriminierungen jeder Art ein. Dafür hat das F.A.Z.-Institut ihr die Auszeichnung „Vorbild

in Vielfalt und Diversity 2023“ verliehen.

„Es freut uns sehr, dass unser systematisches Streben nach Chancengleichheit für alle mit dieser Auszeichnung honoriert wurde“, betont Prof. Dr. Ute Mackenstedt, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. Sie begleitete auch federführend das „audit vielfaltsgerechte hochschule“, zu dem die Universität Hohenheim im Juni 2023 als eine der ersten beiden Universitäten das Zertifikat erhielt.

„Im Zuge der Zertifizierung haben wir ein umfassendes Handlungsprogramm für ein nachhaltiges Diversity-Management erarbeitet, das konkrete Maßnahmen für weitere Verbesserungen vorsieht“, berichtet Prof. Dr. Mackenstedt. So soll beispielsweise der Internet-Auftritt der Universität barrierefrei gestaltet, Führungskräfte für das Thema Diversität sensibilisiert oder das Buddy-System für ausländische Studierende gestärkt werden. Eine neu eingerichtete Senatskommission Diversität wird die Umsetzung der Maßnahmen begleiten.

## **Platz 2 bei den Universitäten Baden-Württembergs**

Betrachtet man bei der Studie des F.A.Z.-Instituts nur die Universitäten, belegt Hohenheim mit 73,4 von 100 Punkten deutschlandweit Platz 10 und in Baden-Württemberg den zweiten Platz nach der Universität Konstanz. In der Kategorie „Staatliche Hochschulen“, in der alle Hochschul-Arten zusammengefasst sind, erhielten insgesamt 36 Hochschulen die Auszeichnung.

Die Studie des F.A.Z.-Instituts bewertete vom 16.8.2022 bis 15.8.2023 für rund 19.000 Unternehmen die Daten eines Social Listening. Dieses untersuchte die drei Themenbereiche Equality, Fairness und Gender Shift, die zu jeweils 33 % in die Bewertung eingingen. Parallel dazu wurde eine Online-Befragung durchgeführt, an dem die Universität Hohenheim nicht teilnahm. Die Bewertung erfolgte branchenspezifisch auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten. Für eine Auszeichnung sind mindestens 60 Punkte in der Gesamtwertung notwendig.

Die F.A.Z.-Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Frankfurter Allgemeine Zeitung. Begleitet wurde die Studie vom IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung als Wissenschaftspartner.

*Text: Elsner*

# Zukunftskommission Landwirtschaft: Bundesminister Cem Özdemir beruft Prof. Dr. Regina Birner [20.12.23]

**Expertin der Uni Hohenheim verstärkt das hochrangige Gremium der Bundesregierung und bringt ihre Expertise für ein nachhaltigeres globales Agrar- und Ernährungssystem ein**

Die globale Ernährungssicherung steht nun auch im Fokus der Zukunftskommission Landwirtschaft (ZKL). Ein Thema, bei dem die Agrarexpertin Prof. Dr. Regina Birner von der Universität Hohenheim in Stuttgart umfassende Expertise aufweist. Der Bundesminister für Ernährung und Landwirtschaft, Cem Özdemir, hat sie daher in das hochrangige Gremium berufen. Am 19. Dezember 2023 fand eine Besprechung der ZKL mit Bundesminister Cem Özdemir statt. Bis Ende 2024 wird das Gremium unter Vorsitz von Prof. Dr. Peter Strohschneider die Bundesregierung bei ihrer Agrarpolitik beraten.



[Neu in der Zukunftskommission Landwirtschaft der Bundesregierung: Prof. Dr. Regina Birner, Agrarwissenschaftlerin an der Universität Hohenheim.](#) | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

*Nachtrag vom 30.1.2024: Prof. Dr. Regina Birner und Prof. Dr. Achim Spiller (Universität Göttingen) haben übergangsweise den Vorsitz des Gremiums übernommen, nachdem Prof. Dr. Peter Strohschneider die Leitung des strategischen Dialogs zur Zukunft der Landwirtschaft auf EU-Ebene zu übernehmen. So lange ruht sein Vorsitz der ZKL.*

„Eine nachhaltige und sozial gerechte landwirtschaftliche Entwicklung weltweit ist machbar – wenn die politischen und institutionellen Rahmenbedingungen stimmen“, betont Prof. Dr. Birner. „Auch die deutsche Agrarpolitik muss weiterhin Strategien für die globale Ernährungssicherung entwickeln. Diese internationale Dimension ist nun verstärkt auf der Agenda der Zukunftskommission Landwirtschaft. Und ich freue mich als Leiterin der neuen ZKL Arbeitsgruppe ‚Ernährungsresilienz in globaler Dimension‘ daran mitzuwirken.“

Die Hohenheimer Agrarwissenschaftlerin bringt umfassende Forschungsexpertise in das Gremium ein: Sie beschäftigt sich seit Jahren mit Politikmaßnahmen in Bezug auf die globale Ernährungssicherheit und mit der Transformation des Agrar- und Ernährungssystems. Ihre Forschungserfahrung umfasst Agrarsysteme in Afrika, Asien und Lateinamerika.

Seit 2010 forscht und lehrt die Wissenschaftlerin an der Universität Hohenheim. „Als Deutschlands Nummer 1 in den Agrarwissenschaften ist Hohenheim der ideale Standort für meine Forschung“, erklärt Prof. Dr. Birner. „Das gemeinsame Leitthema Bioökonomie über Fakultätsgrenzen hinweg ermöglicht oft einen wertvollen Blick über den eigenen Tellerrand. Der intensive Austausch mit vielen Kolleg:innen ist für mein Team und mich sehr fruchtbar.“

### **Neue Mitglieder stärken Zukunftskommission Landwirtschaft**

Ebenfalls neu in der ZKL: Um den Fokus auf die globale Ernährungssicherung zu stärken, berief Bundesminister Özdemir neben Prof. Dr. Birner auch die Präsidentin der Welthungerhilfe Marlehn Thieme sowie Dr. Dagmar Pruin, Präsidentin von Brot für die Welt in die ZKL. Auch bei einigen bereits zuvor vertretenen Verbänden und universitären Mitgliedern gab es personelle Veränderungen. Die Mitglieder der ZKL stammen aus den Bereichen Landwirtschaft, Umwelt- und Tierschutz, Wirtschaft und Verbraucher sowie aus der Wissenschaft.

Erstmals wurde die ZKL im Juli 2020 von der damaligen Bundesregierung unter Angela Merkel eingesetzt. Sie war eine Reaktion auf die Bauernproteste, mit denen sich Landwirt:innen gegen die Agrarpolitik der Regierung wandten, und auf verstärkte Umwelt- und Klimaproteste.

Ihre Aufgabe war Empfehlungen zu erarbeiten, um eine ökologisch und ökonomisch tragfähige und sozial verträgliche Landwirtschaft in Deutschland auch in Zukunft zu ermöglichen. Am 29. Juni 2021 hat sie ihren Abschlussbericht „Zukunft Landwirtschaft. Eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“ verabschiedet. Er beschreibt Empfehlungen und Transformationswege zur Schaffung eines nachhaltigen Agrar- und Ernährungssystems.

### **Zur Person: Prof. Dr. Regina Birner**

Prof. Dr. Regina Birner ist seit 2010 Leiterin des Fachgebiets „Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung“ an der Universität Hohenheim. Sie ist Mitglied des Bioökonomierats, eines unabhängigen Beratungsgremiums der Bundesregierung, und des Beirats für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz (WBAE) des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL). Das Land Baden-Württemberg berät sie im Beirat Nachhaltige Bioökonomie und im Nachhaltigkeitsbeirat. Sie unterstützt auch internationale Organisationen, darunter die Weltbank und die Ernährungs- und Landwirtschaftsorganisation (FAO) der Vereinten Nationen.

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

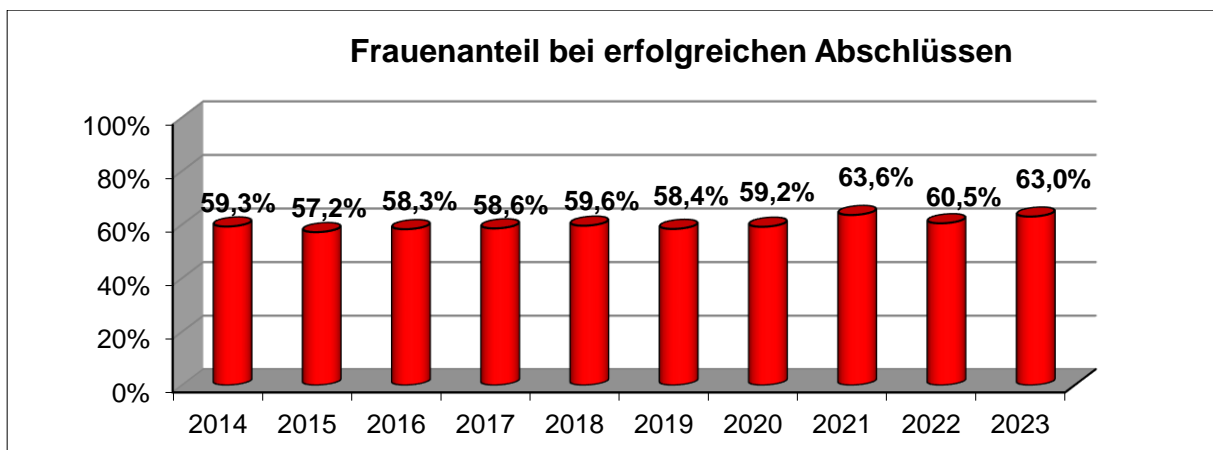
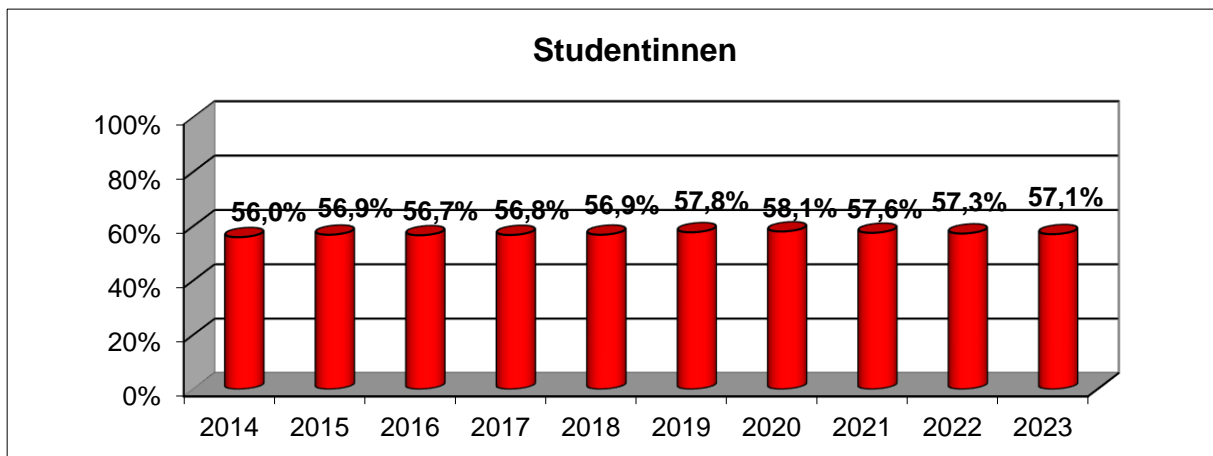
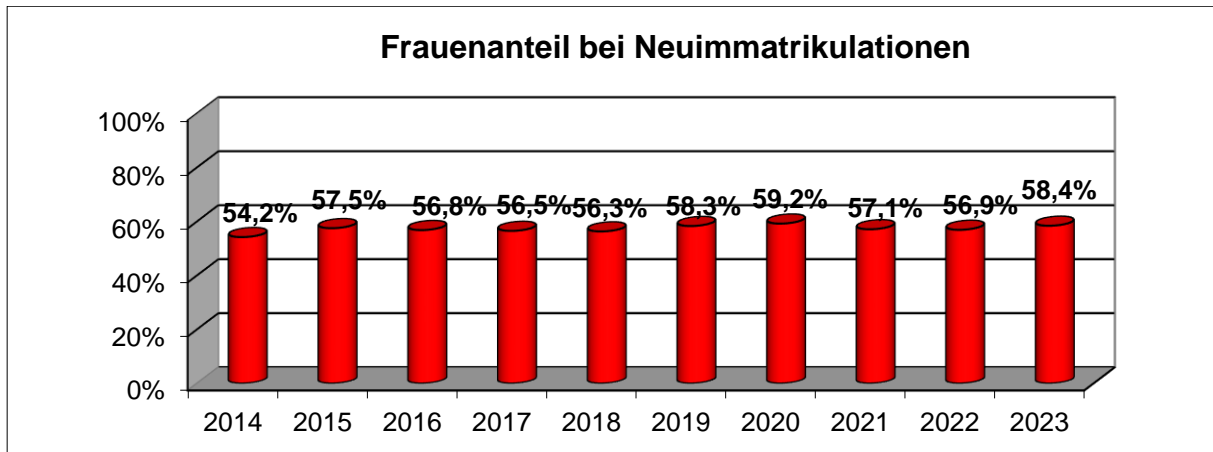
*Text: Elsner*

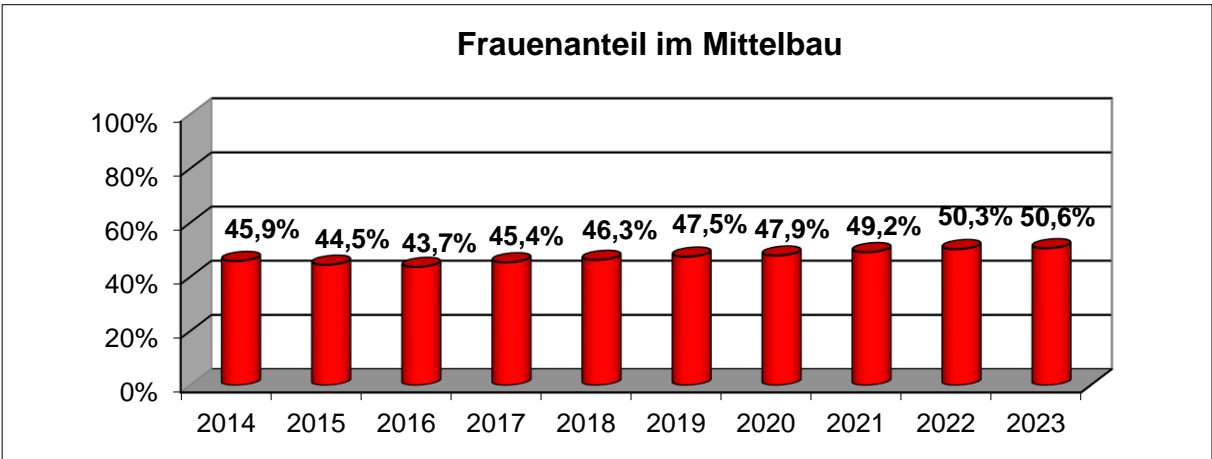
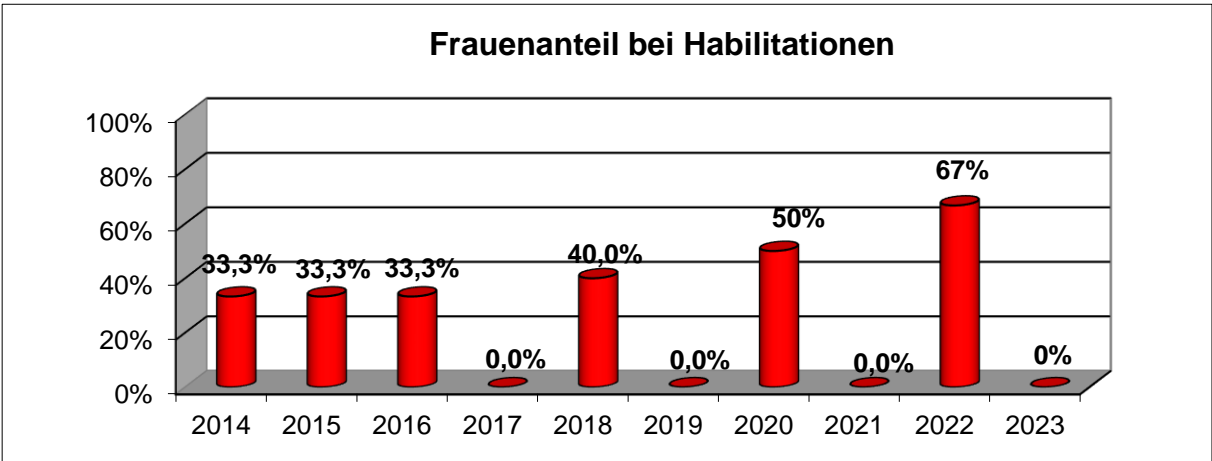
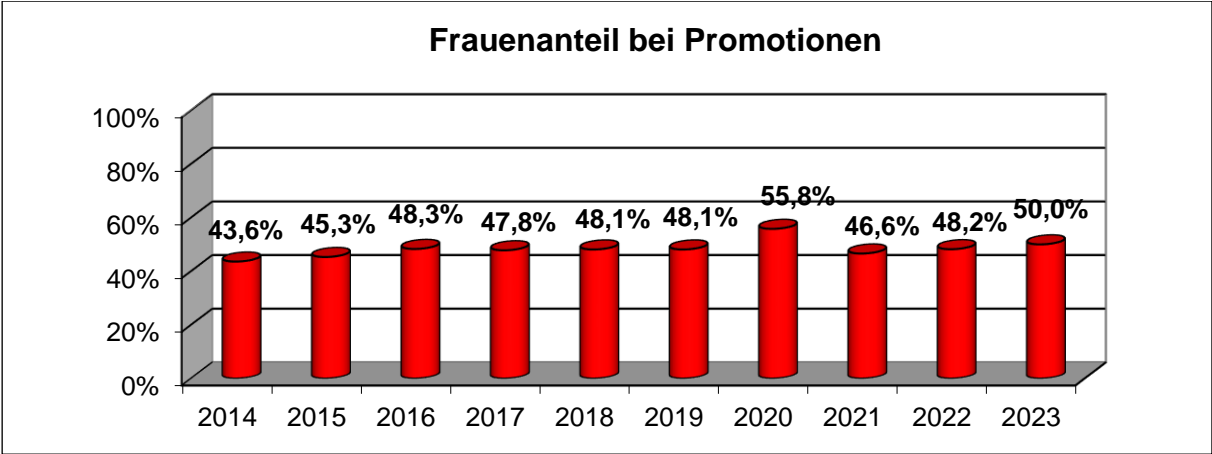
## **VII. Anhang**

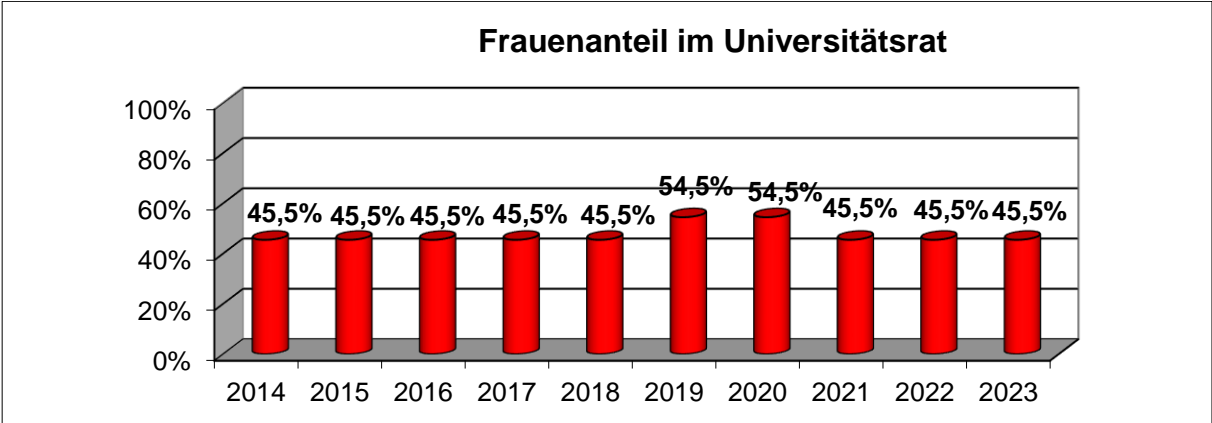
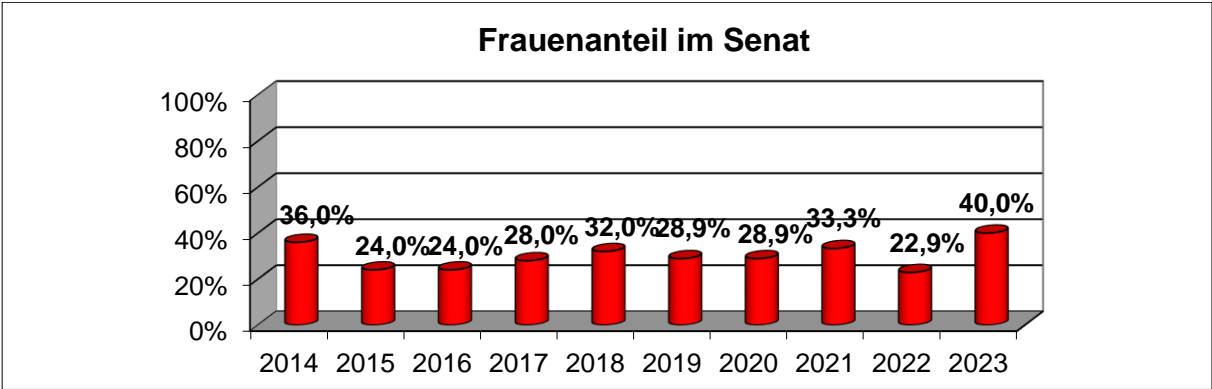
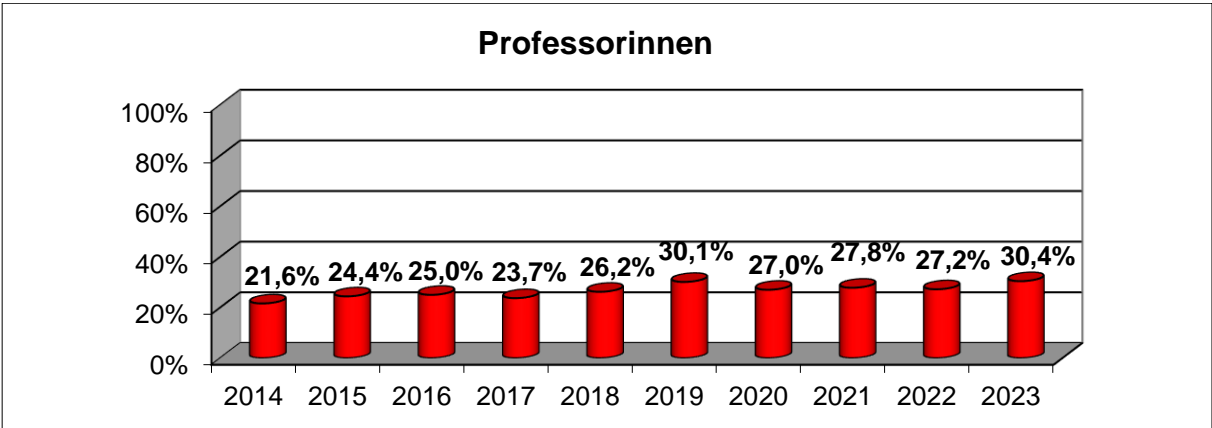
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten 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 2014 bis 2023, Stichtag: 1.1.2024



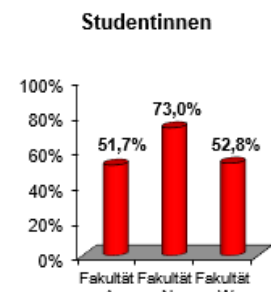






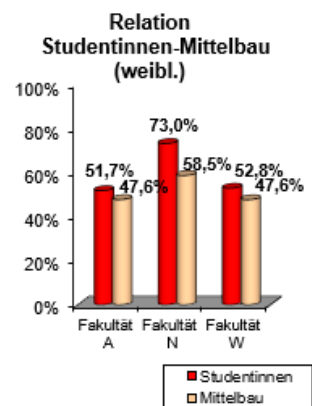
## 2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	1986,7	1026,7	51,7%	-81,3	-35,5	2068,0	1062,2	51,4%
Fakultät N	1919,7	1401,7	73,0%	-41,3	-22,5	1961,0	1424,2	72,6%
Fakultät W	4603,7	2430,7	52,8%	33,7	-14	4570,0	2444,7	53,5%
<b>Gesamt</b>	<b>8510,1</b>	<b>4859,1</b>	<b>57,1%</b>	<b>-88,9</b>	<b>-72</b>	<b>8599,0</b>	<b>4931,1</b>	<b>57,3%</b>



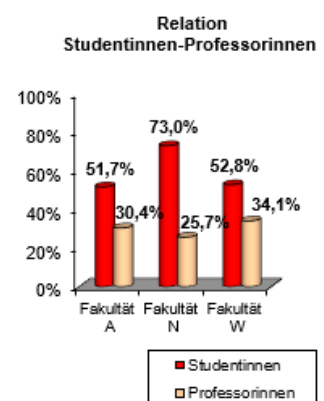
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	340	162	47,6%	4	10	336	152	45,2%
Fakultät N	234	137	58,5%	-9	-8	243	145	59,7%
Fakultät W	166	79	47,6%	-8	-1	174	80	46,0%
Sonstige Einrichtungen	130	62	47,7%	2	-4	128	66	51,6%
<b>Gesamt</b>	<b>870</b>	<b>440</b>	<b>50,6%</b>	<b>-11</b>	<b>-3</b>	<b>881</b>	<b>443</b>	<b>50,3%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Professor:innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	46	14	30,4%	-2	0	48	14	29,2%
Fakultät N	35	9	25,7%	-1	2	36	7	19,4%
Fakultät W	44	15	34,1%	3	2	41	13	31,7%
sonstige Einrichtungen								
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>38</b>	<b>30,4%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>125</b>	<b>34</b>	<b>27,2%</b>

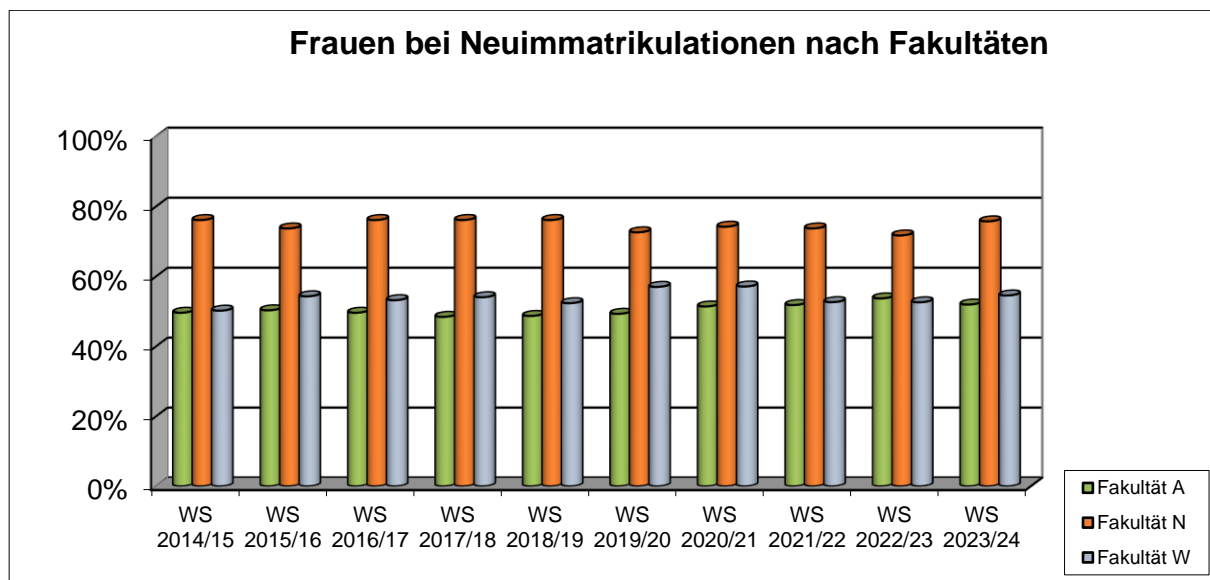


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

### 3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2023 / 2024			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2022 / 2023		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	570,2	296,2	51,9%	11,2	-4,1	559	300,3	53,7%
<b>Fakultät N</b>	552,2	418,2	75,7%	13,2	31,9	539	386,3	71,7%
<b>Fakultät W</b>	1493,7	814,7	54,5%	66,7	64,4	1427	750,3	52,6%
<b>Gesamt</b>	<b>2616,1</b>	<b>1529,1</b>	<b>58,4%</b>	<b>91,1</b>	<b>92,2</b>	<b>2525</b>	<b>1436,9</b>	<b>56,9%</b>

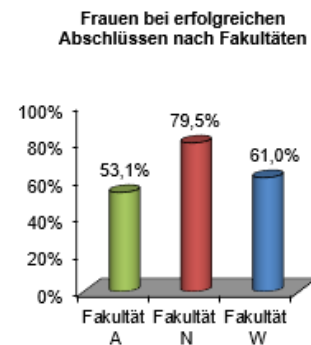
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)  
 Die Studierenden im Studiengang Agrarbiologie B.Sc. werden je zur Hälfte der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften zugerechnet. Bioeconomy M. Sc. ist ab dem Studienjahr 2018 /19 je zu einem Drittel allen drei Fakultäten zugerechnet.



## 4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

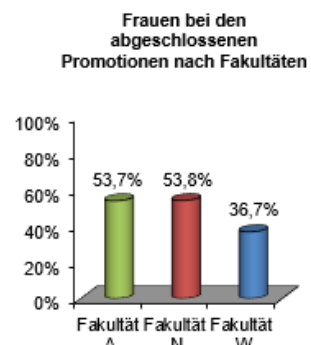
Stand: 14.02.2024

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2022/2023								
	Absolvent:innen 2022/2023			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent:innen 2021/2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	436,8	231,8	53,1%	-12,2	-4	449	235,8	52,5%
Fakultät N	380,8	302,8	79,5%	-37,2	-21	418	323,8	77,5%
Fakultät W	938,3	572,3	61,0%	-78,7	-7	1017	579,3	57,0%
<b>Gesamt</b>	<b>1755,9</b>	<b>1106,9</b>	<b>63,0%</b>	<b>-128,1</b>	<b>-32</b>	<b>1884</b>	<b>1138,9</b>	<b>60,5%</b>



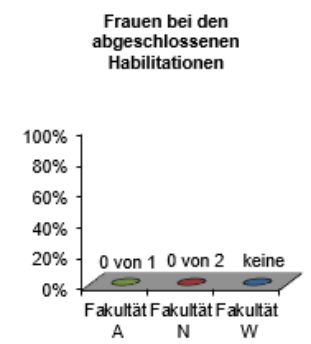
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2022/2023								
	2022/2023			Vergleich zum Vorjahr		2021/2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	67	36	53,7%	1	2	66	34	51,5%
Fakultät N Dr. rer. nat.	39	21	53,8%	2	6	37	15	40,5%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	30	11	36,7%	-6	-7	36	18	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>136</b>	<b>68</b>	<b>50,0%</b>	<b>-3</b>	<b>1</b>	<b>139</b>	<b>67</b>	<b>48,2%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

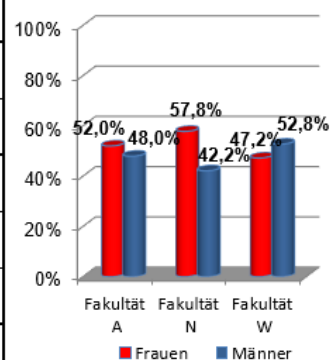
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2023								
	Habilitationen 2023			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	1	0	0%	-1	-1	2	1	0%
Fakultät N	2	0	0%	1	-1	1	1	0%
Fakultät W				0	0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>-2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## Laufende Promotionen

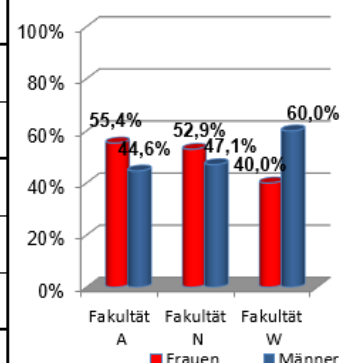
Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2023								
	bis 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		bis 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	344	179	52,0%	-77	-34	421	213	50,6%
Fakultät N	204	118	57,8%	-36	-21	240	139	57,9%
Fakultät W	199	94	47,2%	25	10	174	84	48,3%
<b>Gesamt</b>	<b>747</b>	<b>391</b>	<b>52,3%</b>	<b>-88</b>	<b>-45</b>	<b>835</b>	<b>436</b>	<b>52,2%</b>



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## Annahme als Doktorand:in 2023

Annahme als Doktorand:in 2023								
	1. 1. 2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	56	31	55,4%	0	4	56	27	48,2%
Fakultät N	34	18	52,9%	-16	-12	50	30	60,0%
Fakultät W	30	12	40,0%	-4	-11	34	23	67,6%
<b>Gesamt</b>	<b>120</b>	<b>61</b>	<b>50,8%</b>	<b>-20</b>	<b>-19</b>	<b>140</b>	<b>80</b>	<b>57,1%</b>



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## 5. Stipendien

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** gibt es nicht mehr.

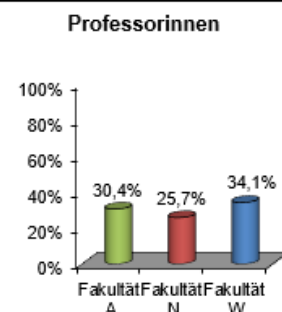
Zur Unterstützung junger Nachwuchswissenschaftlerinnen bei dem Übergang von der Post-Doc-Phase zur Lebenszeitprofessur startet das Wissenschaftsministerium das neue **Margarete von Wrangell-Programm**. Das nach Deutschlands erster Professorin benannte Programm setzt neue Impulse: Junior- und Tenure-Track-Professorinnen erhalten die Möglichkeit, für drei Jahre eine frisch promovierte Wissenschaftlerin zu beschäftigen, um ihr Forschungsfeld zu profilieren. Die Wissenschaftlerin erhält drei Jahren eine verlässliche Vollzeit-Beschäftigung, um sich für eine Post-Doc-Position wie Juniorprofessur, Tenure-Track-Professur oder Nachwuchsgruppenleitung zu qualifizieren.

## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

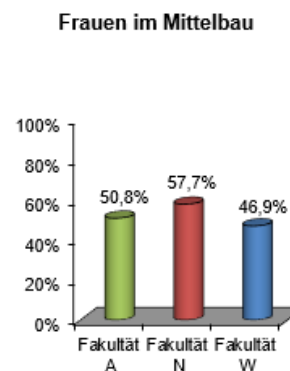
Stichtag: 1.1.2024

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	46	14	30,4%	-2	0	48	14	29,2%
Fakultät N	35	9	25,7%	-1	2	36	7	19,4%
Fakultät W	44	15	34,1%	3	2	41	13	31,7%
<b>Gesamt</b>	<b>125</b>	<b>38</b>	<b>30,4%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>125</b>	<b>34</b>	<b>27,2%</b>



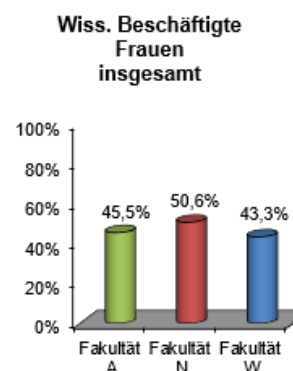
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	130	66	50,8%	-3	6	133	60	45,1%
Fakultät N	123	71	57,7%	-5	-4	128	75	58,6%
Fakultät W	113	53	46,9%	-9	-2	122	55	45,1%
sonstige Einrichtungen	73	37	50,7%	-3	-2	76	39	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>439</b>	<b>227</b>	<b>51,7%</b>	<b>-20</b>	<b>-2</b>	<b>459</b>	<b>229</b>	<b>49,9%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	176	80	45,5%	-5	6	181	74	40,9%
Fakultät N	158	80	50,6%	-6	-2	164	82	50,0%
Fakultät W	157	68	43,3%	-6	0	163	68	41,7%
sonstige Einrichtungen	73	37	50,7%	-3	-2	76	39	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>564</b>	<b>265</b>	<b>47,0%</b>	<b>-20</b>	<b>2</b>	<b>584</b>	<b>263</b>	<b>45,0%</b>

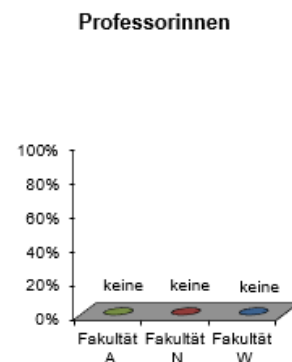


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

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

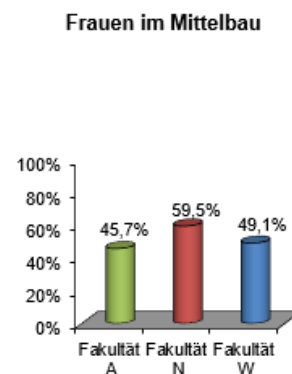
Stichtag: 1.1.2024

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



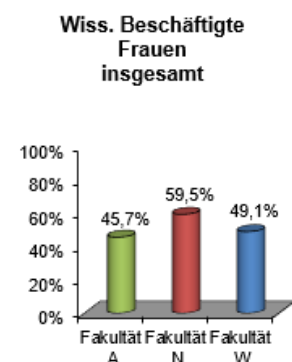
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Dversität (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	210	96	45,7%	7	4	203	92	45,3%
Fakultät N	111	66	59,5%	-4	-4	115	70	60,9%
Fakultät W	53	26	49,1%	1	1	52	25	48,1%
sonstige Einrichtungen	57	25	43,9%	5	-2	52	27	51,9%
<b>Gesamt</b>	<b>431</b>	<b>213</b>	<b>49,4%</b>	<b>9</b>	<b>-1</b>	<b>422</b>	<b>214</b>	<b>50,7%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Dversität (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	210	96	45,7%	7	4	203	92	45,3%
Fakultät N	111	66	59,5%	-4	-4	115	70	60,9%
Fakultät W	53	26	49,1%	1	1	52	25	48,1%
sonstige Einrichtungen	57	25	43,9%	5	-2	52	27	51,9%
<b>Gesamt</b>	<b>431</b>	<b>213</b>	<b>49,4%</b>	<b>9</b>	<b>-1</b>	<b>422</b>	<b>214</b>	<b>50,7%</b>

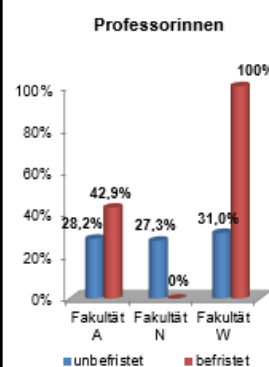


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Dversität (025)

## 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

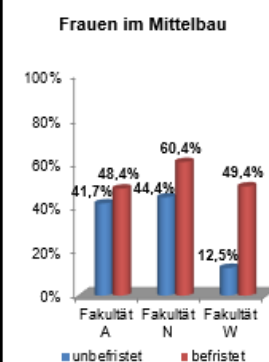
Stichtag: 1.1.2024

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	39	11	28,2%	-1	1	7	3	42,9%	-1	-1
Fakultät N	33	9	27,3%	0	3	2	0	0%	-1	-1
Fakultät W	42	13	31,0%	2	1	2	2	100%	1	1
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
<b>Gesamt</b>	<b>114</b>	<b>33</b>	<b>28,9%</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>45,5%</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>



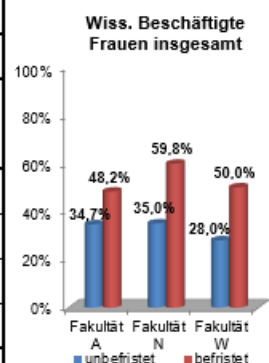
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	36	15	41,7%	-2	0	304	147	48,4%	6	10
Fakultät N	27	12	44,4%	1	2	207	125	60,4%	-10	-10
Fakultät W	8	1	12,5%	-1	0	158	78	49,4%	-7	-1
sonstige Einrichtungen	55	26	47,3%	-2	0	75	36	48,0%	4	-4
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>54</b>	<b>42,9%</b>	<b>-4</b>	<b>2</b>	<b>744</b>	<b>386</b>	<b>51,9%</b>	<b>-7</b>	<b>-5</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	75	26	34,7%	-3	1	311	150	48,2%	5	9
Fakultät N	60	21	35,0%	1	5	209	125	59,8%	-11	-11
Fakultät W	50	14	28,0%	1	1	160	80	50,0%	-6	0
sonstige Einrichtungen	55	26	47,3%	-2	0	75	36	48,0%	4	-4
<b>Gesamt</b>	<b>240</b>	<b>87</b>	<b>36,3%</b>	<b>-3</b>	<b>7</b>	<b>755</b>	<b>391</b>	<b>51,8%</b>	<b>-8</b>	<b>-6</b>

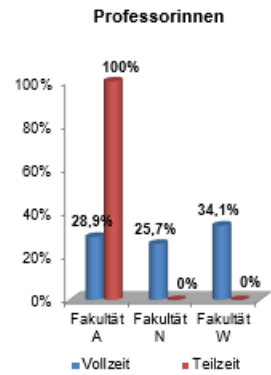


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

# 9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

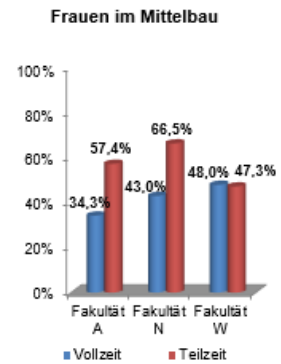
Stichtag: 1.1.2024

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	13	28,9%	-2	0	1	1	100,0%	0	0
Fakultät N	35	9	25,7%	-1	2	0	0		0	0
Fakultät W	44	15	34,1%	3	2	0	0		0	0
sonstige Einrichtungen										
<b>Gesamt</b>	<b>124</b>	<b>37</b>	<b>29,8%</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>



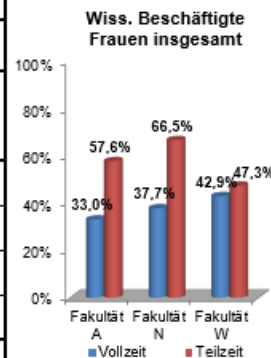
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	143	49	34,3%	-3	2	197	113	57,4%	7	8
Fakultät N	79	34	43,0%	9	-1	155	103	66,5%	-18	-7
Fakultät W	75	36	48,0%	0	7	91	43	47,3%	-8	-8
sonstige Einrichtungen	61	19	31,1%	-1	-3	69	43	62,3%	3	-1
<b>Gesamt</b>	<b>358</b>	<b>138</b>	<b>38,5%</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>512</b>	<b>302</b>	<b>59,0%</b>	<b>-16</b>	<b>-8</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	188	62	33,0%	-5	2	198	114	57,6%	7	8
Fakultät N	114	43	37,7%	8	1	155	103	66,5%	-18	-7
Fakultät W	119	51	42,9%	3	9	91	43	47,3%	-8	-8
sonstige Einrichtungen	61	19	31,1%	-1	-3	69	43	62,3%	3	-1
<b>Gesamt</b>	<b>482</b>	<b>175</b>	<b>36,3%</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>513</b>	<b>303</b>	<b>59,1%</b>	<b>-16</b>	<b>-8</b>



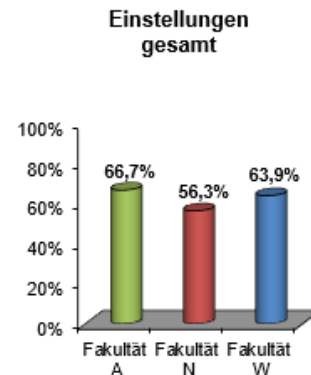
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



## 10. Einstellungsverfahren gesamt

Zeitraum: 1.1.2023 - 31.12.2023

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	54	36	66,7%	-23	-5	77	41	53,2%
Fakultät N	87	49	56,3%	6	-7	81	56	69,1%
Fakultät W	36	23	63,9%	-11	2	47	21	44,7%
Sonstige	22	9	40,9%	8	2	14	7	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>199</b>	<b>117</b>	<b>58,8%</b>	<b>-20</b>	<b>-8</b>	<b>219</b>	<b>125</b>	<b>57,1%</b>



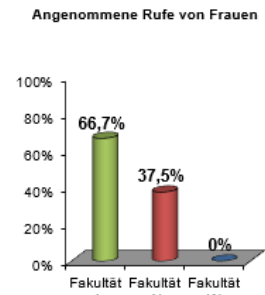
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

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 1.1.2023 - 31.12.2023

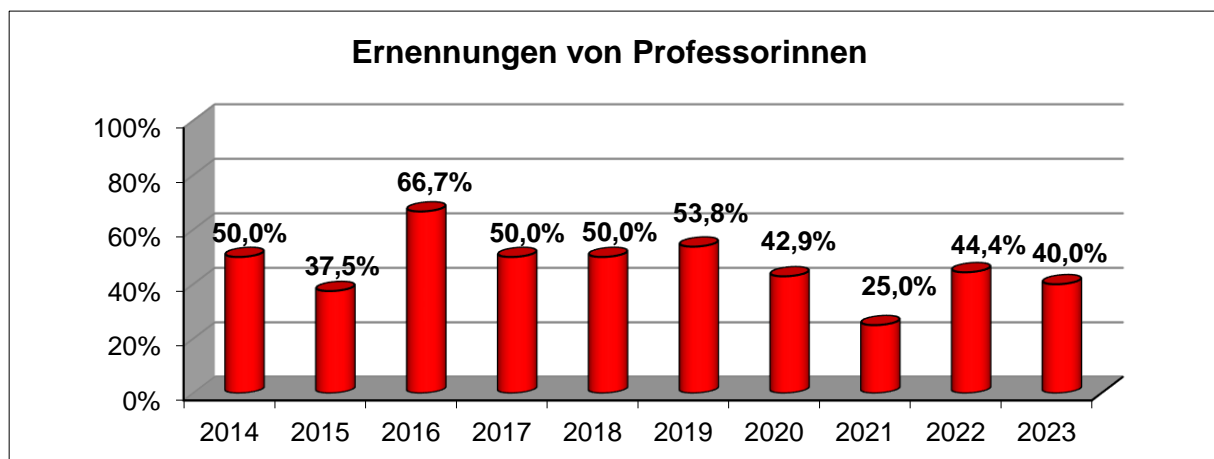
Angenommene Rufe								
	2023			Vergleich zum Vorjahr		2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	3	2	66,7%	1	1	2	1	50,0%
Fakultät N	8	3	37,5%	4	2	4	1	25%
Fakultät W	1	0	0%	-3	-2	4	2	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>41,7%</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>40,0%</b>



Quelle: APO kr, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (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.: 360 Angewandte Entomologie	1		10	6	1	0	0	x	x	1	0
	Fg.: 460 Gewebestoffwechsel bei Nutztieren		1	11	5	10	3	1	x	x	2	1
	Fg.: 460 Mikrobielle Ökologie bei Nutztieren		1	11	5	1	1	1	x	x	1	1
Fakultät N	Fg.: 130 Anorganische Chemie	1		11	6	30	6	0	0	1	9	2
	Fg.: 140 Molekulare Ernährungswissenschaft		1	12	7	12	9	1	0	x	5	4
	Fg.: 150 Prozessanalytik	1		11	5	9	1	0	0	0	3	0
	Fg.: 150 Aromachemie		1	10	6	1	1	1	x	x	1	1
	Fg.: 150 Lebensmittelchemie und Analytische Chemie	1		12	7	21	6	0	0	x	4	1
	Fg.: 180 Humanernährung und Diätetik		1	12	7	9	6	1	0	x	5	3
	Fg.: 190 Zoologie	1		10	6	20	7	0	0	0	8	2
Fg.: 190 Funktionelle Ökophysiologie der Pflanzen	1		12	7	30	9	0	1	1	7	3	
Fakultät W	Fg.: 520 Betriebswirtschaftslehre, insb. Unternehmensfinanzierung	1		13	7	37	8	0	0	x	3	1
<b>Gesamt</b>		<b>7</b>	<b>5</b>	<b>135</b>	<b>74</b>	<b>181</b>	<b>57</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>49</b>	<b>19</b>

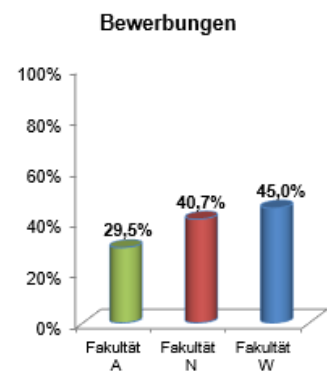
Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



# 12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

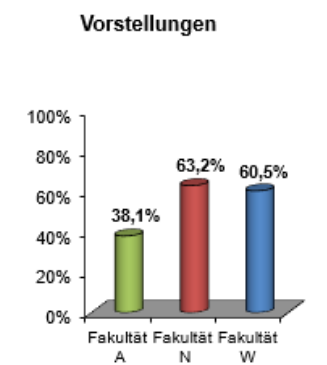
Zeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	366	108	29,5%	148	11	218	97	44,5%
Fakultät N	354	144	40,7%	-92	-66	446	210	47,1%
Fakultät W	160	72	45,0%	-116	-6	276	78	28,3%
Sonstige Einrichtungen	22	11	50,0%	18	7	4	4	100%
<b>Gesamt</b>	<b>902</b>	<b>335</b>	<b>37,1%</b>	<b>-42</b>	<b>-54</b>	<b>944</b>	<b>389</b>	<b>41,2%</b>



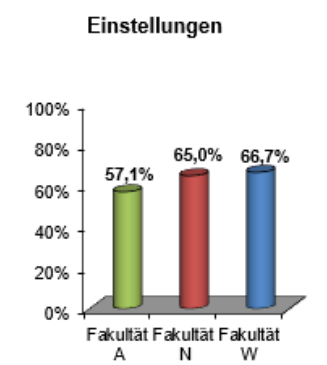
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	42	16	38,1%	-2	-10	44	26	59,1%
Fakultät N	57	36	63,2%	-22	-9	79	45	57,0%
Fakultät W	38	23	60,5%	-33	-11	71	34	47,9%
Sonstige Einrichtungen	10	6	60,0%	6	2	4	4	100%
<b>Gesamt</b>	<b>147</b>	<b>81</b>	<b>55,1%</b>	<b>-51</b>	<b>-28</b>	<b>198</b>	<b>109</b>	<b>55,1%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	28	16	57,1%	-23	-16	51	32	62,7%
Fakultät N	40	26	65,0%	-25	-16	65	42	64,6%
Fakultät W	27	18	66,7%	-58	-22	85	40	47,1%
Sonstige Einrichtungen	5	3	60,0%	-1	-2	6	5	83,3%
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>63</b>	<b>63,0%</b>	<b>-107</b>	<b>-56</b>	<b>207</b>	<b>119</b>	<b>57,5%</b>

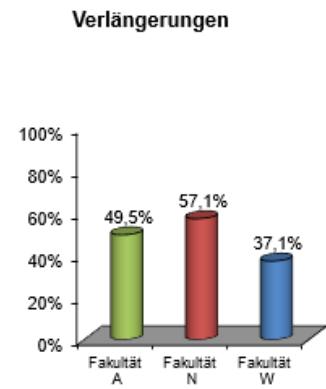


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

### 13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

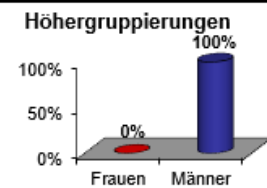
Zeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	208	103	49,5%	2	-4	206	107	51,9%
Fakultät N	147	84	57,1%	8	2	139	82	59,0%
Fakultät W	105	39	37,1%	7	-1	98	40	40,8%
Sonstige Einrichtungen	27	15	55,6%	-38	-9	65	24	36,9%
<b>Gesamt</b>	<b>487</b>	<b>241</b>	<b>49,5%</b>	<b>-21</b>	<b>-12</b>	<b>508</b>	<b>253</b>	<b>49,8%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>-7</b>	<b>-1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>12,5%</b>



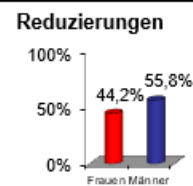
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

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

# 14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

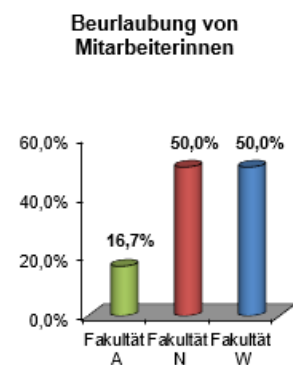
Zeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023

Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>43</b>	<b>19</b>	<b>44,2%</b>	<b>15</b>	<b>-3</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>78,6%</b>



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

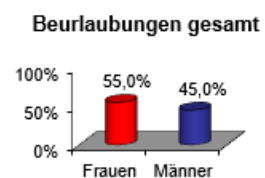
Beurlaubungen von Mitarbeiter:innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät A</b>	6	1	16,7%	4	1	2	0	
<b>Fakultät N</b>	2	1	50,0%	2	1	0	0	
<b>Fakultät W</b>	4	2	50,0%	4	2	0	0	
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	4	1	25,0%	4	1	0	0	
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>31,3%</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

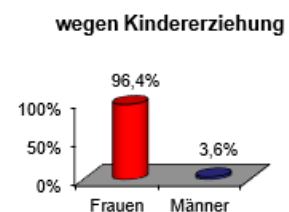
## Beurlaubungen bei Studierenden im WS 2023/24

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>291</b>	<b>160</b>	<b>55,0%</b>	<b>2</b>	<b>-9</b>	<b>289</b>	<b>169</b>	<b>58,5%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2023 - 31.12.2023			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2022 - 31.12.2022		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Schwangerschaft</b>	2	2	100%	-1	-1	3	3	100%
<b>Kindererziehung</b>	26	25	96,2%	5	5	21	20	95%
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>96,4%</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>96%</b>



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## 15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 1.1.2024

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	44	15	34,1%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	4	66,7%
PhD	2	1	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>63</b>	<b>24</b>	<b>38,1%</b>

Gender	Percentage
Frauen	38,1%
Männer	61,9%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	36	12	33,3%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	4	66,7%
PhD	1	1	100%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	2	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>54</b>	<b>23</b>	<b>42,6%</b>

Gender	Percentage
Frauen	42,6%
Männer	57,4%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor:innen	44	14	31,8%
Wissenschaftl. Dienst	4	0	0%
Studierende	7	5	71,4%
PhD	2	0	0%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0%
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>19</b>	<b>30,6%</b>

Gender	Percentage
Frauen	30,6%
Männer	69,4%

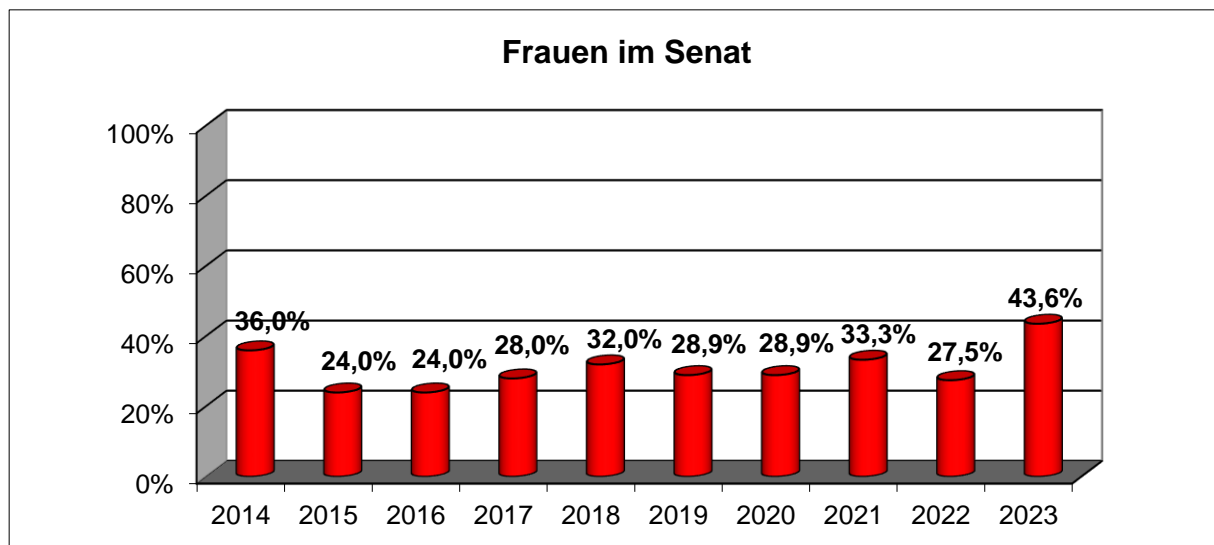
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

# Senat

Stand: 1.1.2024

<b>Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend</b>			
	<b>Gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	
		<b>absolut</b>	<b>in %</b>
<b>Rektorat (kraft Amtes)</b>	6	4	66,7%
<b>Promovierendenvertretung</b>	3	2	66,7%
<b>Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)</b>	1	1	100%
<b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>	18	5	28%
<b>Vertretung der Studierenden</b>	4	2	50,0%
<b>Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes</b>	4	1	25,0%
<b>Vertretung des sonstigen Personals</b>	3	2	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>43,6%</b>

Quelle: Gremienreferat, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



# Universitätsrat

Stand: 1.1.2024

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: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

