



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2015



Zertifikat seit 2004
audit familiengerechte
hochschule der
berufundfamilie gGmbH

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

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

Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

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

Juni 2015

Auflage: 90 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

Universität Hohenheim

am 16. Juni 2016

Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage sind
jeweils angegeben.

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

Rechtliche Grundlagen: Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz (3. HRÄG) § 4 (3)
vom 27. März 2014 und Gleichstellungsplan 2013-2017
der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen
Bereich

Inhaltsverzeichnis

I.	Vorbemerkung	3
II.	Aktuelle Struktur der Gleichstellung an der UHO	4
	1. Das Gleichstellungsbüro	4
	2. Die Gleichstellungskommission	4
III.	Höhepunkte aus dem Gleichstellungsbüro im Jahr 2015	6
	1. UHO nimmt beim CEWS Ranking 2015 einen Spitzenplatz ein	6
	2. Das Professorinnenprogramm II startet durch	6
	3. Zertifikatsverleihung als familiengerechte Hochschule	7
	4. Prof. Dr. Ute Mackenstedt als Landessprecherin wiedergewählt	8
	5. Campusferien und Kinderfeuerwehr mit unverändert hohem Zulauf	9
	6. MentHo baut Netzwerk zu wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen der Wirtschaft stetig aus	10
	7. Das Gleichstellungsbüro war Gastgeber der bundesweiten Charta-Tagung für Chancengerechtigkeit und Familienorientierung	11
IV.	Gleichstellung in Fakten und Zahlen	12
	1. Überblick über die Präsenz von Frauen	12
	2. Relationen Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte	16
	3. Neuimmatrikulationen	19
	4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	20

5. Stipendien	24
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	25
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Drittmittelstellen/sonstigen Mitteln	26
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer	27
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang	28
10. Einstellungsverfahren gesamt	29
11. Berufungsverfahren	30
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	31
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	32
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	33
15. Gremien	34
V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten	39
1. Fakultät Agrarwissenschaften	40
2. Fakultät Naturwissenschaften	47
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	58
VI. Weitere Aktivitäten des Gleichstellungsbüros	65
1. MentHo – das Seminarprogramm und Netzwerktreffen	65
2. Umsetzung von Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm	66
3. Pflege/Elder Care: Angebot für Uni-Angehörige mit Pflegeaufgaben	67
4. Individuelle Rentenberatung für alle Mitarbeiterinnen über 35 Jahre	68
5. Sonstiges: Campusferien und Kinderfeuerwehr 2015	69
VII. Pressespiegel	71

I. Vorbemerkung

Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat und dem Universitätsrat am 16.06.2016 über Aktivitäten und erfolgreiche Maßnahmen des Gleichstellungsbüros aus dem Jahr 2015. Vorgestellt wird der Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich, in dem die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung mit den im Gleichstellungsplan 2013-2017 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben verglichen werden.

Der Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten kommentiert die Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells, nach dem der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen soll. Neben individuellen Maßnahmen, wie zum Beispiel die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln des Bundes und des Landes, sind in dem Gleichstellungsplan auch strukturelle Maßnahmen aufgeführt, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hohenheim nachhaltig verankern sollen. Die Auswirkungen dieser Maßnahmen werden im Jahresbericht bewertet.

Die grafisch aufgearbeiteten statistischen Daten¹ analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie sind ein Ausdruck dafür, wie gut Maßnahmen und sonstige Aktivitäten u.a. vom Gleichstellungsbüro umgesetzt worden sind.

Das Thema „Gleichstellung“ ist nachhaltig im Leitbild und im Selbstverständnis der Universität Hohenheim verankert. Das wird auch darin deutlich, dass das Gleichstellungsbüro im Rahmen des Hochschulfinanzierungsplanes ab Januar 2016 mit einer halben unbefristeten E13-Stelle aufgestockt wurde. Zudem soll die halbe, bisher über Drittmittel finanzierte Sekretariatsstelle bald verstetigt werden. Auch im kommenden Jahr ist geplant, zahlreiche gleichstellungsorientierte Maßnahmen in bekannt hoher Qualität anzubieten, die zudem durch einige neue Aktivitäten, z.B. im Rahmen von Drittmittelanträgen ergänzt werden sollen.

¹ Anmerkung: Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2015 werden erst im Herbst 2016 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2014 herangezogen werden müssen.

II. Aktuelle Struktur der Gleichstellung an der Universität Hohenheim

1. Das Gleichstellungsbüro

Das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim wird von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Ute Mackenstedt seit 8 Jahren gemeinsam mit der Gleichstellungsreferentin Dipl. oec. Rotraud Konca geleitet.

Das Gleichstellungsbüro ist die Anlaufstelle für Studentinnen und wissenschaftlich beschäftigte Frauen in allen Gleichstellungsfragen. Es bietet Beratung, Information und Unterstützung zur Vermeidung von Nachteilen für Frauen und zur Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit. So wird in Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung auf Gerechtigkeit und langfristig auf ausgeglichene Männer- und Frauenanteile in allen Bereichen der Universität hingearbeitet. Einer der zentralen Schwerpunkte liegt in der Entwicklung familienfreundlicher Strukturen an der Universität. Bundesweit einmalige Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu „Dual Career“ für Forschende werden umgesetzt und kontinuierlich optimiert.

Im Gleichstellungsbüro ist die MentHo-Geschäftsstelle angesiedelt, die von Dipl. oec. Rotraud Konca geleitet wird. MentHo zielt darauf ab, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität zu erhöhen.

2. Die Gleichstellungskommission

Die Universität Hohenheim fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und in allen relevanten Bereichen. Es ist eine Querschnittsaufgabe der gesamten Universität. Der Senat ist seit 1986 für die Einrichtung der Gleichstellungskommission als beratender Ausschuss verantwortlich. Die aktuelle Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin endet am 30.09.2016.

Folgende Mitglieder gehören der aktuellen Gleichstellungskommission an:

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Ute Mackenstedt	mackenstedt@uni-hohenheim.de
Stellvertretende Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Marion Büttgen	m.buettgen@uni-hohenheim.de
Gleichstellungsreferentin	Dipl. oec. Rotraud Konca	konca@uni-hohenheim.de
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät A	Dipl. oec. Agnes Bardoll PD Dr. Petra Högy	agnes.bardoll@uni-hohenheim.de Petra.Hoegy@uni-hohenheim.de
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät N	Dr. Dorothee Kiefer Dr. Annick Stintzi	kieferdo@uni-hohenheim.de annick.stintzi@uni-hohenheim.de
Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät W	Prof. Dr. Marion Büttgen Prof. Dr. Sibylle Lehmann-Hasemeyer	m.buettgen@uni-hohenheim.de slehmann@uni-hohenheim.de
Studentische Vertretung	Sarah Graf Jan Burkhardt	sarah.graf@gmx.net jan.burkhardt@uni-hohenheim.de
Beratendes Mitglied	Andrea Unger	bfc@uni-hohenheim.de

III. Höhepunkte aus dem Gleichstellungsbüro im Jahr 2015

1. Universität Hohenheim nimmt beim CEWS Ranking einen Spitzenplatz ein

Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS vom Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften GESIS veröffentlicht seit 2003 alle zwei Jahre ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Es dient der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen und ergänzt Instrumente wie Evaluationen oder Gender Monitoring.

In der siebten Ausgabe des Hochschulrankings 2015 wurden neben den bekannten Indikatoren auch strukturelle Veränderungen beim Hochschulpersonal und bei der wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur sowie die Weiterentwicklungen in der Gleichstellungspolitik berücksichtigt². Die Aktivitäten des Gleichstellungsbüros und der Universitätsleitung spiegeln sich im neuen Ranking wieder: Lag die Universität Hohenheim im Jahr 2013 noch auf Rang 35 (von 63 Hochschulen), so wurde zwei Jahre später Rang 7 (von 65 Hochschulen) erreicht. Vor allem bei den Indikatoren „Post-Docs“, „Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gegenüber 2008“ sowie „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2008“ befindet sich die Universität Hohenheim in der Spitzengruppe.

2. Das Professorinnenprogramm II startet mit gleichstellungsorientierten Maßnahmen durch

Nachdem im Juli 2013 die Gutachterkommission des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Finanzierung zweier mit Frauen besetzten

² Quelle: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, cews.publik.no 19, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015.

Regelprofessuren an der Universität Hohenheim befürwortet hatte, konnten im Jahr 2015 erstmals alle geplanten Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes angestoßen bzw. durchgeführt werden. Hervorzuheben ist hier die gezielte Förderung hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. Weitere Beispiele sind auf Seite 66 aufgeführt. Neben der Etablierung, Bewerbung und Umsetzung der gleichstellungsorientierten Maßnahmen war die finanzielle Abwicklung des Professorinnenprogrammes eine große Herausforderung. Hier zeigte sich, dass das Gleichstellungsbüro mit den verschiedenen Ansprechpersonen in der Verwaltung und Instituten in kooperativer Weise auch diese Aufgabe bewältigt.

3. Zertifikatsverleihung als familiengerechte Hochschule

Im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten 2014 wurde bereits berichtet, dass die Universität Hohenheim von der berufundfamilie GmbH als erste familiengerechte Hochschule des Landes zum 4. Mal zertifiziert worden ist. Nun fand am 29.06.2015 in Berlin die Zertifikatsverleihung zum audit familiengerechte hochschule in Berlin statt. Die Veranstaltung steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministers für Wirtschaft und Energie. Das Zertifikat ist der offizielle Qualitätsnachweis einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik an unserer Universität und hat jeweils eine Laufzeit von drei Jahren.



Das Zertifikat wurde stellvertretend von Johanna Lembenschiel (vierte v. l.) in Berlin in Empfang genommen.

4. Prof. Dr. Ute Mackenstedt als Landessprecherin der LaKoG wiedergewählt

Neben ihrer Funktion als Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten ist Prof. Dr. Ute Mackenstedt auch in anderen gleichstellungsorientierten Gremien außerhalb der Universität Hohenheim ehrenamtlich tätig. So ist sie im Juli 2015 einstimmig erneut zur Landessprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) wiedergewählt worden.

Die LaKoG ist ein bedeutendes Gremium für Information, Koordination und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten an den einzelnen Hochschulen des Landes. Es wirkt bei der hochschul- und bildungspolitischen Meinungsbildung und in der Darstellung von Gleichstellungsinteressen in der Öffentlichkeit mit. Die LaKoG vertritt die Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene. Prof. Dr. Ute Mackenstedt hat das Amt der Landessprecherin bis Dezember 2018 inne.

Eine weitere ehrenamtliche Tätigkeit von Prof. Dr. Ute Mackenstedt seit 2009 ist ihre Mitgliedschaft im Beirat für Gleichstellungsfragen der Landeshauptstadt Stuttgart. Es ist ein vom Gemeinderat für die Dauer seiner Legislaturperiode bestelltes beratendes Gremium, in dem sachkundige Bürgerinnen und Bürger aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (Bildung und Qualifikation, Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Gesellschaft, Migration, Sicherheit, Kultur) regelmäßig mit Vertretungen aller Fraktionen und dem GPR kommunalpolitische Fragen und Themen unter dem spezifischen Aspekt der Gleichstellung, Chancengleichheit von Frauen und Männern diskutieren, beraten und Empfehlungen geben.

5. Campusferien und Kinderfeuerwehr mit unverändert hohem Zulauf

Bereits seit mehr als 15 Jahren werden an der Universität Hohenheim Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden angeboten. Sowohl die Campusferien zu Pfingsten und im Sommer sowie die Kinderfeuerwehr erfreuen sich jedes Jahr hoher Beliebtheit.

Für die Kinderfeuerwehr sind seit Beginn 2015 wieder beide Personalstellen besetzt. So wurden im Sommersemester 2015 insgesamt 42 Kinder unterschiedlichen Alters betreut, wobei das Angebot von Studierenden (57%) sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (43%) gleichermaßen angenommen worden ist.

Auch die Campusferien sind nach Ausschreibungsbeginn immer sehr schnell ausgebucht, wobei das Konzept einer wissenschaftsbasierten Betreuung im Rahmen von Workshops sowohl bei Kindern als auch Eltern auf gute Resonanz stößt. Für die Hohenheimer Sommer-Campusferien 2015 wurden die drei Englisch-, Rhythmus- und Kunst-Workshops konzipiert, die von den Kindern mit Begeisterung aufgenommen wurden. So entstanden z.B. folgende kleine Kunstwerke, die mit Stolz den Eltern gezeigt und mit nach Hause genommen wurden:



6. MentHo baut Netzwerk zu wissenschaftlichen Einrichtungen und Unternehmen der Wirtschaft stetig aus

MentHo ist das Mentoringprogramm der Universität Hohenheim, das Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen durch die Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren bei der persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützt. In mehr als 10 Jahren ist ein umfangreiches Netzwerk mit Mentorinnen und Mentoren u.a. aus der Wissenschaft, den Ministerien, Behörden und Unternehmen der Wirtschaft aufgebaut worden. Darüber hinaus hatte auch im Jahr 2015 die Arbeit der Geschäftsführerin von MentHo Rotraud Konca positive Nebeneffekte für ihre Mentees, die von vermittelten Praktikums- und Promotionsstellen bis hin zum Erhalt von Stellen in leitenden Positionen sowohl in der Wissenschaft, bei Behörden und in der Wirtschaft reichten.

Im aktuellen Netzwerk befinden sich 18 außeruniversitäre Forschungsinstitute wie z.B. Fraunhofer Institut, Max-Rubner-Institut, Julius-Kühn-Institut und Deutsches Krebsforschungszentrum Heidelberg. Auch im Jahr 2015 wurde das Netzwerk im Bereich der Forschungseinrichtungen stetig ausgebaut und weitere Matches zwischen Mentees und Mentorinnen haben ihre Arbeit aufgenommen.

Ein Bedarf für Absolventinnen der Universität Hohenheim besteht auch in der Kontaktaufnahme zu Mentorinnen und Mentoren aus Ministerien sowie anderen Behörden. Im Netzwerk befinden sich momentan 20 Einrichtungen wie z.B. MWK, Agentur für Arbeit, Regierungspräsidium Tübingen, Verbraucherzentrale.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Gewinnung von Mentorinnen und Mentoren aus Unternehmen der Wirtschaft. Bisher sind es 40 Unternehmen (z.B. IBM, Daimler, Thieme-Verlag, Nestle, Porsche, ENBW, Campina, Ritter Sport, Kärcher, Bosch, BW Bank) die für das MentHo-Netzwerk gewonnen werden konnten.

7. Das Gleichstellungsbüro war Gastgeber der bundesweiten Charta-Tagung für Chancengerechtigkeit und Familienorientierung

Die Universität Hohenheim arbeitet stetig daran, ihre Ideen und Vorstellungen für eine familiengerechte Hochschule zu verwirklichen und zu leben. So trat die Universität im Jahr 2014 dem Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ bei. Ein Jahr später war sie Gastgeberin der 2. bundesweiten Jahrestagung mit dem Thema „Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographie-Sensibilität im Hochschulmanagement“. Die Gleichstellungsbeauftragte lud dem neben den 47 Mitgliedsinstitutionen des deutschsprachigen Hochschul- und Wissenschaftssystems auch weitere interessierte Hochschulen ein, von denen 22 in den Best Practice-Club durch Unterzeichnung der Charta aufgenommen wurden.

Der Best Practice-Club verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im Hochschulbereich zu verankern zu entwickeln. Die Charta greift Bedürfnisse von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden auf und demonstriert Möglichkeiten für die Entwicklung eines Familienbewusstseins an Hochschulen.

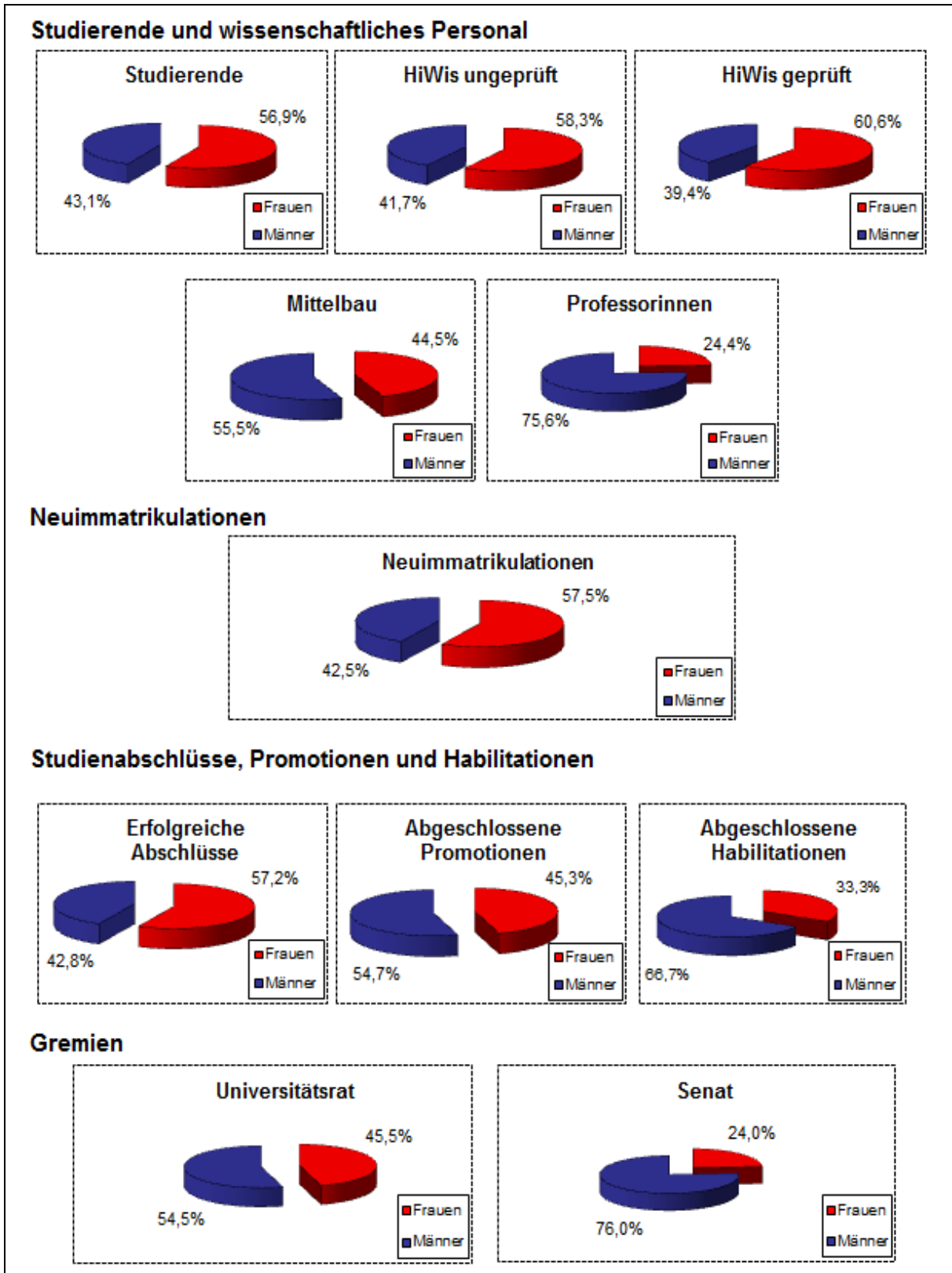


Die TeilnehmerInnen der Charta-Tagung in der Aula der Universität Hohenheim

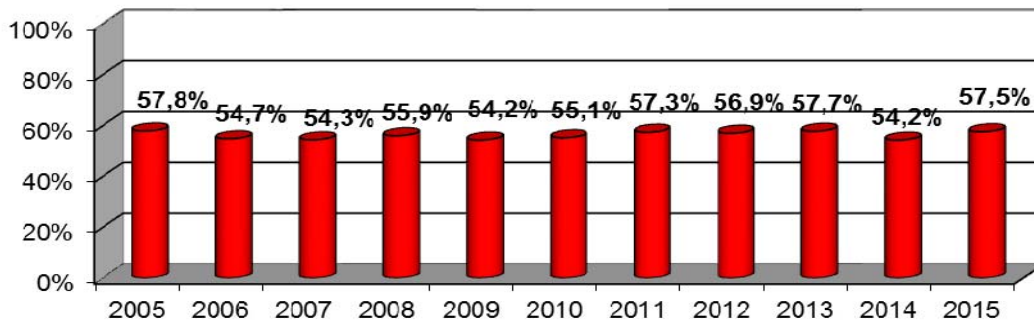
IV. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

1. Überblick über die Präsenz von Frauen

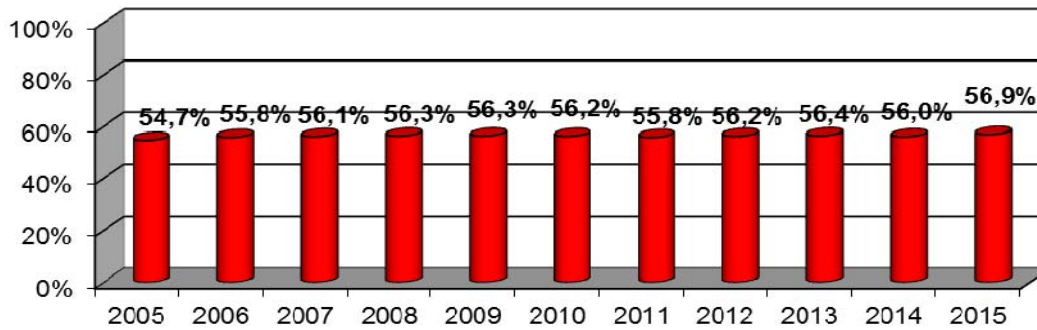
von 1. Januar 2015 - 31. Dezember 2015



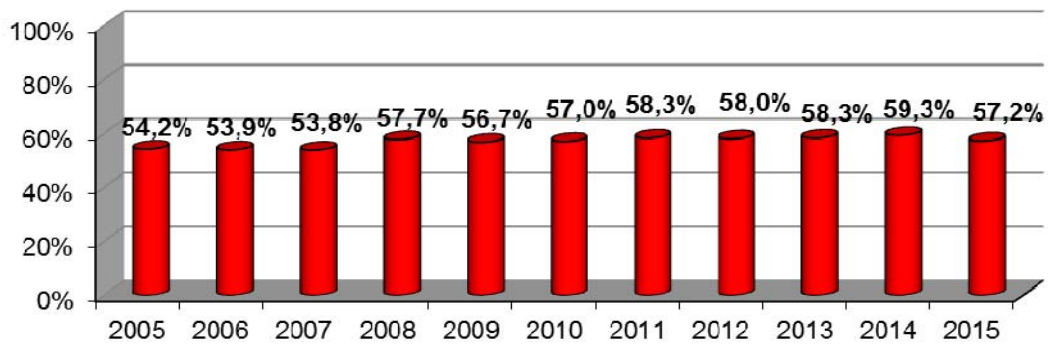
Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen



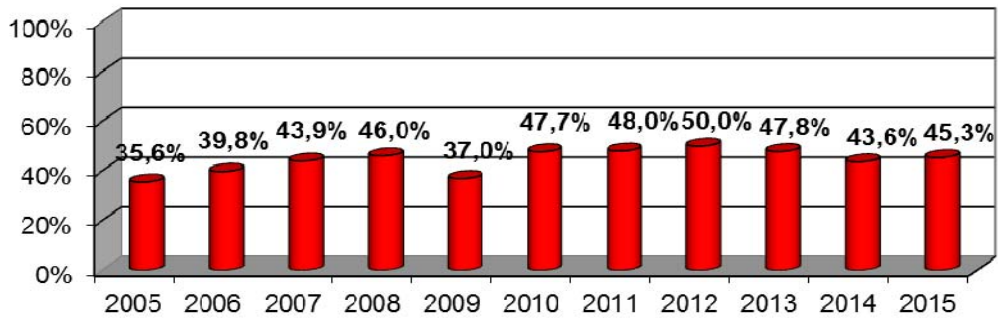
Studentinnen



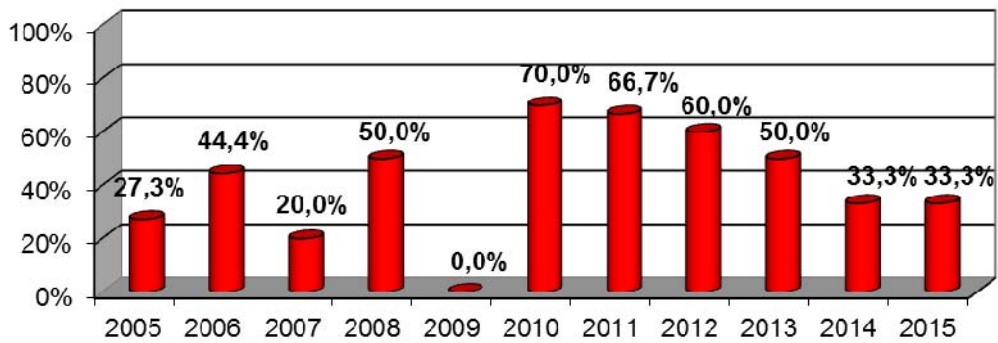
Frauenanteil bei erfolgreichen Abschlüssen



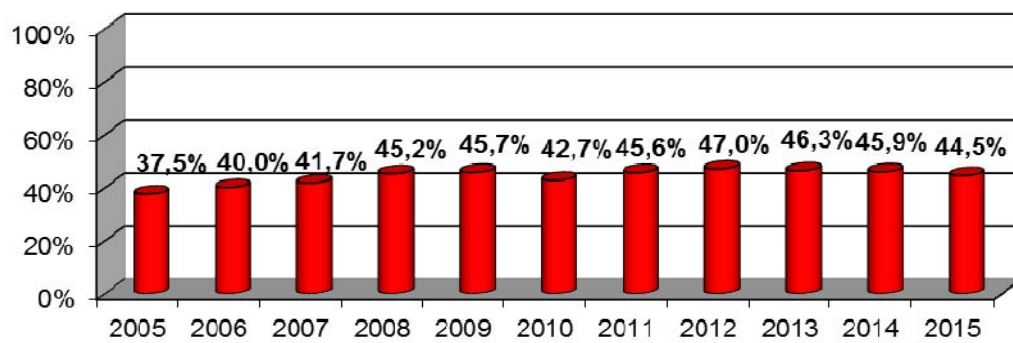
Frauenanteil bei Promotionen



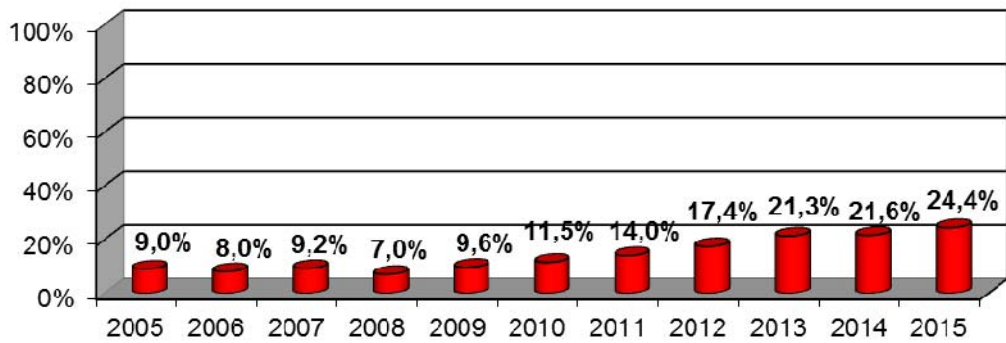
Frauenanteil bei Habilitationen



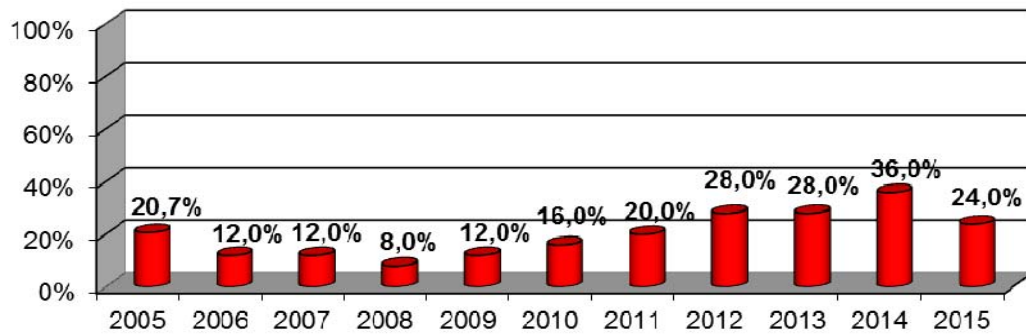
Frauenanteil im Mittelbau



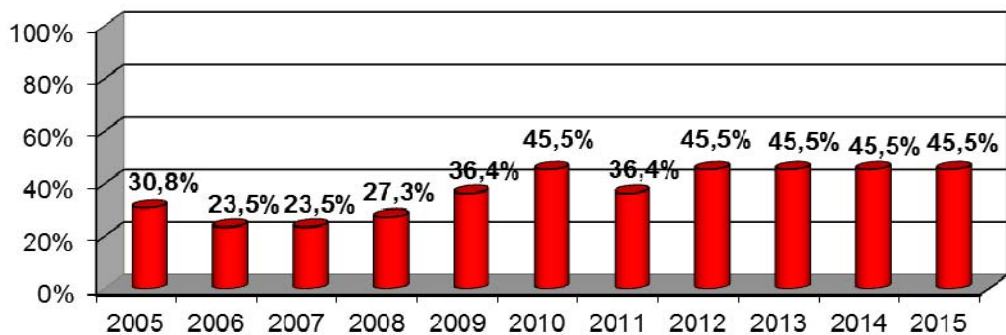
Professorinnen



Frauenanteil im Senat

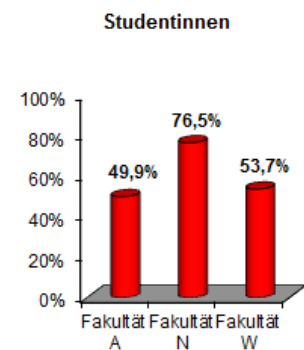


Frauenanteil im Universitätsrat



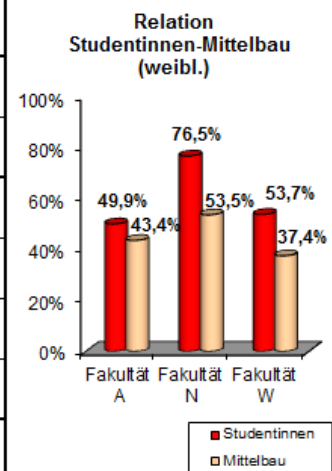
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2606	1301	49,9%	-127	-45	2733	1346	49,2%
Fakultät N	1788	1368	76,5%	74	85	1714	1283	74,9%
Fakultät W	5365	2879	53,7%	-41	-9	5406	2888	53,4%
Gesamt	9759	5548	56,9%	-94	31	9853	5517	56,0%



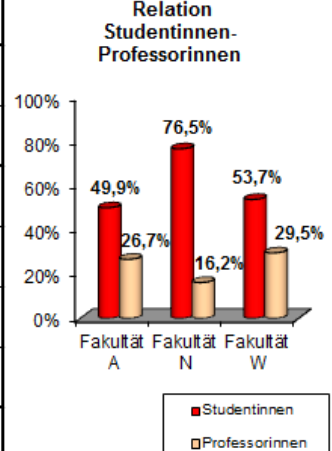
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	290	126	43,4%	-3	-8	293	134	45,7%
Fakultät N	217	116	53,5%	-8	-7	225	123	54,7%
Fakultät W	211	79	37,4%	-6	-5	217	84	38,7%
Sonstige Einrichtungen	98	42	42,9%	-6	-2	104	44	42,3%
Gesamt	816	363	44,5%	-23	-22	839	385	45,9%



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

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	12	26,7%	0	3	45	9	20,0%
Fakultät N	37	6	16,2%	0	0	37	6	16,2%
Fakultät W	44	13	29,5%	1	1	43	12	27,9%
sonstige Einrichtungen	1	0	0%	1	0	0	0	0%
Gesamt	127	31	24,4%	2	4	125	27	21,6%



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

Der Gleichstellungsplan sieht vor, dass Gleichstellungsaspekte auch in die Zielvereinbarungen eingehen sollen, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden.

Der Anteil der **Studentinnen** bleibt konstant über 50 %. Mit **56,9 %** übersteigt der Frauenanteil bei den Studierenden sowohl den **Bundesdurchschnitt** 2014 **47,8%** (Statistisches Bundesamt) als auch den **Landesdurchschnitt** 2014 von **46,7%** (Statistisches Landesamt).

Auf Fakultätsebene sind kaum Veränderungen zum Berichtsjahr 2014 zu erkennen.

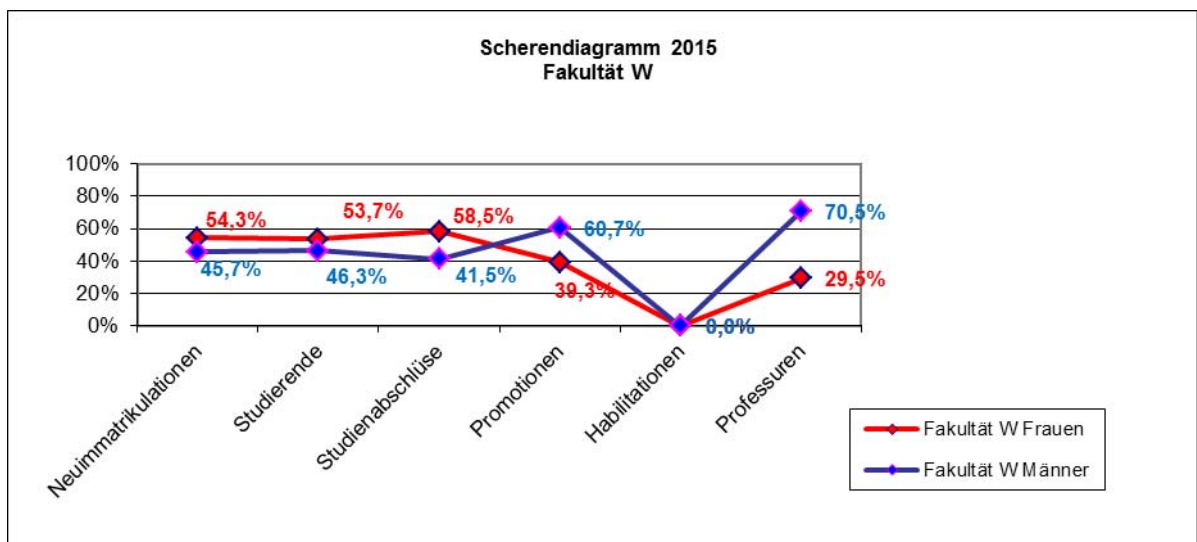
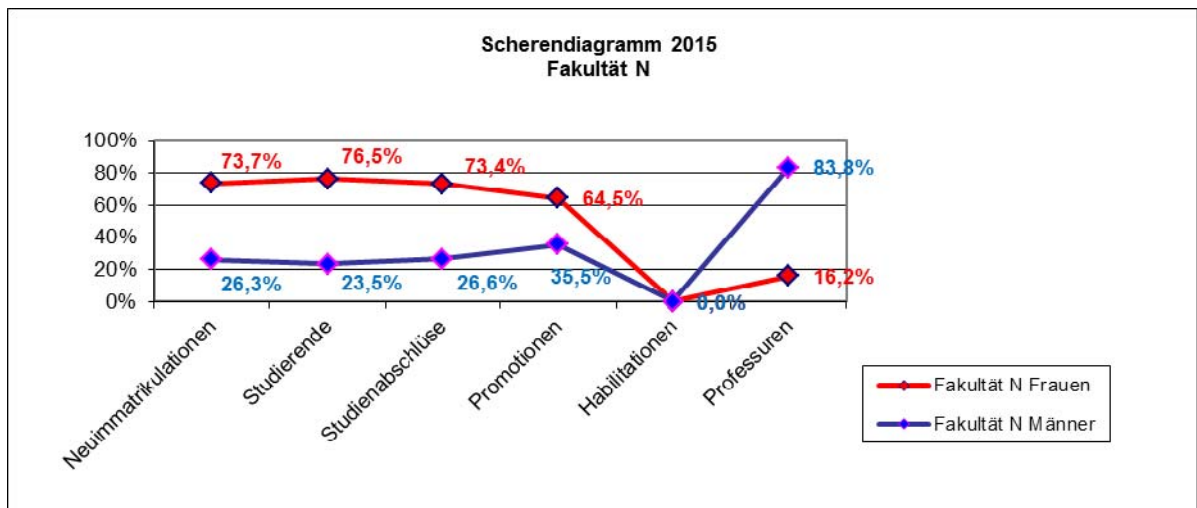
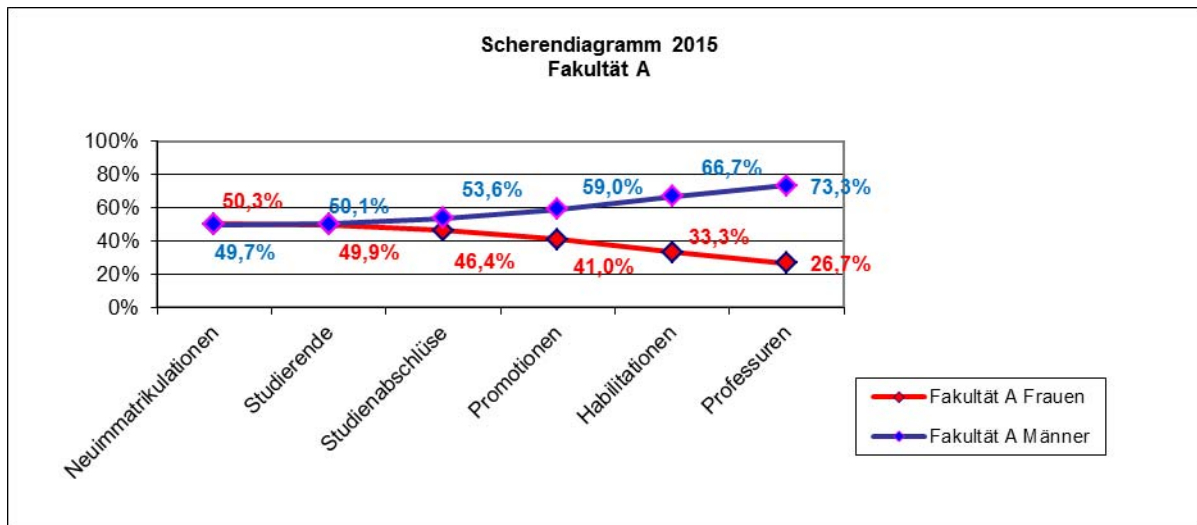
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **44,5 %** leicht gesunken. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil konstant über 50 %, während er in den Fakultäten A und W unter 50 % liegt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** 2014 von **41,4 %** (Statistisches Bundesamt) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt** 2014 von **34,2 %** (Statistisches Bundesamt).

Der Anteil der **Professorinnen** ist von 21,6 % auf **24,4 %** im Jahr 2015 erneut gestiegen und liegt damit sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2014 von **22,0 %** als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2014 von **19,2 %** (Statistisches Landesamt BW).

Das im Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 % zu steigern, ist bereits im Jahr 2013 erreicht worden. Langfristiges Ziel bleibt es weiterhin, den Professorinnenanteil nach dem Kaskadenmodell weiter anzuheben

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2015

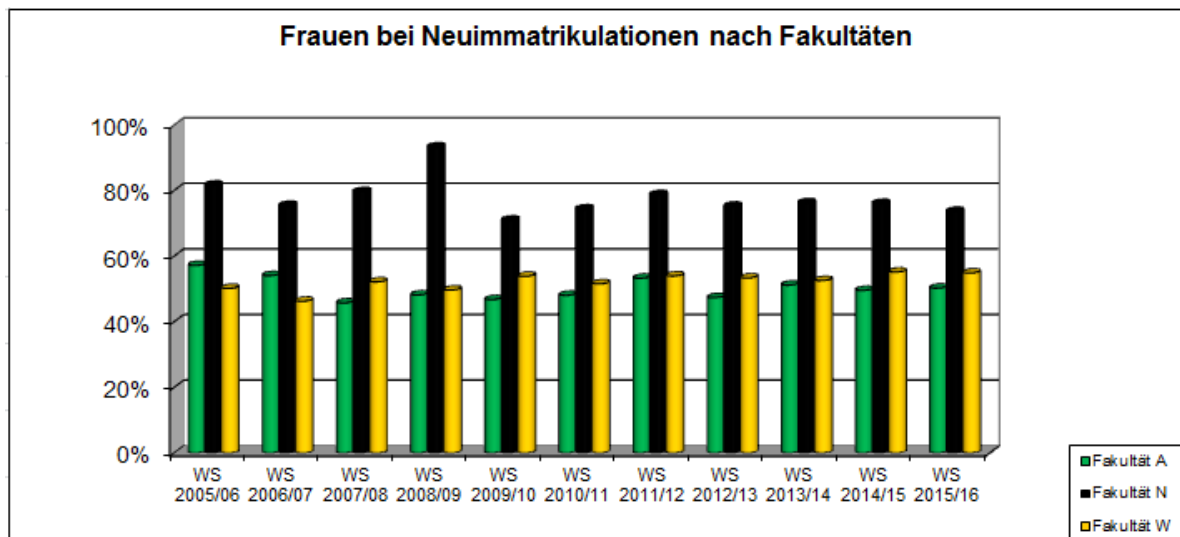


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2015 / 2016			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2014 / 2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	632,3	318,2	50,3%	-132,7	-61,3	765	379,5	49,6%
Fakultät N	619,3	456,2	73,7%	165,3	110,7	454	345,5	76,1%
Fakultät W	1700,3	923,7	54,3%	84,3	111,7	1616	812	50,2%
Gesamt	2951,9	1698,1	57,5%	116,9	161,1	2835	1537	54,2%

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

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

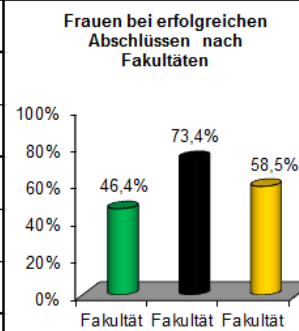


Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **57,5 %** erneut deutlich sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** der Studienanfängerinnen von **50,1 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **47,8 %** (Statistisches Bundesamt). Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen bleibt auch auf Fakultätsebene annähernd konstant.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 17.2.2015

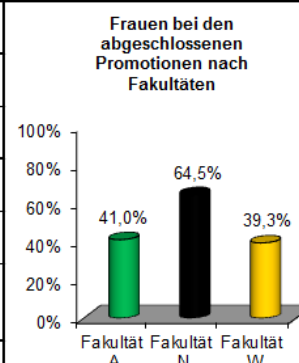
Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2014/2015								
	Absolvent/-innen 2014/2015*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2013/2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	715	332	46,4%	66	-19	649	351	54,1%
Fakultät N	380	279	73,4%	3	-35	377	314	83,3%
Fakultät W	1202	703	58,5%	33	66	1169	637	54,5%
Gesamt	2297	1314	57,2%	102	12	2195	1302	59,3%



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

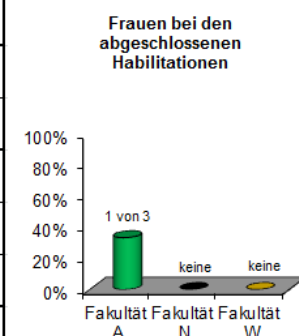
* vorläufige Zahlen Stand: 10.02.2016

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2014/2015								
	2014/2015			Vergleich zum Vorjahr		2013/2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	61	25	41,0%	-7	-3	68	28	41,2%
Fakultät N Dr. rer. nat.	31	20	64,5%	-16	-8	47	28	59,6%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	56	22	39,3%	22	13	34	9	26,5%
Gesamt	148	67	45,3%	-1	2	149	65	43,6%



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

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2015								
	Habilitationen 2015			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	3	1	33%	2	1	1	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	-2	-1	2	1	50,0%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	3	1	33,3%	0	0	3	1	33,3%

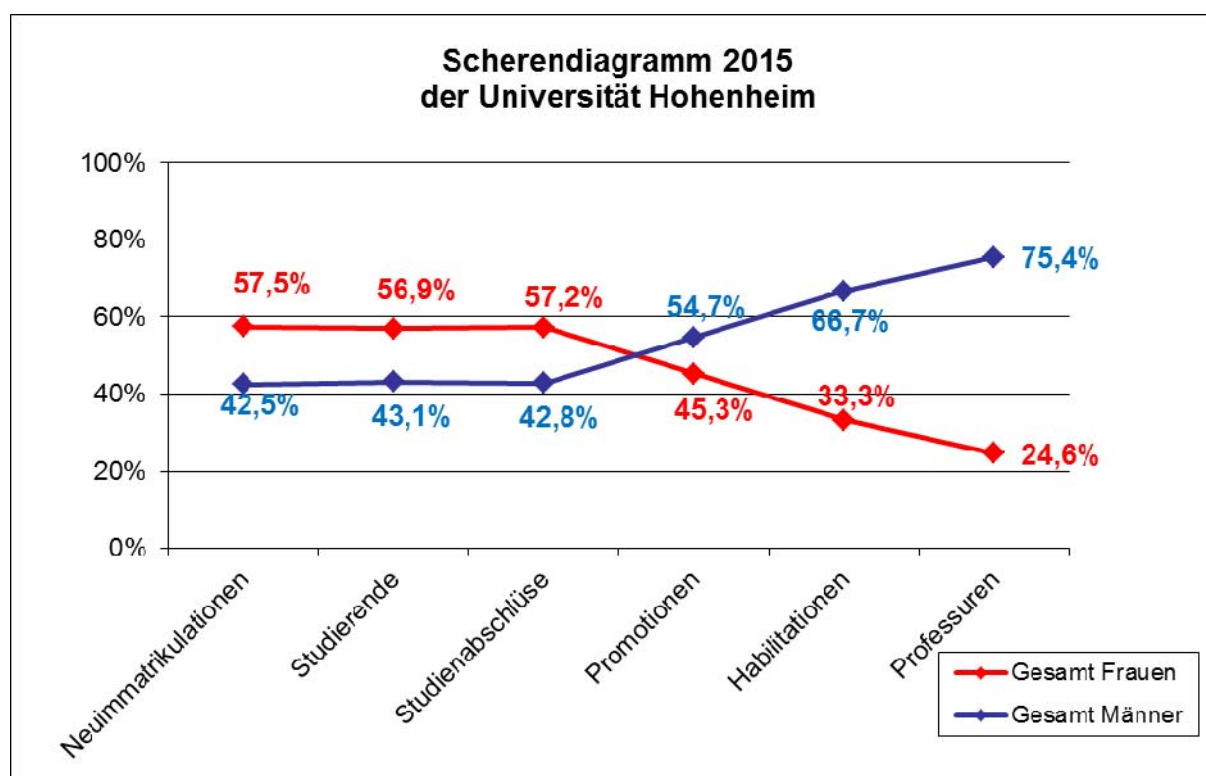


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

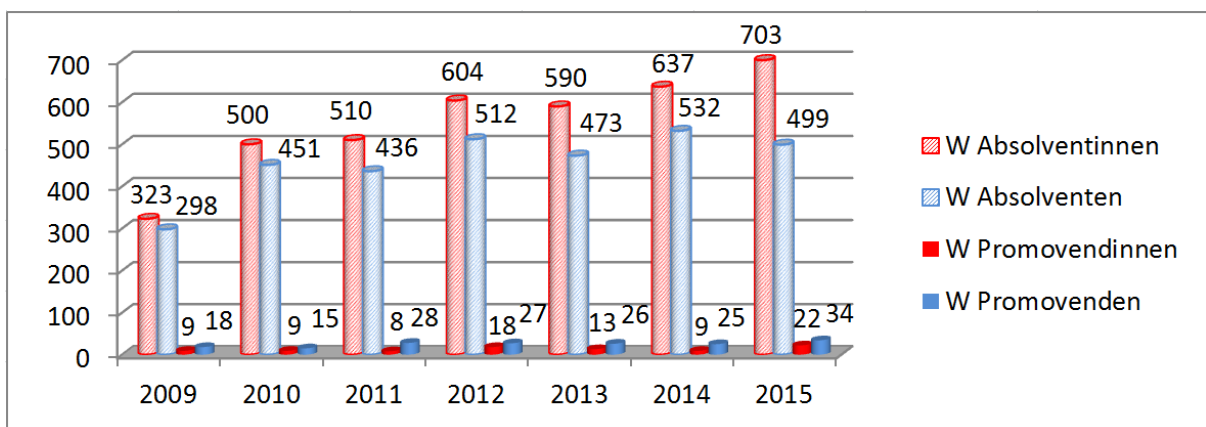
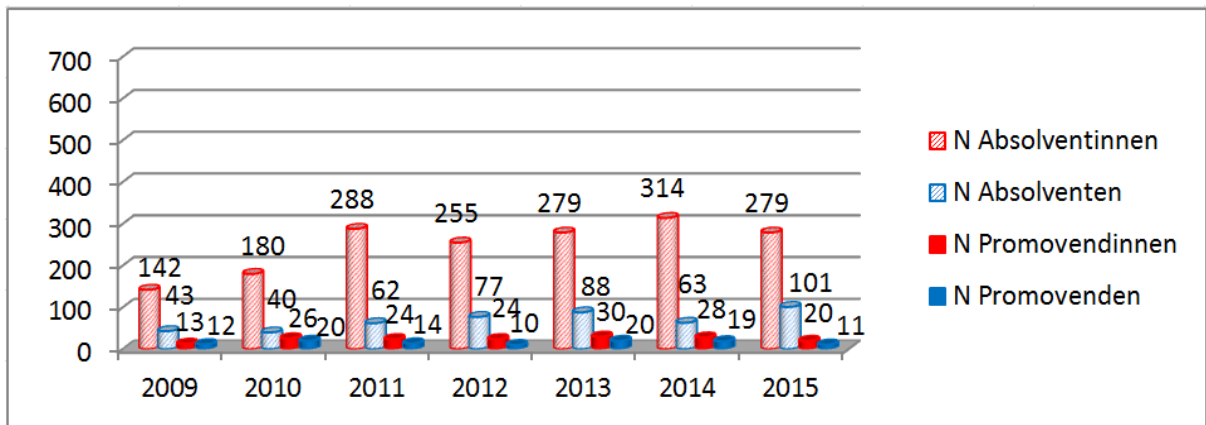
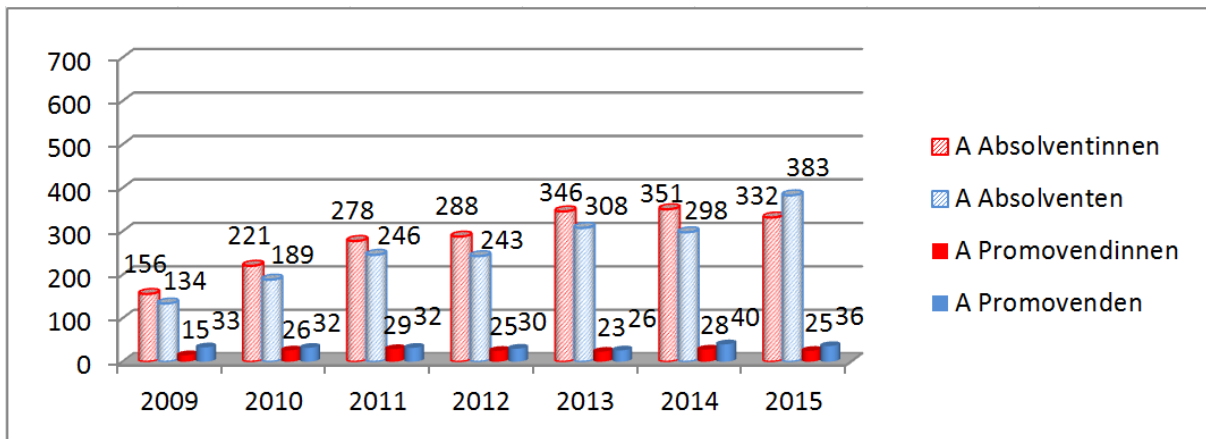
Der Anteil der **Absolventinnen** entspricht auch in diesem Jahr wieder dem Studentinnenanteil. Da keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, ist ein direkter Vergleich nur bedingt möglich ist. Mit **57,2 %** übersteigt der Anteil der Absolventinnen deutlich den **Bundesdurchschnitt** 2014 von **50,5 %** (Statistisches Bundesamt) und den **Landesdurchschnitt** 2014 von **48,3 %** (Statistisches Landesamt).

Im Bereich der **Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **45,3 %** wieder gestiegen, allerdings muss berücksichtigt werden, dass Promotionen mehrere Jahre dauern, so dass Fluktuationen in den Anteilen zwischen den einzelnen Jahren durchaus üblich sind. Der Anteil der Promotionen an der Universität Hohenheim entspricht sowohl dem **Bundesdurchschnitt** 2014 von **45,5 %** (Statistisches Bundesamt), als auch dem **Landesdurchschnitt** 2014 von **45,3 %** (Statistisches Landesamt).

Im Jahr 2015 wurden wie bereits im Vorjahr drei **Habilitationen** abgeschlossen davon eine von einer Wissenschaftlerin. Das entspricht einem Frauenanteil von **33,3 %**. Der Wert liegt sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** 2014 von **27,8 %** (Statistisches Bundesamt), als auch über dem **Landesdurchschnitt** 2014 von **24,4 %** (Statistisches Landesamt).

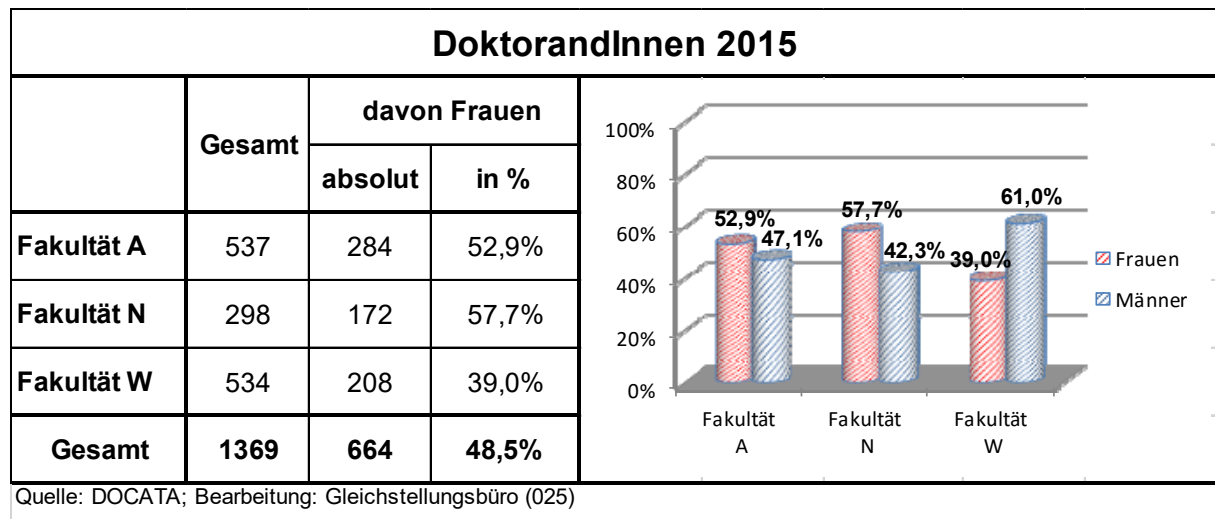


Blickpunkt Promotion



Verteilung von Doktorandinnen und Doktoranden pro Fakultät

Stand: 16.02.2016



Die Entwicklung der letzten 7 Jahre

	Jahr	Absolventinnen	Promovendinnen	Absolventen	Promovenden	Frauen in %	Männer in %
A	2009	156	15	134	33	9,6%	24,6%
	2010	221	26	189	32	11,8%	16,9%
	2011	278	29	246	32	10,4%	13,0%
	2012	288	25	243	30	8,7%	12,3%
	2013	346	23	308	26	6,6%	8,4%
	2014	351	28	298	40	8,0%	13,4%
	2015	332	25	383	36	7,5%	9,4%
N	2009	142	13	43	12	9,2%	27,9%
	2010	180	26	40	20	14,4%	50,0%
	2011	288	24	62	14	8,3%	22,6%
	2012	255	24	77	10	9,4%	13,0%
	2013	279	30	88	20	10,8%	22,7%
	2014	314	28	63	19	8,9%	30,2%
	2015	279	20	101	11	7,2%	10,9%
W	2009	323	9	298	18	2,8%	6,0%
	2010	500	9	451	15	1,8%	3,3%
	2011	510	8	463	20	1,6%	4,3%
	2012	604	18	512	27	3,0%	5,3%
	2013	590	13	473	26	2,2%	5,5%
	2014	637	9	532	25	1,4%	4,7%
	2015	703	22	499	34	3,1%	6,8%

Das Scherendiagramm der Universität Hohenheim zeigt für 2015 erneut, dass die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen erst nach der Promotion einsetzt. Außerdem spiegelt sich der an der Universität Hohenheim zu verzeichnende langjährige Überhang von Absolventinnen fakultätsübergreifend nicht in der Anzahl der Doktorandinnen wider.

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

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

Im Jahr 2015 wurden landesweit 48 Bewerbungen eingereicht, von denen wie in den letzten Jahren 10 Fellowships bewilligt werden konnten. Die Universität Hohenheim reichte keinen Antrag ein.

Hintergrundinformation: Die Universität Hohenheim hat sich bisher nur in einem sehr geringen Ausmaß an diesem Förderprogramm beteiligt. Dies liegt u.a. an dem Finanzierungsmodus, der nach einer dreijährigen Finanzierung der Wissenschaftlerin durch das MWK eine anschließende verbindliche Finanzierungszusage von zwei Jahren durch die Universität vorschreibt. Diese Finanzierungszusage wird von den Instituten erwartet und ist von kleinen Einheiten nicht zu erbringen.

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

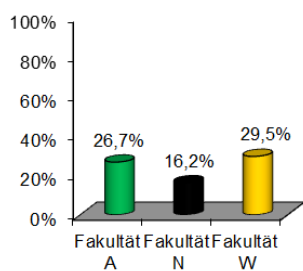
Mit der Finanzierung von Beschäftigungsverhältnissen und Stipendien unterstützt das Land Nachwuchswissenschaftlerinnen und -Künstlerinnen mit familiären Verpflichtungen bei ihrer weiteren Qualifizierung. Ziel der Förderung ist es den Frauen Planungssicherheit zu geben und sie bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu unterstützen.

Die Universität Hohenheim hat zum Ende des Berichtszeitraumes eine erfolgreiche Stipendiatin aus der Förderlinie III, die durch das Gleichstellungsbüro mitbetreut wird.

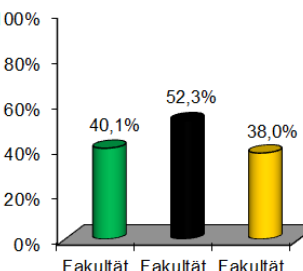
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

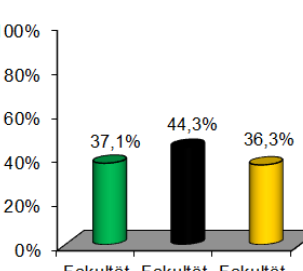
Stichtag: 8.3.2016

Professuren									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Professorinnen 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	45	12	26,7%	0	3	45	9	20,0%	
Fakultät N	37	6	16,2%	0	0	37	6	16,2%	
Fakultät W	44	13	29,5%	1	1	43	12	27,9%	
Gesamt	126	31	24,6%	1	4	125	27	21,6%	

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

Mittelbau									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Frauen im Mittelbau 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	152	61	40,1%	6	-2	146	63	43,2%	
Fakultät N	130	68	52,3%	-5	-5	135	73	54,1%	
Fakultät W	171	65	38,0%	-15	-10	186	75	40,3%	
sonstige Einrichtungen	63	24	38,1%	4	1	59	23	39,0%	
Gesamt	516	218	42,2%	-10	-16	526	234	44,5%	

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

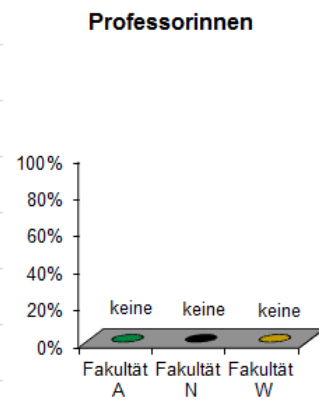
Wiss. Beschäftigte insgesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt 
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	197	73	37,1%	6	1	191	72	37,7%	
Fakultät N	167	74	44,3%	-5	-5	172	79	45,9%	
Fakultät W	215	78	36,3%	-14	-9	229	87	38,0%	
sonstige Einrichtungen	63	24	38,1%	4	1	59	23	39,0%	
Gesamt	642	249	38,8%	-9	-12	651	261	40,1%	

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

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

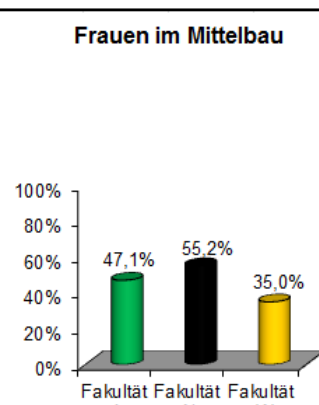
Stichtag: 8.3.2016

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	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	1	0	0%	1	0	0	0	0%
Gesamt	1	0	0%	1	0	0	0	0%



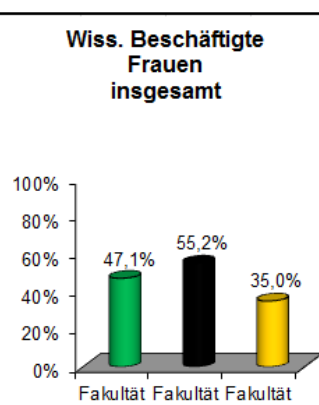
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	138	65	47,1%	-9	-6	147	71	48,3%
Fakultät N	87	48	55,2%	-3	-2	90	50	55,6%
Fakultät W	40	14	35,0%	9	5	31	9	29,0%
sonstige Einrichtungen	35	18	51,4%	-10	-3	45	21	46,7%
Gesamt	300	145	48,3%	-13	-6	313	151	48,2%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	138	65	47,1%	-9	-6	147	89	60,5%
Fakultät N	87	48	55,2%	-3	-2	90	50	55,6%
Fakultät W	40	14	35,0%	9	5	31	9	29,0%
sonstige Einrichtungen	36	18	50,0%	-9	-3	45	21	46,7%
Gesamt	301	145	48,2%	-12	-6	313	151	48,2%

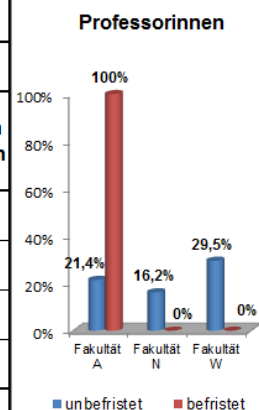


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

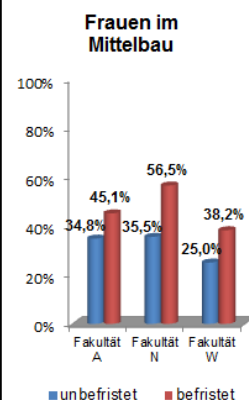
Stichtag: 8.3.2016

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	42	9	21,4%	0	3	3	3	100%	0	0
Fakultät N	37	6	16,2%	0	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	44	13	29,5%	1	-1	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	1	0	0%	1	0
Gesamt	123	28	22,8%	1	2	4	3	75,0%	1	0



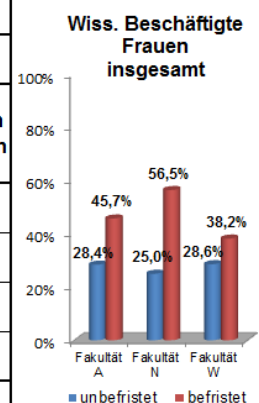
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	46	16	34,8%	0	-1	244	110	45,1%	-3	-7
Fakultät N	31	11	35,5%	-1	1	186	105	56,5%	-7	-8
Fakultät W	12	3	25,0%	-4	-1	199	76	38,2%	-2	-4
sonstige Einrichtungen	45	14	31,1%	-1	0	53	28	52,8%	-5	-2
Gesamt	134	44	32,8%	-6	-1	682	319	46,8%	-17	-21



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	88	25	28,4%	0	2	247	113	45,7%	-3	-7
Fakultät N	68	17	25,0%	-1	1	186	105	56,5%	-7	-8
Fakultät W	56	16	28,6%	-3	-2	199	76	38,2%	-2	-4
sonstige Einrichtungen	45	14	31,1%	-1	0	54	28	51,9%	-4	-2
Gesamt	257	72	28,0%	-5	1	686	322	46,9%	-16	-21



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

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang

Stichtag: 8.3.2016

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	12	26,7%	0	3	0	0	0%	0	0
Fakultät N	37	6	16,2%	0	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	44	13	29,5%	2	2	0	0	0%	-1	-1
sonstige Einrichtungen	1	0	0%	1	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	127	31	24,4%	3	5	0	0	0%	-1	-1

Professorinnen

Fakultät	Vollzeit (%)	Teilzeit (%)
Fakultät A	26,7%	0%
Fakultät N	16,2%	0%
Fakultät W	29,5%	0%

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

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	137	42	30,7%	21	6	153	84	54,9%	-24	-14
Fakultät N	70	24	34,3%	-1	2	147	92	62,6%	-7	-9
Fakultät W	88	25	28,4%	7	4	123	54	43,9%	-13	-9
sonstige Einrichtungen	55	16	29,1%	-2	0	43	26	60,5%	-4	-2
Gesamt	350	107	30,6%	25	12	466	256	54,9%	-48	-34

Frauen im Mittelbau

Fakultät	Vollzeit (%)	Teilzeit (%)
Fakultät A	30,7%	54,9%
Fakultät N	34,3%	62,6%
Fakultät W	28,4%	43,9%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	182	54	29,7%	21	9	153	84	54,9%	-24	-14
Fakultät N	107	30	28,0%	-1	2	147	92	62,6%	-7	-9
Fakultät W	132	38	28,8%	9	6	123	54	43,9%	-14	-10
sonstige Einrichtungen	56	16	28,6%	-1	0	43	26	60,5%	-4	-2
Gesamt	477	138	28,9%	28	17	466	256	54,9%	-49	-35

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

Fakultät	Vollzeit (%)	Teilzeit (%)
Fakultät A	29,7%	54,9%
Fakultät N	28,0%	62,6%
Fakultät W	28,8%	43,9%

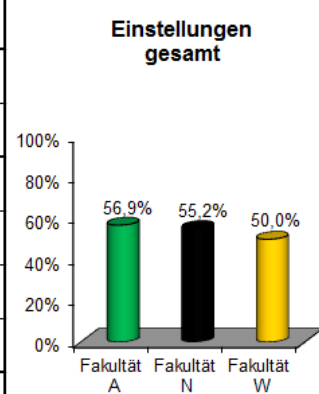
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Die Zahlen unterstreichen erneut, dass die unbefristeten Stellen nach wie vor von Wissenschaftlern besetzt werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **28,0 %** liegt.

Von den Teilzeitbeschäftigten sind **54,9 %** Wissenschaftlerinnen, während der Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten bei nur **28,9 %** liegt. Bundesweite Studien belegen, dass nach wie vor überwiegend Frauen die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen übernehmen und dafür ihre Arbeitszeit reduzieren. Flexible Arbeitszeitmodelle müssen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern angeboten werden, um die wissenschaftlichen Karrieren für Beide zu ermöglichen.

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	51	29	56,9%	-22	-7	73	36	49,3%
Fakultät N	67	37	55,2%	14	3	53	34	64,2%
Fakultät W	56	28	50,0%	-18	-4	74	32	43,2%
Sonstige	25	14	56,0%	10	6	15	8	53,3%
Gesamt	199	108	54,3%	-16	-2	215	110	51,2%

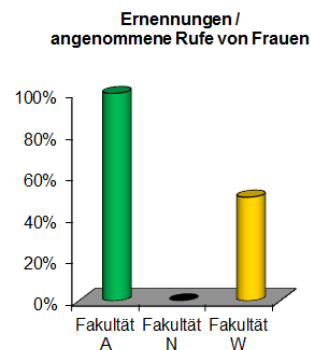


Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Planstellen beteiligt.

11. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2015			Vergleich zum Vorjahr		2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2	2	100%	-1	2	3	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	-2	0	2	0	0%
Fakultät W	4	2	50,0%	1	-1	3	3	100%
Gesamt	6	4	66,7%	-2	1	8	3	37,5%



Quelle: Referat 3.2, kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl 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.: 430 b Gesellschaftliche Transformation und Landwirtschaft	0	1	12	4	28	16	1	1	x	4	2
	Fg.: 460 d Anatomie und Physiologie Landwirtschaftlicher Nutztiere	0	1	13	6	14	8	1	0	x	5	4
Fakultät N	keine Ernennung											
Fakultät W	Fg.: 510 D BWL, insb. Risikomanagement	0	1	11	4	50	9	1	0	0	6	1
	Fg.: 520 D VWL, insb. Finanzwissenschaft	0	1	10	4	40	8	1	0	2	5	3
	Fg.: 520 H VWL, insb. Wachstum u. Verteilung	1	0	10	5	38	6	0	0	x	7	0
	Fg.: 540 A Kommunikationswissenschaft, insb. Medien- und Nutzungsforschung	1	0	11	8	33	13	0	0	1	6	2
Gesamt		2	4	67	31	203	60	4	1	3	33	12

Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Anmerkungen:

x: Zweierliste

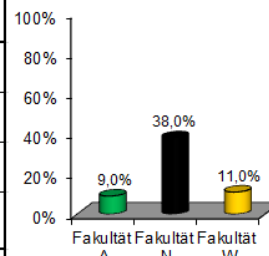
Vortragende: Nur tatsächlich gehaltene Vorträge berücksichtigt

Mitglieder der Berufungskommission: Gleichstellungsbeauftragte ist in den Zahlen enthalten.

Das im Gleichstellungsplan angestrebte Ziel, den Professorinnenanteil bis 2020 auf 20 %, langfristig auf 30 % anzuheben, konnte bereits im Jahr 2013 erreicht werden. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es auch weiterhin notwendig, die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu betreiben. Gründe für den Anstieg des Professorinnenanteils liegen in der „Aktiven Rekrutierung“ und in der konsequenten Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren.

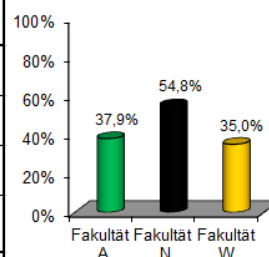
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	89	8	9,0%	-120	-33	209	41	19,6%
Fakultät N	100	38	38,0%	-17	19	117	19	16,2%
Fakultät W	91	10	11,0%	-121	-43	212	53	25,0%
Sonstige Einrichtungen	60	36	60,0%	26	27	34	9	26,5%
Gesamt	340	92	27,1%	-232	-30	572	122	21,3%



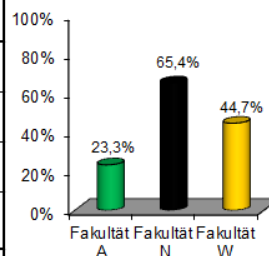
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	29	11	37,9%	-27	-14	56	25	44,6%
Fakultät N	31	17	54,8%	-8	-11	39	28	71,8%
Fakultät W	20	7	35,0%	-44	-24	64	31	48,4%
Sonstige Einrichtungen	6	2	33,3%	-4	-5	10	7	70,0%
Gesamt	86	37	43,0%	-83	-54	169	91	53,8%



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

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	30	7	23,3%	-25	-16	55	23	41,8%
Fakultät N	26	17	65,4%	-1	0	27	17	63,0%
Fakultät W	47	21	44,7%	2	2	45	19	42,2%
Sonstige Einrichtungen	3	1	33,3%	-1	-2	4	3	75,0%
Gesamt	106	46	43,4%	-25	-16	131	62	47,3%



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

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	182	69	37,9%	-111	-76	293	145	49,5%	
Fakultät N	162	94	58,0%	-20	-13	182	107	58,8%	
Fakultät W	175	78	44,6%	-5	7	180	71	39,4%	
Sonstige Einrichtungen	42	19	45,2%	-13	-4	55	23	41,8%	
Gesamt	561	260	46,3%	-149	-86	710	346	48,7%	

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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	2	2	100%	2	2	0	0	0%	

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

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Reduzierungen*									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Reduzierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	22	7	31,8%	0	-5	22	12	54,5%	

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

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

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Beurlaubung von Mitarbeiterinnen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	1	0	0%	-1	-1	2	1	50%	
Fakultät N	0	0	0%	-2	0	2	0	0%	
Fakultät W	1	0	0%	1	0	0	0	0%	
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	
Gesamt	2	0	0%	-2	-1	4	1	25,0%	

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

Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2015/2016
Stand 12.02.2016

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			Beurlaubungen gesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	286	167	58,4%	-10	-13	296	180	60,8%	

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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung									
	Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2014 - 31.12.2014			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	27	26	96,3%	-4	-2	31	28	90,3%	

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

15. Gremien:

Fakultätsräte

Stand: 01.01.2016

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25%
Professor/-innen	45	11	24,4%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	62	18	29,0%

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	29,0%
Männer	71,0%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	35	6	17,1%
Wissenschaftl. Dienst	6	3	50,0%
Studierende	8	7	87,5%
Sonstige Angestellte/Beamte	8	6	75,0%
Gesamt	61	22	36,1%

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	36,1%
Männer	63,9%

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	40	13	32,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50%
Gesamt	56	18	32,1%

Kategorie	Anteil (%)
Frauen	32,1%
Männer	67,9%

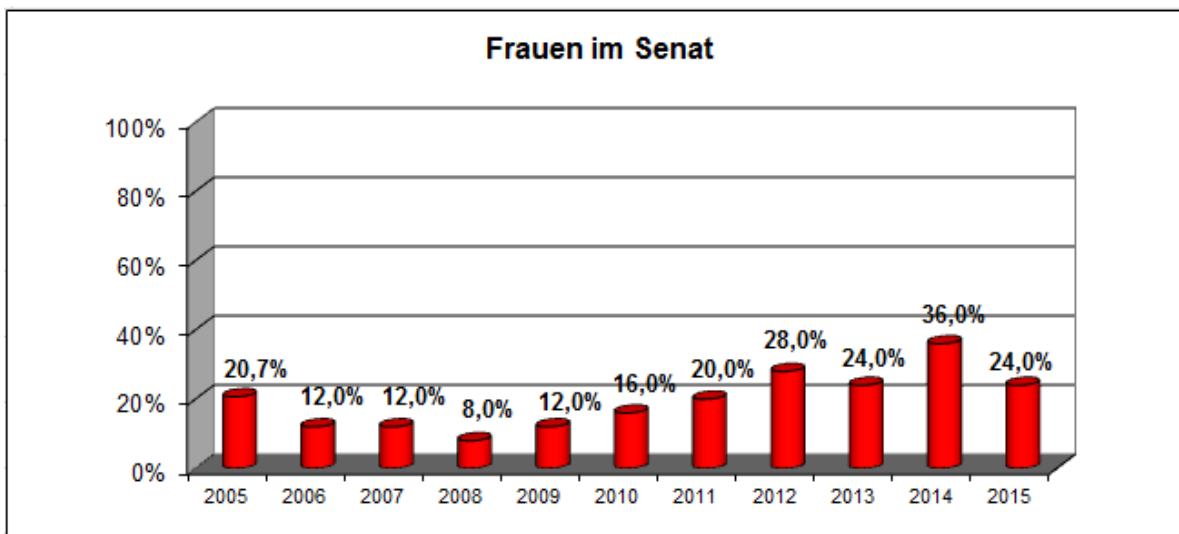
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2016

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

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

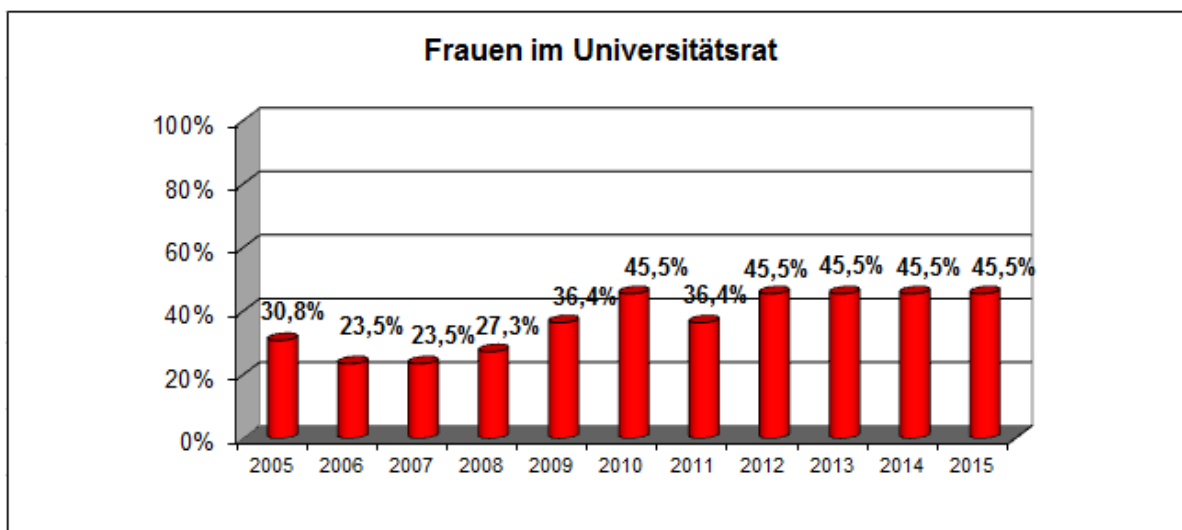


Universitätsrat

Stand: 01.01.2016

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	5	45,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	1	20,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Zahlen ab 2005 ohne beratende Mitglieder

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. Die vorliegenden Zahlen belegen, dass dies der Fall ist. Mittlerweile sind auch in alle Vertretungen von Statusgruppen Frauen gewählt worden.

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2014 folgende Zahlen:

Präsidentin/Rektorin:	59 (15,5 %)
Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen	198 (27,0 %)
Kanzlerinnen	90 (30,1 %)

Der **Bundesdurchschnitt** 2014 der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **24,5 %** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt** 2014 von **30,4 %** (GWK) und dem **Landesdurchschnitt** von **38,9 %** (GWK). Allerdings wird ein Frauenanteil von 40% im Universitätsrat durch das MWK eingefordert.

V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



1. Fakultät Agrarwissenschaften

Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2015 – 31.12.2015

Inhaltsverzeichnis:

1. Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres³
2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele
3. Maßnahmen

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 16.11.2015)

Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1.1.2015 - 31.12.2015			1.1.2014 - 31.12.2014		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	185	122	65,9%	171	107	62,6%
Agrarbiologie Dipl.**	1	1	100,0%	5	2	40,0%
Agrarbiologie M.Sc.**	63	39	61,9%	100	67	67,0%
Agrarwissenschaft B.Sc.	780	366	46,9%	803	378	47,1%
Agrarwissenschaft M.Sc.	703	363	51,6%	718	372	51,8%
Agribusiness M.Sc.	206	97	47,1%	214	105	49,1%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	67	29	43,3%	64	23	35,9%
Bioeconomy M.Sc.	52	22	42,3%	9	6	66,7%
Crop Sciences M.Sc.	71	22	31,0%	60	21	35,0%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	105	59	56,2%	121	60	49,6%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	56	40	71,4%	53	37	69,8%
Landscape Ecology M.Sc.	16	8	50,0%	7	3	42,9%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	134	41	30,6%	210	62	30,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	65	24	36,9%	76	22	28,9%

³ Sämtliche Zahlen stammen vom RA der Universität Hohenheim

Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc. **	8	1	12,5%	4	2	50,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	94	67	71,3%	118	73	61,9%
Summe Fakultät A	2606	1301	49,9%	2733	1346	49,2%

** auslaufende Studiengänge

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2015/16 (Stand: 08.03.2016)

Studiengang	Studienjahr 2015/2016			Studienjahr 2014/2015		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie* B.Sc.	32	19,5	60,9%	23	12,5	54,2%
Agrarbiologie M.Sc.**	-	-	-	3	2	66,7%
Agrarwissenschaften B.Sc.	170	110	64,7%	215	105	48,8%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	172	70	40,7%	177	96	54,2%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics	26	9	34,6%	40	16	40,0%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc	18	9	50,0%	23	10	43,5%
Agribusiness M.Sc.	64	19	29,7%	96	48	50,0%
Bioeconomy M.Sc.***	15,3	5,7	37,3%	4	2	50,0%
Crop Science M.Sc.	25	11	44,0%	22	7	31,8%
Landscape Ecology M.Sc.	9	5	55,6%	7	3	42,9%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	26	18	69,2%	49	22	49,9%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	17	14	82,4%	14	9	64,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc	24	9	37,5%	32	12	37,5%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc	19	5	26,3%	25	10	40,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	15	14	93,3%	34	24	70,6%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc	0	0	0,0%	1	1	100,0%
Summe Fakultät A	632,3	318,2	50,3%	765	379,5	49,6%

* wird zur Hälfte der Fakultät N und der Fakultät A zugerechnet

** auslaufende Studiengänge

*** wird zu jeweils einem Drittel auf alle Fakultäten (N, A, W) aufgeteilt

**Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2014/15
(Stand: 10.02.2016)**

Studiengang	Absolvent/-innen 2014/15			Absolvent/-innen 2013/14		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Allgemeine Agrarwissenschaften Dipl.	0	0	0,0%	1	1	100,0%
Agrarwissenschaften B.Sc.	180	75	41,7%	168	98	58,3%
Agrarwissenschaften M.Sc.	150	82	54,7%	92	49	53,3%
Agrarwissenschaften Agricultural Economics M.Sc.	29	13	44,8%	26	11	42,3%
Agrarbiologie Dipl.	3	0	0,0%	7	%	71,4%
Agrarbiologie B.Sc.	27	16	59,3%	63	44	69,8%
Agrarbiologie M.Sc.	28	22	78,6%	27	20	74,1%
Agribusiness M.Sc.	68	29	42,6%	57	33	57,9%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	22	6	27,3%	9	3	33,3%
Crop Science M.Sc.	14	7	50,0%	14	4	28,6%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	35	17	48,6%	31	12	38,7%
Environmental Science-, Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	19	15	78,9%	11	7	63,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc	75	23	30,7%	92	43	46,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	27	5	18,5%	21	4	19,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	36	21	58,3%	28	17	60,7%
Organic Food Chain Management, M.Sc.	0	0	0,0%	1	0	0,0%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.	2	1	50,0%	1	0	0,0%
Gesamtzahl Fak. A	715	332	46,4%	649	351	54,1%

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2014/15	61	36	25	41,0
2013/14	68	40	28	41,2
2012/13	49	26	23	46,9
2011/12	55	30	25	45,5
2010/11	61	32	29	47,5
2009/10	58	32	26	44,8

* 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 [%]
2015	3	2	1	33,3
2014	1	1	0	0,0
2013	2	0	2	100,0
2012	5	2	3	60,0
2011	7	1	6	85,7
2010	6	3	3	50,0
2009	3	3	0	0,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015	45	33	12	26,7
2014	45	36	9	20,0
2013	45	36	9	20,0
2012	44	37	7	15,9
2011	44	38	6	13,6
2010	44	38	6	13,6
2009	42	38	4	9,5

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015	197	124	73	37,1
2014	146	83	63	43,2
2013	136	77	59	43,4
2012	133	78	55	41,4
2011	137	76	61	44,5
2010	119	66	53	44,5
2009	124	67	57	46,0

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015	138	73	65	47,1
2014	147	76	71	48,3
2013	177	94	83	46,9
2012	177	88	89	50,0
2011	143	85	58	40,6
2010	145	104	56	38,6
2009	161	98	63	39,1

Tab. 7: Hilfskräfte bezogen auf das Kalenderjahr

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015	58	21	37	63,8
2014	63	24	39	61,9
2013	71	32	39	54,9
2012	59	24	36	59,3
2011	47	18	29	61,7
2010	48	24	24	50,0
2009	37	11	26	70,3

7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2015	119	53	66	55,5
2014	111	60	51	45,9
2013	131	70	61	46,6
2012	114	70	44	38,6
2011	96	42	54	56,3
2010	123	51	72	58,5
2009	71	36	35	49,3

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen weiterhin nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2014/15 hat sich leicht erhöht (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen um knapp 8% im Vergleich zum Vorjahr reduziert.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt, jedoch wurden im Jahr 2015 bei allen drei Neubesetzungen

Frauen berufen. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr nahezu unverändert (Tab. 4), insgesamt ist jedoch über die letzten Jahre gesehen mit 41,0% ein neuer Tiefstand zu verzeichnen. Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist bis zum Jahr 2011 stetig angestiegen (Tab. 5) und stagniert während der letzten drei Jahre mit 1 bis 3 Habilitationen pro Jahr. Der Anteil an Frauen lag im Jahr 2015 bei 33,3%. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage getroffen werden. Trotz deutlicher Zunahme der wissenschaftlich Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau) ist der Frauenanteil von 43,2% (2014) auf 37,1% (2015) gesunken und erreicht damit ebenfalls einen Tiefstand. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zum Vorjahr weiterhin gesunken, hier beträgt der Anteil an Frauen 47,1%. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7a) überwiegen nach wie vor die Frauen, der Anteil ist von 61,9% auf 63,8% gestiegen. Bei den studentischen Hilfskräften hat sich der Frauenanteil um knapp 10% erhöht.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen sollte auch künftig erhöht werden.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen sollte wieder deutlich erhöht werden. Während sich die Zahl insgesamt von 146 auf 197 Beschäftigte erhöht hat, wurden nur 10 Frauen auf neuen Planstellen eingestellt.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte auch künftig etwa 50% betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

3. Maßnahmen

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

Die Fakultät wird ihre Individualberatung von Schwangeren und Studierenden mit Kind zur Vereinbarkeit von Studium und Familie fortsetzen.

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

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. Bei der Vergabe von Stipendien durch die Fakultät im Rahmen des Promotionsstudienganges sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden, im Wintersemester 2014/15 waren 75 Studierende im Promotionsstudiengang AW eingeschrieben, darunter waren 38 Frauen.

3.2 Abbau strukturbedingter Nachteile

3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

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

3.2.2 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt weiter stark unter 50 % und sollte daher unbedingt gesteigert werden.

3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

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

3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie

Grundsätzlich soll Eltern die Möglichkeit angeboten werden, in ihrem Beruf in Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten. Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Erziehungszeiten zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

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

Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan Fakultät Agrarwissenschaften

2. Fakultät Naturwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN
DER DEKAN



Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Jahr 2015

I. Derzeitiger Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät Naturwissenschaften

Dieser Jahresbericht beschreibt die aktuelle Situation der Gleichstellung und Chancengleichheit von Männern und Frauen des wissenschaftlichen Dienstes in der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim. Die Eckdaten hierfür sind statistisch erfasst worden und für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2015) zusammenfassend dargestellt. Die Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen oder sozialen Herkunft, ist eine im Gleichstellungsplan der gesamten Universität festgeschriebene zentrale Querschnittsaufgabe auf allen strukturellen Ebenen. Die faktische Umsetzung besonders der Gleichstellung von Frauen und Männern steht im Fokus hochschul- und wissenschaftspolitischer Diskussionen und Entscheidungsprozesse. Die Gleichstellungsstandards und -zielsetzungen orientieren sich dabei an den Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg.

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

Bei den absoluten Studierendenzahlen und den Neuimmatrikulationen ist in der Fakultät Naturwissenschaften über die Jahre ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen. Bei den Studierenden der Fakultät N ist dies auch für den Berichtszeitraum (2015) der Fall, obwohl die Gesamtzahl der Studierenden der Universität seit dem letzten Bericht etwas gesunken ist. Die anderen Personenzahlen sind relativ konstant.

Der Frauenanteil ist in der Fakultät Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen höher als in der Gesamtuniversität. Eine der wenigen Ausnahmen bildet die Gruppe der Professoren und Professorinnen. Im Berichtszeitraum hat sich in der Fakultät Naturwissenschaften auch niemand habilitiert. Allerdings ist die Zahl der Habilitationen der gesamten Universität mit nur 3 auch auf einem extrem niedrigen Stand. In der Fakultät Naturwissenschaften hat die Zahl der Planstellen im Berichtszeitraum im Vergleich zu den beiden Vorjahren um etwa 4%

abgenommen, wohingegen die Zahl der Planstellen der Gesamtuniversität nur um etwa 2% gesunken ist.

- bei Neuimmatrikulierten, Studierenden und Studienabschlüssen liegt der Frauenanteil zwischen 73% und 77% und damit deutlich über dem der Gesamtuniversität (ca. 57% Frauen in diesen Statusgruppen).
- Ein ähnliches Bild ergibt sich bei den Promotionen. Hier findet sich ein Frauenanteil von etwa 65% und damit fast 20 Punkte über dem Wert für die Gesamtuniversität
- Auch im Mittelbau, und hier besonders bei den Planstellen liegt der Frauenanteil in der Fakultät N mit gut 52% deutlich über dem Prozentsatz bei der Gesamtuniversität mit etwas mehr als 42%.
- bei der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren liegt die Fakultät N mit 16,2% Professorinnen fast 8 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Universität. Das ist eine erhebliche Verschlechterung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. Die Universität hat insgesamt hier deutlich aufgeholt und verzeichnet einen steten Anstieg an Professorinnen. Dies konnte in der Fakultät N nicht erreicht werden.

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

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften					Universität				
	2015	2014	2013	2012	2011	2015	2014	2013	2012	2011
Studierende	1788	1714	1746	1638	1523	9759	9853	9915	9628	9220
Neuimmatrikulierte	619.3	454	543	560.5	460.5	2952	2835	2887	2932	2682
Studienabschlüsse	380	377	367	332	412	2297	2195	2084	1979	1979
Promotionen Dr. rer. nat.	31	47	50	34	38	148	149	138	134	127
HiWi geprüft	51	51	55	44	35	127	138	148	144	107
HiWi ungeprüft	107	105	123	108	141	470	478	490	504	508
Mittelbau Planstellen	130	135	133	126	120	516	526	491	455	482
Mittelbau Drittmittel	87	90	86	100	95	300	313	350	413	339
Mittelbau unbefristet	31	32	33	32	35	134	140	135	136	133
Mittelbau befristet	186	193	186	194	180	682	699	706	732	684
Mittelbau Vollzeit	70	71	70	78	79	350	325	327	377	370
Mittelbau Teilzeit	147	154	149	169	147	466	514	514	491	451
Einstellungen gesamt	51	53	50	66	75	199	215	207	241	268
Habilitationen	0	2	1	0	2	3	3	4	5	9
Professorinnen/Professoren	37	37	35	32	33	126	125	121	114	114

Frauenanteil in den Statusgruppen (in %)	Fakultät Naturwissenschaften					Universität				
	2015	2014	2013	2012	2011	2015	2014	2013	2012	2011
Studierende	76.5	74.9	76.5	76.9	75.9	56.9	56.0	56.4	56.2	55.8
Neuimmatrikulierte	73.7	76.1	76.3	75.3	78.8	57.5	54.2	57.7	56.9	57.3
Studienabschlüsse	73.4	83.3	76.0	76.8	79.9	57.2	59.3	58.3	58.0	58.5
Promotionen Dr. rer. nat.	64.5	59.6	60.0	70.6	63.2	45.3	43.6	47.8	50.0	48.0
HiWi geprüft	62.7	62.7	62.9	54.5	62.9	60.6	58.0	62.6	56.9	62.6
HiWi ungeprüft	69.2	66.7	61.8	55.6	58.2	58.3	57.3	55.1	54.5	56.3
Mittelbau Planstellen	52.3	54.1	53.4	51.6	42.5	42.2	44.5	44.2	42.6	44.4
Mittelbau Drittmittel	55.2	55.6	61.6	63.0	61.1	48.3	48.2	49.3	51.8	47.2
Mittelbau unbefristet	35.5	31.3	33.3	31.3	28.2	32.8	32.1	31.1	30.1	30.8
Mittelbau befristet	56.5	58.5	60.8	60.8	57.3	46.8	48.6	49.4	50.1	50.6
Mittelbau Vollzeit	34.3	31.0	38.6	46.2?	34.2	30.6	29.2	32.4	35.8	35.6
Mittelbau Teilzeit	62.6	65.6	65.1	65.6	63.8	54.9	56.4	55.1	55.6	55.6
Einstellungen gesamt	56.9	54.0	54.0	74.2	64.0	54.3	51.2	50.7	57.7	57.8
Habilitationen	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	60.0	66.7
Professorinnen/Professoren	16.2	16.2	17.1	15.6	12.1	24.6	21.6	20.7	17.5	14.0

II. Zielvorgaben zur Verbesserung der Gleichstellung

In den folgenden Abschnitten wird die Gleichstellungssituation in den einzelnen Statusgruppen individuell für einzelne Studiengänge besprochen und analysiert, da sich in einigen Fachbereichen erhebliche Abweichungen zum Mittelwert in der gesamten Fakultät ergeben und sich deutliche Unterschiede zwischen den Studiengängen feststellen lassen. Dabei werden nur die Fachbereiche betrachtet, in denen auffällige Abweichungen vom Durchschnitt zu beobachten sind, oder in denen im Berichtszeitraum ein besonderer Trend zu verzeichnen ist.

1. Studierende und Neuimmatrikulierte

Der Frauenanteil unter den Studierenden der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften erreichte im Jahr 2015 ein Niveau von durchschnittlich 76,5%.

In den Lebensmittelwissenschaften liegt der Frauenanteil zwischen 71% (BSc LBT) und 77 % (MSc Food Science and Engineering) auch in dieser Größenordnung, in den beiden biologischen Studiengängen (BSc, Msc Biologie) mit jeweils knapp 65% darunter. Dies stellt in der Fakultät Naturwissenschaften den besten Wert im Sinne einer ausgewogenen Geschlechterverteilung dar. In keinem der Studiengänge war das Verhältnis von Frauen und Männern unter den Studierenden ausgeglichen.

Im Master-Studiengang der Erdsystemwissenschaften (MSc Earth System Science) wurde die Abweichung von ausgewogenen Verhältnissen noch größer. Sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch unter den Studierenden nimmt der Frauenanteil stetig ab. 2011 und 2012 waren noch 65% der Studierenden Frauen, 2013 56%, 2014 29% und 2015 27%. Man muss allerdings auch konstatieren, dass dieser Studiengang immer weniger nachgefragt wurde. 2015 haben sich nur 6 Studierende (davon 2 Frauen) eingeschrieben. Dies ist mehr als eine Halbierung der Immatrikulationen des Vorjahres (13 Neuimmatrikulationen, davon 5 Frauen). Wegen der sehr kleinen Zahlen kann man über diesen Studiengang keine statistisch belegbaren Aussagen machen.

Ein problematischer Frauenanteil von knapp 90% bis zu 100% findet sich nach wie vor in den ernährungsbezogenen Studiengängen. Im Masterstudiengang der Molekularen Ernährungswissenschaften hat sich im Studienjahr 2015/2016 gar kein Mann immatrikuliert; im Bachelorstudiengang Ernährungsmanagement und Diätetik sind nur drei männliche Studierende neu eingeschrieben (entspricht einer Frauenquote von über 95%). Bei beiden Studiengängen sind diese Werte im Sinne der Gleichverteilung der Geschlechter noch schlechter als im letzten Jahr. Im Studiengang Ernährungsmedizin (MSc) ist im Vergleich zum

Vorjahr, in dem sich gar kein Mann immatrikuliert hatte, eine deutliche Verbesserung der Gender-Situation eingetreten. Im Studienjahr 2015/16 haben sich 5 männliche Studierende für diesen Studiengang eingeschrieben (entspricht einer Frauenquote von 79%). Leicht verbessert hat sich die Situation im Bachelorstudiengang Ernährungswissenschaft (2014: 89%, 2015: 87%). Man sollte gegebenenfalls die bei männlichen Studierenden besonders nachgefragten Module der ernährungswissenschaftlichen Studiengänge analysieren und das Curriculum entsprechend modifizieren.

Um dem im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim verankerten *gender mainstreaming* Prinzip Rechnung zu tragen, sollte für die stark unausgeglichene Studiengänge ein für männliche Studierende attraktiveres Konzept entwickelt werden. Dies ist sicher nicht einfach, da multifaktorielle Ursachen für die Situation vorliegen, die auch häufig nicht von der Universität beeinflusst oder gar gesteuert werden können. Möglicherweise hilft unter anderem eine Berufsfeldanalyse mit entsprechender Öffentlichkeitsarbeit, um die Zukunftsfähigkeit und das Innovationspotential dieser Studiengänge zu verdeutlichen und somit für Abiturienten interessant zu machen.

2. Studienabschlüsse und Promotionen

Der Prozentsatz der Studienabschlüsse von Frauen war über die letzten Jahre relativ konstant zwischen etwa 76 und 84 %. In 2015 lag er mit 73.4% bei einem Tiefststand seit fünf Jahren. Dies entspricht dem durchschnittlich erwarteten Wert bezogen auf die Zahl der weiblichen Studierenden. Wie auch bei den Anteilen der weiblichen Studierenden weisen die Zahlen allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen auf. Die Zahlen schwanken von nur 30% Absolventinnen im Masterstudiengang *Food Microbiology and Biotechnology* bis zu 95% im Masterstudiengang Ernährungsmedizin.

Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt etwas über dem Vorjahresniveau, mit 64.5% aber unter dem ungewöhnlich hohen Wert von 2012 (70.6%). Allerdings ist die Gesamtzahl der Promotionen in der Fakultät N mit 31 im Berichtszeitraum ganz deutlich unter dem Vorjahresniveau (47 Promotionen).

3. Wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Situation bei den studentischen sowie den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften ist nahezu unverändert, und stellt mit einem Frauenanteil von 69% bzw. 63% eine verhältnismäßig ausgeglichene Verteilung zwischen Männern und Frauen dar.

4. Mittelbau

Insgesamt ist die Zahl der Personen im wissenschaftlichen Mittelbau in der Fakultät Naturwissenschaften leicht gesunken. Dies ist auch in der Universität insgesamt zu beobachten. Die sinkende Tendenz gilt sowohl für die Planstellen als auch für die Drittmittel-finanzierten Stellen beim wissenschaftlichen Personal. Der Frauenanteil auf Drittmittelstellen ist seit dem letzten Bericht nahezu unverändert mit ausgeglichenen 55%. Bei den Planstellen ist der Frauenanteil leicht gesunken, bewegt sich aber ebenfalls im sehr ausgeglichenen Bereich von etwa 52%. Dies ist auch im Vergleich zur Gesamtuniversität, die bei den wissenschaftlichen Planstellen nur einen Frauenanteil von etwa 42% aufweist, ein positiv zu bewertender Befund. Erfreulich ist auch der gestiegene Anteil von Frauen auf unbefristeten Vollzeitstellen auf annähernd 35%. Es ist wichtig, diese steigende Tendenz weiter zu verfolgen, da es insbesondere für Frauen sehr wichtig ist, die Möglichkeit zu bekommen, durch Vollzeitbeschäftigung ihre wissenschaftliche Karriere intensiv verfolgen, aber auch ihre Altersversorgung unabhängig gestalten zu können. Die Zielvorgabe von 50% in dieser Statusgruppe bis zum Jahr 2017 zu erreichen wird schwierig und ist nur bei absolut konsequenter Förderung qualifizierter Frauen umsetzbar. Aber auch in –vorübergehende- Teilzeitbeschäftigungen sollten mehr Frauen unbefristet eingestellt werden, um ihnen bei einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine lückenlose Karriere ohne Ausfallzeiten durch familiäre Belastung zu ermöglichen und damit die in den Wissenschaften unabdingbare fortlaufende Beschäftigung mit der jeweiligen Fachmaterie zu gewährleisten.

Zwar arbeiten Frauen im Mittelbau vorwiegend in Teilzeit (62,6%); dies ist jedoch im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass in dieser Gruppe auch die Doktorandinnen enthalten sind, die in der Regel eine Teilzeitstelle besetzen. Abgebildet wird dies durch den entsprechenden Frauenanteil bei den Promotionen (64,5%).

Der Frauenanteil auf unbefristeten Stellen hat zwar im Vergleich zum Vorjahr eine erfreuliche Steigerung auf 35,5% (2014: 31,3 %) erfahren; der im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim verankerte Zielwert von 50% bis zum Jahr 2017 kann weiterhin nicht erreicht

werden. Um sich diesem Zielwert weiter zu nähern, ist nach wie vor die konsequente Förderung qualifizierter Frauen wichtig und eine sorgfältige Abwägung bei der Besetzung unbefristeter Planstellen erforderlich. Die Mitglieder der Fakultät Naturwissenschaften unterstützen diese Zielvorgabe zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages in verstärktem Maße.

5. *Habilitationen und Professuren*

Im Berichtszeitraum hat sich in der Fakultät N kein Wissenschaftler und keine Wissenschaftlerin habilitiert. Diese Bilanz offenbart, dass die Universitätskarriere im Allgemeinen und an der Uni Hohenheim im Besonderen unattraktiv ist, eine Tendenz die sich bereits in den vergangenen Jahren abzeichnete. Für junge Wissenschaftlerinnen, aber auch Wissenschaftler ist es besonders wichtig, in diesem Stadium der Karriere Unterstützung zu erhalten auch bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Keine Veränderungen gab es bei den Professuren. Es wurden im Berichtszeitraum keine Berufungen ausgesprochen, so dass der Frauenanteil mit 16.2% gleich blieb. Die Fakultät N kann die im Gleichstellungsplan der Universität angestrebte Zielvorgabe von 20% Frauenanteil bis zum Jahr 2017 in der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen kaum mehr erreichen, selbst wenn alle freiwerdenden Professuren (incl. tenure-track-Juniorprofessuren wie z.B. die Juniorprofessur Aromachemie) mit Frauen besetzt würden.

6. *Fakultätsrat*

Im Fakultätsrat ergibt sich für die Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus ein ausgeglichener Frauenanteil (50%). Die Vertretung der *Studierenden* ist mit 87.5% noch stärker weiblich besetzt als im Vorjahr (67%). Durch den Frauenanteil von 17.1 % in der *Professorenschaft* (incl. außerplanmäßige Professuren) ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 36,1 %. Dies ist wieder eine Erhöhung gegenüber dem letzten Berichtszeitraum (32 %). Der Fakultätsvorstand ist allerdings weiterhin rein männlich besetzt. Auch im Senat sind nunmehr keine weiblichen Wahlmitglieder der Fakultät N (und auch keine der anderen Fakultäten) vertreten. Bei Wahlen in diese Gremien sollten daher verstärkt Professorinnen in einer Kandidatur unterstützt werden.

III. Maßnahmen

Die Frauenanteile sinken nach wie vor mit steigender Statusgruppe. In der Studierendenschaft sind drei Viertel der Studierenden weiblich, ein Wert der bis zu den Studienabschlüssen nur unwesentlich sinkt. Bei den Promotionen ist allerdings schon eine deutliche Reduzierung auf 64.5% Frauen zu verzeichnen. Bei den festen Planstellen findet sich noch ein gutes Drittel Frauen, bei den Professuren nur noch rund 16%. Diese Zahlen haben sich seit dem letzten Bericht kaum oder gar nicht verändert. Es wird deutlich, dass in den höheren Qualifikationsstufen die Förderung von Frauen noch nicht ausreichend greift. Für die Planung und Umsetzung gezielter und sinnvoller Förder-Maßnahmen müsste jedoch Klarheit darüber bestehen, warum sich Frauen gegen eine Hochschullaufbahn entscheiden. Bei den Planstellen werden in der Fakultät Naturwissenschaften im universitätsweiten Vergleich mit großem Abstand am meisten Frauen (65.4%) eingestellt. Obwohl die beiden anderen Fakultäten hier deutlich schlechter abschneiden und auch die Gesamtuniversität mit 43.4% Frauenanteil bei den Einstellungen auf Planstellen unter dem Wert für die Fakultät N liegt, finden sich unter den Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst insgesamt hier am wenigsten Frauen. Es muss analysiert werden, ob in den experimentellen Fächern der Fakultät N die Hürden und Schwierigkeiten für Frauen eventuell besonders hoch sind.

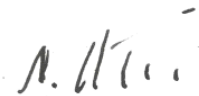
- Besonders bedeutsam für die Erreichung der Zielvorgabe von 50% Frauenanteil bei den unbefristeten Planstellen ist es, **Entfristungen** von akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sorgfältig zu prüfen. Hierfür benötigt die Fakultät die konstruktive Unterstützung durch die Personalabteilung der Universität. Bei Entfristungsverfahren sollte daher die Personalabteilung die Fakultät mit einbeziehen. Bei **Höhergruppierungen** und Beförderungen sollten ebenfalls Frauen besonders berücksichtigt werden. Es ist darauf zu achten, dass keine Benachteiligungen wegen Elternzeit oder familienbedingter Teilzeitphasen (z.B. Pflege von Angehörigen) und Karriereunterbrechungen geben.
- Als spezifisch für Frauen konzipierte unterstützende Maßnahme zur Karriereplanung wird das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo** weitergeführt. Bei regelmäßiger Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen und Fortbildungen können Teilnehmerinnen hierbei das Junior Managerin Zertifikat der DMG (Deutsche Management Gesellschaft) erhalten.

- Auf die vielfachen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm, Brigitte Schlieben-Lange-Programm), *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm: nächster Einreichungstermin voraussichtlich 1. Juli 2016, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern: nächster Bewerbungsschluss 30. November 2016) sei hier nur kurz hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuer und Betreuerinnen qualifizierter Frauen setzen sich dafür ein, potentielle Bewerberinnen für diese Förderprogramme anzusprechen und bei der Antragsstellung zu unterstützen. Einen Überblick über Fördermöglichkeiten speziell für Frauen gibt der 2012 von der Universität Bielefeld herausgegebene „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“.
- Hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen zudem aufmerksam gemacht werden auf die Fördermöglichkeiten, die Frauen und Männern z.B. bei der **Deutschen Forschungsgemeinschaft**, dem **MWK Baden-Württemberg** oder der **Volkswagenstiftung** zur Verfügung stehen (Emmy-Noether-Programm, Heisenberg-Programm, Juniorprofessurenprogramm, Postdoktoranden- und Postdoktorandinnen-Eliteprogramm der Baden-Württembergstiftung, Lichtenberg-Professuren).
- Bei den Studierenden besteht in der Fakultät Naturwissenschaften für manche Studiengänge Handlungsbedarf, da eine ausgeglichene Geschlechterverteilung bisher nicht erreicht wurde. Einige ernährungswissenschaftliche Studiengänge müssen für männliche Studierende attraktiver gemacht werden. Es sollte bereits im Vorfeld bei den Abiturienten auf diese zukunftsfähigen und modernen Studiengänge aufmerksam gemacht werden. Neben Informationsveranstaltungen an Gymnasien, insbesondere auch in den ernährungswissenschaftlichen Aufbaugymnasien könnte eine gut zugängliche und informative Plattform zu Praktikumsangeboten für Oberstufen-Schüler und –Schülerinnen auf der *homepage* der Universität eingerichtet werden. Es gibt bisher für interessierte Jugendliche zwar das Praktikantenamt als Ansprechpartner an der Universität Hohenheim z.B. für Plätze für ein BOGY-Praktikum (Berufsorientierung an Gymnasien) oder ein freiwilliges Praktikum nach dem Abitur. Die Seite ist jedoch schwer auffindbar und inhaltlich noch immer lückenhaft und wenig informativ. Die Dozenten und Dozentinnen der Fakultät Naturwissenschaften sollten das Praktikantenamt mit den entsprechenden Informationen zu individuellen Praktikumsangeboten versorgen, damit diese zentral und gebündelt für externe Interessenten zugänglich sind.

- Weitergehende Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind im **Gleichstellungsförderplan 2013-2017** der Universität Hohenheim aufgeführt. Umfassende Informationen zu Gleichstellung und *gender*-Aspekten in der Wissenschaft finden sich auf der Internet-Seite des Leibniz-Institutes für Sozialwissenschaften (www.gesis.org) und auf den Seiten des dort eingebundenen CEWS (*Center of Excellence Women and Science*).

Nähere Auskünfte zu Förderprogrammen und -möglichkeiten erteilen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim. Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt die Förderung insbesondere weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifizierungsstufen.

Stuttgart, den 7. Juni 2016



Prof. Dr. H. Breer

Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften



Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

DER DEKAN



Universität Hohenheim · Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Telefon: (0711) 459-22488, Telefax: (0711) 459-22785, 70593 Stuttgart
E-Mail: wiso@uni-hohenheim.de

30.05.2016

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2015

Im Rahmenplan der Universität (Gleichstellungsplan) ist formuliert, dass Frauen bzw. Männer unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation, Eignung und Leistung bei der Besetzung von Stellen solange bevorzugt werden, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Ziel dieses Berichtes ist es, die Entwicklung der Gleichstellung an der Fakultät WISO zu dokumentieren.

Studierende

Im Jahr 2015 stieg der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr leicht von 56,0 auf 56,9 Prozent. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,4 auf 53,7 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (5365 Studierende, davon 2879 weiblich) ebenfalls leicht erhöht. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um vier Prozentpunkte auf 58,5 Prozent gestiegen. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2014/2015 nach wie vor über dem Anteil der

weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt aber immer noch ein relativ ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil im WS 2015/2016 von 50,2 Prozent im Vorjahr auf 54,3 Prozent erhöht und liegt damit erneut unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (57,5 %). Eine Geschlechtergleichverteilung ist damit auf Fakultätsebene nahezu erreicht. Nach wie vor sind allerdings große Unterschiede des Anteils weiblicher Studienanfänger in den einzelnen Studiengängen der Fakultät WISO erkennbar:

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2015/2016 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy – M.Sc.	37,3%
Economics M.Sc.	42,6%
International Business and Economics M.Sc.	62,5%
Kommunikationswissenschaft und Medienforschung M.Sc.	85,3%
Kommunikationsmanagement - M.Sc.	84,4%
Kommunikationsmanagement - B.Sc.	79,4%
Management M. Sc.	55,3%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	24,2%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	65,0%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	71,4%
Wirtschaftswissenschaften-wirtschaftspädagogisches Profil B.Sc.	46,2%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	46,2%
Wirtschaftswissenschaften-ökonomisches Wahlprofil B.Sc.	54,3%
Summe Fakultät W	54,3%
Gesamt	57,5%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 08.03.2016)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationsmanagement als auch die beiden Masterstudiengänge Kommunikationswissenschaft und Medienforschung und Kommunikationsmanagement werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden dominiert. In diesen Studiengängen sollte durch geeignete Maßnahmen (z.B. geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing ggü. männlichen Studierenden) der Anteil an männlichen Studierenden erhöht werden, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil, welcher seit diesem Jahr unter Wirtschaftspädagogik weitergeführt wird, ist im Gegensatz zu den Vorjahren bei den

Neuimmatrikulationen 2015 von 61,8 auf 71,4 Prozent um nahezu zehn Prozentpunkte gestiegen und entfernt sich somit wieder weiter von einer ausgewogenen Geschlechterverteilung.

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen (853) auf 46,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (39,7%), angestiegen. Die Zielmarke von 50 Prozent ist für den aktuellen Jahrgang somit nahezu erreicht.

Schwierig bleibt weiterhin der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik. Hier stieg der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender nur leicht auf 24,2 Prozent. Es sollte versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing), um den leicht positiven Trend deutlich zu verstärken. Im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics sank der Anteil weiblicher Studierender auf 42,6 Prozent. Das mit 50 Prozent ausgeglichene Verhältnis der Geschlechter im Vorjahr wurde somit nicht mehr erreicht.

Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil gleichbleibend zum Vorjahr mit 58,2 Prozent– und liegt damit wie im vergangenen Jahr oberhalb des Anteils weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (53,7 %). Bei den *geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* hat sich der Anteil von Frauen im Vergleich zum Vorjahr (25,0%) erheblich erhöht und liegt nunmehr bei 44,4 Prozent, was eine Steigerung von nahezu zwanzig Prozentpunkten und somit eine erfreuliche Entwicklung darstellt.

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO von 38,7 Prozent auf 37,4 Prozent nochmals gesunken. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2016), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, erneut verfehlt und hat sich sogar noch weiter von diesem Ziel entfernt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,7 Prozent sowie der Absolventen von 58,5 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (3 von 12, entspricht 25%) im Vergleich zu den befristeten

Anstellungen (76 von 199, entspricht 38,2%) nach wie vor unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 25 von 88 (28,4 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 54 von 123 Teilzeitstellen (43,9 %) von Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2015

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren)	45		
- davon besetzt	44	13	29,5
Mittelbau			
- Gesamt	211	79	37,4
- auf Planstellen	171	65	38,0
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	40	14	35,0
wiss. Hilfskräfte			
- geprüft	18	8	44,4
- ungeprüft	177	103	58,2

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

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO ist im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge eine besetzte Professur mehr zu vermelden. Von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät (10 davon sind 2012-Professuren) waren im Jahr 2015 44 Professuren besetzt, dreizehn davon von Professorinnen (*eine davon in Vertretung*), was einem Frauenanteil von 29,5 Prozent und einem Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um eine Professorin entspricht. Eines der Ziele ist es, den Anteil der Professorinnen der Universität Hohenheim bis 2020 auf 20% zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät W wie schon in 2014 auch in 2015 wieder erreicht worden.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2015 wurden an der Fakultät WISO insgesamt 4 Rufe erteilt, die zur Hälfte an weibliche Bewerber gingen. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen nach wie vor relativ gering. Der Anteil der berufenen Frauen zeigt aber, dass die

aktive Rekrutierung von geeigneten Bewerberinnen bei den Berufungsverfahren sehr erfolgreich umgesetzt wurde.

Im Mittelbau der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen gemäß vorliegender Zahlen stark von 25 Prozent auf 11 Prozent (10 von 91) zurückgegangen, wobei die Datenbasis aufgrund verschiedener potenzieller Störfaktoren (z.B. Meldebögen, die sich lediglich auf Finanzierungsumschichtungen oder Aufstockungen, nicht jedoch auf Neueinstellungen beziehen) hier nur bedingt aussagekräftig ist. Damit läge der Frauenanteil an den Bewerbern sehr deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 58,5 Prozent. Eine positivere Entwicklung zeigt die Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil von 42,2 Prozent auf 44,7 Prozent gestiegen (21 von 47).

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO ebenfalls von 48,1 Prozent auf 50 Prozent gestiegen.

Arbeitsmöglichkeiten für Wissenschaftliche Hilfskräfte und Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind mindestens universitätsöffentlich auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen sind die Richtlinien des Rahmenplanes einzuhalten. Bei Einstellungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Dienst ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unter Nutzung des Mitteilungsbogens an die Verwaltung einzuhalten.

Promotionen und Habilitationen

Bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr um über zehn Prozent angestiegen und liegt nun bei 39,3 Prozent (22 von 56), damit liegt er noch deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 58,5 Prozent. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossene Habilitation.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den verschiedenen Stadien einer

Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u.a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden PositionsinhaberInnen und diverse Seminare an. Innerhalb der Jahre 2012 – 2014 wurden auf diese Weise neben 26 Praktika und 21 Arbeitsstellen auch 8 Promotionsstellen vermittelt. Im Jahr 2015 konnten erneut 2 Promotionsstellen, 14 Praktika und 5 Arbeitsstellen vermittelt werden. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte diesbezüglich noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- die Gewinnung von namhaften WissenschaftlerInnen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, WissenschaftlerInnen als „Wunschmentorinnen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,
- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell - Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- gezielte Stipendienangebote für weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte (ein entsprechendes Angebot auf der Homepage ist in Planung, jedoch noch nicht umgesetzt; die Seite des Gleichstellungsbüros wird bis Ende des Jahres 2016 komplett neugestaltet und im Zuge dessen überarbeitet und ergänzt, u.a. auch durch Stipendienangebote für weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen aber zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch

Die wissenschaftlichen Einrichtungen der Fakultät WISO versuchen zusammen mit dem Gleichstellungsbüro, Frauen und Männern eine Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie zu erleichtern. Zu den Maßnahmen gehören eine flexible

Handhabung von Arbeitszeit und Anwesenheit im Falle einer Elternschaft und die Gewährleistung einer umfassenden Kinderbetreuung. Auch die Frage der Dual Career couples, d.h. der Unterstützung von Lebenspartnern im Hinblick auf ihre beruflichen Perspektiven am Hochschulstandort, spielt hier eine wichtige Rolle. Diese sollte in der Einstellungspraxis wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

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

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2015 dem an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Eine besonders deutliche Lücke ist jedoch bei den Post-doc-Positionen zu erkennen. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil aber auch im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken. Bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen auf relativ hohem Niveau stabilisiert. Die Berufungsverfahren im Jahr 2015 haben die Bedeutung aktiver Rekrutierung von Frauen unterstrichen. Neben der aktiven Rekrutierung sollten aber auch andere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, vor allem in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss von Promotionen und Habilitationen sowie auf die Berufungen von Professorinnen umgesetzt werden.

In grundlegender Form ist zudem das aktuelle Gleichstellungsverständnis der Universität zu überdenken, welches ausschließlich auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen ausgerichtet ist. Im Sinne eines weiter gefassten Diversity Management sollten weitere Zielgruppen (z.B. nach Nationalität, Kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung) bei gleichstellungsorientierten Zielen und Maßnahmen Berücksichtigung finden.

VI. Weitere Aktivitäten des Gleichstellungsbüros

1. MentHo – das Seminarprogramm und Netzwerktreffen

MentHo ist ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel Frauen, die sich für die wissenschaftliche Karriere begeistern, zu fördern und damit an der Universität bzw. an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung zu halten. So soll die Attraktivität der Forschung für Frauen hervorgehoben und damit der Frauenanteil in der Wissenschaft sowie in der Professorenschaft erhöht werden. MentHo ist gleichzeitig ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, welches dieser Zielgruppen weitere, außerhalb der Wissenschaft liegende Berufsoptionen erschließt und damit aktiv die Karriereplanung kurz vor Ende des Studiums, der Promotion oder der Postdoc-Phase mitgestaltet.

Neben dem bereits auf Seite 10 erwähnten Netzwerk mit unterschiedlichen Partnern zur Vermittlung von Matches zwischen Mentees und Mentorinnen bzw. Mentoren wurde im Berichtsjahr 2015 ein Seminarprogramm im Winter- und Sommersemester angeboten.

Bereits zum 13. Mal lud die Geschäftsstelle zum MentHo-Netzwerktreffen in das Schloss der Universität Hohenheim ein, welches jedes Jahr von Allen mit Spannung erwartet wird. Mehr als 90 Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees trafen sich im April 2015 zu einem gemeinsamen Nachmittagsprogramm, das mit einem Worldcafé über Möglichkeiten und Grenzen von MentHo begann, mit einer Podiumsdiskussion über verschiedene Karrierewege in die Wissenschaft fortgeführt wurde.

2. Umsetzung ausgewählter gleichstellungsorientierter Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm

Die Gleichstellungsbeauftragte hat im Jahr 2015 alle Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogrammes verstärkt in verschiedenen Gremien der Universität Hohenheim, wie z.B. in den Fakultätsratssitzungen oder in der Gleichstellungskommission vorgestellt. Darüber hinaus sind vom Gleichstellungsbüro ausführliche Informationen über das Programm z.B. in den uniinternen Medien, wie der Rubrik „Kurz gemeldet“ oder dem Hohenheimer Online-Kurier (HONK) gestreut worden.

Nachfolgend wird über den Umsetzungsstand einiger ausgewählter gleichstellungsorientierter Maßnahmen berichtet:

- Der Fonds für Ausfallzeiten bietet Projektleiterinnen die Möglichkeit, eine Einschränkung der experimentellen Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit durch die Beschäftigung von Aushilfskräften abzufangen. So konnten im Jahr 2015 Feldarbeiten einer Wissenschaftlerin während der Zeit ihres Mutterschutzes durch den Fonds für Ausfallzeiten planmäßig durch Ersatzkräfte realisiert werden.
- Im abgelaufenen Jahr hat die Universität Hohenheim mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG), den Kooperationsvertrag für das MuT-Programm - Mentoring und Training abgeschlossen. Dieses Programm, was hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen die Vorbereitung auf Bewerbungen und Berufungsverfahren ermöglicht, wurde bereits von einigen Frauen in Anspruch genommen.
- Der Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen stellt zusätzliche Mittel für neuberufene Professorinnen zur Verfügung, die für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine halbe E 13 Stelle beantragen können. Zwei Professorinnen kam im Rahmen ihrer Neuberufung im Jahr 2015 dieser Stellenpool für die Einstellung von je einer Nachwuchswissenschaftlerin zu Gute.
- Die ursprüngliche Förderung von Wissenschaftlerinnen, die die grundsätzliche Voraussetzung eines Margarete von Wrangell-Stipendiums erfüllen, aber nicht unter den Top-Gesetzten sind, wurde beim Projektträger erfolgreich umgewidmet. So können ab dem Jahr 2015 habilitierte Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zu einer Professur diese Förderung in Anspruch nehmen.

3. Pflege/Elder Care: Unterstützungsangebot für Uni-Angehörige mit Pflegeaufgaben

Der Deutsche Pflegering hält Ihnen den Rücken frei

UNIVERSITÄT HOHENHEIM



Pflegefall in der Familie?



Ein Unterstützungsangebot für Beschäftigte und Studierende der Universität Hohenheim



Serviceportal zum Thema Pflege

- Ratgeber mit Erklärungen, Tipps, Checklisten und Vorlagen
- Verzeichnis mit mehr als 25.000 Pflegeanbietern bundesweit
- Glossar mit Definitionen aller wichtigen Fachbegriffe
- www.pflegering.de, lg: uni-hohenheim, pw: landwirtschaft



Beratung und Service am Telefon

- Beratung zu allen Themen der Pflege durch Pflegefachkräfte
- Unterstützung bei der Suche und Auswahl von Pflegeanbietern
- Unterstützung bei Antragsstellung und Widersprüchen
- Tipps zu finanziellen Unterstützungsangeboten



Beratung und Schulung im persönlichen Umfeld

- Begutachtung der Wohnung, Tipps zu Wohnungsumbauten
- Schulung von Angehörigen zum Umgang mit Pflegebedürftigen
- Beantragung der Pflegestufe, Vorbereitung auf den MDK Besuch
- Unterstützung bei Umzügen und Besichtigungsterminen



040 2285 3972

Bundesweit Mo bis Fr, 9 bis 18 Uhr



Deutscher Pflegering

4. Individuelle Rentenberatung für alle Mitarbeiterinnen über 35 Jahre

Die erstmalig im Jahr 2014 angebotene Rentenberatung für alle über 35-jährigen Mitarbeiterinnen der Universität Hohenheim ist so gut angenommen worden, dass diese Veranstaltung im Oktober 2015 erneut auf dem Programm des Gleichstellungsbüros stand und künftig alle zwei Jahre angeboten wird.

Es wurde zum Betriebsprechttag vor Ort mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg mit dem Thema geladen: Wie hoch wird Ihre Rente sein? In individuellen Gesprächen mit Rentenexpertinnen konnte jeder der Interessierten in Erfahrung bringen, wie die eigene Rentenhöhe in Abhängigkeit vom Eintrittsalter ist und welche wichtigen Faktoren rund um die Rente unbedingt beachtet werden müssen.

UNIVERSITÄT HOHENHEIM
Gleichstellungsbüro



Das Gleichstellungsbüro lädt alle Mitarbeiterinnen über 35 Jahre ein

zum 28. und 29. Oktober 2015

**Betriebsprechttag vor Ort
mit der Deutschen Rentenversicherung
Baden-Württemberg**

After-Work-Life-Balance - Wie hoch wird Ihre Rente sein?
Frauen sind stets benachteiligt, wenn es um ihre soziale Sicherung geht, da sie häufig keine ununterbrochene Erwerbsbiographie aufweisen oder nur über ein geringes Einkommen verfügen.

Möchten Sie wissen,

- wie hoch Ihre Rente einmal sein wird?
- wie hoch der tatsächlich zur Verfügung stehende Betrag sein wird?
- ob Rente ab 63 für Sie eine Option wäre?

Das Gleichstellungsbüro bietet Ihnen in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg die Möglichkeit, am **28. und 29. Oktober 2015** ganz individuell Ihre Rentenhöhe und die dafür wichtigen Faktoren zu erfahren, natürlich kostenlos!!!

Melden Sie sich bitte bis zum 21. Oktober 2015 im Gleichstellungsbüro an.

Die Teilnehmerinnenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 20 Minuten einplanen.

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

www.uni-hohenheim.de

5. Sonstiges: Campusferien und Kinderfeuerwehr 2015


UNIVERSITÄT HOHENHEIM
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
 An alle Mitglieder der Universität Hohenheim Februar 2015

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2015
 für Schulkinder bis 11 Jahre
 und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

Ein Kinderbildungs- und Ferienprogramm rund um Hohenheim.
 Eltern können Studium, Wissenschaft und Beruf währenddessen fortsetzen.

"Knigge für Kids"





Datum: 1.6.2015 – 5.6.2015 (außer 4.6.2015)
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
 Preis: 40 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
 50 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung: _____
 Name der Eltern: _____
 Postadresse / Telefon/ E-Mail: _____
 Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname): _____
 für die Zeit von 1.6.2015 – 5.6.2015 (außer 4.6.2015) ganztags halbtags an.
 Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.03.2015 an:
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
 Tel.: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: konca@uni-hohenheim.de

Pfingst- Campusferien

Programm:

„Knigge
für
Kids“

Sommer- Campusferien

3 Workshops zur Auswahl:

- Englisch – Workshop
- Rhythmus – Workshop
- Kinder-Kunst – Workshop


UNIVERSITÄT HOHENHEIM
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
 An alle Mitglieder der Universität Hohenheim Februar 2015

Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2015
 für Schulkinder bis 11 Jahre
 und deren Geschwister ab 5 Jahren**

Ein Kinderbildungs- und Ferienprogramm rund um Hohenheim.
 Eltern können Studium, Wissenschaft und Beruf währenddessen fortsetzen.

3 Workshops zur Auswahl





Datum: 3.8.2015 – 14.8.2015
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
 Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
 60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung: _____
 Name der Eltern: _____
 Postadresse / Telefon/ E-Mail: _____
 Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname): _____
 für die Zeit von 3.8.2015 – 14.8.2015 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.
 Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 31.05.2015 an:
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
 Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

Die Kinderfeuerwehr

Kinderbetreuung im Sommersemester 2015			Kinderbetreuung im Wintersemester 2015 /16		
Kinder von	Betreuungen	in %	Kinder von	Betreuungen	in %
Studierenden	24	57,1%	Studierenden	6	31,6%
MitarbeiterInnen	18	42,9%	MitarbeiterInnen	13	68,4%
ProfessorInnen	0	0%	ProfessorInnen	0	0%
Gesamt	42	100%	Gesamt	19	100%

3D bar chart showing the distribution of childcare for the Summer semester 2015. The y-axis represents percentage from 0% to 100%. The x-axis lists categories: Studierende (57.1%), MitarbeiterInnen (42.9%), and ProfessorInnen (0%).

3D bar chart showing the distribution of childcare for the Winter semester 2015/16. The y-axis represents percentage from 0% to 80%. The x-axis lists categories: Studierende (31.6%), MitarbeiterInnen (68.4%), and ProfessorInnen (0%).

Hilfe, es brennt!

- Meine normale Kinderbetreuung fällt aus
- Mein Kind kann nicht in den Kindergarten
- Ich muss arbeiten
- Ich habe einen Termin
- Ich muss in die Vorlesung
- Ich habe ein Praktikum

Keine Sorge! die Kinderfeuerwehr ist zur Stelle!

Unsere Leistungen:

- Kinderbetreuung ab 0 Jahre
- Stundenweise Betreuung von 8:00 – 17:00 Uhr

Notfallbetreuung

Die Kinderfeuerwehr
 Mobil: 0157 37291787
 Tel.: 0711/459-23478
 Gleichstellungsbüro
 Emil-Wolff-Str. 30
 70599 Stuttgart-Hohenheim

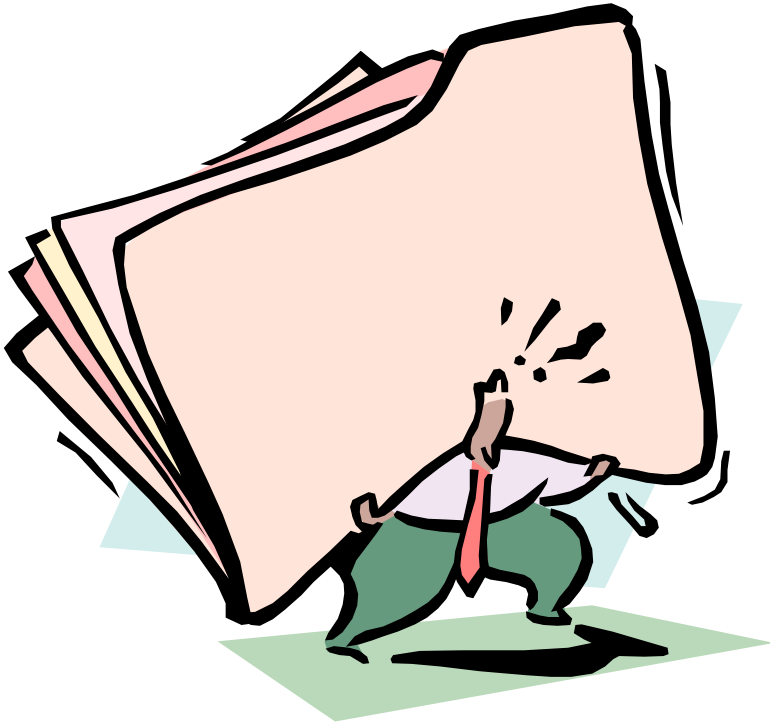
Preis/Kind u. Betreuung:

- Studierende 1,00 €
- Angestellte 3,00 €
- ProfessorInnen 10,00 €

Mobil: 0157 37291787

kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de

VII. Pressespiegel



Baldiger Wechsel im Rektorat: Senat wählt Prof. Dr. Iris Lewandowski zur Prorektorin für Lehre [04.02.15]

**Bedauerliche Gründe zwingen Universität Hohenheim zu erneuter Wahl:
Amtierender Prorektor Prof. Dr. Michael Kruse tritt aus Gesundheitsgründen
zum 1. April zurück**

Eigentlich hatte der Senat die drei amtierenden Prorektoren gerade erst im Dezember im Amt bestätigt. Die neue dreijährige Amtszeit sollte ganz regulär zum 1. April 2015 beginnen. Ein hartnäckiges Rückenleiden zwang Prof. Dr. Michael Kruse nun, auf eine erneute Amtszeit als Vize-Rektor und Prorektor für Lehre zu verzichten. Als Wunsch-Nachfolgerin schlug Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert die Agrarwissenschaftlerin Iris Lewandowski vor. Qualifiziert dafür hatte sie sich unter anderem durch das Konzept für den „Master of Bioeconomy“, einem Renommier-Studiengang der Universität, der von allen Fakultäten gemeinsam gestaltet wird. Die Wahl erfolgte mit 23 von 25 Ja-Stimmen bei 2 Enthaltungen. Die Amtszeit läuft von 1. April 2015 bis 31. März 2018. Pressefotos unter www.uni-hohenheim.de/presse



[Prof. Dr. Kruse und Prof. Dr. Lewandowski. Bild: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Liste der Verdienste von Prof. Dr. Kruse ist lang. Während seiner Amtszeit setzte sich der Vize-Rektor vor allem dafür ein, Strukturen zu schaffen, die die Studienorganisation vereinfachen, den Studierenden Mehrwert bieten und Raum für Neues und Besseres in der Lehre schaffen.

Zu seinen bekannteren Projekten gehören u.a.:

- Reform der Prüfungsorganisation, um die knappen Räume besser zu nutzen – und trotzdem Nachschreibe-Termine zu ermöglichen
- Angleichung der Semesterstrukturen, um den Weg für neue interdisziplinäre Studienangebote zu ebnen
- Förderung der didaktischen Kompetenz von Lehrenden – unter anderem als Vorstand des Hochschuldidaktikzentrums Baden-Württemberg

- Projekt „Beratung Hohenheim“ zur besseren Abstimmung der Beratungsangebote für Studierende, gefördert aus dem Innovations- und Qualitätsfonds
- Etablierung des neuen Profilthemas „Bioökonomie“ in der Lehre – unter anderem in dem neuen internationalen Studiengang Bioeconomy
- Förderung besonderer Reform-Projekte in der Lehre, z.B. das Projekt „Humboldt reloaded“, bei dem Studierende bereits im Bachelor eigene Forschungsthemen bearbeiten oder das Projekt „Mobile Lehre“, das die Hohenheim-App didaktisch zur Lehre im realen Leben nutzt.

Vor allem erarbeitete Prof. Dr. Kruse zusammen mit den anderen Rektoratsmitgliedern die aktuelle Strategie der Universität Hohenheim. Deren zentrale Ziele sind die Forschung zu stärken, die wissenschaftlichen Zentren neu zu strukturieren und das Thema Bioökonomie als zentraler Schwerpunkt der Universität zu etablieren.

Rektor dankt seinem scheidenden Stellvertreter

Nicht nur deswegen hatte Rektor Prof. Dr. Dabbert seinen Stellvertreter vergangenen Dezember als Teil seines Wunsch-Teams für die zweite Hälfte seiner eigenen Amtszeit vorgeschlagen.

„Prof. Dr. Kruse ist ein ausgesprochen konstruktiver und engagierter Mensch“, so der Rektor. „In vielen unserer sehr kontrovers diskutierten Reformprojekte bewies er ein hohes Talent, Menschen über alle Grenzen von Statusgruppen und Fakultäten hinweg zu einer einvernehmlichen Lösung zusammen zu führen. Ohne seinen Fleiß und sein ausgleichendes Wesen hätten wir manche Ziele des Rektorates sicher nicht so gut oder gar nicht erreicht.“

Das Rektorat werde seinen amtierenden Prorektor für Lehre auch menschlich sehr vermissen. „Die Art, wie Herr Kruse in den vergangenen Wochen trotz seiner Krankheit die Arbeit im Rektorat vorangetrieben habe und das Pensum, dass er sich bis Ende der Amtszeit noch vorgenommen habe, verdient die ganz besondere Achtung von uns allen. Auch wenn sein Verzicht auf eine weitere Amtszeit von uns allen befürwortet wird, muss ich an Herrn Kruse gerichtet hinzufügen: Unser aller und mein ganz persönlicher Dank für alles! Wir verlieren Sie ausgesprochen ungern als Rektoratsmitglied.“

Nachfolgerin ist Wunschkandidatin des Rektors

Mit Prof. Dr. Lewandowski schlug Prof. Dr. Dabbert eine Kandidatin vor, die sich bereits in zwei wichtigen Feldern für das Amt profilierte: Der Lehre und dem Thema Bioökonomie als besonderem Schwerpunkt der Universität.

So gehört Prof. Dr. Lewandowski zum Strategiekreis Bioökonomie Baden-Württemberg, der 2013 die Empfehlungen für ein eigenes Forschungsprogramm Bioökonomie des Landes veröffentlichte. Als Folge der besonderen Kompetenz der Universität Hohenheim richtete die Universität vergangenen Herbst den wissenschaftlichen Teil des 1. Bioökonomie-Kongress Baden-Württembergs aus.

An der Universität Hohenheim leitet Prof. Dr. Lewandowski den Masterstudiengang „Bioeconomy“, ein internationales und interdisziplinäres Studienangebot, das alle Fakultäten der Universität gemeinsam gestalten.

Rektorat freut sich auf Zusammenarbeit

„Bei dem Bioeconomy-Master handelt es sich um ein Renommierprojekt der Universität, für das wir die Vorteile der Universität in einer Art und Weise ausnutzen, wie es den großen Massenuniversitäten nicht möglich ist, um ein Thema wie Bioökonomie umfassend und facettenreich zu bearbeiten“, so Rektor Prof. Dr. Dabbert.

Entsprechend anspruchsvoll sei auch die Konzeption dieses Studiengangs, bei dem Inhalte und Studienvorschriften von drei Fakultäten zusammengeführt werden mussten. „Prof. Dr. Lewandowski hat diese anspruchsvolle Aufgabe mit sehr viel Geschick gelöst und sich somit selbst für das Amt der Prorektorin für Lehre empfohlen. Ich danke ihr, dass Sie bereit ist, diese Aufgabe zu übernehmen und freue mich im Namen des ganzen Rektorates auf die Zusammenarbeit.“

Zur Person

Prof. Dr. Iris Lewandowski leitet seit dem Jahr 2010 das Fachgebiet Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergiepflanzen an der Universität Hohenheim, ist Mitglied des Strategiekreis Bioökonomie in Baden-Württemberg (seit 2012) Aufsichtsratsmitglied der BIOPRO Baden-Württemberg GmbH in Stuttgart (seit 2013) und Associate Editor von Global Change Biology (GCB) Bioenergy (seit 2012). Zuvor befasste sie sich als Senior Researcher bzw. Global Biomass R&D Programm Manager bei Shell Global Solutions in den Niederlanden mit dem Thema nachhaltige Biomassepotentiale. Ihre wissenschaftliche Ausbildung, die vom Diplom in Agrarwissenschaften (1988) über Dissertation (1992) und Habilitation (2000) reicht, absolvierte Prof. Dr. Lewandowski an den Universitäten Göttingen und Hohenheim. Hinzu kamen Forschungsaufenthalte an der Agricultural research Station in Bethlehem (Republik Südafrika) und dem Oak Ridge National Laboratory (RNL) in Oakridge, Tennessee (USA) sowie eine sechsjährige Tätigkeit in der Biomass Research Group des Copernicus Institute for Sustainable Development der Utrecht University (Niederlande).

Text: Klebs

Universitäten gratulieren Ministerin Bauer zur Wahl als „Wissenschaftsministerin des Jahres“ – auch Rektoren der Landesuniversitäten gut beurteilt [24.02.15]

„Verdiente Auszeichnung“, urteilt der Vorsitzende der Rektorenkonferenz Prof. Dr. Schiewer in einer Pressemitteilung der Landesrektorenkonferenz (LRK)



[Frau Ministerin Theresia Bauer zu Gast an der Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Bereits zum zweiten Mal wurde die baden-württembergische Ministerin Theresia Bauer zur Wissenschaftsministerin des Jahres gewählt. Abstimmungsberechtigt waren die Professorinnen und Professoren, die im Deutschen Hochschulverband bundesweit organisiert sind.

„Diese Auszeichnung ist absolut verdient“ kommentierte der Vorsitzende der Rektorenkonferenz der baden-württembergischen Universitäten, der Freiburger Rektor Prof. Dr. Schiewer, die Mitteilung des Hochschulverbandes. Ministerin Bauer habe neben hohem Sachverstand in der Wissenschaftspolitik, den sie sich schon als Abgeordnete erworben habe, auch ein großes politisches Geschick und verstehe es, den berechtigten Anliegen der Wissenschaft Gehör zu verschaffen. „Der Hochschulfinanzierungsvertrag, den die Landesregierung mit den Universitäten und Hochschulen Anfang 2015 abgeschlossen hat, ist ein deutlicher Ausdruck ihrer Überzeugungskraft und Durchsetzungsstärke“, sagte Prof. Dr. Schiewer heute in Stuttgart.

Ebenfalls gratulierte der Vorsitzende der Rektorenkonferenz dem Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, der bei der Wahl zum „Rektor des Jahres“ schon nach kurzer Amtszeit auf Platz 3 gekommen war, sowie Prof. Dr. Bernd Engler, Universität Tübingen, der Platz 8 belegt, und Prof. Dr. Bernhard Eitel von der Universität Heidelberg auf Platz 17.

„Der Südwesten kann sich freuen“, so Prof. Dr. Schiewer zu den Wahlergebnissen.

Text: Klebs

Familie in der Hochschule: Tagung zum Thema "Vereinbarkeit gestalten" [09.06.15]

Tagung für Fachbesucher am 15. und 16. Juni 2015 von 12:30 – 18:00 Uhr und 8:30 – 14:30 Uhr / Ort: Universität Hohenheim, Aula im Schloss Hohenheim | 70599 Stuttgart

Elternrolle und Pflegeaufgaben mit Studium oder Karriere: Wie sich beides im Hochschulbereich vereinbaren lässt, damit beschäftigt sich der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“. Der Hochschulverbund tagt an der Universität Hohenheim. Sie ist die am längsten in Baden-Württemberg als familiengerecht zertifizierte Hochschule und erfüllt bereits jetzt nahezu alle neuen Forderungen des Landes zur Verbesserung der Gleichstellung. Hohenheim trat dem Verbund 2014 bei und ist Gastgeberin beim Thema „Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement“. Bei der Tagung wollen 22 weitere Hochschulen die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnen. Tagungsprogramm unter www.che.de/fidh-tagung2015



Nachhaltige Chancengerechtigkeit und Familienorientierung in der Wissenschaft: Mit seiner zweiten Jahrestagung an der Universität Hohenheim setzt der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ seine Initiative zu einer Selbstverpflichtung fort, anspruchsvolle Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen.

Die Tagung thematisiert für interessierte Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen die vielfältigen Auswirkungen des demographischen Wandels für die Hochschulen: geringere Immatrikulationszahlen, Fachkräftemangel, Beschäftigte, die Angehörige pflegen, der erhöhte Altersdurchschnitt der Beschäftigten und eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Best-Practice-Beispiele zum Schwerpunkt Lebensphasenorientierung mit Poster- und Roll-up-Ausstellung sowie erstmals ein Programmpunkt zur Vereinbarkeit an österreichischen Hochschulen kommen dazu. Projekt und Tagung werden durch die Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) unterstützt.

Charta „Familie in der Hochschule“

22 weitere Hochschulen wollen dem Best Practice-Club bei der Tagung beitreten und die gleichnamige Charta unterzeichnen. Sie signalisiert die gesellschaftliche Verantwortung der Hochschulen als Bildungs-, Arbeits- und Lebensorte, wo die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist. Die unterzeichnenden Hochschulen verpflichten sich damit, Familienorientierung als Teil ihres Profils zu verankern.

Über ein familienorientiertes Profil können Hochschulen ihre Attraktivität für Studierende, Beschäftigte, Lehrende und Forschende durch ein familienorientiertes Arbeitsumfeld steigern. Studierende können dadurch besser im Studium ankommen, was den Studienerfolg an einer Hochschule steigert. Familienorientierung fördert ebenso das strategische Ziel, als Hochschule attraktiv für Nachwuchswissenschaftler zu sein.

Hintergrund: Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“

Der Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ besteht seit 2008 und ist inzwischen ein Netzwerk aus 47 aktiven Mitgliedsinstitutionen des deutschsprachigen Hochschul- und Wissenschaftssystems, das einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe pflegt. Alle Mitgliedshochschulen weisen langjährige Erfahrung zur Initiierung und Umsetzung von familienorientierten Maßnahmen an Hochschulen auf. Unterstützt durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) entwickelte der Best Practice-Club die gleichnamige Charta. Gefördert wird die Initiative von der Robert Bosch Stiftung.

Hintergrund: Gleichstellung an der Universität Hohenheim

Mit dem neuen Hochschulfinanzierungsvertrag (HoFV) macht das Land den Hochschulen ab Frühjahr 2015 auch weiter reichende Vorschriften für eine Verbesserung der Gleichstellung. An der Universität Hohenheim sind diese bereits vor Verabschiedung des Vertragswerkes sehr weitgehend erfüllt.

Hintergrund: Audit familiengerechte Hochschule

Als erste Universität des Landes bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zugesprochen. Mit bundesweit einmaligen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur „Dual Career“ für Forschende nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein. Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und optimiert werden. Das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule wurde am 31.10.2014 für weitere drei Jahre bestätigt. Es wird am 29. Juni 2015 in Berlin feierlich verliehen.

Kontakt für Medien:

Universität Hohenheim: Dipl. oec. Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin, Tel.: 0711/459-23478, E-Mail: Rotraud.Konca@uni-hohenheim.de

Ansprechpersonen des Best Practice-Clubs:

Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg: Heike Bartholomäus, Referentin für Familienorientierung und Dual Career, Tel. 0355/693578, E-Mail:

heike.bartholomaeus@b-tu.de

Universität Konstanz: Tanja Edelhäuser, Referentin für Gleichstellung und

Familienförderung, Tel.07531/885314, E-Mail: tanja.edelhaeusser@uni-konstanz.de

Technische Universität Dortmund: Jeannette Kratz, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Tel. 092317/554347, E-Mail: jeannette.kratz@tu-dortmund.de

Universität Hohenheim: „Neue Landesvorgaben zur Gleichstellung sind bereits erfüllt“ [17.06.15]

Älteste familiengerechte Hochschule Baden-Württembergs zieht positive Bilanz bei Tagung für Chancengerechtigkeit und Familienorientierung

Die Universität Hohenheim erfüllt bereits jetzt die Vorgaben, die das Land mit dem neuen Landeshochschulgesetz und dem Hochschulfinanzierungsvertrag kürzlich machte. Dazu gehört u.a. die aktive Rekrutierung von Professorinnen, durch die die Universität den Anteil an Professorinnen auf derzeit über 20% steigerte. Dieses Fazit zog die Vize-Rektorin der Universität Hohenheim auf der gestern beendeten Tagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ an der Universität Hohenheim. Weiterer Höhepunkt der Tagung war der Beitritt von 22 weiteren Hochschulen, die die Charta unterzeichneten.



[22 weitere Hochschulen haben die Charta im Rahmen der Tagung des Best-Practices-Clubs "Familie in der Hochschule" unterzeichnet](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Als erste in Baden-Württemberg als familiengerecht zertifizierte Hochschule hat das Bemühen um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Universität Hohenheim bereits Tradition. Die Universität Hohenheim stellt sich durch das Vorleben in diesem Bereich den gesellschaftlichen Herausforderungen“, erklärte Prof. Dr. Lewandowski auf der Tagung.

Entsprechend habe die Universität Hohenheim die Vorgaben des Landes im neuen Landeshochschulgesetz (verabschiedet 2014) und im Hochschulfinanzierungsvertrag (verabschiedet 2015) bereits praktisch umgesetzt.

So sieht der 2015 geschlossene Hochschulfinanzierungsvertrag eine aktive Rekrutierung von Professorinnen vor. Dies ist in Hohenheim bereits Realität genauso wie die Einrichtung einer Geschäftsstelle für die Gleichstellungsbeauftragte. Die neuen Forderungen an eine personelle und finanzielle Mindestausstattung der Gleichstellungsbeauftragten sind beschlossen und treten am 01.10.2015 in Kraft.

„Wir sind auf dem richtigen Weg, wenn auch noch nicht am Ziel“, bestätigte auch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt. Weitere Details und Zahlen zu den aktuellen Entwicklungen an der Universität Hohenheim will die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte in ihrem Jahresbericht am 25. Juni 2015 in öffentlicher Senatssitzung vortragen.

Pioniertaten der Universität Hohenheim werden zum Standortvorteil

Die Anfänge der aktuellen Entwicklung gehen zurück ins Jahr 2000. Die damalige Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Christiane Bode legte ihren Focus auf Kinder- und Familienfreundlichkeit, erinnert sich Johanna Lembens-Schiel, heute Leiterin des Hochschulmarketings, damals Frauen-Referentin. „Die Frage war: Was können wir tun, damit Kinder nicht das Ende einer Uni-Karriere bedeuten? Es gab nur eine rudimentäre Kinderbetreuung. Und ganz entschieden fehlte uns eine positive Atmosphäre, in der Kinder und Familie im Wissenschaftsbetrieb wahrgenommen und willkommen waren.“

Die Campusferien und die Kindernotfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ schufen seit 2002 zusätzliche Betreuungsangebote. Im Auditierungsverfahren „Familiengerechte Hochschule“ formulierten Gleichstellung und Universitätsleitung Ziele für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch die „das Thema mit Wertschätzung auf die Agenda kam“, so Lembens-Schiel.

Die strukturellen Voraussetzungen zur Unterstützung der Kinderbetreuung seien nur ein Aspekt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der Universität Hohenheim zu erleichtern, betonte Prorektorin Prof. Dr. Lewandowski. „Darüber hinaus ist auch das Schaffen eines positiven Bildes von Familie in ihren unterschiedlichen und sich wandelnden Formen und die Unterstützung von Familienarbeit durch Akzeptanz, Förderung und Vorleben eine wichtige Voraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit sowie Studium an der Universität zu gestalten“, so Prof. Dr. Lewandowski.

Die Hochschule stehe auch in Krisen bereit, z.B. in der Pflegebetreuung. Hier arbeite die Universität Hohenheim mit dem Pfliegering zusammen, um Mitarbeiter in Notlagen zu beraten.

Feierliche Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“

Bereits im vergangenen Jahr trat die Universität Hohenheim auch dem Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ bei. Das Netzwerk besteht seit 2008 und umfasste zu Jahresbeginn 47 aktive Mitgliedsinstitutionen des deutschsprachigen Hochschul- und Wissenschaftssystems.

Die aktuelle Tagung des Netzwerks am 15./16. Juni 2015 an der Universität Hohenheim widmete sich dem Thema „Vereinbarkeit gestalten – Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement“. Dabei ging es vor allem darum, wie sich Elternrolle und Pflegeaufgaben mit Studium oder Karriere vereinbaren lassen.

Ein weiterer Höhepunkt der Tagung war die Aufnahme von 22 weiteren Hochschulen in den Best Practice-Club durch die Unterzeichnung der gleichnamigen Charta. Damit erhöht sich die Mitgliederzahl des Hochschulverbunds auf 69.

Hintergrund Best Practice Club

Das Netzwerk pflegt einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe. Alle Mitgliedshochschulen weisen langjährige Erfahrung zur Initiierung und

Umsetzung von familienorientierten Maßnahmen an Hochschulen auf. Unterstützt durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) entwickelte der Best Practice-Club die gleichnamige Charta. Gefördert wird die Initiative von der Robert Bosch Stiftung.

Hintergrund: Audit familiengerechte Hochschule

Als erste Universität des Landes bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zugesprochen. Mit bundesweit einmaligen Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur „Dual Career“ für Forschende nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein. Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und optimiert werden. Das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule wurde am 31.10.2014 für weitere drei Jahre bestätigt. Es wird am 29. Juni 2015 in Berlin feierlich verliehen.

Text: Töpfer

Kontakt für Medien:

Universität Hohenheim: Dipl. oec. Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin, Tel.: 0711/459-23478, E-Mail: Rotraud.Konca@uni-hohenheim.de

Ansprechpersonen des Best Practice-Clubs:

Heike Bartholomäus, Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg, Referentin für Familienorientierung und Dual Career, Tel. 0355/693578, E-Mail: heike.bartholomaeus@b-tu.de

Tanja Edelhäuser, Universität Konstanz, Referentin für Gleichstellung und Familienförderung, Tel.07531/885314, E-Mail: tanja.edelhaeusser@uni-konstanz.de
Jeannette Kratz, Technische Universität Dortmund, Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt, Tel. 092317/554347, E-Mail: jeannette.kratz@tu-dortmund.de

Agrar, Ernährung, Verbraucher: Drei Professoren der Universität Hohenheim im Agrar- und Ernährungs- Beirat [21.07.15]

Prof. Dr. Harald Grethe zum Vorsitzenden gewählt / Prof. Dr. Regina Birner wieder berufen / Neu dabei: Prof. Dr. Hans K. Biesalski

Das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) hat drei Professoren der Universität Hohenheim in den Wissenschaftlichen Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz berufen. Prof. Dr. Harald Grethe und Prof. Dr. Regina Birner waren in den vorangegangenen drei Jahren schon Mitglied des vorherigen Beirats für Agrarpolitik, erstmals Mitglied ist Prof. Dr. Hans K. Biesalski. Prof. Dr. Grethe wurde zudem im Juni 2015 auf der konstituierenden Sitzung zum Vorsitzenden des Berater-Gremiums gewählt.



[Prof. Dr. Harald Grethe](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim, Jan Winkler](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Prof. Dr. Harald Grethe, Leiter des Fachgebiets Agrar- und Ernährungspolitik an der Universität Hohenheim, war Vorsitzender des vorherigen Beirats für Agrarpolitik und wurde jetzt auch zum Vorsitzenden des 19-köpfigen Gremiums beim BMEL gewählt. Er startet ebenso eine zweite Amtszeit wie seine Kollegin Prof. Dr. Regina Birner.

Prof. Dr. Birner führt in Hohenheim das Fachgebiet Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung. Zum ersten Mal in dem Beirat ist Prof. Dr. Hans Konrad Biesalski, der an der Universität Hohenheim das Fachgebiet Biologische Chemie und Ernährungswissenschaft leitet.

Der bisherige „Wissenschaftliche Beirat für Agrarpolitik“ (WBA) wurde in das neu eingerichtete Beratergremium „Wissenschaftlicher Beirat für Agrarpolitik, Ernährung und gesundheitlichen Verbraucherschutz“ (WBAE) überführt. Damit verbunden ist eine Erweiterung des Aufgabenbereiches um Ernährungs- und Verbraucherpolitik, welche die Notwendigkeit einer integrierten Agrar- und Ernährungspolitik herausstellt.

Der WBAE ist interdisziplinär besetzt und hat das Ziel, die Entwicklung der Agrar- und Ernährungspolitik zu unterstützen. Er arbeitet unabhängig und auf ehrenamtlicher Basis.

Denkanstöße für die Politik



Prof. Dr. Regina Birner

Bildquelle: Universität Hohenheim, Oskar Eyb

Das Gremium erstellt Gutachten und Stellungnahmen. In die letzte Amtsperiode des Gremiums von 2012 bis 2015, ebenfalls unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Grethe, fiel das viel beachtete Tier-Gutachten "Wege zu einer gesellschaftlich akzeptierten Nutztierhaltung". Es erschien im März dieses Jahres (http://www.bmel.de/DE/Ministerium/Organisation/Beiraete/_Texte/AgrVeroeffentlichungen.html).

Im August 2013 veröffentlichte der WBA gemeinsam mit dem Wissenschaftlichen Beirat "Düngungsfragen" und dem Sachverständigenrat für Umweltfragen eine Stellungnahme zur Novellierung der Düngeverordnung.

Prof. Dr. Harald Grethe: Agrarpolitik im Fokus

Schwerpunkte der Forschung von Prof. Dr. Grethe sind die Weiterentwicklung der Gemeinsamen Agrarpolitik der EU sowie Markt- und Politikentwicklungen im Rahmen der Bioökonomie. Beispielsweise hat er die Auswirkungen der zunehmenden Nachfrage nach Bioenergie untersucht und die Biokraftstoffpolitik der EU kritisiert. Zudem forscht er zu Fragen der internationalen Agrarentwicklung.

Außer für den WBA war Prof. Dr. Grethe für zahlreiche Institutionen beratend tätig. Der Agrarökonom hat beispielsweise in diversen Funktionen die Food and Agriculture Organization (FAO) der Vereinten Nationen sowie die Europäische Kommission beraten.



Prof. Dr. Hans Konrad Biesalski

Bildquelle: Universität Hohenheim, Harald Brendel

Prof. Dr. Regina Birner: Nachhaltige landwirtschaftliche Entwicklung

Prof. Dr. Birner forscht zu den politischen und institutionellen Rahmenbedingungen für eine nachhaltige landwirtschaftliche Entwicklung. Ihr Fokus liegt auf der kleinbäuerlichen Landwirtschaft und auch auf der Rolle von Frauen in der Landwirtschaft. Zu ihren Forschungsthemen gehören außerdem Strategien für die Förderung der Landwirtschaft in Krisenregionen und für die globale Ernährungssicherung.

In der Vergangenheit war sie unter anderem als Beraterin der Weltbank, der Welternährungsorganisation FAO und der amerikanischen Entwicklungsorganisation USAID aktiv. Seit September 2012 berät sie zudem als Mitglied des Bioökonomierats die Bundesregierung.

Prof. Dr. Hans Konrad Biesalski: Gesunde Ernährung für alle

In dem erweiterten Aufgabenbereich des Gremiums, der Ernährung, ist das neue Beiratsmitglied Prof. Dr. Biesalski ausgewiesener Experte. Der Ernährungsmediziner ist Direktor des Food Security Centers an der Universität Hohenheim.

Er befasst sich in seiner Forschung unter anderem mit den Themen Welthunger und Lebensmittelqualität, dem Problem des verborgenen Hungers und der Ernährungssicherheit. Zudem untersucht er die Bedeutung von Vitaminen für die Gesundheit des Menschen.

Prof. Dr. Biesalski ist Mitglied der Expertengruppe des Global Food Security Boards (WHO/FAO), Sprecher der Kommission "Ernährung und Krebs" der Deutschen Gesellschaft für Hämatologie und Onkologie und Mitglied im wissenschaftlichen Beirat der U.S. Pharmacopeia.

Text: Elsner / Töpfer

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Harald Grethe, Universität Hohenheim, Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik, Tel.: 0711 / 459 22631, E-Mail: grethe@uni-hohenheim.de

Prof. Dr. Regina Birner, Universität Hohenheim, Fachgebiet Sozialer und institutioneller Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung, Tel.: 0711 / 459 23517, E-Mail: Regina.Birner@uni-hohenheim.de

Prof. Dr. med. Hans Konrad Biesalski, Universität Hohenheim, Fachgebiet Biologische Chemie und Ernährungswissenschaft, Tel.: 0711 / 459 24112, E-Mail: biesal@uni-hohenheim.de

Extrovertiert und machtbesessen: Frauen im Chefsessel sind unverträglicher als männliche Kollegen [31.07.15]

**Universität Hohenheim: Befragung von 500 Führungskräften zeigt,
Deutschlands Chefinnen sind nicht besser als die Chefs. Im Gegenteil**

An Deutschlands Führungsspitzen gelangen vor allem Frauen, die ihre männlichen Kollegen in Sachen Unverträglichkeit noch übertreffen und ihnen in Punkto Machtwillen und Selbstdarstellung in nichts nachstehen. Diesen Schluss scheint eine Studie der Universität Hohenheim und der German Graduate School of Management and Law nahezulegen. Außerdem zahlen Frauen auf dem Weg zum Gipfel einen höheren Preis.



[Streitereien mit Kollegen: Frauen in Führungspositionen wollen ihren Willen um jeden Preis durchsetzen. | Bildquelle: clipdealer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Anders als allgemein vermutet, sind weibliche Führungskräfte was die Kommunikation und einen weicheren Führungsstil betrifft keine Bereicherung für die Unternehmen“, so das Fazit von Prof. Dr. Marion Büttgen vom Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. Gemeinsam mit Christian Mai von der German Graduate School of Management and Law in Heilbronn leitete sie die Studie und wertete die Daten aus.

Die Expertin geht mit ihrem Ergebnis noch weiter: Frauen in Führungspositionen seien sogar noch weniger verträglich als Männer. „Die Studie hat gezeigt, dass Frauen in einer höheren Position dazu neigen, ihren Willen um jeden Preis durchzusetzen, auch wenn sie dafür mit ihren Kollegen einen Streit anzetteln müssen.“

An der repräsentativen Studie nahmen 500 Führungskräfte aus ganz Deutschland teil, darunter 200 Frauen. Die Befragung mit Online-Fragebögen fand von September bis November 2014 statt.

Entweder Karriere oder Familie

Zwar könne man nicht sagen, dass alle weiblichen Führungskräfte narzisstische, rücksichtslose und männliche Charaktereigenschaften besitzen, betont Prof. Dr. Büttgen. „Aber genau diese Eigenschaften scheinen nützlich zu sein, wenn man an die Spitze will. Vorausgesetzt, die Frauen wollen den oftmals schweren und steinigen Weg auch gehen.“

Dazu scheinen viele Frauen jedoch nicht bereit zu sein. Ein Grund: „Frauen müssen hier oftmals größere Opfer bringen als Männer – vor allem was Familie betrifft.“ Denn während die männlichen Kollegen in Führungspositionen trotzdem eine Familie haben, ist bei Frauen häufiger festzustellen, dass sie im Sinne der Karriere auf eine eigene Familie verzichten, vielleicht auch verzichten müssen. Zumindest ist festzustellen, dass weibliche Führungskräfte häufiger als ihre männlichen Kollegen nicht liiert und kinderlos sind.

„Deutlich sieht man es bei der Karriere zur Professorin“, erklärt Prof. Dr. Büttgen. „Der Weg zur Professur ist sehr lang und aufwendig, man muss sich gegen viele Konkurrenten durchsetzen lernen und beweisen, dass man den längeren Atem hat. Und das meistens in einem Alter, in welchem Frauen üblicherweise Kinder bekommen.“ Oftmals heiße es dann für die Frauen: entweder oder. „Hier sehe ich auch einen Grund, warum sich viele Frauen gegen eine Führungskarriere entscheiden.“

Weitere Studienergebnisse in Kürze

Eine weitere Studie der Managementexpertin der Universität Hohenheim und ihres Doktoranden Jan Ullrich liegt bereits zur Auswertung vor. Sie wird in den nächsten Wochen publiziert.

„Wir haben untersucht, inwieweit die Meinung des eigenen Partners die Karriereplanung beeinflusst. Beispielsweise dann, wenn ein Standortwechsel einen Karriereaufstieg ermöglichen könnte.“

Text: C. Schmid / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Marion Büttgen, Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Unternehmensführung
Tel.: 0711 459-22908, E-Mail: buettgen@uni-hohenheim.de

Individuelles Brot aus Urgetreide: Ernährungswissenschaftlerin der Uni Hohenheim gründet Startup [03.08.15]

Gesundes Brot aus regionalem Getreide: Startup „MixDeinBrot“ backt Brot aus Urgetreide nach modernen Rezepten / Idee während des Studiums in Hohenheim

Die alten Getreidearten ermöglichen völlig neue Geschmackserlebnisse von Brot. Darüber hinaus sind sie gesund und stehen im Trend. Das hat Mona Glock, Lebensmittel- und Ernährungswissenschaftlerin und Absolventin der Universität Hohenheim, als Basis ihres Onlineshops „MixDeinBrot“ genommen und bereits während ihres Studiums ihr Geschäft begonnen. Seit Februar 2015 ist das Portal nun eine eingetragene Marke. Die Vernetzung mit der Universität Hohenheim ist Mona Glock ein wichtiges Anliegen: MixDeinBrot war auch am diesjährigen Feldtag der Landessaatzuchtanstalt zum Thema „Einkorn, Emmer, Dinkel: Urgetreide mit hohem Marktpotenzial“ und dem damit verbundenen Austausch mit den Getreideexperten der Universität Hohenheim dabei.



[Brot in allerlei Variationen.](#) | Bildquelle: MixDeinBrot | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die alten Getreidearten Einkorn, Emmer und Dinkel besitzen ein hohes Marktpotenzial. Der Trend nach gesundheitsfördernden und regional erzeugten Lebensmitteln eröffnet Startup-Gründern wie Mona Glock mit „MixDeinBrot“ aus Erdmannshausen im Kreis Ludwigsburg neue Perspektiven und alternative Marktsegmente.

Vor allem Freunde von besonderem Brot werden das Startup willkommen heißen, denn Brot aus Urgetreide ist gar nicht so leicht erhältlich. Das Angebot an Dinkel und Emmer ist knapp: Das Getreide wird momentan im Vergleich zum Weizen nur in kleiner Menge angebaut. Auch auf Terminbörsen oder aus anderen Ländern sind sie nicht zu kaufen.



Dinkelbrötchen in der Tasse.
Bildquelle: MixDeinBrot

Vier Schritte bis zur individuellen Backmischung

Bei MixDeinBrot kann sich jeder seine Brotbackmischung selbst zusammenstellen. Zunächst wählt der Kunde seine Mehlbasis unter 18 verschiedenen Mehlen, die er dann im nächsten Schritt erweitert. Zu den besonderen Mehlen zählen die Mehle aus den alten Getreidearten Dinkel, Einkorn, Emmer und Kamut sowie eiweißreiche Mehle wie Kichererbsenmehl.

Im dritten Schritt werden die Mischungen mit Nüssen, Kernen, Saaten, Trockenfrüchten oder Schokoladentropfen verfeinert. Wer möchte, kann dann den Geschmack noch mit einem Gewürz wie Chili, Oregano oder Kümmel abrunden.



Mona Glock stellt auf der Messe ihre Produkte vor.
Bildquelle: MixDeinBrot

Urgetreide bietet nussigen Geschmack und wertvolle Inhaltsstoffe

„Unsere Zutaten kommen alle aus kontrolliert biologischem Anbau“, erläutert Mona Glock. Die Mehle bezieht MixDeinBrot von einem regionalen Partner. Die Gewürze und weitere Zutaten stammen von Bio-Betrieben aus Österreich und dem Allgäu. Die Brotbackmischungen enthalten neben den ausgewählten Zutaten nur Meersalz sowie Trockenhefe und keine Zusatzstoffe.

Die Wirkung des Urgetreides ist vielfältig: Einkorn und Emmer lassen den Geschmack nussig werden, außerdem hat Einkorn zudem einen sehr hohen Gehalt an Carotinoiden und kann Brote gelb färben. Einkorn enthält im Vergleich zu Weichweizen die sechs- bis zehnfache Menge an Lutein, das der Körper nicht selbst bilden kann. Es wirkt im menschlichen Auge als UV-Filter und Antioxidans und schützt so die Funktionsweise der Netzhaut. Darüber hinaus weisen sie auch ein interessantes Spektrum an gesundheitsförderlichen Inhaltsstoffen auf: Sie können wichtige Quellen für die Vitamine B1, B3, B6 und E sein.

Hintergrund: Die Landessaatzuchtanstalt

Die Landessaatzuchtanstalt an der Universität Hohenheim besteht seit 1905 und ist weltweit führend in der Züchtung von Dinkel, Emmer und Einkorn. Die alten Weizenarten erleben derzeit eine Renaissance. Vor über 30 Jahren hat die Landessaatzuchtanstalt den Dinkel wiederbelebt und vor über zehn Jahren mit dem Anbau von Emmer und Einkorn gestartet. Heute forscht sie vor allem an den agronomischen Eigenschaften und den Backeigenschaften der Getreidearten und untersucht gesundheitliche Aspekte.

Text: A. Schmid / Klebs

Kontakt für Medien:

Mona Glock, MixDeinBrot

Tel.: 07144 8162640, E-Mail: : info@mixdeinbrot.de

CEWS-Hochschulranking: Universität Hohenheim Nr. 1 bei Gleichstellung in Baden-Württemberg [24.09.15]

Kompetenzzentrum CEWS rankt Frauenförderung / Universität Hohenheim belegt Top-Plätze u. a. bei Steigerung des Frauenanteils von Wissenschaftlerinnen

Beste Frauenförderung des Landes: In Baden-Württemberg liegt die Universität Hohenheim gemeinsam mit der Universität Tübingen auf Platz 1. Bundesweit zählen sie zu den zwölf Universitäten mit der besten Frauenförderung. Dies belegt das aktuelle Hochschulranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Vor allem der Anteil der Wissenschaftlerinnen ist in den vergangenen Jahren im bundesweiten Universitäts-Vergleich in Hohenheim besonders gestiegen.

Im Detail stieg der Anteil der Professorinnen an der Universität Hohenheim von 2008 bis 2013 von 7,1 % auf 21,2 %. Damit belegt die Universität Hohenheim in dieser Kategorie Platz 2 hinter der privaten Berlin Hertie School of Governance.

Auch der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Universität Hohenheim ist in der Zeit von 2008 bis 2013 von 43,9 % um 1,2 auf 45,1 % gestiegen. Damit zählt Hohenheim ebenfalls zur Spitzengruppe deutscher Universitäten im bundesweiten Vergleich. Vorne liegen in dieser Kategorie die Theologische Fakultät der Universität Trier (Anstieg um 25,9 %), die Universität Paderborn (Anstieg um 11,1 %) und die Zeppelin Universität Friedrichshafen (31,8 %).

Ebenfalls im besten Viertel liegt die Universität Hohenheim bei den Post-Docs. Der Frauenanteil an Habilitationen liegt bei 55,6 %, der Anteil der Juniorprofessorinnen sogar bei 100 %, bei drei Juniorprofessuren insgesamt. Mittelwerte erhielt die Universität Hohenheim für den Frauenanteil von 45,1 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ebenso gab es Mittelwerte für den Frauenanteil bei den Promotionen mit 48,5 % und den Anteil der Professorinnen mit 21,2 %.

Methodik

Das CEWS-Ranking berücksichtigt die unterschiedlichen Profile von Hochschulen – beispielsweise Technische Hochschulen gegenüber Hochschulen mit einem geistes- oder sozialwissenschaftlichen Schwerpunkt – und damit deren Möglichkeiten, Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren und zu qualifizieren.

Für die Berechnung des Rankings werden die folgenden Indikatoren verwendet (laut CEWS): Promotion, wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur, Professuren, Veränderung des Frauenanteils beim hauptberuflichen wissenschaftlichen und

künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur, Veränderung des Frauenanteils bei den Professoren, Studierende.

Mehr dazu unter: www.gesis.org/fileadmin/cews/www/download/CEWS_Ranking2015.pdf

Hintergrund: Das CEWS-Hochschulranking

Das Hochschulranking des Kompetenzzentrums Wissenschaft und Forschung CEWS (Center of Excellence women and science) nimmt alle Hochschulen mit mindestens 100 Studierenden und mindestens zehn Professuren auf. Dabei wird nach den drei Hochschultypen (Universitäten, Fachhochschulen und Verwaltungsfachhochschulen und Künstlerische Hochschulen) unterschieden. Ziel des Hochschulrankings ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen.

Text: A. Schmid / Klebs

Luxusweibchen & Alphamännchen

Männer machen Karriere – Frauen machen mit [06.10.15]

Universität Hohenheim: Befragung von 1.400 Führungskräften & ihren Partnern zum Einfluss des Partners auf Karriereentscheidungen – Klischees inklusive

Standortwechsel für die Karriere: wer heutzutage beruflich erfolgreich sein möchte, für den lässt sich ein gewisses Maß an Mobilität im Job nicht mehr vermeiden. Doch während Männer einem berufsbedingten Umzug positiv entgegenblicken, denken Frauen stärker an die potentiellen negativen Konsequenzen für ihren Partner, zeigt eine Studie der Universität Hohenheim. Sie berücksichtigen stärker den Karriereerfolg ihres Partners und stecken selbst zurück, wenn es sein muss. Manche würden sogar ihre eigene Karriere opfern. Das Klischee des Versorgers und des Heimchens – auch heute noch eine Option in manchen Partnerschaften.



[Luxusweibchen & Alphamännchen: Klischee oder Realität? | Bildquelle: clipdealer mit Social Media Lizenz | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Ein eigenes Büro, eigene Mitarbeiter, doppelt so viel Geld wie zuvor und einen Firmenwagen. Ein verlockendes Angebot. Der einzige Haken: ein Umzug in eine andere Stadt. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin müssen nicht nur überlegen, was sie selbst wollen. Sie müssen auch den Partner fragen. Doch wie wird dieser sich entscheiden?

In der Studie „Einfluss des Partners auf Karriereentscheidungen“ der Universität Hohenheim unter der Leitung von Prof. Dr. Marion Büttgen und Jan Ullrich wurden 1.400 Fach- und Führungskräfte bzw. Nachwuchskräfte und ihre Partner befragt. Das Ergebnis: vor allem geschlechterspezifisch zeigen sich deutliche Unterschiede in Toleranz, Akzeptanz und Selbsteinschätzung.

Die Karriere des Mannes ist wichtiger

Natürlich spielt Geld für beide Geschlechter eine wichtige Rolle. „Eines unserer Ergebnisse war, dass materialistische Frauen höhere Erwartungen an die Karriere ihres Partners stellen

als materialistische Männer an die Karriere ihrer Frauen“, sagt Prof. Dr. Marion Büttgen, vom Lehrstuhl für Unternehmensführung der Universität Hohenheim. „Auch ist es Frauen wichtiger, dass ihr Partner im Falle eines Umzugs am neuen Wohnort einen neuen und passenden Job findet.“ Die Männer, so das Ergebnis der Studie, machen sich darüber weniger Gedanken.

„Es zeigt sich deutlich, dass die Karriere des Mannes als wichtiger angesehen wird als die Karriere der Frau“, ergänzt Jan Ullrich, Doktorand und Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Unternehmensführung. „Ein Grund dafür könnte die Familienplanung sein, die für Frauen meist einen größeren Karriereeinschnitt bedeutet.“

Klischeehaftes Rollenbild von Mann und Frau auch heute noch in den Köpfen

„Die Ergebnisse waren für uns teilweise überraschend“, gesteht die Expertin für Unternehmensführung. „Solch ein klischeehaftes Rollenbild hätte ich vielleicht vor 30 Jahren erwartet, nicht aber in unserer heutigen Zeit. Trotzdem scheinen die Klischees vom heimeligen Luxusweibchen und dem aufstrebenden Alphamännchen auch heute noch in den Köpfen vieler Menschen verankert und akzeptiert zu sein.“

Auch in der Selbsteinschätzung zeige die Studie deutliche Unterschiede bei den Geschlechtern auf, so Ullrich: „Während Männer sich fast immer sicher sind, auch im Falle eines durch den Partner bedingten Umzuges am neuen Wohnort sofort einen neuen und passenden Job zu finden, sind Frauen eindeutig skeptischer eingestellt bezüglich der Jobchancen ihrer Männer.“ Entweder, so die Einschätzung der Experten, sind Frauen zu pessimistisch – oder Männer zu sehr von sich überzeugt. „Konfliktpotenzial bringen beide Szenarien“, weiß Jan Ullrich.

Experten raten: Männer, Frauen und Arbeitgeber sollten mehr reden

So problematisch das Bild jedoch scheint, gibt es eigentlich eine einfache Lösung, sagt Prof. Dr. Büttgen: Reden. „Unsere Befragung hat gezeigt, dass die Paare sich zu wenig mit einander unterhalten, ihren Partner gar nicht richtig einschätzen können. Es hilft immer, sich auch schon im Vorfeld einmal über das ‚was wäre wenn‘ zu unterhalten. Oder zumindest dann, wenn es soweit ist, komplett offen mit den eigenen Erwartungen und Ängsten zu sein.“

Dies gelte nicht nur für die Paare – sondern auch für die Unternehmen. „Bei einer geplanten Versetzung wäre es auch für das Unternehmen sinnvoll, den Partner des Mitarbeiters von Anfang an in die Planung mit einzubeziehen und möglichst auch bei der Jobsuche zu unterstützen. Damit zeigt ein Arbeitgeber nicht nur Verständnis, sondern kann auch finanziell einsparen: Einen Mitarbeiter zurückzuholen, weil sich dessen Partner am neuen Standort nicht wohl fühlt oder er keinen passenden Job findet, ist wesentlich teurer, als den Partner von Anfang an mit zu berücksichtigen.“

Text: C. Schmid / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Marion Büttgen, Universität Hohenheim, Fachgebiet BWL insb. Unternehmensführung, Tel.: 0711/459-22908, buettgen@uni-hohenheim.de

Hauptgewinn Mentoring: Erfolgsmodell für Hochschule und Wirtschaft [07.10.15]

Zweitägige Fachtagung des Netzwerks Mentoring BW an der Universität Hohenheim betont Bedeutung von Mentoring für die Personalentwicklung

Mentoring ist für Mentorin und Mentee ein Hauptgewinn – und das kommt Hochschulen und Wirtschaft gleichermaßen zugute. Die Programme zur Nachwuchsförderung für Frauen stellen mittlerweile ein wichtiges Instrument zur Personalentwicklung dar. Letzte Woche trafen sich Beteiligte der Mentoring-Programme in Baden-Württemberg auf einer zweitägigen Fachtagung des Netzwerks Mentoring BW an der Universität Hohenheim zum Erfahrungsaustausch.



[Mentoring ist ein wichtiges Instrument zur Personalentwicklung | Bildquelle: Universität Hohenheim / Sven Cichowicz | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Mentoring ist ein effizientes, zielführendes und strukturiertes Instrument für die gesamte Personalentwicklung. Das ist die Quintessenz der zweitägigen Fachtagung „Hauptgewinn Mentoring“, die Ende letzter Woche an der Universität Hohenheim stattfand. Die Nachwuchsförderprogramme für Frauen in der Wissenschaft kommen den Hochschulen und der Wirtschaft zugute.

In Baden-Württemberg haben sich die Mentoring-Programme der Hochschulen zum Netzwerk Mentoring BW zusammengeschlossen, das die Tagung veranstaltete. „Unser Netzwerk ist mittlerweile sehr stark zusammengewachsen, und die Tagung war ein wichtiger Impuls“, stellt die Geschäftsführerin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) Dr. Dagmar Höppel fest.

Sie betont, dass die Hochschulen dringend Personalentwicklungskonzepte benötigen, die sie für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv machen – und eine Maßnahme, die sehr gut funktioniert und sich bewährt habe, sei das Mentoring. „Mentoring ist Personalentwicklung vom Feinsten.“

Die entsprechende Grundlage wurde durch den Hochschulfinanzierungsvertrag geschaffen, der vorsieht, dass die Hochschulen Personalentwicklung für das wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Personal betreiben.

Mentoring für mehr Frauen in höheren Positionen

Nach wie vor nimmt der Frauenanteil auch in der Wissenschaft mit der Stufe der Karriereleiter deutlich ab: Im Südwesten lag er 2013 bei den Promotionen bei 43,1 Prozent, bei den Habilitationen nur noch bei 28,1 Prozent und bei den Professuren lediglich bei knapp 18,7 Prozent – und damit auch noch unter dem Bundesdurchschnitt von 21,3 Prozent.

Manfred Vogt, Ministerialdirigent im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK), betonte daher in seiner Begrüßung die große Bedeutung, die das Ministerium Mentoring-Programmen zumisst: Die Karrierechancen von Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft müssten weiter verbessert und insbesondere der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden. Daher unterstütze das Land unter anderem das MuT-Mentoring- und Trainingsprogramm und habe in diesem Jahr in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren das durch den Europäischen Sozialfonds geförderte CoMenT-Programm ausgeschrieben.

In Vorträgen, Podiumsdiskussionen und Workshops tauschten sich die Teilnehmerinnen anschließend über ihre Erfahrungen aus.

Mentoring sollte dauerhaft verankert werden

Mentoring ist immer dann sehr erfolgreich, wenn es dauerhaft als funktionierendes Netzwerken erweitert und gepflegt wird. Mentoring als Instrument der Personalentwicklung wurde an den Hochschulen fast immer von den Gleichstellungsbüros entwickelt und etabliert.

„Es ist insbesondere für Frauen sehr wichtig ihren eigenen Karriereweg zu planen und ein eigenes Profil zu entwickeln“, unterstreicht Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, da bei ihnen die Familienplanung mit weitaus größeren Einschnitten verbunden ist.

Mentoring ist zwar ein lange etabliertes Instrument der Personalentwicklung in der Wirtschaft, es besteht jedoch ein deutlicher Unterschied zu Mentoring an den Hochschulen. Während in den Firmen der Erfolg von Mentoring bereits darin besteht, dass Frauen eine nächsthöhere Position erreicht haben, so umfasst Mentoring an den Hochschulen die Strukturierung des gesamten Werdegangs.

Mentoring macht Berufsfelder deutlich

Ein Problem bei den Studierenden sei häufig, dass ihnen das spätere Berufsfeld nicht ganz klar ist, berichtet Rotraud Konca, Geschäftsführerin des Mentoring-Programms der Universität Hohenheim MentHo. „Es ist auch eine Aufgabe der Mentoring-Programme, die beruflichen Einsatzmöglichkeiten näher zu bringen.“

An den Instituten einer Hochschule würde dies nicht geschehen – doch zur gezielten Karriereplanung sei diese Kenntnis unerlässlich.

Leider, ergänzt Dr. Höppel, stünde ein Mentoring immer nur wenigen zur Verfügung. „Doch ein Mentoring muss verstetigt werden. ‚Mentoring light‘, das sich auf mehr Teilnehmerinnen erstrecken könnte, würde am Ziel vorbeigehen.“

Hintergrund: MentHo – Mentoring-Programm an der Universität Hohenheim

An der Universität Hohenheim besteht seit 2002 MentHo – ein Mentoringprogramm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. MentHo will den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen in- und außerhalb der Universität erhöhen. Das Netzwerk besteht aus Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen der Hochschule und Partnerinnen aus der Wirtschaft.

MentHo ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Hohenheim und wurde vom Wissenschaftsministerium des Landes Baden-Württemberg gefördert. Seit 2006 wird das Programm ausschließlich von der Universität Hohenheim direkt finanziert.

Text: Elsner

Kontakt für Medien:

Dr. Dagmar Höppel, Universität Stuttgart, Leiterin der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

Tel.: +49 711 685 82003, E-Mail: hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim

Tel.: 0711 459 22275, E-Mail: Mackenstedt@uni-hohenheim.de

Dipl. oec. Rotraud Konca, Universität Hohenheim, Geschäftsführerin MentHo

Tel.: 0711 459 23478, E-Mail: Rotraud.Konca@uni-hohenheim.de

Im Amt bestätigt: Marion Johannsen erneut Vorsitzende des Universitätsrates [09.10.15]

Juristin soll Strategie-Gremium drei weitere Jahre als außeruniversitäre Vorsitzende leiten / Universitätsmitglied Prof. Dr. Hans-Peter Burghof wird Stellvertreter

Die Hochschule begleiten, Verantwortung in strategischer Hinsicht wahrnehmen, Entscheidungen über die Struktur- und Entwicklungsplanung zu treffen: So umschreibt das Gesetz u. a. die Aufgabe des Universitätsrates. In seiner konstituierenden Sitzung am 9. Oktober 2015 wählte das Gremium einstimmig Marion Johannsen erneut zur Vorsitzenden. Als Stellvertreter wählte es Prof. Dr. Hans-Peter Burghof. Insgesamt besteht der Universitätsrat aus sechs externen und fünf internen Mitgliedern. Die sechs externen Mitglieder hatte der Senat bereits im Juli erneut im Amt bestätigt. Neu sind dagegen die fünf internen Mitglieder, die der Senat ebenfalls im Juli gewählt hatte. Den Vorsitz des Universitätsrates führt ein externes Mitglied. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre, die Amtszeit des Vertreters der Studierenden beträgt ein Jahr.



[Ratsmitglied Uschi Eid \(Altersvorsitz\) und Prof. Dr. Stephan Dabbert \(Rektor\) gratulieren Marion Johannsen und Prof. Dr. Hans-Peter Burghof zur einstimmigen Wahl | Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

In ihrer zurückliegenden Amtszeit hatte Marion Johannsen vor allem auf gute Kommunikation und Kooperation gesetzt: „Ich würde mir einen perfekten Dreiklang von Senat, Rektorat und Universitätsrat wünschen, denn die Lage der Universitäten ist so ernst, dass wir sehr gut zusammenarbeiten müssen um etwas zu erreichen.“

Eine Mission, die ihr geglückt ist, wie ihr die Ratsmitglieder während der Sitzung bescheinigten. Auch persönlich zieht sie eine positive Bilanz: „Ich freue mich sehr über die außerordentlich gute Entwicklung der Universität in den vergangenen drei Jahren. Viele Ziele, die sich das damals noch junge Rektorat und der Universitätsrat gesteckt haben, sind inzwischen erreicht – vor allem auch dank der zielführenden Zusammenarbeit aller Beteiligten.“

Angesichts dessen sei sie sich sicher, dass die Universität in den kommenden drei Jahren die noch verbleibenden Ziele erreiche, die sie sich in ihrem Struktur- und Entwicklungsplan gesteckt habe. Gleichzeitig beginne das Rektorat bereits im kommenden Jahr, ein neues Strategiepapier für die Jahre 2018 bis 2022 zu entwerfen. „Diese wichtige Arbeit werden wir

konstruktiv begleiten und unterstützen“, versprach die wiedergewählte Universitätsratsvorsitzende.

Rektor lobt neue Vorsitzende als wertvolle Freundin der Universität

Mit großer Freude übernahm der Rektor der Universität, Prof. Dr. Stephan Dabbert, den ersten Glückwunsch: „Seit ihrer Mitgliedschaft im Universitätsrat haben wir Frau Johannsen als extrem engagierte Freundin der Universität schätzen gelernt, die viel persönliche Zeit einbringt und stets bereit ist, sich selbst und ihr dicht geknüpftes Netzwerk zum Wohle der Universität einzusetzen.“

Über das Wahlergebnis freue er sich deshalb außerordentlich, betonte der Rektor.

Vorsitzende freut sich auf Zusammenarbeit mit Stellvertreter

Einstimmig wurde auch Prof. Dr. Burghof auf den stellvertretenden Vorsitz gewählt.

„Der Universitätsrat der Universität Hohenheim hat in seiner Geschäftsordnung die sehr sinnvolle Vorgabe verankert, den stellvertretenden Vorsitzenden aus dem Kreis der internen Mitglieder zu wählen. So kann sich der Blick von außen mit dem internen Know-how ideal ergänzen“, so Johannsen.

„Prof. Dr. Burghof ist eine ideale Besetzung. Ich freue mich auf unsere Zusammenarbeit und die gemeinsame Wahrnehmung des Vorsitizes im Universitätsrat.“

Zur Person

Marion J. Johannsen ist mit der Arbeit des Universitätsrats bereits sehr vertraut. Von 2009 bis Oktober 2012 gehörte sie dem Gremium als externes Mitglied an. Von 2012 bis 2015 absolvierte sie ihre erste Amtszeit als deren Vorsitzende.

Sie studierte Rechtswissenschaften an den Universitäten Mannheim, Frankfurt und Bonn mit Schwerpunkt Internationales Recht und Rechtsvergleichung. Beide Staatsexamina legte sie in Frankfurt am Main ab. Heute verantwortet sie als Geschäftsführerin die Internationale Sozialpolitik von SÜDWESTMETALL, dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. und der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V. – Arbeitgeber Baden-Württemberg.

Ehrenamtlich engagiert sie sich u. a. im Kuratorium der Führungsakademie Baden-Württemberg. Sie ist ehrenamtliche Richterin am Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg und Präsidentin des Landeskomitees Baden-Württemberg der Europäischen Bewegung.

Für ihre besonderen Verdienste um Wirtschaft und Beschäftigung im Südwesten erhielt sie 2014 die Wirtschaftsmedaille des Landes Baden-Württemberg.

Mitglieder des Universitätsrats

Externe Mitglieder:

- Prof. Dr. Annette G. Beck-Sickinger (Universität Leipzig, Institut für Biochemie)
- Dr. Ursula Eid (Ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin)
- Ass. jur. Marion J. Johannsen (Arbeitgeber Baden-Württemberg, Stuttgart)
- Prof. Dr. Wolfgang Kuhn (Vorstandssprecher Südwestbank AG)
- Prof. Dr. Wolfgang Plischke (Senator der Helmholtz-Gemeinschaft)
- Prof. Dr. Ralf Seppelt (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung in Leipzig, Department Landschaftsökologie)

Interne Mitglieder:

- Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (Institut für Financial Management)
- Prof. Dr. Andreas Fangmeier (Institut für Landschafts- und Pflanzenökologie)
- Ibrahim Köran (Studentischer Vertreter)
- Dipl.-Ing. Regine Moevius (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum KIM)
- Prof. Dr. Anette Preiss (Institut für Genetik)

Beratende Mitglieder

Rektorat

- Prof. Dr. sc. agr. Stephan Dabbert, Rektor
- Prof. Dr. sc. agr. Iris Lewandowski, Prorektorin für Lehre (Institut für Kulturpflanzenwissenschaften)
- Prof. Dr. Jochen Weiss, Prorektor für Forschung (Institut für Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie)
- Prof. Dr. Andreas Pyka, Prorektor für Internationalisierung (Institut für Economics)
- Dr. Matthias Wilhelm (kommissarischer Kanzler)

Gleichstellungsbeauftragte

- Prof. Dr. Ute Mackenstedt (Gleichstellungsbeauftragte)

Vertreter des Wissenschaftsministeriums

- MR Lutz Bölke

Text: Klebs

„Wegbereiterin für Karrieren“: Prof. Dr. Claudia Mast ist Professorin des Jahres 2015 [16.11.15]

Platz 1 von 314 Nominierungen: Kommunikationswissenschaftlerin der Universität Hohenheim führt die Kategorie „Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften“ an

Sie gilt als beste Wegbereiterin für die berufliche Karriere ihres Fachs: In ihrer heutigen Ausgabe präsentiert die Zeitschrift UNICUM BERUF Prof. Dr. Claudia Mast von der Universität Hohenheim als „Professorin des Jahres 2015“ im Bereich Geistes-, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften. Die Jury fällt ihr Urteil auf Basis von über 300 Nominierungen von Studierenden, Hochschulabsolventen, Arbeitgebern und professoralen Kollegen. Weitere Titelträger sind Prof. Olaf Arlinghaus (FH Münster, Bereich Wirtschaftswissenschaften/Jura), Prof. Sabine Wieland (HfTL Leipzig, Bereich Ingenieurwissenschaften/Informatik) und Prof. Udo Kragl (Uni Rostock, Bereich Naturwissenschaften/Medizin). Für alle vier Kategorien gingen laut Verlagsangaben 1.600 Nominierungen ein.



[Prof. Dr. Claudia Mast](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Mit ihrem Wettbewerb zeichnet die Zeitschrift Persönlichkeiten aus, die ihre Studierenden bereits während der Hochschulzeit praxisnah auf das Arbeitsleben vorbereiten und ihnen den reibungslosen Übergang in den Job erleichtern. Die Auszeichnung wird 2015 bereits zum 10. Mal verliehen, die feierliche Preisverleihung soll zum Ende des Wintersemesters erfolgen.

In der Begründung der Jury heißt es: „Frau Professor Dr. Dr. Claudia Mast setzt sich im Bewusstsein der gesellschaftspolitischen Verantwortung von Hochschullehrern für eine konsequente Integration von beruflichen Themen ins Studium ein. Sie organisiert regelmäßige Veranstaltungen zur Berufsorientierung, unter anderem eine Sommerakademie, auf der Abschlussarbeiten mit Berufsprofis diskutiert werden, und erleichtert so den Übergang aus dem Studium in die Berufspraxis.“

„Die Auszeichnung ‚Professor des Jahres 2015‘ freut mich sehr“, sagt Prof. Dr. Mast. „Ich sehe meine – eigentlich selbstverständliche – Aufgabe als Hochschullehrerin darin, den Studierenden auch Lust auf die Berufstätigkeit zu machen und ihnen den Übergang von der

‚behüteten‘ Hochschulwelt auf das unsichere Parkett der Praxis zu erleichtern. Eine gute wissenschaftliche Ausbildung muss den Praxistest bestehen.“

Die eigentliche Wahl erfolgt in einem zweistufigen Verfahren:

In einem Online-Verfahren können Studierende, Hochschulabsolventen, Arbeitgeber und professorale Kollegen geeignete Kandidaten vorschlagen und ihren Vorschlag begründen.

In der zweiten Phase bestimmt eine Jury um den ehemaligen Vorsitzenden des Wissenschaftsrates Prof. Dr. Winfried Schulze auf Basis der Fragebögen, Referenzen und eigenen Recherchen die Preisträger.

Der Wettbewerb steht unter der Schirmherrschaft der Bundesministerien für Bildung und Forschung bzw. für Wirtschaft und Energie. Gefördert wird er von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG. Weitere Informationen finden Sie auf www.professordesjahres.de.

Text: Klebs

Diversity: Universität Hohenheim unterzeichnet Charta der Vielfalt [01.12.15]

Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in Deutschlands Unternehmenskultur: Das ist das Ziel der Initiative „Charta der Vielfalt“. Die Unterzeichner streben an, Organisationskultur zu schaffen, die frei von Vorurteilen ist und alle Mitarbeiter Wertschätzung erfahren lässt – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Schirmherrin ist die Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel. Weitere Informationen auch unter www.charta-der-vielfalt.de



[Charta der Vielfalt e.V.](http://www.charta-der-vielfalt.de)

„Kerngedanke der Charta der Vielfalt ist, dass gerade die Vielfalt der Menschen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Chancen für innovative und kreative Lösungen eröffnet. Gerade Universitäten sollten diesen Gedanken leben und dies deutlich machen, weshalb wir uns entschlossen haben, die Charta zu zeichnen“, begründet Prof. Dr. Stephan Dabbert als Rektor der Universität Hohenheim diesen Schritt.

Ursprünglich handelte es sich bei der Charta der Vielfalt um eine Initiative von Wirtschaftsunternehmen in Deutschland. Inzwischen haben mehr als 2.200 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Charta der Vielfalt bereits unterzeichnet.

Der gemeinnützige Verein Charta der Vielfalt e.V. ist seit 2010 Träger der Initiative.

Text: Klebs

Wahlergebnis: Dr. Katrin Scheffer wird neue Kanzlerin der Universität Hohenheim [02.12.15]

Universitätsrat und Senat wählten am 2. Dezember in öffentlicher Sitzung

Neue Kanzlerin der Universität Hohenheim wird Dr. Katrin Scheffer, die derzeitige Leiterin des Rektoratsbüros der Universität Hohenheim. Mit 25 von 32 gültigen Stimmen (6 Nein-Stimmen, 1 Enthaltung) bestätigten Universitätsrat und Senat den Wahlvorschlag der gemeinsamen Findungskommission. Die Wahl fand in einer gemeinsamen Sitzung beider Gremien unter Leitung von Marion Johannsen als Vorsitzender des Universitätsrates statt. Geplanter Dienstbeginn ist der 1. April 2016. Die Amtszeit der Kanzlerin beträgt sechs Jahre.



[Dr. Katrin Scheffer](#) | [Bildquelle Universität Hohenheim](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die ersten Glückwünsche erhielt die künftige Kanzlerin von der Sitzungsleiterin Marion Johannsen und dem Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert.

„Für Ihre neue Position wünsche ich Ihnen sehr viel Erfolg“, erklärte Uniratsvorsitzende Johannsen. „Nach allen Erfahrungen mit Ihrer bisherigen Arbeit und Ihrer Präsentation vor den Gremienmitgliedern sind wir sicher, heute eine gute Wahl getroffen zu haben.“

„Ich freue mich sehr auf die künftige Zusammenarbeit mit Ihnen in Ihrer neuen Rolle“, bestätigte Rektor Prof. Dr. Dabbert.

Auswahl aus 25 Bewerbungen

Auf die Ausschreibung vom 25.8.2015 hatten sich insgesamt 25 Personen beworben. Davon zog die Findungskommission sechs Personen in die engere Wahl. Von ihnen nahmen fünf die Einladung zu einem Auswahlgespräch an.

Die Ausschreibung war notwendig geworden, nachdem die vorherige Kanzlerin Julia Henke aus gesundheitlichen Gründen zum 1. August 2015 ihr Rücktrittsgesuch beim Wissenschaftsministerium eingereicht hatte. Diesem war in der Folge stattgegeben worden.

Am 9.11.2015 formulierte die Findungskommission ihren Wahlvorschlag, zu dem das MWK mit Schreiben vom 13.11.2015 sein Einvernehmen erteilte. Den Vorsitz der

Findungskommission hatte gemäß Landeshochschulgesetz Frau Johannsen als Vorsitzende des Universitätsrates inne. Der Findungskommission gehörten außerdem zwei Vertreter des Senates, eine weitere Vertreterin des Universitätsrates sowie beratend die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim und eine Vertreterin des MWK an. Der Rektor nahm auf Einladung der Vorsitzenden als Gast an den Auswahlgesprächen teil. Er hat nach § 18 Abs. 4 Landeshochschulgesetz ebenfalls ein Vorschlagsrecht und übermittelte seinen Wahlvorschlag vom 9.11.2015 – personenidentisch mit dem der Findungskommission – dem MWK.

Die Details zum Wahlverfahren regelt das Landeshochschulgesetz in § 18.

Findungskommission beschränkte sich auf einen Wahlvorschlag

Mit ihrem Wahlvorschlag setzte die Findungskommission auf eine interne Bewerberin. „Nach Sichtung aller Unterlagen und einer strukturierten Befragung habe sich Dr. Scheffer von allen Kandidatinnen und Kandidaten am überzeugendsten dargestellt“, erklärte die Kommissionsvorsitzende Johannsen im Vorfeld der Wahl. So sei die Findungskommission zu dem Schluss gekommen, ihren Wahlvorschlag allein auf Dr. Scheffer zu beschränken. Laut Landeshochschulgesetz ist die Findungskommission berechtigt, einen Wahlvorschlag mit bis zu drei Namen zu beschließen.

Vor allem als Leiterin des Rektoratsbüros habe sie bislang bereits eine große thematische Bandbreite zu verantworten gehabt. Dabei habe sie u.a. mit dem Qualitätsmanagement die Fähigkeit unter Beweis gestellt, Strukturen und Abläufe kontinuierlich zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Verantwortlich für viele Querschnittsthemen sei es bezeichnend für ihre Arbeit, verschiedene Abteilungen und Einrichtungen zu vernetzen und funktionierende Schnittstellen zu schaffen.

„Gerade dieser Ansatz, Aufgaben vernetzt und zielorientiert zu bearbeiten statt nur in herkömmlichen Organisationsstrukturen zu denken, scheint uns ein vielversprechender Ausgangspunkt für eine Kanzlerschaft, die die permanent notwendigen Weiterentwicklungen einer dynamischen, serviceorientierten und effizienten Verwaltung gewährleistet, um der Forschung und Lehre als Kernaufgaben der Universität die notwendige Entfaltungsmöglichkeit zu bescheren“, begründete die Vorsitzende der Findungskommission den Wahlvorschlag.

In mehreren Projekten und Vorarbeiten für Rektoratsmitglieder habe Dr. Scheffer vor allem auch eine besondere Kompetenz in der Personal- und Wirtschaftsverwaltung unter Beweis gestellt. Dazu gehörten u.a. die Weiterentwicklung der Landesanstalt für Landwirtschaftliche Chemie sowie die Entflechtung der Staatsschule für Gartenbau.

„Bei beiden Projekten waren hochkomplexe und sehr facettenreiche Ressourcen-Aspekte zu berücksichtigen. Hier hat Dr. Scheffer maßgeblich die Grundlagen für die Entscheidungen des Rektorates und die Verhandlungsstrategie der Universität geschaffen.“

Zur Person

Katrin Scheffer wurde 1978 in Arnsberg geboren. Ihr Studium in Neuerer Deutscher Literatur- und Medienwissenschaft, Kunstgeschichte und Erziehungswissenschaft an den Universitäten Marburg und Wien schloss sie 2002 als Magistra Artium ab. Von 2003 bis 2007

arbeitete sie an ihrer Dissertation und wurde am Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaft an der Phillips-Universität Marburg promoviert. Von 2007 bis 2012 war sie als Persönliche Referentin des Rektors an der Universität Hohenheim beschäftigt. Seit Januar 2013 leitet sie das Rektoratsbüro der Universität Hohenheim.

Als voraussichtlichen Dienstbeginn hatte die Universität Hohenheim in ihrer Ausschreibung den 1. April 2016 angegeben. Die Dauer der Amtszeit beträgt sechs Jahre.

Text: Klebs

Ausstellung

Catharina von Württemberg – die Königin im Jahr ohne Sommer [16.12.15]

Pressetermin: 17. Dezember 2015, 12:00 Uhr, Museum zur Geschichte Hohenheims, Spielhaus, Exotischer Garten, 70599 Stuttgart
Ausstellungsstart: 20. Dezember 2015, Museum zur Geschichte Hohenheims, Spielhaus, Exotischer Garten, 70599 Stuttgart / Ausstellungsende: Oktober 2016

Als der Vulkan Tambora auf der Insel Sumbawa im April 1815 ausbricht, entspricht die geschätzte Sprengkraft der Eruption in etwa 170.000 Hiroshimabomben. Tonnen von Staub und Asche werden kilometerweit in die Atmosphäre geschleudert, legen sich wie ein Schleier auf die Erde und verdunkeln den Himmel. Die Folgen: verdorbene Ernten, tausende tote Nutztiere – und die schlimmste Hungersnot des 19. Jahrhunderts in den Jahren 1816/17. Die Ausstellung „Die Königin in Zeiten voller Nacht – Catharina von Württemberg und das ‚Jahr ohne Sommer‘ 1816“ im Museum zur Geschichte Hohenheims beschäftigt sich mit den ökonomischen Schwierigkeiten des Hungerjahres und der Reaktion von Königin Catharina Pawlowna von Württemberg auf die Krise.



[Catharina von Württemberg](#) | Bild: [Universität Hohenheim](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Württemberg, 1816: Es stand schon länger schlecht um die Landwirtschaft im Schwabenland. Unstrukturiert, unterentwickelt und das Land geschwächt durch die napoleonischen Kriege, konnte das Bevölkerungswachstum kaum ausgeglichen werden. Dann brach der Tambora im heutigen Indonesien aus. Obwohl sich die Eruption 12.000 km entfernt ereignete, verdunkelte sich auch in Europa der Himmel. Die Folgen: Missernten und eine der größten Hungersnöte der letzten Jahrhunderte.

In Württemberg stiegen die Lebensmittelpreise sprunghaft an, Personal musste entlassen werden, Armut griff um sich. Viele Menschen suchten ihre Rettung in der Flucht nach Russland oder in die Neue Welt. Mit dieser sozialen Katastrophe war nun ein Königspaar konfrontiert, das gerade erst auf den württembergischen Thron gelangt war: Wilhelm I. von Württemberg und Catharina Pawlowna. Ihr Einsatz in dieser Krise sollte das Land maßgeblich verändern.

Von der Universität Hohenheim bis zur Sparkasse

Die Ausstellung „Die Königin in Zeiten voller Nacht – Catharina von Württemberg und das ‚Jahr ohne Sommer‘ 1816“ der Universität Hohenheim beschäftigt sich mit Catharina Pawlowa und beleuchtet ihren Lebenslauf bis zur Krönung zur Königin von Württemberg.

Vor allem ihr sozialpolitisches Wirken in den Krisenjahren 1816/17 steht im Vordergrund: Sie gründete den Wohltätigkeitsverein (den Vorläufer des heutigen Wohlfahrtswerks Baden-Württemberg), die württembergische Sparkasse, (die heutige Landesbank Baden-Württemberg), ein Mädchen-Erziehungsinstitut, (das heutige Königin-Katharinen-Stift), und sie plante die Gründung des späteren Katharinenhospitals.

Darüber hinaus wirkte sie mit bei der Einrichtung des Landwirtschaftlichen Vereins in Württemberg und bei der Gründung der landwirtschaftlichen Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt, der heutigen Universität Hohenheim. Auch eine Einrichtung zur Gewerbeförderung geht auf die Königin zurück – eine Idee, die 1848 zur Gründung der Zentralstelle für Gewerbe und Handel (das heutige Landesgewerbeamt) führte.

Bedeutsame Einrichtungen über den Tod hinaus

Gerade einmal drei Jahre regierte sie als Königin über Württemberg, bis Catharina 1819 verstarb. Doch die von ihr gegründeten oder erdachten Einrichtungen dauerten nicht nur bis zur Entspannung der akuten Notlage mit der guten Ernte des Jahres 1817 an. Auch über ihren Tod hinaus sind sie bis heute wirksam.

Die Ausstellung startet am Sonntag, 20. Dezember 2015, im Museum zur Geschichte Hohenheims im Spielhaus, Exotischer Garten. Zur Ausstellung ist eine Begleitbroschüre für 5 Euro erhältlich, der Eintritt ist frei. Am Donnerstag, 17. Dezember 2015, findet um 12:00 Uhr ein Termin für Pressevertreter statt. Ende der Ausstellung ist im Oktober 2016.

Text: C. Schmid / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ulrich Fellmeth, Universität Hohenheim, Universitätsarchiv, T 0711/459-22119, E fellmeth@uni-hohenheim.de