



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

**DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE**



2024

## **Jahresbericht**

## **für den wissenschaftlichen Bereich**



**Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:**

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Juli 2025

Auflage: 50

# **Jahresbericht**

der

**Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten**

**für den wissenschaftlichen Bereich**

für die Zeit vom

**1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024**

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

**Universität Hohenheim**

in einer gemeinsamen Sitzung am 18. Juli 2025

Berichtszeitraum: 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024  
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem  
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage  
sind jeweils angegeben.

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

Rechtliche Grundlagen: Viertes Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) § 4 (3)  
vom 31. Dezember 2020 und Gleichstellungsplan 2023-2027  
(beschlossen durch den Senat und Universitätsrat der  
Universität Hohenheim)

# **Inhaltsverzeichnis**

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Einleitung</b>                             | <b>2</b>  |
| <b>I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen</b> | <b>3</b>  |
| <b>II. Familiengerechte Hochschule</b>        | <b>16</b> |
| <b>III. Professorinnenprogramm 2030</b>       | <b>18</b> |
| <b>IV. MentHo</b>                             | <b>20</b> |
| <b>V. Gleichstellung &amp; Diversität</b>     | <b>21</b> |
| <b>VI. Berichte der Dekane</b>                | <b>25</b> |
| <b>VII. Pressespiegel</b>                     | <b>61</b> |
| <b>VIII. Anhang</b>                           | <b>72</b> |

Einleitung:

Im Jahr 2023 wurde der Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) 2023-2027 von den Gremien der Universität Hohenheim verabschiedet und ist damit die Grundlage für das Handeln auf allen Ebenen der Universität Hohenheim. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des SEP's, in dem die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen der Universitätsleitung, den Fakultäten und den Gleichstellungsakteur:innen hervorgehoben wird. Darauf beruht die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der Universität Hohenheim, die zu hervorragenden Platzierungen in den verschiedenen Rankings geführt hat. Sie war ebenfalls Grundlage für die erfolgreiche Beteiligung der Universität an den Professorinnenprogrammen, die in den letzten Jahren viele Entwicklungen in der Gleichstellung gefördert und weiterentwickelt haben. Neben der Gleichstellung rückt nun verstärkt auch die Diversität in den Fokus. Gleichstellung und Diversität ergänzen sich, ersetzen sich aber nicht. Eingeleitet wurde dies durch die Umbenennung des Gleichstellungsbüros in das Büro für Gleichstellung und Diversität. Es ist nicht nur eine Namensänderung, sondern leitet eine neue Entwicklungsstufe an der Universität Hohenheim ein. Sichtbar wird dies auch durch die Senatskommission für Diversität und die Referentin für Diversität, die sowohl der Gleichstellungsbeauftragten und der Senatskommission zu arbeitet. Zeitgleich mit der Namensänderung geht eine weitere tiefgreifende Änderung einher: Die bisherige Universitätsgleichstellungsbeauftragte, Prof.in Dr. Ute Mackenstedt und die Gleichstellungsreferentin, Frau Dipl. oec. Rotraud Konca, verabschieden sich zum 1. April 2026 und übergeben ihre Aufgaben an ihre Nachfolgerinnen, die frühzeitig eingebunden werden, um eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit für die Universität Hohenheim zu gewährleisten.

## I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

In diesem Kapitel werden einige Zahlen präsentiert, eine detaillierte Darstellung ist dem Anhang zu entnehmen.

Die Daten des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes, die für einige Gruppen als Referenzdaten herangezogen werden, beziehen sich auf das Jahr 2023. Neuere Daten stehen nicht zur Verfügung.

### Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen

Die folgende Tabelle zeigt die Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen. Für die Darstellung wurde ein Zeitraum von 10 Jahren gewählt, um langfristige Entwicklungen (z.B. bei Promotionen) berücksichtigen zu können.

| Anteil Frauen                | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Neuimmatrikulationen         | 57,5% | 56,8% | 56,5% | 56,3% | 58,3% | 59,2% | 57,1% | 56,9% | 58,4% | 56,5% |
| Studentinnen                 | 56,9% | 56,7% | 56,8% | 56,9% | 57,8% | 58,1% | 57,6% | 57,3% | 57,1% | 57,2% |
| wissenschaftlicher Mittelbau | 44,5% | 43,7% | 45,4% | 46,3% | 47,5% | 47,9% | 49,2% | 50,3% | 50,6% | 50,6% |
| Professorinnen               | 24,4% | 25,0% | 23,7% | 26,2% | 30,1% | 27,0% | 27,8% | 27,2% | 30,4% | 30,2% |
| Erfolgreiche Abschlüsse      | 57,2% | 58,3% | 58,6% | 59,6% | 58,4% | 59,2% | 63,6% | 60,5% | 63,0% | 60,5% |
| Erfolgreiche Promotionen     | 45,3% | 48,3% | 47,8% | 48,1% | 48,1% | 55,8% | 46,6% | 48,2% | 50,0% | 45,1% |
| Erfolgreiche Habilitationen  | 33,3% | 33,3% | 0%    | 40,0% | 0%    | 50,0% | 0,0%  | 67%   | 0,0%  | 16,7% |
| Senat                        | 24,0% | 24,0% | 28,0% | 32,0% | 28,9% | 28,9% | 33,3% | 22,9% | 40,0% | 44,1% |
| Universitätsrat              | 45,5% | 45,5% | 45,5% | 45,5% | 54,5% | 54,5% | 45,5% | 45,5% | 45,5% | 54,5% |

Sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch bei den Studierenden ist die Verteilung seit vielen Jahren annähernd paritätisch. Auch im wissenschaftlichen Mittelbau ist der Anteil der Frauen seit 2015 konstant angestiegen und erreicht seit drei Jahren die 50 % Marke. Für den Bereich der erfolgreichen Abschlüsse liegen Daten sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene vor. Mehr als 60 % der immatrikulierten Frauen haben ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Damit liegt der Wert deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** von **52,8 %** (Statistisches Bundesamt, 2023) und dem **Landesdurchschnitt** von **50,8 %** (Statistisches Landesamt, 2023). Allerdings muss berücksichtigt werden, dass einige der Studiengänge, die an der Universität Hohenheim angeboten werden, einen sehr

hohen Anteil an Studentinnen aufweisen, der sich auch in den erfolgreichen Abschlüssen widerspiegelt.

Es ist auffallend, dass der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen wieder auf das Niveau von 2015 gesunken ist. Hier sind deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten zu erkennen, auf die später noch eingegangen werden soll. Trotzdem entspricht der Frauenanteil in etwa dem **Bundesdurchschnitt** von **46,3 %** (Statistisches Bundesamt, 2023) und liegt über dem **Landesdurchschnitt** von **44,2 %** (Statistisches Landesamt, 2023).

Neben den Durchschnittszahlen auf Universitätsebene, sollte auch die Fakultätsebene berücksichtigt werden, da in manchen Studiengängen seit vielen Jahren ein konstant hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist, so dass hier langfristig auch keine großen Änderungen zu erwarten sind. In den Fakultäten A und W hat sich der Frauenanteil sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch bei den Studierenden und Absolvierenden auf etwa 50% eingependelt und ist seit zehn Jahren annähernd konstant. Dies entspricht dem **Bundesdurchschnitt** von **52,4 %** bei den Neuimmatrikulationen, **50,9 %** bei den Studierenden und **52,8 %** bei den Absolvierenden (Statistisches Bundesamt, 2023). Entsprechend liegt der **Landesdurchschnitt** bei den Neuimmatrikulationen bei **49,9 %**, bei den Studentinnen bei **49,8 %** und bei den Absolventinnen **bei 50,8 %** (Statistisches Landesamt, 2023).

Der hohe Frauenanteil in der Fakultät N beruht u.a. auf den Studiengängen Lebensmittelwissenschaften und Ernährungswissenschaften, die traditionell einen Frauenanteil von 80 % bis nahezu 100 % aufweisen.

| Neuimmatrikulationen | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A           | 50,3% | 49,6% | 48,4% | 48,7% | 49,3% | 51,4% | 51,8% | 53,7% | 51,9% | 49,8% |
| Fakultät N           | 73,7% | 76,1% | 76,1% | 76,1% | 72,6% | 74,2% | 73,7% | 71,7% | 75,7% | 72,0% |
| Fakultät W           | 54,3% | 53,2% | 54,0% | 52,3% | 57,0% | 57,1% | 52,6% | 52,6% | 54,5% | 52,9% |

| Studentinnen | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A   | 49,9% | 49,8% | 49,5% | 49,6% | 49,7% | 50,3% | 50,1% | 51,4% | 51,7% | 51,8% |
| Fakultät N   | 76,5% | 76,7% | 76,1% | 75,1% | 74,6% | 73,6% | 73,3% | 72,6% | 73,0% | 71,9% |
| Fakultät W   | 53,7% | 53,1% | 53,8% | 53,4% | 55,0% | 55,2% | 54,4% | 53,5% | 52,8% | 52,9% |

| Absolventinnen | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A     | 46,4% | 49,7% | 51,3% | 48,2% | 49,9% | 52,1% | 54,5% | 52,5% | 53,1% | 51,5% |
| Fakultät N     | 73,4% | 78,5% | 82,1% | 77,7% | 77,5% | 76,1% | 81,0% | 77,5% | 79,5% | 81,1% |
| Fakultät W     | 58,5% | 56,5% | 53,9% | 57,7% | 55,5% | 56,8% | 61,0% | 57,0% | 61,0% | 55,2% |

Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil auf Universitätsebene bei 45,1 %. Dieser Wert ordnet sich zwischen dem **Bundesdurchschnitt von 46,3 %** (Statistisches Bundesamt, 2023) und dem **Landesdurchschnitt von 44,2 %** (Statistisches Landesamt, 2023) ein.

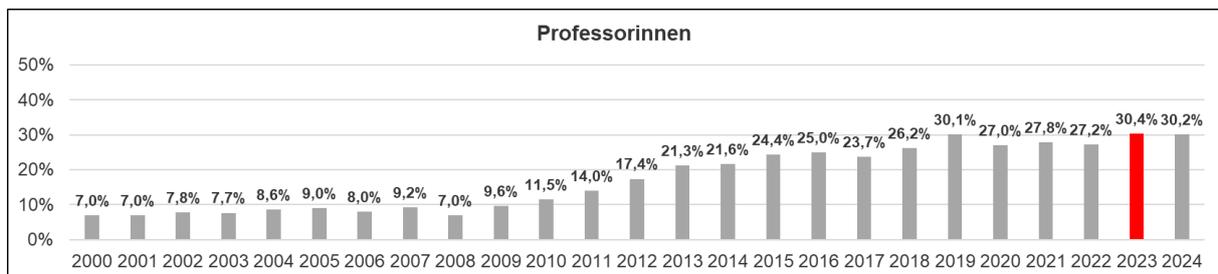
Bemerkenswert ist, dass der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät A von über 50 % auf 35,3 % stark gefallen ist. Einen ähnlichen Einbruch verzeichnete auch die Fakultät N im Jahr 2022, allerdings stieg der Frauenanteil im darauffolgenden Jahr wieder auf die Werte der vorherigen Jahre. Es bleibt daher abzuwarten, wie sich der Frauenanteil in der Fakultät A in den kommenden Jahren entwickeln wird. Die Fakultät W weist nahezu Parität auf und die Fakultät N liegt mit 60,5 % erwartungsgemäß weit über dem Durchschnitt. Wird das Kaskadenmodell zu Grunde gelegt, dann erfüllt keine der Fakultäten die Maßgabe, dass der Frauenanteil der höheren Karrierestufe dem Frauenanteil der darunterliegenden Karrierestufe entspricht. Dies ist besonders sichtbar in der Fakultät N.

| abgeschlossene Promotion | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A               | 41,0% | 55,2% | 50,9% | 49,1% | 48,1% | 50,7% | 47,4% | 51,5% | 53,7% | 35,3% |
| Fakultät N               | 64,5% | 54,8% | 51,5% | 65,0% | 61,1% | 64,5% | 50,0% | 40,5% | 53,8% | 60,5% |
| Fakultät W               | 39,3% | 29,0% | 41,7% | 25,0% | 36,6% | 58,6% | 43,2% | 50,0% | 36,7% | 47,2% |

Es werden traditionell nur wenige Habilitationen an der Universität Hohenheim abgeschlossen, so dass eine Bewertung auf Grund der geringen Anzahl nicht möglich ist. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die Habilitation nicht mehr der alleinige Zugang zu einer Professur darstellt. Es ist zwar erfreulich, dass sechs Habilitationen im Jahr 2024 abgeschlossen werden konnten, allerdings habilitierte sich nur eine Wissenschaftlerin in der Fakultät N.

| Habilitation | 2015  | 2016  | 2017 | 2018  | 2019 | 2020  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024  |
|--------------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|------|------|-------|
| Fakultät A   | 33,3% | 33,3% | 0%   | 0%    | 0%   | 33,3% | 0%   | 50%  | 0%   | 0%    |
|              | 1/3   | 1/3   | 0/1  | 0/1   | 0/1  | 1/3   | 0/1  | 1/2  | 0/1  | 0/2   |
| Fakultät N   | 0%    | 0%    | 0%   | 66,7% | 0%   | 50%   | 0%   | 100% | 0%   | 50,0% |
|              | 0/0   | 0/0   | 0/2  | 2/3   | 0/1  | 1/2   | 0/0  | 1/1  | 0/2  | 1/2   |
| Fakultät W   | 0%    | 0%    | 0%   | 0%    | 0%   | 100%  | 0%   | 0%   | 0%   | 0%    |
|              | 0/0   | 0/0   | 0/0  | 0/1   | 0/0  | 1/1   | 0/0  | 0/0  | 0/0  | 0/2   |

Seit 2013 liegt der Anteil der Professorinnen über 20% und stieg im Jahr 2019 zum ersten Mal über die 30% Marke. Ein weiterer Anstieg ist bisher nicht zu verzeichnen, sondern die Prozentzahlen schwanken seitdem zwischen 27% und 30%. Der Anteil der Professorinnen hat im Jahr 2024 wieder die 30 % Marke überstiegen und liegt damit sowohl über dem **Bundsdurchschnitt 28,8 %** (Statistisches Bundesamt, 2023), als auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt 26,0 %** (Statistisches Landesamt, 2023).



Allerdings müssen folgende Entwicklungen angesprochen werden. Im Jahr 2024 wurden 10 Professuren neu besetzt, davon acht Professuren aus der Gruppe der W3 Professuren, sowie zwei Juniorprofessuren. Keine W3 Professur wurde mit einer Wissenschaftlerin besetzt und auf eine der beiden Juniorprofessuren wurde eine Wissenschaftlerin berufen.

| Anteil Frauen                  | 2015    | 2016    | 2017    | 2018     | 2019    | 2020     | 2021    | 2022     | 2023     | 2024     |
|--------------------------------|---------|---------|---------|----------|---------|----------|---------|----------|----------|----------|
| Ernennungen / Angenommene Rufe | 66,7%   | 50,0%   | 50,0%   | 53,8%    | 42,9%   | 25,0%    | 44,4%   | 40,0%    | 41,7%    | 10,0%    |
|                                | 4 von 6 | 1 von 2 | 2 von 4 | 7 von 13 | 3 von 7 | 3 von 12 | 4 von 9 | 4 von 10 | 5 von 12 | 1 von 10 |

Die Universität Hohenheim hat erst im Jahr 2015 das Format der Juniorprofessur mit Tenure Track entwickelt. In den ersten Jahren wurden die Juniorprofessuren ausschließlich mit Wissenschaftlerinnen besetzt, die nach Ablauf der Laufzeit und der durchgeführten Evaluationen in die Gruppe der W3 Professorinnen übernommen wurden. Mittlerweile nimmt allerdings der Anteil der weiblichen Juniorprofessorinnen ab und liegt mittlerweile unter 50%.

| Juniorprofessorinnen | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|----------------------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| absolut              | 3/3  | 3/3  | 4/4  | 3/3  | 4/4  | 4/9   | 7/12  | 7/12  | 5/11  | 4/9   |
| in %                 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 44,4% | 58,3% | 58,3% | 45,5% | 44,4% |

Bei der Einschätzung des Professorinnenanteils an der Universität Hohenheim treten natürlich fachspezifische Unterschiede auf, die sich auch in der Anzahl der Bewerberinnen auf eine Professur widerspiegeln können. Umso wichtiger ist die aktive Rekrutierung, die in Berufungsverfahren durchgeführt werden muss. Um den Anteil der Professorinnen weiter erhöhen zu können, ist es notwendig, dass die Anzahl der Wissenschaftlerinnen, die habilitieren, dauerhaft über 50% liegt. Die Zahl der Berufungen muss außerdem der Anzahl der habilitierten Wissenschaftlerinnen in der jeweiligen Fachgruppe entsprechen. Ansonsten wird die Anzahl der Professorinnen an der Universität Hohenheim weiterhin im Bereich von 30 % verharren. Neben der Berufung von Professorinnen ist es ebenfalls wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Professorinnen an der Universität Hohenheim halten zu können. Wichtige Rahmenbedingungen sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die häufig immer noch an fehlenden Kinderbetreuungseinrichtungen scheitert, aber auch Dual Career Konzepte müssen weiterentwickelt und umgesetzt werden.

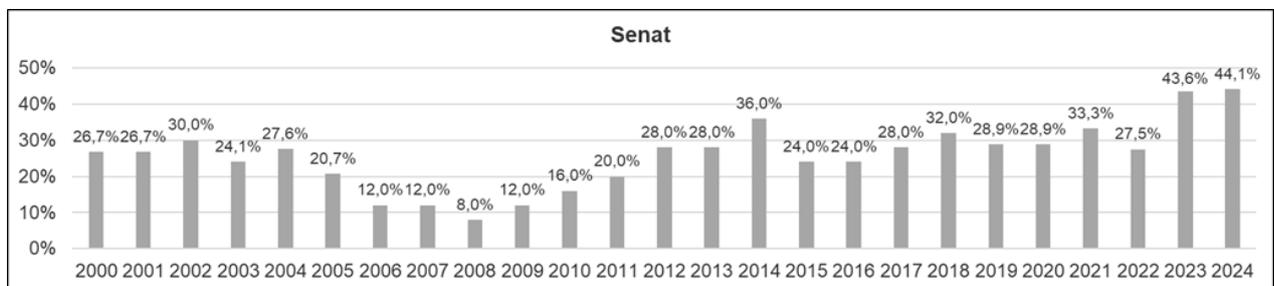
Bei den wissenschaftlich Beschäftigten liegt der Frauenanteil sowohl auf Planstellen als auch auf den aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln finanzierten Beschäftigten bei ca. 50 %. Der Anteil der Frauen auf den unbefristeten Stellen ist kontinuierlich

gestiegen und erreicht mit 46,0 % einen neuen Höchststand. Ebenso ist der Frauenanteil bei den Vollzeitstellen kontinuierlich angewachsen und erreicht mit 41,8 % ebenfalls einen neuen Höchststand.

| <b>wissenschaftlich Beschäftigte</b>   |             |             |             |             |             |             |             |             |             |             |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Anteil Frauen</b>                   | <b>2015</b> | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| auf Planstellen                        | 42,2%       | 40,6%       | 43,9%       | 45,0%       | 46,7%       | 47,2%       | 48,7%       | 49,9%       | 51,7%       | 50,4%       |
| aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln | 48,3%       | 49,3%       | 47,7%       | 48,3%       | 48,6%       | 48,7%       | 49,6%       | 50,7%       | 49,4%       | 51,4%       |
| befristet                              | 46,8%       | 46,6%       | 47,2%       | 48,4%       | 50,1%       | 49,9%       | 50,8%       | 52,1%       | 51,9%       | 51,7%       |
| unbefristet                            | 32,8%       | 28,0%       | 36,2%       | 35,7%       | 35,3%       | 36,6%       | 40,0%       | 40,0%       | 42,9%       | 46,0%       |
| Vollzeit                               | 30,6%       | 30,1%       | 31,8%       | 34,1%       | 36,9%       | 33,2%       | 39,3%       | 37,7%       | 38,5%       | 41,8%       |
| Teilzeit                               | 54,9%       | 52,7%       | 54,6%       | 54,4%       | 52,5%       | 57,1%       | 55,1%       | 58,7%       | 59,0%       | 57,2%       |

## Frauen in den Gremien

Der Frauenanteil im Senat hat mit 44,1 % einen neuen Höchststand erreicht. Mittlerweile werden alle Statusgruppen auch durch Frauen vertreten. So stieg der Frauenanteil in der Wahlgruppe der Professorenschaft von 0 % auf 27 %.

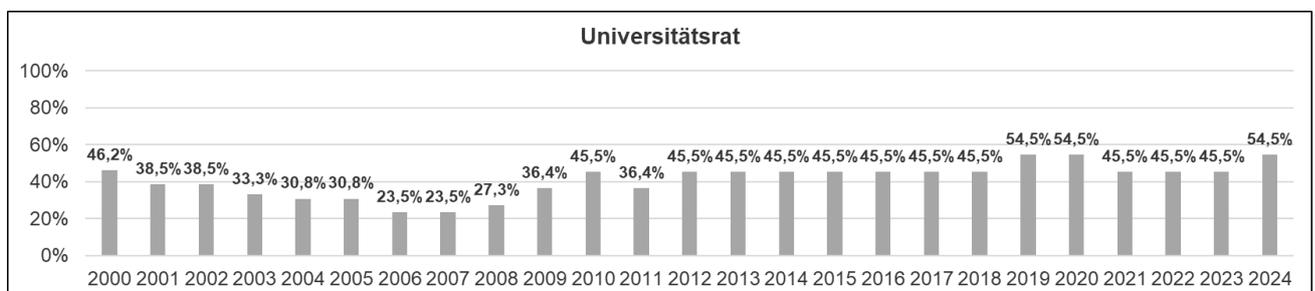


| <b>Mitglieder des Senats</b>                     |               |                     |              |
|--|---------------|---------------------|--------------|
|  | <b>Gesamt</b> | <b>davon Frauen</b> |              |
|  |               | <b>absolut</b>      | <b>in %</b>  |
| <b>*Rektorat</b>                                 | 1             | 1                   | 100%         |
| <b>Promovierendenvertretung</b>                  | 3             | 3                   | 100%         |
| <b>Gleichstellungsbeauftragte</b>                | 1             | 1                   | 100%         |
| <b>Wahlmitglieder der Professorenschaft</b>      | 18            | 5                   | 27,8%        |
| <b>Vertreter der Studierenden</b>                | 4             | 2                   | 50,0%        |
| <b>Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes</b> | 4             | 1                   | 25,0%        |
| <b>Vertreter des Sonstigen Personals</b>         | 3             | 2                   | 66,7%        |
| <b>Gesamt</b>                                    | <b>34</b>     | <b>15</b>           | <b>44,1%</b> |

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

\*hier sind nur die beiden stimmberechtigten Rektorsratsmitglieder aufgeführt, nicht die beratenden Prorektoren/-innen

Der Frauenanteil im Universitätsrat liegt mit 54,5 % über den Vorgaben des Landeshochschulgesetzes mit 40 %.



## Situation in den Fakultäten

Die Frauenanteile in den Fakultätsräten der Fakultäten W und A haben mit 36,2 % bzw. 40,6 % neue Höchststände erreicht, während der Frauenanteil in der Fakultät N deutlich von 42,6 % auf 37,5 % gesunken ist.

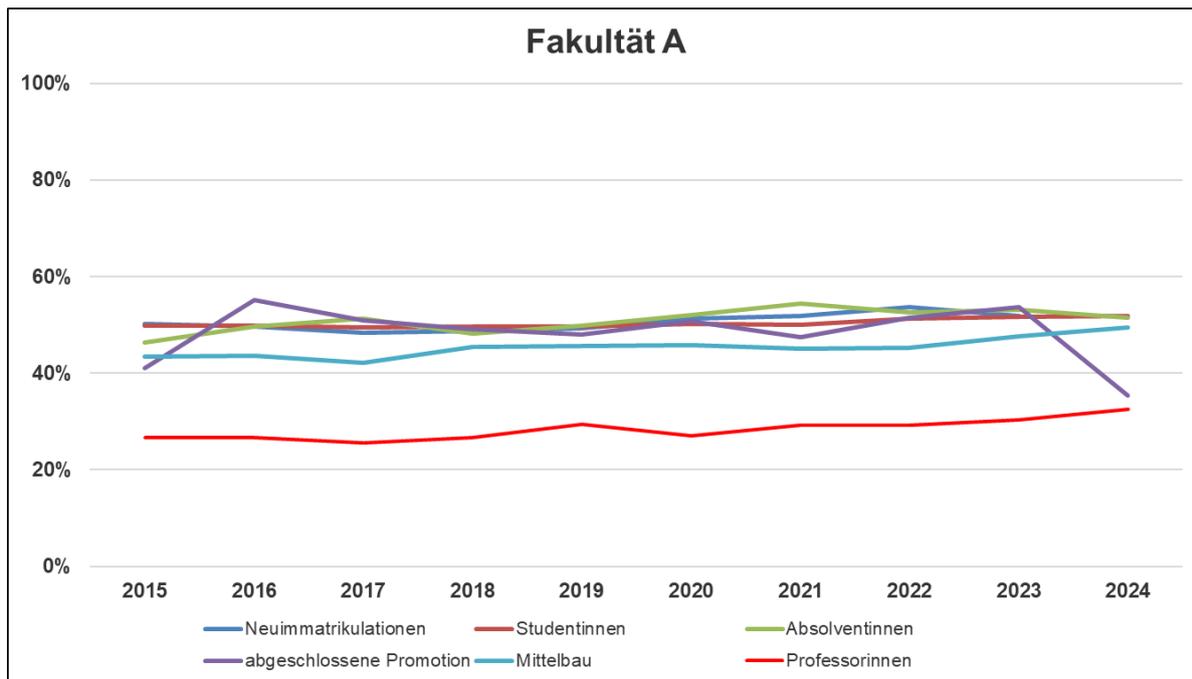
| Fakultätsräte | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A    | 29,0% | 30,3% | 27,0% | 34,9% | 35,4% | 35,2% | 35,6% | 25,3% | 38,1% | 40,6% |
| Fakultät N    | 36,1% | 28,0% | 27,0% | 32,7% | 30,9% | 26,9% | 38,9% | 35,2% | 42,6% | 37,5% |
| Fakultät W    | 32,1% | 32,1% | 34,5% | 33,3% | 29,8% | 32,1% | 30,2% | 33,9% | 30,6% | 36,2% |

Frauen sind in den Fakultätsvorständen deutlich unterrepräsentiert. In der Fakultät W ist keine Frau im Fakultätsvorstand vertreten, in den Fakultäten A und N wurde jeweils eine Frau in den Fakultätsvorstand gewählt. Hier müssen dringend Anreize geschaffen werden.

| Frauen im Fakultätsvorstand | 2015  | 2016 | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  | 2021  | 2022  | 2023  | 2024  |
|-----------------------------|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Fakultät A                  | 25,0% | 0%   | 0%    | 0%    | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% |
| Fakultät N                  | 0%    | 0%   | 20,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 25,0% |
| Fakultät W                  | 0%    | 0%   | 0%    | 0%    | 25,0% | 25,0% | 25,0% | 0%    | 0%    | 0%    |

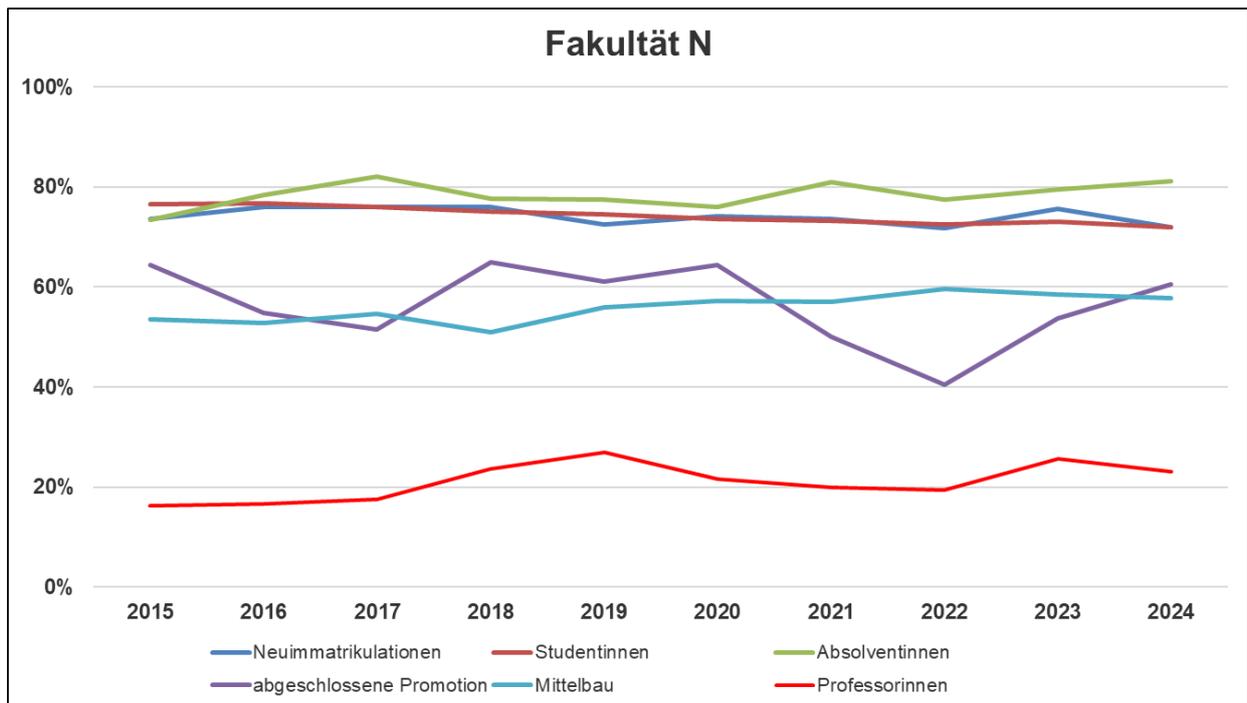
## Bilanzierung der Stärken/Schwächen – Analyse

Ein Vergleich der letzten Jahre belegt, dass der Frauenanteil auch im Jahr 2024 auf allen Ebenen gehalten oder gesteigert werden konnte. In fast allen Ausbildungsstufen besteht eine annähernd paritätische Geschlechterverteilung (d.h. zwischen 40 % - 60 %) und entspricht somit weitestgehend dem Kaskadenmodell. Der Frauenanteil bei den Promotionen und den Professuren ist in allen Fakultäten zu niedrig und konnte in den letzten Jahren auch nicht gravierend gesteigert werden.

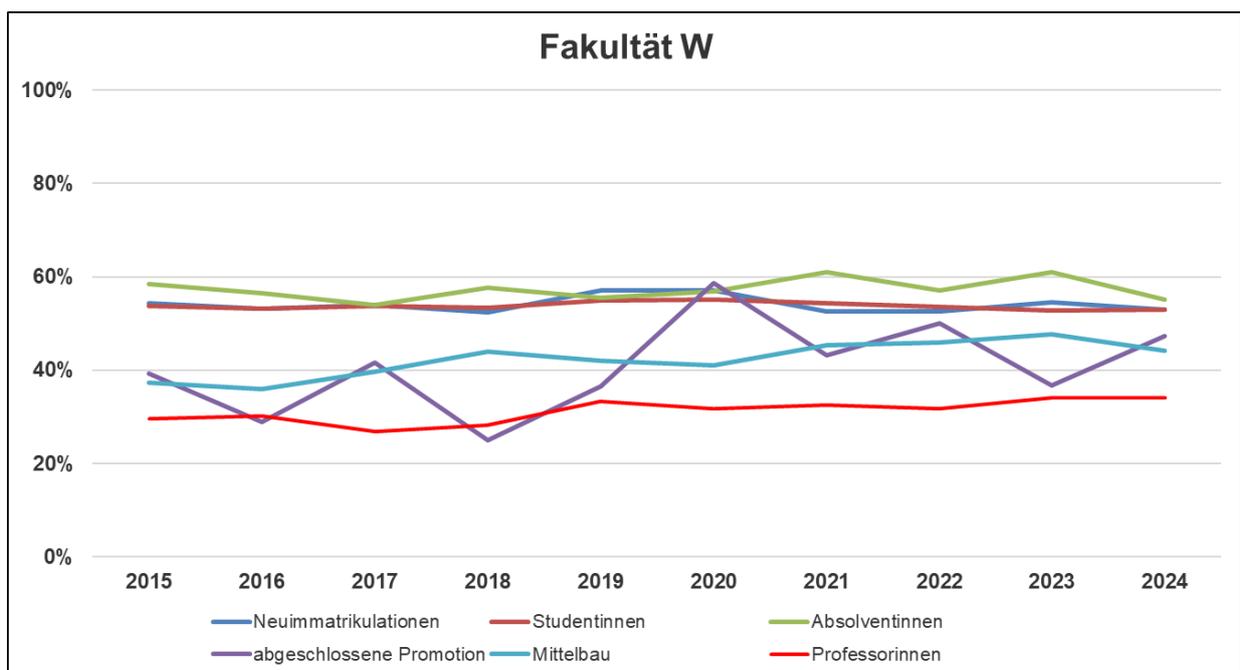


In der Fakultät A herrscht auf fast allen Qualifizierungsstufen Parität. Auffallend ist, dass der Anteil der Promotionen von 53,7 % auf 35,3 % sehr stark abgefallen ist. Diese Entwicklung muss beobachtet werden. Dagegen ist der Professorinnenanteil von 30,4 % auf 32,6 % leicht angestiegen.

In der Fakultät N liegt bei den Neuimmatrikulationen und den Studierenden nach wie vor mit über 70 % eine Überrepräsentanz von Frauen vor. Bei den Absolvierenden sind es inzwischen über 80 %. Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt nach dem Jahr 2021 wieder über 60 %. Dagegen ist der Anteil der Professorinnen von 25,7 % auf 23,1 % gesunken. In der Fakultät N konnte die 30 % Marke noch nie erreicht werden.



In der Fakultät W ist die Parität auf fast allen Qualifikationsstufen erreicht. Der Anteil der Professorinnen liegt konstant über 30 %.



Das Kaskadenmodell ist in allen Fakultäten in vielen Ausbildungsstufen des Studiums erreicht worden. Ab der Promotion wird das Kaskadenmodell in allen

Fakultäten nicht mehr verwirklicht, da z.B. der Anteil der abgeschlossenen Promotionen deutlich unter dem Anteil der Absolventinnen liegt. Der Professorinnenanteil ist deutlich zu niedrig und stagniert in den letzten Jahren. Da in den nächsten Jahren auch die Fakultätsvorstände neu gewählt werden, sollte verstärkt darauf hingewirkt werden, dass Wissenschaftlerinnen in den Fakultätsvorstand gewählt werden.

## **CEWS – Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025**

Seit 2003 führt das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch, um die Positionen von Hochschulen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse auf nationaler Ebene vergleichen zu können. Dieses Instrument wird ständig erweitert, so dass neben der reinen Datenerhebung auch die Entwicklung über die Zeit berücksichtigt wird. Das CEWS Ranking erscheint alle zwei Jahre und wurde gerade für das Jahr 2023 veröffentlicht (CEWS/publik no.34). Das Hochschulranking weist keine einzelnen Rangplätze aus, sondern bildet drei Ranggruppen: Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe. Es werden Daten verwendet, die vom statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt werden.

Folgende Indikatoren werden berücksichtigt:

- Promotion  
Verhältnis des Frauenanteils an Promotionen zum Studentinnenanteil
- Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion  
Verhältnis des Frauenanteils an Juniorprofessuren und Habilitationen zum Frauenanteil an Promotionen
- Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur  
Verhältnis des Frauenanteils am Personal zum Studentinnenanteil
- Professuren  
Verhältnis des Professorinnenanteils zum Frauenanteil an Promotionen
- Veränderungen des Frauenanteils beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur im Abstand von 5 Jahren

- Veränderungen des Frauenanteils bei den Professuren im Abstand von 5 Jahren
- Studierende  
Studentinnenanteil in 14 Fächern, deren Studentinnenanteil bundesweit unter 40 Prozent liegt

### Gesamtbewertung nach Bundesländern

|                            | <b>Gesamtbewertung<br/>Länder 2021</b> | <b>Gesamtbewertung<br/>Länder 2023</b> |
|----------------------------|--|--|
| Berlin                     | Spitzengruppe                          | Top-Gruppe                             |
| Hamburg                    | Oberes Mittelfeld                      | Top-Gruppe                             |
| Bremen                     | Mittelfeld                             | Top-Gruppe                             |
| Hessen                     | Mittelfeld                             | Oberes Mittelfeld                      |
| Baden-Württemberg          | Unteres Mittelfeld                     | Oberes Mittelfeld                      |
| Brandenburg                | Spitzengruppe                          | Oberes Mittelfeld                      |
| Bayern                     | Mittelfeld                             | Oberes Mittelfeld                      |
| Schleswig-Holstein         | Mittelfeld                             | Oberes Mittelfeld                      |
| Niedersachsen              | Mittelfeld                             | Oberes Mittelfeld                      |
| Nordrhein-Westfalen        | Mittelfeld                             | Oberes Mittelfeld                      |
| Rheinland-Pfalz            | Unteres Mittelfeld                     | Oberes Mittelfeld                      |
| Thüringen                  | Mittelfeld                             | Mittelfeld                             |
| Mecklenburg-<br>Vorpommern | Schlussgruppe                          | Mittelfeld                             |
| Sachsen-Anhalt             | Mittelfeld                             | Mittelfeld                             |
| Sachsen                    | Schlussgruppe                          | Mittelfeld                             |
| Saarland                   | Mittelfeld                             | Unteres Mittelfeld                     |

# Bewertung der Universitäten in Baden-Württemberg

| Universitäten                             | Promotionen 2023   | wissenschaftl. Qualifikation nach der Promotion | Professuren 2023   | Rangliste Frauenanteil Professuren 2018 und 2023 | Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal 2023 | Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal 2018 und 2023 |
|---|--------------------|---|--------------------|--|--|---|
| Universität Freiburg                      | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Entwicklungsbedarf | Mittelfeld                                       | Top-Gruppe   | Top-Gruppe  |
| Universität Heidelberg                    | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Entwicklungsbedarf | Mittelfeld                                       | Top-Gruppe   | Top-Gruppe  |
| Universität Hohenheim                     | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Mittelfeld         | Top-Gruppe                                       | Mittelfeld   | Top-Gruppe  |
| Karlsruher Institut für Technologie (KIT) | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Mittelfeld         | Top-Gruppe                                       | Top-Gruppe   | Entwicklungsbedarf  |
| Universität Konstanz                      | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Mittelfeld         | Top-Gruppe                                       | Mittelfeld   | Top-Gruppe  |
| Universität Mannheim                      | Top-Gruppe         | Mittelfeld                                      | Entwicklungsbedarf | Entwicklungsbedarf                               | Mittelfeld   | Entwicklungsbedarf  |
| Universität Stuttgart                     | Entwicklungsbedarf | Top-Gruppe                                      | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                       | Mittelfeld   | Mittelfeld  |
| Universität Tübingen                      | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Entwicklungsbedarf | Top-Gruppe                                       | Top-Gruppe   | Top-Gruppe  |
| Universität Ulm                           | Top-Gruppe         | Top-Gruppe                                      | Entwicklungsbedarf | Mittelfeld                                       | Top-Gruppe   | Top-Gruppe  |

| Gesamtranking                             |              | Promotion | Post-Docs | Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal | Professuren | Steigerung des Frauenanteils am hauptberufl. wissenschaftl. und künstl. Personal gegenüber 2018 | Steigerung des Frauenanteils an den Professuren gegenüber 2018 |
|---|--------------|-----------|-----------|---|-------------|---|--|
| Universität Hohenheim                     | Ranggruppe 3 | ●●        | ●●        | ●○  | ●○          | ●●  | ●●   |
| Universität Konstanz                      | Ranggruppe 3 | ●●        | ●●        | ●○  | ●○          | ●●  | ●●   |
| Universität Tübingen                      | Ranggruppe 3 | ●●        | ●●        | ●●  | ○●          | ●●  | ●●   |
| Universität Heidelberg                    | Ranggruppe 4 | ●●        | ●●        | ●●  | ○●          | ●●  | ●○   |
| Karlsruher Institut für Technologie (KIT) | Ranggruppe 4 | ●●        | ●●        | ●●  | ●○          | ○●  | ●●   |
| Universität Ulm                           | Ranggruppe 4 | ●●        | ●●        | ●●  | ○●          | ●●  | ●○   |
| Universität Freiburg                      | Ranggruppe 4 | ●●        | ●●        | ●●  | ○●          | ●●  | ●○   |
| Universität Stuttgart                     | Ranggruppe 5 | ○●        | ●●        | ●○  | ●●          | ●○  | ●●   |
| Universität Mannheim                      | Ranggruppe 9 | ●●        | ●○        | ●○  | ○●          | ○●  | ○●   |

| Rankung gesamt                            | Top-Gruppe | Mittelfeld | Entwicklungsbedarf |
|---|------------|------------|--------------------|
| Universität Tübingen                      | 5          |            | 1                  |
| Universität Hohenheim                     | 4          | 2          |                    |
| Universität Konstanz                      | 4          | 2          |                    |
| Universität Freiburg                      | 4          | 1          | 1                  |
| Universität Heidelberg                    | 4          | 1          | 1                  |
| Karlsruher Institut für Technologie (KIT) | 4          | 1          | 1                  |
| Universität Ulm                           | 4          | 1          | 1                  |
| Universität Stuttgart                     | 3          | 2          | 1                  |
| Universität Mannheim                      | 1          | 2          | 3                  |

## **Ein Vergleich mit den anderen Universitäten in Baden-Württemberg**

Die CEWS- Analyse enthält 12 Rankinggruppen, von denen die erste Gruppe nicht besetzt ist und der zweithöchsten Gruppe 5 Universitäten zugeordnet wurden. In der dritthöchsten Gruppe rangiert die Universität Hohenheim vor den Universitäten Konstanz und Tübingen, während die anderen Universitäten in Baden-Württemberg den Ranggruppen 4, 5 und 9 zugeordnet wurden. Mit Ausnahme der Indikatoren „Hauptberuflich wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ wurde die Universität Hohenheim der Spitzengruppe zugeordnet. Dies verdeutlicht erneut, dass die Anzahl der Professorinnen ein Indikator ist, in dem sich die Universität Hohenheim verbessern muss.

## **II. Familiengerechten Hochschule**

Nachdem die Universität Hohenheim im Jahr 2004 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das Zertifikat Audit - „Familiengerechte Hochschule“ erhalten und inzwischen das Dauerzertifikat besitzt, steht im Jahr 2026 die 8. Auditierung an.



## **Stand der Maßnahmen:**

### Bereits umgesetzt:

- Alle familienbedingten Unterbrechung der Berufsbiografie werden im Rahmen von internen und externen Bewerbungsprozessen berücksichtigt.
- Die Universität Hohenheim unterstützt die Umsetzung des Mobilen Arbeitens.
- Die Universität Hohenheim setzt sich weiterhin kontinuierlich für den Ausbau der Kinderbetreuung auf dem Campus ein.
- Mehrtägige Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Hohenheim in Ausnahmesituationen ist umgesetzt.
- Pflege - eine monatliche Beratung durch eine Pflegexpertin wird angeboten.

### In Bearbeitung:

- Das Leitbild der Universität Hohenheim wird aktualisiert.
- Erneutes Angebot der Kinderfeuerwehr und der Hohenheimer Campusferien mit einer Evaluation im Jahr 2026.
- Bündelung aller Angebote der "Familiengerechten Hochschule" aus allen Einrichtungen auf der Homepage. Es soll ein Konzept zu einem Eingangsportale entwickelt werden, das über alle Möglichkeiten für Angehörige mit Familie an der Universität Hohenheim Auskunft gibt. Die Ansprechpersonen werden deutlich aufgezeigt. Diese Umsetzung wird parallel zum Relaunch der Homepage umgesetzt.

### Noch zu bearbeiten:

- Für (internationale) Wissenschaftler:innen und Beschäftigte sollen adäquate Dual Career Angebote geschaffen werden.
- Definition/Verständnis von "Familie" wird erstellt.
- Regelungen für schwangere Promovierende ohne Anstellungsverhältnis an der Universität müssen entwickelt werden.
- Die wertschätzende, respektvolle Zusammenarbeit aller Statusgruppen (generationenübergreifend), mit Rücksicht auf Unterschiedlichkeiten bei sozialem und kulturellem Hintergrund sowie verschiedensten Lebensentwürfen wird verbessert.

Einige der Maßnahmen müssen neu überdacht werden, wie zum Beispiel das Angebot der Kinderfeuerwehr oder die Campusferien.

Auch das Modell der Pflgelots:innen wurde modifiziert. Im Büro für Gleichstellung & Diversität wird nun regelmäßig eine Beratung mit einer Pflegeexpertin angeboten. Im Notfall steht die Expertin auch für eine sofortige individuelle Beratung zur Verfügung.

### **III. Professorinnenprogramm 2030**

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

Im August 2023 wurde das „Gleichstellungskonzept für Parität“ eingereicht und im März 2024 erhielt die Universität Hohenheim einen positiven Bescheid. Die drei beantragten Regelprofessuren konnten auch bereits Mitte des Jahres 2024 zur Anrechnung gebracht werden. Die endgültigen Mittelzuweisungen erhielt die Universität allerdings erst im November 2024, so dass mit der konkreten Umsetzung der Maßnahmen erst zu Beginn des Jahres 2025 begonnen werden konnte.

In dem Gleichstellungskonzept wurden bereits Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils formuliert wie Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen, weiterhin wurden auch Rahmenbedingungen aufgenommen, die zur Erhöhung des Frauenanteils notwendig sind. Zusätzlich soll die Präsenz von Frauen in den Gremien der Universität gefördert werden. Da sich die Universität zum dritten Mal an dem Professorinnenprogramm erfolgreich beteiligt hat, setzt sich der Maßnahmenkatalog aus bereits durchgeführten, erfolgreichen Maßnahmen zusammen, die durch neue Angebote ergänzt werden (siehe nachfolgende Übersicht).

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

In dem Maßnahmenkatalog stechen drei Maßnahmen hervor, die mit hohen finanziellen Mitteln ausgestattet sind:

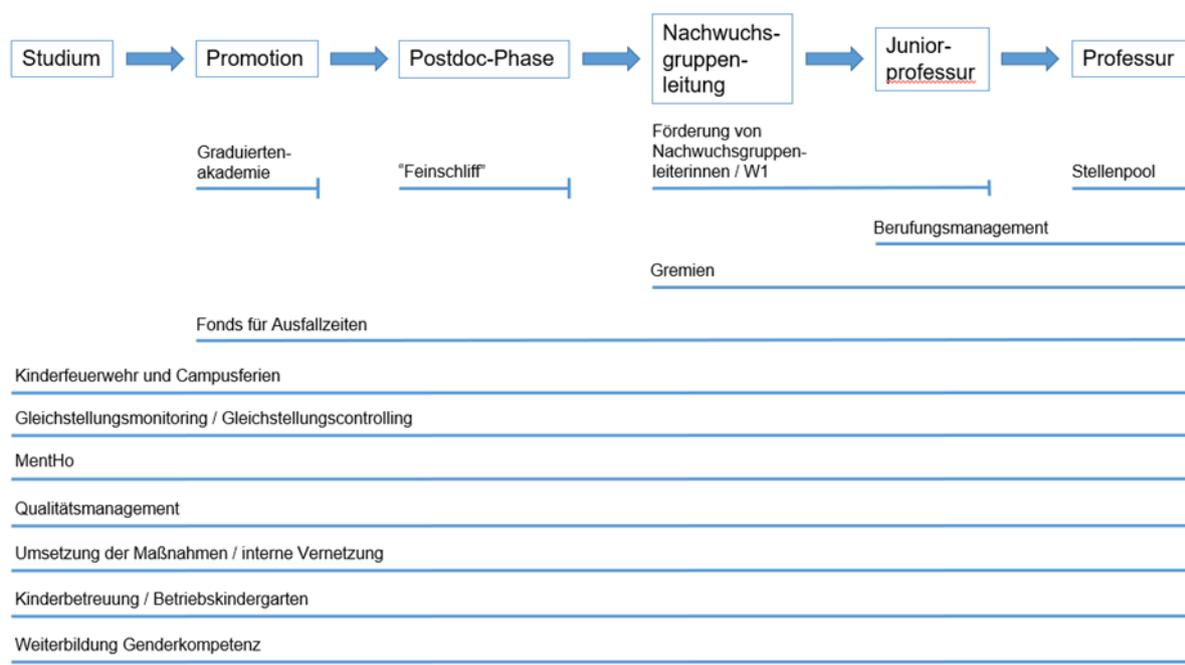
- Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen, 50 % E 13, max. 3 Jahre
- Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen/ C1 Professorinnen
- Unterstützung für Frauen in Gremien, besonders in den Fakultäten

Weitere Maßnahmen:

- Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement
- Fonds für Ausfallzeiten
- MentHo
- Kinderbetreuung / Belegplätze

- Kinderfeuerwehr & Campusferien
- Weiterbildung GENDERkompetenz
- Koordination und Evaluation der Maßnahmen
- Gleichstellungsmonitoring
- Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement - anteilig
- Beteiligung an Feinschliff - anteilig
- Graduiertenakademie - anteilig

Die folgende Grafik zeigt, dass die neuen Maßnahmen sowohl zielgruppenspezifisch als auch durch die Erweiterung und Etablierung von Rahmenbedingungen die wissenschaftliche Karrieren von Frauen in allen Qualifikationsstufen stringent unterstützen und fördern.



#### IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

Der Grundgedanke von MentHo war immer, neben der wissenschaftlichen Karriere auch die Karriereoptionen in Unternehmen der Wirtschaft und Industrie in den Fokus zu nehmen. Durch Kooperationen mit verschiedenen Forschungseinrichtungen, wie

beispielsweise dem Krebsforschungszentrum in Heidelberg, können Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentorinnen und Informationsveranstaltungen vor Ort praktische Einblicke in viele verschiedene Arbeitsbereiche der Forschung erhalten. Das Ziel ist es, die Attraktivität der Forschung für Frauen hervorzuheben und damit den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen und entsprechend auch den Beruf einer Professorin attraktiver zu machen. Parallel vermitteln Mentorinnen und Mentoren aus der Wirtschaft Einblicke in ihre Arbeitswelt, so dass berufliche Karrieren, ob in der Wissenschaft oder Wirtschaft, bewusst verfolgt werden. Ein wesentlicher Bestandteil von MentHo ist der Karrierebus. Er fährt regelmäßig Forschungseinrichtungen und Unternehmen an, um den Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedene Karriereoptionen vor Ort näher zu bringen.

## **V. Gleichstellung und Diversität**

Am 5. April 2023 beschloss der Senat die Umbenennung des Gleichstellungsbüros in „Büro für Gleichstellung und Diversität“. Damit wurde dem Struktur- und Entwicklungsplan 2023 – 2027 Rechnung getragen und das Thema Diversität stärker in den Fokus gerückt. Diese Umbenennung ging mit einer kostenneutralen Umstrukturierung des Gleichstellungsbüros einher. Die Stelle der Referentin für Diversität bzw. des Referenten für Diversität wurde Ende des Jahres 2024 ausgeschrieben und zum 1. Mai 2025 besetzt. Die Universität Hohenheim war mit der Universität Paderborn die erste Universität in Deutschland, die das Zertifikat einer „vielfaltsgerechten Hochschule“ erhalten hat. In diesem Audit wurden zahlreiche Maßnahmen entwickelt, die nun durch die Referentin für Diversität umgesetzt werden sollen. Weiterhin wird sie die erste Re-Auditierung, die 2026 ansteht, begleiten und vorbereiten.

## **Stand der Maßnahmen:**

Folgende Maßnahmen wurden bereits umgesetzt:

- Die Senatskommission Diversität wurde im Jahr 2024 eingerichtet und tagt bereits regelmäßig
- Eine Richtlinie für gendergerechte Sprache wurde entwickelt und in TextLab eingepflegt.
- Die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ wurde befristet besetzt.
- Die psychologische Beratungsstelle für Beschäftigte wurde 2024 ausgeweitet.

In Bearbeitung:

- Die Homepage „Wegweiser Diversität“ wird eingerichtet.
- Die Homepage der Universität Hohenheim wird barrierefrei.
- Ein universitätsinternes Monitoring zu Diversität wird entwickelt.
- Der Entwurf des Fragebogens liegt beim Datenschutzbeauftragten
- Die Hohenheimer Pfingst- und Sommer-Campusferien finden mit personeller Unterstützung von EKIZ (Eltern-Kind-Zentrum) statt.

Noch zu bearbeiten:

- Workshop und Schulungen zur Sensibilisierung des Themas Diversität.
- Erweiterung und Optimierung des Onboarding-Prozesses um das Thema Diversität.
- Aktualisierung des Buddy System für ausländische Studierende und Promovierende.
- Umsetzung der Zusammenarbeit mit Arbeiterkind e. V.

## **Funktion als Ansprechpersonen**

Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte ist ebenfalls Ansprechperson für mehrere Bereiche, die sie mit Unterstützung anderer Personen erfüllt. Mittelfristig könnte die Referentin für Diversität einige dieser Aufgabe übernehmen.

Entsprechende Gespräche müssen geführt werden.

- **Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**

Im Jahr 2024 wurde keinen Fall von sexueller Belästigung bei den Ansprechpersonen angezeigt.

- **Ansprechperson für Antidiskriminierung**

Es hat sich gezeigt, dass die Zahl von diskriminierenden Vorfällen vor allem in den sozialen Medien stark zunimmt. Im engen Austausch mit den Studierenden wurde und wird nach Lösungen gesucht.

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

Die Zahl der Studierenden mit chronischen Erkrankungen nimmt stark zu. Für diese Zielgruppe ist es aber fast unmöglich, Nachteilsausgleiche zu erlangen. Nach Auskunft des MWK ist es die Aufgabe der Hochschule, eine entsprechende Lösung zu entwickeln. Deshalb arbeitet die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung zusammen mit weiteren zuständigen Personen an einer Lösung für die Universität Hohenheim.

## **Weitere Aktivitäten**

### **Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm**

Das Margarete von Wrangell-Programm wurde modifiziert und wurde nun stärker auf die Junior-Professorinnen ausgerichtet. Diese können innerhalb einer Frist von 18 Monaten nach Übernahme der Professur einen Antrag stellen, um für drei Jahre eine Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase einzustellen und diese weiter zu qualifizieren, so dass sie sich selbst auf eine Junior-Professur bewerben kann. Damit soll verhindert werden, dass Wissenschaftlerinnen überproportional in der Postdoc Phase die Hochschulen verlassen.

Das Programm wurde 2025 nochmal verlängert. Die Universität Hohenheim beteiligte sich im Jahr 2024 mit einer Stipendiatin erfolgreich an dieser Ausschreibung.

## **Raum der Stille**

Seit 2023 wird in Kooperation mit der Hochschule für Technik Stuttgart ein Raum der Stille umgebaut und eingerichtet. Auf Grund von einigen Verzögerungen wird der Raum der Stille nun zum WS 2025/2026 eröffnet. Dieser Raum steht allen Mitarbeiter:innen sowie Studierenden der Universität Hohenheim zur Verfügung, um eine Möglichkeit der Entspannung oder des Rückzugs zu haben.



## **Rente und Pflege**

In den letzten 7 Jahren wurde von dem Büro für Gleichstellung & Diversität in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung in einem zweijährigen Intervall eine Rentenberatung Priorität für Frauen angeboten. Durch Umstrukturierungen muss überprüft werden, ob dieses Angebot in modifizierter Form weiter bestehen bleiben kann.

Ursprünglich sollte ein monatliches Beratungsangebot zum Thema Pflege im Büro für Gleichstellung & Diversität fest verankert werden. Die Erfahrung hat aber gezeigt, dass es ausreicht, dieses Angebot ab 2025 einmal im Semester durchzuführen.

# VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





ENTWURF

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

Berichtszeitraum

**01.01.2024 – 31.12.2024**

### Inhaltsverzeichnis:

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

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

**Tab. 1: Studierende (Stand: 01.12.2024) – Anteil von Frauen**

|  | 01.01. 2024 - 31.12.2024 |         |       | 01.01. 2023 - 31.12.2023 |         |       |
|--|--------------------------|---------|-------|--------------------------|---------|-------|
| 1. Studiengang<br>1. Studienfach                             | Gesamt                   | Gesamt  |       | Gesamt                   | Gesamt  |       |
|  |                          | absolut | in %  |                          | absolut | in %  |
| Agrarbiologie B.Sc. <sup>1)</sup><br>(fakultätsübergreifend) | 112,5                    | 63,0    | 56,0% | 112,5                    | 67,0    | 59,6% |
| Agrarbiologie M.Sc. 1)<br>(fakultätsübergreifend)            | 10,0                     | 6,5     | 65,0% | 10,5                     | 7       | 66,7% |
| Agrarwissenschaft B.Sc.                                      | 434                      | 214     | 49,3% | 497                      | 252     | 50,7% |
| Agrarwissenschaft M.Sc.                                      | 349                      | 169     | 48,4% | 278                      | 129     | 46,4% |

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

|  |                |              |              |                            |                          |                          |
|--|----------------|--------------|--------------|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Agrarwissenschaften ohne Abschluss /<br>Zeitstudierende            | 23             | 12           | 52,2%        | 32                         | 21                       | 65,6%                    |
| Agribusiness M.Sc.   | 95             | 44           | 46,3%        | 100                        | 50                       | 50,0%                    |
| Agricultural Sciences in the Tropics and<br>Subtropics M.Sc.       | 61             | 24           | 39,3%        | 55                         | 24                       | 43,6%                    |
| Bioeconomy M.Sc. <sup>2)</sup><br>(fakultätsübergreifend)          | 33,3           | 19,0         | 57,1%        | 32,7                       | 18,7                     | 57,2%                    |
| Crop Sciences M. Sc.   | 75             | 38           | 50,7%        | 70                         | 32                       | 45,7%                    |
| Environmental Protection and<br>Agricultural Food Production M.Sc. | 128            | 75           | 58,6%        | 99                         | 65                       | 65,7%                    |
| Environmental Science - Soil, Water<br>and Biodiversity M.Sc.      | 60             | 35           | 58,3%        | 34                         | 21                       | 61,8%                    |
| Landscape Ecology M.Sc.  | 50             | 31           | 62,0%        | 45                         | 29                       | 64,4%                    |
| Nachwachsende Rohstoffe und<br>Bioenergie B.Sc.                    | 114            | 53           | 46,5%        | 128                        | 50                       | 39,1%                    |
| Nachhaltige Biobasierte Technologien<br>M. Sc.                     | 36             | 16           | 44,4%        | 31                         | 14                       | 45,2%                    |
| Organic Agriculture and Food Systems<br>M.Sc.                      | 95             | 59           | 62,1%        | 104                        | 69                       | 66,3%                    |
| Agrarwissenschaftlichen Promotion                                  | 200            | 109          | 54,5%        | 229                        | 118                      | 51,5%                    |
| Agrarwissenschaftlicher<br>Promotionsstudiengang                   | 40             | 25           | 62,5%        | 45                         | 22                       | 48,9%                    |
| <b>Summe Fakultät A</b>  | <b>1.915,8</b> | <b>992,5</b> | <b>51,8%</b> | <b>1.902,7<sup>3</sup></b> | <b>988,7<sup>3</sup></b> | <b>52,0%<sup>3</sup></b> |

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

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

3) Summen sind gegenüber dem Bericht von 2023 verändert, da Agricultural Economics M.Sc. in 2024 aus der Liste entfernt wurde.

**Tab 2: Neumatrikulationen 2024/25 (Stand: 01.12.2024) – Anteil von Frauen**

| Studiengang                       | Studienjahr 2024 / 2025 |         |       | Studienjahr 2023 / 2024 |         |       |
|-----------------------------------|-------------------------|---------|-------|-------------------------|---------|-------|
|                                   | Gesamt                  | Gesamt  |       | Gesamt                  | Gesamt  |       |
|                                   |                         | absolut | in %  |                         | absolut | in %  |
| Agrarbiologie B.Sc. <sup>1)</sup> | 32,5                    | 13,5    | 41,5% | 30,5                    | 22      | 72,1% |
| Agrarbiologie M.Sc. <sup>1)</sup> | 5                       | 2       | 40,0% | 4                       | 2,5     | 62,5% |

|  |              |              |              |              |              |              |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Agrarwissenschaften B. Sc.                                 | 145          | 69           | 47,6%        | 171          | 80           | 46,8%        |
| Agrarwissenschaften M.Sc.                                  | 145          | 74           | 51,0%        | 103          | 55           | 53,4%        |
| Agricultural Economics M.Sc.                               |              |              |              | 19           | 9            | 47,4%        |
| Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.  | 14           | 4            | 28,6%        | 19           | 10           | 52,6%        |
| Agribusiness M.Sc.   | 32           | 12           | 37,5%        | 40           | 19           | 47,5%        |
| Bioeconomy M.Sc. <sup>2)</sup>                             | 12           | 8            | 66,7%        | 8,7          | 4,7          | 54,0%        |
| Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.  | 58           | 33           | 56,9%        | 33           | 20           | 60,6%        |
| Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc. | 31           | 16           | 51,6%        | 16           | 9            | 56,3%        |
| Crop Science M.Sc.   | 29           | 18           | 62,1%        | 16           | 7            | 43,8%        |
| Landscape Ecology M.Sc.                                    | 20           | 11           | 55,0%        | 10           | 7            | 70,0%        |
| Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.               | 58           | 28           | 48,3%        | 57           | 24           | 42,1%        |
| Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..              | 15           | 6            | 40,0%        | 20           | 13           | 65,0%        |
| Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.                 | 17           | 11           | 64,7%        | 23           | 14           | 60,9%        |
| <b>Summe Fakultät A</b>                                    | <b>613,5</b> | <b>305,5</b> | <b>49,8%</b> | <b>570,2</b> | <b>296,2</b> | <b>51,9%</b> |

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

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

**Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2023/24 (Stand: 04.02.2025) – Anteil von Frauen**

| Studiengang   | Absolvent/-innen 2023/2024 |         |       | Absolvent/-innen 2022/2023 |         |       |
|---|----------------------------|---------|-------|----------------------------|---------|-------|
|   | Gesamt                     | Gesamt  |       | Gesamt                     | Gesamt  |       |
|   |                            | absolut | in %  |                            | absolut | in %  |
| Agrarwissenschaft B.Sc.   | 96                         | 52      | 54,2% | 110                        | 63      | 57,3% |
| Agrarwissenschaften M.Sc.   | 108                        | 44      | 40,7% | 102                        | 50      | 49,0% |
| Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc. | 22                         | 10      | 45,5% | 27                         | 12      | 44,4% |
| Agrarbiologie <sup>1)</sup> B.Sc.                                   | 13                         | 7,5     | 57,7% | 18                         | 12      | 66,7% |

|   |            |              |              |              |              |              |
|---|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Agrarbiologie <sup>1)</sup> M.Sc.                               | 3          | 2            | 66,7%        | 0,5          | 0,5          | 100%         |
| Agribusiness M.Sc.  | 33         | 16           | 48,5%        | 28           | 11           | 39,3%        |
| Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.        | 5          | 4            | 80,0%        | 8            | 3            | 37,5%        |
| Bioeconomy <sup>2)</sup> M.Sc.                                  | 9          | 6            | 66,7%        | 9,3          | 5,3          | 57,0%        |
| Crop Science M.Sc.  | 26         | 11           | 42,3%        | 36           | 18           | 50,0%        |
| Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc. | 20         | 16           | 80,0%        | 10           | 10           | 100%         |
| Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.          | 6          | 5            | 83,3%        | 16           | 10           | 62,5%        |
| Landscape Ecology M.Sc.   | 14         | 8            | 57,1%        | 11           | 7            | 63,6%        |
| Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.                    | 25         | 9            | 36,0%        | 25           | 9            | 36,0%        |
| Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.                    | 6          | 1            | 16,7%        | 12           | 7            | 58,3%        |
| Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.                      | 23         | 19           | 82,6%        | 24           | 14           | 58,3%        |
| <b>Gesamtzahl Fakultät A</b>                                    | <b>409</b> | <b>210,5</b> | <b>51,5%</b> | <b>436,8</b> | <b>231,8</b> | <b>53,1%</b> |

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

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

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

| Studienjahr    | gesamt | männl. | weibl. | Frauenanteil [%] |
|----------------|--------|--------|--------|------------------|
| <b>2023/24</b> | 68     | 44     | 24     | 35,3             |
| <b>2022/23</b> | 67     | 31     | 36     | 53,7             |
| <b>2021/22</b> | 66     | 32     | 34     | 51,5             |
| <b>2020/21</b> | 57     | 30     | 27     | 47,4             |
| <b>2019/20</b> | 69     | 34     | 35     | 50,7             |

\* 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 [%] |
|------|--------|--------|--------|------------------|
|------|--------|--------|--------|------------------|

|             |   |   |   |      |
|-------------|---|---|---|------|
| <b>2024</b> | 2 | 2 | 0 | 0    |
| <b>2023</b> | 1 | 1 | 0 | 0    |
| <b>2022</b> | 2 | 1 | 1 | 50   |
| <b>2021</b> | 1 | 1 | 0 | 0    |
| <b>2020</b> | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| <b>2019</b> | 1 | 1 | 0 | 0    |

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

6a: Professuren

| <b>Jahr</b> | <b>gesamt</b> | <b>männl.</b> | <b>weibl.</b> | <b>Frauenanteil [%]</b> |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| <b>2024</b> | 46            | 31            | 15            | 32,6                    |
| <b>2023</b> | 46            | 32            | 14            | 30,4                    |
| <b>2022</b> | 48            | 34            | 14            | 29,2                    |
| <b>2021</b> | 48            | 34            | 14            | 29,2                    |
| <b>2020</b> | 48            | 35            | 13            | 27,1                    |
| <b>2019</b> | 44            | 31            | 13            | 29,2                    |

Quelle: APO1; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

| <b>Jahr</b> | <b>gesamt</b> | <b>männl.</b> | <b>weibl.</b> | <b>Frauenanteil [%]</b> |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| <b>2024</b> | 136           | 70            | 66            | 48,5                    |
| <b>2023</b> | 130           | 64            | 66            | 50,8                    |
| <b>2022</b> | 133           | 73            | 60            | 45,1                    |
| <b>2021</b> | 139           | 76            | 63            | 45,3                    |
| <b>2020</b> | 138           | 81            | 57            | 41,3                    |
| <b>2019</b> | 140           | 77            | 63            | 45,0                    |

Quelle: APO1; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

**6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten**

| <b>Jahr</b> | <b>gesamt</b> | <b>männl.</b> | <b>weibl.</b> | <b>Frauenanteil [%]</b> |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| <b>2024</b> | 182           | 91            | 91            | 50,0                    |
| <b>2023</b> | 210           | 114           | 96            | 45,7                    |
| <b>2022</b> | 203           | 111           | 92            | 45,3                    |
| <b>2021</b> | 211           | 116           | 95            | 45,0                    |
| <b>2020</b> | 207           | 106           | 101           | 48,8                    |
| <b>2019</b> | 176           | 96            | 81            | 46,0                    |

Quelle: APO1; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### **Zusammensetzung Fakultätsgremien**

Im Fakultätsvorstand ist derzeit eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 36 %, im Wissenschaftlichen Dienst 50 %, bei den Studierenden 66,7 %, PhDs 100 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

## 2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2024 mit 51,8 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2024/25 ist mit 49,8 ausgeglichen, jedoch leicht rückläufig gegenüber dem Vorjahr (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Der leichte Rückgang ist ebenso bei der Zahl der Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr zu sehen und liegt nun bei 51,5 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 32,6 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt.

Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil bei nur 35,3 % (Tab. 4), obwohl die Gesamtzahl der Promotionen konstant geblieben ist. Dies lässt sich schwer erklären. Betrachtet man die Einstellungen von wissenschaftlichem Personal (Mittel aus Plan- und Drittmittelstellen) im Zeitraum 2019-2021 so waren diese konstant um die 45 %, so dass der reduzierte Anteil bei den Promotionen nicht mit einer reduzierten Einstellung von Frauen zu begründen ist.

Im Jahr 2024 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften zwei Habilitationen von zwei männlichen Kandidaten (Tab. 5). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden.

Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau) ist wieder leicht auf 48,5 % gesunken (Vorjahr 50,8 %). Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist erfreulicherweise um knapp 5 % Punkte gestiegen und liegt nun bei 50 %.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist nicht mehr ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil wieder zu erhöhen.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen und Drittmittelstellen ist seit 2023 knapp ausgeglichen und liegt nun im Mittel bei 49,3%. Ziel ist es dieses Verhältnis zu halten und auszubauen.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft etwa 50 % betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

- Des Weiteren sollten weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Universität getroffen und in die Praxis umgesetzt werden. Hier zeigen sich vermehrt Probleme für alle Berufsgruppen an der Fakultät.

### **3. Maßnahmen**

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

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

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

#### **3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

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

#### **3.2 Abbau 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 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt nun bei knapp 50 %, dies sollte weiter gesteigert werden.

##### **3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)**

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Struktur- und Entwicklungsplans zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll

weiterhin im Rahmen der aktiven Rekrutierung durch die Unterstützung von Datenbankrecherchen durchgeführt werden.

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

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

### **3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung**

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

Stand 13.05.2025



Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan der Fakultät Agrarwissenschaften



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

**Fakultät  
Naturwissenschaften  
Dekanat**

**Prof. Dr. Jan Frank  
Dekan**

# **Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages im Jahr 2024**

## **Inhalt**

- 1 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften 35**
- 1.1 Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N) 38
- 1.2 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N) 43
  
- 2 Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit 45**

|          |   |    |  |
|----------|---|----|--|
| 2.1      | Studierende   | 45 |  |
| 2.2      | Promotionen   | 46 |  |
| 2.3      | Akademischer Mittelbau  | 47 |  |
| 2.4      | Habilitationen und Professuren                                    | 47 |  |
| 2.5      | Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)            | 48 |  |
| <b>3</b> | <b>Maßnahmen</b>  | 49 |  |
| 3.1      | Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses                      | 50 |  |
| 3.2      | Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie | 51 |  |
| 3.3      | Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit        | 52 |  |

## **1 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften**

Im vorliegenden Bericht ist der aktuelle Stand der Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften (N) der Universität Hohenheim zusammengefasst. Entsprechend der Struktur der verfügbaren zentral erfassten Daten wird die Geschlechterverteilung bei den wichtigsten Parametern nachfolgend durch den jeweiligen prozentualen Anteil der Frauen an der betreffenden Gesamtanzahl im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2024) ausgedrückt. Bei

ausgewählten Parametern wird zudem die Entwicklung dieser Anteile über die letzten elf Jahre betrachtet. Eine detailliertere Betrachtung der Gleichstellung unter Berücksichtigung weiterer Geschlechter ist auf Basis der verfügbaren Datenlage derzeit nicht möglich.

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

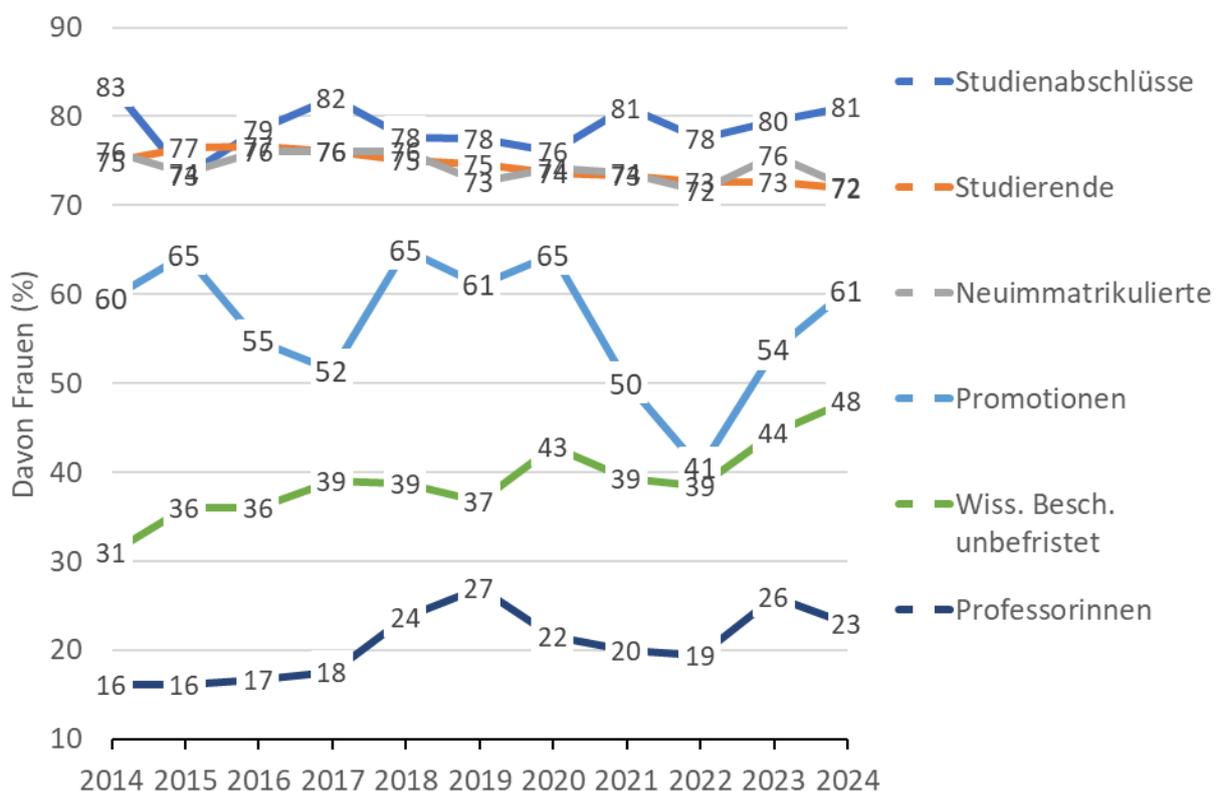
Für die einzelnen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät N zeigt Tabelle 1 die absolute Gesamtzahl an Personen in der entsprechenden Statusgruppe und den betreffenden prozentualen Anteil der Frauen, der jeweils unmittelbar darunter in Klammern angegeben ist. Zudem gibt Tabelle 1 einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen in diesen Statusgruppen an der Fakultät N seit 2014 über alle Fachbereiche und Studiengänge hinweg.

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

| Gesamtzahl (Frauenanteil)<br>in den Statusgruppen | Fakultät Naturwissenschaften |                  |                 |                 |                   |                   |                   |                   |                   |                   |                   |  |
|---|------------------------------|------------------|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--|
|   | 2014                         | 2015             | 2016            | 2017            | 2018              | 2019              | 2020              | 2021              | 2022              | 2023              | 2024              |  |
| Studierende                                       | 1714<br>(74,9%)              | 1788<br>(76,5%)  | 1824<br>(76,7%) | 1768<br>(76,1%) | 1886,7<br>(75,1%) | 1899,5<br>(74,6%) | 1991,2<br>(73,6%) | 1971,3<br>(73,3%) | 1961,0<br>(72,6%) | 1919,7<br>(73,0%) | 2059,8<br>(71,9%) |  |
| Neumatrikulierte                                  | 454<br>(76,1%)               | 619,3<br>(73,7%) | 574<br>(76,1%)  | 483<br>(76,1%)  | 547,5<br>(76,1%)  | 582,3<br>(72,6%)  | 575,3<br>(74,2%)  | 536,2<br>(73,7%)  | 539,0<br>(71,7%)  | 552,2<br>(75,7%)  | 627,5<br>(72,0%)  |  |
| Studienabschlüsse                                 | 377<br>(83,3%)               | 380<br>(73,4%)   | 382<br>(78,5%)  | 391<br>(82,1%)  | 434,8<br>(77,6%)  | 425,8<br>(77,5%)  | 361,3<br>(76,1%)  | 420,2<br>(81%)    | 418,0<br>(77,5%)  | 380,8<br>(79,5%)  | 409,0<br>(81,1%)  |  |
| Promotionen                                       | 47<br>(59,6%)                | 31<br>(64,5%)    | 31<br>(54,8%)   | 33<br>(51,5%)   | 40<br>(65%)       | 36<br>(61,1%)     | 31<br>(64,5%)     | 24<br>(50%)       | 37<br>(40,5%)     | 39<br>(53,8%)     | 38<br>(60,5%)     |  |
| Mittelbau Drittmittel                             | 90<br>(55,6%)                | 87<br>(55,2%)    | 83<br>(54,2%)   | 87<br>(54%)     | 93<br>(55,9%)     | 99<br>(58,6%)     | 98<br>(54,1%)     | 107<br>(56,1%)    | 115<br>(60,9%)    | 111<br>(59,5%)    | 108<br>(58,3%)    |  |
| Mittelbau Planstellen                             | 135<br>(54,1%)               | 130<br>(52,3%)   | 131<br>(51,9%)  | 136<br>(55,1%)  | 129<br>(47,3%)    | 128<br>(53,9%)    | 138<br>(59,4%)    | 126<br>(57,9%)    | 128<br>(58,6%)    | 123<br>(57,7%)    | 138<br>(57,2%)    |  |
| Mittelbau befristet                               | 193<br>(58,5%)               | 186<br>(56,5%)   | 183<br>(55,7%)  | 192<br>(57,3%)  | 191<br>(52,9%)    | 199<br>(58,8%)    | 208<br>(59,1%)    | 205<br>(59,5%)    | 217<br>(62,2%)    | 207<br>(60,4%)    | 221<br>(58,8%)    |  |
| Mittelbau unbefristet                             | 32<br>(31,3%)                | 31<br>(35,5%)    | 31<br>(35,5%)   | 31<br>(38,7%)   | 31<br>(38,7%)     | 30<br>(36,7%)     | 28<br>(42,9%)     | 28<br>(39,3%)     | 26<br>(38,5%)     | 27<br>(44,4%)     | 25<br>(48,0%)     |  |
| Mittelbau Vollzeit                                | 71<br>(31%)                  | 70<br>(34,3%)    | 75<br>(40%)     | 71<br>(39,4%)   | 82<br>(39%)       | 64<br>(46,9%)     | 77<br>(40,3%)     | 79<br>(46,8%)     | 70<br>(50,0%)     | 79<br>(43,0%)     | 80<br>(47,5%)     |  |
| Mittelbau Teilzeit                                | 154<br>(65,6%)               | 147<br>(62,6%)   | 139<br>(59,7%)  | 152<br>(61,8%)  | 140<br>(57,9%)    | 165<br>(59,4%)    | 159<br>(65,4%)    | 154<br>(62,3%)    | 173<br>(63,6%)    | 155<br>(66,5%)    | 166<br>(62,7%)    |  |
| Einstellungen gesamt                              | 53<br>(54%)                  | 51<br>(56,9%)    | 58<br>(62,1%)   | 58<br>(65,5%)   | 48<br>(50%)       | 73<br>(71,2%)     | 64<br>(56,3%)     | 75<br>(58,7%)     | 81<br>(69,1%)     | 54<br>(66,7%)     | 61<br>(50,8%)     |  |
| Habilitationen                                    | 2<br>(50%)                   | 0<br>(0%)        | 2<br>(50%)      | 3<br>(0%)       | 3<br>(66,7%)      | 1<br>(0%)         | 2<br>(50%)        | 0<br>(0%)         | 1<br>(100%)       | 2<br>(0%)         | 2<br>(50%)        |  |
| Professorinnen/Professoren                        | 37<br>(16,2%)                | 37<br>(16,2%)    | 36<br>(16,7%)   | 34<br>(17,6%)   | 38<br>(23,7%)     | 37<br>(27%)       | 37<br>(21,6%)     | 35<br>(20%)       | 36<br>(19,4%)     | 35<br>(25,7%)     | 39<br>(23,1%)     |  |

## 1.1 **Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)**

Im Jahr 2024 hat die **Studierendenzahl** in der Fakultät N ein neues Langzeitmaximum erreicht, wobei gegenüber dem Vorjahr ein Anstieg um 7,3 % zu verzeichnen war (Tab. 1). Im Vergleich zum Fünfjahresmittel 2020-2024 ( $1981 \pm 51$ ) und zum Zehnjahresmittel 2015-2024 ( $1907 \pm 93$ ) bedeutet dies einen Zuwachs um 4,0 bzw. 8,0 %. Dabei ist besonders erfreulich, dass speziell die Zahl der Neuimmatrikulierten in der Fakultät N 2024 auf ein Langzeitmaximum angestiegen ist (Tab. 1), gegenüber dem Vorjahr sogar um 13,6 % und im Vergleich zum Fünf- und Zehnjahresmittel ( $566 \pm 38$  bzw.  $564 \pm 42$ ) um 10,9 % bzw. 11,3 %. Die Zahl der Studienabschlüsse rangierte weiterhin im Bereich der Fünf- und Zehnjahresmittel ( $398 \pm 26$  bzw.  $400 \pm 24$ ) an der Fakultät N und war 2024 im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas höher (Tab. 1). Dies unterstreicht die Attraktivität der Studiengänge der Fakultät N. Diese werden nach wie vor überwiegend von weiblichen Studierenden gewählt (Abb. 1). Dabei ist in der Fakultät N die relative Anzahl der Frauen bei den Neuimmatrikulierten ähnlich hoch wie bei den Studierenden insgesamt (72 % 2024, ~73,5 % im Fünfjahresmittel 2020-2024 bzw. ~74 % im Zehnjahresmittel 2015-2024).



**Abb. 1:** Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2014

Darüber hinaus gibt Abb. 1 einen Überblick über die Entwicklung des prozentualen Anteils der Frauen an der Gesamtpersonenzahl in wichtigen Qualifizierungsstufen an der Fakultät N über die letzten elf Jahre hinweg, ausgehend vom Studium bis hin zur Professur. Bei den **Studienabschlüssen** war 2020, dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie, ein temporäres Minimum sowohl bei der Gesamtzahl der Studienabschlüsse (Tab. 1) als auch beim Anteil der Studienabschlüsse von Frauen in der Fakultät N (Abb. 1) beobachtet worden, seitdem haben sich die Gesamtzahl der Studienabschlüsse (2024: 409, Tab. 1) und der Anteil der Frauen daran (2024: 81,1 %, Abb. 1) jedoch wieder um den jeweiligen Zehnjahresdurchschnitt ( $400 \pm 24$  bzw.  $78 \% \pm 3 \%$ ) eingependelt.

Bei der Anzahl der **Promotionen** an der Fakultät N rangiert das Zehnjahresmittel 2015-2024 bei  $34 \pm 5$  mit einer durchschnittlichen relativen Anzahl der Frauen von  $57 \% \pm 8 \%$ . Die betreffenden Zahlen für das Fünfjahresmittel 2020-2024 sind mit  $34 \pm 6$  bzw.  $54 \% \pm 9 \%$  jeweils nahezu gleich. Nachdem die Anzahl der Promotionen 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 23% gesunken war, war bereits 2022 wieder ein Anstieg auf ein Niveau über dem Fünf- bzw. Zehnjahresmittel zu verzeichnen. In den letzten drei Jahren hat sich die Anzahl der Promotionen auf 37-39 (2024: 38, Tab. 1) eingependelt. Der Anteil, den die Anzahl der Frauen bei den Promotionen an der Fakultät N ausmachte, war 2022 auf den tiefsten Stand (40,5%) seit elf Jahren abgefallen (Abb. 1). Somit ist besonders positiv hervorzuheben, dass der Anteil von Frauen an den Promotionen 2024 mit 61 % wieder im selben Bereich lag wie in den Jahren 2018-2020 vor dem offensichtlich durch die Covid-19-Pandemie bedingten Einbruch. Damit lag dieser Anteil 2024 auch wieder deutlich über dem entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Promotionen an der Universität insgesamt (45,1 %). Der Unterschied im Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen und den Promotionen fiel 2024 somit deutlich geringer aus (81 % versus 61 %, Abb. 1), als es in den drei Jahren davor der Fall war. Aufgrund des höheren Frauenanteils bei den Studienabschlüssen war dieser Unterschied aber immer noch höher als in den Jahren 2018-2020. So ist der Anteil der Frauen, die im Jahr 2024 einen Dokortitel erworben haben, dennoch vergleichsweise niedrig

einzustufen, wenn man bedenkt, dass 73,3 % der B.Sc.- und 72,8 % der M.Sc.-Studierenden an der Fakultät weiblich sind.

Bei den **unbefristeten Planstellen im akademischen Mittelbau** hatte sich der Anteil der Frauen nach einer langsamen, aber relativ stetigen Zunahme über elf Jahre hinweg auf ein Fünfjahresmittel 2018-2022 von 39% ± 2% eingependelt und war 2023 dann auf 44,4 % angestiegen. Somit sind der erneute Anstieg auf ein neues Langzeitmaximum von 48 % (Abb. 1) und die Tatsache, dass bei den unbefristeten Planstellen hiermit annähernd Geschlechterparität erreicht wurde, besonders positiv hervorzuheben. Damit lag der Anteil der mit Frauen unbefristet besetzten Planstellen im akademischen Mittelbau der Fakultät N leicht über dem universitätsweit ermittelten Wert (46,0 %).

Der abnehmende Trend, der auf die bis 2019 erzielte Steigerung des Anteils der Frauen an den **Professuren** in der Fakultät N auf 27% in den drei Jahren danach folgte, konnte 2023 nur vorübergehend gestoppt werden. Im Jahr 2024 lag der Anteil der Professorinnen mit 23 % wieder unter dem Niveau von 2018 (Abb. 1) und damit deutlich unter dem universitätsweit ermittelten Durchschnittswert (30 %). Im Berichtsjahr entfielen von den zehn Berufungen an die Universität Hohenheim fünf auf die Fakultät N. Mit diesen zehn Personen wurden universitätsweit neun Männer und eine Frau berufen, davon fünf Männer an die Fakultät N. Bei den Neuberufenen lag der Anteil der Frauen damit universitätsweit bei 10 % gegenüber den Vorjahreswerten von 42 % universitätsweit und 38 % an der Fakultät N. Im Berichtsjahr 2024 haben sich an der Universität Hohenheim sechs Personen habilitiert, davon ein Mann und eine Frau an der Fakultät N.

Bei den Qualifizierungsstufen vom Studienbeginn bis zum Studienabschluss lag der Frauenanteil im Berichtsjahr zwischen 72 % und 81 %. In dieser Hinsicht war das Kaskadenmodell erfüllt. Die Zahlen unterschieden sich allerdings stark zwischen den Studiengängen der Fakultät N (Tab. 2). Bei den Bachelorstudiengängen reichten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten von 42 % bis 88 % ( $\Phi$  72,0 %). Bei neun der zehn Masterstudiengänge waren 36 % - 96 % der Neuimmatrikulierten ( $\Phi$  71,9%) Frauen. Gemäß den Veränderungen der Frauenanteile bei den

Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr haben sich von den 15 Studiengängen sechs hin zu einer Geschlechterparität entwickelt (Tab. 2). Bei sechs anderen Studiengängen deuteten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten jedoch auf einen gegenteiligen Trend hin. Vier dieser Studiengänge waren 2024 merklich stärker von Frauen nachgefragt worden als im Vorjahr. Beim Masterstudiengang Molekulare Ernährungswissenschaft, bei dem der Anteil der Frauen unter den Neuimmatrikulierten vor zwei Jahren noch 96% ausmachte, sank dagegen dieser Anteil 2024 erneut ab auf nun 77 % und war damit geringer als bei dem entsprechenden Bachelorstudiengang (88 %). An der Fakultät N nach wie vor am stärksten von Frauen nachgefragt war auch 2024 der Masterstudiengang Medizinische Ernährungswissenschaft mit einem Frauenanteil von 96 % bei den Neuimmatrikulierten. Beim Masterstudiengang Earth and Climate System Science war 2024 dagegen eine erneute Verschiebung weg von der Geschlechterparität zu beobachten, nachdem 83 % der Studierenden, die das Studium abgeschlossen haben, weiblich waren, unter den Neuimmatrikulierten aber keine Frauen waren.

**Tabelle 2** Relative Anzahl der Frauen (in %) bei den Studierenden, Neuimmatrikulierten und Absolvierenden in der Fakultät Naturwissenschaften 2024 nach Studiengängen (Vorjahr in Klammern)

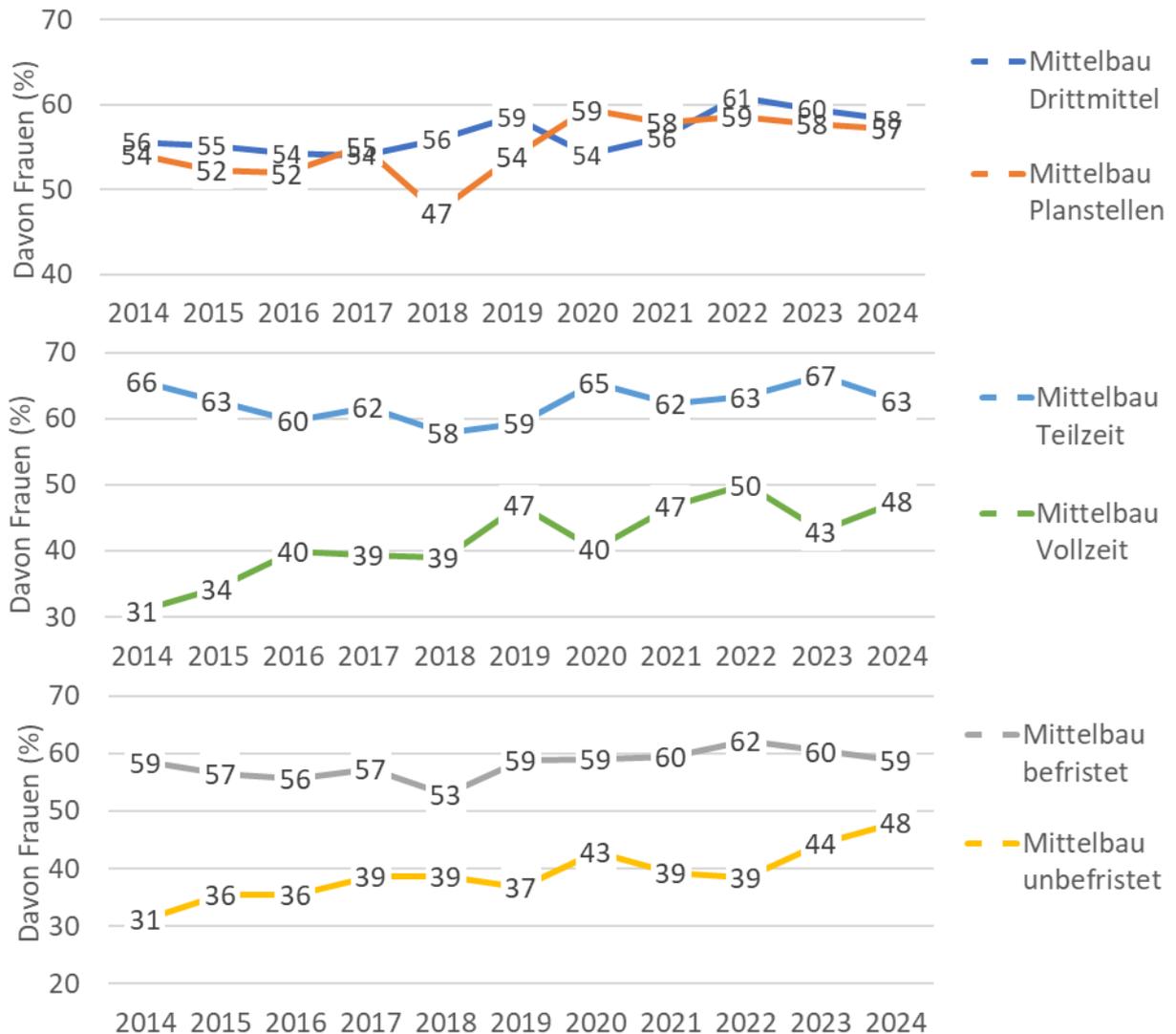
| Studiengang   | Studierende               |                             | Neuimmatrikulierte |                | Absolvierende    |                |
|---|---------------------------|-----------------------------|--------------------|----------------|------------------|----------------|
|   | Davon Frauen (%)          |                             | Davon Frauen (%)   |                | Davon Frauen (%) |                |
|   | 2024                      | (2023)                      | 2024               | (2023)         | 2024             | (2023)         |
| <b>Bachelorstudiengänge</b>                         |                           |                             |                    |                |                  |                |
| Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) <sup>1)</sup> | 56,0%                     | (59,6%)                     | 41,5%              | (72,1%)        | 57,7%            | (66,7%)        |
| Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie         | 63,9%                     | (64,6%)                     | 62,9%              | (68,0%)        | 83,3%            | (75,4%)        |
| Lebensmittelchemie                                  | 66,2%                     | k.A.                        | k.A.               | k.A.           | k.A.             | k.A.           |
| Biologie  | 67,0%                     | (65,8%)                     | 70,7%              | (73,1%)        | 64,8%            | (69,5%)        |
| Ernährungswissenschaft                              | 87,6%                     | (86,6%)                     | 88,3%              | (87,6%)        | 93,9%            | (93,9%)        |
| Ernährungsmanagement und Diätetik                   | 94,4%                     | (92,8%)                     | k.A.               | k.A.           | 92,5%            | (97,1%)        |
| <b>Bachelorstudiengänge der Fakultät N</b>          | <b>73,3%</b>              | <b>(74,0%)</b>              | <b>72,0%</b>       | <b>(77,4%)</b> | <b>81,4%</b>     | <b>(81,7%)</b> |
| <b>Masterstudiengänge</b>                           |                           |                             |                    |                |                  |                |
| Earth and Climate System Science                    | 38,9%                     | (52,4%)                     | 0%                 | (57,1%)        | 83,3%            | (57,1%)        |
| Bioeconomy (fakultätsübergreifend) <sup>2)</sup>    | 57,1%                     | (57,2%)                     | 66,7%              | (54,0%)        | 66,7%            | (57,0%)        |
| Biologie  | 58,4%                     | (61,7%)                     | 62,1%              | (57,1%)        | 65,6%            | (61,9%)        |
| Biotechnologie (ehem. Food Biotechnology)           | 62,3%                     | (66,1%)                     | 68,8%              | (58,8%)        | 76,2%            | (70,6%)        |
| Food Systems  | 62,5%                     | (70,4%)                     | 36,4%              | (77,8%)        | 63,6%            | (75,0%)        |
| Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) <sup>1)</sup> | 65,0%                     | (66,7%)                     | 40,0%              | (62,5%)        | 66,7%            | (100,0%)       |
| Food Science and Technology (ehem. FSE)             | 70,9%                     | (63,6%)                     | 72,1%              | (35,7%)        | 76,2%            | (66,7%)        |
| Lebensmittelchemie                                  | 80,4%                     | (80,0%)                     | 85,0%              | (83,3%)        | 84,2%            | (87,0%)        |
| Molekulare Ernährungswissenschaft                   | 86,2%                     | (94,3%)                     | 77,3%              | (88,0%)        | 100,0%           | (93,8%)        |
| Med. Ernährungswiss. (ehem. Ernäh.-med.)            | 97,6%                     | (97,5%)                     | 96,0%              | (96,7%)        | 100,0%           | (91,7%)        |
| <b>Masterstudiengänge der Fakultät N</b>            | <b>72,8%</b>              | <b>(74,9%)</b>              | <b>71,9%</b>       | <b>(71,7%)</b> | <b>80,6%</b>     | <b>(76,0%)</b> |
| <b>Alle Studiengänge der Fakultät N</b>             | <b>71,9%<sup>3)</sup></b> | <b>(73,0%)<sup>3)</sup></b> | <b>72,0%</b>       | <b>(75,7%)</b> | <b>81,1%</b>     | <b>(79,5%)</b> |

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

In den höheren Qualifizierungsstufen ab dem Studienabschluss nahmen die Anteile der Frauen mit steigender Qualifizierungsstufe ab (Abb. 1). Hierbei war der Unterschied im Frauenanteil zwischen dem Studien- bzw. Masterabschluss und den Promotionen 2024 immer noch besonders groß. Erfreulich waren dennoch die kräftigen Anstiege der Frauenanteile, die gegenüber dem Vorjahr bei den Promotionen und bei den unbefristeten Mittelbaustellen zu verzeichnen waren.

## 1.2 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

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



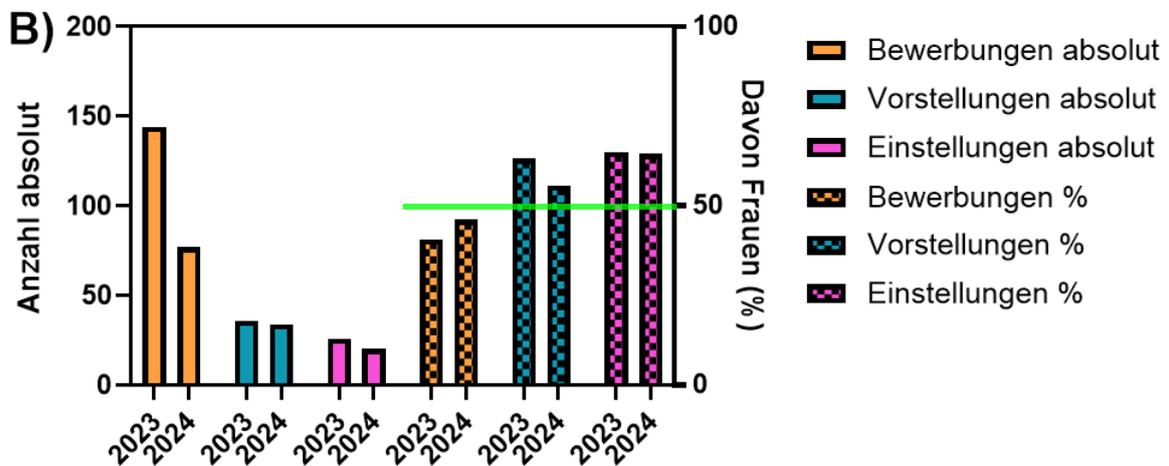
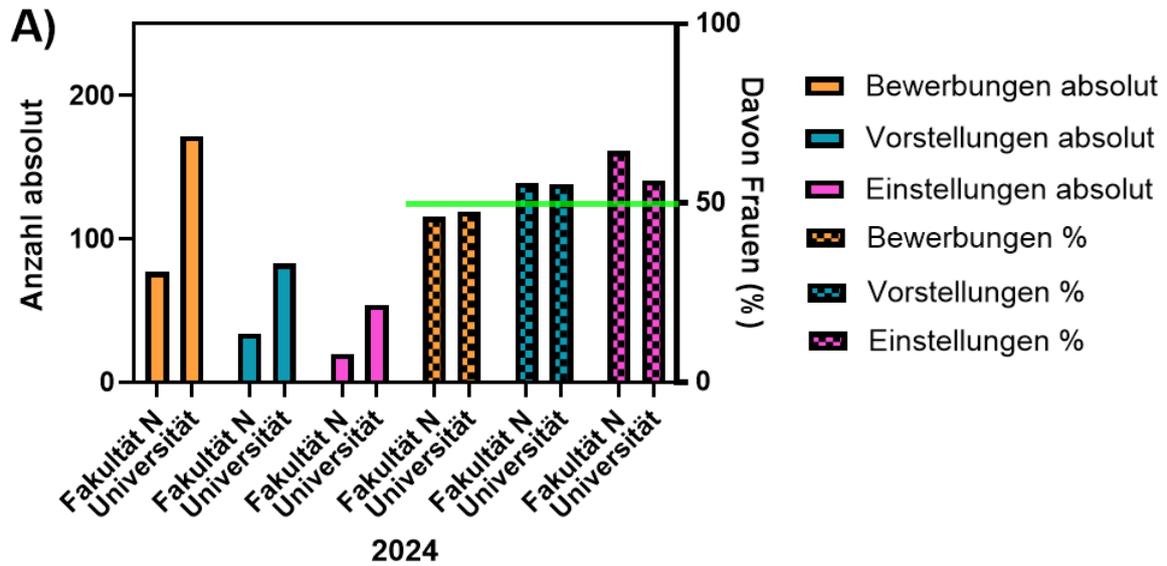
**Abb. 2:** Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2014

Während der Frauenanteil an den Vollzeitstellen im akademischen Mittelbau 2023 erstmals wieder rückläufig war, kam er 2024 mit 48 % bereits wieder nahe an die angestrebte Geschlechterparität.

Langfristig betrachtet sind die Anteile der Frauen bei befristeten Stellen und bei Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau (59 % bzw. 63 % im Berichtsjahr, Abb. 2)

relativ konstant mit Zehnjahresmitteln 2015-2024 von  $58 \% \pm 3 \%$  bzw.  $62 \% \pm 3 \%$ . Bei den unbefristeten Planstellen lag der Frauenanteil 2024 mit  $48 \%$  über dem Bereich des Fünfjahresmittels ( $43 \% \pm 4 \%$ ) und nahe der Geschlechterparität, während sich der Frauenanteil bei den Planstellen im Mittelbau in den letzten drei Jahren bei  $57,8 \% \pm 0,7 \%$  eingependelt hat (Abb. 2). Es sollte daher nach wie vor darauf geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird.

Ausgehend von einem Frauenanteil von  $46,1 \%$  bei den Bewerbungen auf Planstellen im Mittelbau (Vorjahr  $40,7 \%$ ), wurden 2024 mit  $55,7 \%$  Frauen zwar weniger als im Vorjahr ( $63,2 \%$ ) zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, aber etwa gleich häufig, nämlich bei  $65 \%$  der Einstellungsverfahren, eine Frau auf eine Planstelle eingestellt (Abb. 3). Insgesamt wurden 2024 bei allen Einstellungen auf Plan- oder Drittmittelstellen an der Fakultät N Frauen mit  $50,8 \%$  aber deutlich weniger berücksichtigt als im Vorjahr ( $66,7 \%$ ), aber etwas stärker als 2024 universitätsweit ( $49,0 \%$ ). Insgesamt weist dies auf ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst hin, was sich auch in den nach wie vor relativ ausgewogenen Anteilen der Frauen an Planstellen ( $57 \%$ ) und Drittmittelstellen ( $58 \%$ ) widerspiegelt (Abb. 2). Die Bewerberinnenlage lässt es somit zu, dass auch für die unbefristeten Stellen weiterhin ein entsprechender Frauenanteil angestrebt werden kann.



**Abb. 3:** Einstellungsverfahren auf Planstellen (Fakultät N):  
 A) Frauenanzahl und Frauenanteil in den unterschiedlichen  
 Verfahrensstufen, B) Vergleich der Zahlen von 2024 mit 2023

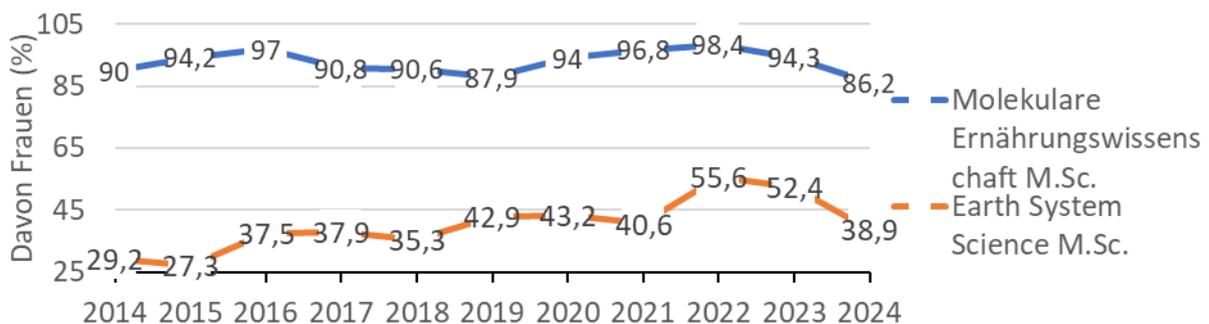
## 2 Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

### 2.1 Studierende

In den Studiengängen der Fakultät N liegt der Frauenanteil unter allen Studierenden ebenso wie unter allen Neuimmatrikulierten bei 72 %, etwas unter den Zahlen von 2023 (Abb. 1, Tab. 2). Die großen Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen

den verschiedenen Studiengängen der Fakultät N bestehen aber nach wie vor (Tab. 2) und sind zwischen den Masterstudiengängen am ausgeprägtesten (Abb. 4). Alle ernährungswissenschaftlich/-medizinischen Studiengänge (B.Sc., M.Sc.) weisen weiterhin sehr hohe Frauenanteile auf (86,2 % - 97,6 %, Tab. 2).

Bei den meisten Studiengängen der Fakultät N ist das Geschlechterverhältnis jedoch ausgewogener mit Frauenanteilen zwischen 38,9 % bis 80,4 % bei den Studierenden und 36,4 % bis 85,0 % bei den Neuimmatrikulierten (Tab. 2). Die ausgeglichensten Verhältnisse sind im Berichtsjahr in den fakultätsübergreifenden Studiengängen Agrarbiologie (B.Sc.) und Bioeconomy (M.Sc.) zu beobachten (Tab. 2). Die Frauenanteile bei den Studierenden und Neuimmatrikulierten im Studiengang Lebensmittelchemie (M.Sc.) liegen mit 80% bzw. 85% inzwischen dagegen deutlich über den o.g. Durchschnittswerten. Die Entwicklung der Frauenanteile über die letzten elf Jahre hinweg zeigt Abb. 4 für zwei Masterstudiengänge, in denen die Frauenanteile seit langem besonders hoch (Molekulare Ernährungswissenschaft) bzw. besonders niedrig (Earth System Science) sind.



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

## 2.2 *Promotionen*

Bei den im Promotionsstudiengang Naturwissenschaften eingeschriebenen Promovierenden hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr wieder leicht verringert von 59,1 % auf 57,7 % und bewegt sich derzeit damit im Bereich des langfristigen Mittelwerts des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen

(Abb. 1). Mit 60,5 % liegt der Frauenanteil bei den Promotionen nochmals höher als 2023 (53,8 %) und damit wieder über der Geschlechterparität. (Abb. 1).

### **2.3 Akademischer Mittelbau**

Die Anteile der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen, Drittmittelstellen sowie auf Vollzeitstellen weisen mit derzeit 57 %, 58 % und 48 % auf eine insgesamt ausgeglichene Situation bezüglich des Geschlechterverhältnisses im akademischen Mittelbau hin (Abb. 2). Bei der Besetzung unbefristeter Planstellen stieg der Anteil der Frauen auf 48 %, ist aber immer noch unterrepräsentiert im Vergleich zu einem Frauenanteil von 59 % bei den befristeten Stellen. Ziel sollte sein, auch bei dieser Statusgruppe, die insbesondere für einen qualitativ hochwertigen akademischen Lehrbetrieb wichtig ist, weiterhin auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hinzuwirken.

### **2.4 Habilitationen und Professuren**

Im Berichtszeitraum haben sich an der Fakultät N eine Frau und ein Mann habilitiert (Tab. 1). In 2023 hatte sich gar keine Frau habilitiert. Über die letzten Jahre hinweg ist jedoch ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf dieser Qualifizierungsstufe festzustellen (Tab. 1). Die zu beobachtende generelle Rückläufigkeit der Zahl der Habilitationen beruht nicht nur auf einer eventuell nachlassenden Attraktivität einer Universitätslaufbahn, sondern liegt vor allem an der steigenden Zahl an Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenmodellen. Bei der Vergabe dieser Positionen ist zukünftig verstärkt auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten, um in der Folge Professuren weiblich besetzen zu können. Bei den drei befristet besetzten Professuren der Fakultät N waren 2024 keine Frauen dabei, universitätsweit machte der Frauenanteil bei den neun befristet besetzten Professuren 44,4 % aus.

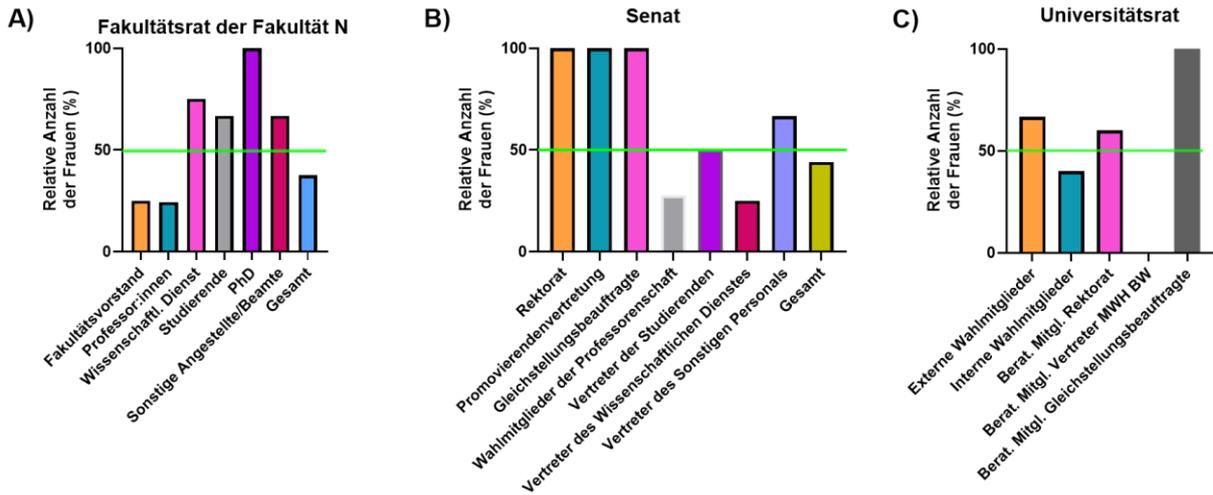
Im Berichtsjahr ist der Professorinnenanteil in der Fakultät N erneut auf 23,1 % abgesunken. Universitätsweit liegt der Professorinnenanteil dagegen quasi unverändert bei 30,2 %. Damit ist die im Struktur- und Entwicklungsplan 2023-2027

festgelegte Zielvorgabe von 35 % weiblich besetzter Professuren noch nicht erreicht. Bei Berufungen ist zu beachten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten oder äquivalent qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Fachs entsprechen sollte. Über die aktive Rekrutierung sollten in Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung ermuntert werden.

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

Abb. 5 zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen der wichtigsten Gremien. Im Fakultätsrat sollten Frauen mindestens entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert sein. In der Fakultät N ist dies im Berichtszeitraum bei allen Statusgruppen der Fall (Abb. 5A). Wie 2021 waren die Promovierenden im Jahr 2024 von zwei Personen bei einem Frauenanteil von 100 % vertreten worden, 2022 und 2023 erfolgte dies jeweils nur durch eine Person, einem Mann bzw. einer Frau. Auf diese Weise war eine Geschlechterparität über die letzten vier Jahre hinweg auch bei der Promovierendenvertretung gegeben. Im Fakultätsvorstand ist der Frauenanteil mit 25 %, nach diesen Kriterien, gut. Insgesamt, beträgt der Frauenanteil des Fakultätsrats derzeit 37,5 %.

Bei den Wahlmitgliedern der Professorenschaft im Senat lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 27,8 % (Abb. 5B), was annähernd dem Anteil der Professorinnen an den Professuren der Universität (30,2 %) entspricht. Bei den Promovierenden, die im Senat mit drei Sitzen vertreten sind, waren 2024 alle drei Sitze mit Frauen besetzt. Daher beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit 44,1 % gegenüber 40,0 % im Vorjahr und 22,9 % 2022. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 3 von 5 Rektoratsmitgliedern weiterhin sehr gut und sogar überproportional vertreten. Der Universitätsrat ist mit 54,5 % Frauen unter den Wahlmitgliedern und einem Frauenanteil von insgesamt 55,5 % paritätisch besetzt (Abb. 5C).



**Abb. 5:** Relative Anzahl der Frauen in Gremien, 2024:  
 A) Fakultätsrat der Fakultät Naturwissenschaften, B) Senat, C) Universitätsrat

### 3 Maßnahmen

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

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

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

### 3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studierende sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. In diesem Zusammenhang wird verwiesen auf die spezifischen Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere auch hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Professorinnen an Angewandten und Dualen Hochschulen, Antragsfrist 15. September 2025 / 01. März 2026; Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Bewerbungsschluss 30. November 2025; UNESCO-L'Oreal-Förderprogramm 'For Women in Science'; Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm).

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

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

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sollen auch weiterhin explizit auf das Hohenheimer Mentoringprogramm (MentHo) aufmerksam gemacht werden, welches

eine Beratung und Begleitung ihrer Karriere an der Universität durch Mentorinnen bietet und Zusatzqualifikationen über Seminare, Vorträge und Workshops ermöglicht.

### **3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie**

Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden, unter anderem auch durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Für alle Angehörigen der Universität Hohenheim besteht durch Kooperation mit EKIZ seit 2024 das Angebot für eine temporäre Kinderbetreuung in Stuttgart. Angesichts von langen Wartezeiten bei lokalen Kitas sind solche flexiblen Angebote hilfreich und wichtig vor allem auch für neu hinzukommende Beschäftigte mit Kindern. Bei dem großen Anteil von wissenschaftlich Beschäftigten mit befristeten Verträgen (2024: 78,6 %, darunter 58 % Frauen) besteht ein besonderer Bedarf an Zugang zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter bis 3 Jahren sowie an weitergehender Unterstützung mit Kindergartenangeboten für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren. Für die Kinderbetreuung in besonderen Situationen steht den Universitätsangehörigen inzwischen auch wieder das Angebot der Kinderfeuerwehr zur Verfügung. Zur regelmäßigen Betreuung bietet die Kindertagesstätte des Studierendenwerks Plätze für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren von Studierenden an. Für Neuberufene ermöglicht die Universität Hohenheim durch Kooperation mit Konzept-e Zugang zu Kitaplätzen am Wohnort in der Umgebung von Hohenheim für Kinder im Alter bis 6 Jahren.

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

Trotz Vollzeitstellung und gesicherter Kinderbetreuung steht Wissenschaftler:innen mit kleinen Kindern häufig weniger Zeit für forschungsintensive Aufgaben zur Verfügung als Kolleg:innen ohne familiäre Verpflichtungen. Zur Entlastung in dieser Karrierephase stellt die Fakultät finanzielle Mittel bereit, um wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zur Unterstützung einzustellen.

### 3.3 Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit

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

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

Stuttgart, den 18.06.2025

Prof. Dr. J. Frank

Dekan der Fakultät Naturwissenschaften

Apl. Prof. Dr. A. Lorentz

Gleichstellungsbeauftragter  
der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. S. Neidhart

Gleichstellungsbeauftragte  
der Fakultät Naturwissenschaften



## Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2024 bis 31.12.2024

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

### Studierende

Im Jahr 2024 lag der Anteil weiblicher **Studierender** an der Universität Hohenheim bei 57,2 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (57,1 Prozent) nahezu konstant geblieben. Auch in der Fakultät WISO blieb der Frauenanteil mit 52,9 Prozent stabil, bei einer insgesamt leicht gestiegenen Studierendenzahl (4.674 Studierende, davon 2.472 Frauen). Damit ist das Ziel, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden zu erreichen, erneut weitgehend erfüllt.

Der Anteil der **Absolventinnen** an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 4,8 Prozentpunkte auf 55,2 Prozent gesunken (2023: 61,0 Prozent) und ist damit etwas größer als der Anteil bei allen Studierenden.

Bei den **Studienanfänger:innen** der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2024/2025 mit 52,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken und liegt weiterhin unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,5 Prozent), wobei der Anteil an der Fakultät WISO näher an einer Gleichverteilung liegt.

Die teils erheblichen Unterschiede im Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern in den Studiengängen der Fakultät WISO bestehen wie schon in den Vorjahren weiterhin fort (siehe Tabelle 1). Besonders die Bachelorstudienrichtung Kommunikationswissenschaft sowie der Masterstudiengang Kommunikationsmanagement und Analyse verzeichnen nach wie vor eine sehr hohe Nachfrage durch weibliche Studierende (81,4 Prozent und 86,0 Prozent). Um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen, sollten weiterhin gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um insbesondere mehr männliche Bewerber für diese Studiengänge zu gewinnen, ohne dabei jedoch Abstriche bei der Qualität der Bewerberinnen



und Bewerber zu machen. Denkbar sind dabei zum Beispiel Maßnahmen wie geschlechter-spezifische Ansprache über passende Kanäle, Direktmarketing oder eine zumindest geschlechtsneutrale, idealerweise auch auf Männer ausgerichtete Darstellung in Werbematerialien. Diese Ansätze wurden allerdings bereits in der Vergangenheit verfolgt. Im Bachelorstudien-gang Wirtschaftspädagogik, der traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist, ist der Frauenanteil um weitere 3,8 Prozentpunkte von 67,9 Prozent auf 71,7 Prozent gestiegen und entfernt sich damit weiter von einer Gleichverteilung. Dafür ist der Frauenanteil im Masterstudien-gang von 59,1 auf 50,0 Prozent gesunken und liegt nun im Optimum.

**Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2024/2025 nach Studiengängen**

| Studiengang                                | Frauenanteil in Prozent |
|--|-------------------------|
| Bioeconomy M.Sc.                           | 66,7%                   |
| Digital Business Management B. Sc.         | 48,8%                   |
| Economics M.Sc.                            | 41,4%                   |
| International Business and Economics M.Sc. | 63,5%                   |
| Kommunikationsmanagement und -analyse M.A. | 86,0%                   |
| Kommunikationswissenschaft B.A.            | 81,4%                   |
| Management M.Sc.                           | 53,7%                   |
| Sustainability and Change B. Sc.           | 60,9%                   |
| Wirtschaftsinformatik B.Sc                 | 28,4%                   |
| Wirtschaftsinformatik M.Sc.                | 34,5%                   |
| Wirtschaftspädagogik M.Sc.                 | 50,0%                   |
| Wirtschaftspädagogik B.Sc.                 | 71,7%                   |
| Wirtschaftswissenschaften B.Sc.            | 44,2%                   |
| <b>Summe Fakultät W</b>                    | <b>52,9%</b>            |
| <b>Gesamt</b>                              | <b>56,5%</b>            |

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)  
(Stichtag: 01.12.2024)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. ist der Frauenanteil bei den Neuein-schreibungen (588) gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben (44,2 Prozent). Mit Digital Bu-siness Management und Sustainability and Change wurden vor über drei Jahren zwei neue wirtschaftswissenschaftliche Bachelor-Studiengänge eingerichtet. Im Studiengang Digital Buisness Managment ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr (45,4 Prozent) gestiegen und liegt mit 48,8 Prozent fast am Zielwert. Zudem hat sich der Frauenüberschuss im Ba-chelorstudien-gang Sustainability and Change mit einem Anstieg von 54,1 Prozent im Vergleich

zum Vorjahr auf 60,9 Prozent weiter verstärkt – entgegen dem Ziel einer annähernd gleichmäßigen Verteilung.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor sowohl im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik als auch in dem neu eingeführten gleichnamigen Bachelorstudiengang. Im Studienjahr 2024/2025 lag der Anteil weiblicher Studierender mit 34,5 Prozent bzw. 28,4 Prozent zwar noch deutlich unter dem angestrebten Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung, allerdings weist der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik mit einem Zuwachs von 20,2 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr (14,3%) eine bemerkenswert positive Entwicklung auf. Zur Verstärkung dieser positiven Entwicklung sollten weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um noch mehr Frauen für diesen Studiengang zu gewinnen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden mit 41,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr (44,2 Prozent) wieder leicht gesunken und liegt somit weiterhin unter der Zielmarke. Im Masterstudiengang International Business and Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden hingegen um 6,6 Prozentpunkte gestiegen (63,5 Prozent).

### Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf **Vollzeitstellen im Mittelbau** in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 40,3 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (48 Prozent) wieder gesunken. Das Ziel des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, ist somit wieder weiter entfernt als letztes Jahr. Folglich konnte hier im Berichtsjahr kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden.

Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin unter dem Anteil der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen.

Im Rahmen der **Teilzeitstellen** liegt der Frauenanteil bei 47,2 Prozent und ist damit recht stabil wie im Vorjahr geblieben.

**Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2024**

|                    | gesamt | davon Frauen |      |
|--------------------|--------|--------------|------|
|                    |        | Absolut      | in % |
| <b>Professuren</b> | 44     |              |      |
| - davon besetzt    | 44     | 15           | 34,1 |

| <b>Mittelbau</b>                        |     |    |      |
|---|-----|----|------|
| - Gesamt                                | 161 | 71 | 44,1 |
| - auf Planstellen                       | 122 | 53 | 43,4 |
| - aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln | 39  | 18 | 46,2 |

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

Des Weiteren zeigt sich nach wie vor in der Stellenstatistik, dass weiterhin nur eine Frau im Mittelbau eine **unbefristete Anstellung** hat (1 von 8, entspricht 12,5%). Bei den **befristeten Anstellungen** ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um 3,6 Prozentpunkte auf 45,8 Prozent gesunken. Beide Werte liegen somit immer noch unter dem Ziel eines ausgeglichenen Verhältnisses.

Bei den **Professor:innen** der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 44 Planstellen der Fakultät alle Professuren besetzt, 15 davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 34,1 Prozent entspricht. Somit blieben die Zahlen im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2027 auf 35 Prozent zu steigern, was an der Fakultät WISO, für die auch als fakultätsspezifisches Ziel 35 Prozent weiblicher Professoren definiert wurde, bereits jetzt annähernd erfüllt ist und daher sehr realistisch in der Umsetzung ist.

### **Einstellungsverhalten**

Im Jahr 2024 wurden an der Fakultät WISO insgesamt 3 neue Rufe angenommen. Es ergibt sich ein Frauenanteil von den insgesamt 3 **angenommenen Rufen** von 0%. In der Fakultät N liegt die Frauenquote ebenfalls bei 0 Prozent (0 von 5 Rufen). Nur die Fakultät A weist eine höhere Quote auf. Es wurden 2 Rufe erteilt, wovon einer an eine Frau ging.

Im Vergleich zum Vorjahr (45,0 Prozent) ist der Anteil von **Bewerberinnen auf Planstellen** im Jahr 2024 leicht auf 44,3 Prozent gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber:innen weiterhin unter dem Frauenanteil der Studienabsolvent:innen an der Fakultät WISO, der 2024 bei 55,2 Prozent liegt. Der Frauenanteil bei der **Einstellungsquote** ist gegenüber dem Vorjahr (66,7 Prozent) deutlich auf 46,9 Prozent zurückgegangen (15 von 32). Somit wurde die angestrebte Gleichverteilung in diesem Jahr leicht unterschritten, liegt aber näher an der 50-Prozent-Marke als im Jahr 2023.

Bei den **gesamten Einstellungen** (Planstellen sowie aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) liegt der Frauenanteil in der Fakultät WISO im Jahr 2024 bei 42,2 Prozent. Nach dem deutlichen Anstieg im Vorjahr (63,9 Prozent) ist somit wieder ein Rückgang zu verzeichnen. Jedoch liegt der Frauenanteil somit näher am angestrebten Ziel als 2023. Um dem

langfristigen Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung näherzukommen, sollte die Entwicklung weiterhin aufmerksam beobachtet und durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Arbeitsangebote für Wissenschaftliche Hilfskräfte sowie 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 weiterhin zu berücksichtigen.

### **Promotionen und Habilitationen**

Bei den **abgeschlossenen Promotionen** in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2024 im Vergleich zum Vorjahr um 10,5 Prozentpunkte gestiegen und kommt den angestrebten 50 Prozent mit 47,2 Prozent (17 von 36) nahe. Zwei Personen haben im Berichtszeitraum ihre **Habilitation** erfolgreich abgeschlossen, davon allerdings keine Frau (0 Prozent).

### **Fakultätsrat**

Im **Fakultätsrat** der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2024 insgesamt ein Frauenanteil von 36,2 Prozent (21 von 58). Dies stellt einen Anstieg von 5,6 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (30,6 Prozent) dar. Im **Fakultätsvorstand** ist weiterhin derzeit keine Frau vertreten. In den **Gremien der Professor/innen** (36,6 Prozent) und den **sonstigen Angestellten** (0 Prozent) zeigt sich kein ausgeglicheneres Bild. Allerdings ist nun im **wissenschaftlichen Dienst** im Vergleich zum Vorjahr (0 Prozent) eine Frau (25 Prozent) vertreten. Lediglich durch die **Studierenden** (66,7 Prozent) wird ein ausgewogeneres Verhältnis in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder insgesamt erreicht, liegt aber dennoch deutlich unter einer ausgeglichenen Verteilung.

### **Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung**

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den verschiedenen Stadien einer Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u. a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden Positionsinhaber:innen und diverse Seminare an. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte noch weiter ausgebaut werden, z. B. durch

- die Gewinnung von namhaften, insbesondere auch internationalen Wissenschaftler:innen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, Wissenschaftler:innen als „Wunschmentor:innen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,

- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell-Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese überwiegend mit Mentor:innen statt),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer:innen des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf weibliche wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch.
- Hierarchieübergreifende Vernetzung innerhalb der Fakultät über alle Geschlechter hinweg

Zudem können sich weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Abschluss ihrer Promotion für das Talentmanagement-Programm „Feinschliff“ für Postdocs bewerben, das unter anderem ein individuelles Coaching und Mentoring beinhaltet. Eine solche Förderung könnte in der Fakultät W noch stärker kommuniziert und ggf. für weibliche Nachwuchswissenschaftler spezifiziert werden.

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

Zusätzliche Ressourcen für die Durchführung von Studien sind zudem sinnvoll, um die Produktivität zu fördern (z.B. Gelder für studentische Hilfskräfte, externe Datenerhebungen, Incentives für Versuchspersonen etc.). Des Weiteren könnten zusätzliche Ressourcen für Konferenzreisen die Sichtbarkeit für weibliche Nachwuchswissenschaftler erhöhen. Diesbezüglich könnte von der Fakultät ein Fond für weibliche Postdocs eingerichtet werden, welcher weiblichen Postdocs ein jährliches Budget i.H.v. 5.000 € zur Verfügung stellt. Dies stellt zudem ein Anreiz für Professor:innen dar, verstärkt auf die Unterstützung (bzw. Rekrutierung) von weiblichen Postdocs zu setzen.

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 Unterstützung von Dual Career Couples, also Lebenspartner:innen von Wissenschaftler:innen, im Hinblick auf berufliche Perspektiven am Hochschulstandort

spielt eine zentrale Rolle. Diese sollte in der Einstellungspraxis wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

Wichtig erscheinen bei der Stellenbesetzung zudem die konsequente Kommunikation und Umsetzungsüberprüfung der Zielvorgaben und der darauf ausgerichteten Förderungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans der Universität. Ergänzt werden sollten diese Vorgaben durch adäquate Anreizstrukturen, z. B. durch zielorientierte Mittelzuweisungen, die ein gleichstellungsorientiertes Verhalten belohnen sowie die Einrichtung eines Fonds zur finanziellen Unterstützung weiblicher Postdocs (siehe oben).

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

## **Fazit**

Insgesamt spiegelt die Situation der Gleichstellung an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim auch im Jahr 2024 das bekannte Muster vieler Hochschulen wider: Während das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden insgesamt weitgehend ausgeglichen ist, sinkt der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikations- und Hierarchiestufe merklich ab.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil weiblicher Studierender an der Fakultät mit 52,9 Prozent weiterhin konstant auf hohem Niveau liegt. Auch bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern liegt der Anteil ebenfalls mit 52,9 Prozent nahe der angestrebten Gleichverteilung, wenn auch unter dem universitätsweiten Durchschnitt (56,5 Prozent). In einzelnen Studiengängen bestehen jedoch weiterhin starke geschlechtsspezifische Disparitäten, insbesondere bei Kommunikationswissenschaften (überwiegend Frauen) und Wirtschaftsinformatik (deutlich mehr Männer). Hier sind weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich, um mehr Männer bzw. mehr Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen.

Im Mittelbau ist der Frauenanteil bei Vollzeitstellen im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen (von 48 auf 40,3 Prozent) und entfernt sich damit noch weiter von dem angestrebten Ziel von 50 Prozent. Auch die Zahl unbefristeter Stellen im Mittelbau ist bei Frauen weiterhin sehr niedrig.

Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 34,1 Prozent Frauenanteil über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (30,4 Prozent) sowie noch deutlicher über den Anteilen auf Bundesebene (2023: 29,0%)<sup>1</sup> sowie Landesebene (2023: 26,0%)<sup>2</sup>.

Die Zielvorgabe von 35 Prozent bis 2027 erscheint daher realistisch erreichbar.

Nicht im Einklang mit dem angestrebten Ziel ist der Rückgang der Frauenquote bei den Neueinstellungen (von 63,9 Prozent im Vorjahr auf 42,2 Prozent im Jahr 2024), insbesondere bei Planstellen. Auch der Rückgang bei den angenommenen Rufen (0 Prozent Frauenanteil) unterstreicht die Notwendigkeit, das Instrument der aktiven Rekrutierung konsequent weiterzuvorführen und auszubauen.

Im Bereich der Promotionen ist mit einem Anteil von 47,2 Prozent eine deutliche Annäherung an das Gleichstellungsziel von 50 Prozent erreicht worden. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt hingegen weiterhin bei null Prozent. Im Fakultätsrat ist der Frauenanteil leicht gestiegen (auf 36,2 Prozent), jedoch besteht im Fakultätsvorstand weiterhin keine weibliche Vertretung.

Zur weiteren Förderung der Gleichstellung setzt die Fakultät weiterhin auf Programme wie MentHo und das Talentmanagement „Feinschliff“. Diese sollten künftig stärker auf die Gewinnung und Entwicklung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet und noch besser in der Fakultät kommuniziert werden.

Um Gleichstellung nicht nur personell, sondern auch strukturell zu stärken, sollten verbindlichere Zielvorgaben für Gremienbesetzungen sowie zusätzliche Anreizstrukturen für gleichstellungsförderliches Verhalten geprüft werden.

Darüber hinaus sollte das derzeit noch vorherrschende Gleichstellungsverständnis der Universität, das sich primär auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen konzentriert, in die bereits eingeschlagene Richtung eines umfassenderen Diversity Managements weiterentwickelt werden. Hierbei sollten künftig stärker noch weitere Zielgruppen wie Personen mit unterschiedlicher Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung oder sozioökonomischem Hintergrund berücksichtigt werden. An einer solchen Erweiterung wird im Rahmen der Gleichstellungsarbeit bereits gearbeitet. Eine wirksame Überprüfung der Zielerreichung setzt dabei auch voraus, dass entsprechende Berichtssysteme entwickelt werden, in denen zusätzlich zum Geschlecht weitere Diversitätsmerkmale systematisch erfasst werden.

---

<sup>1</sup> Destatis, Pressemitteilung Nr. 459, 6. Dezember 2024 ([https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/12/PD24\\_459\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/12/PD24_459_213.html))

<sup>2</sup> Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Pressemitteilung 213/2024, 30. August 2024 (<https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2024213>)

## VII. Pressespiegel



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM

# Mit HRK & DAAD:

## Bekenntnis für freiheitliche Demokratie & Rechtsstaatlichkeit [30.01.24]

**Universität Hohenheim unterstützt Statements der Hochschulrektorenkonferenz und des Deutschen Akademischen Austauschdienstes**

**Die Universität Hohenheim in Stuttgart stellt sich hinter die öffentliche Positionierung der Hochschulrektorenkonferenz „Für freiheitliche Demokratie und Rechtsstaatlichkeit“ sowie das öffentliche Statement des Deutschen Akademischen Austauschdienstes „Für Vielfalt und Toleranz“, mit der der DAAD rechtsextremistische Umtriebe dezidiert verurteilt. Beide Organisationen hatten ihre Haltung in der vergangenen Woche am 23.1.2024 bzw. 25.1.2024 öffentlich gemacht.**



[Bildquelle: Animaflora PicsStock - stock.adobe.com](https://stock.adobe.com/Animaflora) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Als lösungsorientierte Universität und Teil eines großen internationalen Netzwerkes betrachten wir Vielfalt und Zusammenarbeit als hohes Gute und Basis unserer täglichen Arbeit“, begründet der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert.

„Unsere Erfahrung hat uns wieder und wieder gelehrt: Nur die vielseitige Kreativität von vielen unterschiedlichen Menschen und ihre Kooperation sind der Schlüssel, um Lösungen für die vielfältigen Herausforderungen der ganzen Menschheit zu finden“, so der Rektor.

## **HRK betont Wert von Grundgesetz, Wissenschaft und Toleranz**

Vergangene Woche hatte das Präsidium der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) „vor dem Hintergrund immer unverhohlener antidemokratischer Bestrebungen und damit verbundener Menschenverachtung“ in einer öffentlichen Stellungnahme betont: „Freiheitliche Demokratie und Rechtsstaatlichkeit sind die unverrückbaren Säulen unseres Landes und seiner Institutionen. Sie sind auch wesentliche Voraussetzung für die Existenz eines wettbewerbsfähigen und international kompatiblen deutschen Hochschulsystems.“ (Statement im vollen Wortlaut:

<https://www.hrk.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/meldung/wissenschaft-braucht-freiheitliche-demokratie-und-rechtstaatlichkeit-5036/>)

Besonderes Gewicht legte die HRK in Ihrem Statement auf die im Grundgesetz verbriefte Wissenschaftsfreiheit und den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung: „Die steigende Tendenz im öffentlichen und politischen Raum, den gesellschaftlichen Diskurs inhaltlich und tonal zu verändern, um Wissenschaftsfeindlichkeit, Einschränkung der Wissenschaftsfreiheit, Rassismus, Intoleranz und auf Ausgrenzung fußende Ideen und Feindbilder zu normalisieren, den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu zersetzen und das Vertrauen in die freiheitliche Demokratie zu untergraben, ist höchst alarmierend. Dem stellen wir uns als Präsidium der HRK klar entgegen. Jedes einzelne Mitglied unserer Hochschulen ist gefordert, für die Grundwerte unserer Verfassung einzutreten.“

## **DAAD verurteilt rechtsextremistische Umtriebe**

Zu den ersten Unterstützern der HRK gehörte auch der Deutsche Akademische Auslandsdienst mit einem öffentlichen Statement „Für Vielfalt und Toleranz - DAAD verurteilt rechtsextremistische Umtriebe“. Darin verurteilt der DAAD in aller Schärfe die aktuellen rechtsextremistischen Umtriebe, die Gegenstand einer breit angelegten Fernseh- und Presseberichterstattung geworden sind. (Statement im Wortlaut: <https://www.daad.de/de/der-daad/kommunikation-publikationen/presse/pressemitteilungen/2024/daad-verurteilt->

[rechtsextremistische-umtriebe/\)](#)

„Die derzeitigen rechtsextremistischen Umtriebe legen die Axt an das, wofür die Bundesrepublik Deutschland seit 75 Jahren steht: die Achtung der Menschenwürde, eine freiheitlich-demokratische Grundordnung, Pluralität, Vielfalt und Diversität. Die großen Demonstrationen der vergangenen Tage im ganzen Land zeigen, dass die Bürgerinnen und Bürger in unserem Land nicht bereit sind, antidemokratische Bestrebungen oder rassistische Zukunftspläne hinzunehmen“, so die Begründung des DAAD-Präsidenten Joybrato Mukherjee.

*Text: Klebs*

## **Zeichen gegen Rechtsextremismus: Universität Hohenheim unterstützt Initiative #Zusammenland [17.04.24]**

**#Zusammenland ist eine Initiative von DIE ZEIT, Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Tagesspiegel, WirtschaftsWoche & Ströer / große Beteiligung von Hochschulen**

**In einer Welt voller Wissen und Ideen ist Vielfalt die größte Stärke: Dafür steht die Uni Hohenheim in Stuttgart. Zusammen mit hunderten von Unternehmen, Verbänden und Institutionen positioniert sie sich als Teil der Initiative „#Zusammenland – Vielfalt macht uns stark“ gegen Rechtsextremismus und bekennt sich zu Freiheit, Vielfalt und eine Willkommenskultur. Mehr zur Aktion: [sohub.io/vbkm](https://sohub.io/vbkm)**



["Vielfalt, Kreativität, internationale Kooperationen und der Austausch von Wissen über kulturelle und Landesgrenzen hinaus sind ein Teil von uns als Universität und die Basis, auf der wir stehen", so Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor der Uni Hohenheim | Bildquelle: Initiative #Zusammenland | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Initiative „**#Zusammenland – Vielfalt macht uns stark**“ startete am 15. Februar 2024 mit jeweils einer Doppelseite in den Zeitungen und deutschlandweit auf digitaler Außenwerbung. Mit unter den ersten 500 Teilnehmenden: die Hochschulrektorenkonferenz als offizielle Vertretung der deutschen Universitäten. Mit dem heutigen Tag erweitert sich der Unterstützerkreis um mehrere 100 Hochschulen, darunter die Universität Hohenheim.

Im Begleittext zur Aktion heißt es: „Deutschland braucht keine Alternative zur Freiheit und Vielfalt. Wir haben aus der Geschichte gelernt und vergessen nicht, wie das Unmenschliche – zunächst heimlich und verhalten, dann unterdrückend und brutal – in die Gesellschaft eingedrungen ist. Die gegenwärtige Zeit erfordert eine klare Haltung.“

Daher fordert die Initiative „ein offenes Land, das sich mutig den Herausforderungen stellt“ statt sich „aufheizen und aufhetzen“ zu lassen: „Denn wir wissen bereits, wohin das führen kann. Also, dieses Jahr zählt: Gegen Hass und Spaltung. Für ein neues Miteinander. Gemeinsam stark in einem vielfältigen #Zusammenland.“

Als Rektor der Universität Hohenheim stellt sich Prof. Dr. Stephan Dabbert hinter diese Ziele: „Hass, Spaltung und rechtsextreme Propaganda bringen uns nicht weiter. Im Gegenteil: Vielfalt, Kreativität, internationale Kooperationen und der Austausch von Wissen über kulturelle und Landesgrenzen hinaus sind ein Teil von uns als Universität. Sie sind die Basis, auf der wir stehen.“

Dieser Zusammenhalt sei umso wichtiger, als die Wissensgesellschaft vor Herausforderungen stehe, die ihre ganze Aufmerksamkeit erfordert: „Vom Klimawandel über Lebensmittelknappheit bis zum Umgang mit künstlicher Intelligenz: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf der ganzen Welt müssen diese Herausforderungen gemeinsam angehen und ihr Wissen dann an die nächste Generation weitergeben. Nur so kann Unbekanntes erforscht, können Innovationen entwickelt und Lösungen erarbeitet werden: Gemeinsam, ohne Hass und Hetze.“

*Text: Klebs*

## **Universität Hohenheim beruft fair und transparent: DHV bestätigt Gütesiegel für weitere fünf Jahre [12.08.24]**

**Der Deutsche Hochschulverband bescheinigt „starke Serviceorientierung“, „hohe Verfahrenstransparenz“ und eine gelebte „Willkommenskultur“**

**Der Deutsche Hochschulverband (DHV) hat der Universität Hohenheim in Stuttgart für weitere fünf Jahre das Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen zugesprochen. Die Universität Hohenheim hat damit zum zweiten Mal das nach fünf Jahren anstehende Re-Audit-Verfahren erfolgreich durchlaufen. Inhaberin des DHV-Gütesiegels ist sie seit dem 1. Juli 2016. Sie ist damit die bislang einzige Inhaberin des Gütesiegels in Baden-Württemberg.**



[Die Universität Hohenheim hat für weitere fünf Jahre das DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen erhalten. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Nach Einschätzung des DHV verdient sich die Universität Hohenheim erneut sehr gute Noten für die Ausgestaltung von Berufungsverhandlungen und Berufungsverfahren. Dank eines allseits gelobten konstruktiven Gesprächsklimas fühlten sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler respektiert und willkommen. Eine nahbare Hochschulleitung sowie ein umsichtiges Berufungsmanagement mit starker Serviceorientierung trügen dazu maßgeblich bei, so der DHV.

Zu würdigen sei insbesondere, dass die Universität Hohenheim kontinuierlich mit der Fortentwicklung ihres digitalen Berufungsportals die Verfahrenstransparenz erhöht habe. Auch mit guten Besoldungs- und Ausstattungsangeboten wisse sie zu überzeugen. Positiv hervorzuheben bleibe das strukturierte Fort- und Weiterbildungsprogramm, das unter anderem allen Neuberufenen ein kostenloses, individuelles Coaching mit erfahrenen Coaches ermögliche. Zur gelebten „Willkommenskultur“ zähle auch das Angebot, nicht-deutschsprachige Rufinhaberinnen und Rufinhabern organisatorisch beim Spracherwerb zu unterstützen. Vorbildlich sei zudem, dass die Universität Hohenheim bestrebt sei, anlässlich von Berufungen Kita-Plätze zur Verfügung zu stellen. Lobend zu erwähnen sei schließlich, dass die Kanzlerin kritisch-konstruktive Feedback-Gespräche mit allen Berufenen führe.

„Wertschätzung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass herausragende Nachwuchskräfte und etablierte Persönlichkeiten gewonnen und gehalten werden können“, erklärt der Rektor der Universität Hohenheim, Professor Dr. Stephan Dabbert. „Die strengen Anforderungen und das Feedback aus dem Audit zum DHV-Gütesiegel sind für uns wichtig

und liefern uns wertvolle Anhaltspunkte, an welchen Stellen wir unsere Berufungsverfahren weiter optimieren und besser werden können.“

Basis des DHV-Gütesiegels ist ein gewichteter Fragebogen mit 42 Fragen, den der DHV auf Grund seiner Beratungserfahrung in Berufungsverfahren entwickelt hat. Der DHV berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in zwei Drittel aller Berufungs- und Bleibeverhandlungen in Deutschland. Der Schwerpunkt in der Bewertung liegt dabei jeweils auf Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in den Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Auch Stellungnahmen der begutachteten Hochschulen fließen in die Bewertung ein. Hinzu kommen Interviews mit an die jeweilige Hochschule berufenen Professorinnen und Professoren zu ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren sowie das Erfahrungswissen der DHV-Justitiarinnen und -Justitiare.

Neben der Universität Hohenheim sind bislang die RWTH Aachen, die Universität zu Köln, die TU Kaiserslautern, die FernUniversität in Hagen, die Universität Duisburg-Essen, die Universität Bremen, die Universität Siegen, die Universität der Bundeswehr München, die Universität Hannover, die Universität Münster, die Universität Bayreuth, die BTU Cottbus, die Universität Wuppertal, die Universität Mainz, die TU Chemnitz, die Universität Passau, die TU Braunschweig, die TU Ilmenau und die Universität Paderborn sowie die TH Köln mit dem DHV-Gütesiegel für transparente und faire Berufungsverhandlungen ausgezeichnet worden. Darüber hinaus sind dem Fachbereich Medizin der Goethe-Universität Frankfurt und dem Universitätsklinikum Frankfurt sowie der Universitätsmedizin Mainz das DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverfahren in der Hochschulmedizin zugesprochen worden.

Der Deutsche Hochschulverband ist die bundesweite Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit über 33.500 Mitgliedern.

*Text: DHV / Elsner*

# **Vorbild in Vielfalt und Diversity 2024: F.A.Z.-Institut zeichnet Uni Hohenheim erneut aus [03.12.24]**

**Vielfältige Maßnahmen für gelebte Vielfalt: Bei den Universitäten belegt die Uni Hohenheim wieder Platz 4 in Deutschland und Platz 2 in Baden-Württemberg.**

**Ein „Vorbild in Vielfalt und Diversity“ – das ist die Universität Hohenheim in Stuttgart laut einer Studie des F.A.Z.-Instituts. Sie bescheinigt der Universität zum zweiten Mal in Folge eine inklusive Unternehmenskultur, die Chancengleichheit und Geschlechterfairness lebt. Und damit „die Vielfalt der Mitarbeitenden wertschätzt und fördert, unabhängig von Geschlecht oder Background“, so die Autoren der Studie. Wie bereits im Vorjahr landete Hohenheim bei den Universitäten bundesweit auf Platz 4 und in Baden-Württemberg auf dem zweiten Platz. Insgesamt zeichnete das F.A.Z.-Institut neun Staatliche Hochschulen in der gleichnamigen Kategorie aus.**



Die Universität Hohenheim wurde vom F.A.Z.-Institut zum „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2024“ gekürt. |  
Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko | weitere Pressefotos in Druckqualität

Ob Geschlecht und geschlechtliche Identität, Familiensituation, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten oder soziale Herkunft: Die Universität Hohenheim sieht Vielfalt als Potenzial und setzt sich aktiv gegen Diskriminierung jeglicher Art ein. Dafür hat das F.A.Z.-Institut ihr die Auszeichnung

„Vorbild in Vielfalt und Diversity 2024“ verliehen.

„Es freut uns sehr, dass unser systematisches Streben nach Chancengleichheit für alle erneut mit dieser Auszeichnung honoriert wurde“, betont Prof. Dr. Ute Mackenstedt, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Aus unserem langjährigen Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern wissen wir: Benachteiligungen haben oft komplexe Ursachen und lassen sich nicht ohne Weiteres aus der Welt schaffen. Umso wichtiger ist es genau hinzusehen, systematisch vorzugehen und einen langen Atem zu beweisen. Dies tun wir im Rahmen eines nachhaltigen Diversity-Managements.“ Dazu gehört auch das „audit vielfaltsgerechte hochschule“, zu dem die Universität Hohenheim im Juni 2023 als eine der ersten beiden Universitäten das Zertifikat erhielt.

### **Vielfältige Maßnahmen für eine gelebte Vielfalt**

Eine neu eingerichtete Senatskommission Diversität begleitet die Umsetzung der Maßnahmen. So soll beispielsweise eine Kooperation mit dem Verein Arbeiterkind e.V. Studieninteressierten und Studierenden aus bildungsfernen Familien den Einstieg an der Universität erleichtern. Um neuen Beschäftigten den Start zu erleichtern und dabei besondere Problemlagen zu berücksichtigen, wird zudem der Onboarding-Prozesses ausgeweitet.

Workshops und Schulungen sensibilisieren Führungskräfte für das Thema Diversität und neu zu entwickelnde Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten zu verbessern. Ein „Wegweiser Beratung“ sowie ein „Leitfaden zur gendergerechten Sprache“ geben Orientierung zu den jeweiligen Themen. Zudem wird die neue Website „Wegweiser Diversität“ dabei helfen, alle relevanten Anlaufstellen und Informationen besser zu finden.

Die Koordination des Diversity-Managements übernimmt das „Büro für Gleichstellung und Diversität“, wo demnächst ein:e eigene:r Referent:in für Diversität die Arbeit aufnehmen soll. Eines ist Prof. Dr. Mackenstedt ganz wichtig: „Alle, die ein Anliegen haben, bitten wir sich bei uns zu melden.“ Denn bei der Umsetzung der Maßnahmen im Alltag sind alle Bereiche der Universität gefragt.

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

Betrachtet man bei der Studie des F.A.Z.-Instituts nur die Universitäten, belegt Hohenheim mit 81,8 von 100 Punkten deutschlandweit Platz 4 und in Baden-Württemberg den zweiten Platz nach der Universität Konstanz. In der Kategorie „Staatliche Hochschulen“, in der alle Hochschul-Arten zusammengefasst sind, erhielten insgesamt neun Hochschulen die Auszeichnung.

Die Studie des F.A.Z.-Instituts bewertete vom 1.9.2022 bis 31.8.2024 für rund 13.600 Unternehmen aus verschiedenen Branchen die Daten eines Social Media Monitorings. Dabei wurden soziale Medien auf relevante Informationen untersucht und die Ergebnisse mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz ausgewertet. Die drei Themenbereiche Equality, Fairness und Gender Shift gingen zu jeweils 33 Prozent in die Bewertung ein. Für eine Auszeichnung genügt es also nicht, nur in einem Themenfeld zu glänzen.

Parallel dazu wurde ein strukturierter Fragebogen an Unternehmen verschickt, der die drei Themengebiete Unternehmensleitbild & Diversity, Diversity-Ziele und Performance behandelt. Die Bewertung erfolgte branchenspezifisch auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten. Eine Auszeichnung erhalten diejenigen Unternehmen, die überdurchschnittlich gut in der Gesamtwertung sind.

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

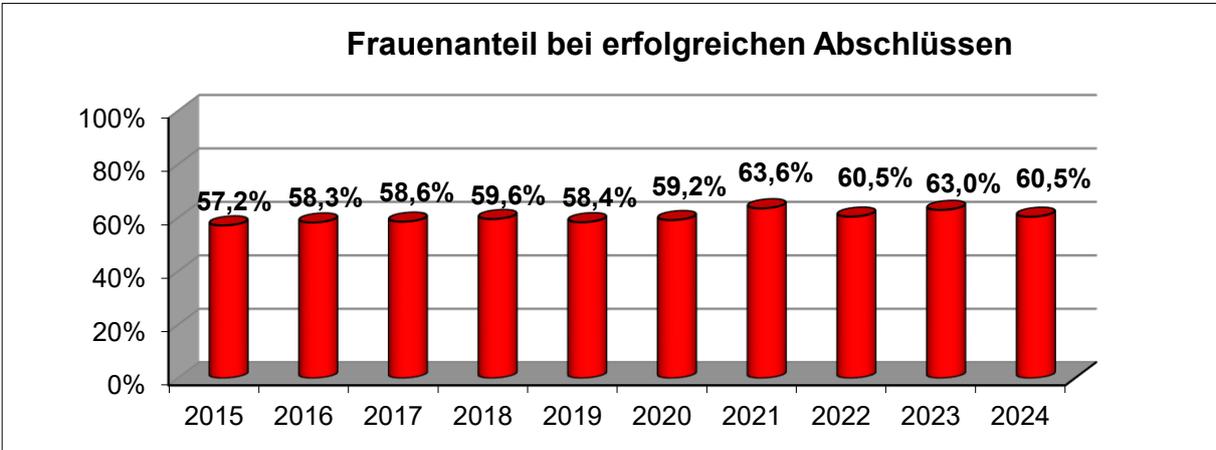
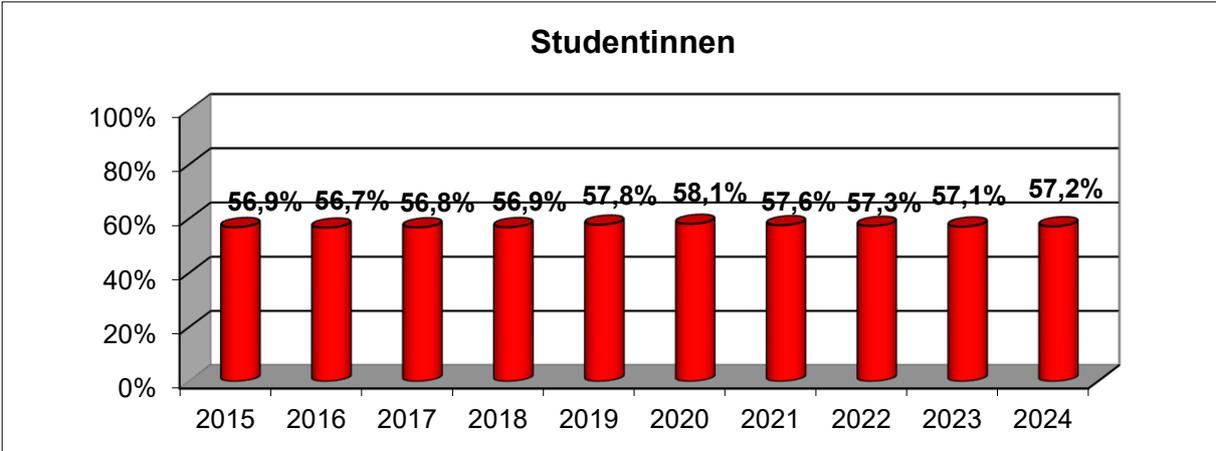
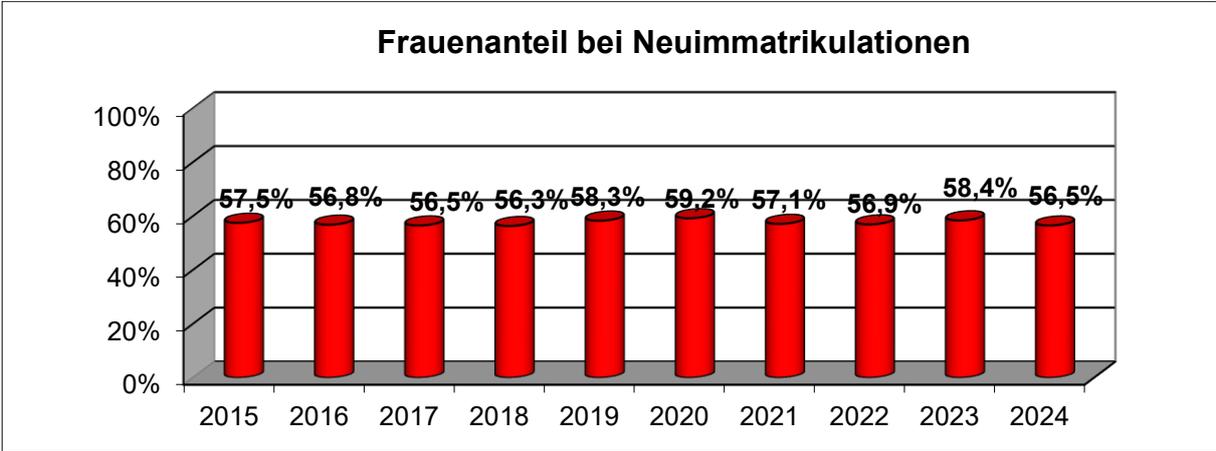
*Text: Elsner/Stuhlemmer*

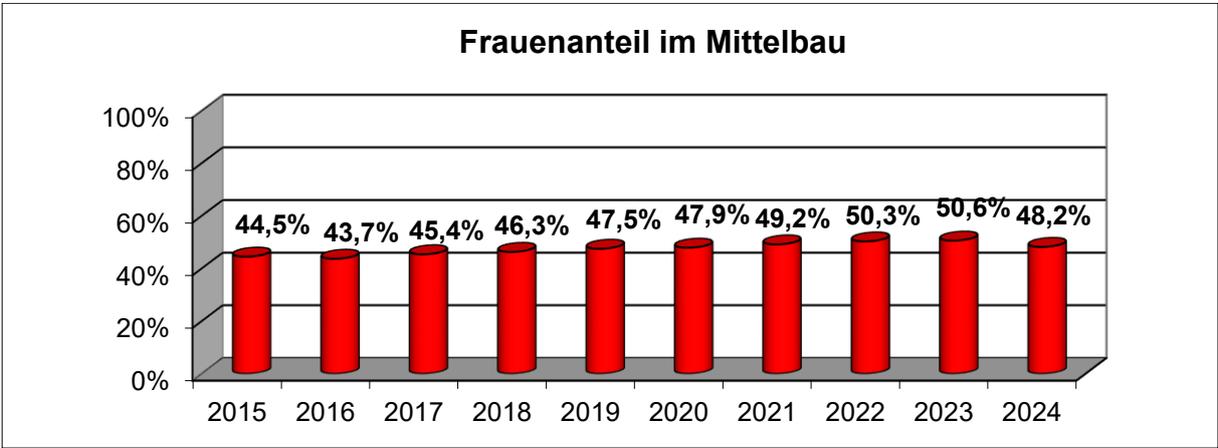
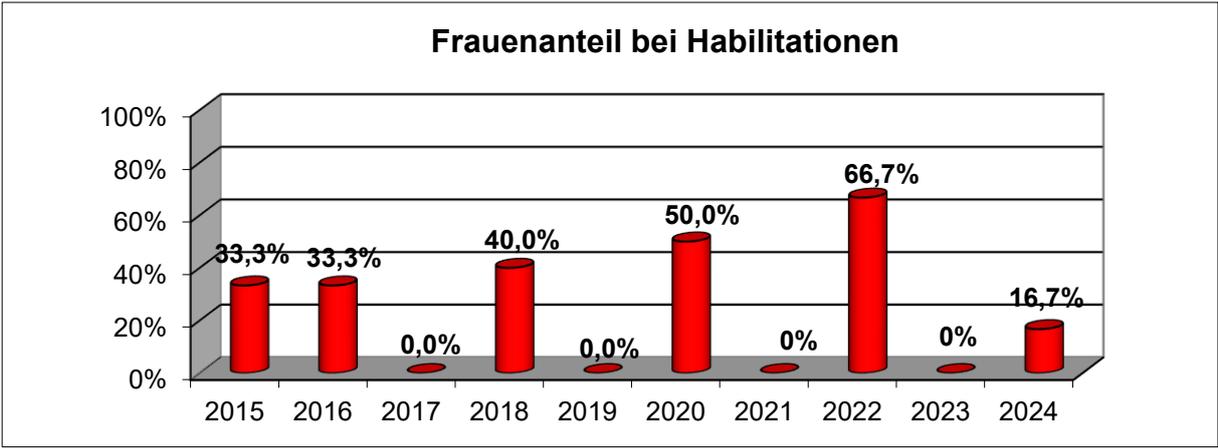
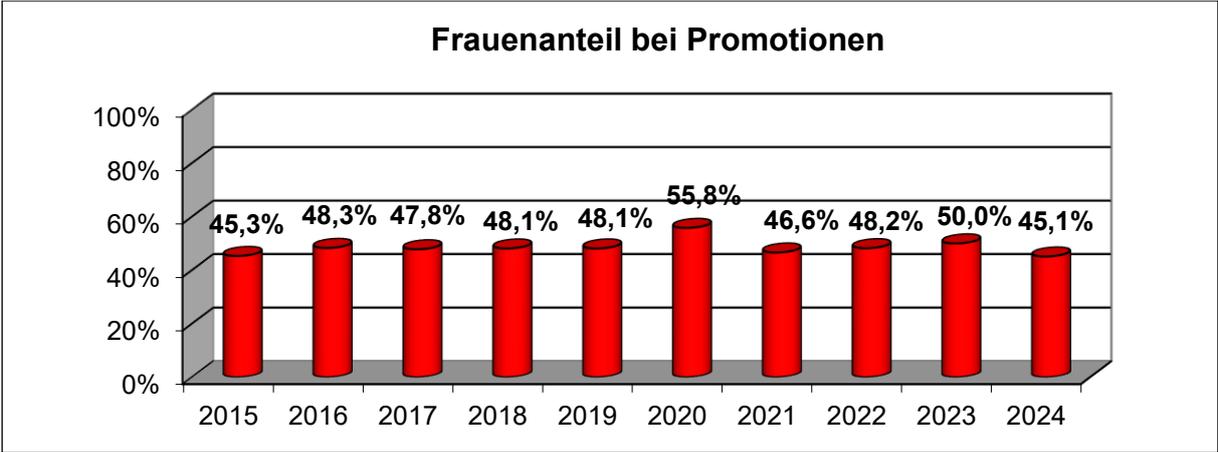
## **VIII. Anhang**

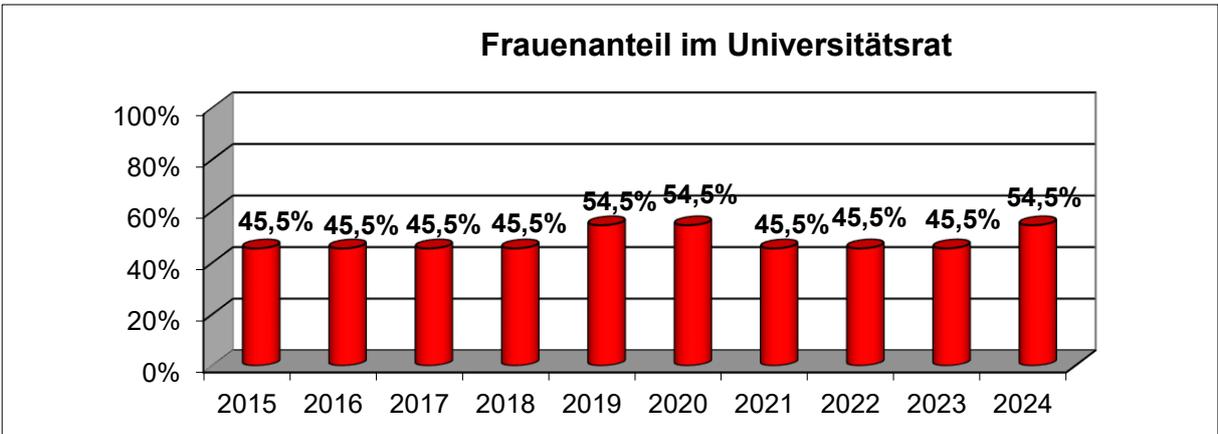
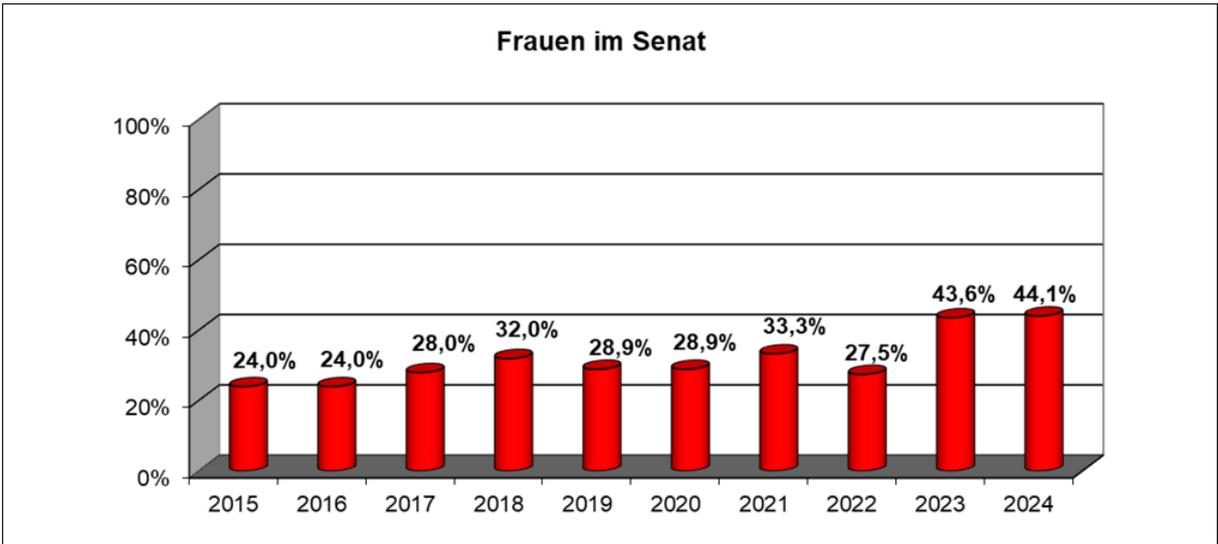
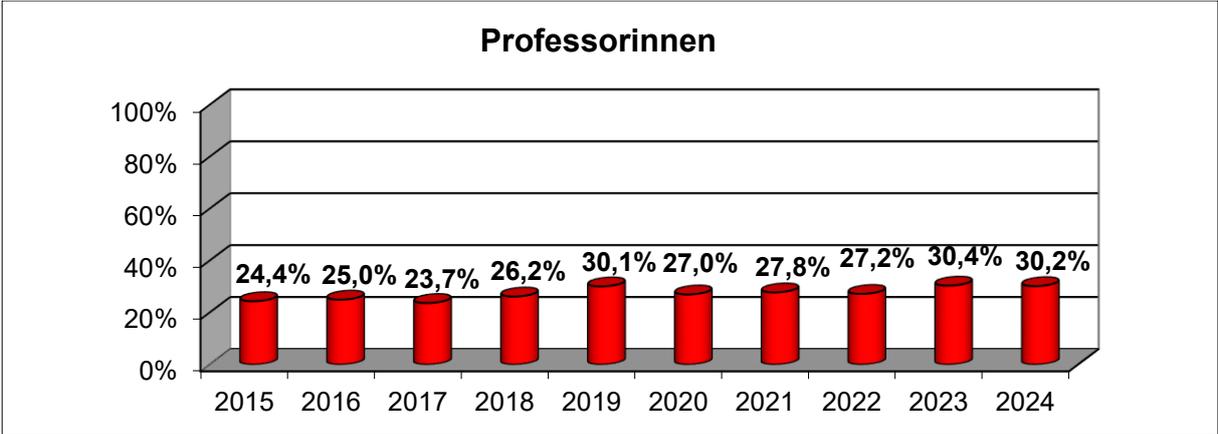
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten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

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

# Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2015 bis 2024, Stichtag: 1.1.2025

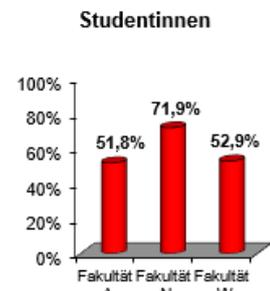






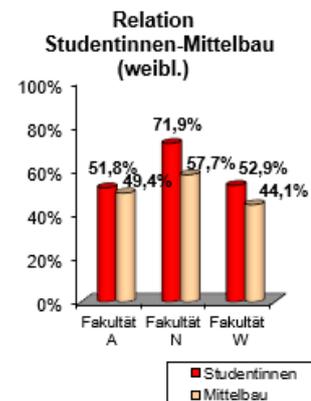
## 2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

| Studierende   |   |               |              |                          |             |   |               |              |
|---------------|---|---------------|--------------|--------------------------|-------------|---|---------------|--------------|
|               | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |               |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |             | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |               |              |
|               | Gesamt                                    | davon Frauen  |              | Gesamt                   | Frauen      | Gesamt                                    | davon Frauen  |              |
|               |   | absolut       | in %         |                          |             |   | absolut       | in %         |
| Fakultät A    | 1915,8                                    | 992,5         | 51,8%        | -70,9                    | -34,2       | 1986,7                                    | 1026,7        | 51,7%        |
| Fakultät N    | 2059,8                                    | 1481,5        | 71,9%        | 140,1                    | 79,8        | 1919,7                                    | 1401,7        | 73,0%        |
| Fakultät W    | 4674,3                                    | 2472,0        | 52,9%        | 70,6                     | 41,3        | 4603,7                                    | 2430,7        | 52,8%        |
| <b>Gesamt</b> | <b>8649,9</b>                             | <b>4946,0</b> | <b>57,2%</b> | <b>139,8</b>             | <b>86,9</b> | <b>8510,1</b>                             | <b>4859,1</b> | <b>57,1%</b> |



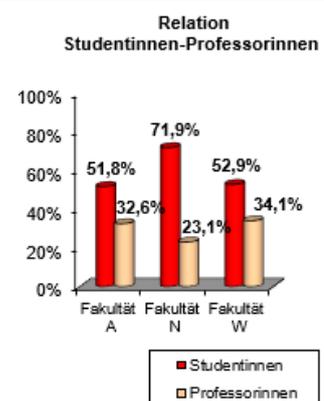
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Mittelbau                 |   |              |              |                          |           |   |              |              |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|-----------|---|--------------|--------------|
|                           | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |           | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                           | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | Frauen    | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                           |   | absolut      | in %         |                          |           |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A                | 318                                       | 157          | 49,4%        | -22                      | -5        | 340                                       | 162          | 47,6%        |
| Fakultät N                | 246                                       | 142          | 57,7%        | 12                       | 5         | 234                                       | 137          | 58,5%        |
| Fakultät W                | 161                                       | 71           | 44,1%        | -5                       | -8        | 166                                       | 79           | 47,6%        |
| Sonstige<br>Einrichtungen | 122                                       | 61           | 50,0%        | -8                       | -1        | 130                                       | 62           | 47,7%        |
| <b>Gesamt</b>             | <b>847</b>                                | <b>431</b>   | <b>50,9%</b> | <b>-23</b>               | <b>-9</b> | <b>870</b>                                | <b>440</b>   | <b>50,6%</b> |



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

| Professor:innen           |   |              |              |                          |          |   |              |              |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|----------|---|--------------|--------------|
|                           | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |          | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                           | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | Frauen   | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                           |   | absolut      | in %         |                          |          |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A                | 46  | 15           | 32,6%        | 0                        | 1        | 46  | 14           | 30,4%        |
| Fakultät N                | 39  | 9            | 23,1%        | 4                        | 0        | 35  | 9            | 25,7%        |
| Fakultät W                | 44  | 15           | 34,1%        | 0                        | 0        | 44  | 15           | 34,1%        |
| sonstige<br>Einrichtungen |   |              |              |                          |          |   |              |              |
| <b>Gesamt</b>             | <b>129</b>                                | <b>39</b>    | <b>30,2%</b> | <b>4</b>                 | <b>1</b> | <b>125</b>                                | <b>38</b>    | <b>30,4%</b> |

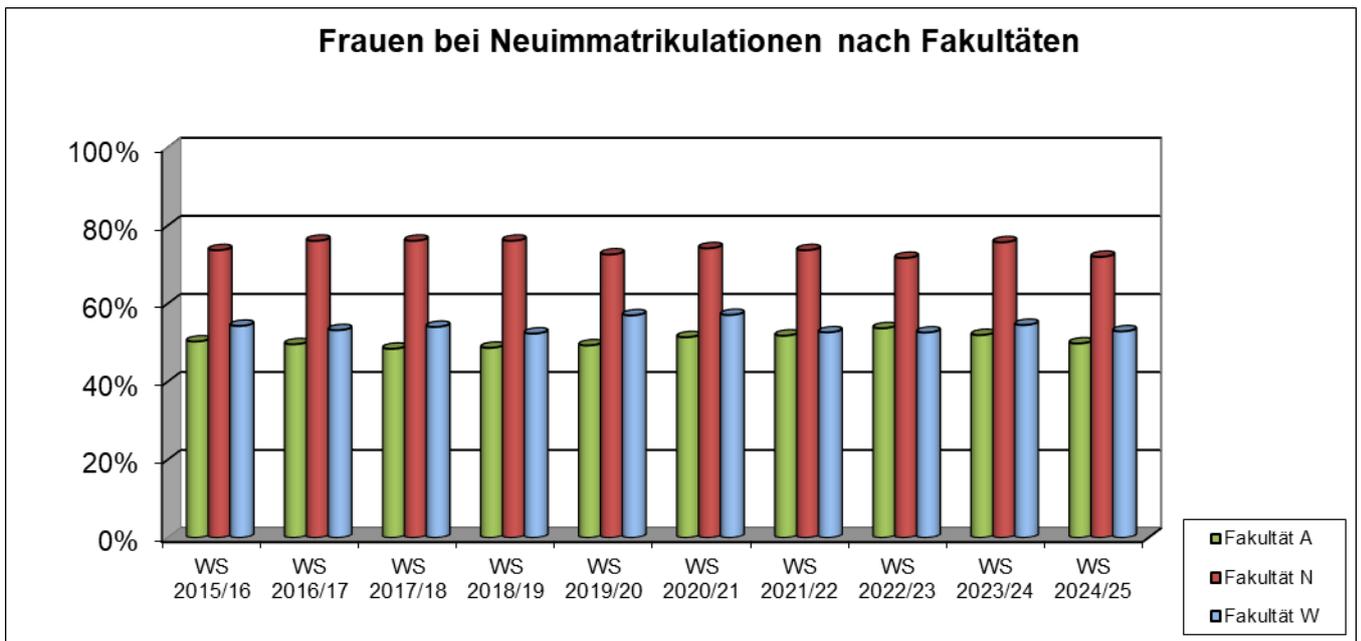


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

### 3. Neuimmatrikulationen

| Neuimmatrikulationen |                         |              |              |                       |              |                         |               |              |
|----------------------|-------------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|-------------------------|---------------|--------------|
|                      | Studienjahr 2024 / 2025 |              |              | Vergleich zum Vorjahr |              | Studienjahr 2023 / 2024 |               |              |
|                      | Gesamt                  | davon Frauen |              | Gesamt                | davon Frauen | Gesamt                  | davon Frauen  |              |
|                      |                         | absolut      | in %         |                       |              |                         | absolut       | in %         |
| <b>Fakultät A</b>    | 613,5                   | 305,5        | 49,8%        | 43,3                  | 9,3          | 570,2                   | 296,2         | 51,9%        |
| <b>Fakultät N</b>    | 627,5                   | 451,5        | 72,0%        | 75,3                  | 33,3         | 552,2                   | 418,2         | 75,7%        |
| <b>Fakultät W</b>    | 1521                    | 804          | 52,9%        | 27,3                  | -10,7        | 1493,7                  | 814,7         | 54,5%        |
| <b>Gesamt</b>        | <b>2762</b>             | <b>1561</b>  | <b>56,5%</b> | <b>145,9</b>          | <b>31,9</b>  | <b>2616,1</b>           | <b>1529,1</b> | <b>58,4%</b> |

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

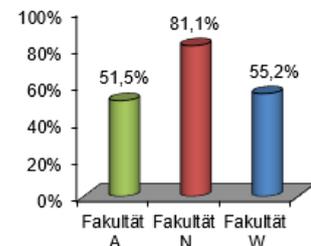


## 4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 14.02.2025

| Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2023/2024 |                              |              |              |                          |              |                              |               |              |
|--|------------------------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|------------------------------|---------------|--------------|
|  | Absolvent:innen<br>2023/2024 |              |              | Vergleich zum<br>Vorjahr |              | Absolvent:innen<br>2022/2023 |               |              |
|  | Gesamt                       | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                       | davon Frauen  |              |
|  |                              | absolut      | in %         |                          | absolut      |                              | absolut       | in %         |
| Fakultät A                                       | 409                          | 210,5        | 51,5%        | -27,8                    | -21,3        | 436,8                        | 231,8         | 53,1%        |
| Fakultät N                                       | 409                          | 331,5        | 81,1%        | 28,2                     | 28,7         | 380,8                        | 302,8         | 79,5%        |
| Fakultät W                                       | 909                          | 502          | 55,2%        | -29,3                    | -70,3        | 938,3                        | 572,3         | 61,0%        |
| <b>Gesamt</b>                                    | <b>1727</b>                  | <b>1044</b>  | <b>60,5%</b> | <b>-28,9</b>             | <b>-62,9</b> | <b>1755,9</b>                | <b>1106,9</b> | <b>63,0%</b> |

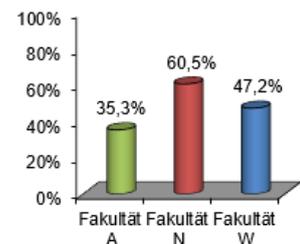
Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten



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

| Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2023/2024 |            |              |              |                          |              |            |              |              |
|---|------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
|   | 2023/2024  |              |              | Vergleich zum<br>Vorjahr |              | 2022/2023  |              |              |
|   | Gesamt     | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt     | davon Frauen |              |
|   |            | absolut      | in %         |                          | absolut      |            | absolut      | in %         |
| Fakultät A<br>Dr. sc. agr.                        | 68         | 24           | 35,3%        | 1                        | -12          | 67         | 36           | 53,7%        |
| Fakultät N<br>Dr. rer. nat.                       | 38         | 23           | 60,5%        | -1                       | 2            | 39         | 21           | 53,8%        |
| Fakultät W<br>Dr. oec. u.<br>Dr. rer. soc.        | 36         | 17           | 47,2%        | 6                        | 6            | 30         | 11           | 36,7%        |
| <b>Gesamt</b>                                     | <b>142</b> | <b>64</b>    | <b>45,1%</b> | <b>6</b>                 | <b>-4</b>    | <b>136</b> | <b>68</b>    | <b>50,0%</b> |

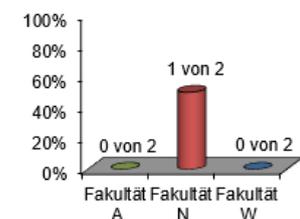
Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten



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

| Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2024 |                        |              |              |                          |              |                        |              |           |
|--|------------------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|------------------------|--------------|-----------|
|  | Habilitationen<br>2024 |              |              | Vergleich zum<br>Vorjahr |              | Habilitationen<br>2023 |              |           |
|  | Gesamt                 | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                 | davon Frauen |           |
|  |                        | absolut      | in %         |                          | absolut      |                        | absolut      | in %      |
| Fakultät A   | 2                      | 0            | 0%           | 1                        | 0            | 1                      | 0            | 0%        |
| Fakultät N   | 2                      | 1            | 50,0%        | 0                        | 1            | 2                      | 0            | 0%        |
| Fakultät W   | 2                      | 0            | 0%           | 2                        | 0            | 0                      | 0            | 0%        |
| <b>Gesamt</b>                                      | <b>6</b>               | <b>1</b>     | <b>16,7%</b> | <b>3</b>                 | <b>1</b>     | <b>3</b>               | <b>0</b>     | <b>0%</b> |

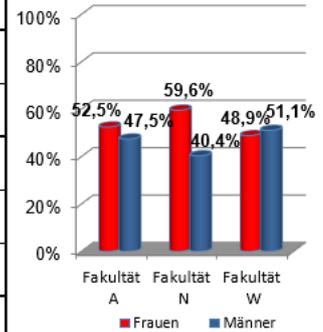
Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen



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

## Laufende Promotionen

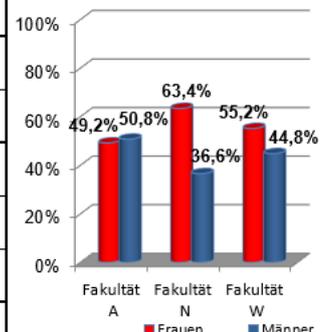
| Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2024 |                |              |              |                       |                      |                |              |              |
|--|----------------|--------------|--------------|-----------------------|----------------------|----------------|--------------|--------------|
|  | bis 31.12.2024 |              |              | Vergleich zum Vorjahr |                      | bis 31.12.2023 |              |              |
|  | Gesamt         | davon Frauen |              | Gesamt                | davon Frauen absolut | Gesamt         | davon Frauen |              |
|  |                | absolut      | in %         |                       |                      |                | absolut      | in %         |
| Fakultät A                                   | 354            | 186          | 52,5%        | 10                    | 7                    | 344            | 179          | 52,0%        |
| Fakultät N                                   | 218            | 130          | 59,6%        | 14                    | 12                   | 204            | 118          | 57,8%        |
| Fakultät W                                   | 182            | 89           | 48,9%        | -17                   | -5                   | 199            | 94           | 47,2%        |
| <b>Gesamt</b>                                | <b>754</b>     | <b>405</b>   | <b>53,7%</b> | <b>7</b>              | <b>14</b>            | <b>747</b>     | <b>391</b>   | <b>52,3%</b> |



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

## Annahme als Doktorand:in 2024

| Annahme als Doktorand:in 2024 |                         |              |              |                       |                      |                         |              |              |
|-------------------------------|-------------------------|--------------|--------------|-----------------------|----------------------|-------------------------|--------------|--------------|
|                               | 1. 1. 2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich zum Vorjahr |                      | 1. 1. 2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                               | Gesamt                  | davon Frauen |              | Gesamt                | davon Frauen absolut | Gesamt                  | davon Frauen |              |
|                               |                         | absolut      | in %         |                       |                      |                         | absolut      | in %         |
| Fakultät A                    | 65                      | 32           | 49,2%        | 9                     | 1                    | 56                      | 31           | 55,4%        |
| Fakultät N                    | 41                      | 26           | 63,4%        | 7                     | 8                    | 34                      | 18           | 52,9%        |
| Fakultät W                    | 29                      | 16           | 55,2%        | -1                    | 4                    | 30                      | 12           | 40,0%        |
| <b>Gesamt</b>                 | <b>135</b>              | <b>74</b>    | <b>54,8%</b> | <b>15</b>             | <b>13</b>            | <b>120</b>              | <b>61</b>    | <b>50,8%</b> |



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

## 5. Stipendien

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

## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

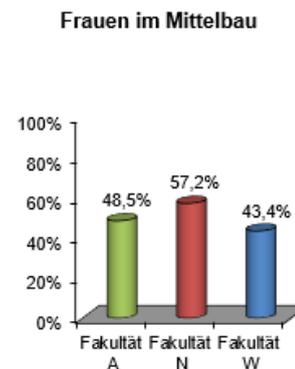
Stichtag: 1.1.2025

| Professuren   |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|---------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|               | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|               | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|               |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A    | 46  | 15           | 32,6%        | 0                        | 1            | 46  | 14           | 30,4%        |
| Fakultät N    | 39  | 9            | 23,1%        | 4                        | 0            | 35  | 9            | 25,7%        |
| Fakultät W    | 44  | 15           | 34,1%        | 0                        | 0            | 44  | 15           | 34,1%        |
| <b>Gesamt</b> | <b>129</b>                                | <b>39</b>    | <b>30,2%</b> | <b>4</b>                 | <b>1</b>     | <b>125</b>                                | <b>38</b>    | <b>30,4%</b> |



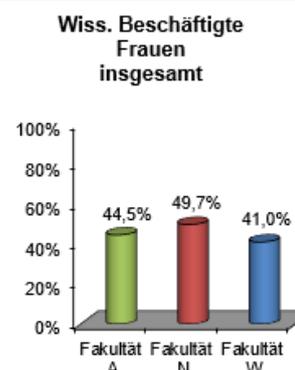
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Mittelbau                 |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|---------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                           | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                           | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                           |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A                | 136                                       | 66           | 48,5%        | 6                        | 0            | 130                                       | 66           | 50,8%        |
| Fakultät N                | 138                                       | 79           | 57,2%        | 15                       | 8            | 123                                       | 71           | 57,7%        |
| Fakultät W                | 122                                       | 53           | 43,4%        | 9                        | 0            | 113                                       | 53           | 46,9%        |
| sonstige<br>Einrichtungen | 70  | 37           | 52,9%        | -3                       | 0            | 73  | 37           | 50,7%        |
| <b>Gesamt</b>             | <b>466</b>                                | <b>235</b>   | <b>50,4%</b> | <b>27</b>                | <b>8</b>     | <b>439</b>                                | <b>227</b>   | <b>51,7%</b> |



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

| Wiss. Beschäftigte insgesamt |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                              | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                              |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A                   | 182                                       | 81           | 44,5%        | 6                        | 1            | 176                                       | 80           | 45,5%        |
| Fakultät N                   | 177                                       | 88           | 49,7%        | 19                       | 8            | 158                                       | 80           | 50,6%        |
| Fakultät W                   | 166                                       | 68           | 41,0%        | 9                        | 0            | 157                                       | 68           | 43,3%        |
| sonstige<br>Einrichtungen    | 70  | 37           | 52,9%        | -3                       | 0            | 73  | 37           | 50,7%        |
| <b>Gesamt</b>                | <b>595</b>                                | <b>274</b>   | <b>46,1%</b> | <b>31</b>                | <b>9</b>     | <b>564</b>                                | <b>265</b>   | <b>47,0%</b> |



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

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

Stichtag: 1.1.2025

| Professuren            |   |              |           |                          |              |   |              |           |
|------------------------|---|--------------|-----------|--------------------------|--------------|---|--------------|-----------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |           | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |           |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |           | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |           |
|                        |   | absolut      | in %      |                          |              |   | absolut      | in %      |
| Fakultät A             | 0   | 0            | 0%        | 0                        | 0            | 0   | 0            | 0%        |
| Fakultät N             | 0   | 0            | 0%        | 0                        | 0            | 0   | 0            | 0%        |
| Fakultät W             | 0   | 0            | 0%        | 0                        | 0            | 0   | 0            | 0%        |
| Sonstige Einrichtungen | 0   | 0            | 0%        | 0                        | 0            | 0   | 0            | 0%        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>0</b>                                  | <b>0</b>     | <b>0%</b> | <b>0</b>                 | <b>0</b>     | <b>0</b>                                  | <b>0</b>     | <b>0%</b> |

**Professorinnen**

| Fakultät | keine |
|----------|-------|
| A        | 0%    |
| N        | 0%    |
| W        | 0%    |

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

| Mittelbau              |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                        |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A             | 182                                       | 91           | 50,0%        | -28                      | -5           | 210                                       | 96           | 45,7%        |
| Fakultät N             | 108                                       | 63           | 58,3%        | -3                       | -3           | 111                                       | 66           | 59,5%        |
| Fakultät W             | 39  | 18           | 46,2%        | -14                      | -8           | 53  | 26           | 49,1%        |
| sonstige Einrichtungen | 52  | 24           | 46,2%        | -5                       | -1           | 57  | 25           | 43,9%        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>381</b>                                | <b>196</b>   | <b>51,4%</b> | <b>-50</b>               | <b>-17</b>   | <b>431</b>                                | <b>213</b>   | <b>49,4%</b> |

**Frauen im Mittelbau**

| Fakultät | in %  |
|----------|-------|
| A        | 50,0% |
| N        | 58,3% |
| W        | 46,2% |

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

| Wiss. Beschäftigte insgesamt |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                              | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                              |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A                   | 182                                       | 91           | 50,0%        | -28                      | -5           | 210                                       | 96           | 45,7%        |
| Fakultät N                   | 108                                       | 63           | 58,3%        | -3                       | -3           | 111                                       | 66           | 59,5%        |
| Fakultät W                   | 39  | 18           | 46,2%        | -14                      | -8           | 53  | 26           | 49,1%        |
| sonstige Einrichtungen       | 52  | 24           | 46,2%        | -5                       | -1           | 57  | 25           | 43,9%        |
| <b>Gesamt</b>                | <b>381</b>                                | <b>196</b>   | <b>51,4%</b> | <b>-50</b>               | <b>-17</b>   | <b>431</b>                                | <b>213</b>   | <b>49,4%</b> |

**Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt**

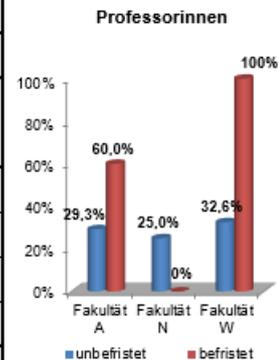
| Fakultät | in %  |
|----------|-------|
| A        | 50,0% |
| N        | 58,3% |
| W        | 46,2% |

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

## 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

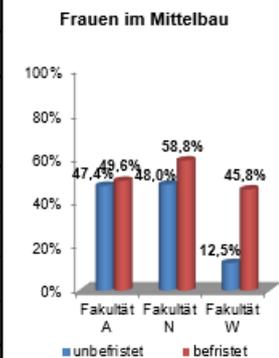
Stichtag: 1.1.2025

| Professuren               |   |              |                          |          |   |          |                          |              |           |           |
|---------------------------|---|--------------|--------------------------|----------|---|----------|--------------------------|--------------|-----------|-----------|
|                           | unbefristet                               |              |                          |          | befristet                                 |          |                          |              |           |           |
|                           | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |          | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |          | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |           |           |
|                           | Gesamt                                    | davon Frauen |                          | Gesamt   | davon Frauen                              | Gesamt   | davon Frauen             |              |           |           |
| absolut                   |   | in %         | absolut                  |          |   |          | in %                     |              |           |           |
| Fakultät A                | 41  | 12           | 29,3%                    | 2        | 1   | 5        | 3                        | 60,0%        | -2        | 0         |
| Fakultät N                | 36  | 9            | 25,0%                    | 3        | 0   | 3        | 0                        | 0%           | 1         | 0         |
| Fakultät W                | 43  | 14           | 32,6%                    | 1        | 1   | 1        | 1                        | 100%         | -1        | -1        |
| sonstige<br>Einrichtungen | 0   | 0            | 0%                       | 0        | 0   | 0        | 0                        | 0%           | 0         | 0         |
| <b>Gesamt</b>             | <b>120</b>                                | <b>35</b>    | <b>29,2%</b>             | <b>6</b> | <b>2</b>                                  | <b>9</b> | <b>4</b>                 | <b>44,4%</b> | <b>-2</b> | <b>-1</b> |



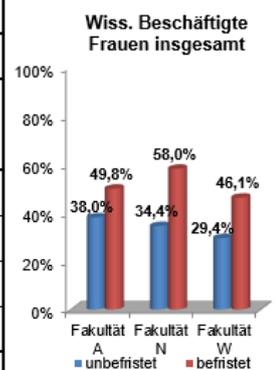
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Mittelbau                 |   |              |                          |          |   |            |                          |              |            |            |
|---------------------------|---|--------------|--------------------------|----------|---|------------|--------------------------|--------------|------------|------------|
|                           | unbefristet                               |              |                          |          | befristet                                 |            |                          |              |            |            |
|                           | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |          | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |            | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |            |            |
|                           | Gesamt                                    | davon Frauen |                          | Gesamt   | davon Frauen                              | Gesamt     | davon Frauen             |              |            |            |
| absolut                   |   | in %         | absolut                  |          |   |            | in %                     |              |            |            |
| Fakultät A                | 38  | 18           | 47,4%                    | 2        | 3   | 280        | 139                      | 49,6%        | -24        | -8         |
| Fakultät N                | 25  | 12           | 48,0%                    | -2       | 0   | 221        | 130                      | 58,8%        | 14         | 5          |
| Fakultät W                | 8   | 1            | 12,5%                    | 0        | 0   | 153        | 70                       | 45,8%        | -5         | -8         |
| sonstige<br>Einrichtungen | 55  | 27           | 49,1%                    | 0        | 1   | 67         | 34                       | 50,7%        | -8         | -2         |
| <b>Gesamt</b>             | <b>126</b>                                | <b>58</b>    | <b>46,0%</b>             | <b>0</b> | <b>4</b>                                  | <b>721</b> | <b>373</b>               | <b>51,7%</b> | <b>-23</b> | <b>-13</b> |



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

| Wiss. Beschäftigte insgesamt |   |              |                          |          |   |            |                          |              |            |            |
|------------------------------|---|--------------|--------------------------|----------|---|------------|--------------------------|--------------|------------|------------|
|                              | unbefristet                               |              |                          |          | befristet                                 |            |                          |              |            |            |
|                              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |          | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |            | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |            |            |
|                              | Gesamt                                    | davon Frauen |                          | Gesamt   | davon Frauen                              | Gesamt     | davon Frauen             |              |            |            |
| absolut                      |   | in %         | absolut                  |          |   |            | in %                     |              |            |            |
| Fakultät A                   | 79  | 30           | 38,0%                    | 4        | 4   | 285        | 142                      | 49,8%        | -26        | -8         |
| Fakultät N                   | 61  | 21           | 34,4%                    | 1        | 0   | 224        | 130                      | 58,0%        | 15         | 5          |
| Fakultät W                   | 51  | 15           | 29,4%                    | 1        | 1   | 154        | 71                       | 46,1%        | -6         | -9         |
| sonstige<br>Einrichtungen    | 55  | 27           | 49,1%                    | 0        | 1   | 67         | 34                       | 50,7%        | -8         | -2         |
| <b>Gesamt</b>                | <b>246</b>                                | <b>93</b>    | <b>37,8%</b>             | <b>6</b> | <b>6</b>                                  | <b>730</b> | <b>377</b>               | <b>51,6%</b> | <b>-25</b> | <b>-14</b> |

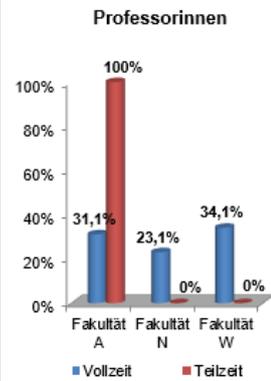


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

# 9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

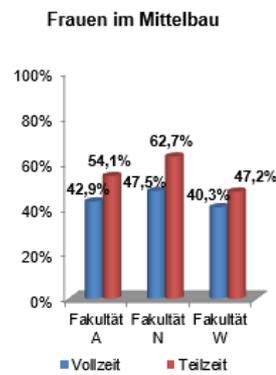
Stichtag: 1.1.2025

| Professuren            |   |              |              |                          |              |   |              |             |                          |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|-------------|--------------------------|--------------|
|                        | Vollzeit                                  |              |              |                          |              | Teilzeit                                  |              |             |                          |              |
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |             | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |             | Gesamt                   | davon Frauen |
| absolut                |   | in %         | absolut      |                          |              |   | in %         |             |                          |              |
| Fakultät A             | 45  | 14           | 31,1%        | 0                        | 1            | 1   | 1            | 100%        | 0                        | 0            |
| Fakultät N             | 39  | 9            | 23,1%        | 4                        | 0            | 0   | 0            |             | 0                        | 0            |
| Fakultät W             | 44  | 15           | 34,1%        | 0                        | 0            | 0   | 0            |             | 0                        | 0            |
| sonstige Einrichtungen |   |              |              |                          |              |   |              |             |                          |              |
| <b>Gesamt</b>          | <b>128</b>                                | <b>38</b>    | <b>29,7%</b> | <b>4</b>                 | <b>1</b>     | <b>1</b>                                  | <b>1</b>     | <b>100%</b> | <b>0</b>                 | <b>0</b>     |



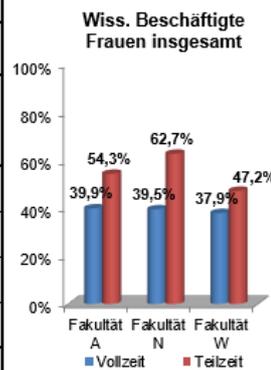
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Mittelbau              |   |              |              |                          |              |   |              |              |                          |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|
|                        | Vollzeit                                  |              |              |                          |              | Teilzeit                                  |              |              |                          |              |
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen |
| absolut                |   | in %         | absolut      |                          |              |   | in %         |              |                          |              |
| Fakultät A             | 133                                       | 57           | 42,9%        | -10                      | 8            | 185                                       | 100          | 54,1%        | -12                      | -13          |
| Fakultät N             | 80  | 38           | 47,5%        | 1                        | 4            | 166                                       | 104          | 62,7%        | 11                       | 1            |
| Fakultät W             | 72  | 29           | 40,3%        | -3                       | -7           | 89  | 42           | 47,2%        | -2                       | -1           |
| sonstige Einrichtungen | 62  | 21           | 33,9%        | 1                        | 2            | 60  | 40           | 66,7%        | -9                       | -3           |
| <b>Gesamt</b>          | <b>347</b>                                | <b>145</b>   | <b>41,8%</b> | <b>-11</b>               | <b>7</b>     | <b>500</b>                                | <b>286</b>   | <b>57,2%</b> | <b>-12</b>               | <b>-16</b>   |



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

| Wiss. Beschäftigte insgesamt |   |              |              |                          |              |   |              |              |                          |              |
|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|
|                              | Vollzeit                                  |              |              |                          |              | Teilzeit                                  |              |              |                          |              |
|                              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              |
|                              | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen |
| absolut                      |   | in %         | absolut      |                          |              |   | in %         |              |                          |              |
| Fakultät A                   | 178                                       | 71           | 39,9%        | -10                      | 9            | 186                                       | 101          | 54,3%        | -12                      | -13          |
| Fakultät N                   | 119                                       | 47           | 39,5%        | 5                        | 4            | 166                                       | 104          | 62,7%        | 11                       | 1            |
| Fakultät W                   | 116                                       | 44           | 37,9%        | -3                       | -7           | 89  | 42           | 47,2%        | -2                       | -1           |
| sonstige Einrichtungen       | 62  | 21           | 33,9%        | 1                        | 2            | 60  | 40           | 66,7%        | -9                       | -3           |
| <b>Gesamt</b>                | <b>475</b>                                | <b>183</b>   | <b>38,5%</b> | <b>-7</b>                | <b>8</b>     | <b>501</b>                                | <b>287</b>   | <b>57,3%</b> | <b>-12</b>               | <b>-16</b>   |

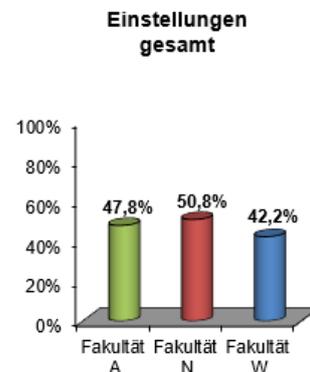


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## 10. Einstellungsverfahren gesamt

Zeitraum: 1.1.2024 - 31.12.2024

| Einstellungen gesamt<br>(Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel) |   |              |              |                          |                 |   |              |              |
|---|---|--------------|--------------|--------------------------|-----------------|---|--------------|--------------|
|   | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |                 | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|   | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon<br>Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|   |   | absolut      | in %         |                          |                 |   | absolut      | in %         |
| <b>Fakultät A</b>   | 69  | 33           | 47,8%        | 15                       | -3              | 54  | 36           | 66,7%        |
| <b>Fakultät N</b>   | 61  | 31           | 50,8%        | -26                      | -18             | 87  | 49           | 56,3%        |
| <b>Fakultät W</b>   | 45  | 19           | 42,2%        | 9                        | -4              | 36  | 23           | 63,9%        |
| <b>Sonstige</b>   | 29  | 17           | 58,6%        | 7                        | 8               | 22  | 9            | 40,9%        |
| <b>Gesamt</b>   | <b>204</b>                                | <b>100</b>   | <b>49,0%</b> | <b>5</b>                 | <b>-17</b>      | <b>199</b>                                | <b>117</b>   | <b>58,8%</b> |



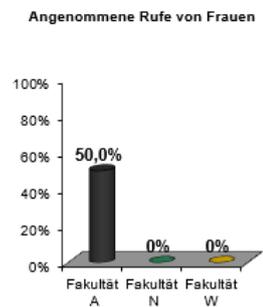
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

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

# 11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2024 - 31.12.2024

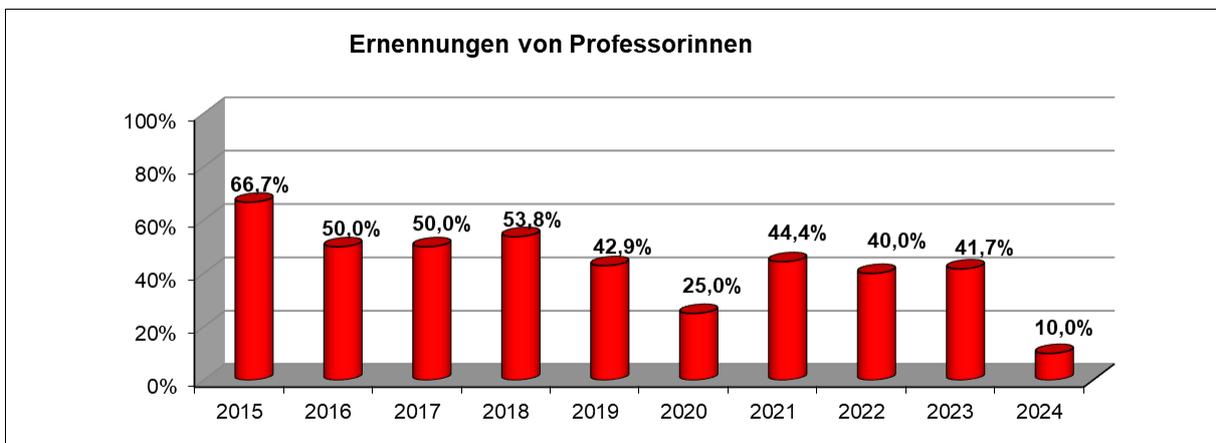
| Angenommene Rufe |           |              |              |                       |              |           |              |              |
|------------------|-----------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|-----------|--------------|--------------|
|                  | 2024      |              |              | Vergleich zum Vorjahr |              | 2023      |              |              |
|                  | Gesamt    | davon Frauen |              | Gesamt                | davon Frauen | Gesamt    | davon Frauen |              |
|                  |           | absolut      | in %         |                       | absolut      |           | absolut      | in %         |
| Fakultät A       | 2         | 1            | 50,0%        | -1                    | -1           | 3         | 2            | 66,7%        |
| Fakultät N       | 5         | 0            | 0%           | -3                    | -3           | 8         | 3            | 37,5%        |
| Fakultät W       | 3         | 0            | 0%           | 2                     | 0            | 1         | 0            | 0%           |
| <b>Gesamt</b>    | <b>10</b> | <b>1</b>     | <b>10,0%</b> | <b>-2</b>             | <b>-4</b>    | <b>12</b> | <b>5</b>     | <b>41,7%</b> |



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

| Fachgebiet    | Professur | Geschlecht der berufenen Person                    |          | Mitglieder der Berufungskommission |              | Bewerbungen |              | Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze |               |               | Anzahl der Vortragenden |              |           |
|---------------|-----------|--|----------|------------------------------------|--------------|-------------|--------------|---|---------------|---------------|-------------------------|--------------|-----------|
|               |           | männl.   | weibl.   | Gesamt                             | davon Frauen | Gesamt      | davon Frauen | Listenplatz 1                               | Listenplatz 2 | Listenplatz 3 | Gesamt                  | davon Frauen |           |
| Fakultät A    | Fg.: 420  | Ökonomisch-ökologische Politikmodellierung         | 1        |                                    | 10           | 5           | 1            | 0   | 0             | --            | --                      | 1            | 0         |
|               | Fg.: 460  | Gewebestoffwechsel bei Nutztieren Jun. Prof.       |          | 1                                  | 11           | 5           | 10           | 3   | 1             | --            | --                      | 2            | 1         |
| Fakultät N    | Fg.: 130  | Organische Chemie                                  | 1        |                                    | 12           | 7           | 22           | 3   | 0             | 0             | 0                       | 8            | 2         |
|               | Fg.: 130  | Anorganische Chemie                                | 1        |                                    | 10           | 6           | 30           | 6   | 0             | 0             | 1                       | 9            | 2         |
|               | Fg.: 170  | Lebensmittelchemie und Analytische Chemie          | 1        |                                    | 12           | 7           | 21           | 6   | 0             | 0             | --                      | 7            | 4         |
|               | Fg.: 190  | Funktionelle Ökophysiologie der Pflanzen Jun.Prof. | 1        |                                    | 12           | 7           | 30           | 9   | 0             | 1             | 1                       | 7            | 2         |
|               | Fg.: 190  | Biodiversitätsmonitoring                           | 1        |                                    | 14           | 7           | 36           | 17  | 0             | 0             | 1                       | 8            | 3         |
| Fakultät W    | Fg.: 520  | VWL, Insb. Information und Unsicherheit            | 1        |                                    | 13           | 7           | 72           | 10  | 0             | 0             | 0                       | 7            | 1         |
|               | Fg.: 560  | Wirtschafts- und Sozialethik                       | 1        |                                    | 13           | 7           | 42           | 11  | 0             | 1             | 1                       | 6            | 2         |
|               | Fg.: 580  | Wirtschaftsinformatik und Digitale Technologien    | 1        |                                    | 11           | 6           | 46           | 7   | 0             | 0             | 1                       | 6            | 1         |
| <b>Gesamt</b> |           |  | <b>9</b> | <b>1</b>                           | <b>118</b>   | <b>64</b>   | <b>310</b>   | <b>72</b>                                   | <b>1</b>      | <b>2</b>      | <b>5</b>                | <b>61</b>    | <b>18</b> |

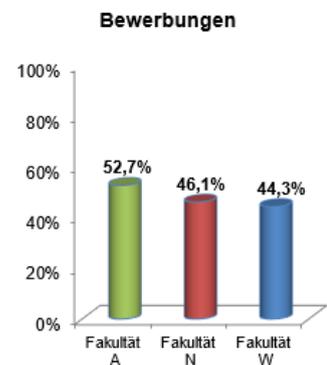
Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



# 12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

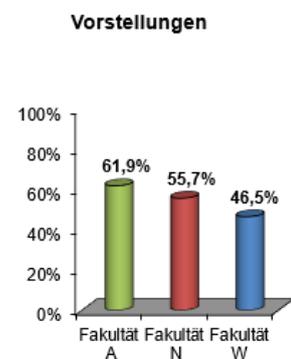
Zeitraum 1.1.2024 - 31.12.2024

| Bewerbungen            |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                        |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A             | 93  | 49           | 52,7%        | -273                     | -59          | 366                                       | 108          | 29,5%        |
| Fakultät N             | 167                                       | 77           | 46,1%        | -187                     | -67          | 354                                       | 144          | 40,7%        |
| Fakultät W             | 97  | 43           | 44,3%        | -63                      | -29          | 160                                       | 72           | 45,0%        |
| Sonstige Einrichtungen | 4   | 3            | 75,0%        | -18                      | -8           | 22  | 11           | 50%          |
| <b>Gesamt</b>          | <b>361</b>                                | <b>172</b>   | <b>47,6%</b> | <b>-541</b>              | <b>-163</b>  | <b>902</b>                                | <b>335</b>   | <b>37,1%</b> |



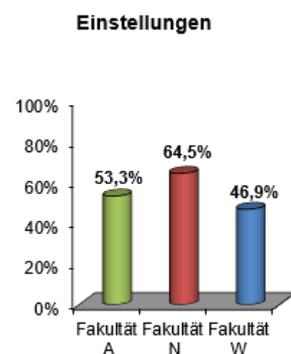
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Vorstellungen          |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                        |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A             | 42  | 26           | 61,9%        | 0                        | 10           | 42  | 16           | 38,1%        |
| Fakultät N             | 61  | 34           | 55,7%        | 4                        | -2           | 57  | 36           | 63,2%        |
| Fakultät W             | 43  | 20           | 46,5%        | 5                        | -3           | 38  | 23           | 60,5%        |
| Sonstige Einrichtungen | 4   | 3            | 75,0%        | -6                       | -3           | 10  | 6            | 60,0%        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>150</b>                                | <b>83</b>    | <b>55,3%</b> | <b>3</b>                 | <b>2</b>     | <b>147</b>                                | <b>81</b>    | <b>55,1%</b> |



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

| Einstellungen          |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                        |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A             | 30  | 16           | 53,3%        | 2                        | 0            | 28  | 16           | 57,1%        |
| Fakultät N             | 31  | 20           | 64,5%        | -9                       | -6           | 40  | 26           | 65,0%        |
| Fakultät W             | 32  | 15           | 46,9%        | 5                        | -3           | 27  | 18           | 66,7%        |
| Sonstige Einrichtungen | 3   | 3            | 100%         | -2                       | 0            | 5   | 3            | 60,0%        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>96</b>                                 | <b>54</b>    | <b>56,3%</b> | <b>-4</b>                | <b>-9</b>    | <b>100</b>                                | <b>63</b>    | <b>63,0%</b> |

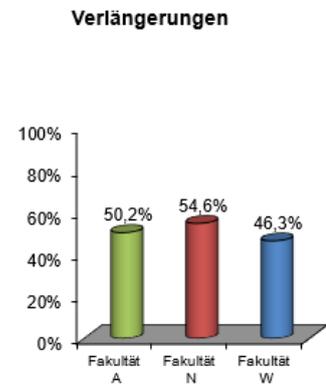


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

# 13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

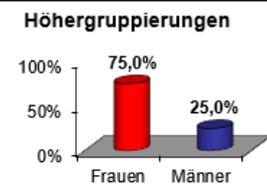
Zeitraum 1.1.2024 - 31.12.2024

| Verlängerungen         |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                        | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                        | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                        |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Fakultät A             | 201                                       | 101          | 50,2%        | -7                       | -2           | 208                                       | 103          | 49,5%        |
| Fakultät N             | 141                                       | 77           | 54,6%        | -6                       | -7           | 147                                       | 84           | 57,1%        |
| Fakultät W             | 108                                       | 50           | 46,3%        | 3                        | 11           | 105                                       | 39           | 37,1%        |
| Sonstige Einrichtungen | 68  | 34           | 50,0%        | 41                       | 19           | 27  | 15           | 55,6%        |
| <b>Gesamt</b>          | <b>518</b>                                | <b>262</b>   | <b>50,6%</b> | <b>31</b>                | <b>21</b>    | <b>487</b>                                | <b>241</b>   | <b>49,5%</b> |



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

| Höhergruppierungen*<br>(ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege) |   |              |              |                          |              |   |              |           |
|---|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|-----------|
|   | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |           |
|   | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |           |
|   |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %      |
| <b>Gesamt</b>   | <b>4</b>                                  | <b>3</b>     | <b>75,0%</b> | <b>3</b>                 | <b>3</b>     | <b>1</b>                                  | <b>0</b>     | <b>0%</b> |



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

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

# 14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

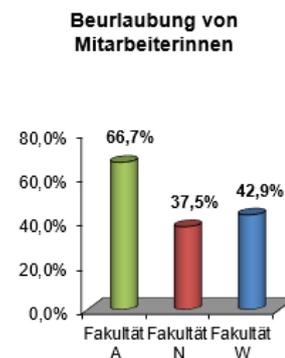
Zeitraum 1.1.2024 - 31.12.2024

| Reduzierungen* |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|----------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| <b>Gesamt</b>  | <b>49</b>                                 | <b>31</b>    | <b>63,3%</b> | <b>6</b>                 | <b>12</b>    | <b>43</b>                                 | <b>19</b>    | <b>44,2%</b> |



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

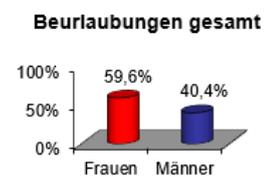
| Beurlaubungen von Mitarbeiter:innen |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|-------------------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                                     | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                                     | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                                     |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| <b>Fakultät A</b>                   | 6   | 4            | 66,7%        | 0                        | 3            | 6   | 1            | 16,7%        |
| <b>Fakultät N</b>                   | 8   | 3            | 37,5%        | 6                        | 2            | 2   | 1            | 50,0%        |
| <b>Fakultät W</b>                   | 7   | 3            | 42,9%        | 3                        | 1            | 4   | 2            | 50,0%        |
| <b>Sonstige Einrichtungen</b>       | 2   | 2            | 100%         | -2                       | 1            | 4   | 1            | 25,0%        |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>23</b>                                 | <b>12</b>    | <b>52,2%</b> | <b>7</b>                 | <b>7</b>     | <b>16</b>                                 | <b>5</b>     | <b>31,3%</b> |



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

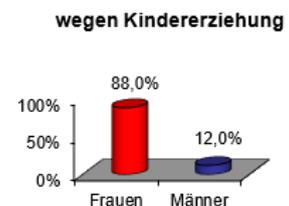
## Beurlaubungen bei Studierenden im WS 2024/25

| Beurlaubungen bei Studierenden gesamt |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|---------------------------------------|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|                                       | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|                                       | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|                                       |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| <b>Gesamt</b>                         | <b>342</b>                                | <b>204</b>   | <b>59,6%</b> | <b>51</b>                | <b>44</b>    | <b>291</b>                                | <b>160</b>   | <b>55,0%</b> |



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

| davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung |   |              |              |                          |              |   |              |              |
|--|---|--------------|--------------|--------------------------|--------------|---|--------------|--------------|
|  | Berichtszeitraum<br>1.1.2024 - 31.12.2024 |              |              | Vergleich<br>zum Vorjahr |              | Berichtszeitraum<br>1.1.2023 - 31.12.2023 |              |              |
|  | Gesamt                                    | davon Frauen |              | Gesamt                   | davon Frauen | Gesamt                                    | davon Frauen |              |
|  |   | absolut      | in %         |                          |              |   | absolut      | in %         |
| Schwangerschaft                                  | 2   | 2            | 100%         | 0                        | 0            | 2   | 2            | 100%         |
| Kindererziehung                                  | 25  | 22           | 88,0%        | -1                       | -3           | 26  | 25           | 96,2%        |
| <b>Gesamt</b>                                    | <b>27</b>                                 | <b>24</b>    | <b>88,9%</b> | <b>-1</b>                | <b>-3</b>    | <b>28</b>                                 | <b>27</b>    | <b>96,4%</b> |

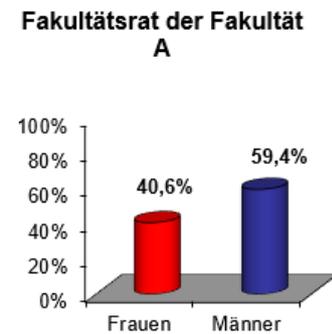


Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

## 15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 1.1.2025

| Fakultätsrat der Fakultät A |           |              |              |
|-----------------------------|-----------|--------------|--------------|
|                             | Gesamt    | davon Frauen |              |
|                             |           | absolut      | in %         |
| Fakultätsvorstand           | 4         | 1            | 25,0%        |
| Professor:innen             | 50        | 18           | 36,0%        |
| Wissenschaftl. Dienst       | 4         | 2            | 50,0%        |
| Studierende                 | 6         | 4            | 66,7%        |
| PhD                         | 2         | 2            | 100%         |
| Sonstige Angestellte/Beamte | 3         | 1            | 33,3%        |
| <b>Gesamt</b>               | <b>69</b> | <b>28</b>    | <b>40,6%</b> |



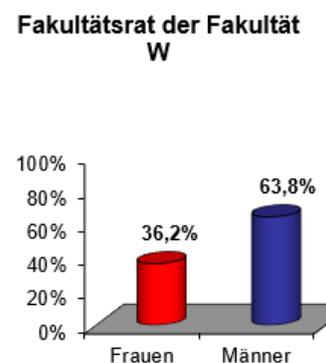
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

| Fakultätsrat der Fakultät N |           |              |              |
|-----------------------------|-----------|--------------|--------------|
|                             | Gesamt    | davon Frauen |              |
|                             |           | absolut      | in %         |
| Fakultätsvorstand           | 4         | 1            | 25,0%        |
| Professor:innen             | 37        | 9            | 24,3%        |
| Wissenschaftl. Dienst       | 4         | 3            | 75,0%        |
| Studierende                 | 6         | 4            | 66,7%        |
| PhD                         | 2         | 2            | 100%         |
| Sonstige Angestellte/Beamte | 3         | 2            | 66,7%        |
| <b>Gesamt</b>               | <b>56</b> | <b>21</b>    | <b>37,5%</b> |



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

| Fakultätsrat der Fakultät W |           |              |              |
|-----------------------------|-----------|--------------|--------------|
|                             | Gesamt    | davon Frauen |              |
|                             |           | absolut      | in %         |
| Fakultätsvorstand           | 4         | 0            | 0%           |
| Professor:innen             | 41        | 15           | 36,6%        |
| Wissenschaftl. Dienst       | 4         | 1            | 25,0%        |
| Studierende                 | 6         | 4            | 66,7%        |
| PhD                         | 2         | 1            | 50,0%        |
| Sonstige Angestellte/Beamte | 1         | 0            | 0%           |
| <b>Gesamt</b>               | <b>58</b> | <b>21</b>    | <b>36,2%</b> |



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

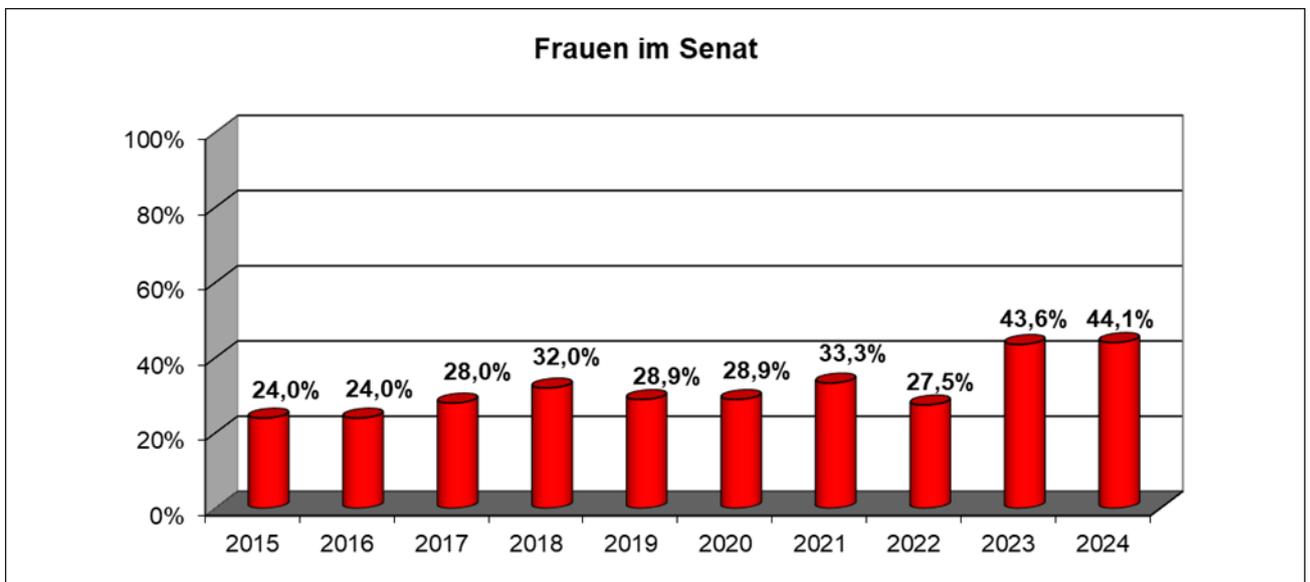
# Senat

Stand: 1.1.2025

| Mitglieder des Senats                     |           |              |              |
|---|-----------|--------------|--------------|
|   | Gesamt    | davon Frauen |              |
|   |           | absolut      | in %         |
| *Rektorat                                 | 1         | 1            | 100%         |
| Promovierendenvertretung                  | 3         | 3            | 100%         |
| Gleichstellungsbeauftragte                | 1         | 1            | 100%         |
| Wahlmitglieder der Professorenschaft      | 18        | 5            | 27,8%        |
| Vertreter der Studierenden                | 4         | 2            | 50,0%        |
| Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes | 4         | 1            | 25,0%        |
| Vertreter des Sonstigen Personals         | 3         | 2            | 66,7%        |
| <b>Gesamt</b>                             | <b>34</b> | <b>15</b>    | <b>44,1%</b> |

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

\*hier sind nur die beiden stimmberechtigten Rektoratsmitglieder aufgeführt, nicht die beratenden Prorektoren/-innen



# Universitätsrat

Stand: 1.1.2025

| Mitglieder des Senats                     |           |              |              |
|---|-----------|--------------|--------------|
|   | Gesamt    | davon Frauen |              |
|   |           | absolut      | in %         |
| *Rektorat                                 | 1         | 1            | 100%         |
| Promovierendenvertretung                  | 3         | 3            | 100%         |
| Gleichstellungsbeauftragte                | 1         | 1            | 100%         |
| Wahlmitglieder der Professorenenschaft    | 18        | 5            | 27,8%        |
| Vertreter der Studierenden                | 4         | 2            | 50,0%        |
| Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes | 4         | 1            | 25,0%        |
| Vertreter des Sonstigen Personals         | 3         | 2            | 66,7%        |
| <b>Gesamt</b>                             | <b>34</b> | <b>15</b>    | <b>44,1%</b> |

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

\*hier sind nur die beiden stimmberechtigten Rektorsratsmitglieder aufgeführt, nicht die beratenden Prorektoren/-innen

