



GENDERKONZEPT
der
UNIVERSITÄT HOHENHEIM

GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Februar 2017

I. Präambel

Die Universität Hohenheim verwirklicht seit Jahren eine engagierte Gleichstellungspolitik, die auf der erfolgreichen Zusammenarbeit der Universitätsleitung mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, den Gremien, den Fakultäten und den wissenschaftsunterstützenden Bereichen beruht. Die in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten entwickelten Strategien und implementierten Maßnahmen führten zu strukturellen Veränderungen sowohl in der Universitätskultur, Personalpolitik, Forschung, Lehre und Studium sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Universität Hohenheim war die erste Universität in Baden-Württemberg, die im Jahr 2004 das Audit der „familienfreundlichen Universität“ erhielt und wurde seitdem dreimal re-auditiert. Sie gehört zu den Gründungsuniversitäten der Initiative „Familie in der Hochschule“ und wurde zum ersten Mal im Jahr 2015 im bundesweiten Ranking nach Gleichstellungsaspekten vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) in der Spitzengruppe geführt. Auch im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder war die Universität Hohenheim aufgrund des damals eingereichten Genderkonzeptes erfolgreich und ist damit in der Lage, zusätzliche Mittel in innovative Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren, die die bereits vorher erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiter forcieren.

Als Leitlinien für die Gleichstellungspolitik formuliert die Universität Hohenheim folgende Grundsätze:

- Die Universität Hohenheim fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der universitären Aufgaben: in Forschung und Lehre, in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses aller Qualifikationsstufen und in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen.
- Die Universität Hohenheim will im internationalen Wettbewerb der Universitäten exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gewinnen, mit dem Ziel, die Qualität der Forschung und Lehre weiter zu befördern sowie Innovationspotenziale bestmöglich zu erschließen. Nur durch die Steigerung der kulturellen Vielfalt kann die Zukunftsfähigkeit der Universität gesichert werden.
- Die Universität Hohenheim unterstützt mit ihrer Gleichstellungspolitik die Entwicklung eines Diversity-Konzeptes, um die Potenziale und Talente aller Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität bestmöglich fördern zu können. Gleichstellungspolitik und Diversity-Konzept sind so angelegt, dass sie die wissenschaftliche Qualität erhöhen und gleichzeitig einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit leisten.

Die Umsetzung dieser Grundsätze beruht auf der Überzeugung, dass Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Berücksichtigung von Diversity-Grundsätzen eine Querschnittsaufgabe aller universitären Bereiche ist.

Diesen Grundsätzen folgend formuliert die Universität Hohenheim folgende Ziele:

- Parität von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen, zur Vermeidung geschlechterspezifischer Nachteile.
- Etablierung guter bis exzellenter Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität, zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Universität sowie Beförderung der Internationalisierung.

Das Gleichstellungskonzept wird kontinuierlich mit den Zukunftsvisionen der Universität Hohenheim, die im Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) formuliert werden, weiterentwickelt und ist damit auch integraler Bestandteil der Umsetzungsstrategie. Strukturelle und individuelle Maßnahmen bilden ein flexibles Netzwerk, das den verschiedenen Profilierungsstrategien der Universität zur Verfügung steht und über ständige Kommunikations- und Rückkopplungsmechanismen auf Qualität und Quantität hin überprüft werden kann. Die Beteiligung an Bundes- und Landesprogrammen ermöglicht, innovative Maßnahmen zu entwickeln und nachhaltig an der Universität Hohenheim zu implementieren, sodass die Entwicklungsziele der Universität, die im SEP formuliert werden, erreicht werden können. Zur Realisierung dieser Ziele werden folgende universitätsweite Maßnahmen entwickelt:

- Erarbeitung eines Diversity-Konzeptes (unter Berücksichtigung des Genderkonzeptes).
- Erarbeitung und Implementierung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen, die über Bund- und Länderprogramme finanziert werden können, und in die Gleichstellungspolitik eingebettet werden.
- Gleichstellungs- und Diversity-Indikatoren werden systematisch erhoben und sind Bestandteil des Qualitätsmanagements.
- Eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik unterstützt die weltweite Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen.
- Erarbeitung von Lehrangeboten, die die Einbindung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in Studium und Lehre – zur Bildung von *Awareness* – ermöglichen.

Die formulierten Hauptmaßnahmen werden in den verschiedenen Bereichen der Universität durch strukturelle und individuelle Maßnahmen flankiert und wirken auf diese Weise nachhaltig in die Universität hinein.

II. Verankerung der Gleichstellung in der Struktur der Universität

Die Gleichstellungspolitik wird durch die Zusammenarbeit vieler Akteurinnen und Akteure universitätsweit bestimmt und umgesetzt. An der Universität Hohenheim ist die Rektorin oder der Rektor für das Thema Gleichstellung zuständig. Eine von dem Senat eingesetzte Gleichstellungskommission berät und unterstützt die zentrale Universitätsgleichstellungsbeauftragte. Die Gleichstellungskommission besteht aus jeweils zwei Beauftragten der Fakultäten, zwei Studierenden sowie der Gleichstellungsreferentin und der Beauftragten für Chancengleichheit, in beratender Funktion. Sowohl die Universitätsgleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin, als auch die Gleichstellungskommission beraten das Rektorat bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und sind in der Grundordnung der Universität Hohenheim verankert. Die Rektorin oder der Rektor und die Universitätsgleichstellungsbeauftragte berichten dem Senat und dem Universitätsrat einmal jährlich über den Stand und die Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen, die in dem Gleichstellungsplan der Universität formuliert worden sind. Der Gleichstellungsplan ist Bestandteil des SEP, in dem die Universität ihre Ziele und Visionen, aber auch ihre Zeitvorgaben festlegt.

Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und übernimmt verschiedene Servicefunktionen. Gemäß Landeshochschulgesetz (LHG) und Hochschulstatistikgesetz (HStatG) werden statistische Daten gleichstellungsrelevant erhoben. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro arbeiten bei der Erhebung dieser Kenndaten mit den Bereichen Qualitätsmanagement sowie Berichtswesen und Controlling der Universität Hohenheim eng zusammen. Auch wird der Austausch mit dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung kontinuierlich intensiviert. Das Gleichstellungsbüro unterstützt zudem den Bereich Forschungsförderung, die drei Forschungszentren der Universität sowie die Core Facility im Zuge der Beantragung von Forschungsprojekten, um die Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen bei der Antragstellung bestmöglich zu gewährleisten.

III. Aufbau der Universität Hohenheim in Zahlen

An der Universität Hohenheim waren im Wintersemester 2015/2016 insgesamt 9.759 Studierende, davon 5.548 Frauen immatrikuliert. 1.351 Studierende sind internationaler Herkunft. Das Personal der Universität Hohenheim umfasst insgesamt 2.041 Personen und verteilt sich wie folgt (Stand 1. Januar 2016): wissenschaftliches Personal 941, davon 123 Professorinnen und Professoren sowie 818 wissenschaftlich Beschäftigte und 1.100 Personen im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Im jährlichen Bericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten wird anhand statistischer Daten sowohl der aktuelle

Stand als auch vergleichend die Entwicklung der Präsenz von Frauen im Qualifikationsverlauf an der Universität ausgewertet und dargestellt.

Die Universität Hohenheim ist durch ihre Studiengänge und ihre Profilverfahren eine attraktive Hochschule sowohl für Frauen als auch Männer. So konnte die Zahl der Studierenden in den letzten Jahren kontinuierlich, auf nahezu 10.000 Studierende, gesteigert werden. Die Anzahl neu immatrikulierter Studentinnen übertrifft seit mehr als 10 Jahren die Anzahl der neu immatrikulierten Studenten. Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt bei rund 57% und übertrifft somit sowohl den Bundesdurchschnitt (47,8%, Statistisches Bundesamt 2014) als auch den Landesdurchschnitt Baden-Württemberg (46,7%, Statistisches Landesamt 2014) deutlich.

Der Anteil der Absolventinnen liegt seit Jahren über 50% und der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen erreicht annähernd 50%. Die Zahl der Habilitationen ist insgesamt recht gering. Jedoch wird jede dritte Habilitation von einer Frau abgeschlossen, was sowohl dem Landes- als auch dem Bundesdurchschnitt entspricht.

Im wissenschaftlichen Dienst (Mittelbau) lag der Frauenanteil im Jahr 2015 universitätsweit mit 45% über dem Bundesdurchschnitt von 41% (Statistisches Bundesamt 2014) und auch deutlich über dem Landesdurchschnitt von 34% (Statistisches Landesamt 2014).

Der Anteil der Professorinnen konnte im Jahr 2015 weiter auf 24% gesteigert werden und liegt somit deutlich über dem Landesdurchschnitt von rund 19%. In den letzten Jahren konnte die Hälfte der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Das im gültigen Gleichstellungsplan formulierte Ziel, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20% zu steigern, konnte somit bereits im Jahr 2013 erreicht werden. Ein Ergebnis, das eindrucksvoll belegt, dass die eingeleiteten Maßnahmen (aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, Entwicklung eines Berufungsleitfadens, gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf) erfolgreich implementiert werden konnten.

Auch auf Ebene der Leitungsgremien konnte an der Universität Hohenheim der Anteil an Frauen weiter erhöht werden. Im Rektorat sind zwei von fünf Mitgliedern Frauen. Der Senat ist zu 25% mit Frauen aus allen Statusgruppen der Universität besetzt und der Frauenanteil im Universitätsrat liegt bei über 45%.

IV. Gleichstellungsmaßnahmen

Die Universität Hohenheim verfügt bereits über zahlreiche Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung, die in manchen Fällen bereits vor Jahren erfolgreich etabliert wurden. Nur so konnten die im SEP formulierten ambitionierten Ziele und Erwartungen erfüllt werden. Um auch zukünftig den anvisierten Zielen und Visionen der Universität gerecht zu werden, werden

diese bestehenden Maßnahmen kontinuierlich den veränderten Rahmenbedingungen und Bedürfnissen angepasst und um neue Instrumente ergänzt.

Gleichstellungsmaßnahmen verändern die Universitätskultur, sie bewirken strukturelle Veränderungen, sie sind zielgruppenspezifisch ausgerichtet oder werden als individuelle personengebundene Maßnahmen konzipiert. Damit wirken sie in verschiedenen Handlungsfeldern und sollen im Folgenden auch diesen Handlungsfeldern zugeordnet dargestellt werden. Neben bereits erfolgreich etablierten Maßnahmen werden auch neue Maßnahmen vorgeschlagen, die die formulierten Ziele der Gleichstellungspolitik im Rahmen der angestrebten Profilierung der Universität umsetzen.

Gleichstellungsmaßnahmen auf Ebene der Universitätskultur

Diversity-Konzept

Die kulturelle und soziale Vielfalt auf dem Campus der Universität Hohenheim ist ein wesentlicher Treiber von Kreativität sowohl in Forschung, Studium als auch Lehre. Daher strebt die Universität an, ihr Profil in diesen Bereichen sowohl mit Blick auf die deutsche Gesellschaft als auch im internationalen Kontext weiter auszubauen.

Die Erarbeitung eines Diversity-Konzeptes, in dem sowohl die Ziele der Universität als auch eindeutige Vorgaben und Richtlinien in Bezug auf die erwünschte und angestrebte Internationalisierung in Forschung und Lehre formuliert sind, soll diesen Prozess unterstützen. Mit einem ersten universitätsweiten extern moderierten Workshop, im Rahmen dessen das Leitbild sowie die strategischen Handlungsfelder der Universität im Kontext der verschiedenen Dimensionen der Diversität betrachtet und diskutiert wurden, konnte im Herbst 2016 ein strukturierter Erarbeitungsprozess initiiert werden. In einem nächsten Schritt sollen nun die Dimensionen mit besonderer Relevanz für die Universität identifiziert werden, um nachfolgend zielgerichtet Maßnahmen in diesem breiten Themenfeld entwickeln zu können.

Das zu entwickelnde Diversity-Konzept kann von den Erfahrungen der Gleichstellungspolitik profitieren, da Gleichstellung und Gleichstellungsmaßnahmen schon immer unterschiedliche Lebenssituationen z.B. Alter, Geschlecht, Herkunft berücksichtigten.

Weiterbildung & Schulung zu Gender- und interkultureller Kompetenz

Für die Universität Hohenheim sind Geschlechtergerechtigkeit, Integration und die Vermeidung jeglicher Diskriminierung wichtige Themen. Deshalb werden strukturelle Maßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für Vorgesetzte der Universität im Rahmen eines Weiterbildungsangebotes entwickelt. Zudem sollen Schulungsangebote zur interkulturellen Kompetenz,

	Weiterbildungsangebote für Lehrende sowie – noch zu erarbeitende – Lehrangebote helfen, die interkulturelle Kompetenz der Absolventinnen und Absolventen sowie der Lehrenden zu befördern.
Diversity-Kommission	Die bereits bestehende Gleichstellungskommission soll zu einer Diversity-Kommission erweitert werden.
Gendergerechte Sprache	Als sichtbares Zeichen für die erfolgreiche Integration von Gleichstellung in die Kultur der Universität Hohenheim ist die gendergerechte Sprache im allgemeinen Schriftverkehr und allen relevanten Dokumenten etabliert.
Übersetzung relevanter Texte	Im Kontext der Internationalisierung wird angestrebt alle relevanten Dokumente zu Informationszwecken auch ins Englische zu übersetzen.
Erfassung gleichstellungsbezogener Parameter	<p>Die Universität Hohenheim baut ein Qualitätsmanagementsystem auf, in dem die Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik integriert und Parameter für die Gleichstellungsziele sowie aussagekräftige Parameter für die Effektivität der Gleichstellungsmaßnahmen definiert sind. Die regelmäßige Erfassung von Gleichstellungs- und Diversity-Indikatoren gewährleistet es, laufende strukturelle und individuelle Maßnahmen optimieren oder modifizieren zu können, und ermöglicht zudem, passende neue Maßnahmen implementieren zu können.</p> <p>Das novellierte Hochschulstatistikgesetz sieht die Erfassung zusätzlicher Kennzahlen über Promovierende vor. Die zur Verfügung stehenden Daten werden im Gleichstellungsbüro detailliert ausgewertet. Ergänzt werden diese Daten durch eine jährliche Befragung der Zielgruppe, die durch das Qualitätsmanagement der Universität koordiniert wird.</p>

Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich der Professorinnen

Aktive internationale Rekrutierung	Der Anteil der Professorinnen soll weiter erhöht werden. Um exzellente Wissenschaftlerinnen zu gewinnen, wird verstärkt aktiv national und international rekrutiert. Der weitere Ausbau von Juniorprofessuren, auch durch Förderprogramme (z.B. Tenure-Track-Programm des Bundes), soll die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in einer frühen Phase erleichtern.
Mentoring- und Trainingsprogramm (MuT)	Hoch qualifizierte, exzellente Wissenschaftlerinnen werden optimal auf Bewerbungen und auf Berufungsverfahren vorbereitet. Die Universität Hohenheim beteiligt sich daher am MuT-Programm, einem Mentoring- und Trainings-Programm zur

	berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg, und hat einen Kooperationsvertrag mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen (LaKoG) abgeschlossen, die diese Schulung anbietet.
Individuelles Coaching neuberufender Professorinnen	Neu berufene Professorinnen werden durch ein individuelles Coaching bei der Übernahme ihrer Professur unterstützt. Das Coaching ist auf die spezifischen Bedürfnisse von Wissenschaftlerinnen ausgerichtet und soll insbesondere den Veränderungsprozess der Neuberufenen (W3 Professorin, Juniorprofessorin) begleiten. Zusätzlich werden den Juniorprofessorinnen Patinnen oder Paten zur Seite gestellt, d.h. erfahrene Hochschullehrerinnen oder Hochschullehrer, die die Juniorprofessorinnen für einen gewissen Zeitraum in ihrem neuen beruflichen Umfeld beraten.
Berücksichtigung von Mutterschutz/Elternzeiten	Sowohl bei den Zielvereinbarungen mit Neuberufenen als auch der Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren werden Mutterschutz und Elternzeiten berücksichtigt.
Begleitung von Berufungsverfahren	Die Begleitung von Berufungsverfahren an der Universität Hohenheim durch einen Berufungsmanager, der über gleichstellungsrelevante Kompetenz verfügt, hat maßgeblich zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren beigetragen. Für diese Maßnahme wurde eine unbefristete Stelle bereitgestellt.

Gleichstellungsmaßnahmen für die Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern

Graduiertenakademie	<p>Eine Graduiertenakademie wurde Anfang 2016 gegründet, die die Entwicklung und Förderung des talentierten Nachwuchses in der Promotionsphase unterstützt und weiter befördert sowie relevante Daten erfasst. Die Abbildung des Promotionsverlaufes gibt wertvolle Rückschlüsse auf Stärken und Schwächen und erlaubt so zukünftig zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen für die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern.</p> <p>Des Weiteren sollen Förderungs- und Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs, als zusätzliche Leistung zu den überfachlichen Qualifizierungsprogrammen der strukturierten Promotionsstudiengänge, geschaffen werden. Gleichstellungsrelevante Aspekte sollen in diese Weiterbildungsangebote einfließen. Um verstärkt Frauen in der Endphase der Promotion für die weitere wissenschaftliche Qualifizierung zu gewinnen, werden</p>
----------------------------	---

Fragen der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, Pflege etc. besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Kofinanzierung von Förderanträgen

Die Universität Hohenheim unterstützt die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zu einer Professur durch die Kofinanzierung bewilligter Anträge im Rahmen zweier Landesprogramme. So fördert das Land Baden-Württemberg mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm die wissenschaftliche Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen bis zur Habilitation. Im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms werden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind bei der Qualifizierung für ihre Karriere als Hochschullehrerin unterstützt und erhalten eine größere Planungssicherheit während der Qualifikationsphase.

Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftsbereich

Das von der Universität Hohenheim entwickelte Personalentwicklungskonzept für den Wissenschaftsbereich (PE-Konzept) enthält sowohl strukturelle als auch individuelle gleichstellungsbezogene Maßnahmen. Für alle Qualifizierungsstufen sollen Unterstützungsleistungen für Karrierewege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft angeboten werden, wobei auf Erfahrungen der MentHo-Geschäftsstelle zurückgegriffen wird bzw. diese aktiv in den Entwicklungs- und Etablierungsprozess des PE-Konzeptes eingebunden wird.

Mentoring

Eine wichtige Aufgabe des Gleichstellungsbüros der Universität Hohenheim ist die Durchführung des universitätsinternen Mentoringprogramms MentHo, das Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere an der Universität begleitet und berät. Alleinstellungsmerkmal dieses Programms ist, dass individuelle Maßnahmen sowohl für Studentinnen ab Bachelor als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen (Doktorandin, Postdoktorandin, Habilitandin, Arbeitsgruppenleiterin oder Juniorprofessorin) angeboten werden. Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, wissenschaftsnahen Unternehmen sowie Behörden und der Wirtschaft begleiten den weiblichen Nachwuchs frühzeitig in der beruflichen Orientierungsphase. Schlüssel- bzw. Zusatzqualifikationen werden durch ein umfangreiches Rahmenprogramm erlangt.

Zudem befördert die Hohenheimer Personalentwicklung Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Das Mentoring erfolgt durch erfahrene Professorinnen und Professoren mit dem Ziel, karriererelevantes Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu erhalten, die eigene Karriere stringent zu planen und darüber hinaus in die fachspezifische Scientific Community integriert zu werden.

Beratung zur Einbindung von Genderaspekten in Forschungsanträge

Es wird zukünftig eine engere Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro und der Abteilung Forschungsförderung sowie den Forschungszentren angestrebt, um Genderaspekte im Rahmen von Forschungsanträgen frühestmöglich zu adressieren. Die Erarbeitung eines entsprechenden Leitfadens ist vorgesehen, ebenso die Unterstützung von Antragstellerinnen und Antragstellern mittels Gender Consulting, einer Beratung für die Implementierung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsanträgen. Ziel ist es, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen bereits in den Prozess der Antragsstellung zu integrieren. Im Zuge der Antragsstellung von großen Verbundprojekten werden die Möglichkeiten der Beantragung von Programmpauschalen für Gleichstellungsaktivitäten frühzeitig identifiziert und genutzt.

Werden Gelder bewilligt, übernimmt das Gleichstellungsbüro die Umsetzung der geplanten passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen, um die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu entlasten.

Gleichstellungsmaßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Unterstützungsfonds

Zur kurzfristigen Bereitstellung von Geldern für unterschiedliche Belange von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll ein Fonds eingerichtet werden. Hierüber können beispielsweise finanzielle Mittel für Vertretungen bereitgestellt werden, die eine durch Mutterschutz und Elternzeit reduzierte Labor- oder Feldpräsenz in Forschungsprojekten kompensieren sowie den Besuch von Tagungen und Dienstreisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern unterstützen. Die Bereitstellung der Vertretungsmittel wird derzeit durch das Professorinnenprogramm befristet realisiert.

Kinderbetreuung

Die Betreuung von Kindern von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Studierenden ist eine wichtige strukturelle Maßnahme, die unbefristet an der Universität Hohenheim etabliert ist. Bereits seit mehr als 15 Jahren werden diverse Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kinderfeuerwehr, Campusferien) angeboten. Aktuell sind fünf Kindertagesstätten auf dem Campus vorhanden. Defizite gibt es noch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die häufig auf eine Abendbetreuung für ihre Kinder angewiesen sind. Nach einer Bedarfsanalyse muss geprüft werden, ob eine Ausdehnung des Angebotes angezeigt wäre.

Auditierung	Die Universität Hohenheim arbeitet dauerhaft daran, ihre Ideen für eine familiengerechte Hochschule zu verwirklichen und zu leben und lässt zur Qualitätssicherung ihre Aktivitäten auditieren. Mit dem Audit sind verschiedene Zielvereinbarungen über strukturelle und individuelle Maßnahmen verbunden, die sich insbesondere auf die Kinderbetreuung sowie flexible und familienfreundliche Arbeitsbedingungen beziehen, die an der Universität geschaffen wurden. Die Beteiligung am Audit zum Erwerb des Zertifikats "audit familiengerechte hochschule" wird daher auch in den nächsten Jahren weitergeführt.
„Familie in der Hochschule“	Das Gleichstellungsbüro wird sich weiterhin aktiv im Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ engagieren. Die Charta greift Bedürfnisse von Studierenden, Beschäftigten, Lehrenden sowie Forschenden auf und bietet Möglichkeiten für die Entwicklung eines Familienbewusstseins an Hochschulen.
Schutzfristen	Schutzfristen (Schwangerschaft, Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen usw.) sind in den Prüfungsordnungen der Universität Hohenheim verankert.
Bedarfsanalyse von Studierenden mit Kind	Um den Bedarf für Studierende mit Kindern zu ermitteln, sind Befragungen zur Situation studierender Eltern an der Universität Hohenheim gemeinsam mit dem Studierendenausschuss geplant.
Telearbeitsplätze	Die Universität Hohenheim stellt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf Telearbeitsplätze bei Bedarf zur Verfügung. Eine entsprechende Dienstvereinbarung zur Telearbeit wurde entwickelt.
Pflege und Beruf	Als strukturelle, zunächst befristete Maßnahme im Bereich Pflege und Beruf arbeitet die Universität mit dem Deutschen Pflegering zusammen, um Studierenden und Beschäftigten einen Service und eine Unterstützung rund um das Thema pflegebedürftige Angehörige zur Verfügung zu stellen. Da der Deutsche Pflegering bundesweit arbeitet, ist dies auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Studierende, die nicht aus dem direkten Umfeld der Universität kommen, attraktiv.
Dual-Career-Servicestelle	Im Gleichstellungsbüro ist eine Dual-Career-Servicestelle etabliert, die Partnerinnen und Partnern von neu berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit individuellen Dienstleistungen unterstützt.

Gleichstellungsmaßnahmen in der Lehre

Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Organisation von Studiengängen

Die Vermittlung von Lehrinhalten und die Ausbildung von Studierenden ist eine der Kernaufgaben der Universitäten. Gleichstellungsrelevante Aspekte müssen sowohl in der Organisation als auch in der Umsetzung der Studiengänge berücksichtigt werden. Daher hat die Universität Hohenheim in den Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Studiengänge bereits bestehende Möglichkeiten verankert, die es gestatten, dass Studierende mit Familienpflichten ihre Studienleistungen sowie Prüfungen und Abschlussarbeiten absolvieren können.

Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehrinhalte

Eine stärkere Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehrinhalte muss geprüft und abgestimmt werden. Beispielsweise könnten genderrelevante Themen im Rahmen von Projekten wie z. B. „Humboldt reloaded“ (forschungsnahes Lernen bereits in den Bachelor-Studiengängen), bearbeitet werden. Aber auch in verschiedenen Lehrveranstaltungen gibt es noch nicht voll ausgeschöpfte Möglichkeiten, diese Themen zu integrieren.

V. Herausforderungen und Perspektiven für die künftige Gleichstellungspolitik der Universität Hohenheim

In den letzten Jahren hat die Universität Hohenheim eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik betrieben, die sich in der deutlichen Erhöhung des Anteils an Professorinnen, den sehr guten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zahlreichen unterstützenden Maßnahmen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses widerspiegeln. Aus diesem Grund sieht eine Gleichstellungsstrategie die Weiterführung und Konsolidierung dieser Maßnahmen auf hohem Niveau vor. Verschiedene Ziele der Gleichstellungspolitik sind nur mittelfristig zu erreichen und erfordern daher Kontinuität in den als sinnvoll und erfolgreich identifizierten Maßnahmen. Die Universität Hohenheim wird ihr Genderkonzept ständig weiter entwickeln und anpassen, um den neuen Herausforderungen, die sich aus politischen Anforderungen aber auch aus selbsternannten Zielen und Visionen der Universität ergeben, gerecht zu werden. Zu diesen Herausforderungen zählen die Internationalisierung, die Entwicklung und Umsetzung eines Diversity-Konzeptes und die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Arbeitsmarkt innerhalb als auch außerhalb der Universität. Ein wichtiges Ziel für die Universität besteht darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den neu zu entwickelnden Konzepten und bereits etablierten Strategien zu erhalten, um Konkurrenzsituationen zu vermeiden und größtmögliche Synergieeffekte zu erreichen.

Grundlage

Landeshochschulgesetz (LHG vom 27. März 2014)

Hochschulstatistikgesetz (HStatG vom 1. März 2016)

Statistisches Bundesamt 2014

Statistisches Landesamt 2014

Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) der Universität Hohenheim (2013-2017) mit
Gleichstellungsplan ab Seite 61