



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

200
1818
2018
JAHRE

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2018

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



www.uni-hohenheim.de

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Juni 2019

Auflage: 80 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018

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

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 14. Juni 2019

Situation

der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

an der Universität Hohenheim

in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage
sind jeweils angegeben.

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

Rechtliche Grundlagen: Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz (3. HRÄG) § 4 (3)
vom 13. März 2018 und Gleichstellungsplan 2018-2022
sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den
wissenschaftlichen Bereich.

Inhaltsverzeichnis

I. Gleichstellungsaktivitäten im Jubiläumsjahr 2018	4
II. Das Kaskadenmodell an der Universität Hohenheim	6
III. Das Kaskadenmodell der weiteren Karrierestufen	11
1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	11
2. Frauenanteil bei den Professuren	13
3. Frauen in Gremien an der Universität Hohenheim	15
4. Frauen in Führungspositionen	16
5. Frauen bei Gründungen	17
IV. Das Projekt „entrepreneurin“ nahm 2018 Fahrt auf	18
V. Gendergerechte Sprache	20
VI. Weitere Aktivitäten	21
1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	21
2. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	21
3. Ansprechperson für Antidiskriminierung	21
4. Ansprechperson für Mutterschutz	21
5. Familienservice	22
Elder Care	22
Notfallmappe	22
Kostenlose und individuelle Beratung zum Thema „Pflege“	23
Hohenheimer Campusferien 2018	24
6. Veranstaltungen	25
VII. Pressespiegel	28

I. Gleichstellungsaktivitäten im Jubiläumsjahr 2018

Das Jahr 2018 war ein Jubiläumsjahr für die Universität Hohenheim, die vor 200 Jahren gegründet wurde. Zahlreiche Veranstaltungen fanden auf dem Campus statt, von denen einige auch von den Gleichstellungsakteurinnen des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereichs organisiert wurden. So eröffnete am Weltfrauentag (6.3.2018) eine Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“, gefolgt von einer Tagung am 15. und 16. März, in der u.a. Themen wie Lohngefälle und die aktuelle Situation der Wissenschaftlerinnen in Deutschland und an der Universität Hohenheim diskutiert wurden.

Das Jahr 2018 war nicht nur ein Jahr, in dem sich die Universität Hohenheim mit ihren vielfältigen Aktivitäten in Forschung, Lehre und Internationalisierung präsentierte, es war auch ein Jahr der Erinnerung an die Zeiten der Universität in den Jahren des Nationalsozialismus. Neben der Veröffentlichung des Buches „Erschreckend einwandfrei“ von Dr. Anja Waller, wurde auch an die Zwangsarbeiter*innen erinnert, die auf dem Gelände der damaligen Universität Hohenheim arbeiten mussten. Unter ihnen war Isabella Sikorska, eine Polin, die nach kurzer Zeit hier in Hohenheim starb. Stellvertretend für alle Zwangsarbeiter*innen erinnern nun zwei Grabsteine an Isabella Sikorska und an den Russen Peter Ralintschenko auf dem Hohenheimer Friedhof.

Im Jahr 2018 wurden wichtige Weichenstellungen für die weitere Gleichstellungspolitik in Hohenheim gestellt. Nach langen Verhandlungen einigten sich der Bund und die Länder auf die Fortführung des Professorinnenprogramms. Das Professorinnenprogramm II wird unter einem veränderten Schwerpunkt durch das Professorinnenprogramm III abgelöst. Die Universität Hohenheim hatte sich erfolgreich an dem Professorinnenprogramm II beteiligt, das 2013 begann und Ende 2018 auslief. Eine Bewerbung für das Professorinnenprogramm III setzte eine Dokumentation der Maßnahmen voraus, die in den letzten fünf Jahren implementiert worden waren und deren Erfolge bzw. Misserfolge kritisch bewertet und kommentiert werden mussten. Im Jahr 2018 erfolgte die Begutachtung dieser Dokumentation und die positive Bewertung durch das Gutachterinnen - Gremium ermöglicht es der Universität Hohenheim nun, erfolgreiche Maßnahmen weiterzuführen und neue zu entwickeln, um insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen den Weg in eine

weitere wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen und die Präsenz von Frauen in Gremien zu erhöhen.

Das CoMent - Projekt „entrepreneurin“ wurde Ende 2017 bewilligt und nahm mit dem Karrierebus im Jahr 2018 Fahrt auf. Mehrere Firmen, außeruniversitäre Einrichtungen und Start-Up Unternehmen wurden angefahren, um den Studentinnen und Wissenschaftlerinnen die Möglichkeiten aber auch die Risiken der Firmengründung praxisnah erläutern zu lassen.

Das Jahr 2018 war auch ein Jahr der Veränderungen in der Universitätsleitung. Herr Prof. S. Dabbert begann seine zweite Amtszeit als Rektor der Universität und neben Frau Dr. K. Scheffer als Kanzlerin und Herr Professor A. Pyka als Prorektor für Internationalisierung übernahmen zwei neue Prorektorinnen, Frau Professorin K. Huber und Frau Professorin J. Fritz-Steuber, die Prorektorate Lehre und Forschung. Damit stieg der Frauenanteil im Rektorat auf 60 % Prozent.

Diese kurzen einleitenden Worte vermitteln einen ersten Eindruck über wichtige Facetten in der Gleichstellungsarbeit, deren Ziel es nach wie vor ist, den Anteil der Frauen in Führungspositionen in allen Bereichen, sowohl der Wissenschaft als auch der Wirtschaft, zu erhöhen. Die Universität Hohenheim übernimmt damit die Ziele des Bundes und der Länder, indem sie sich an den entsprechenden Programmen beteiligt. Die detaillierteren Informationen zu den jeweiligen Maßnahmen werden im Folgenden dargestellt.

II. Das Kaskadenmodell an der Universität Hohenheim

Nach dem LHG sind die Universitäten verpflichtet, einen Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) für den Zeitraum von fünf Jahren zu erstellen. Der Gleichstellungsplan ist ein Bestandteil des SEP und soll die Gleichstellungspolitik der Universität darstellen und eine kritische Auseinandersetzung mit den bereits erreichten Zielen enthalten sowie neue Zielvorgaben formulieren. Diese Zielvorgaben für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifikationsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren (§ 4 Absatz 5 Satz 3 LHG) und folgen damit dem sogenannten **Kaskadenmodell**.

Die Daten der Universität Hohenheim belegen, dass der Anteil der Studentinnen in den Bachelor- und Master- Studiengängen nahezu konstant bleibt, damit ist im Bereich des Studiums das Kaskadenmodell erfüllt. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass Parität erreicht worden ist und somit der Anteil der Studentinnen dem der Studenten entspricht (Abb.1). Auch bei den laufenden Promotionen liegt der universitätsweite Frauenanteil über 50 %.

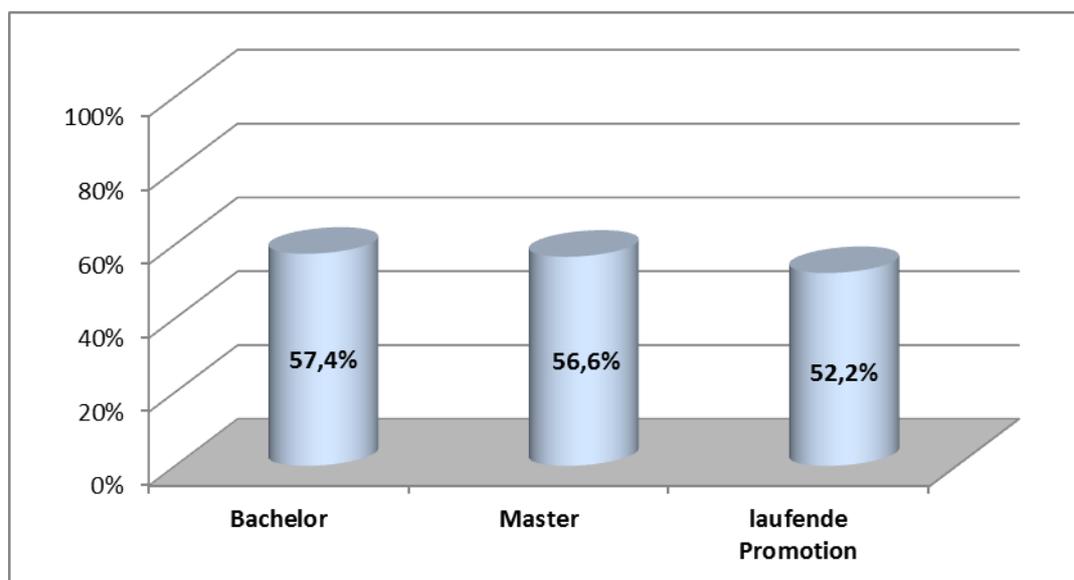


Abb.1

Der Vergleich auf Fakultätsebene unterstreicht diese Parität und bestätigt, dass in diesen Qualifikationsstufen das Kaskadenmodell erfüllt worden ist. (Abb. 2).

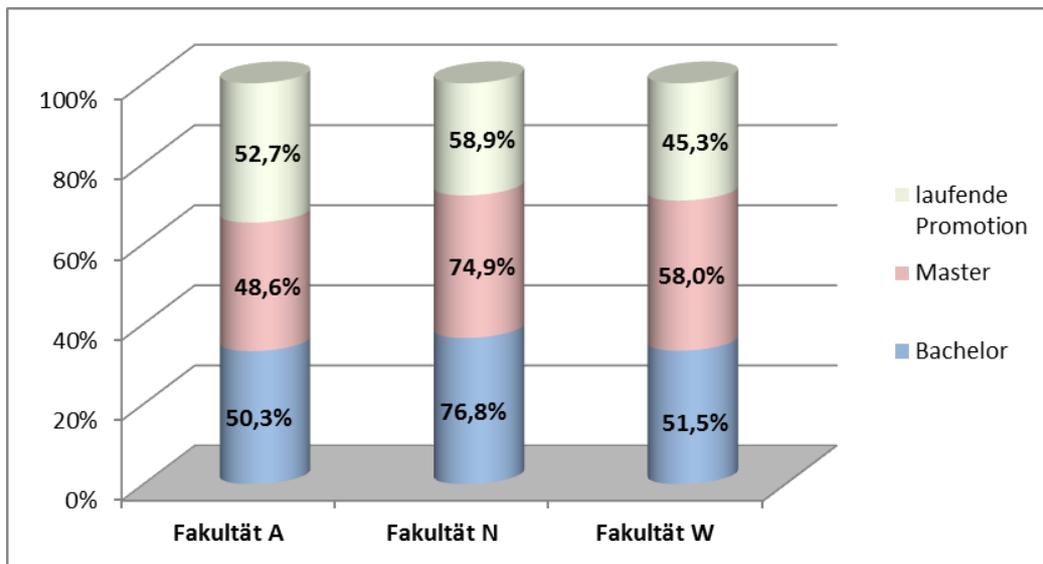


Abb. 2: Die Umsetzung des Kaskadenmodells auf Fakultätsebene

Eine Betrachtung der letzten 10 Jahre (2008 bis 2018) verdeutlicht, dass seit einem Jahrzehnt dieses paritätische Verhältnis zwischen Studenten und Studentinnen verwirklicht ist (Abb. 3).

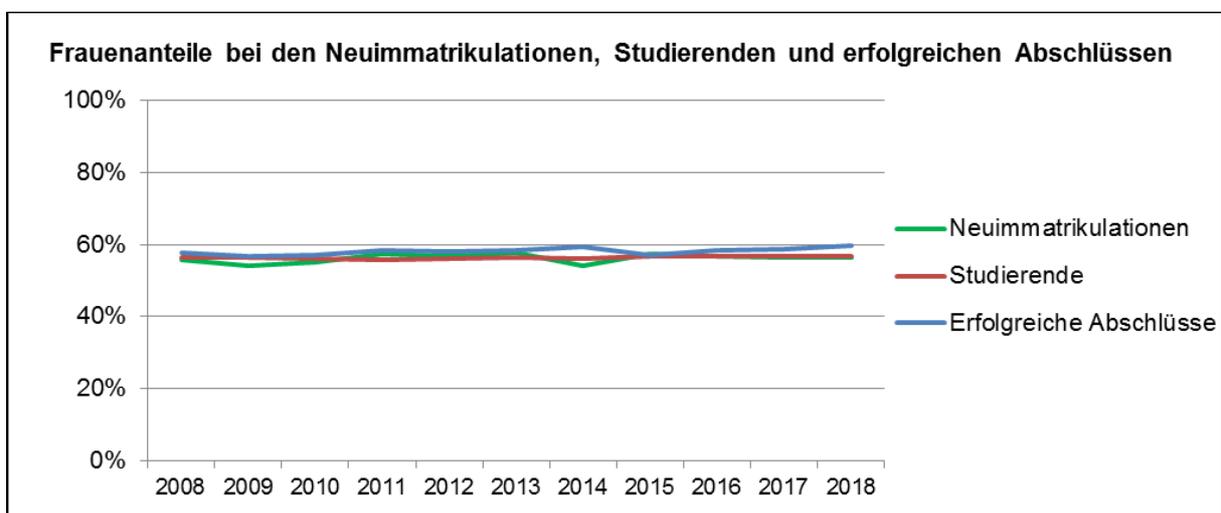


Abb. 3

Da sich die Universität Hohenheim aus einer landwirtschaftlichen Hochschule heraus entwickelt hat, liegen für den Agrarbereich auch die ersten Statistiken vor. Die

Graduiertenakademie der Universität Hohenheim hat die Anzahl der bis 2017 abgeschlossenen agrarwissenschaftlichen Promotionen als Vergleich zwischen Männern und Frauen ermittelt. Die folgende Darstellung wurde für den vorliegenden Jahresbericht mit Zahlen aus dem Jahr 2018 ergänzt und überspannt nun einen Zeitraum von 100 Jahren. Erstmalig schlossen im Jahr 2017 mehr Frauen (53%) als Männer (47%) ihre Promotion erfolgreich ab. Auch wenn sich im darauffolgenden Jahr die Relation wieder leicht umkehrt, ist der eindeutige Trend zu erkennen, dass auch in diesem Segment der wissenschaftlichen Karriere Parität zwischen Männern und Frauen vorherrscht (Abb. 4).

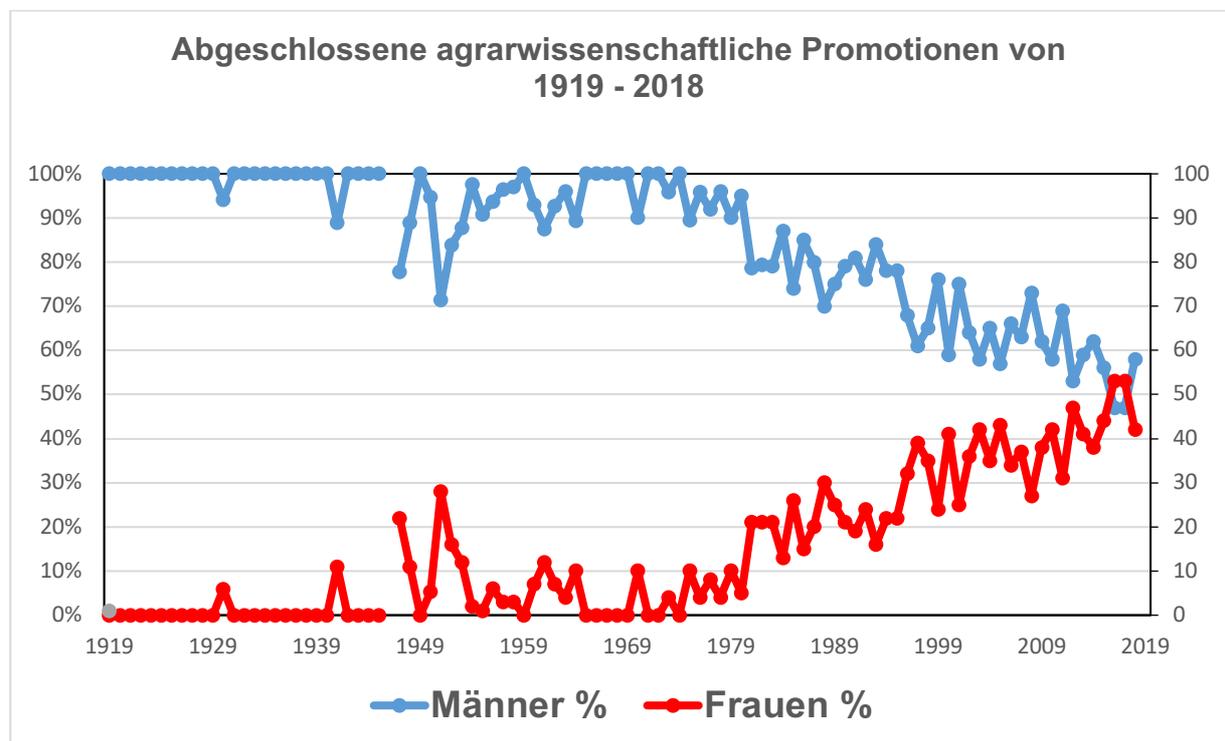


Abb. 4

Die Universität Hohenheim zeichnet sich durch einen hohen Grad an Internationalität aus. Interessant ist es daher, aus welchen Ländern die Doktorandinnen kommen. Es ergibt sich fakultätsvergleichend folgendes Bild:

Erwartungsgemäß weist die Fakultät A auch aufgrund ihres international orientierten Promotionsstudiengangs mit 82 die höchste Anzahl an ausländischen Doktorandinnen auf (gesamt: 228). 15 von ihnen kommen aus europäischen Ländern (u.a. Bulgarien,

Russische Föderation, Dänemark, Tschechische Republik, Türkei, Ukraine), weitere 37 Doktorandinnen sind aus asiatischen Ländern nach Hohenheim gekommen (u.a. China, Indien, Indonesien, Mongolei, Myanmar, Pakistan, Kasachstan, Afghanistan, Syrien, Thailand, Usbekistan, Vietnam) und 14 Doktorandinnen stammen aus amerikanischen Ländern wie Bolivien, Brasilien, Ecuador, Honduras, Kolumbien, Peru. 16 Frauen sind aus afrikanischen Ländern zur Promotion nach Hohenheim gekommen (u.a. aus Äthiopien, Kamerun, Kenia, Nigeria, Tunesien, Uganda). Bemerkenswert ist außerdem, dass von den 146 deutschen Doktorandinnen 121 ihren zulassungsrelevanten Abschluss (Diplom oder Master) an der Universität Hohenheim gemacht haben, während nur 24 der 82 ausländischen Doktorandinnen ihren Master-Studiengang in Hohenheim abgeschlossen haben.

An der Fakultät N promovieren zum Stichtag (31.12.2018) 132 Frauen, von denen 113 aus Deutschland und 19 aus dem Ausland kommen. Vier Doktorandinnen kamen aus dem europäischen Ausland, zwei aus Afrika, neun aus Asien und vier aus Amerika. Von den 113 deutschen Doktorandinnen haben 65 ihren zulassungsrelevanten Abschluss an der Universität Hohenheim gemacht, 3 von 19 internationalen Doktorandinnen beendeten ihr Studium in Hohenheim.

An der Fakultät W promovieren zum Stichtag 111 Frauen, von denen 97 aus Deutschland und 14 aus dem Ausland kommen: zwölf Doktorandinnen kommen aus dem europäischen Ausland, zwei Doktorandinnen sind aus Asien nach Hohenheim gekommen und eine Doktorandin stammt aus Amerika. Von den 97 deutschen Doktorandinnen haben 46 ihren zulassungsrelevanten Abschluss an der Universität Hohenheim gemacht. 4 von 14 internationalen Doktorandinnen beendeten ihr Studium in Hohenheim.

Die Abb. 5 zeigt die Situation der drei Qualifikationsstufen in den letzten 10 Jahre, die eine Konstanz im Bereich der Promotionen von Frauen zeigt im Gegensatz zu einem nur langsamen Anstieg des Professorinnenanteils. Mit 26,2 % liegt dieser Anteil erneut über dem Landesdurchschnitt und erreicht einen neuen Höchststand.

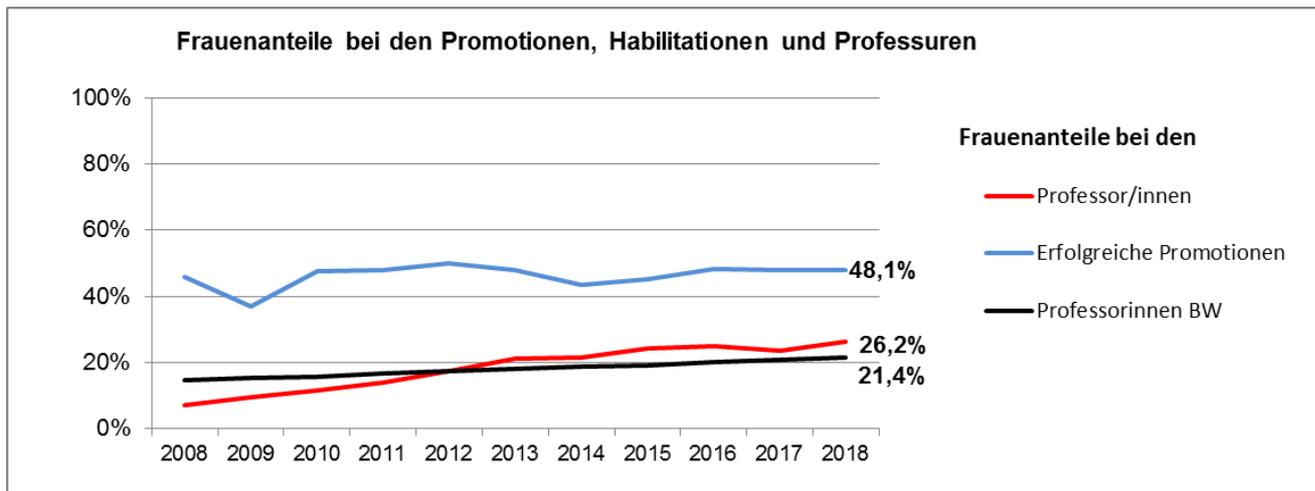


Abb. 5

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2018

Das Scherendiagramm gibt einen Überblick über den gesamten Qualifikationsverlauf 2018. Die Schere öffnet sich nach der Promotion.

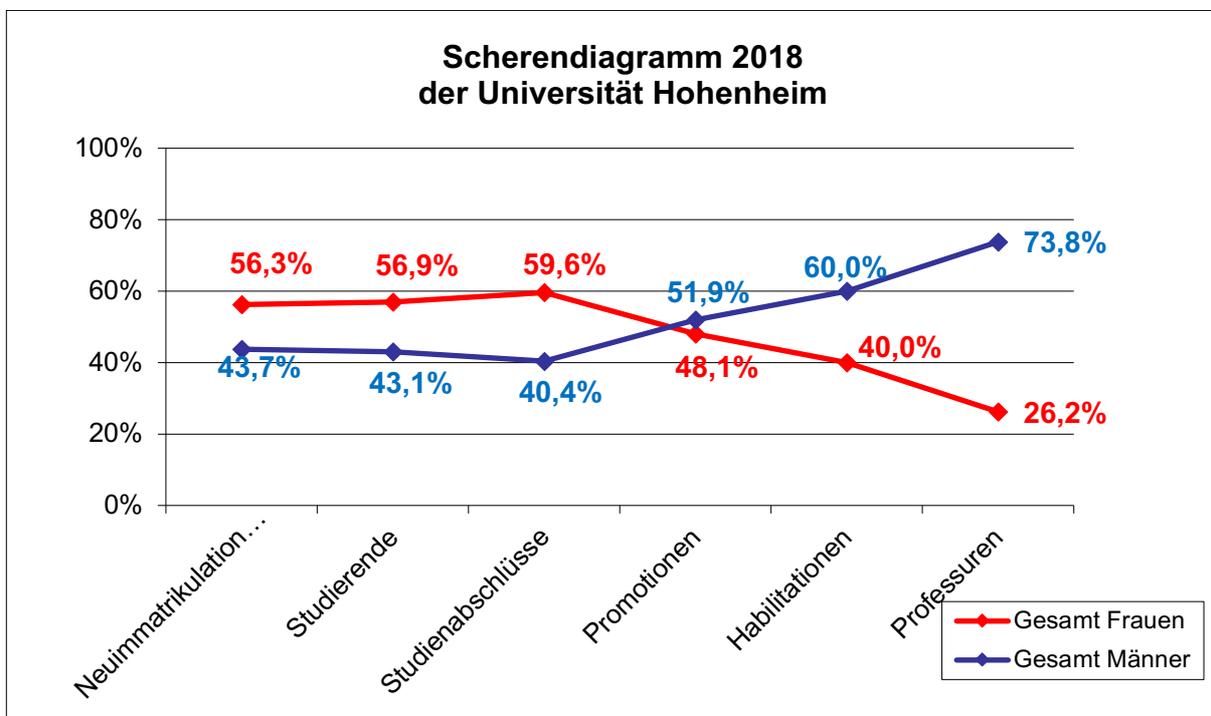


Abb. 6

III. Das Kaskadenmodell der weiteren Karrierestufen

Die Grundlage für das Kaskadenmodell auf den weiteren Karrierestufen ist der Frauenanteil im Mittelbau, also der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs. Wie die folgende Grafik zeigt, ist auch hier das Kaskadenmodell erfüllt und die Parität erreicht.

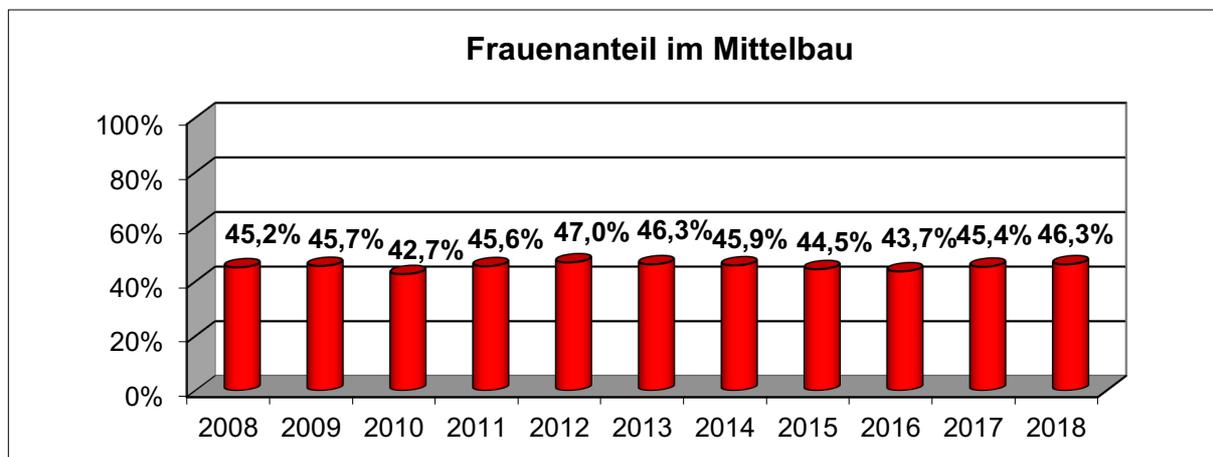


Abb. 7

Das langfristige Ziel einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik ist es, das Kaskadenmodell und die Parität auf alle weiteren Karrierestufen zu übertragen, dazu gehören die Professorinnen, Frauen in Gremien, die weiblichen Führungskräfte in der Wirtschaft und die Existenzgründerinnen. Da sich diese Positionen aus dem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs rekrutieren, ist es unabdingbar, diesen durch entsprechende Maßnahmen zu fördern. Die Universität Hohenheim hat bereits im Professorinnenprogramm II entsprechende erfolgreiche Maßnahmen entwickelt, die im Professorinnenprogramm III weitergeführt und ergänzt wurden.

1. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Fonds für Ausfallzeiten

Aus diesem Fonds konnten Wissenschaftlerinnen oder wissenschaftliche Hilfskräfte zur Überbrückung finanziert werden, wenn Wissenschaftlerinnen wegen Mutterschutz oder Elternzeit pausieren mussten. Damit sollte gewährleistet werden, dass mehr

Frauen in Drittmittelprojekten aufgenommen werden. Dieser Fonds wurde intensiv nachgefragt, so dass diese sehr erfolgreiche Maßnahme aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt wird.

Fachliche Qualifizierungsmaßnahmen für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. Teilnahme an Kongressen, Tagungen

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wird individuell unterstützt. Ein Schwerpunkt liegt in der Förderung der internationalen Sichtbarkeit und in der Profilierung in der scientific community. Dieser Fonds wird deshalb zur finanziellen Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und ähnlichen Angeboten eingerichtet. Diese Maßnahme wurde im Professorinnenprogramm III neu entwickelt.

MentHo

MentHo ist ein Förderprogramm, das auf drei Säulen beruht: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft, in der Wirtschaft und in Start-Up - Unternehmen.

Dieses Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen hat das Ziel, Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern. 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. Die Attraktivität der Forschung wird hervorgehoben mit der Absicht, den Frauenanteil in der Wissenschaft und auch in der Professorenschaft zu erhöhen. Dies kann allerdings nur dann gelingen, wenn die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen schon sehr früh während des Studiums und der sich anschließenden Karrierephasen (Promotion, Post doc-Phase) beginnt.

Diese Maßnahme wurde aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und wird weitergeführt.

Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Mittel aus dem Stellenpool standen neuberufenen Professorinnen zur Verfügung, die für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine zusätzliche halbe E 13 Stelle mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzen konnten. Der Stellenpool wurde vollständig ausgeschöpft.

Deshalb wird diese erfolgreiche Maßnahme aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

2. Frauenanteil bei den Professuren

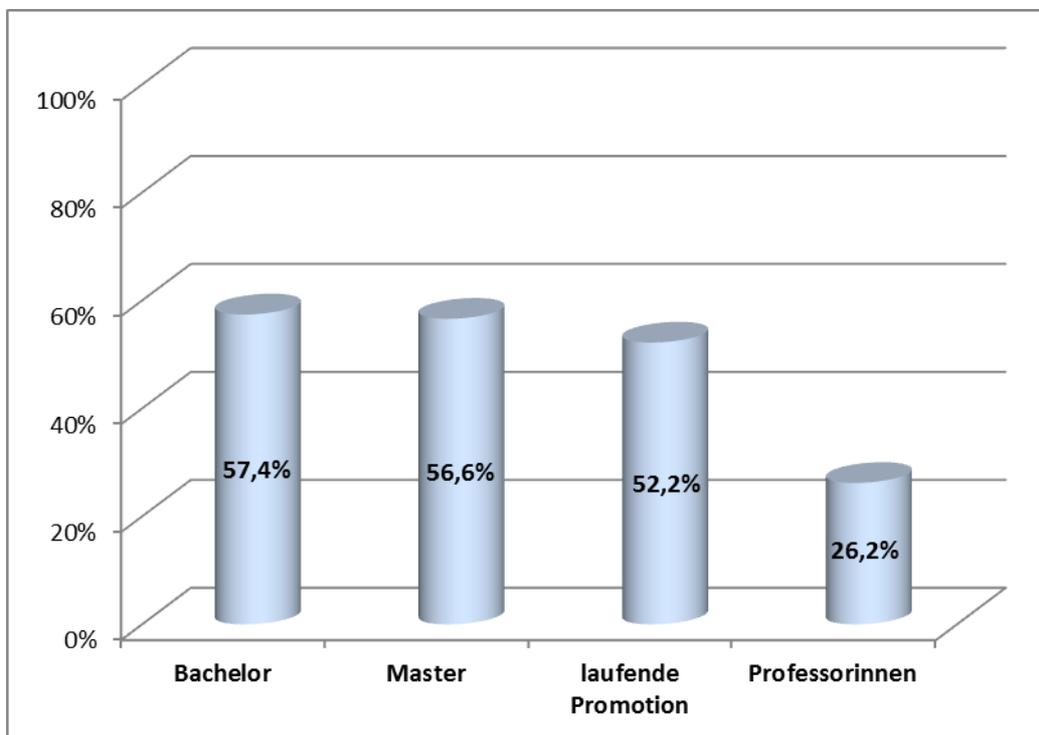


Abb. 8

Der Anteil der Professorinnen lag 1998 bei 6,5 % und blieb sehr lange einstellig. Erst im Jahr 2010 überschritt er mit 11,5 % die magische 10 % Hürde. Anschließend ging es langsam aber stetig aufwärts und 2018 liegt der Anteil der Professorinnen erstmals bei 26,2 % und damit über dem Landesdurchschnitt. Es dauerte also 20 Jahre, bis ein Viertel der Professuren an der Universität Hohenheim mit Frauen besetzt waren.

Das langfristige Ziel ist ein Professorinnenanteil von 50 %. Für die Laufzeit des SEP werden im aktuellen Gleichstellungsplan 30 % als Zielvorgabe formuliert. Zur Erreichung dieses Zieles wurden folgende Maßnahmen etabliert bzw. neu geplant.

Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement

Durch das Berufungsmanagement wurden verschiedene gendersensible Maßnahmen in alle Berufungsverfahren aufgenommen. Dazu gehören beispielsweise die Überprüfung der Ausschreibungen und die Durchführung der **Aktiven Rekrutierung**, der es zu verdanken ist, dass der Anteil der Professorinnen ein weiteres Mal gestiegen ist und aktuell einen neuen Höchststand von 26,2 % erreicht hat. Diese erfolgreiche Maßnahme wird aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

Forschungssemester für Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen / Kosten für Lehrdeputat

Die Profilierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen basiert auf der Einwerbung von Forschungsprojekten, deren Antragstellung sehr zeitintensiv ist und sehr häufig mit Lehrverpflichtungen und anderen administrativen Aufgaben kollidiert. Es sollen Mittel z. B. für Lehrvertretungen bereitgestellt werden, um Wissenschaftlerinnen den Freiraum für eine Antragstellung zu ermöglichen. Diese Maßnahme wurde im Professorinnenprogramm III neu entwickelt.

Beteiligung der Universität Hohenheim an der Kinderkrippe „Kleinstein“

Die Universität Hohenheim ist aufgrund ihrer Randlage in Stuttgart zwingend auf einen Betriebskindergarten angewiesen. Der Mietvertrag mit der „Alten Bauernschule“ lief Ende August 2018 aus. Die Hochschulleitung hat sich für eine Fortführung der Kooperation mit dem Studierendenwerkes eingesetzt, so dass die Kinderkrippe Kleinstein unter das Dach des Studierendenwerkes Tübingen – Hohenheim in die Egilolfstraße 37 umziehen konnte. Die Ko-Finanzierung wurde aus bisher dem Professorinnenprogramm II finanziert und wird als weitere Maßnahme ins Professorinnenprogramm III übernommen.

3. Frauen in Gremien an der Universität Hohenheim

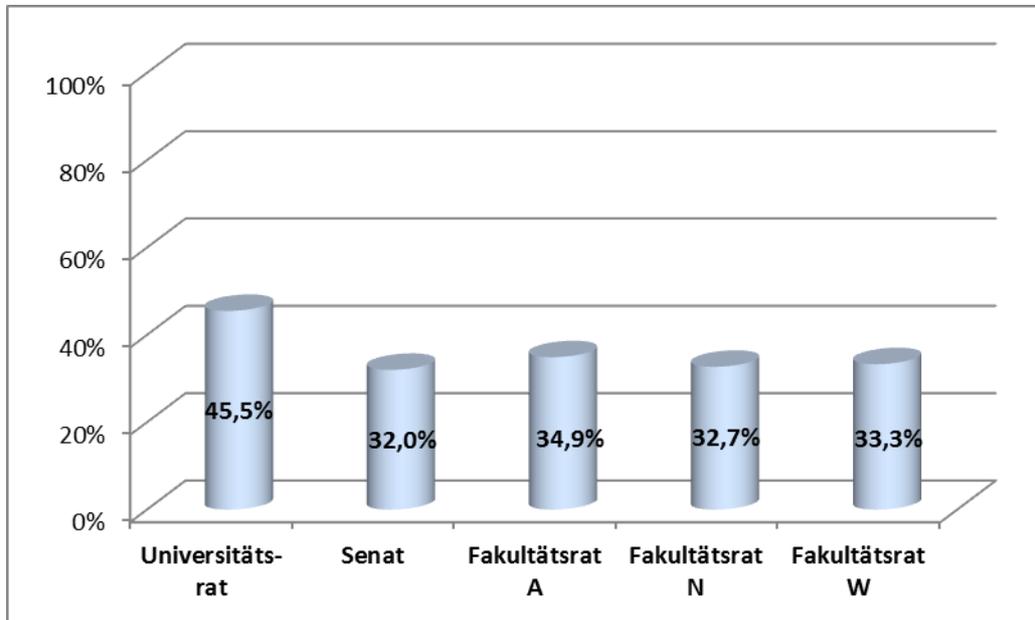


Abb. 9

Unterstützung für Frauen in Gremien

Der Frauenanteil in den Gremien der Universität Hohenheim liegt im Universitätsrat bei 45,5 % (Vorgabe des MWK) und im Senat bei 32 % (Stand 2018). In den Fakultätsvorständen ist nur eine Position mit einer Wissenschaftlerin besetzt. Die Fakultäten werden von Dekanen repräsentiert. Auffällig ist, dass sich nur wenige Frauen für die Übernahme von Gremienaufgaben zur Verfügung stellen. Oft sind es dieselben Personen. Aus diesen Gründen werden Mittel zur Verfügung gestellt, um Wissenschaftlerinnen zu entlasten und um damit den Kreis der Frauen, die sich für Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, zu vergrößern. Diese Zielgruppe wird auch in den Fokus des Professorinnenprogramms III gestellt.

4. Frauen in Führungspositionen

In Deutschland waren im Jahr 2017 rund 29 % der Führungspositionen in der Wirtschaft von Frauen besetzt. Damit blieb der Anteil im Vergleich zu den beiden Vorjahren nahezu unverändert. Im EU-Durchschnitt waren 34 % der Personen in Führungsetagen weiblich (Statistisches Bundesamt (Destatis) | 2019). Eine weitere Aufgabe der Universitäten ist es, Frauen für diese Aufgaben zu qualifizieren und sie entsprechend vorzubereiten.

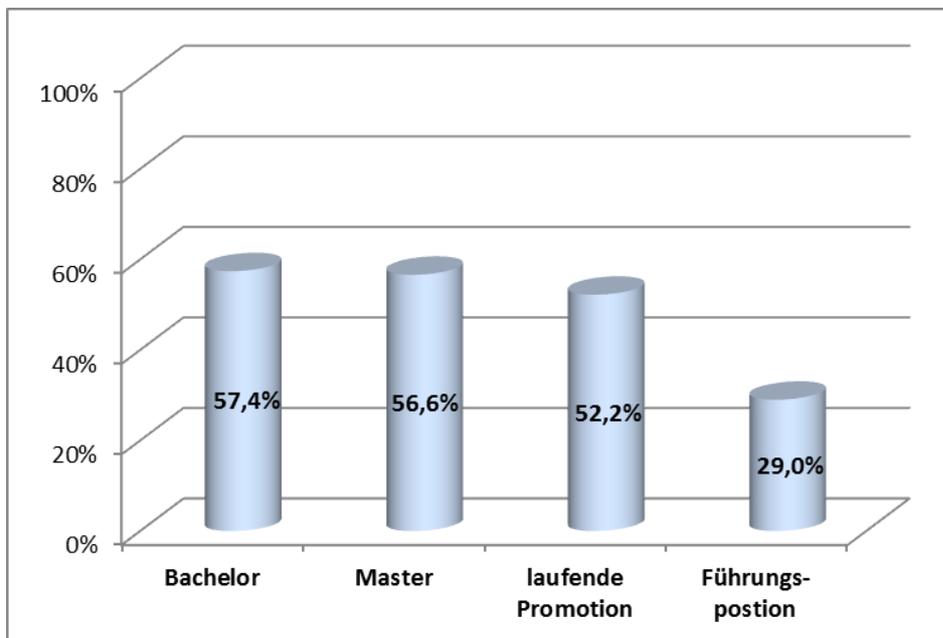


Abb. 10

MentHo

MentHo ist ein Förderprogramm, das auf drei Säulen beruht: Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wissenschaft, in der Wirtschaft und in Start-Ups.

Studentinnen erhalten durch Mentor*innen frühzeitig Einblicke in die Praxis und können so Schwerpunkte in ihrem Studium setzen. Alle Mentor*innen sind Führungskräfte und damit „role models“.

Diese erfolgreiche Maßnahme wird aus dem Professorinnenprogramm II übernommen und im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

5. Frauen bei Gründungen

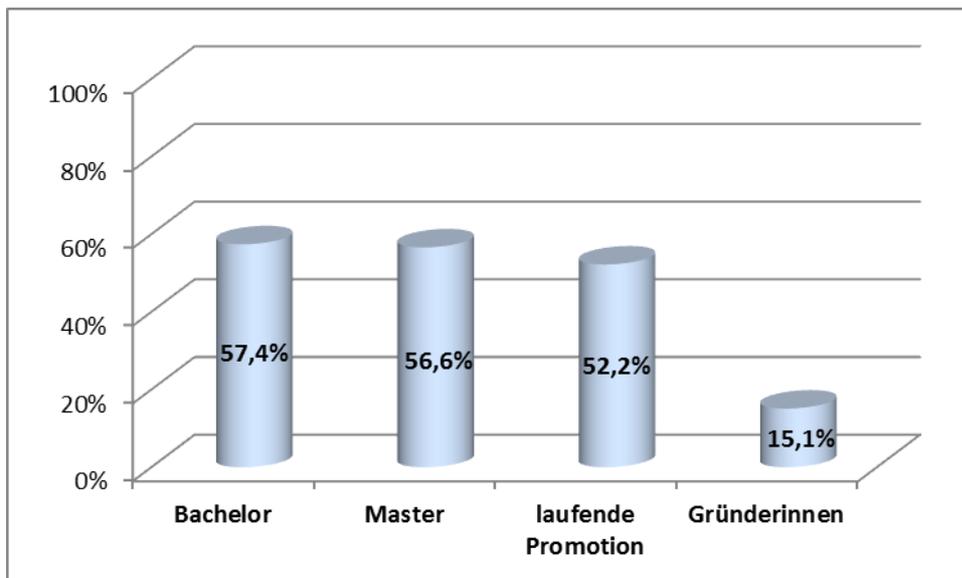
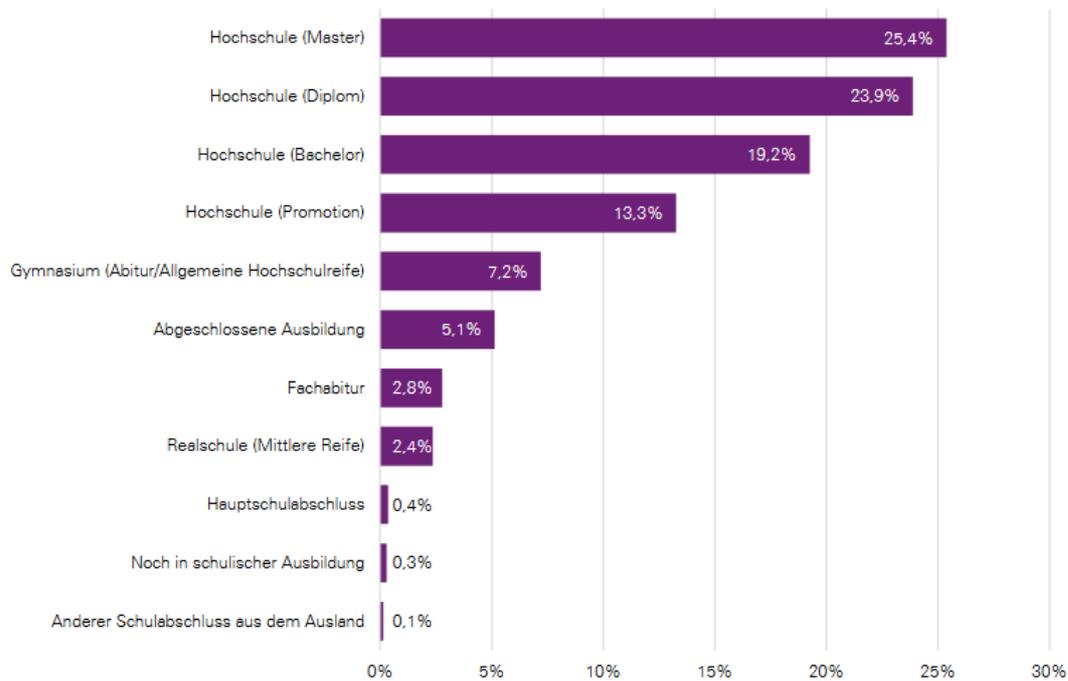


Abb. 11

Der Anteil von Gründerinnen in deutschen Startups steigt im Jahr 2018 auf 15,1 % (Deutscher Startup Monitor 2018). Startup-Gründer/-innen sind meist Akademiker*innen: Über 81 % haben einen Hochschulabschluss.

Abb. 16: Höchster Schul- und Hochschulabschluss (2018)



n-Wert 2018: 1.403
Rundungsdifferenzen möglich

IV. Das Projekt „entrepreneurin“ nahm 2018 Fahrt auf

Mit dem Projekt „entrepreneurin“ beteiligt sich die Universität Hohenheim im Verbund mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen am Landesprojekt CoMenT (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme). Das Landesprojekt wird vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds von 2017 bis 2021 gefördert. Langfristig soll dieses Projekt als dritte Säule von MentHo verstetigt werden.

Die Projektidee umfasst die Sensibilisierung, Orientierung und Unterstützung für Interessentinnen aller Qualifikationsstufen bei der Karriereoption einer Unternehmungsgründung aus der Wissenschaft heraus. Gründungsinteressierte Frauen sollen auf dem Weg zur Geschäftsführerin ihres eigenen Wirtschaftsunternehmens unterstützt werden.

Nach der erfolgreichen Auftaktveranstaltung im Dezember 2017 ist im aktuellen Berichtsjahr mit der Umsetzung des KarriereBusses, des Trainee-Programmes sowie der Interviews mit Unternehmerinnen begonnen worden.

Der Hohenheimer KarriereBus gibt Orientierung



Der KarriereBus bringt Bachelor- und Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen der Universität Hohenheim und Absolventinnen der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen zu frauengeführten Startups, mittleren und größeren

Wirtschaftsunternehmen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Behörden.

Folgende Unternehmen und Startups wurden besucht: Alfred Ritter GmbH & Co. KG, SPÜRSinn für Prävention & Therapie, GlobalFlow GmbH, Thermo-System - Industrie- & Trocknungstechnik GmbH, CureVac AG mit anschließendem InnovationsTalk und CeGaT GmbH.



Hohenheimer Absolventinnen auf dem Weg nach Bad Boll.



Gruppenbild mit Unternehmerin: Die Unternehmerin Saskia Biskup mit Hohenheimer Absolventinnen.



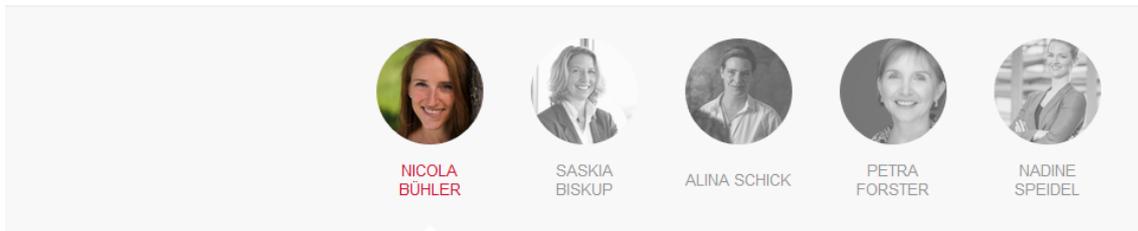
Unternehmerinnen im Interview –

Karrierewege kennenlernen

Ein Ziel des Projektes „entrepreneurin“ ist es, Karrierewege erfolgreicher Unternehmerinnen – vorrangig aus den beiden Bildungseinrichtungen Hohenheim und Nürtingen-Geislingen - transparenter und sichtbarer zu machen, um damit wichtige Impulse für gründungsinteressierte Frauen aus dem Hochschulbereich zu geben. Die ersten fünf Interviews sind erstellt worden und online auf unserer Webseite zu finden.

UNTERNEHMERINNEN IM INTERVIEW

Start | KarriereBus Uni Hohenheim | Unternehmerinnen im Interview | Cross-Mentoring | Trainee-Angebot | Netzwerk-Veranstaltungen | Entrepreneurs



Die Berichte aller Aktivitäten findet man im Projekt-[B]Logbuch unter:

<https://entrepreneurin.uni-hohenheim.de> oder direkt unter: <https://entrepreneurin.eu>.

V. Gendergerechte Sprache

Am 8. November 2017 um 11:40 Uhr wurde das Urteil zur Intersexualität verkündet. Das Bundesverfassungsgericht fordert ein drittes Geschlecht im Geburtenregister. Der Gesetzgeber muss nun laut Karlsruhe bis Ende 2018 eine Neuregelung schaffen, in die als drittes Geschlecht neben "männlich" und "weiblich" noch "inter", "divers" oder eine andere "positive Bezeichnung des Geschlechts" aufgenommen wird.

Spätestens die Akzeptanz eines dritten Geschlechts muss zu einer Veränderung der Schreibweise führen. Nach wie vor wird überwiegend das ‚generische‘ Maskulinum benutzt, das nicht mehr zeitgemäß ist.

Welche Wirkung Sprache besitzt, zeigt eine Aktion der Universität Leipzig im Jahr 2013, wodurch ein Aufschrei durch das Land ging und zahlreiche Kritiker auf den Plan rief: Dort wurde die Grundordnung der Universität verweiblicht. Nach 600 Jahren Männerdominanz setzt die Uni Leipzig auf feminine Personenbezeichnungen. Die Schrägstrich-Variante "Professor/Professorin" ist in Leipzig Geschichte. Ein Novum in Deutschland. (DUZ - Deutsche Universitätszeitung, 31.05.2013)

Pressemitteilung der Universität Leipzig 2013/178 vom 06.06.2013

Da bei der umfangreichen Berichterstattung zur neuen Grundordnung der Universität ein klares Missverständnis zu Tage getreten ist, sei an dieser Stelle festgehalten: Der

erweiterte Senat der Universität Leipzig hat beschlossen, in der Grundordnung - und nur in diesem Dokument - statt der üblichen, meist männlichen Form, in der sich die weibliche Schreibweise mit einer Fußnote begnügen muss - umgekehrt vorzugehen. Die entsprechende Fußnote lautet: "In dieser Ordnung gelten grammatisch feminine Personenbezeichnungen gleichermaßen für Personen männlichen und weiblichen Geschlechts. Männer können die Amts- und Funktionsbezeichnungen dieser Ordnung in grammatisch maskuliner Form führen."

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes fordert die sichtbare Berücksichtigung des dritten Geschlechtes. Die Universität Hohenheim hat sich im SEP bereits zur gendergerechten Sprache bekannt, die nun um das dritte Geschlecht erweitert werden muss.

VI. Weitere Aktivitäten

1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Im Rahmen dieser Aufgabe konnte in der Zentralbibliothek ein Sehbehindertearbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden.

Wir bedanken uns ganz herzlich bei Herrn Dr. Klaus-Peter Aiple, Leiter der KIM Abteilung Benutzungsdienste (630), für seine tatkräftige Unterstützung.

Um das Studium für hörgeschädigte Studierende zu erleichtern, wird in Kooperation mit der Paulinenpflege im Moment über die Anschaffung mobiler Hörgeräte diskutiert.

2. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Dieses Amt übernimmt an der Universität Hohenheim ein Team aus vier Personen: Prof. Ute Mackenstedt, Rotraud Konca, Andrea Unger, Odilo Metzler.

In Kooperation mit den Studierenden wurde eine Dienstvereinbarung/Richtlinie zu sexueller Belästigung erstellt, die sich aktuell im finalen Abstimmungsprozess befindet.

Sobald diese Dienstvereinbarung verabschiedet wird, kann die bereits vorbereitete Homepage freigeschaltet werden.

3. Ansprechperson für Antidiskriminierung

Dieses Amt wurde 2018 übernommen und soll nun mit der Einrichtung einer Homepage und einer entsprechenden Richtlinie umgesetzt werden.

4. Ansprechperson für Mutterschutz

Das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 soll nun auch an Hochschulen umgesetzt werden. Regelungen für die Universität Hohenheim werden im Moment noch abgestimmt.

5. Familienservice

➤ Elder Care

Die Kooperation mit dem Deutschen Pflegering als Pilotprojekt lief zum 31.12.2018 aus. Während der Laufzeit von 5 Jahren wurden bundesweit Pflegestützpunkte eingerichtet, die eine sehr kompetente Beratung anbieten. Parallel ließen sich drei Personen zu Pflegelotsinnen ausbilden, so dass die Universität Hohenheim ab 2019 das Pflegelotsenmodell implementiert. Die Homepage ist aktuell in Arbeit.

➤ Notfallmappe

Eine gute Entscheidung: Mit der Notfallmappe eigenverantwortlich für den Ernstfall vorbereiten

Mit dem Ordner verschaffen die Nutzer*innen sich selbst und ihren Angehörigen in einem Notfall einen umfassenden Überblick über ihre wichtigsten persönlichen Unterlagen und deren Aufbewahrungs-orte. So lässt sich Wichtiges kurzfristig finden, denn in einem Notfall fehlt meist die Zeit und die Ruhe für das Suchen. Die Checklisten zu den verschiedenen Themen enthalten unterstützende Hinweise und Handlungsanleitungen für akute Situationen (Krankenhausweisung

„Ich bin vorbereitet“

Notfallmappe

von: _____



Ein Angebot der
berufsständische Service Center **200** UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

➤ Kostenlose und individuelle Beratung zum Thema „Pflege“



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

200
JAHRE

An alle Beschäftigten der Universität Hohenheim

Einladung zur kostenlosen und individuellen Beratung zum Thema Pflege

am 21. und 22. November 2018 im Gleichstellungsbüro



➤ Hohenheimer Campusferien 2018

	UNIVERSITÄT HOHENHEIM	
Gleichstellungsbüro (025)		
Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2018 für Schulkinder bis 11 Jahre und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren		
"Filzen zum Thema Frühling"		
		
Datum: 28.5.2018 – 1.6.2018 (außer 31.5.2018) Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr) 60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)		
Anmeldung _____Anmeldung_____Anmeldung_____Anmeldung_____Anmeldung_____Anmeldung_____Anmeldung_____		
Name der Eltern:.....		
Postadresse / Telefon/ E-Mail:.....		
Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname):		
für die Zeit von 28.5.2018 – 1.6.2018 (außer 31.5.2018) <input type="checkbox"/> ganztags <input type="checkbox"/> halbtags an.		
Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:		



6. Veranstaltungen

➤ Zweihundert Jahre Frauen in Hohenheim



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM



Gleichstellungsbüro (025)

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2018
für Schulkinder bis 11 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

2 Workshops zur Auswahl

English - Workshop



591 x 240 - stock 80006.com

Zeichnen - Kunst auf dem Campus



Datum: 30.7.2018 – 10.8.2018
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 60 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
70 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung ___ Anmeldung ___ Anmeldung ___ Anmeldung ___ Anmeldung ___ Anmeldung ___ Anmeldung ___

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon / E-Mail:

Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname):

für die Zeit von 30.7.2018 – 10.8.2018 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche


156 x 199 - lamungo.cc

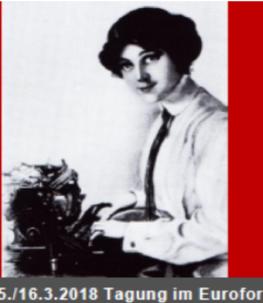
Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:

Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 30.06.2018 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel.: 07141/459-23478...Fax: 07141/459-23720 E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM




8.3.- 22.4.2018 Ausstellung im Spielhaus | 15./16.3.2018 Tagung im Euroforum

200 Jahre Frauen in Hohenheim

Auch Männer sind herzlich willkommen

<https://200jahrefrauen.uni-hohenheim.de>

Donnerstag 15.03.2018

Moderation: Elke-Maria Rosenbusch M. A.

- 9:30 Uhr Ankunft
9:45 Uhr Grußwort der Kanzlerin der UH, *Dr. Katrin Scheffer*
10:00 Uhr 200 Jahre Frauen in Hohenheim mit Statistik
Elke Lechner, stellv. Beauftr. für Chancengleichheit UH
11:15 Uhr Die Hochschule Hohenheim und „ihre“ erste
Ordinaria Deutschlands: Margarete v. Wrangell
Sonja Hosseinzadeh M.A.
12:15 Uhr Mittagspause
13:30 Uhr Situation der Wissenschaftlerinnen in BW
*Dr. Dagmar Höppl, Leiterin der Landeskonferenz der
Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen
Hochschulen Baden-Württembergs*
14:30 Uhr Gender Pay Gap
Christa van Winsen, Virtual Partner
15:30 Uhr World Café
16:30 Uhr Netzwerken beim Snack

Freitag 16.03.2018

Moderation: Elke-Maria Rosenbusch M. A.

- 13:30 Uhr Ankunft
14:00 Uhr Situation der Frauen heute an der
Universität Hohenheim
*Prof. Ute Mackenstedt, Universitäts-
Gleichstellungsbeauftragte UH*
Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin UH
15:00 Uhr Ausbildung – Weiterbildung
Andrea Unger, Beauftr. für Chancengleichheit UH
16:00 Uhr Gläserne Decke oder Mangel an
Größenwahn?
Moderierte Diskussion
17:00 Uhr Pause
18:00 Uhr Gender Improvisationstheater
IMPROTHEATER KONSTANZ

Wir bedanken uns bei der Daimler AG für die freundliche Unterstützung.

elke.lechner@uni-hohenheim.de

➤ Einladung zum 9. BW-Forum - Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst

Kooperationspartner und Gastgeber



Die **Familienforschung Baden-Württemberg** im Statistischen Landesamt unterstützt die familienfreundlichen Aktivitäten von Kommunen und Arbeitgebern durch aktuelle Onlineangebote, Veranstaltungen, Prozessbegleitungen und regionale Konferenzen im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Integration Baden-Württemberg.

Dr. Stephanie Saleth
E-Mail: stephanie.saleth@stala.bwl.de
Tel.: 0711/641-2033
www.fafo-bw.de



Die **Führungsakademie Baden-Württemberg** unterstützt Institutionen, Führungskräfte und Mitarbeitende des öffentlichen Sektors bei anstehenden Veränderungsprozessen. Sie qualifiziert und berät, sie begleitet und reflektiert, sie informiert und vernetzt – immer in engem Kontakt mit allen Beteiligten.

Gabriele Fröhlich
E-Mail: gabriele.froehlich@fuhrungsakademie.bwl.de
Tel.: 0721/926-6629
www.fuhrungsakademie.de

Anmeldung

Bitte nutzen Sie unsere Online-Anmeldung [hier](#).

Anmeldeschluss ist der 30.11.2018. Nach Ende der Anmeldefrist erhalten Sie eine Bestätigung per Mail. Weitere Informationen zum BW-Forum finden Sie [hier](#).

Teilnahmezertifikat

Teilnehmende können auf Wunsch ein Teilnahmezertifikat anfordern unter: fafo-bw@stala.bwl.de

Kosten

Aufgrund der Förderung durch das Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg und der Führungsakademie Baden-Württemberg ist die Teilnahme kostenfrei.



Veranstaltungsort

Hospitalhof Stuttgart
Büchsenstraße 33
(S-Bahn-Haltestelle Stadtmitt, Ausgang Büchsenstraße)



9. BW-Forum Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst

Frauen – Männer – Macht
Organisationskultur gestalten,
Führung neu denken

Herzliche Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,



Macht braucht Verantwortung, Macht braucht Vorbilder und Macht braucht Frauen UND Männer. Deshalb wollen wir in der diesjährigen Ausgabe des BW-Forums über die Wege zur Macht diskutieren und uns gemeinsam fragen, wie gleichberechtigt sich diese im Öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg gestalten und was wir tun können, um sie in Zukunft zu erleichtern. „Frauen – Männer – Macht. Organisationskultur gestalten, Führung neu denken“ soll am 13. Dezember 2018 in Stuttgart unser Leitgedanke sein.

Mit seinem hohen Anteil an weiblichen Nachwuchskräften verfügt der Öffentliche Dienst in Baden-Württemberg über ein enormes Führungskräftepotenzial – das aber häufig ungenutzt bleibt. Auf ihrem Weg zur Macht begegnen Frauen häufig Widerstände und Vorbehalte, die auf jahrzehntlang gewachsenen Strukturen und Organisationsmustern gründen und denen nicht selten ein männliches Machtkonzept innewohnt. Am Ende stehen Frauen häufiger an die gläserne Decke als in die Führungsebenen. Zu zeigen, dass dieser Weg kein vermeintlich vorgezeichneter ist, dass Veränderungen notwendig und möglich sind und dass Frauen und Männer gleichermaßen als Vorbilder an der Spitze unserer Behörden stehen müssen, ist die tägliche Aufgabe der Entscheidungsträger/innen im Öffentlichen Dienst.

An diesem 9. BW-Forum laden wir Sie daher herzlich dazu ein, sich mit uns auf die Spurensuche der Macht zu begeben. Dabei wollen wir die aktuell vorherrschenden Machtkonzepte beleuchten und darüber diskutieren, weshalb und wie eine Veränderung der Machtdiskurse notwendig ist. Gemeinsam wollen wir konkrete Szenarien entwickeln, wie ein geschlechtersensibles Führungskonzept in unserer Verwaltung der Zukunft aussehen kann. Inspiration geben uns Beispiele aus der Praxis des Öffentlichen Dienstes, denen es bereits heute gelingt, durch eine kluge und vorausschauend aufgestellte Organisationskultur Führung geschlechtersensibel zu gestalten und davon zu profitieren. Wir wollen aber auch den Blick dort hinwenden, wo es weh tut, und mit Ihnen im Rahmen der Gesprächsrunde „Ein Jahr nach #metoo“ darüber diskutieren, wie Macht missbraucht wird und was wir dagegen tun können.

Ich wünsche Ihnen anregende Vorträge und spannende Einblicke in die Personalarbeit profilierter Expertinnen und Experten. Gemeinsam mit der Familienforschung Baden-Württemberg und der Führungsakademie Baden-Württemberg freuen wir uns, Sie am 13. Dezember 2018 in Stuttgart begrüßen zu dürfen.

Ihre

Bärbi Mielich Mdl.
Staatssekretärin im Ministerium

Programm

- 09.00 Empfang und Anmeldung**
- 09.30 Herzlich Willkommen:**
Eröffnung
Staatssekretärin Bärbi Mielich Mdl.,
Ministerium für Soziales und Integration
Baden-Württemberg
- Rahmenmoderation**
Dr. Stephanie Saleth,
Familienforschung Baden-Württemberg
Gabriele Fröhlich,
Führungsakademie Baden-Württemberg
- 10.00 Keynote und Diskussion:**
Frauen und Männer an der Macht:
Vorurteile, Hindernisse und Perspektiven
Prof. Dr. Heather Hofmeister,
Goethe-Universität Frankfurt am Main
- 11.00 Aktive Kaffeepause mit Infoplatzform im Foyer**
- 11.30 Blick in die Praxis:**
3 parallele Foren mit Personalverantwortlichen aus dem Öffentlichen Sektor und aus der Privatwirtschaft
- 13.00 Aktive Mittagspause mit Infoplatzform im Foyer**
- 14.00 Blick in die Praxis:**
3 parallele Foren mit Personalverantwortlichen aus dem Öffentlichen Sektor und aus der Privatwirtschaft
- 15.30 Kaffeepause**
- 16.00 Lemmodul: Die Macht der Kommunikation**
Dr. Jutta Lang,
Generalsekretärin Führungsakademie
Baden-Württemberg
- 16.45 Ende der Veranstaltung**

Foren

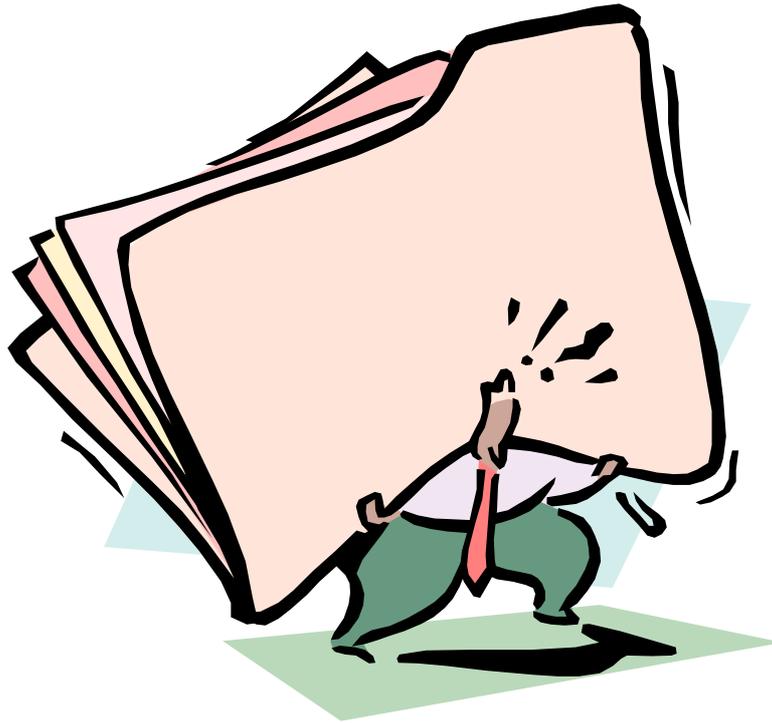
- Forum 1: Macht 4.0 – Zukunftsszenarien entwickeln**
Kreativwerkstatt Verwaltung 2030
- Themenfelder:**
- Leadership im Zeitalter der Digitalisierung
 - Geschlechtsspezifische Machtkonzepte
 - Gestaltungsspielräume und Verantwortung
- Moderation:**
Ulrike Bauer, Katja Schwarz,
Führungsakademie Baden-Württemberg
- Forum 2: Neue Wege der Macht – Karrieren ermöglichen**
- Impulse** **Dr. Gerhard Mersmann**,
Stadtverwaltung Mannheim:
Wie weiblich ist unsere Strategie?
Dr. Ute Preisling,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin:
Geteilte Macht = halbe Macht?
Im Tandem zum Erfolg
- Moderation:**
Stephanie Bundel,
Familienforschung Baden-Württemberg
- Forum 3: Ein Jahr nach #metoo – Gesprächsrunde**
- Gäste** **Rotraud Konca**, Gleichstellungsreferentin,
Universität Hohenheim
Janina Hessenauer, Beauftragte für Chancengleichheit, Polizeipräsidium Ludwigsburg & Vorstand, ENP Deutschland e.V.
Jutta Uehmann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Familienrecht, Karlsruhe
Robin Büttner, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin
- Moderation:**
Angela Müller-Schreckenberger,
Ministerium für Soziales und Integration
Baden-Württemberg

Aktive Pausen mit Infoplatzform im Foyer

Diese Partner freuen sich auf Ihren Besuch und auf Gespräche:

- Familienforschung Baden-Württemberg
- Führungsakademie Baden-Württemberg
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

VII. Pressespiegel



in chronologischer Reihenfolge

**Königin Catharina & Margarete v.
Wrangell:
Ausstellung zu den zwei wichtigsten Frauen
der Uni-Geschichte [09.01.18]**

**PRESSERUNDGANG Mo, 15. Jan. 2018, 11:00 Uhr mit Uni-Archivar / Ab 17.
Januar 2018 öffentliche Dauerausstellung, Schloss Mittelbau, 70599 Stuttgart**

Gut 100 Jahre liegen zwischen ihrem Wirken in Hohenheim, doch auf ihre Art schrieben beide Geschichte an der Universität Hohenheim in Stuttgart: Königin Catharina von Württemberg begründete mit ihrem Mann Wilhelm I. die Vorläuferin der Universität. Margarete von Wrangell lehrte und forschte hier Anfang des 20. Jahrhunderts als herausragende Forscherin und erste ordentliche Professorin Deutschlands. Anlässlich ihres 200jährigen Jubiläums widmet die Universität Hohenheim den beiden nun eine Doppel-Ausstellung im Schloss. Beim Presserundgang vor der offiziellen Eröffnung gibt der Historiker und Universitätsarchivar Prof. Dr. Ulrich Fellmeth eine Einführung in die Poster-Ausstellung. Als Teil der Veranstaltungen zum 200jährigen Universitätsjubiläum wird sie bis Oktober dauerhaft zu sehen sein. Anmeldung zum Presserundgang mit beiliegendem Antwortfax.



[Den beiden wichtigsten Frauen der Uni-Geschichte widmet die Universität Hohenheim im Jubiläumsjahr eine Doppel-Ausstellung. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Dorothee Barsch / Uniarchiv | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

So unterschiedlich sie auf den ersten Blick erscheinen mögen, so lassen sich doch Parallelen finden zwischen Catharina von Württemberg und Margarete von Wrangell – zwei Frauen, deren Namen bis heute an der Universität Hohenheim nachhallen.

Beide wurden zum Beispiel in Russland geboren und kamen in Folge politischer Umwälzungen nach Württemberg: Catharinas Ehe mit dem württembergischen Thronfolger Wilhelm sollte nach Ende der Napoleonischen Kriege Frieden stiften zwischen den ehemaligen Gegnern Russland und Württemberg. Margarete von Wrangell, die einem alten deutsch-baltischen Adelsgeschlecht entstammte, wurde während der russischen Oktoberrevolution verhaftet und floh 1918 nach Deutschland.

Frauenpower für die Themen der Universität Hohenheim

Unirektor Prof. Dr. Stephan Dabbert sieht ebenfalls eine Verbindung zwischen den beiden Frauen: „Beide einte die Leidenschaft für Themen, die auch heute noch das Profil der Universität prägen: Forschung und Lehre als Grundlage zur Ernährungssicherung der Menschheit und der effiziente Umgang mit begrenzten natürlichen Ressourcen.“

So verschrieb Catharina sich dem Kampf gegen Hunger und Armut und gründete gemeinsam mit Wilhelm I. Einrichtungen wie die „Landwirtschaftliche Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“, die Vorgängerin der heutigen Universität, das Königin-Katharina-Stift und die Landesbank Baden-Württemberg. Moderne Landwirtschaft, Bildung und

wirtschaftliche Absicherung auch für die Ärmsten sollten verhindern, dass sich die Hungerkatastrophe von 1817 wiederholte.

Margarete von Wrangell forschte intensiv zur Phosphordüngung und leitete das Institut für Pflanzenernährung – bis heute ein zentrales Feld der agrarwissenschaftlichen Forschung an der Universität Hohenheim. Auf Ihrem Weg zur ersten ordentlichen Professorin Deutschlands musste sie auch gegen Widerstand vieler männlicher Kollegen ankämpfen. An ihre Rolle als Pionierin für Frauen im Bereich der Wissenschaft erinnert deshalb heute das Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium für Frauen, mit dem seit Juni 2017 auch eine Forscherin der Universität Hohenheim gefördert wird.

„Im Jubiläumsjahr sind Catharina von Württemberg und Margarete von Wrangell deshalb aktueller denn je,“ fasst der Rektor zusammen. Es stehe jedoch nicht zu befürchten, dass die Doppel-Ausstellung anderen bedeutenden Persönlichkeiten aus der Universitätsgeschichte das Rampenlicht stiehlt: Eine Reihe von ihnen wird in einem zusätzlichen begehbaren „Walk of Fame“ ab Januar ebenfalls vorgestellt.

Hintergrund: 200 Jahre Universität Hohenheim

Bildung und Forschung als Schlüssel zum Überleben: Auf diesem Gedanken gründeten König Wilhelm von Württemberg und Königin Katharina im Jahr 1818 die damalige „Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“ – die Vorläuferin der heutigen Universität. Anlass waren eine Klimakatastrophe, Missernten und Hungersnöte nach dem „Jahr ohne Sommer“. Ausgelöst hatte sie der indonesische Vulkan Tambora, der 1815 Tonnen von Asche und Staub mit der Sprengkraft von 170.000 Hiroshima-Bomben in die Atmosphäre spie.

200 Jahre später folgt die Universität Hohenheim ihrem Gründungsauftrag, durch Forschung und Lehre Beiträge zur Lösung globaler Herausforderungen zu liefern. Im Jubiläumsjahr 2018 feiert sie diese Arbeit mit über 150 Veranstaltungen. Themen wie Ernährung und Gesundheit, Klima, Wasser und Ökosysteme, soziale Ungleichheit oder auch Bioökonomie spielen dabei ebenso eine Rolle wie die kulturellen Aspekte des Campuslebens. Programm und Infos unter www.uni-hohenheim.de/jubilaem2018 und #hohenheim200 auf Facebook, Instagram und Twitter. *Text: Barsch / Klebs*

Kontakt für Medien:

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

Senat folgt Wahlvorschlägen: Zwei neue Prorektorinnen im Rektorat der Universität Hohenheim [07.02.18]

Neu im Amt ab 1. April 2018: Prof. Dr. Korinna Huber (Lehre) und Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber (Forschung) / Prof. Dr. Andreas Pyka (Internationales) im Amt bestätigt

Mit Ablauf der regulären Amtszeit der Prorektoren zum 31.3.2018 gibt es zwei personelle Wechsel im Rektorat der Universität Hohenheim in Stuttgart. Dabei folgte der Senat heute in öffentlicher Sitzung den Vorschlägen von Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert. Gewählt wurden Prof. Dr. Korinna Huber als Prorektorin für Lehre und Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung. Für eine dritte Amtszeit als Prorektor für Internationales bestätigt wurde Prof. Dr. Andreas Pyka.



[Zwei neue Prorektorinnen im Rektorat der Universität Hohenheim](#) | Bildquelle: Universität Hohenheim / Angelika Emmerling | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Bei den Rektoratsmitgliedern, die mit Ende ihrer Amtszeit zum 31.3.2018 ausscheiden werden, handelt es sich um die amtierende Prorektorin für Lehre Prof. Dr. Iris Lewandowski und den amtierenden Prorektor für Forschung Prof. Dr. Andreas Schaller.

Grund für das Ausscheiden zum Ende der Amtszeit sind besonders große und erfolgreiche Forschungsprojekte, die beide noch während ihrer Amtszeit als Prorektoren eingeworben hatten. So leitet Prof. Dr. Lewandowski seit 1. Juni 2016 u.a. das multinationale EU-Projekt „GRowing Advanced industrial Crops on marginal lands for bioREFineries (GRACE)“ mit einem Fördervolumen von 15 Mio. Euro und 22 Partnern aus Universitäten, Agrarunternehmen und Industrie. Prof. Dr. Schaller leitet ab 1.4.2018 ein Teilprojekt des Sonderforschungsbereichs „Molekulare Kodierung von Spezifität in pflanzlichen Prozessen (SFB 1101)“ der Universität Tübingen und engagiert sich darüber hinaus in der Regionalen Forschungsallianz "Ertragsstabilität in dynamischen Umwelten".

Dank für Doppelengagement in Wissenschaftsmanagement und Forschung

Seine Wahlvorschläge für die kommende Amtszeit nutzte Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert auch, um den amtierenden Prorektoren für „die fruchtbare und gewinnbringende Zusammenarbeit“ zu danken. Dabei bezeugte er auch großes Verständnis für den Wunsch zweier Prorektoren, zurzeit keine weitere Amtszeit im Rektorat anzustreben.

„Während Sie im Rektorat wichtige Weichen für die Zukunft der Universität stellten, waren Sie wissenschaftlich auch noch besonders produktiv. Diesem Doppelengagement möchte ich meine Hochachtung zollen und freue mich darauf, dass Sie die Strahlkraft der Universität Hohenheim mit Ihren Projekten noch weiter zum Leuchten bringen werden.“

Wahlergebnisse im Detail

Seitens des Senates wurden die Wahlvorschläge des Rektors in öffentlicher Sitzung einstimmig angenommen. Die einzelnen Wahlergebnisse bei jeweils 25 gültigen Stimmen:



Prof. Dr. Korinna Huber

Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

- Prof. Dr. Korinna Huber als Prorektorin für Lehre: 25 Ja-Stimmen, keine Enthaltungen
- Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung: 25 Ja-Stimmen, keine Enthaltungen
- Prof. Dr. Andreas Pyka als Prorektor für Internationales: 23 Ja-Stimmen bei 2 Enthaltungen

Die Amtszeit der Prorektoren beträgt 3 Jahre.

Parallel zum Amtsantritt der frisch gewählten Prorektoren am 1.4.2018 beginnt auch die zweite Amtszeit des Rektors Prof. Dr. Dabbert, für die er bereits am 15.5.2017 durch den Senat und den Universitätsrat gewählt worden war. Die Amtszeit des Rektors beträgt 6 Jahre.

Vervollständigt wird das Rektorat durch die Kanzlerin Dr. Katrin Scheffer. Dr. Scheffer war am 2.12.2015 von Senat und Universitätsrat gewählt worden. Die Amtszeit der Kanzlerin beträgt 6 Jahre.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Korinna Huber

ist Leiterin des Fachgebiets „Funktionelle Anatomie“ am Institut für Nutztierwissenschaften der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Untersuchungen zur metabolischen Leistungsfähigkeit landwirtschaftlicher Nutztiere in Abhängigkeit von Genetik, Fütterung und Management. Hinzu kommen die Schwerpunkte Tiergesundheit und ökologische Verträglichkeit der heutigen landwirtschaftlichen Tierproduktion.

Die heutige Tierwissenschaftlerin wurde am 7.7.1960 in Heidelberg geboren und studierte Veterinärmedizin an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. 1988 wurde sie an der Ludwig-Maximilian-Universität in München promoviert, die Dissertation fertigte sie am Max-Planck-Institut für Biochemie an. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität Gießen (1993-1997) und der Tierärztlichen Hochschule Hannover (1997-2008) einschließlich Habilitation (2004) folgte die Berufung auf die Professur für Ernährungs- und Stoffwechselphysiologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (2009). Im Juni 2015 erfolgte die Berufung an die Fakultät Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber



Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber

Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

ist Leiterin des Fachgebietes „Zelluläre Mikrobiologie“ am Institut für Mikrobiologie der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Grundlagenforschung zu Virulenz und Energiestoffwechsel in Mikroorganismen, insbesondere in dem Cholera-Erreger *Vibrio cholerae*, aber auch – in Kooperation mit der Fakultät Agrarwissenschaften – in typischen Bakterien des Pansen.

Die heutige Mikrobiologin wurde am 19.4.1967 in Freiburg i. Br. geboren und studierte Biologie an der Universität Konstanz, wo sie 1996 summa cum laude promoviert wurde. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit an der ETH Zürich (1996-2004) und der Universität Zürich (2004-2009) folgte die Berufung an die Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte sie sich u.a. als Präsidentin der Chemischen Gesellschaft Zürich (2006) und als Mitglied des Vorstands der „Empiris Foundation Brain Diseases“ (2005-2008) sowie an der Universität Hohenheim als Mitglied der Senatskommission Qualitätsmanagement, als Mitglied von Berufungskommissionen aller drei Fakultäten und als Mitglied der Studienkommission zur Vergabe von QSM-Mitteln.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Andreas Pyka

ist Leiter des Fachgebietes Innovationsökonomik am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Hohenheim. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Innovationssysteme, Bioökonomie, Innovationsnetzwerke, Transformation zur Nachhaltigkeit und digitale Transformation.

Der heutige Innovationsökonom wurde am 7.5.1969 in Ichenhausen geboren und studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Augsburg, wo er 1999 promovierte. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit am Institut national de la recherche agronomique / Sociologie et économie de la recherche & développement (INRA/SERD) in Grenoble (1999-2000), an der Universität Augsburg (2000-2006), an den Austrian Research Centers in Wien (2002-2003) einschließlich Habilitation an der Universität Augsburg (2004) folgten eine Professur für Wirtschaftstheorie an der Universität Bremen (2006-2009), eine Gastprofessur an der TU Delft in den Niederlanden (2007-2008) und der Ruf an die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte er sich u.a. als gewählter Mittelbauvertreter an der Universität Augsburg, als gewähltes Mitglied im Fachbereichsrat Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen, als Prodekan an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Hohenheim und seit 2011 als Prorektor für Internationalisierung der Universität Hohenheim.

Weitere Informationen

- [Projekt GRACE](#)
- [SFB 1101](#)



Prof. Dr. Andreas Pyka
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer



Prof. Dr. Iris Lewandowski
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer



Prof. Dr. Andreas Schaller
Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer

Text: Klebs

Weltfrauentag: Ausstellung und Tagung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“ [28.02.18]

**6. März 2018, 10 Uhr: PRESSERUNDGANG / 8. März 2018, 10 Uhr:
Eröffnung der Ausstellung im Spielhaus / 15.-16. März 2018: Tagung im
Euroforum, Universität Hohenheim**

Was heute fast schon selbstverständlich erscheint, war vor 200 Jahren undenkbar: Frauen hatten in den Hohenheimer Gründerjahren nicht viel zu sagen. Erst rund 100 Jahre später treten sie allmählich in Erscheinung. Heute sind mehr als die Hälfte der Studierenden an der Universität Hohenheim in Stuttgart weiblich. Im Jubiläumsjahr blickt die Universität Hohenheim zurück auf diese Entwicklung – und in die Zukunft: Zum Weltfrauentag am 8. März eröffnet sie die Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“, begleitet von der gleichnamigen Tagung am 15./16. März 2018.



[Bildquelle: Archiv der Universität Hohenheim \(li., Mitte\), Universität Hohenheim / Eric A. Lichtenscheidt \(re.\) | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Der Ursprung der Universität Hohenheim geht maßgeblich auf das Engagement einer Frau zurück: Königin Catharina von Württemberg gründete 1818 die Landwirtschaftliche Versuchs- und Musteranstalt. „Doch bis Frauen an dieser Institution allmählich eine wahrnehmbare Rolle spielten, vergingen nahezu 100 Jahre“, erklärt Elke Lechner, die stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit an der Universität Hohenheim.

8. März: Ausstellungseröffnung am Weltfrauentag

Zum Internationalen Frauentag am 8. März eröffnet die Ausstellung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“ im Spielhaus, dem Museum zur Geschichte Hohenheims im exotischen Garten. Bis zum 22. April 2018 sind dort unter anderem die Biografien von vier frühen Hohenheimerinnen nachgezeichnet.

„Nach Aktenlage nahm im Jahr 1909 erstmals eine Frau ein Beschäftigungsverhältnis als Schreibkraft auf“, berichtet Prof. Dr. Ulrich Fellmeth, der Leiter des Universitätsarchivs und des Museums. 1923 wurde mit der Agrikulturchemikerin Margarethe von Wrangell nicht nur die erste Professorin Hohenheims, sondern ganz Deutschlands, berufen. Die Berufsbezeichnung Laborantin führte in Hohenheim erstmals 1954 offiziell eine Frau.

Ein zweiter Schwerpunkt der Ausstellung ist die heutige Situation von Frauen an der Universität Hohenheim. „Das Augenmerk liegt dabei insbesondere auf Familienfreundlichkeit, Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich und Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Bereich“, so Elke Lechner.

Informationen zur Ausstellung

- **PRESSERUNDGANG:** Dienstag, 6. März 2018, 10 Uhr: Anmeldung bitte mit beiliegendem Antwort-Fax.
- **Ausstellungs-Eröffnung:** Donnerstag, 8. März 2018, 10 - 12 Uhr
- Ort: Spielhausmuseum im exotischen Garten
- Öffnungszeiten im März: Sonn- und Feiertag 10 - 16 Uhr
- Öffnungszeiten im April: Samstag 14 - 17 Uhr, Sonn- und Feiertag 10 - 17 Uhr
- Die Ausstellung ist bis 22. April 2018 zu besichtigen.
- Der Eintritt ist frei.
- Führung nach Absprache möglich.

15. / 16. März: Tagung „200 Jahre Frauen in Hohenheim“

Am 15. und 16. März 2018 knüpft eine gleichnamige Tagung an die Ausstellung an. Sie widmet sich neben geschichtlichen Themen auch aktuellen Fragen wie dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle, stellt die heutige Situation der an der Universität Hohenheim beschäftigten Frauen und der Wissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg dar und diskutiert die Frage, warum noch immer weniger Frauen als Männer in höheren Positionen zu finden sind.

Informationen zur Tagung

- Donnerstag, 15. März, 9:30 Uhr, bis Freitag, 16. März 2018
- Ort: Universität Hohenheim, Katharinasaal im Euroforum, Kirchnerstr. 3, 70599 Stuttgart
- Der Eintritt ist frei.
- Es ist keine Anmeldung erforderlich.

Weitere Informationen zu Ausstellung und Tagung

<https://200jahrefrauen.uni-hohenheim.de/>

Hintergrund: 200 Jahre Universität Hohenheim

Bildung und Forschung als Schlüssel zum Überleben: Auf diesem Gedanken gründeten König Wilhelm von Württemberg und Königin Catharina im Jahr 1818 die damalige „Unterrichts-, Versuchs- und Musteranstalt Hohenheim“ – die Vorläuferin der heutigen Universität. Anlass waren eine Klimakatastrophe, Missernten und Hungersnöte nach dem „Jahr ohne Sommer“. Ausgelöst hatte sie der indonesische Vulkan Tambora, der 1815 Tonnen von Asche und Staub mit der Sprengkraft von 170.000 Hiroshima-Bomben in die Atmosphäre spie.

200 Jahre später folgt die Universität Hohenheim ihrem Gründungsauftrag, durch Forschung und Lehre Beiträge zur Lösung globaler Herausforderungen zu liefern. Im Jubiläumsjahr 2018 feiert sie diese Arbeit mit 180 Veranstaltungen. Themen wie Ernährung und Gesundheit, Klima, Wasser und Ökosysteme, soziale Ungleichheit oder auch Bioökonomie spielen dabei ebenso eine Rolle wie die kulturellen Aspekte des Campuslebens. Programm und Infos unter <http://www.uni-hohenheim.de/jubilaum2018> und #hohenheim200 auf Facebook, Instagram und Twitter.

Kontakt für Medien:

Elke Lechner, Universität Hohenheim, stellv. Beauftragte für Chancengleichheit
T +49 711 459 22362, E elke.lechner@uni-hohenheim.de

Schuljubiläum Königin-Katharina-Stift: Jubilare pflanzen Baum zu Ehren der Gründerin [22.03.18]

Königin-Katharina-Stift gedenkt seiner Gründerin mit der Pflanzung einer Ulme im Stuttgarter Schlossgarten – tatkräftig unterstützt durch die drei Co-Jubilare.

Nicht nur die Universität Hohenheim in Stuttgart feiert 2018 ihr 200-jähriges Bestehen. Als Antwort auf die Hungersnöte und wirtschaftlichen Krisen gründeten 1818 Königin Katharina von Württemberg und ihr Mann Wilhelm I. außerdem die Württembergische Sparkasse, das Vorgänger-Institut der heutigen LBBW und das Landwirtschaftliche Hauptfest. Außerdem eröffnete sie das Königin-Katharina-Stift nach dem Vorbild einer Mädchenschule in St. Petersburg, um die Bildung der Mädchen zu fördern. Mit einer Vielzahl von Jubiläumsevents feiern die vier Jubilare ihren 200. Geburtstag.



[Jubiläums-Baum in Sichtweite des Gymnasium: Die Co-Jubilare legen im Schneetreiben mit Hand an. Bild: Uni Hohenheim | Sabine Pfeiffer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Das Königin-Katharina-Stift beginnt sein Jubiläumsprogramm am Dienstag, 20.3.2018, mit einer Baumpflanzung. Standort der frisch gepflanzten Ulme ist im Schlossgarten in Sichtweite der Schule. Mit dem Baum ehren Schüler und Lehrer die Gründerin ihres Gymnasiums, das auf Wunsch von Königin Katharina 1818 als reine Bildungseinrichtung für Mädchen in Stuttgart eröffnet.

„Die damalige Bildungslandschaft durch eine Mädchenschule zu ergänzen war ein weitsichtiges und ambitioniertes Vorhaben“, bescheinigt Schulleiter Franz Baur der Gründerin. Seit 1972 nimmt das Gymnasium neben Schülerinnen auch Schüler auf.

Tatkräftige Unterstützung beim Pflanzen des Jubiläumsbaums erhalten Lehrer und Schüler von den Vertretern der drei Co-Jubilare. Sie würdigen in ihren Grußworten alle das fortschrittliche Handeln des württembergischen Königspaars vor 200 Jahren. Dr. Helmut Dalitz, Leiter der Hohenheimer Gärten, überbringt als Vertreter der Universität Hohenheim die Geburtstagsglückwünsche und hofft, dass viele Schülerinnen und Schüler des Königin-Katharina-Stifts nach ihrem Schulabschluss ein Studium in Hohenheim beginnen werden.

Text: Pfeiffer

Task Force Rural Africa: EU-Kommission beruft Prof. Dr. Christine Wieck in Expertengruppe [24.05.18]

Neue Task Force vertieft Zusammenarbeit zwischen EU und Afrika im Agrar- und Lebensmittelsektor / Agrarökonomin der Uni Hohenheim verstärkt 11-köpfiges Team

Expertenwissen für die Europäische Union: Die neu geschaffene Task Force Rural Africa trifft sich am heutigen 24. Mai 2018 zu ihrer konstituierenden Sitzung. Prof. Dr. Christine Wieck ist Mitglied der unabhängigen Expertengruppe. Die Agrarökonomin leitet an der Universität Hohenheim in Stuttgart das Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik und wurde von der EU-Kommission zunächst für ein Jahr in die Task Force berufen. Unter dem Motto „Strengthening our partnership in food and farming“ soll diese die Zusammenarbeit der EU mit den afrikanischen Ländern stärken.



[Prof. Dr. Christine Wieck, Leiterin des Fachgebiets Agrar- und Ernährungspolitik an der Universität Hohenheim | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Seit Jahren erforscht sie den internationalen Handel mit Agrar- und Lebensmittelprodukten und die agrarpolitischen Beziehungen zwischen der Europäischen Union und Afrika. Jetzt hat die EU-Kommission die Agrarökonomin Prof. Dr. Christine Wieck zum Mitglied der neuen Task Force Rural Africa (TFRA) ernannt. Die Professorin an der Universität Hohenheim ist damit eines von zwei Teammitgliedern aus Deutschland.

Die Arbeit der TFRA baut vor allem auf Vereinbarungen auf, die auf dem EU-Afrika-Gipfel Ende November 2017 getroffen wurden. Die 11 unabhängigen Expertinnen und Experten

werden künftig die EU beraten und Empfehlungen aussprechen, um die Zusammenarbeit zwischen der EU und Afrika im Bereich der Landwirtschaft zu stärken.

Nachhaltige Entwicklung und Jobs für die Jugend

„Die Fragen, die wir uns stellen, werden von nachhaltigem Wachstum des Agrar- und Lebensmittelsektors über Jobs für junge Leute bis hin zu den Ursachen der Migration reichen“, umreißt Prof. Dr. Wieck die Themen der Expertengruppe. Die Task Force wird auf bestehenden Kooperationsstrukturen zwischen der EU und Afrika im Bereich Ernährung und Landwirtschaft aufbauen, um Investitionen in eine nachhaltige afrikanische Landwirtschaft zu fördern.

Die Fachleute untersuchen, wie europäische und afrikanische Politiken noch besser aufeinander aufbauen können und wie man das Knowhow aus der europäischen Landwirtschaft nutzen kann, um Beschäftigungsmöglichkeiten in afrikanischen ländlichen Gebieten zu entwickeln. Ihr Ziel ist den Handel innerhalb Afrikas und den Export von landwirtschaftlichen Produkten zu fördern. Ein besonderer Schwerpunkt wird auch die Frage sein, wie junge Menschen in der Agrar- und Ernährungswirtschaft besser unterstützt werden können.

Die Ergebnisse und Empfehlungen der Task Force werden im Januar 2019 veröffentlicht und in die EU-Afrika-Strategie einfließen. Sie sollen dazu beitragen, die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und die darin formulierten Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen umzusetzen.

Prof. Dr. Christine Wieck: Biografie und Forschungsschwerpunkte

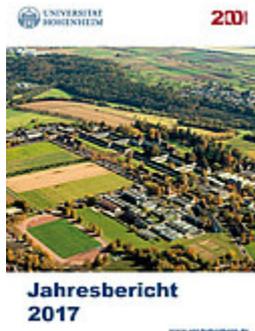
Prof. Dr. Wieck lehrt und forscht seit Februar dieses Jahres an der Universität Hohenheim, an der sie das Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik leitet. Vor dieser Berufung war sie als Mitarbeiterin der Deutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) 2,5 Jahre in der Politikberatung tätig. Von 2007 bis 2015 arbeitete sie am Institut für Lebensmittel- und Ressourcenökonomik der Universität Bonn, an dem sie 2005 bereits promoviert hatte. Dazwischen war sie in den USA als Postdoc am IMPACT Center und als Assistant Professor an der School of Economic Sciences an der Washington State University tätig. Ihre Forschung konzentriert sich auf den internationalen Handel mit Agrar- und Lebensmittelprodukten, die globalen Dimensionen der Gemeinsamen Agrarpolitik und Fragen zu Agrarsubventionen. Eines ihrer Spezialgebiete sind die Beziehungen zwischen der EU und Afrika. *Text: Elsner*

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Christine Wieck, Universität Hohenheim, Fachgebiet Agrar- und Ernährungspolitik
T 0711-459 24670, E christine.wieck@uni-hohenheim.de

Öffentliche Sitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte [29.05.18]

Freitag, 8. Juni 2018, 9:30 Uhr: Öffentliche Sitzung von Senat und Universitätsrat, Aula der Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim



Die Sitzung umfasst die Tagesordnungspunkte

TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim

TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim

TOP 3 Verschiedenes

Die oben genannte Sitzung ist öffentlich.

Jahresbericht Gleichstellung: Jeder zweite Ruf auf eine Professur geht inzwischen an eine Frau [08.06.18]

Jahresbericht 2017 der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Ute Mackenstedt belegt Bedeutung der Gleichstellungsarbeit für Erfolge der Universität Hohenheim

Jeder zweite Ruf auf eine Professur der Universität Hohenheim in Stuttgart geht inzwischen an eine Wissenschaftlerin. Dieser bewussten Berufungspolitik verdankt die Universität einen Professorinnen-Anteil, der mit aktuell 24 % deutlich über dem Landesdurchschnitt von 21 % liegt, berichtete die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei ihrer heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Die wegweisende Gleichstellungsarbeit war auch mit ein Kriterium für Bund und Land, die Universität 2017 mit drei neuen Tenure-Track-Professuren zu fördern und 54 Mio. Euro für das Forschungszentrum HoLMiR in den Tierwissenschaften zu bewilligen. Im

Jahr 2017 entwickelte das Gleichstellungsbüro außerdem neue Angebote wie z.B. ein Programm für existenzgründende Wissenschaftlerinnen. Im laufenden Jahr will die Gleichstellungsbeauftragte auch die Entwicklung eines Diversity-Konzepts zu einem ersten Abschluss bringen.



Die Tatsache, dass die Universität Hohenheim im Jahr 2017 erneut jeden zweiten Ruf auf eine ihrer Professuren an eine Frau erteilte, verbucht Prof. Dr. Mackenstedt als ganz besonderen Erfolg. „Unter den jungen Kolleginnen und Kollegen haben wir damit bereits die angestrebte Parität erreicht.“

Voraussetzung für diese Politik sei die aktive Rekrutierung vielversprechender Wissenschaftlerinnen. „Das Argument, es gäbe nicht genug Spitzenfrauen, kann ich nun auch mit diesen Erfahrungen widerlegen. Es gibt sie. Sie müssen aber für die Personalgewinnung meist anders betreut und oft auch aufgefordert werden.“

Der Universität Hohenheim beschere die aktive Berufungspolitik inzwischen den höchsten Professorinnen-Anteil des Landes. „Als ich 2008 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten an der Universität Hohenheim übernahm, hatten wir einen Professorinnen-Anteil von 7 %. In den vergangenen zwei Jahren schwankte der Frauen-Anteil unter den Professuren immer zwischen 24 und 25 %. Damit lag er auch konstant über dem Landesdurchschnitt von 21 %.“

Universität ergänzt Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen

Ein weiterer exemplarischer Erfolg für das vergangene Jahr: Seit 2017 bietet das Projekt „Entrepreneurin“ spezielle Unterstützung für existenzgründende Wissenschaftlerinnen. Entwickelt wurde es auch auf der Basis von Forschungsergebnissen des Hohenheimer Fachgebietes Unternehmensgründung und Unternehmertum (Prof. Dr. Andreas Kuckertz) auf. Das Projekt werde im Rahmen des Landesprogrammes CoMenT (Coaching, Mentoring und Training) gefördert. Auf diese Weise ergänze das Projekt „Entrepreneurin“ in idealer Weise das bestehende Mentoring-Projekt „MentHo“.

Vom Land Baden-Württemberg sei das Projekt als förderungswürdig eingestuft worden und werde mit 450.000 Euro unterstützt. „Möglich wurde dies, weil die Universität das Gleichstellungsbüro im Rahmen des Hochschulfinanzierungspaktes personell aufstockte, was uns erst in die Lage versetzte, Gelder vom Land für neue Projekte einzuwerben.“

Mit der Teilnahme an dem Professorinnenprogramm II habe das Gleichstellungsbüro begonnen, öffentliche Gelder für Maßnahmen einzuwerben, die letztlich auch der Wissenschaft und der ganzen Universität zu Gute kämen.

Gleichstellung bescherte auch forschungspolitische Erfolge

Mit seiner Arbeit habe das Gleichstellungsbüro auch einen Beitrag zu den großen forschungspolitischen Erfolgen der Universität Hohenheim in den vergangenen Monaten beigetragen: Die Bewilligung von 3 neuen Tenure-Track-Professuren im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Und die Bewilligung eines Forschungsneubaus samt Laborausstattung für das „Hohenheim Center for Livestock Microbiom Research“ (HoLMiR) mit einer Fördersumme von 54 Mio. Euro.

In beiden Fällen habe die Universität ihre fachliche Exzellenz auch durch strukturelle Maßnahmen ergänzt, die v.a. darauf abzielten, den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern und die Gleichstellung in der Wissenschaft auszubauen. In der Begründung, mit der die Gutachter die Projekte zur Förderung empfahlen, wiesen sie beides Mal explizit auf diese Maßnahmen als vorbildliche Vorgehensweise hin.

Universität schöpft ihr Potential bei weiblichen Mitgliedern noch nicht voll aus

Die Beispiele belegten, dass das Thema Gleichstellung inzwischen in der Universitätskultur verankert sei und zunehmend auch universitäre Strukturen verändere.

Dennoch sei es verfrüht, in den Bemühungen nachzulassen. „Wir haben durch einen langen Prozess einige Erfolge errungen, sind aber noch nicht an dem Punkt, wo wir das Potential der Universität und ihrer weiblichen Universitätsangehörigen voll ausschöpfen“, so Prof. Dr. Mackenstedt.

Ein Anliegen sei ihr, den Anteil von Frauen in den entscheidungsfällenden Gremien zu erhöhen. „Im Senat als dem Herzen der akademischen Selbstverwaltung ist aktuell nicht eine einzige gewählte Professorin.“

Zu den konkreten Plänen für das laufende Jahr gehöre deshalb auch die Vorbereitung auf das Professorinnenprogramm III, mit dem Bund und Land ebenfalls das Ziel verfolge, den Anteil von Frauen in den universitären Gremien und im wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern.

Außerdem habe sich das Gleichstellungsbüro verstärkt dem Thema Diversity geöffnet. „Grund dafür ist, dass schon die Gleichstellungsarbeit in sehr vielen Facetten denkt und deshalb auch viele Kompetenzen in Richtung Diversity mitbringt“.

Ein erster Workshop habe gezeigt, dass es zu diesem Thema bereits sehr viele Initiativen an der Universität gäbe. „Das gilt vor allem für die Studierendenschaft.“ Weitere Workshops sollen dazu beitragen, voraussichtlich bis Ende des Jahres ein eigenes Diversity-Konzept zu entwickeln.

Langer Weg von der Frauenförderung zum Diversity-Management

In einem kurzen Exkurs zeichnete Prof. Dr. Mackenstedt auch den langen Weg von der frühen

Frauenförderung vor 30 Jahren zur heutigen Gleichstellungsarbeit und dem künftigen Diversity-Management nach.

„Auch hier gab es bereits vor über 30 Jahren autonome Gruppen, die sich des Themas angenommen hatten. Erst 1986 begann die Universität offiziell, sich damit zu beschäftigen, nachdem das Wissenschaftsministerium mit den damaligen Frauenförderplänen auf Reformen drängte.“

In der Anfangsphase habe sich die Universität Hohenheim vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf konzentriert. „Damals entstanden z.B. unsere KiTas, aber auch Pilotprojekte wie die Campusferien oder die Kinderfeuerwehr, die dann von vielen kopiert wurden“.

Als erste Hochschule sei die Universität Hohenheim dann 2004 als familiengerechte Hochschule zertifiziert worden – um sich auch in der Folgezeit alle drei Jahre einer Überprüfung zu stellen. Die jüngste sogenannte Reauditierung sei 2017 erfolgreich abgeschlossen worden. Das Zertifikat dazu werde am 20. Juni 2018 in Berlin verliehen.

Später im neuen Jahrtausend sei der Wechsel von Familiengerechtigkeit zur Gleichstellungspolitik erfolgt, die das Ziel hatte, die Universitätskultur und ihre Strukturen zu ändern. Auch dieser Wechsel sei durchaus politisch gewollt und gefördert worden – zum Beispiel durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die auf konkrete Reformen drängte, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft erhöhen.

Text: Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim
T 0711 459 22275, E mackenstedt@uni-hohenheim.de

Am längsten familiengerecht: Universität Hohenheim zum fünften Mal in Folge zertifiziert [27.06.18]

Familiengerechte Hochschule seit 2004 / Bundesweit eine der erfahrensten Universitäten in Sachen Familiengerechtigkeit. Zertifikatsübergabe zur 5. Zertifizierung durch Schirmherrin Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Berlin

Älteste familiengerechte Universität des Landes: Die Universität Hohenheim in Stuttgart trägt diese Auszeichnung seit nunmehr 14 Jahren. Sie steht für die beständige strategische Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium, Familie und Privatleben. Die Angebote gehen inzwischen von Kinderbetreuung über Stipendien für

den beruflichen Wiedereinstieg bis zur Unterstützung bei der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Heute ergänzt die Universität Hohenheim die traditionelle Familiengerechtigkeit mit einer aktiven Gleichstellungspolitik, die sich in Universitätskultur und -strukturen verankert. Dazu gehört, dass inzwischen jeder zweite Ruf auf eine Professur an eine Frau erfolgt. Am heutigen Mittwoch erhielt die Universität Hohenheim die Urkunde zur fünften Zertifizierung durch Schirmherrin Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung für weitere drei Jahre verliehen. Bundesweit ist die Universität Hohenheim unter den 109 teilnehmenden Hochschulen eine der acht Universitäten, die am häufigsten reauditert wurden. Mehr unter www.uni-hohenheim.de/familiengerecht und www.berufundfamilie.de



[Uni Hohenheim: Seit 14 Jahren als "Familiengerechte Hochschule" zertifiziert. | Foto: Universität Hohenheim, Saskija David | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Fünf Kindergruppen, die „Kinderfeuerwehr“, die Hohenheimer Campusferien, die Kindertagesstätte „Kleinstei“ als „Haus der kleinen Forscher“ – all diese Angebote der Universität Hohenheim sorgen dafür, dass sowohl für Studierende, Lehrende als auch für Beschäftigte, die Eltern sind, Studium bzw. Beruf mit der Familie vereinbar bleiben.

Dazu kommen Stipendien für Frauen zum Verbleib bzw. Wiedereinstieg in die Wissenschaft. Das Mentoring-Programm MentHo fördert speziell Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und mit „ElderCare“ bietet die Universität Hohenheim Service und Unterstützung rund um das Thema Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen. Ein Fonds für Ausfallzeiten bietet Projekten die Möglichkeit, eine Einschränkung der experimentellen Tätigkeit von Wissenschaftlerinnen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit durch die Beschäftigung von Aushilfskräften abzufangen

Die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zertifiziert nunmehr zum fünften Mal, dass „mit einer verbindlichen Zielvereinbarung bzw. einem Handlungsprogramm dafür gesorgt [wird], dass Familienbewusstsein in der Unternehmenskultur verankert wird oder bleibt.“

Dazu gehört unter anderem, Dienstbesprechungen nach Möglichkeit nicht in Zeitfenster zu legen, die mit Kinderbetreuungszeiten kollidieren könnten, um berufstätige bzw. studierende Eltern vor Konflikten zu bewahren.

„Wir sind sehr froh, dass die Universität Hohenheim mit den Jahren als dauerhaft familiengerechte Einrichtung gesehen wird“, erklärt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Das hilft zum Beispiel sehr bei

Berufungsverhandlungen mit neuen Professorinnen und Professoren, die Kinder haben. Kinderbetreuung ist heute ein Elternthema, das Mütter und Väter gleichermaßen in ihr Arbeitsleben integrieren möchten. Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und bleibt daher ein unverzichtbarer Bestandteil unseres Genderkonzeptes und wird auch eine tragende Säule des neuen Diversitykonzeptes sein.“

Beispielhafte Kinderbetreuung

Die fünf Kindergruppen an der Universität Hohenheim haben insgesamt 85 Plätze auf dem Campus. Die „Kinderfeuerwehr“ springt immer dann ein, wenn das professionelle und private Betreuungsnetz einmal versagt. In den Hohenheimer Campusferien können Kinder während der Ferien auf dem Campus der Universität Workshops besuchen, gemeinsam mit ihren Eltern in der Mensa essen und die Arbeitsplätze ihrer Eltern kennenlernen.

Die Kindertagesstätte „Kleinstein“ ist als „Haus der kleinen Forscher“ angelegt: Hier werden die Kleinsten in einem bundesweit einmaligen pädagogischen Konzept mit kindgerecht angelegten Experimenten in Naturwissenschaften früh gefördert.

Bundesweit in der Spitzengruppe der auditierten Universitäten

Insgesamt sind bundesweit 109 Hochschulen als familiengerecht auditiert. Die Universität Hohenheim gehört hier zu den acht erfahrensten Universitäten. Nur die Universität Trier wird bereits zum 6. Mal reauditiert. Die 5. Reauditierung erhalten heute außer der Universität Hohenheim die Universitäten in Oldenburg, Kiel, Gießen, Darmstadt, Saarland und Erfurt.

Hintergrund Audit familiengerechte Hochschule

Als erste Universität des Landes bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum "audit familiengerechte hochschule" durch die berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung zugesprochen. Damit machte die Hochschulleitung der Universität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Chefsache.

Neben wissenschaftlichem Renommée und Ausstattung erwarten Forscherinnen und Forscher auch ein Umfeld, in dem ihre meist ebenfalls hochqualifizierten Partnerinnen und Partner ihre Karriere verfolgen können. Mit bundesweit einmaligen Angeboten nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein.

Die bisher umgesetzten Maßnahmen sollen weiter ausgebaut und optimiert werden. Das am 27.6.2018 übergebene Zertifikat zum audit familiengerechte Hochschule wurde bereits am 31.10.2017 für weitere drei Jahre bestätigt. Mehr unter www.uni-hohenheim.de/familiengerecht

Text: Töpfer / Klebs

Kontakt für Medien:

„Freiräume für die Forschung“: 150.000-Euro-Auszeichnung für Prof. Dr. Waltraud Schulze [03.07.18]

Gips-Schüle-Stiftung verleiht Ehrung an der Universität Hohenheim / Preisgeld verschafft Pflanzenphysiologin den nötigen Freiraum, um große Forschungsprojekte vorzubereiten.

Den Rücken freihalten für große Forschungsvorhaben: Das will die Gips-Schüle-Stiftung mit ihrer Auszeichnung „Freiräume für die Forschung“ erreichen. Seit 2016 vergibt sie jährlich die 150.000 Euro-Ehrung an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Hohenheim in Stuttgart. Am Dienstagnachmittag empfing Prof. Dr. Waltraud Schulze, Leiterin des Fachgebiets Systembiologie der Pflanze, den diesjährigen Preis aus der Hand des Stiftungsvorstands Dr. Stefan Hofmann im Balkonsaal des Hohenheimer Schlosses.



[Prof. Dr. Waltraud Schulze wird von Dr. Stefan Hofmann \(Gips-Schüle-Stiftung\) mit dem Preis "Freiräume für die Forschung" ausgezeichnet. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Eine Forschergruppe, erweiterbar auf einen Sonderforschungsbereich der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) – das ist das Ziel, das Prof. Dr. Waltraud Schulze dank der Auszeichnung der Gips-Schüle-Stiftung anstrebt. „Um Freiraum für den Antrag zu erlangen, möchte ich einen wissenschaftlichen Mitarbeiter einstellen, der mir an den entscheidenden Stellen kompetent zuarbeiten und mich bei der Betreuungsarbeit der Studierenden im Labor unterstützen kann“, erläutert die Preisträgerin ihre Pläne.

Das von ihr geplante Vorhaben ist Grundlagenforschung, gibt aber auch Antworten auf angewandte Fragestellungen: Pflanzen können ihren Standort nicht einfach verlassen, wenn sich die Umweltbedingungen ändern. Stattdessen haben sie Mechanismen entwickelt, sich an diese anzupassen – was dazu führt, dass Merkmale wie Biomasse oder die Menge an

Speicherstoffen stark schwanken können.

„Das ist in der Landwirtschaft ein Problem, denn auch der Ertrag ist davon betroffen. Und in Zeiten des Klimawandels gilt das in besonderem Maße“, betont Prof. Dr. Schulze. „Wir wollen deshalb besser verstehen, warum diese Eigenschaften variabel oder stabil sind, und die zugrundeliegenden molekularen und biochemischen Prozesse untersuchen. Für die Pflanzenzüchtung ist dieses Verständnis von zunehmender Bedeutung.“

Gips-Schüle-Stiftung vergibt Auszeichnung zum dritten Mal

Seit 2016 verleiht die Gips-Schüle-Stiftung die Auszeichnung jährlich. „Die finanziellen Mittel stellen wir bewusst nicht zweckgebunden zur Verfügung, damit die Forscherinnen und Forscher das Preisgeld flexibel einsetzen können und so ein Maximum an Freiraum erhalten“, erläutert Dr. Stefan Hofmann, Vorstand der Gips-Schüle-Stiftung.

Ehrung für eine vielseitige Wissenschaftlerin

Mit Prof. Dr. Schulze werde eine sehr vielseitig engagierte Wissenschaftlerin mit hohem Ansehen in der Fachcommunity ausgezeichnet, erklärt der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, bei seiner Gratulation. „Sie ist eine herausragende, kreative Forscherin, deren laufende und angedachte Aktivitäten höchst vielversprechend sind.“

Prof. Dr. Schulze arbeite mit innovativen experimentellen Methoden und Analysetechniken und bringe dabei auch Aspekte zur Geltung, die bislang nicht im Fokus standen. Sie habe ein gutes Gespür dafür, an den richtigen Stellen aktiv zu sein und Dinge anzupacken, so der Rektor. Gleichzeitig zeige sie großes Verantwortungsbewusstsein für die Belange der Universität über ihre eigene Forschung hinaus: als Mitglied in mehreren Berufungskommissionen, im Vorstand der Fakultät Naturwissenschaften sowie als Vorsitzende der Großgerätekommission.

Ihr geplantes Vorhaben passe auch exzellent in die Hohenheimer Forschungslandschaft, betont der Rektor in seiner Laudatio: „Es greift Überlegungen aus dem bestehenden Netzwerk Klimavariabilität auf und baut zudem auf die ‚Regionale Forschungsallianz Ertragsstabilität in dynamischen Umwelten‘ auf.“

HINTERGRUND: Auswahlverfahren „Freiräume für die Forschung“

Das Programm hat die Gips-Schüle-Stiftung in enger Kooperation mit der Universität Hohenheim entwickelt. Bei der Auswahl wurde ein zweistufiges Verfahren angewandt. In der ersten Stufe konnten alle promovierten Forscher der Universität geeignete Kandidaten für die Auszeichnung vorschlagen. Nach einer Vorauswahl durch eine Jury bewarben sich die Nominierten mit einer ausführlichen Bewerbung, welche Forschungs idee sie mit dem Freiraum für die Forschung voranbringen wollen. Mitglieder der Jury sind der Rektor der Universität Hohenheim Prof. Dr. Stephan Dabbert, die Prorektorin für Forschung Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber und der ehemalige Wissenschaftsminister von Baden-Württemberg und Aufsichtsratsmitglied der Gips-Schüle-Stiftung Prof. Dr. Peter Frankenberg.

HINTERGRUND: Die Gips-Schüle-Stiftung

Die Gips-Schüle-Stiftung fördert Forschung, Nachwuchs und Lehre in Baden-Württemberg. Ihr Fokus liegt auf den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie auf interdisziplinären Projekten. Die Stuttgarter Stiftung arbeitet dabei eng mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und ermöglicht die Durchführung zukunftsweisender Forschungsprojekte. Sie finanziert Stiftungsprofessuren, vergibt Stipendien, unterstützt Studienbotschafter zur Anwerbung von Abiturienten für MINT-Fächer und Projekte zur Lehreraus- und -fortbildung. Alle zwei Jahre verleiht die Stiftung ihre mit zusammen 65.000 Euro dotierten Forschungspreise sowie jährlich den mit insgesamt 17.500 dotierten Gips-Schüle-Nachwuchspreis.



Prof. Dr. Waltraud Schulze (m.) vor der Verleihung des Gips-Schüle-Preises "Freiräume für die Forschung".
Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner *Text: Elsner*

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Waltraud Schulze, Universität Hohenheim, Fachgebiet Systembiologie der Pflanze
T 0711 459 24770, E wschulze@uni-hohenheim.de

Konstituierende Sitzung: Universitätsrat wählt Prof. Dr. Beck- Sickinger zur neuen Vorsitzenden [05.10.18]

Profilierte Forscherin soll das Strategie-Gremium der Uni Hohenheim als außeruniversitäre Vorsitzende leiten / Prof. Dr. Hans-Peter Burghof als Stellvertreter bestätigt

Die Hochschule begleiten, Verantwortung in strategischer Hinsicht wahrnehmen, Entscheidungen über die Struktur- und Entwicklungsplanung zu treffen: So umschreibt das Gesetz u. a. die Aufgabe des Universitätsrates. In seiner konstituierenden Sitzung am 5. Oktober 2018 wählte das Gremium einmütig Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger, Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina und ehemaliges Mitglied des Wissenschaftsrates, zur Vorsitzenden. Als Stellvertreter bestätigte es Prof. Dr. Hans-Peter Burghof. Das Strategie-Gremium der Universität Hohenheim in Stuttgart umfasst sechs externe und fünf interne Mitglieder. Unter den 13 stimmberechtigten Universitätsräten befinden sich außerdem 3 neue Mitglieder. Die

Amtszeit aller Mitglieder begann am 1. Oktober und beträgt drei Jahre mit Ausnahme des Studierenden-Vertreters, dessen Amtszeit ein Jahr beträgt.



[Die neue Vorsitzende des Universitätsrates der Universität Hohenheim Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger, Stellvertreter Prof. Dr. Hans-Peter Burghof \(li.\) und Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Mit Prof. Dr. Beck-Sickinger hat der Universitätsrat ein erfahrenes Mitglied und eine international profilierte Forscherin für seinen Vorsitz gefunden“, freut sich der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert, über das Wahlergebnis.

Dank ihrer Mitgliedschaft im Wissenschaftsrat der Bundesrepublik Deutschland, in der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina und im Senat für Evaluation der Leibniz-Gemeinschaft verfüge die vielfach ausgezeichnete Biochemikerin über ausgesprochen umfangreiche Erfahrungen zum Thema Wissenschaftsmanagement und -strategie, so der Rektor. Dank ihrer langjährigen Tätigkeit als Mitglied des Universitätsrats sei sie gleichzeitig auch mit der Universität Hohenheim bestens vertraut.

„Zu Ihrer heutigen Wahl möchte ich deshalb nicht nur Ihnen, sondern auch der Universität Hohenheim gratulieren. Wir danken Ihnen für die Bereitschaft, dieses Ehrenamt zu übernehmen und wünschen Ihnen für die neue Aufgabe viel Erfolg.“

Besonderer Dank an Vorgängerin Ass. jur. Marion J. Johannsen

Einen besonderen Dank richtete der Rektor an die vorherige Universitätsrats-Vorsitzende Marion Johannsen. Diese hatte sich insgesamt neun Jahre als Mitglied und davon sechs Jahre als Vorsitzende engagiert. Mit Ablauf ihrer 3. Amtszeit war Marion Johannsen am 30. September 2018 aus dem Universitätsrat ausgeschieden, da das Landeshochschulgesetz die Mitgliedschaft für außeruniversitäre Mitglieder auf drei Amtszeiten beschränkt.

„In dieser Zeit hat sich Frau Johannsen unermüdlich und in außerordentlichem Maße für die Universität Hohenheim eingesetzt. Dabei brachte sie nicht nur viel persönliche Zeit, sondern auch ihr dicht geknüpftes Netzwerk zum Wohle der Universität ein. Meinen Dank an Frau Johannsen möchte ich deshalb auch mit der Hoffnung verknüpfen, dass Sie der Universität Hohenheim auch ohne offizielles Amt weiterhin als Freundin gewogen bleibt“, so die Dankesworte des Rektors.

Seinen weiteren Dank richtete er an Prof. Dr. Andreas Fangmeier (Institut für Landschafts- und Pflanzenökologie) und Thomas Genfeld (Studierendenvertreter), die ebenfalls zum 30. September 2018 aus dem Universitätsrat ausgeschieden waren.

Drei neue Mitglieder ergänzen den Universitätsrat

Als neue Mitglieder begrüßte der Universitätsrat Dr. Susanne Herre (IHK Region Stuttgart), Prof. Dr. Jörn Bennewitz (Institut für Nutztierwissenschaften) und Benedikt Schülen (Student Wirtschaftswissenschaften) zu ihrer ersten Amtszeit.

Insgesamt besteht der Universitätsrat aus sechs externen und fünf internen Mitgliedern. Alle amtierenden Mitglieder waren bereits am 11. Juli 2018 vom Senat der Universität Hohenheim gewählt bzw. bestätigt worden. Die Amtszeit aller amtierenden Mitglieder begann am 1. Oktober und beträgt 3 Jahre mit Ausnahme des studentischen Mitglieds, dessen Amtszeit auf ein Jahr beschränkt ist.

Ergänzt wird der Universitätsrat durch sieben beratende Mitglieder. Dazu gehören das fünfköpfige Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte und die Vertreterin des Wissenschaftsministeriums des Landes Baden-Württemberg.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger

Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger ist Inhaberin des Lehrstuhls für Biochemie und Bioorganische Chemie an der Universität Leipzig. Daneben engagiert und engagierte sie sich als Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina (seit 2012), Mitglied des Wissenschaftsrates der Bundesrepublik Deutschland (2012-2018), Mitglied des Senates für Evaluation der Leibniz-Gemeinschaft (seit 2015) und Vizepräsidentin der Gesellschaft für Biochemie und Molekularbiologie (GBM) e.V.

Zu ihren jüngsten Auszeichnungen gehören der Albrecht-Kossel-Preis als höchste Auszeichnung für Biochemie der Gesellschaft dt. Chemiker GDCh (2018), der Verdienstorden des Freistaats Sachsen (2017), der Wissenschaftspreis Leipzig (2016) und Leonidas Zervas Award der European Peptide Society sowie die Goldmedaille des Max-Bergmann-Kreises (2009)

Ihre akademische Laufbahn begann sie mit dem Studium der Chemie und Biologie an der Universität Tübingen, wo sie 1989 auch promoviert wurde. Nach Forschungsaufenthalten in San Diego, Kopenhagen und Zürich habilitierte sie sich 1995 für das Fach Biochemie an der Universität Tübingen. Von 1997 bis 1999 hatte sie eine Assistenzprofessur für Pharm. Biochemie an der ETH Zürich inne. Den Ruf an die Universität Leipzig nahm sie am 1.10.1999 an. Schwerpunkte ihrer wissenschaftlichen Arbeit sind die Peptid- und Protein-Forschung und deren Wechselwirkungen insbesondere mit G- Protein gekoppelten Rezeptoren.

HINTERGRUND: MITGLIEDER DES UNIVERSITÄTSRATES

Externe Mitglieder:

- Prof. Dr. Annette G. Beck-Sickinger (Universität Leipzig, Institut für Biochemie), 3. Amtszeit
- Dr. Ursula Eid (Ehemalige Parlamentarische Staatssekretärin), 3. Amtszeit
- Dr. Susanne Herre (IHK Region Stuttgart), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Wolfgang Kuhn (Vorstandssprecher Südwestbank AG), 3. Amtszeit
- Prof. Dr. Wolfgang Plischke (Senator der Helmholtz-Gemeinschaft), 3. Amtszeit
- Prof. Dr. Ralf Seppelt (Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung in Leipzig, Department Landschaftsökologie), 3. Amtszeit

Interne Mitglieder:



Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert gratuliert der neuen Vorsitzenden des Universitätsrates der Universität Hohenheim Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger.

Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid

- Prof. Dr. Jörn Bennewitz (Institut für Nutztierwissenschaften), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (Institut für Financial Management), 2. Amtszeit
- Dipl.-Ing. Regine Moevius (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum KIM), 2. Amtszeit
- Benedikt Schülen (Studentischer Vertreter), 1. Amtszeit
- Prof. Dr. Anette Preiss (Institut für Genetik), 2. Amtszeit

Beratende Mitglieder

Rektorat

- Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor
- Prof. Dr. Korinna Huber, Prorektorin für Lehre
- Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber, Prorektorin für Forschung
- Prof. Dr. Andreas Pyka, Prorektor für Internationalisierung
- Dr. Katrin Scheffer, Kanzlerin

Gleichstellungsbeauftragte

- Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte

Vertreterin des Wissenschaftsministeriums

- RegDir. Ariane Limberg

Weitere Informationen

Aufgaben, Mitglieder, Sitzungstermine & Beschlüsse des Universitätsrates: www.uni-hohenheim.de/universitaetsrat



Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert gratuliert dem stellvertretenden Vorsitzenden des Universitätsrates der Universität Hohenheim Prof. Dr. Hans-Peter Burghof (li.).
Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid

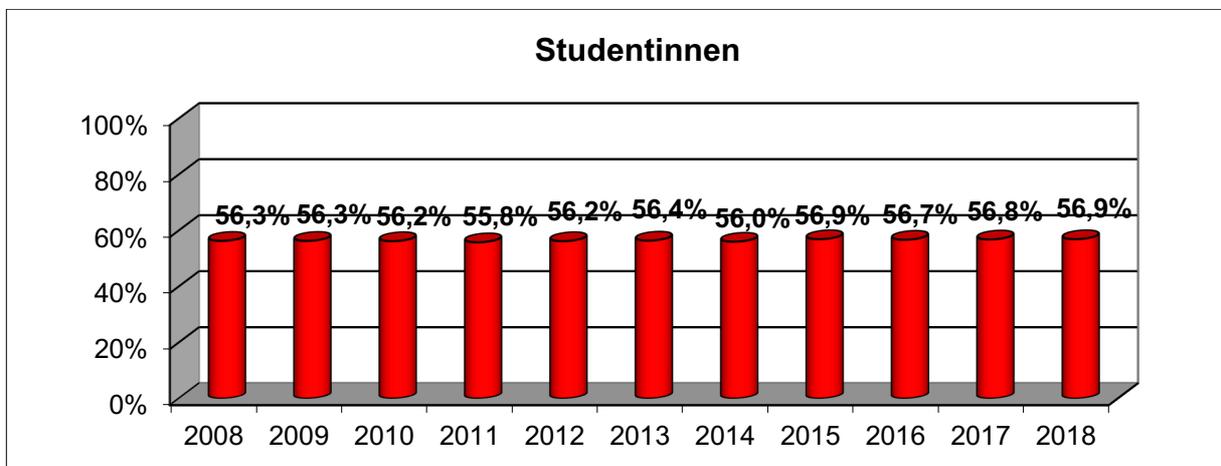
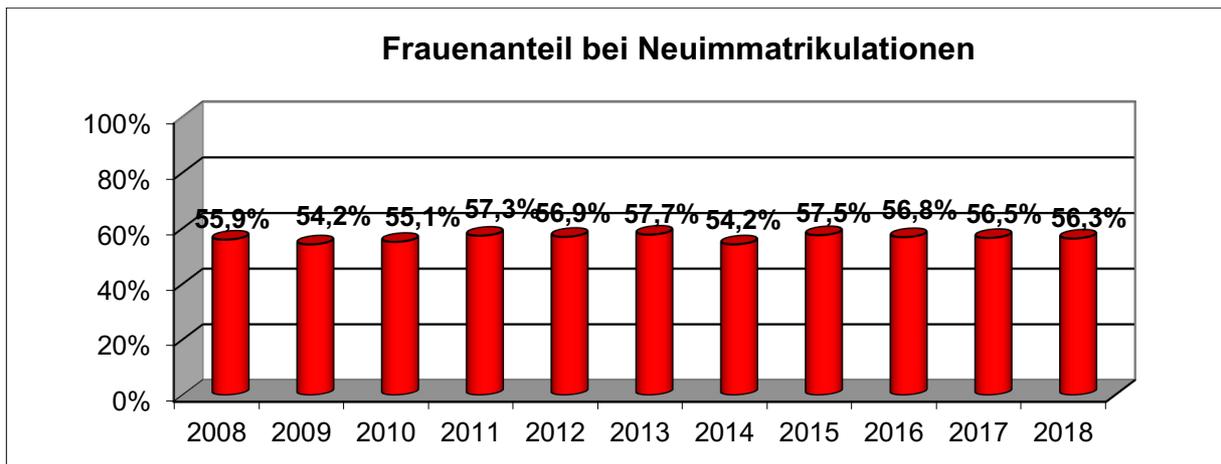
Text: Klebs

Anhang

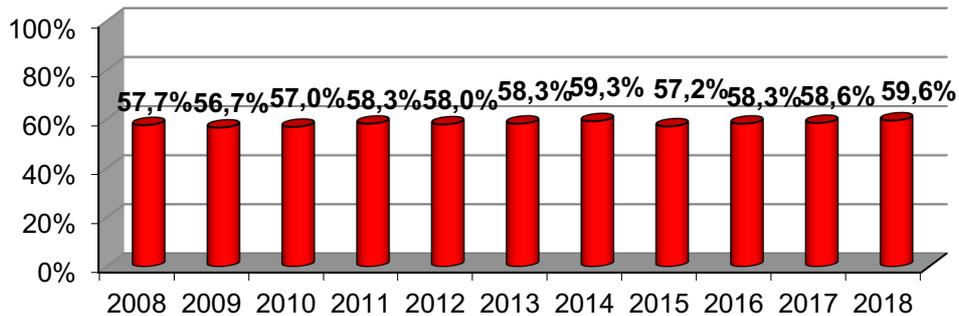
I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2013-2017 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 Daten¹ analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

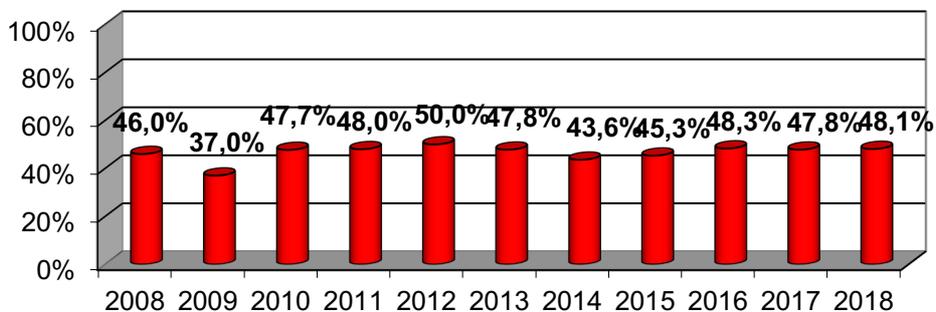
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2008 bis 2018, Stichtag: 1.1.2019



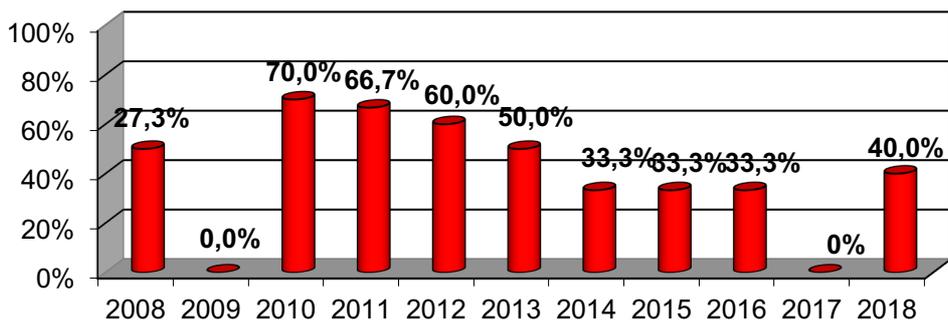
Frauenanteil bei erfolgreichen Abschlüssen

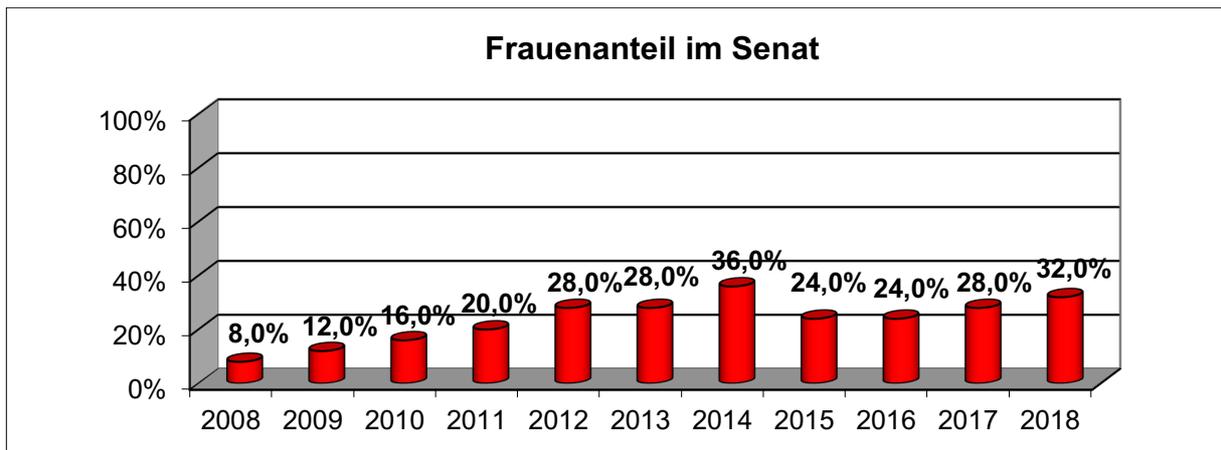
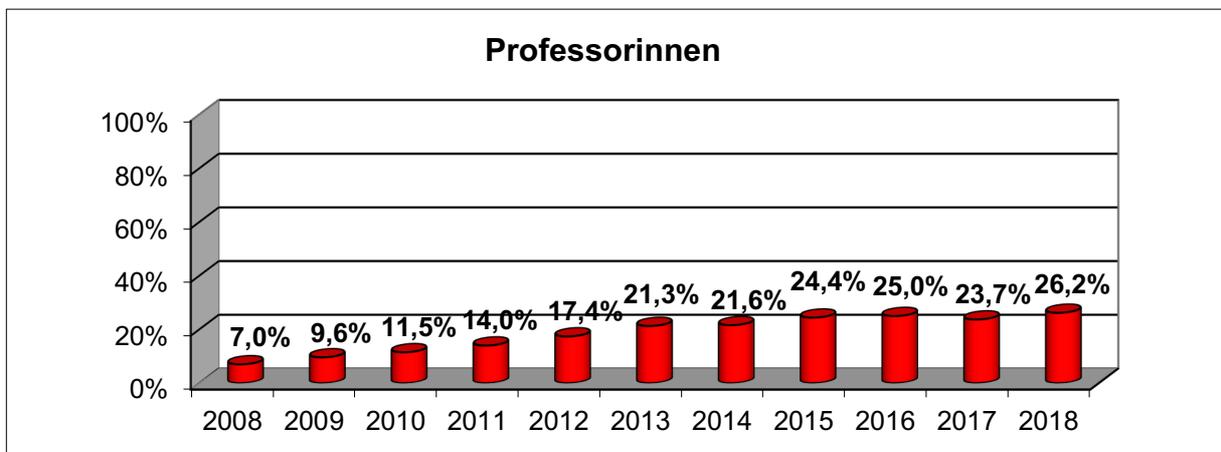
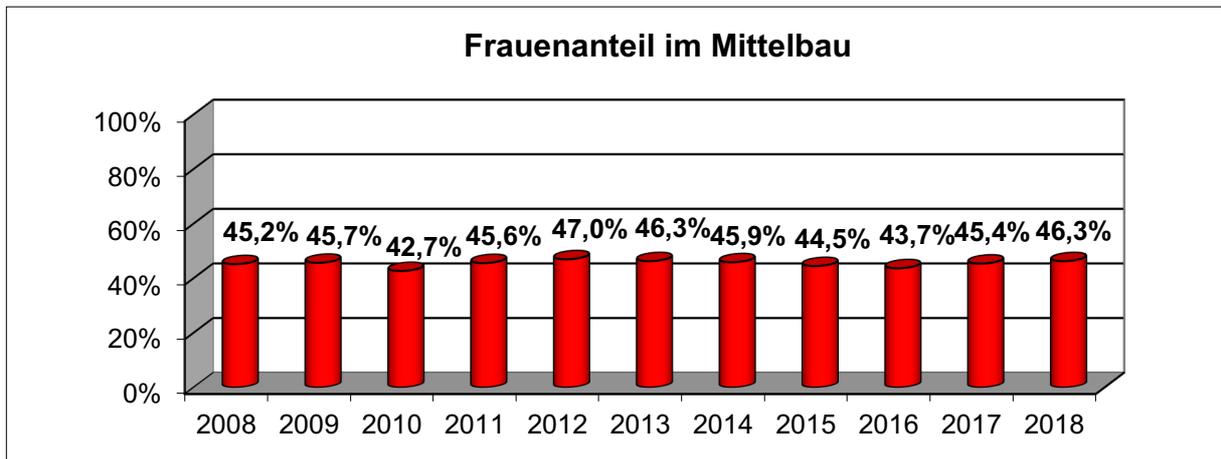


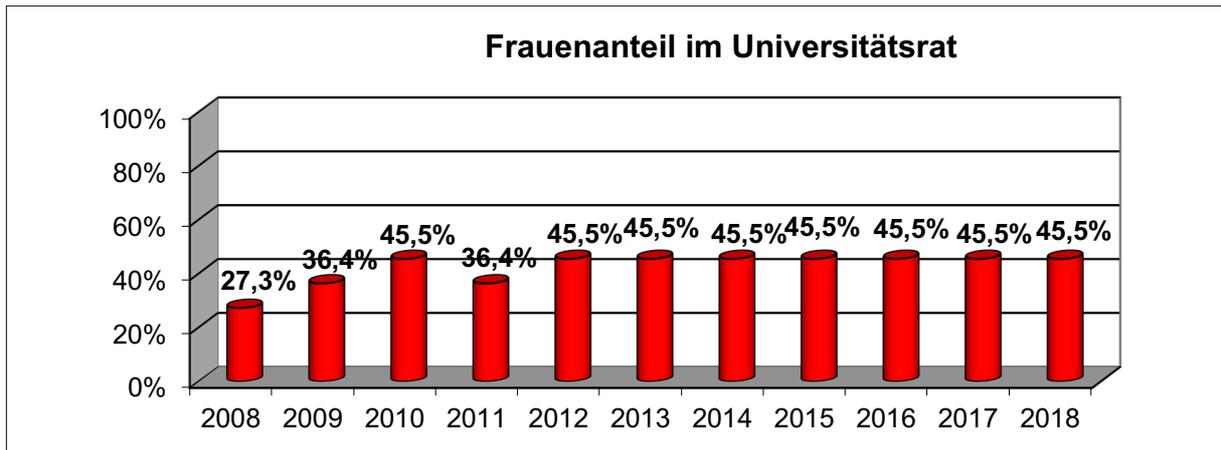
Frauenanteil bei Promotionen



Frauenanteil bei Habilitationen







2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

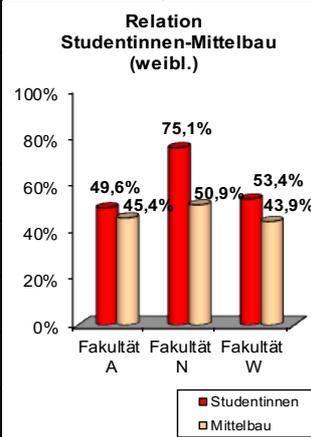
Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2394,7	1188,5	49,6%	-198,3	-94,5	2593	1283	49,5%
Fakultät N	1886,7	1417,5	75,1%	118,7	71,5	1768	1346	76,1%
Fakultät W	4953,7	2647,0	53,4%	-138,3	-93	5092	2740	53,8%
Gesamt	9235,1	5253,0	56,9%	-217,9	-116	9453	5369	56,8%

Studentinnen

Fakultät	Frauenanteil (%)
Fakultät A	49,6%
Fakultät N	75,1%
Fakultät W	53,4%

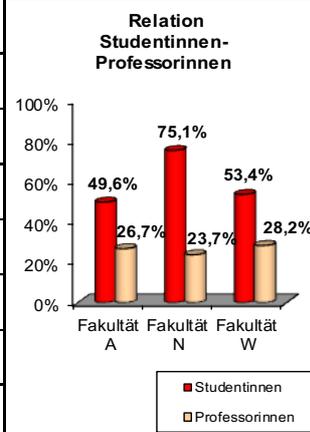
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	324	147	45,4%	21	19	303	128	42,2%
Fakultät N	222	113	50,9%	-1	-9	223	122	54,7%
Fakultät W	187	82	43,9%	-15	2	202	80	39,6%
Sonstige Einrichtungen	115	51	44,3%	3	0	112	51	45,5%
Gesamt	848	393	46,3%	8	12	840	381	45,4%



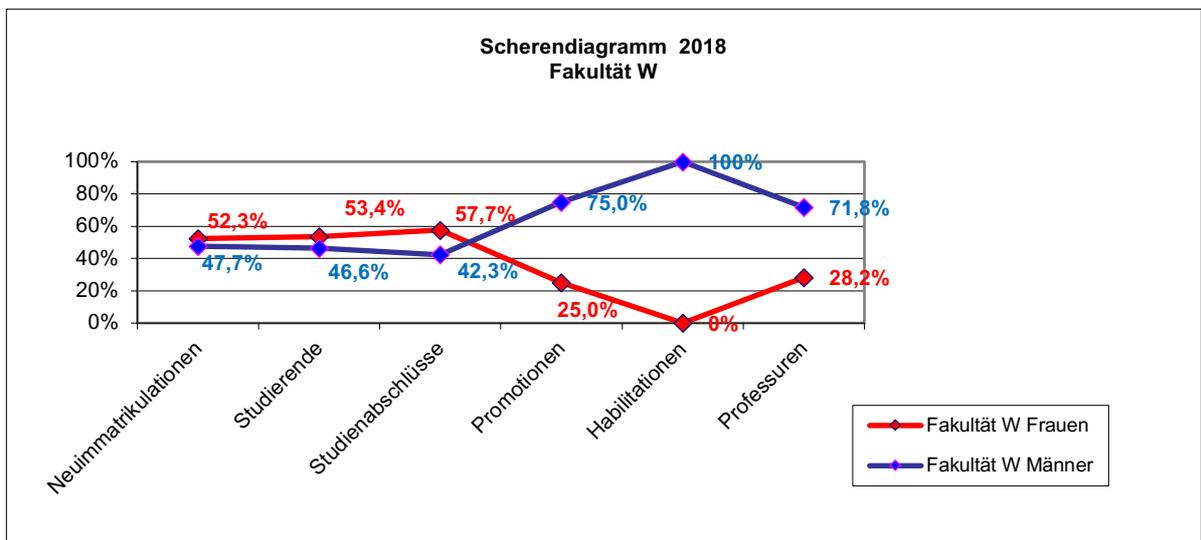
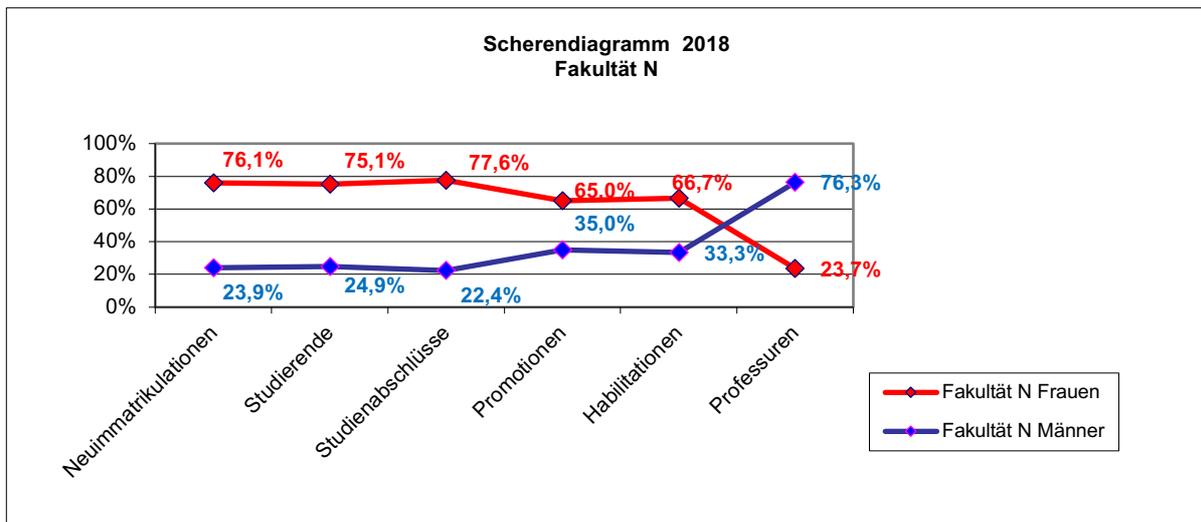
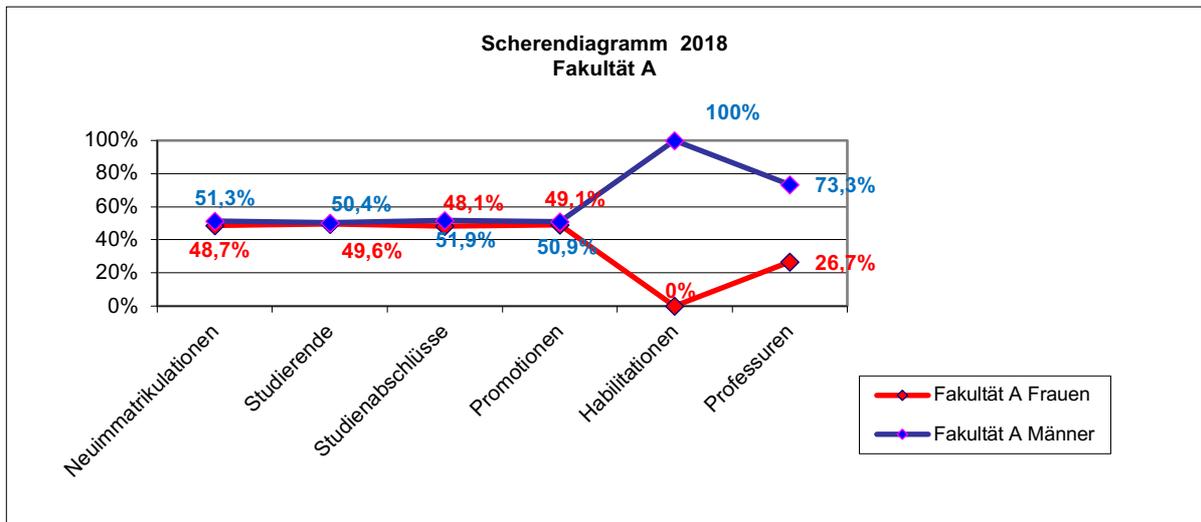
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	45	12	26,7%	2	1	43	11	25,6%
Fakultät N	38	9	23,7%	4	3	34	6	17,6%
Fakultät W	39	11	28,2%	-2	0	41	11	26,8%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	122	32	26,2%	4	4	118	28	23,7%



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

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2018

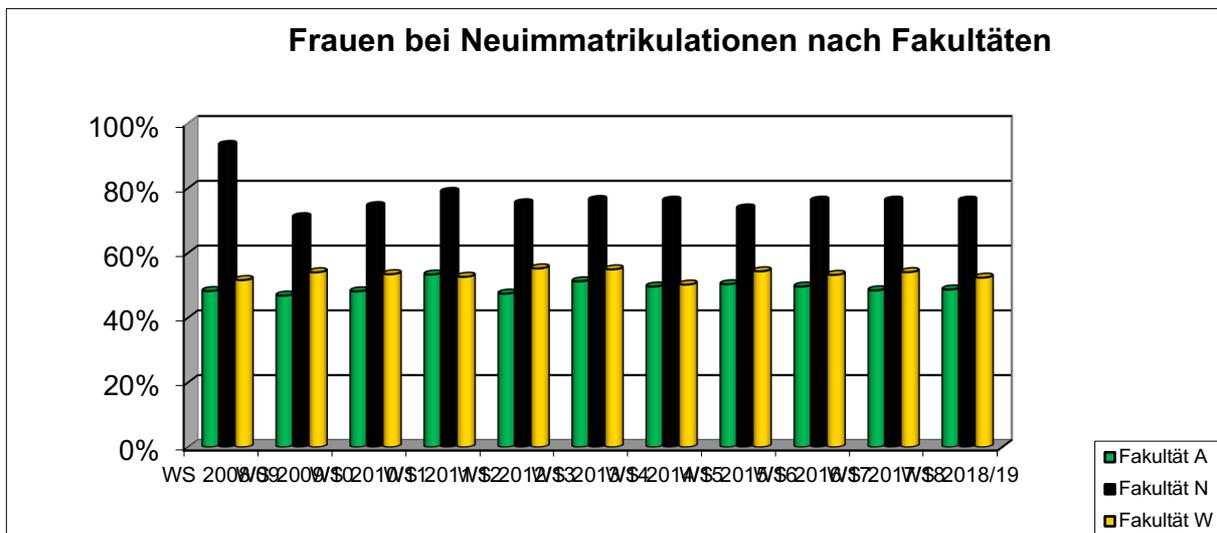


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2018 / 2019			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2017 / 2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	726,5	353,7	48,7%	-21	-8,3	747,5	362	48,4%
Fakultät N	547,5	416,7	76,1%	64	48,7	483,5	368	76,1%
Fakultät W	1356	709,7	52,3%	-67	-59,3	1423	769	54,0%
Bioeconomy M. Sc.						35	19	
Gesamt	2630	1480,1	56,3%	-59	-37,9	2689	1518	56,5%

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

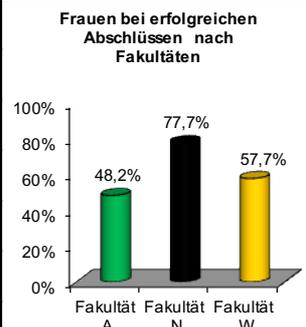
Die Studierenden im Studiengang Agrarbiologie B.Sc. werden je zur Hälfte der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften zugerechnet. Bioeconomy M. Sc. ist ab dem Studienjahr 2018 /19 je zu einem Drittel allen drei Fakultäten zugerechnet.



4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

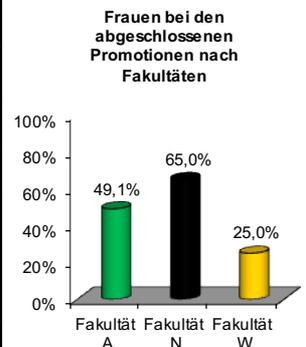
Stand: 26.02.2019

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2017/2018								
	Absolvent/-innen 2017/2018			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2016/2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	508	245	48,2%	-75	-54	583	299	51,3%
Fakultät N	435	338	77,7%	44	17	391	321	82,1%
Fakultät W	1104	637	57,7%	49	68	1055	569	53,9%
Gesamt	2047	1220	59,6%	18	31	2029	1189	58,6%



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

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2017/2018								
	2017/2018			Vergleich zum Vorjahr		2016/2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	57	28	49,1%	0	-1	57	29	50,9%
Fakultät N Dr. rer. nat.	40	26	65,0%	7	9	33	17	51,5%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	32	8	25,0%	-16	-12	48	20	41,7%
Gesamt	129	62	48,1%	-9	-4	138	66	47,8%

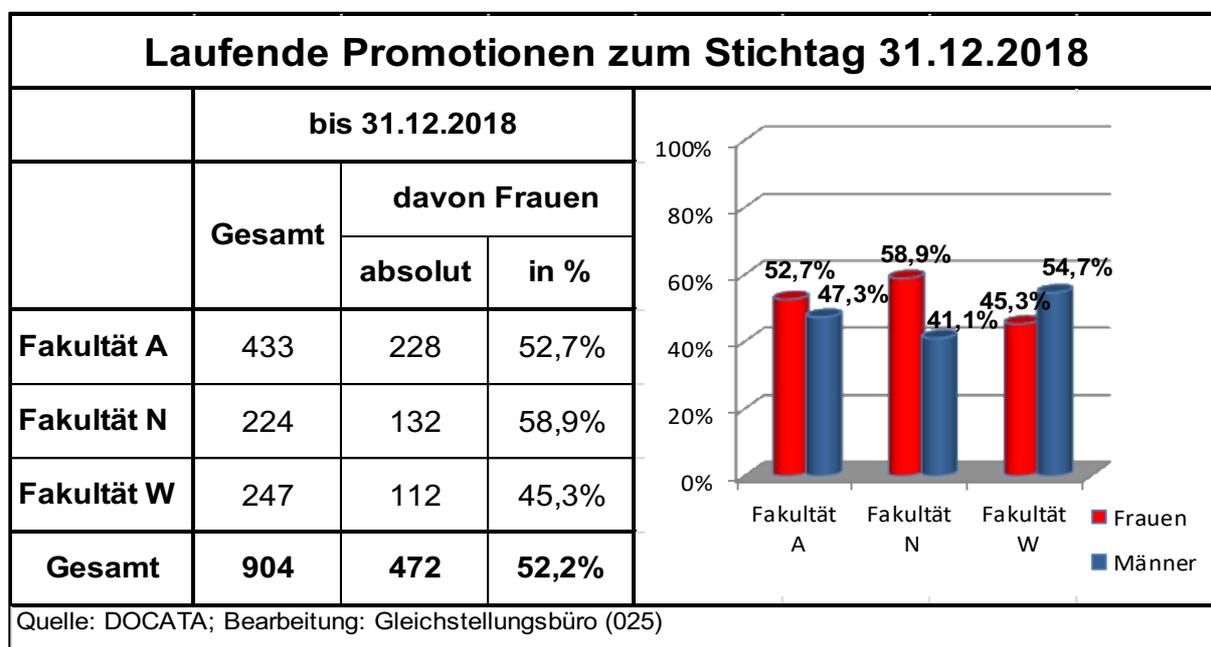
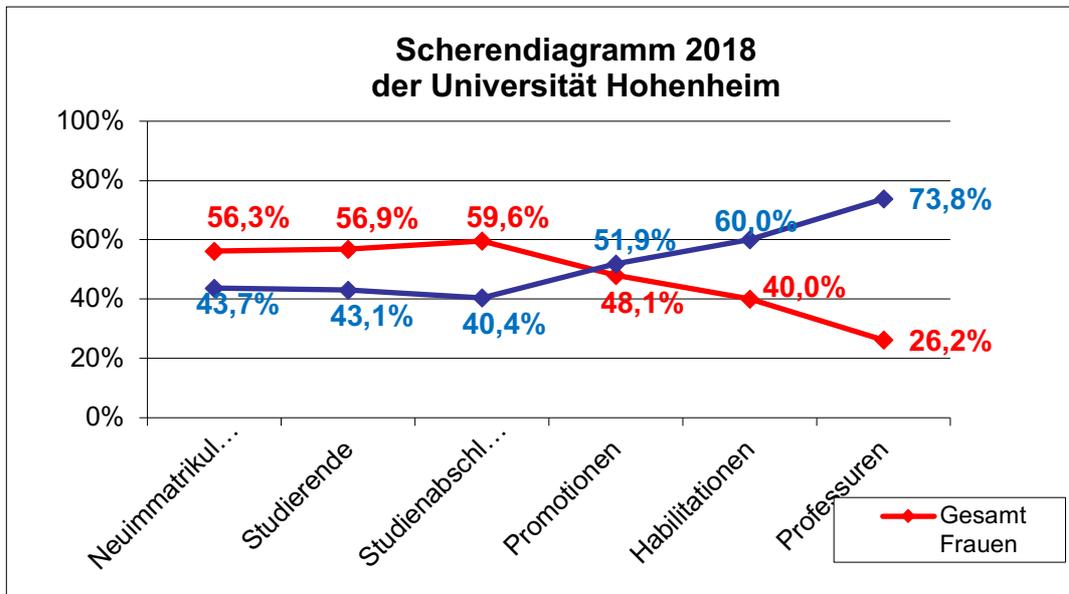


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

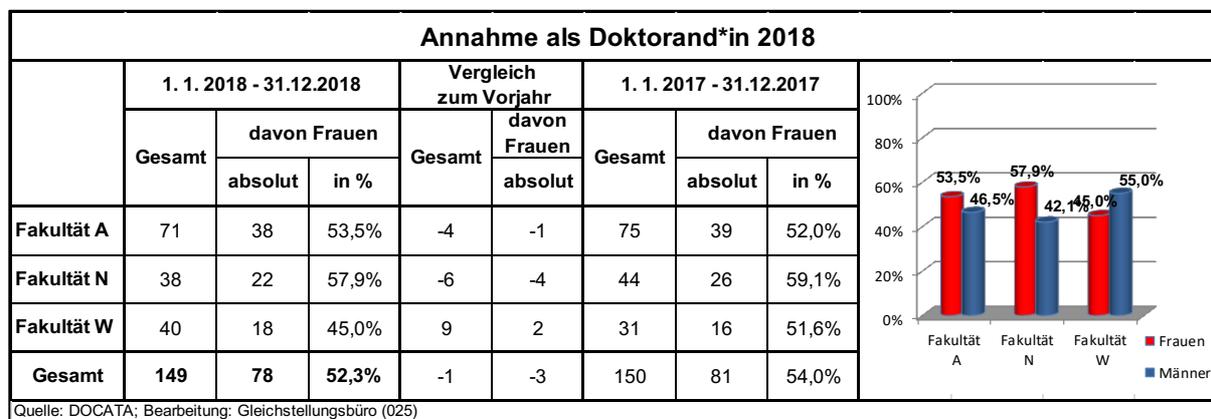
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2018								
	Habilitationen 2018			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	1	0	0%	0	0	1	0	0%
Fakultät N	3	2	66,7%	1	2	2	0	0%
Fakultät W	1	0	0%	1	0	0	0	0%
Gesamt	5	2	40,0%	2	2	3	0	0%



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



Annahme als Doktorand*in 2018



5. Stipendien

Das Brigitte-Schlieben-Lange Programm wurde im Jahr 2018 nicht ausgeschrieben.

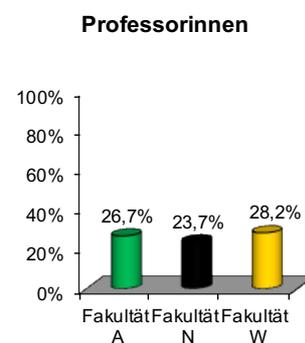
Im Jahr 2018 gab es an der Universität Hohenheim keine Margarete von Wrangell Stipendiatin.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

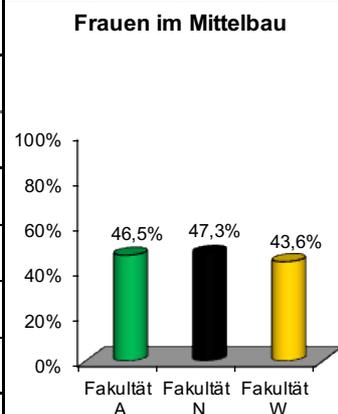
Stichtag: 01.01.2019

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
	45	12	26,7%	2	1	43	11	25,6%
Fakultät N	38	9	23,7%	4	3	34	6	17,6%
Fakultät W	39	11	28,2%	-2	0	41	11	26,8%
Gesamt	122	32	26,2%	4	4	118	28	23,7%



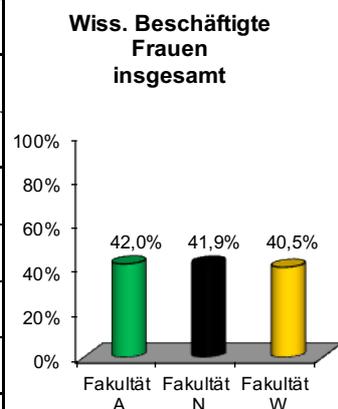
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	155	72	46,5%	-1	8	156	64	41,0%
Fakultät N	129	61	47,3%	-7	-14	136	75	55,1%
Fakultät W	156	68	43,6%	-9	3	165	65	39,4%
sonstige Einrichtungen	62	25	40,3%	0	1	62	24	38,7%
Gesamt	502	226	45,0%	-17	-2	519	228	43,9%



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

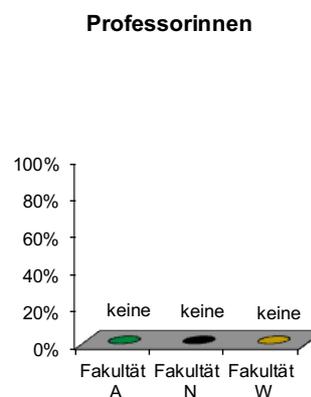
Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	200	84	42,0%	1	9	199	75	37,7%
Fakultät N	167	70	41,9%	-3	-11	170	81	47,6%
Fakultät W	195	79	40,5%	-11	3	206	76	36,9%
sonstige Einrichtungen	62	25	40,3%	0	1	62	24	38,7%
Gesamt	624	258	41,3%	-13	2	637	256	40,2%



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

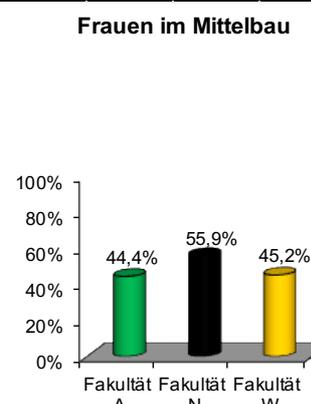
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln Stichtag: 1.1.2019

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	0	0	0%	0	0	0	0	0%



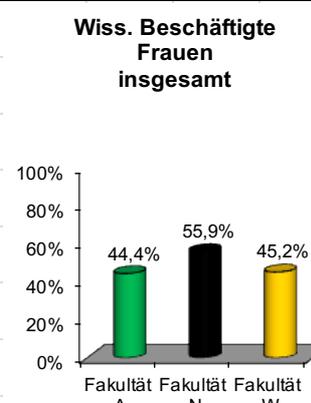
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	169	75	44,4%	22	11	147	64	43,5%
Fakultät N	93	52	55,9%	6	5	87	47	54,0%
Fakultät W	31	14	45,2%	-6	-1	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	53	26	49,1%	3	-1	50	27	54,0%
Gesamt	346	167	48,3%	25	14	321	153	47,7%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	169	75	44,4%	22	11	147	64	43,5%
Fakultät N	93	52	55,9%	6	5	87	47	54,0%
Fakultät W	31	14	45,2%	-6	-1	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	53	26	49,1%	3	-1	50	27	54,0%
Gesamt	346	167	48,3%	25	14	321	153	47,7%

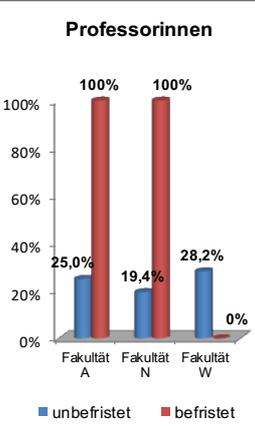


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

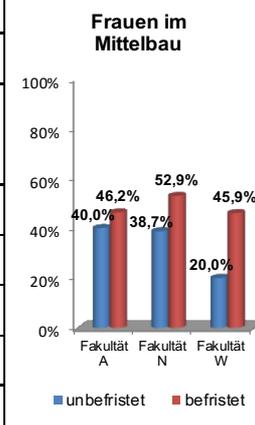
Stichtag: 1.1.2019

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	11	25,0%	4	3	1	1	100%	-2	-2
Fakultät N	36	7	19,4%	3	2	2	2	100%	1	1
Fakultät W	39	11	28,2%	-2	0	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	119	29	24,4%	5	5	3	3	100%	-1	-1



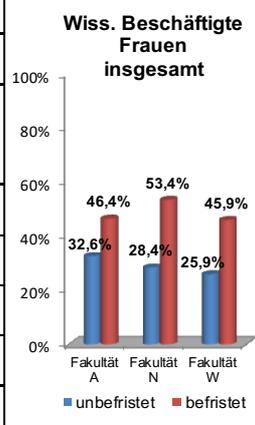
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	45	18	40,0%	0	1	279	129	46,2%	21	18
Fakultät N	31	12	38,7%	0	0	191	101	52,9%	-1	-9
Fakultät W	15	3	20,0%	0	-2	172	79	45,9%	-15	4
sonstige Einrichtungen	49	17	34,7%	-1	0	66	34	51,5%	4	0
Gesamt	140	50	35,7%	-1	-1	708	343	48,4%	9	13



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	89	29	32,6%	4	4	280	130	46,4%	19	16
Fakultät N	67	19	28,4%	3	2	193	103	53,4%	0	-8
Fakultät W	54	14	25,9%	-2	-2	172	79	45,9%	-15	4
sonstige Einrichtungen	49	17	34,7%	-1	0	66	34	51,5%	4	0
Gesamt	259	79	30,5%	4	4	711	346	48,7%	8	12

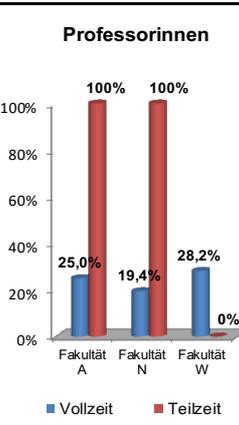


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

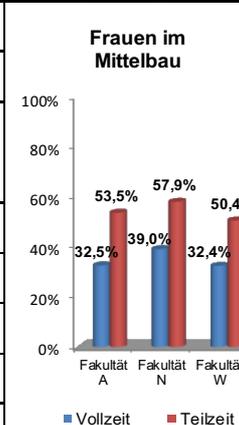
Stichtag: 1.1.2019

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	11	25,0%	1	0	1	1	100%	1	1
Fakultät N	36	7	19,4%	2	1	2	2	100%	2	2
Fakultät W	39	11	28,2%	-1	1	0	0	0%	-1	-1
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	119	29	24,4%	2	2	3	3	100%	2	2



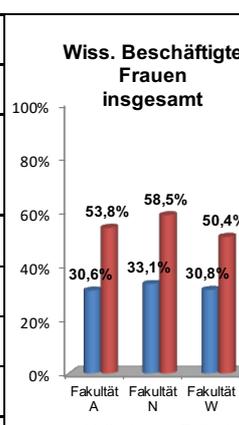
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	126	41	32,5%	0	4	198	106	53,5%	8	-3
Fakultät N	82	32	39,0%	11	4	140	81	57,9%	13	11
Fakultät W	68	22	32,4%	-15	-2	119	60	50,4%	-17	-1
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	1	1	54	31	57,4%	1	5
Gesamt	337	115	34,1%	-3	7	511	278	54,4%	5	12



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

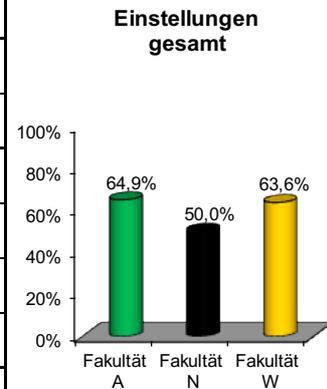
Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	170	52	30,6%	1	4	199	107	53,8%	9	-2
Fakultät N	118	39	33,1%	13	5	142	83	58,5%	15	13
Fakultät W	107	33	30,8%	-16	-1	119	60	50,4%	-18	-2
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	1	1	54	31	57,4%	1	5
Gesamt	456	144	31,6%	-1	9	514	281	54,7%	7	14



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

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	97	63	64,9%	6	17	91	46	50,5%
Fakultät N	48	24	50,0%	-10	-14	58	38	65,5%
Fakultät W	55	35	63,6%	-1	4	56	31	55,4%
Sonstige	22	14	63,6%	3	1	19	13	68,4%
Gesamt	222	136	61,3%	-2	8	224	128	57,1%



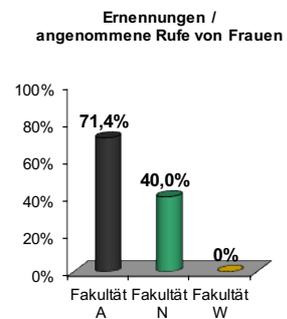
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2018- 31.12.2018

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2018			Vergleich zum Vorjahr		2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	7	5	71,4%	5	4	2	1	50%
Fakultät N	5	2	40,0%	4	1	1	1	100%
Fakultät W	1	0	0%	0	0	1	0	0%
Gesamt	13	7	53,8%	9	5	4	2	50%



Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät A	Fg. 340		1	11	4	24	2	1	0	1	5	2
	Fg. 420		1	11	4	17	5	1	0	1	4	2
	Fg. 430		1	11	7	1	1	1	x	x	1	1
	Fg. 460		1	10	4	5	3	1	1	x	3	3
	Fg. 460	1		10	4	3	1	0	0	x	3	1
	Fg. 460		1	11	4	1	1	1	x	x	1	1
	Fg. 490	1		11	5	20	8	0	x	x	5	3
Fakultät N	Fg. 120		1	11	4	14	2	1	0	x	4	1
	Fg. 180		1	13	6	15	10	1	x	x	3	3
	Fg. 210	1		11	4	16	2	0	x	x	7	1
	Fg. 220	1		11	4	30	4	1	0	x	5	2
	Fg. 230	1		11	6	39	10	0	1	0	8	3
Fakultät W	Fg. 570	1		10	4	80	25	0	0	1	7	3
Gesamt		6	7	142	60	265	74	8	2	3	56	26

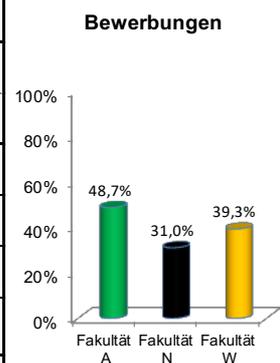
Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Zeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018

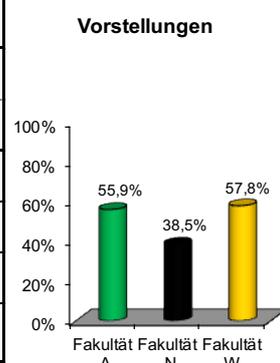
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	113	55	48,7%	-5	5	118	50	42,4%
Fakultät N	29	9	31,0%	-168	-107	197	116	58,9%
Fakultät W	112	44	39,3%	-26	-6	138	50	36,2%
Sonstige Einrichtungen	99	51	51,5%	97	49	2	2	100%
Gesamt	353	159	45,0%	-102	-59	455	218	47,9%

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



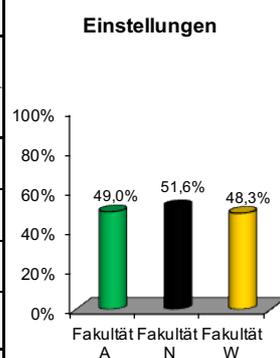
Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	34	19	55,9%	-1	7	35	12	34,3%
Fakultät N	13	5	38,5%	-29	-22	42	27	64,3%
Fakultät W	45	26	57,8%	7	6	38	20	52,6%
Sonstige Einrichtungen	26	19	73,1%	25	18	1	1	100,0%
Gesamt	118	69	58,5%	2	9	116	60	51,7%

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



Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	51	25	49,0%	0	6	51	19	37,3%
Fakultät N	31	16	51,6%	-6	-9	37	25	67,6%
Fakultät W	58	28	48,3%	8	2	50	26	52,0%
Sonstige Einrichtungen	7	6	85,7%	5	4	2	2	100,0%
Gesamt	147	75	51,0%	7	3	140	72	51,4%

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



13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 1.1.2018- 31.12.2018

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	204	79	38,7%	4	-10	200	89	44,5%	
Fakultät N	121	66	54,5%	-9	-15	130	81	62,3%	
Fakultät W	106	47	44,3%	-31	-9	137	56	40,9%	
Sonstige Einrichtungen	39	22	56,4%	-17	8	56	14	25,0%	
Gesamt	470	214	45,5%	-53	-26	523	240	45,9%	

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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	4	0	0%	1	-2	3	2	66,7%	

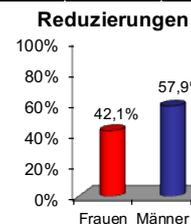
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2018- 31.12.2018

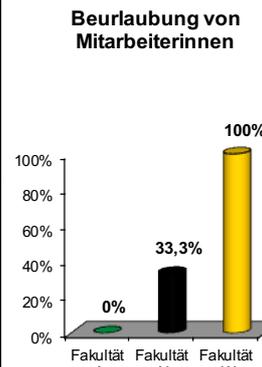
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	19	8	42,1%	-11	-7	30	15	50,0%



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

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

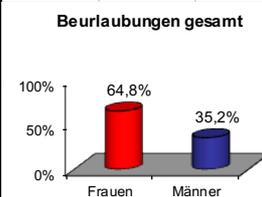
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	
Fakultät N	3	1	33,3%	1	1	2	0	0%
Fakultät W	1	1	100%	-1	0	2	1	50,0%
Sonstige Einrichtungen	1	0	0%	1	0	0	0	0%
Gesamt	5	2	40,0%	1	1	4	1	25,0%



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

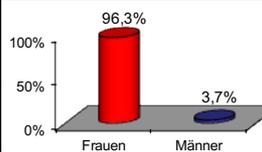
Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2018/19

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	358	232	64,8%	32	51	326	181	55,5%



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	27	26	96,3%	0	3	27	23	85,2%



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

15. Gremien: Fakultätsräte

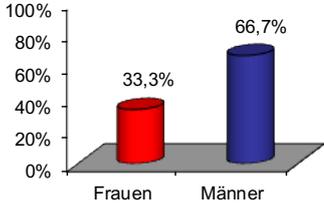
Stand: 01.01.2019

Fakultätsrat der Fakultät A				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät A
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	0	0%	
Professor*innen	45	14	31,1%	
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%	
Studierende	7	5	71,4%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%	
Gesamt	63	22	34,9%	

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät N
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	35	8	22,9%	
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%	
Studierende	6	5	83,3%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%	
Gesamt	52	17	32,7%	

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät W 
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	0	0%	
Professor*innen	41	14	34,1%	
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%	
Studierende	6	3	50,0%	
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%	
Gesamt	57	19	33,3%	

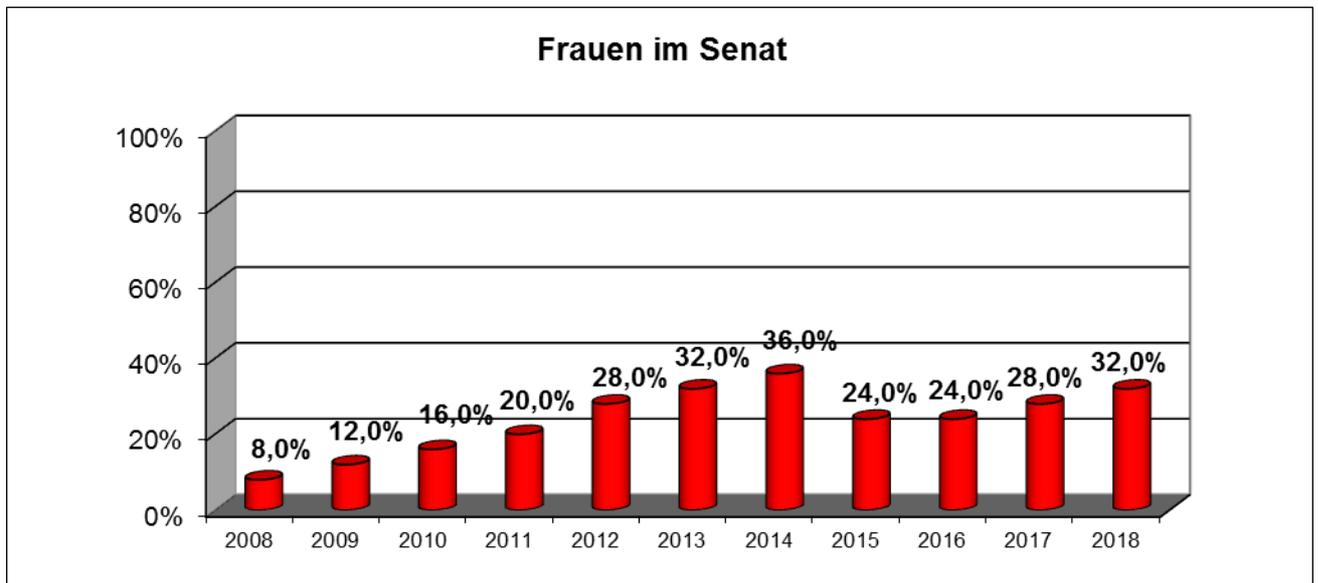
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2019

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	3	60,0%
Dekane	3	0	0%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0%
Vertreter der Studierenden	3	2	66,7%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	1	33,3%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	25	8	32,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Stand: 01.01.2019

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	5	45,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	3	60,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	1	100%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Frauen im Universitätsrat

