

Maßnahmen zum Gleichstellungskonzept der Universität Hohenheim

Farberklärung:

- **Vorlage der DFG für den Zwischenbericht**
- **Maßnahmen aus dem aktuellen Gleichstellungsplan, der durch die entsprechenden Gremien Zustimmung fand**
- **Vorschläge für zusätzliche Maßnahmen, besprochen mit dem Rektorat**

Aufbau des Berichts:

Der Bericht sollte eine Gesamtschau über die Gleichstellungsmaßnahmen der Einrichtung bieten.

Bei der Darstellung der unter den einzelnen Punkten genannten Aktivitäten sollte deutlich werden, ob es sich um

- a) für die Zukunft geplante,
- b) bereits beschlossene oder um
- c) bereits implementierte Maßnahmen handelt.

Geben Sie bitte jeweils auch den Zeitpunkt an, für den die Umsetzung geplant ist bzw. an dem die Maßnahme beschlossen oder implementiert wurde.

Stellen Sie, wo möglich, bitte außerdem dar, in welchem Umfang die jeweiligen Maßnahmen finanziert werden (v. a. Angabe zu Personal und finanziellen Mitteln) und ob und wie ihre Nachhaltigkeit gesichert ist.

Falls seit Abgabe des ersten Berichts in Ihrer Einrichtung wesentliche personelle oder strukturelle Veränderungen (z. B. Wechsel in der Leitung) stattgefunden haben, können Sie darauf einleitend hinweisen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Zuordnung der Zuständigkeit für Gleichstellung zu Personen oder Organisationseinheiten aus der Leitung, Verankerung der Gleichstellungsaufgabe in Basisdokumenten der Einrichtung (Leitbild, Grundordnung etc.), Einrichtung von Kommissionen/Arbeitsgruppen, ...

- **Im Rektorat findet die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsförderung statt. Der Kanzler übernimmt als Mitglied des Rektorats die Ressortzuständigkeit für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich und ist damit die Ansprechperson der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten.**
- **Im ihrem Leitbild formuliert die Universität Hohenheim die Herstellung von Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip und betont die herausragende Bedeutung des „Gender Mainstreaming“ auf allen Ebenen der Universität. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll ihr Anteil erhöht werden.**
- **In der Grundordnung sind u.a. die Amtszeit, die Rechte und die Mitwirkung bei der Gleichstellungsförderung der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertretung ebenfalls verankert.**
- **Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte wird bei Berufungsverfahren in die beschließende Sitzung des Rektorates eingeladen.**

Bereits implementierte Maßnahme

- **Die Einführung von Gleichstellungsstandards als Teil der Qualitätssicherung**

Im Rahmen des Solidarpaktes II sind die Universitäten verpflichtet, ein Qualitätssicherungssystem aufzubauen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Lenkungsausschusses und federführend für den Bereich der Gleichstellung tätig.

Bereits implementierte Maßnahme

- **Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Senatskommission zum Aufbau eines Qualitätsmanagements. Diese Kommission wurde als unabhängige Senatskommission Mitte 2009 eingerichtet.**

Bereits implementierte Maßnahme

- **Einrichtung einer Stelle mit der Querschnittsaufgabe „Gender Mainstreaming“**

Diese Stelle bzw. diese Aufgabe wird im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Die Gleichstellungsreferentin entwickelt zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming an der Universität Hohenheim. Um eine breitere Akzeptanz und Sensibilisierung für diese wichtige Aufgabe zu erreichen, sollen Informationsveranstaltungen durchgeführt werden, an denen insbesondere die Leitungspersonen teilnehmen.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen an Entscheidungsprozessen, Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen, Zusammenarbeit zwischen zentralen und dezentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten, ...

Bereits implementierte Maßnahme

- **Zusammensetzung und Aufgaben der Gleichstellungskommission**

Der Senat hat gemäß § 4 Abs. 2 Satz 4 LHG eine Gleichstellungskommission zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich eingerichtet. Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben.

Die Gleichstellungskommission setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

- Die Gleichstellungsbeauftragte
- Ihre Vertreterinnen
- Zwei von jeder Fakultät gewählte Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte, eine von der Gleichstellungsbeauftragten ernannten Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte, die in der Fakultät ihre Aufgaben wahrnimmt. Diese kann die gleiche Person sein, wie eine von der Fakultät gewählte Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte
- Die Gleichstellungsreferentin
- Zwei Vertreter/Vertreterinnen der Studierenden, die vom AStA benannt werden. Da bei den Studierenden das Verhältnis von Frauen und Männern ausgeglichen ist, kann die studentische Vertretung auch mit einem Mann besetzt werden.
- Die/der gewählte Beauftragte für Chancengleichheit des wissenschaftsunterstützenden Bereiches kann als beratendes Mitglied hinzugezogen werden.

Zu den Aufgaben der Gleichstellungskommission gehören insbesondere:

- die Mitwirkung an der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes und am Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten.
- die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Vereinbarung von Familie und Beruf.
- die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei der Etablierung von Gender Mainstreaming an der Universität.

Bereits beschlossene Maßnahme

- **Zielvereinbarungen mit den Fakultäten**

Der Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Diese Zielvereinbarungen werden auch konkrete Vereinbarungen im Bereich der Gleichstellungsförderung enthalten und die Erfüllung der vereinbarten Zielvorgaben ist integraler Bestandteil der leistungsbezogenen Mittelvergabe.

Zielvereinbarungen können darin bestehen, dass Fakultäten den Anteil von Frauen im akademischen Dienst und in der Professorenschaft um einen bestimmten Prozentsatz steigern. Als weitere wichtige Zielvereinbarung wird angestrebt, dass sich die Fakultäten verpflichten, von den nächsten freiwerdenden oder zugewiesenen Professuren 40% mit Frauen zu besetzen.

Bereits implementierte Maßnahme

- **Beteiligung von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung**

Die Universität Hohenheim strebt an, dass in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25% der gewählten Mitglieder von Statusgruppen Frauen sind. Dies betrifft den Universitätsrat, das Rektorat, den Senat und die Fakultätsvorstände. Die Fakultäten und die Statusgruppen sind angehalten, Frauen als Vertreterinnen der verschiedenen Statusgruppen für die Teilnahme an Gremien zu gewinnen, um ihre Repräsentanz an den Entscheidungsschnittstellen zu erhöhen.

Bereits implementierte Maßnahme

- **Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) ist eine/einer der jeweiligen Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten und der Vertreter / die Vertreterin der / des Gleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Dem Einstellungsantrag beizufügen ist der Mitteilungsbogen der Zentralen Verwaltung zur Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, der über einen Sichtvermerk darüber informiert, ob die / der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte beteiligt war. Die Zentrale Verwaltung schickt eine Mehrfertigung des ausgefüllten Meldebogens an das Gleichstellungsbüro.

Eine Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst kann ohne die ordnungsgemäße Beteiligung der / des jeweiligen Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten nicht erfolgen.

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Widerspruchsrecht bei Einstellungen**

Die Universitäts-/ Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte hat ein Vetorecht mit aufschiebender Wirkung.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Beteiligung der Gleichstellungs-/ Frauenbeauftragten an strategischen Prozessen und Entscheidungen (zusätzlich zu den verbindlich vorgesehenen Beteiligungen), Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Genderthemen forschen, ...

Bereits implementierte Maßnahmen

- **Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte ist**
 - Mitglied im Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement
 - Mitglied im Senat
 - beratendes Mitglied im Universitätsrat
 - Mitglied in der Senatskommission zum Aufbau eines Qualitätsmanagements

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Gender und Ernährung**

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Zuweisung der Aufgabe an Organisationseinheiten in der Verwaltung, Integration von Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung, ...

interne Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen und Nutzung der Evaluationsergebnisse,

Bereits implementierte Maßnahme

- **Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied in der Senatskommission zum Aufbau eines Qualitätsmanagements**

Bereits implementierte Maßnahme

- **Erstellung des Jahresberichtes der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten**
Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Dieser Bericht enthält u.a. statistische Daten über die aktuelle Gleichstellungssituation. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen der Entwicklung von Maßnahmen, die in den Gleichstellungsplan einfließen, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Hohenheim ist.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

(Vgl. A.2 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte machen Sie an dieser Stelle Angaben beispielweise zu folgenden Punkten: Art und Weise der Erhebung und Auswertung von Daten zur Gleichstellungssituation, Differenzierungsgrad (z. B. nach Organisationsebenen und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn), Organe, in denen diese Daten veröffentlicht werden, zeitliche Abstände der Veröffentlichung, Nutzung der Ergebnisse z. B. für die (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen, ...

Bereits implementierte Maßnahme

- **Erstellung des Jahresberichtes der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten**
Die Daten für den jährlichen Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten werden von der Verwaltung erhoben:
 - Überblick über die Präsenz von Frauen
 - Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

- Neuimmatrikulationen
- Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen
- Stipendien
- Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen
Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln
- Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang
Einstellungsverfahren gesamt
- Berufungsverfahren
- Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen
- Hilfskraftstellen
- Verlängerungen und Höhergruppierungen
- Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen
- Gremien

Die Daten werden auch für die einzelnen Fakultäten erhoben. Der Jahresbericht enthält die Stellungnahmen der Dekane zum Gleichstellungsbericht. Der Jahresbericht wird in einer öffentlichen Sitzung dem Senat vorgestellt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse dienen der Entwicklung von Maßnahmen, die in den Gleichstellungsplan einfließen, der Teil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Hohenheim ist.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

(Vgl. A.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

- **Seit dem 1.12.2004 ist die Universität Hohenheim die erste baden-württembergische Universität, die mit einem Grundzertifikat als "Familiengerechte Hochschule" ausgezeichnet ist. Nach drei Jahren erfolgte die erfolgreiche Re-Auditierung. Als familienfreundlichste Universität Baden-Württembergs legt sie auf individuelle Förderung großen Wert.**

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Gleitzeitmodelle, Telearbeit, Teilzeitmodelle, ...

Bereits implementierte Maßnahmen

- **Gleitzeit:**

Dienstvereinbarung § 3 Abs. 7: Anträge auf Abweichungen von den geltenden Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit aus familiären Gründen (Betreuung von Kindern unter 18 Jahren oder Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen) sollen im Sinne der mit dem Zertifikat „Familienfreundliche Universität“ verbundenen Ziele und Verpflichtungen genehmigt werden....

- **Telearbeit**

Telearbeit wird in Hohenheim praktiziert. Es gibt daher eine offizielle Vereinbarung über Telearbeit: Es wird vereinbart, dass Frau / Herr für die Zeit vonbis einen Teil der Arbeitszeit in der privaten Wohnung erbringen darf. Dies wird auf ? Arbeitstage pro Woche beschränkt und betrifft im Wesentlichen die (...typische Tätigkeiten)....

- **Teilzeitmodelle**

richten sich nach dem Tarifvertrag und werden an der Universität Hohenheim relativ großzügig angewendet.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Beispiele für mögliche Angaben und Maßnahmen: geschätzter Bedarf, Art der Betreuungsangebote, Anzahl der Betreuungsplätze (wenn möglich auch differenziert nach Statusgruppen der Eltern und nach Altersstufen der Kinder), Öffnungszeiten, flexible und kurzfristige Angebote, ...

Bereits implementierte Maßnahmen

Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus:

- 1. Hohenheimer Küken e.V. (seit Ende 1987)**

Eltern-Kind-Gruppe

Statusgruppe der Eltern: Alle

Alter: 1 – 3 Jahre; Betreuungsplätze: 10; Öffnungszeiten: Mo. - Fr. 8-16 Uhr

- 2. Kindertagesstätte des Studentenwerkes Tübingen-Hohenheim (seit 1978)**

Statusgruppe der Eltern: Studierende

Alter: 3 – 6 Jahre; Betreuungsplätze: 40; Öffnungszeiten: Mo. – Do. 7.30-16.30 Uhr;
Fr. 7.30-14.00 Uhr

- 3. Kinderkrippe Kleinstein (seit 17. Oktober 2007)**

Ergebnis der Ausschreibung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal“. Finanzierung: 1/3 Ministerium, 1/3 Universität, 1/3 Elternbeiträge. Träger ist das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim.

Die Kinderkrippe Kleinstein trägt als erste Kinderkrippe bundesweit das Label „Haus der kleinen Forscher“.

Statusgruppe der Eltern: Wissenschaftliches Personal

Alter: 0 – 3 Jahre; Betreuungsplätze: 12; Öffnungszeiten: Mo. – Fr. 7.45 -16.00 Uhr

- 4. Die kleinen Hohenheimer (seit 1.3.1994)**

Verein Kind und Beruf

Der Verein Kind und Beruf wird teilweise finanziert aus zentralen Mitteln der Universität Hohenheim.

Statusgruppe der Eltern: Alle;

Alter: 1 – 6 Jahre; Betreuungsplätze: 15; Öffnungszeiten: Mo. – Do. 8.00-17.00 Uhr;
Fr. 8.00-16.00 Uhr

- 5. Kinderhaus Hohenheimer Zwerge (seit 2002)**

Verein Kind und Beruf

Statusgruppe der Eltern: Alle

Alter: 0 – 3 Jahre; Betreuungsplätze: 10; Öffnungszeiten: Mo. – Do. 8.00-17.00 Uhr;
Fr. 7.30 -15.00 Uhr

Bereits implementierte Maßnahme

- **Hohenheimer Pfingst- Campusferien (seit Pfingsten 2005)**
Statusgruppe der Eltern: Studierende und Mitarbeiter/innen der Universität Hohenheim
Alter: Grundschulkinder bis 11 Jahre und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren
Betreuungsplätze: 20, Öffnungszeit: ganztags, 1 Woche in den Pfingstferien
- **Hohenheimer Sommer-Campusferien (seit Sommer 1999)**
Statusgruppe der Eltern: Studierende und Mitarbeiter/innen der Universität Hohenheim
Alter: Grundschulkinder bis 11 Jahre und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren
Betreuungsplätze: 30, Öffnungszeit: ganztags, 2 Wochen in den Sommerferien

Beide Ferienprogramme werden aus Mitteln der Zentralen Verwaltung und Elternbeiträgen finanziert.

flexible und kurzfristige Angebote, ...

Bereits implementierte Maßnahme

- **Kinderfeuerwehr (seit Mai 1998)**
Betreuungseinrichtung der Universität Hohenheim
Flexible Kinderbetreuung für Notfälle, wenn die normale Betreuung ausfällt oder „regelmäßige Notfälle“ wie Praktika oder Prüfungszeiträume eintreten.
Statusgruppe der Eltern: Studierende und Mitarbeiter/innen der Universität Hohenheim
Alter: ab 0; Öffnungszeit: 8 – 16 Uhr oder 9 – 17 Uhr ganztags. Die Finanzierung dieser Maßnahme erfolgt aus zentralen Mitteln.

Bereits beschlossene Maßnahme

- **Erweiterung der Kinderbetreuung**

Ab dem SS 2011 bietet das Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Tagesmütter und Pflegeeltern Stuttgart e.V. ein Betreuungsangebot in den Abendstunden und in Prüfungsfällen auch an den Wochenenden an.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Beispiel für mögliche Maßnahmen: aktive Unterstützung von Dual-Career Lebensgemeinschaften, ...

Bereits implementierte Maßnahme (seit 2010)

- **Einrichtung einer Servicestelle für Dual Career Couples**

Die Dual Career Couples Servicestelle wurde eingerichtet, um dem jeweiligen Ehepartner der berufenen Person berufliche Alternativen zu bieten, da insbesondere Frauen dazu tendieren, ihren Berufsort stark von der Beschäftigung ihres Partners abhängig zu machen. Da die Universität Hohenheim Mitglied der Hochschulallianz sowie in zahlreichen weiteren Hochschulverbänden verankert ist, wird darin eine Möglichkeit gesehen, den Partner bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung zu unterstützen. Dieses wäre sicher vorrangig für Frauen ein Kriterium, um einen Ruf nach Hohenheim anzunehmen. Weitere Netzwerke, die

u.a. über das Gleichstellungsbüro mit zahlreichen Firmen aufgebaut wurden, können ebenfalls bei der Suche nach Beschäftigung einbezogen werden. Diese Servicefunktion wird von dem Gleichstellungsbüro übernommen. Die Universität ist Mitglied im DualCareerSolutions - Das Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

(Vgl. A.4 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier daher Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Gleichstellungsorientierter Leitfaden für Berufungsverfahren, gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Besetzung von Stellen im Post-Doc-Bereich, ...

Bereits implementierte Maßnahme

- **Berufungen**

- Aktive Rekrutierung von Frauen

Die aktive Rekrutierung von potentiellen Kandidaten ist nicht neu, sie soll aber nun als Instrument eingesetzt werden, um den Frauenanteil unter den Bewerberinnen zu erhöhen. Wichtig ist, dass dies nach vorgegebenen Regeln durchgeführt und dokumentiert wird. Die aktive Rekrutierung sieht vor, dass ein Mitglied der Berufungskommission vorhandene Datenbanken kontaktiert, in denen hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aufgeführt sind und diese zur Bewerbung auffordert. Eine Liste dieser Datenbanken wurde vom Gleichstellungsbüro erstellt und den Berufungskommissionen zur Verfügung gestellt (z.B. femconsult, Margarethe von Wrangell-Datenbank usw.). Mit dieser Aufgabe werden ganz bewusst nicht die fachkundige Frauen und nicht die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte betraut. Diese Dokumentation wird als Bestandteil der Unterlagen der Berufungsverfahren dem Rektorat und der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Hat die Berufungskommission die „Aktive Rekrutierung nicht durchgeführt, wird dies als Verfahrensfehler betrachtet, der dazu führen kann, dass das Verfahren gestoppt wird.

Bereits implementierte Maßnahme

- Proaktive Bewerbung

Als weiteres Instrument benennen die Fakultäten die Professuren, die in den nächsten Jahren frei werden und die auf Grund der potentiellen Bewerberlage mit Frauen besetzt werden können.

Bereits implementierte Maßnahme

- Berufungsverfahren

Der Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsreferentin werden zum frühestmöglichen Zeitpunkt über eine anstehende W-Stellenbesetzung informiert. Diese informieren die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, die diese Ausschreibungen in ihre Verteiler gibt, um so zu erreichen, dass geeignete Bewerberinnen sehr frühzeitig über die zu besetzende Stelle informiert werden.

Berufungskommissionen müssen zu 25% aus Frauen bestehen, die aus den verschiedenen Statusgruppen kommen können. Dies bedeutet, dass über die gesetzliche Vorgabe hinaus weitere Wissenschaftlerinnen als Mitglieder an den Berufungen teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gemäß § 4 Abs.3 LHG mit beratender Stimme am Verfahren beteiligt und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie kann sich vertreten lassen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden, soweit sie die vorgegebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Professur erfüllen, Bewerberinnen mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vortrag eingeladen. Dies gilt nicht, wenn in der Berufungskommission Konsens über die Nicht-Listenfähigkeit der Bewerberinnen besteht.

Verfahren in Hohenheim sind transparent. Jeder Schritt wird dokumentiert. Beim Verdacht auf Unregelmäßigkeiten hat jedes Kommissionsmitglied zu jeder Zeit das Recht, an das Rektorat heranzutreten. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu jeder Verabschiedung einer Berufsliste einzuladen. Des Weiteren nimmt sie an der Beratung und der Beschlussfassung zur Liste im Rektorat teil. Zudem hält der Leitfaden die Berufungskommission dazu an, strikt darauf zu achten, dass die Kriterien bei Kandidatinnen und Kandidaten in gleicher Weise angewandt und ausgelegt werden können. Beim Umgang mit Merkmalen weiblicher Biographien und Zuschreibungen, wie Alter, Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelinwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte, Zuschreibung von Abhängigkeiten usw. sind die spezifischen Bedingungen zu beachten, denen die wissenschaftliche Arbeit von Frauen ausgesetzt ist. Unterbrechungen der Karriere wegen Familiengründung oder der Pflege Angehöriger dürfen nicht als Zeichen mangelnder Karriereorientierung, fehlende Unterbrechungen wiederum nicht als Zeichen zu starker Karriereorientierung ausgelegt werden. Die Zahl der Kinder sollte grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden. Die Kriterien zur Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit sollten generell kritisch hinterfragt werden, da zumeist eine gender-abhängige Differenz zwischen Frauen und Männern besteht.

Für Professuren sollen dem Ministerium von allen beteiligten Gremien bei gleicher fachlicher Qualifikation und Eignung Frauen zur Ernennung vorgeschlagen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte gibt abschließend eine Stellungnahme ab, bevor die Berufungskommission den Berufungsvorschlag aufstellt. Die Stellungnahme ist dem Berufungsvorschlag der Kommission beizufügen.

Bereits implementierte Maßnahmen

- Berücksichtigung von Gutachterinnen in Berufungsverfahren

Die Berufungskommissionen sollen bei der Wahl der Gutachter verstärkt Wissenschaftlerinnen berücksichtigen.

Bereits beschlossene Maßnahme

- Schulung von Mitgliedern der Berufungskommissionen

Schulungen werden angeboten, um potentielle Mitglieder von Berufungskommissionen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren.

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- Erstellung von Richtlinien zu Dual Career Couples bei Berufungsverfahren

Bereits implementierte Maßnahme

- Verhandlungen mit den Listenplatzierten

In Bezug auf die Verhandlungen mit Wissenschaftlerinnen ist jede Bewerberin darüber zu informieren, dass die Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Verhandlungsgespräch teilnehmen kann.

Bereits implementierte Maßnahme

• Stellenbesetzung

Bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation und Eignung sind Stellen an Frauen zu vergeben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Dabei ist der Gleichstellung in der Weise Rechnung zu tragen, dass Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen. Hierbei sind besonders Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Verzögerung beim Abschluss einzelner Berufsabschnitte einzubeziehen und im Hinblick auf die Überschreitung der Altersgrenze zu berücksichtigen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechtes anzurechnen. Der Wiedereinstieg von Müttern und Vätern ins Arbeitsleben nach einer Erziehungsphase ist bei Stellenbesetzungen besonders zu fördern. Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs müssen weiter bestehen bleiben. Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollte auf Antrag keine Stellensperre erfolgen. Zur Beurteilung der Eignung einer einzustellenden Person sind Fähigkeiten und Erfahrungen, die im Rahmen von Familienarbeit erworben wurden, (analog zu § 9 Abs. 2 Landesgleichberechtigungsgesetz LGIG) als Schlüsselqualifikationen in die Beurteilung der Eignung mit einzubeziehen, wenn soziale Kompetenz für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung ist.

Bereits implementierte Maßnahme

• Bewerbungsverfahren

Jede zur Vorstellung eingeladenen Bewerberin ist darüber zu informieren, dass die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Bewerbungsgespräch teilnehmen kann.

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Beispiele für mögliche Maßnahmen: gleichstellungsorientierte Richtlinien für die Auswahl und Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Einführung eines Ombudsmanverfahrens, ...

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Im Bereich der Exzellenzinitiative soll ein Antrag eingereicht werden, in dem auch gleichstellungsrelevante Maßnahmen enthalten sind.**

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Diversity**
 - Integration und die Erreichung der faktischen Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland
 - Integration und die Erreichung der faktischen Chancengleichheit für Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderung

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

(Vgl. B.1 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nehmen Sie hier daher Stellung beispielsweise zu folgenden Punkten:

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Aktive Rekrutierung von Frauen/Männern in den Fächern, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind, Maßnahmen zur Gewinnung von Schülerinnen für die sog. „MINT“-Fächer, Maßnahmen gegen die Feminisierung von Disziplinen, ...

Bereits implementierte Maßnahmen:

- **Boys Day**

Die Fakultät Naturwissenschaften veranstaltet regelmäßig einen Boys Day, um in den Bereichen Biologie und Ernährungswissenschaften dem Frauenanteil von über 70% entgegenzuwirken.

- **Kinder-Uni**

Hier können Schülerinnen und Schüler von 8 bis 12 Jahren mit kindergerechte Vorlesungen Uni-Luft schnupfern.

- **Schüler-Uni**

Oberstufenschülerinnen und –schüler haben die Gelegenheit für einen ganzen Tag in die Rolle eines Studierenden zu schlüpfen.

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Ausgleich von Nachteilen, die Forschungsprojekten durch Mutterschutz- und Elternzeiten entstehen**

Hierzu gehört die rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit. Diese Mittel werden von der DFG zur Verfügung gestellt, von anderen Geldgebern aber noch nicht. Hier muss die Universität entsprechende Mittel aufbringen. Ein Fond wird eingerichtet, aus dem die durch Mutterschutz- bzw. Erziehungszeiten ausfallenden Personen nach Ablauf der Drittmittelfinanzierung für die ausgefallene Zeit wieder eingestellt werden kann.

Bereits implementierte Maßnahmen

- **Berücksichtigung der Familienorientierung im Personalentwicklungskonzept**

Die Universität Hohenheim hat ein Konzept zur Personalentwicklung entwickelt, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders berücksichtigt:

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Beispiele für mögliche Maßnahmen: Anreizsysteme, gleichstellungsorientierter Mitteleinsatz, Gender Budgeting, ...

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

(Vgl. B.4 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nennen Sie an dieser Stelle Maßnahmen wie beispielsweise: Bedarfsorientierte Angebote im Bereich Mentoring/Coaching insb. für den weiblichen Nachwuchs, Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an den Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen, z.B. der DFG, gezielte Nominierungen von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise, ...

Bereits implementierte Maßnahme (seit WS 2002/2003)

- **Förderung von Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen durch Mentoring**

Frauen bereits in dieser frühen Phase zu unterstützen und zu informieren ist die Aufgabe von MentHo. Das Mentoring Programm soll den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität, erhöhen. Es spricht Frauen an, die zielstrebig studieren, eine wissenschaftliche Karriere anstreben und dabei in einem Netzwerk arbeiten wollen. Das Netzwerk besteht aus Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität und Partnerinnen aus der Wirtschaft.

MentHo ist ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Hohenheim und wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert. Seit 2006 wird MentHo ausschließlich von der Universität Hohenheim direkt finanziert.

In dem Programm werden Mentees (Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen) aller Qualifikationsstufen von Mentorinnen betreut, die immer höher qualifiziert sind als die Mentees. Die Mentee profitiert von den beruflichen Erfahrungen ihrer Mentorin, die ihrerseits von dem Austausch mit der Mentee profitiert. Beide knüpfen neue Kontakte im Netzwerk MentHo durch regelmäßige Veranstaltungen.

MentHo bietet den Mentorinnen und Mentees Seminare, Vorträge und Workshops an, in denen sie Zusatzqualifikationen erwerben, die ihnen bei ihrer Karriere helfen.

Seit 2005 können Teilnehmerinnen des MentHo-Programms das DMG Junior Managerin Zertifikat erhalten, welches in regelmäßigen Abständen vergeben wird. Um dieses Zertifikat

zu erlangen, müssen verschiedene Seminare besucht werden. Dieses Begleitprogramm ist für Teilnehmerinnen des MentHo-Programms kostenlos.

Das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim hat sich als sehr erfolgreiches Förderprogramm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen erwiesen und bereits jetzt dazu beigetragen, den Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen zu erhöhen. Seit Januar 2009 ist MentHo verstetigt mit ein 50%Stelle E 13 und 22.500 Budget

Durch gezielte Kommunikation in den Großveranstaltungen der ersten Semester soll die Bekanntheit und der Wirkungsgrad von MentHo erhöht werden.

Bereits beschlossene Maßnahme

- **Evaluation von MentHo**

MentHo wird als eines von neun Mentoring Programmen bundesweit durch das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ evaluiert werden. Untersucht wird die Wirksamkeit von systematischen Nachwuchsfördermaßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft. Die Untersuchung ist auf die Sichtung von innovativen „Mentoring-Best-Practice-Modellen“ und die Erarbeitung von Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen für zukünftige Programme gerichtet.

Die Durchführung liegt bei der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), gefördert wird es vom Ministerium für Bildung und Forschung, vom Europäischen Sozialfonds für Deutschland (ESF) und von der EU.

Für die Zukunft geplante Maßnahme

- **Karriereförderung für exzellente Wissenschaftlerinnen im Anschluss an die Qualifikationsphase**

Als unverzichtbares Steuerungsinstrument betrachtet die Universität Hohenheim Stipendien, die die Wissenschaftskarriere speziell von Frauen fördert. Gefordert wird ein Nachfolgeprogramm für das Hochschulwissenschaftsprogramms des Landes Baden-Württemberg, da sich besonders Wiedereinstiegsstipendien als wichtige Maßnahme erwiesen haben. Das derzeitige Brigitte-Schlieben-Lange-Programm ist nur beschränkt tauglich, da es grundsätzlich auf Kinderbetreuungsmaßnahmen ausgerichtet ist und nicht schwerpunktmäßig die wissenschaftliche Karriere fördert. Deshalb muss ein interner Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingten Ausfallzeiten eingerichtet werden.

Bereits implementierte Maßnahme

- **Margarethe von Wrangell-Stipendium**

Die Universität Hohenheim setzt sich dafür ein, dieses Programm zu erhalten.

Bereits beschlossene Maßnahme

- **Beteiligung von Frauen als Gutachterinnen in Vergabegremien**

Als weiterer Schritt zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen ist bei der Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen auf die Repräsentation von Frauen zu achten. Zwar ist bislang keine Quote vorgesehen, aber durch die Platzierung von Frauen in

Vergabegremien für Stipendien und Auszeichnungen, deren Zusammensetzung die Universität Hohenheim mitbestimmt, sollen die Interessen der Frauen gewahrt werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

(Vgl. B.5 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte nennen Sie an dieser Stelle Maßnahmen wie beispielsweise: Maßnahmen gegen Rollenstereotypen, Informations- und Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“, ...

Bereits implementierte Maßnahme

- **Sprachliche Gleichstellung**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform bzw. die Verwendung geschlechtsneutraler Formulierungen. Satzungen wie z. B. die Grundordnung, Prüfungsordnungen und Praktikumsordnungen sowie Formulare, Vordrucke und Zeugnisse der Universität sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform abzufassen.

Frauen können alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im Universitätsgesetz in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der entsprechenden weiblichen Sprachform führen.

Bereits implementierte Maßnahme

- **Stellenausschreibungen**

- Alle Haushaltsstellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (z.B. Intranet) ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen überregional ausgeschrieben werden.
- Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform zu formulieren.
- In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen in der Regel teilbar sind. Sprechen dienstliche Belange dagegen, so sind diese zu begründen.
- Die erforderliche Qualifikation und die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen, sie dürfen ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden.
- Es ist der Hinweis einzufügen: "Da die Universität ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht".
- Der Ausschreibungstext für Haushaltsstellen im Akademischen Dienst ist rechtzeitig vor seiner Veröffentlichung von der Seite der zentralen Einrichtungen an die Gleichstellungsbeauftragten und von der Seite der Institute an die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten zu leiten.

Bereits beschlossene Maßnahme

- **Schulung von Mitgliedern der Berufungskommissionen**

Schulungen werden angeboten, um potentielle Mitglieder von Berufungskommissionen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen

- "Genderbeirat"
- **Kurse zu Gender Mainstreaming**

Bereits implementierte Maßnahme

- **Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**

Es gibt eine Arbeitsgruppe, die sich mit diesem Thema beschäftigt

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

(Vgl. B.2 und B.3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.)

Bitte fügen Sie als Anlage dem Bericht Tabellen mit Angaben zum Anteil von Frauen und Männern auf den relevanten Karrierestufen an Ihrer Einrichtung und zu den angestrebten Steigerungsraten bei. Orientieren Sie sich dabei bitte an den Formatvorlagen im Anhang zu diesem Dokument.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] <small>(Stand 1.1.2009 wurde von Universität nicht dargestellt)</small>				Aktuelle Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] <small>(Stand 31.12.2011 wurde von Universität nicht dargestellt)</small>				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3129	4029	43,7	56,3	3563	4594	43,7	56,3	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	68	58	54	46	63	37	63	37	50	50
Falls Daten vorhanden: nicht vorhanden Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2	50	50	5	0	100	0	keine Aussage möglich	
Falls Daten vorhanden: nicht vorhanden Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen										
Juniorprofessuren	0	0			0	0				
Professuren C3/W2										
Professuren C4/W3	107	8	93	7,0%	103	11	90,4	9,6	Ziel bis 2012 20%	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane, / Rektorat, Gründungsbeauftragte / Präsidien)	7	2	77,8	22,2	8	1	88,9	11,1	75%	25%

Tabelle 2 ist für die einzelnen Fakultäten - optional