

UNIVERSITÄT HOHENHEIM



**UMSETZUNG DER FORSCHUNGSORIENTIERTEN  
GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS AN DER  
UNIVERSITÄT HOHENHEIM**

**ABSCHLUSSBERICHT**

Januar 2013

## **EINLEITUNG**

Der vorliegende Abschlussbericht wurde vom Rektorat unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und verabschiedet. Er wird dem Universitätsrat und dem Senat in den Gremiensitzungen des Sommersemesters 2013 zur Kenntnis gegeben.

### **Wesentliche personelle oder strukturelle Veränderungen an der Universität Hohenheim seit Abgabe des Zwischenberichts:**

2012 fand ein Wechsel in der Universitätsleitung statt. Nach den Neuwahlen sowohl des Rektors als auch der Kanzlerin und der drei Prorektoren (Prorektor für Lehre, Prorektor für Forschung, Prorektor für Internationalisierung) übernahm das neue Rektorat die Leitung der Universität zum 1. April 2012. Auch wurden sechs der elf Mitglieder des Universitätsrats im Jahr 2012 neu ernannt und sind seit dem 1. Oktober 2012 im Amt. Neben den Veränderungen in der Universitätsleitung hat sich auch in der Fakultät Agrarwissenschaften eine Änderung ergeben: 2012 trat der Dekan zurück und seit dem 1. Oktober 2012 wird die Fakultät von einer Dekanin geleitet.

Das neue Rektorat erstellt derzeit für den Zeitraum 2013-2017 einen neuen Struktur- und Entwicklungsplan, in dem Ziele und Schwerpunkte für die Bereiche Forschung, Lehre und Verwaltung definiert werden. Integraler Teil dieses Struktur- und Entwicklungsplans ist der Gleichstellungsplan. Voraussichtlich bis Ende März 2013 wird der vom Rektorat erstellte Struktur- und Entwicklungsplan, der Basis dieses Abschlussberichts ist, dem Senat und dem Universitätsrat zur Beratung und Beschließung vorgelegt.

## **A STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS**

### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

#### **1.1. Verankerung auf der Leitungsebene**

Im Struktur- und Entwicklungsplan unterstreicht das neue Rektorat die große Bedeutung, die es der Gleichstellung zuzmisst, mit folgenden Grundsätzen: „Chancengleichheit ist für die Universität Hohenheim ein wesentliches Element strategischer Entscheidung und gelebte Kultur. Die Unterstützung der Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe in allen universitären Bereichen ganz im Sinne des Gender Mainstreaming.“ ... "Die Chancengleichheit in Forschung und Lehre ist eines der Leitprinzipien der Universität Hohenheim und kennzeichnet die gesamte Universitätsstruktur und Universitätskultur. Chancengleichheit beruht auf Toleranz und Akzeptanz, nicht nur hinsichtlich des Geschlechts, sondern auch in Bezug auf die soziale, religiöse und ethnische Herkunft der Mitglieder dieser Universität. Chancengleichheit ist eine Querschnittsaufgabe der gesamten Universität." ... "Die Universität Hohenheim ist davon überzeugt, dass die Herstellung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der Wissenschaft eine Voraussetzung für hohe wissenschaftliche Leistungs- und Innovationsfähigkeit darstellt.“ Als weiteres Prinzip ihrer Arbeit hat die Universität festgelegt, dass in den Gremien, die über Personalveränderungen entscheiden, Frauen zu dem Anteil vertreten sein sollen, der in der Qualifikationsstufe, über welche das Gremium entscheidet, erreicht werden soll.

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim wird von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission entwickelt und enthält zahlreiche Maßnahmen sowie Ziel- und Zeitvorgaben zur Förderung der Gleichstellung. Diese Maßnahmen werden intensiv mit der Universitätsleitung und den Gremien diskutiert und werden so in die Handlungen auf den verschiedenen Ebenen der Universität integriert und umgesetzt.

Der hohe Stellenwert des Gleichstellungsziels spiegelt sich in der Organisationsstruktur der Universität Hohenheim wider. Auf Universitätsleitungsebene liegt die direkte Zuständigkeit für die Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich seit April 2012 unmittelbar beim Rektor und die Zuständigkeit für Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Bereich liegt bei der Kanzlerin. Damit sind Gleichstellung und Chancengleichheit auf der höchsten Leitungsebene verankert.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist für die Beratung und Information der Organe der akademischen Selbstverwaltung, der zentralen Verwaltung sowie die Einzelberatung von Universitätsangehörigen zuständig und wirkt an allen wichtigen Entscheidungen mit: Sie ist stimmberechtigtes Mitglied des Senats und nimmt seit 2009 beratend an den Sitzungen des Universitätsrats teil. Außerdem ist sie Mitglied des Lenkungsausschusses Qualitätsmanagement und stimmberechtigtes Mitglied der Senatskommission Qualitätsmanagement und dort für den Bereich der Gleichstellung verantwortlich. Des Weiteren leitet sie die vom Senat eingesetzte Gleichstellungskommission. Ihre Mitwirkungsrechte und Zuständigkeiten werden im Landeshochschulgesetz sowie in der Grundordnung und im Gleichstellungsplan der Universität geregelt.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte besitzt ein direktes Vortragsrecht beim Rektor bzw. beim Rektorat. Insbesondere nimmt sie seit 2009 an der Beratung und der Beschlussfassung der Berufungslisten im Rektorat teil.

Schließlich ist der Universitätsgleichstellungsbeauftragten das zentrale Gleichstellungsbüro zugeordnet. Es unterstützt und berät die zentrale Verwaltung und die wissenschaftlichen Einrichtungen bei Fragen der Gleichstellung und wirkt bei der Organisation vielfältiger gleichstellungsrelevanter Maßnahmen mit (z.B. Mentoring, Kinderbetreuung, Controlling und Dokumentation gleichstellungsrelevanter Daten).

Entsprechend der im Leitbild formulierten Grundsätze übernehmen alle Mitglieder der Universität und insbesondere die Mitglieder des Rektorats die Aufgabe, die Gleichstellung von Männern und Frauen in ihren Aufgabenbereichen umzusetzen und dies entsprechend zu kommunizieren.

## **1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fakultäten**

Die Fakultäten benennen im Benehmen mit der Universitätsgleichstellungsbeauftragten jeweils zwei Fakultätsgleichstellungsbeauftragte. Diese beraten die Fakultätsvorstände in Fragen der Gleichstellung und nehmen als beratende Mitglieder an den Berufungsverfahren teil. Sie geben vor der Beschlussfassung eines Listenvorschlags ein Votum zum Ablauf des Berufungsverfahrens ab. Sie wirken auch in Besetzungsverfahren der Haushaltsstellen des akademischen Dienstes mit.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind Mitglieder der Gleichstellungskommission, die von der Universitätsgleichstellungsbeauftragten geleitet wird.

Die Gleichstellungskommission wirkt beratend bei der Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen an der Universität Hohenheim mit. Sie verzahnt darüber hinaus die Arbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Der Jahresbericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten enthält die Stellungnahme der Fakultätsvorstände zu den gleichstellungsrelevanten Entwicklungen in den jeweiligen Fakultäten.

## **1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen**

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (LaKoG), die auf EU- und Bundesebene Forschungsgelder u. a. für die Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen eingeworben hat. Seit 2010 wird im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes "Aufwind mit Mentoring" das Hohenheimer Mentoring-Programm "MentHo" evaluiert. Der Abschlussbericht wird Mitte des Jahres 2013 veröffentlicht.

#### **1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Im Rahmen des Solidarpakts II bauen die Universitäten ein Qualitätssicherungssystem auf. Eine vom Senat eingesetzte Kommission hat im Jahr 2010 mit dem Aufbau eines Qualitätsmanagements (QM) in Hohenheim begonnen. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser Senatskommission und Mitglied des Lenkungsausschusses und hier jeweils federführend für den Bereich der Gleichstellung zuständig. In das Qualitätsmanagement werden die Gleichstellungsziele und Maßnahmen integriert. Im Rahmen des Controllings werden für die Gleichstellung relevante Kennzahlen erhoben. So erfolgt in regelmäßigen Abständen eine Evaluation und Bewertung sowohl des Grads der Zielerreichung als auch der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen durch die Gleichstellungskommission und die Senatskommission Qualitätsmanagement. Die Fakultätsvorstände kommentieren und bewerten die Entwicklungen und Fortschritte in der Förderung der Gleichstellung in ihrer jeweiligen Fakultät. (*etablierte Maßnahme*)

Die Abteilung Personal und Organisation der zentralen Verwaltung hat ein Personal- und Organisationsentwicklungskonzept für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Hohenheim entwickelt, das jährlich an die aktuellen Bedürfnisse angepasst wird. Das Konzept beinhaltet ein breites Angebot, insbesondere in den Bereichen Fort- und Weiterbildung, betriebliches Gesundheitsmanagement, Führungskräfteentwicklung, Coaching sowie im Bereich der professionellen Begleitung von Veränderungsprozessen, Gleichstellung und Chancengleichheit liegen dem Konzept dabei als Leitprinzipien zu Grunde. Beispielhaft kann hier das Coaching für neuberufene Professorinnen und Professoren genannt werden, das die individuell unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und Frauen anlassbezogen berücksichtigt. (*etablierte Maßnahme*)

Die Universität wird ein Controlling zur Überprüfung und Steuerung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Gleichstellung über die Zeit etablieren. Hiermit soll die Effektivität der Maßnahmen verbessert und die Erreichung der Gleichstellungsziele gesichert und beschleunigt werden. (*geplante Maßnahme*)

Wo noch nicht geschehen, wird die Selbstverpflichtung zur Gleichstellung in alle relevanten Dokumenten der Universität aufgenommen, so dass die Gleichstellung zweifelsfrei berücksichtigt wird (hierzu gehören: Geschäftsordnungen von Gremien und Ausschüssen, Berufsrichtlinie). (*laufende Maßnahme*)

Das Gleichstellungsbüro und die Abteilung Personal und Organisation haben seit 2009 damit begonnen, die von ihnen entwickelten Maßnahmen abzugleichen und zu öffnen. So stehen die von dem Gleichstellungsbüro entwickelten flexiblen Kinderbetreuungsangebote mittlerweile allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Hohenheim zur Verfügung. Waren anfänglich die Zielgruppen des Mentoring-Programms der Universität Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten, steht seit Sommer 2009 dieses Programm nun auch allen nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Hochschulabschluss offen. (*etablierte Maßnahme*)

Die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro und der Abteilung Personal und Organisation der Zentralen Verwaltung wird in den nächsten Jahren weiter intensiviert werden, da sich diese Schnittstelle in den erwähnten Einzelmaßnahmen als besonders wirksam herausgestellt hat.

#### **1.5 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Daten zur Gleichstellungssituation werden mindestens einmal jährlich in den für die jeweiligen Bereiche zuständigen Einrichtungen erhoben (Fakultäten, Abteilung Personal und Organisation, Abteilung Studienangelegenheiten). Einige Abfragen werden vom Gleichstellungsbüro vorgenommen. Diese Daten werden regelmäßig auf folgende Weise dokumentiert und bezüglich der Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen und des Grades der Zielerreichung in der Gleichstellung ausgewertet:

- Jahresbericht des Rektors nach §16 (6) LHG: Der Rektor berichtet in seinem Jahresbericht dem Senat und dem Universitätsrat über den Erfolg und die Wirksamkeit der in dem Gleichstellungsplan formulierten Maßnahmen.
- Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten nach §4(3) LHG: Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat und dem Universitätsrat über Veränderungen bzw. die Wirksamkeit von den vereinbarten Maßnahmen in Bezug auf die einzelnen Fakultäten, Gremien und Zielgruppen. Die Stellungnahmen der Fakultäten werden in den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen. Ein fester Bestandteil des Jahresberichtes ist damit die statistische Darstellung der Entwicklung der Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Stufen der wissenschaftlichen Karriere. Diese Daten werden ihr von der Universitätsverwaltung zur Verfügung gestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte kommentiert und vergleicht die Zahlen mit den Ziel- und Zeitvorgaben, die in dem Gleichstellungsplan enthalten sind.
- Die Jahresberichte sowohl des Rektors als auch der Gleichstellungsbeauftragten im Senat sind öffentlich, so dass die Universitätsangehörigen und die breitere Öffentlichkeit über den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den verschiedenen Bereichen informiert werden. Der Jahresbericht des Rektors wird auf der Homepage der Universität veröffentlicht und in gedruckter Form Ministerien und Förderern und Gönnern der Universität zur Verfügung gestellt. Der Jahresbericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten wird über die Homepage des Gleichstellungsbüros den Mitgliedern der Universität und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Da auch der Gleichstellungsplan über die Homepage des Gleichstellungsbüros abgerufen werden kann, ist es allen Mitgliedern der Universität möglich, die aktuellen Entwicklungen mit den formulierten Ziel- und Zeitvorgaben zu vergleichen.

### **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

#### **3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

„Das Verhältnis der Universität zu ihren Beschäftigten ist von Partnerschaftlichkeit und Leistungsorientierung geprägt.“ (SEP) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein weiteres wesentliches Leitprinzip der Universität, die sich selbst seit vielen Jahren insbesondere für flexible Arbeitszeitmodelle sowie den steten Ausbau der Kinderbetreuung einsetzt.

In Verfolgung dieser Leitlinie schlossen bereits im Jahr 2007 die Universitätsleitung und der Personalrat eine Zielvereinbarung über Arbeitszeiten ab. Danach gilt grundsätzlich an allen Einrichtungen der Universität ein flexibles Arbeitszeitmodell, welches in Absprache mit den Führungskräften größtmöglichen Spielraum bei der zeitlichen Gestaltung der Aufgabenerledigung eröffnet. Alle Beschäftigten haben im Rahmen der dienstlichen Umsetzbarkeit grundsätzlich die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auch nur zeitlich befristet zu reduzieren. In einigen Einheiten der Zentralbereiche und der Wissenschaft bestehen bereits Vereinbarungen über Telearbeit, die im Moment noch individuell gestaltet sind. Eine entsprechende Dienstvereinbarung, die alle grundsätzlichen Fragen hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitszeit usw. regelt, ist geplant.

Die Universität Hohenheim ist als „familiengerechte Hochschule“ der berufundfamilie gGmbH der Hertiestiftung bereits seit 2004 auditiert und hat als erste Universität Baden-Württembergs das dritte Zertifikat im Jahr 2012 erhalten. Die Universität Hohenheim verfolgt damit konsequent das seit langem formulierte Ziel, das Thema „Kinder und Karriere“ an der Universität zu verankern. Die erneute Zertifizierung ist mit Zielvereinbarungen verbunden, die in den Gleichstellungsplan aufgenommen wurden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im vorherigen Struktur- und Entwicklungsplan zentraler Schwerpunkt der Gleichstellungsförderung gewesen. Mit der Etablierung mehrerer Kindertagesstätten, der

Kinderfeuerwehr und den Hohenheimer Campusferien ist eine umfassende Kinderbetreuung aufgebaut worden, die es den Eltern ermöglicht, den Aufgaben des Studiums bzw. den Anforderungen ihrer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation gerecht zu werden. Allerdings ist dieses Angebot, insbesondere die Anzahl der vorhandenen Kita- und Krippen-Plätze, nicht mehr ausreichend und muss dringend erweitert werden, um die Attraktivität des Standorts Universität Hohenheim für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und Studierende auch in Zukunft aufrecht zu erhalten.

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote

#### Hohenheimer Kinderbetreuungseinrichtungen:

- **Kindertagesstätte des Studentenwerks Tübingen-Hohenheim** (seit 1978)▪  
(Betreuungsplätze: 40; Alter: 1-3; Statusgruppe der Eltern: Studierende; Öffnungszeiten: Mo.-Do.: 7.30 – 16.30; Fr.: 7.30 – 14.00)
- **Hohenheimer Küken e.V.** (seit 1987), Eltern-Kind-Gruppe,▪ (Betreuungsplätze: 10; Alter: 1-3 ; Statusgruppe der Eltern: alle; ▪ Öffnungszeiten: Mo. – Fr.: 8.00 – 16.00)
- **Die kleinen Hohenheimer** (seit 1994), Verein Kind und Beruf▪ (Betreuungsplätze: 15; Alter: 1-6; Statusgruppe der Eltern: alle; ▪ Öffnungszeiten: Mo.- Do.: 8.00 – 17.00; Fr.: 8.00 – 16.00). ▪ Der Verein Kind und Beruf wird teilweise aus zentralen Mitteln der▪ Universität Hohenheim finanziert
- **Kinderhaus „Hohenheimer Zwerge“** (seit 2002), Verein Kind und Beruf▪  
(Betreuungsplätze: 10; Alter: 0 - 3; Statusgruppe der Eltern: alle;▪ Öffnungszeiten: Mo.- Do.: 8.00 – 17.00; Fr.: 7.30 – 15.00)
- **Kinderkrippe „Kleinstein“** (seit 17. Oktober 2007) ▪ Ausschreibung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal“, Finanzierung 1/3 Ministerium, 1/3 Universität Hohenheim, 1/3 Studentenwerk Tübingen-Hohenheim, ▪ (Betreuungsplätze: 12; Alter: 0-3; Statusgruppe der Eltern: wissenschaftliches Personal; Öffnungszeiten: Mo.-Fr.: 7.45 – 16.00▪ Die Kinderkrippe „Kleinstein“ trägt als erste Kinderkrippe bundesweit das Label „Haus der kleinen Forscher“. Die Krippe wurde evaluiert und 2012 erneut mit diesem Label ausgezeichnet.▪
- **Hohenheimer „Pfingst-Campusferien** (seit Pfingsten 2005)▪  
(Betreuungsplätze: 20; Alter: Grundschulkind bis 11 Jahren und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren Statusgruppen der Eltern: Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Hohenheim; Öffnungszeiten: ganztags; 1 Woche in den Pfingstferien.▪
- **Hohenheimer Sommer-Campusferien** (seit Sommer 1999) ▪ (Betreuungsplätze: 20; Alter: Grundschulkind bis 11 Jahren und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren Statusgruppen der Eltern: Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Hohenheim; Öffnungszeiten: ganztags; 2 Wochen in den Sommerferien; Die Campusferien werden aus zentralen Mitteln und aus Elternbeiträgen finanziert.

#### Weitere flexible und kurzfristige Angebote:

**Kinderfeuerwehr** (seit Mai 1998) (Alter: ab 0; Statusgruppe der Eltern: Studierende und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der Universität Hohenheim; Öffnungszeiten: 8.00 – 17.00) Diese Betreuungseinrichtung der Universität Hohenheim ist für Notfälle eingerichtet worden, wenn die normale Betreuung ausfällt oder Kinder in Prüfungszeiträumen oder Praktika betreut werden müssen. Für die Kinderfeuerwehr stehen zwei Betreuerinnen (50% E6) zur Verfügung, die aus zentralen Mitteln der Universität bezahlt werden. Die Kinderfeuerwehr ist eine verstetigte Maßnahme.

Weiterhin standen für **kurzfristige Kinderbetreuung** in den Abendstunden oder an Wochenenden (Prüfungszeiträume) finanzielle Mittel bereit, die allerdings von den Studierenden und Mitgliedern der Universität kaum nachgefragt wurden.

#### **Erweiterung der Kinderbetreuung:**

Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten auf dem Campus reichen nicht mehr aus, um den stark gestiegenen Bedarf zu decken. Die Universität Hohenheim wird innerhalb der nächsten zwei Jahre die Möglichkeit prüfen, einen eigenen Betriebskindergarten ins Leben zu rufen. Eine Prüfung wird auch die Möglichkeit der externen (Zusatz-)Finanzierung beinhalten. Zusätzlich wird die Möglichkeit geprüft, eine flexible Kinderbetreuung auf dem Campus durch Tagesmütter einzurichten, die auch längere Kinderbetreuungszeiten ermöglichen würden. (*geplante Maßnahme*).

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfgestaltungen**

#### **„Dual Career“-Strategie**

Für die Berufung von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern ist es zunehmend wichtig, auch dem Lebenspartner bzw. der Lebenspartnerin einen Arbeitsplatz anbieten zu können. Das Gleichstellungsbüro hat deshalb bereits 2009 eine Servicestelle eingerichtet, die den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin dabei unterstützt, eine adäquate berufliche Beschäftigung zu finden. Obgleich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach solchen Möglichkeiten gleichermaßen fragen, ist für Wissenschaftlerinnen die adäquate berufliche Beschäftigung des Lebenspartners besonders wichtig, da sie dazu tendieren, ihren Berufsort stärker von der Beschäftigung ihres Partners abhängig zu machen als dies umgekehrt der Fall ist. Die Universität Hohenheim ist Mitglied der Hochschulallianz sowie in weiteren Hochschulverbänden verankert, so dass es ihr insbesondere möglich ist, den Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin bei der Suche nach einer adäquaten akademischen Beschäftigung zu unterstützen. Weitere Netzwerke, die unter anderem über das Gleichstellungsbüro mit zahlreichen Firmen aufgebaut wurden, werden ebenfalls bei der Suche nach Beschäftigung einbezogen und waren bereits erfolgreich. (*etablierte Maßnahme*) Dieses ausbauend wird die Universität Hohenheim ein Dual Career Policy-Dokument erstellen (Entwurf liegt vor), in dem die Universität ihre Ziele und Maßnahmen für die Berufung von Dual Career Couples darlegt und dokumentiert. (*geplante Maßnahme*)

Die Universität unterstützt Studierende mit Kindern, um Studienabbrüche zu vermeiden und um einen zügigen Studienabschluss zu ermöglichen. Die Prüfungsordnungen berücksichtigen die besonderen Situationen von Familien durch flexible Regelungen. Auftretende Probleme werden individuell mit dem Prüfungsamt und den Studiendekanen gelöst, so dass Studienabbrüche oder lange Verzögerungen vermieden werden. Damit setzt die Universität den §34 LHG (in der Fassung ab 1.März 2009) gleichstellungsorientiert um. § 61 (3) LHG ermöglicht es den studierenden Eltern, auch während des Urlaubssemesters Prüfungen abzulegen, so dass das Studium flexibler gestaltet werden kann und so den besonderen Lebenssituationen von Eltern entgegen kommt. (*etablierte Maßnahme*)

Als unverzichtbares Steuerungsinstrument betrachtet die Universität Hohenheim Stipendien, die die Wissenschaftskarriere speziell von Frauen fördern. Da sich besonders Wiedereinstiegsstipendien als wichtige Maßnahme erwiesen haben, begrüßt die Universität die Bemühungen der Landesregierung, ein Nachfolgeprogramm für ihr Hochschulwissenschaftlerinnenprogramm zu etablieren. 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 soll ein interner Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingten Ausfallzeiten eingerichtet werden (*geplante Maßnahme*).

## **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Die Gleichstellung von Mann und Frau wird in allen Einrichtungen der Universität und auf allen Ebenen so thematisiert, dass die universitäre Selbstverpflichtung zur Gleichstellung die tägliche Arbeit mitbestimmt. Dies geschieht durch die Aufnahme der Selbstverpflichtung zur Gleichstellung in alle relevanten Dokumente, Beteiligung beider Geschlechter an den Verfahrensabläufen und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

#### **Berufungsverfahren:**

##### *Zusammensetzung der Berufungskommission:*

Ein im Jahr 2009 beschlossenes Verfahren zur Besetzung von Professuren regelt das Berufungsverfahren. Dieser Berufungsleitfaden hat Maßnahmen integriert, die im vorigen Gleichstellungsplan zum ersten Mal formuliert worden waren. Zentrale Punkte werden nachfolgend genauer dargestellt, da sie in dem neuen Gleichstellungsplan spezifiziert werden.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsreferentin werden von den Fakultätsassistenten bzw. Fakultätsassistentinnen zum frühest möglichen 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. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus (zwei fachkundige Frauen müssen nach § 48 (4) LHG Mitglieder der Berufungskommission sein) bestehen in Hohenheim Berufungskommissionen zu mindestens 25% aus Frauen, die aus den verschiedenen Statusgruppen kommen können. Wenn mit der gesetzlich vorgegebenen Zusammensetzung einer Berufungskommission diese Quote nicht erreicht wird, werden zusätzlich weitere Frauen als Mitglieder benannt. Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ist beratendes Mitglied der Berufungskommissionen. Sie kann sich vertreten lassen. Frauen werden mindestens im Verhältnis ihres Anteils an den Bewerbungen zum Vortrag eingeladen, es sei denn, die Berufungskommission stellt einstimmig fest, dass die Kandidatin nicht listenfähig ist. Von dieser Regelung kann abgewichen werden, wenn nicht genügend listenfähige Bewerbungen vorhanden sind.

##### *Arbeit der Berufungskommission:*

Berufungsverfahren in Hohenheim sind transparent. Jeder Schritt wird dokumentiert. Beim Verdacht auf Unregelmäßigkeiten hat jedes Kommissionsmitglied zu jeder Zeit das Recht, sich an den Rektor zu wenden. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt abschließend eine Stellungnahme ab, bevor die Berufungskommission den Berufungsvorschlag verabschiedet. Die Stellungnahme wird dem Berufungsvorschlag der Kommission beigelegt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird zu jeder Beschlussfassung der Berufungskommission über eine Berufsliste eingeladen. Des Weiteren nimmt sie an der Beratung und der Beschlussfassung zur Liste im Rektorat teil. Zudem hat die Universität in ihrem Leitfaden für die Berufungskommission festgelegt, dass die Auswahlkriterien diskriminierungsfrei angewandt und ausgelegt werden. Bei der Bewertung von Biographien und Zuschreibungen, wie Alter, Zahl der Publikationen, Impact-Faktor, Zitat-Index, Drittmittelwerbungen, Zahl und Dauer der Auslandsaufenthalte, Zuschreibung von Abhängigkeiten usw. werden die spezifischen Bedingungen beachtet, denen Frauen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit ausgesetzt sind. Unterbrechungen der Karriere wegen Familiengründung oder der Pflege Angehöriger werden nicht als Zeichen mangelnder Karriereorientierung, fehlende Unterbrechungen wiederum nicht als

Zeichen zu starker Karriereorientierung ausgelegt. Die Zahl der Kinder wird grundsätzlich bei den Altersangaben und bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt (siehe hierzu § 45 Abs. 6 S. 5 LHG). Die Kriterien zur Bewertung von Durchsetzungsfähigkeit sollten generell kritisch hinterfragt werden, da zumeist eine genderabhängige 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.

#### *Gutachterinnen in Berufungsverfahren:*

Die Berufungskommissionen berücksichtigen bei der Wahl der Gutachter verstärkt Wissenschaftlerinnen. Wenigstens eine Gutachterin soll zu einer Stellungnahme aufgefordert werden.

#### *Schulung von Mitgliedern der Berufungskommissionen:*

Schulungen werden angeboten, um potentielle Mitglieder von Berufungskommissionen für Gleichstellungsaspekte zu sensibilisieren. Für die Schulungen werden verstärkt die Angebote der LaKoG (Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs) berücksichtigt.

#### *Berufungsmanager:*

2012 wurde ein Berufsmanager eingestellt, der alle Berufungsverfahren an der Universität begleitet und die Berufungskommissionen bei ihrer Tätigkeit auch in gleichstellungsrelevanten Fragen unterstützt. Ziel ist es, Berufungsverfahren zügig und effizient durchzuführen und damit die Qualität der Berufungsverfahren weiter zu steigern.

#### *Gutachterinnen in Vergabegremien:*

Für die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen, über die die Universität Hohenheim entscheidet oder Auswahlvorschläge beschließt, ist bislang keine Frauenquote vorgesehen. Zur Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wird deshalb aber darauf geachtet, dass in den beschließenden Gremien mindestens 25 % der Gremienmitglieder Frauen sind.

#### *Besetzungen von Stellen für Akademische Mitarbeiter:*

Alle freien Haushaltsstellen werden öffentlich ausgeschrieben. Stellenausschreibungen werden geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform formuliert. In der Ausschreibung wird darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen in der Regel teilbar sind. Sprechen dienstliche Belange dagegen, so werden diese begründet. Die erforderliche Qualifikation und die fachliche Ausrichtung werden in der Ausschreibung festgelegt und dürfen ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden. Es wird der Hinweis eingefügt: "Da die Universität ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht". Der Ausschreibungstext für Haushaltsstellen im Akademischen Dienst wird rechtzeitig vor seiner Veröffentlichung von den zentralen Einrichtungen an die Gleichstellungsbeauftragten bzw. von den Instituten an die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Eine Besetzung der Stelle ist ohne vorherige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich.

An der Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) werden die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten umfassend beteiligt. Diese Regelung ist ein Alleinstellungsmerkmal der Universität Hohenheim. Dem Einstellungsantrag wird der Mitteilungsbogen der Zentralen

Verwaltung zur Beteiligung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten beigefügt, der über einen Sichtvermerk darüber informiert, ob die bzw. 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 jeweiligen Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten nicht erfolgen.

#### **4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Die Universität hat einen Ombudsmann für wissenschaftliches Fehlverhalten ernannt, der auch bei gleichstellungsbezogenen Problemen angerufen werden kann. Weiterhin sollte im Falle gleichstellungsbezogener Probleme in der Betreuung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Dekanin bzw. der Dekan kontaktiert werden.

## **B PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS**

### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Die Universität Hohenheim benennt die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Qualifikationsstufen als zentrales Ziel. Gleichstellung zeigt sich für die Universität darin, dass in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen Frauen und Männer zu etwa gleichen Anteilen tätig bzw. beschäftigt sind. Nach dem Kaskadenmodell soll deshalb in den Qualifikationsstufen, in denen Frauen derzeit unterrepräsentiert sind, der Frauenanteil angehoben werden und zwar so weit, dass eine ausgeglichene Geschlechterverteilung erreicht wird. Gleiches gilt umgekehrt auch für den Männeranteil, wenn Männer unterrepräsentiert sind. Als strategisches Planungsinstrument werden Ziel- und Zeitvorgaben von der Universitätsleitung im Gleichstellungsplan festgelegt. Hierbei werden realistische Zahlen angesetzt, die sich an der Ausgangssituation, z. B. in den Fakultäten orientieren.

In den Gremien, die über Personalveränderungen in den Qualifikationsstufen entscheiden, sollen Frauen zu dem Anteil vertreten sein, der in der jeweiligen Qualifikationsstufe erreicht werden soll.

Der Professorinnenanteil ist von 9,6% im Jahr 2009 auf 14,0% im Jahr 2011 gestiegen. Allein im letzten Jahr konnten von 12 ausgeschriebenen Professuren 7 mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Damit wurde im Jahr 2012 eine Neuberufungsquote von Professorinnen von 58,3% erreicht. Als wesentliches Instrument, um diese erfreuliche Entwicklung weiterzuführen, wird von der Universität Hohenheim die „aktive Rekrutierung von Bewerberinnen“ angesehen. Der vorige Gleichstellungsplan enthielt zum ersten Mal diese Maßnahme, die auch in den Berufungsleitfaden übernommen wurde. Im Berufungsleitfaden sind die Details der aktiven Rekrutierung niedergelegt.

Die paritätische Verteilung von Studentinnen und Studenten ist in den Studiengängen weitgehend erreicht. In dem Studiengang Ernährungswissenschaften liegt der Anteil der Studentinnen über 70%. Die Fakultät Naturwissenschaften führt seit mehreren Jahren Informationsveranstaltungen (Boy's Day) durch, um den Anteil der Studenten zu erhöhen. Diese Anstrengungen werden in den nächsten Jahren verstärkt werden.

#### **1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte sowie die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden für Ihre Amtstätigkeiten mit Personal und Sachmitteln kompensiert. Die Gleichstellungsreferentin im Gleichstellungsbüro ist auf eine Planstelle (0,5 E13) eingewiesen. Auch sind Planstellen für das MentHo-Programm (0,5 E13) und die Kinderfeuerwehr (0,5 E3 und 0,5 E6) zugewiesen. Sachmittel stehen diesen Bereichen jährlich in Höhe von zusammen 49.500 Euro zur Verfügung.

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

Hierzu gehört die rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit. Solche Mittel werden von der DFG für die von ihr finanzierten Projekte zur Verfügung gestellt, bei anderen Geldgebern für deren Projekte aber noch nicht. Hier muss die Universität entsprechende Mittel aufbringen, um ähnliche Ausgleichsmöglichkeiten zu schaffen. Es wird deshalb 2013 zum ersten Mal ein Fonds im Umfang von 20.000 EUR pro Jahr eingerichtet, aus dem die durch Mutterschutz- bzw. Erziehungszeiten ausfallenden Personen nach Ablauf der Drittmittelfinanzierung für die ausgefallene Zeit weiter finanziert werden können. Diese Mittel stehen auch Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zur Verfügung, die durch die Kinderbetreuung z.B. ihre Laborpräsenz reduzieren müssen. Aus diesem Fonds können z.B. auch HiWi-Gelder (max. ein Jahr) beantragt werden, so dass Laborarbeiten übernommen werden können. Die Gleichstellungskommission der Universität wird einen Kriterienkatalog erarbeiten. (*geplante Maßnahme*) Die Höhe der Fonds wird

jährlich überprüft werden, so dass etwaige Anpassungen an die finanzielle Ausstattung getroffen werden können. Die Verwaltung des Fonds wird von der Personalverwaltung der Universität übernommen.

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Die Universität Hohenheim unterstützt hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei einer Antragstellung im Rahmen des Margarete von Wrangell-Programms. Die Bewerbung dieses Programms wird in den Fakultäten intensiviert. An der erforderlichen Anschlussfinanzierung der Stipendiatin wird sich die Universität beteiligen, wenn keine Drittmittel oder Mittel des Instituts oder der Fakultät zur Verfügung stehen sollten.

### **Mentoring an der Universität Hohenheim - MentHo**

Frauen während der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase zu informieren und zu unterstützen ist die Aufgabe von MentHo. Ziel des Mentoring-Programms ist es, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität, zu 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. In dem Programm werden Mentees (Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen) aller Qualifikationsstufen von Mentorinnen und Mentoren betreut, die immer höher qualifiziert sind als die Mentees. Die Mentee profitiert von den beruflichen Erfahrungen ihrer Mentorin/ihrer Mentors, die/der ihrerseits von dem Austausch mit der Mentee profitiert. Beide knüpfen neue Kontakte im Netzwerk MentHo durch regelmäßige Veranstaltungen. MentHo bietet den Mentorinnen/Mentoren 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. MentHo ist ein sehr flexibles Instrument und wird, den Empfehlungen der Evaluation entsprechend, fortgeführt und weiter entwickelt. Das Mentoring Programm wurde im Jahr 2009 verstetigt und ist mit einer 50% E13 und einem Sachmitteleat von € 22500 ausgestattet. Die Geschäftsstelle von MentHo ist im Gleichstellungsbüro angesiedelt. Bis Ende 2012 wurden mehr als 200 Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen. Neben einer internen Evaluation des Programms wurde MentHo als eine von neun Mentoring- Programmen bundesweit im Rahmen des BMBF-geförderten Projektes „Aufwind mit Mentoring“ evaluiert. Dieser Evaluationsprozess begann im Jahr 2010 und er Abschlussbericht wird Mitte 2013 vorgelegt werden.

## **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

### **Gender in der Forschung und Lehre**

Jeweils eine Professur in den drei Fakultäten wird mit einer Genderdenomination spezifiziert: dies sind die Professuren „Ernährungsmedizin/Prävention und Gender“, „Gender und

Ernährung“ und „Haushaltsökonomik und Gender“. Damit ist Gender auch in der Lehre und in Forschungsprojekten fest integriert.

### **Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben**

Seit mehreren Jahren besteht eine fast paritätische Geschlechterverteilung in fast allen Qualifizierungsstufen. Die Universität Hohenheim hat in ihrem Gleichstellungsplan als Zielvorgabe formuliert, dass diese Entwicklung erhalten bleiben soll. Die Anzahl der Habilitationen schwankt sehr stark und sind in einem relativ kurzen Erhebungszeitraum nur schwer zu beeinflussen. Es hat sich gezeigt, dass der Anteil der abgeschlossenen Habilitationen von Wissenschaftlerinnen langfristig gesehen über 50% liegt. Die Anzahl der Professorinnen konnte in den letzten Jahren deutlich gesteigert werden: Im Jahr 2009 lag der Anteil der Professorinnen noch bei 9,6% und konnte auf 14,0% im Jahr 2011 gesteigert werden. Im Jahr 2012 wurden von 12 Professuren 7 mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Die eingeführten Maßnahmen sind erfolgreich und werden von den verschiedenen Ebenen der Universität konsequent umgesetzt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Zahlen 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Zahlen 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] Zahlen 2011				Zielvorgabe für 2013* SEP für 2017	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe (nur falls abweichend)*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3129	4029	43,7%	56,3%	3881	4975	43,8%	56,2%	4076	5144	44,2%	55,8%	48%	52%
Anzahl der Promotionen im Jahr	68	58	54,0%	46,0%	67	61	52,3%	47,7%	66	61	52,0%	48,0%	60%	40%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	2	50,0%	50,0%	3	7	30,0%	70,0%	3	6	33,3%	66,7%	46%	54%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60%	40%
Juniordozenturen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dozenturen C3/W2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dozenturen C4/W3	107	8	93,0%	7,0%	100	13	88,5%	11,5%	98	16	86,0%	14,0%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien) Dekane	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%	3	0	100%	0%		
Rektorat	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	5	0	100%	0%	max. 75%	mind. 25%
Senat	23	2	92%	8,0%	21	4	84%	16,0%	20	5	80%	20,0%		
Universitätsrat	8	3	72,7%	27,3%	6	5	54,5%	45,5%	7	4	63,6%	36,4%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Je Fakultät bzw. Fachbereich (optional)														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009] Zahlen 2008				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011] Zahlen 2010				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013] Zahlen 2011				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende														
Fakultät Naturwissenschaften	281	967	22,5%	77,5%	335	1094	23,4%	76,6%	367	1156	24,1%	75,9%	40%	60%
Fakultät Agrarwissenschaften	948	1063	47,1%	52,9%	1290	1345	49,0%	51,0%	1396	1353	50,8%	49,2%	50%	50%
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1900	1999	48,7%	51,3%	2256	2536	47,1%	52,9%	2313	2635	46,7%	53,3%		
Anzahl der Promotionen im Jahr														
Fakultät Naturwissenschaften	17	26	39,5%	60,5%	20	26	43,5%	56,5%	14	24	36,8%	63,2%	36,8%	63,2%
Fakultät Agrarwissenschaften	31	22	58,5%	41,5%	32	26	55,2%	44,8%	32	29	52,5%	47,5%	60%	40%
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	20	10	66,7%	33,3%	15	9	62,5%	37,5%	20	8	71,4%	28,6%	50%	50%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Anzahl der Habilitationen im Jahr														
Fakultät Naturwissenschaften	1	1	50%	50%	0	3	0%	100%	2	0	100%	0%	46%	54%
Fakultät Agrarwissenschaften	1	1	50%	50%	3	3	50%	50%	1	6	14,3%	85,7%		
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	0	0	0%	0%	0	1	0%	100%	0	0	0%	0%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Juniorprofessuren	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Professuren C3/W2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Professuren C4/W3														
Fakultät Naturwissenschaften	31	2	93,9%	6,1%	29	3	90,6%	9,4%	29	4	87,9%	12,1%	84%	16%
Fakultät Agrarwissenschaften	41	3	93,2%	6,8%	38	6	86,4%	13,6%	38	6	86,4%	13,6%	83%	17%
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	35	3	92,1%	7,9%	33	4	89,2%	10,8%	31	6	83,8%	16,2%	80%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)														
Fakultät Naturwissenschaften - Fakultätsvorstand	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	max. 75%	mind. 25%
Fakultät Agrarwissenschaften - Fakultätsvorstand	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%		
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften - Fakultätsvorstand	4	0	100%	0%	4	0	100%	0%	4	1	75%	25%		

\* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!