

Gleichstellungsplan 2026 – 2030

Hochschule Heilbronn

Der Gleichstellungsplan ist Teil des [Struktur- und Entwicklungsplans](#) der Hochschule Heilbronn und wurde mit diesem gemäß Vorgabe in den Hochschulgremien verabschiedet.



Inhalt

1	Übersicht über die hochschulweite Zielerreichung und Zielsetzung	3
1.1	Übergeordnete Zielsetzung	4
1.2	Besonderheiten der Hochschule	4
1.3	Umgesetzte Maßnahmen	6
2	Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase	7
2.1	Studentinnenanteile	7
2.2	Wissenschaftliches Personal (mit und ohne Promotion)	9
2.3	Professorinnenanteile	10
2.4	Leitungspositionen	13
3	Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	13
3.1	Professorinnenanteile 2030	13
3.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende 2030	14
3.3	Studienabschlüsse 2030	15
3.4	Promotionen 2030	16
3.5	Leitungspositionen 2030	16
4	Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	16
5	Fakultätsspezifische Tabellen	20
5.1	Fakultät International Business (IB)	20
5.2	Fakultät Informatik (IT)	21
5.3	Fakultät Management und Vertrieb (MV)	22
5.4	Fakultät Technik (TE)	23
5.5	Fakultät Technik und Wirtschaft (TW)	25
5.6	Fakultät Wirtschaft (WI)	27
6	Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal	29
7	Abstimmung und Monitoring des Gleichstellungsplanes	30
8	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	30

1 Übersicht über die hochschulweite Zielerreichung und Zielsetzung

Tabelle 1: hochschulweite Übersichtstabelle

	Ausgangs- Ist vorheriger StEP 2020– 2025	Zielwerte vorheriger StEP 2020– 2025	Ist aktuell (Personen)	Ist aktuell (VZÄ)	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundes- weiter Durchschnitt HAW	Zielwerte StEP 2026– 2030
	2019	2025	2024	2024	2021-2023*	2023*	2030
Studienabschlüsse (Master)	44,8 %		39,2 %		39,0 %	47,0 %	45 %
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	29,7 % (VZÄ)	39,4 %***	30,3 %	28,8 %	33,0 %	41,0 %	38 %
Promotion	-	-	0%		44 % (alle HS)	46 % (alle HS)	35%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	54,5 % (VZÄ)	39,4 %***	40,0 %	40,8 %	48,0 %	46,0 %	45 %
Ernennungen (alle Professuren)	36,4 %	-	20,0 %		38 % **	-	40 %
Unbefr. Professorinnen u. Professoren	19,8 % (VZÄ)	24,7 %***	23,7 %	23,4 %	19,0 %	26,0 %	26 %
Leitungspositionen der Hochschule	26,2 %	-	21,6 %		19 %**	-	23 %
nichtwiss. Leitungspersonal	35,1 %	-	59,3 %		-	-	61 %

*Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt (vgl. ausführlicher Angaben in Kaskadentabellen)

**Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)

***Ziel 2025 gemessen an Köpfen. Bei wiss. MA bezogen auf Beschäftigte mit und ohne Promotion

Die Vergleichsdaten beziehen sich auf die Angaben des Statistischen Landesamtes und des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2023.

Die hochschuleigenen Personaldaten (wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Promotion und unbefristete Professor*innen) stammen aus der Personalstatistik vom Dezember 2024. Die Studierendenzahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2024/2025 und die Abschlusszahlen auf das Prüfungsjahr Wintersemester 2023/24 und Sommersemester 2024. Die Leitungspositionen wurden in der letzten Meldung für das Jahr 2023 erfasst.

Die im vergangenen Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2020–2025 formulierten Ziele bezogen sich auf Frauenanteile pro Kopf. Zur besseren Einordnung des Ist-Standes und der Zielerreichung werden daher auch hier die aktuellen Daten auf Personenbasis dargestellt. Für den kommenden Planungszeitraum sind für die Ziele im Personalbereich – also Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich mit und ohne Promotion und unbefristete Professuren – die besetzten Vollzeitäquivalente (VZÄ) maßgeblich. Zur besseren Vergleichbarkeit der Entwicklung wurden für den Ist-Stand von 2019 ebenfalls die Anteile auf VZÄ berechnet.

Ebenfalls für die Bewertung des Ist-Standes dargestellt sind die Studentinnenanteile. Hier werden für den kommenden Planungszeitraum jedoch keine konkreten zahlenmäßigen Ziele formuliert.

1.1 Übergeordnete Zielsetzung

Die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans bestehen darin, die Chancengleichheit der Geschlechter an der Hochschule Heilbronn (HHN) konsequent zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Der Gleichstellungsplan ist das zentrale Instrument der Hochschule und ihrer Leitungsgremien, um Fortschritte in der Gleichstellung zu evaluieren, realistische Ziele für die kommende Planungsperiode zu setzen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Ziel ist die paritätische Besetzung aller Bereiche, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Gemäß §4 (1) LHG sollen Hochschulen aktiv dazu beitragen, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Erhöhung des Anteils von Professorinnen in Deutschland. Obwohl Frauen in Bildung und Forschung hervorragend qualifiziert sind, sinkt ihr Anteil mit zunehmender Qualifikationsstufe deutlich – ein Phänomen, das als „Leaky Pipeline“ bekannt ist. Ziel ist es daher, nachhaltige Strukturen zu schaffen, die Frauen in der Wissenschaft stärken und langfristige Chancengleichheit gewährleisten.

1.2 Besonderheiten der Hochschule

Die HHN engagiert sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern und baut dabei auf etablierte Strukturen und langjährige Erfahrung. Die enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen sichert eine breite Beteiligung an der inhaltlichen Entwicklung. So stehen die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit und das Referat für Gleichstellung und Diversität im kontinuierlichen Austausch.

Gleichstellungs-beauftragte	Beauftragte für Chancen-gleichheit	Referat für Gleichstellung und Diversität	Senats-kommission für Gleichstellung und Diversität	Familien-arbeitskreis
Weisungsungebundenes Wahlamt, Aufgaben nach § 4 LHG	Weisungsungebundenes Wahlamt, Aufgaben nach Chancengleichheitsgesetz	Stabsstelle im Prorektorat für Internationales und Diversität	Gleichstellungskommission nach § 4 (4) LHG	Hochschulinternes Netzwerk zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit

Die Zusammenarbeit mit allen Anlaufstellen für Diskriminierungsschutz ist sehr eng und wird vom Referat für Gleichstellung und Diversität koordiniert. In der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität werden strategische Empfehlungen erarbeitet. Der Familienarbeitskreis entwickelt Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit.

Gleichstellungs-beauftragte	Beauftragte für Chancen-gleichheit	Referat für Gleichstellung und Diversität	Senats-kommission für Gleichstellung und Diversität	Familien-arbeitskreis
Gleichstellung von Frauen und Männern	Gleichstellung von Frauen und Männern	Alle Diversitätsdimensio- nen und Gleichstellung von Frauen und Männern	Alle Diversitätsdimensio- nen und Gleichstellung von Frauen und Männern	Familiengerechtig- keit
Unterstützung bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern Stimmrecht in Berufungskommissionen Stellenbesetzungsv erfahren (wissenschaftliche) Gremienarbeit nach §4 (3) LHG Beratende Beteiligung an Findungskommissionen für hauptamtliche Rektoratsmitglieder Mitgestaltung der Gleichstellungsarbeit Gleichstellungsmon- itoring und jährliche Berichterstattung im Senat und Hochschulrat Netzwerkarbeit	Stellenbesetzungsv erfahren (nicht-wissenschaftliche) Mitgestaltung der Gleichstellungsarbeit Monitoring der Gleichstellungsziele in der Personalversammlu- ng Anlaufstelle: Gleichstellung von Frauen und Männern Netzwerkarbeit	Konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität Projektleitung von Drittmittelprojekten im Themenfeld Fachliche Beratung zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen Koordination des Diskriminierungssc- hutzes Leitung des Familienservice Netzwerkarbeit	Erarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen für den Senat zur Förderung gelebter Vielfalt an der HHN sowie zur Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule	Konzeptionelle Weiterentwicklung von Maßnahmen und Regelungen zum Thema Familie und Pflege Begleitung und Überwachung des „audit familiengerechte hochschule“

Die HHN wurde im „Professorinnenprogramm 2030“ als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet. Durch die erfolgreiche Teilnahme an allen Programmphasen konnten zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen etabliert werden. Mit dem Referat für Gleichstellung und Diversität als Stabsstelle sichert die HHN zudem eine kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen.

Der vorherige Planungszeitraum war sowohl von der Corona-Pandemie als auch von einem Cyberangriff auf die Hochschule Heilbronn geprägt. Diese Ereignisse führten zu einer Phase großer Unsicherheit, die durch die Umstrukturierung der Fakultäten im Wintersemester 2023/24 zusätzlich verstärkt wurde. Im Zuge dieser Umstrukturierung wurden die beiden

ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten T1 und TP fusioniert, während ein Studiengang in die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät WI (ehemals WV) wechselte.

1.3 Umgesetzte Maßnahmen

Im Rahmen der Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030 wurde die Hochschule Heilbronn für ihr innovatives Gleichstellungskonzept besonders gewürdigt. Das verliehene Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ hat eine herausragende Bedeutung, da es nur an maximal 20 % der positiv bewerteten Hochschulen vergeben wird. Nach zwei Bewerbungsrunden ist die HHN nach wie vor die einzige Hochschule in Baden-Württemberg, die diese Anerkennung erhalten hat (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2024b). Dank der Auszeichnung konnte die HHN beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) zusätzliche Finanzmittel für die Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin beantragen. Das entsprechend angestoßene Stellenbesetzungsverfahren konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Die durch das Professorinnenprogramm 2030 mögliche Förderung sichert über die guten langfristig verankerten Strukturen hinaus die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Die Gleichstellungsarbeit wurde durch die Einstellung einer Referentin für Gleichstellung als Ergänzung zum Referat für Gleichstellung und Diversität zusätzlich gestärkt.

Diese Anerkennung hebt den Erfolg der Hochschule hervor, die in den letzten fünf Jahren sowohl im Rahmen des Professorinnenprogramms III als auch weiterer Förderinitiativen eine Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung entwickelt und erfolgreich etabliert hat. Besonders wichtig dabei: die Gleichstellungsarbeit der HHN ist lebensphasenübergreifend ausgerichtet und nimmt von Schule über Studium bis hin zum Berufseinstieg viele weibliche Zielgruppen in den Blick.

So wurden mit der Beratungsstelle „Klischeefreie Studienfachwahl“ bereits Schülerinnen adressiert, um den Einstieg in die MINT-Fächer frei von Stereotypen an der HHN zu ermöglichen. Eine enge Zusammenarbeit mit gendersensiblen Schulprojekten der HHN (MAKEitREAL, Jugend hackt) unterstützte die Bündelung von Aktivitäten sowie die Schaffung von Synergieeffekten.

Studentinnen der HHN konnten während der letzten fünf Jahre ein breites Angebot gendersensibler Empowerment- und Vernetzungsangebote nutzen, darunter „MeetHer“ und „WinIT“, die es speziell MINT-Studentinnen in männerdominierten Fachbereichen ermöglichen, sich auszutauschen und bedarfsgerechte Workshop-Angebote wahrzunehmen. Besonders hervorzuheben ist das Cross-Mentoringprogramm „WoMent“, das Studentinnen darin unterstützt, die eigenen Karriereziele ambitioniert zu stecken und strukturiert zu verfolgen. In einer einjährigen Tandempartnerschaft werden die Teilnehmerinnen von erfahrenen Mentor*innen begleitet und durch ein attraktives Workshop-Angebot gefördert. Die Studentinnen haben hierdurch die Möglichkeit, intensive Einblicke in den Berufsalltag einer Führungskraft aus Wirtschaft oder Wissenschaft zu erhalten und erste Kontakte in der Berufswelt zu knüpfen.

In einem weiteren Schritt entlang der Karriereleiter wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III auch die Promotionsberatung und -begleitung gezielt für Frauen angeboten. Neben gendersensiblen Veranstaltungen zur Promotionsorientierung bietet das Programm „doctora“ individuelle und persönliche Beratung für Frauen, die sich für eine Promotion interessieren. Während der Promotion haben die Doktorandinnen die Möglichkeit, an Workshops sowie regelmäßigen Networking- und Coworking-Treffen teilzunehmen, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Zudem konnte die Hochschule im ersten Quartal 2024 erstmalig das Ursula-Ida-Lapp-Promotionsstipendium zur Förderung von Promovendinnen ausschreiben. Das Stipendium richtet sich ausdrücklich an Frauen bis 40 Jahre aus dem In- und Ausland, die ein Promotionsvorhaben aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und

Technik) an der Hochschule Heilbronn umsetzen wollen. Bei der Vergabe durch die Hochschule Heilbronn werden Frauen mit besonderen Herausforderungen, wie beispielsweise Flucht- oder Migrationshintergrund, Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, besonders beachtet. Zudem sind Promotionsthemen mit einem Nachhaltigkeitsbezug sowie gesellschaftliches Engagement bei den Bewerbungen erwünscht. Ein Auswahlgremium aus Expert*innen unterschiedlicher Fachrichtungen der Hochschule Heilbronn und zwei Vertreter*innen von LAPP treffen die Förderentscheidung in einem dreistufigen Auswahlverfahren. Das Stipendium läuft in der Regel drei Jahre und beträgt monatlich 1.800 Euro für die Lebenshaltungskosten. Darüber hinaus sind weitere Fördermöglichkeiten, wie eine monatliche Kinderzulage, jährliche Reisekostenzuschüsse für Fachkonferenzen und die Beteiligung an Publikations- und Druckkosten, möglich. Für die drei Jahre ergibt sich somit eine Fördersumme zwischen 80.000 und 100.000 Euro.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen begleiten aktiv die Berufungsverfahren mit transparenten Abläufen und nutzen gezielt die LaKoF-Datenbank und bundesweite Datenbanken für die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen für Berufungsverfahren. Zudem beteiligt sich die Hochschule am landesweiten Programm „Traumberuf Professorin“. Neben diesen Maßnahmen, welche sich direkt an die verschiedenen weiblichen Zielgruppen richteten, wurden auch Strukturen der Hochschule sowie Kompetenzen des Hochschulpersonals in den Blick genommen, um das Empowerment von Frauen auf allen Ebenen zu fördern. Workshops für Lehrende lieferten grundlegendes Wissen und praktische Instrumente rund um das Feld der gendersensiblen Lehre und förderten die Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen sowie sexistischen Verhaltensweisen und Strukturen. Parallel wurden vorhandene Strukturen und Prozessabläufe in den Blick genommen. Beratungs- und Serviceangebote, die besonders für Studentinnen relevant sind, wurden optimiert, darunter insbesondere der Familienservice, dank dem die HHN bereits seit 2005 als familienfreundliche Hochschule ausgezeichnet ist. Neben individueller Beratung zu Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege koordiniert dieser die Vermittlung der über 30 Kinderbetreuungsplätze in Heilbronn, stellt mit Unterstützung des Förderkreises der Hochschule Heilbronn e.V. einen Babysitter-Notfond zur Verfügung und ermöglicht durch Eltern- und kindgerechte Arbeitsräume an jedem Standort die Vereinbarkeit von Care-Verpflichtungen mit Studium oder Beruf. Zudem konnte ein Rahmenvertrag für ein Kinderbetreuungsangebot bei Veranstaltungen geschlossen werden, so dass ein solches Angebot vereinfacht bei der Veranstaltungsplanung organisiert werden kann.

2 Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Im Folgenden wird im Einzelnen zu den im Gleichstellungsplan 2020–2025 formulierten Zielen berichtet. In der vorangegangenen Planungsphase wurden quantitative Ziele für die Studentinnenanteile, Frauenanteile der Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Bereich, die Professorinnenanteile und Frauenanteile für Gremien und Leitungsfunktionen formuliert.

2.1 Studentinnenanteile

Ziel GSP 2020–2025: Studentinnenanteil von **44,9 %** bis 2025 und Steigerung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern. - **Nicht erreicht**

Seit dem Wintersemester 2019/20 liegt der Anteil der Studentinnen an der Hochschule Heilbronn (HHN) konstant bei rund 40 %. Damit bleibt er unter dem bundesweiten Durchschnitt von 50,9 % für das Wintersemester 2023/24. Im Wintersemester 2024/25 ist dieser Anteil leicht auf 39,2 %

gesunken. Das ursprünglich im Struktur- und Entwicklungsplan 2020–2025 festgelegte Ziel von 44,9 % bis 2025 wird unter den aktuellen Bedingungen voraussichtlich nicht erreicht.

Eine genauere Analyse der Frauenanteile in den verschiedenen Fachbereichen zeigt deutliche Unterschiede:

- In den Wirtschaftswissenschaften lag der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2024/25 bei 56,5 % und entspricht damit dem bundesweiten Durchschnitt.
- In den Ingenieurwissenschaften und der Informatik beträgt der Frauenanteil 20,4 %. Trotz dieses niedrigen Werts zeigt sich auch hier ein langsamer Anstieg im Einklang mit dem bundesweiten Trend. Besonders Studiengänge mit für Frauen attraktiven Schwerpunkten tragen zu dieser Entwicklung bei, während klassische ingenieurwissenschaftliche Fächer weiterhin niedrige Frauenanteile aufweisen.

Auch bei den Absolventinnenzahlen spiegelt sich dieses Bild wider: Mit einem Anteil von 39,2 % liegt die HHN im landesweiten Durchschnitt der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), bleibt jedoch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 47 %.

Betrachtet man die einzelnen Fakultäten und Studienbereiche, so schneiden vor allem die wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und die Fakultät IT überdurchschnittlich ab. Besonders in der Fakultät IT zeigt sich, dass eine inhaltliche Ausrichtung auf für Frauen relevante Forschungsthemen zu einem höheren Frauenanteil führt. Auch in den Ingenieurwissenschaften zeigt sich dieser Effekt: Studiengänge mit sozialem oder nachhaltigkeitsbezogenem Fokus sind für Frauen attraktiver. Ein Beispiel ist der Studiengang Umwelt- und Prozessingenieurwesen, der seit seiner Einführung im Wintersemester 2021/22 einen wachsenden Frauenanteil verzeichnet und aktuell bei 31,4 % liegt.

Auffällig ist zudem, dass der Frauenanteil bei den Zulassungen im Vergleich zu den Bewerbungen zwar hoch ist, die tatsächliche Annahme der Studienplätze und die Einschreibungen jedoch deutlich darunter liegen.

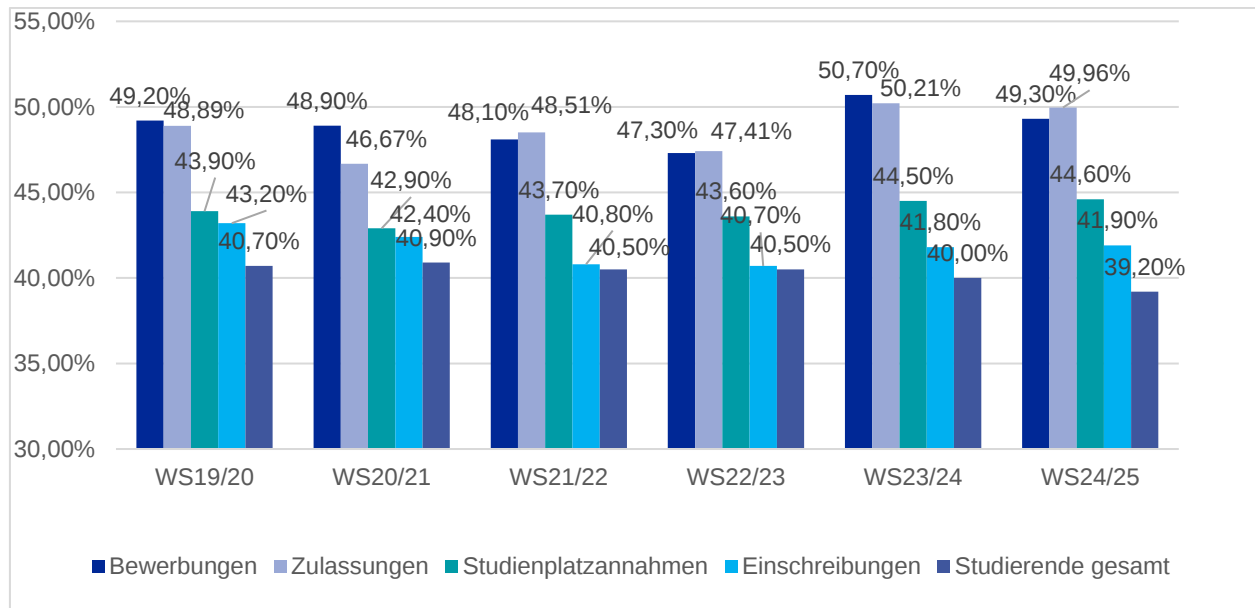


Abbildung 1: Frauenanteile bei Studienplatzbewerbungen, Zulassungen, Studienplatzannahmen, Einschreibungen und an Studierenden insgesamt

Hier zeigt sich insbesondere für den Herbst 2022, während dem die HHN aufgrund des Cyberangriffes in der Kommunikation stark eingeschränkt war, und in der Zeit der Corona-Pandemie bei einigen Studiengängen ein Einbruch der Frauenanteile bei den Bewerbungen und ein Rückgang der Frauenanteile bei den Einschreibungen.

2.2 Wissenschaftliches Personal (mit und ohne Promotion)

Ziel GSP 2020–2025: Frauenanteils im wissenschaftlichen Dienst von **39,4 %**. - **Nicht erreicht.**

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich liegt gemäß der Personalstatistik 2024 bei 31,2 % gemessen an der beschäftigten Personenzahl bzw. bei 29,9 % an VZÄ. Das formulierte Ziel des vorangegangenen Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 39,4 % zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Die Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich konnte insbesondere durch Drittmittelprojekte auf 157 Personen und 124,18 VZÄ erhöht werden. Der Frauenanteil blieb dabei konstant. Dies kann als Erfolg gewertet werden, da der weitaus größte Anteil der Beschäftigten in wissenschaftlichen Projekten im IT- und Technikbereich tätig ist.

79,6 % der Beschäftigten (78,5 % der VZÄ) im wissenschaftlichen Bereich sind befristet. 81 % dieser Befristungen kommen aus Drittmitteln.

Da für eine HAW-Professur keine Habilitation notwendig ist und der Fokus auf der Praxiserfahrung liegt, sind klassische Postdoc-Stellen nicht vorgesehen. Bei der Besetzung wissenschaftlicher Stellen ist somit eine abgeschlossene Promotion keine Voraussetzung. Insgesamt arbeiten aktuell 15 Personen (12,38 VZÄ) mit abgeschlossener Promotion an der HHN. 40,8 % dieser VZÄ sind von Frauen besetzt. Der Frauenanteil der VZÄ ohne Promotion liegt bei 28,8 %.

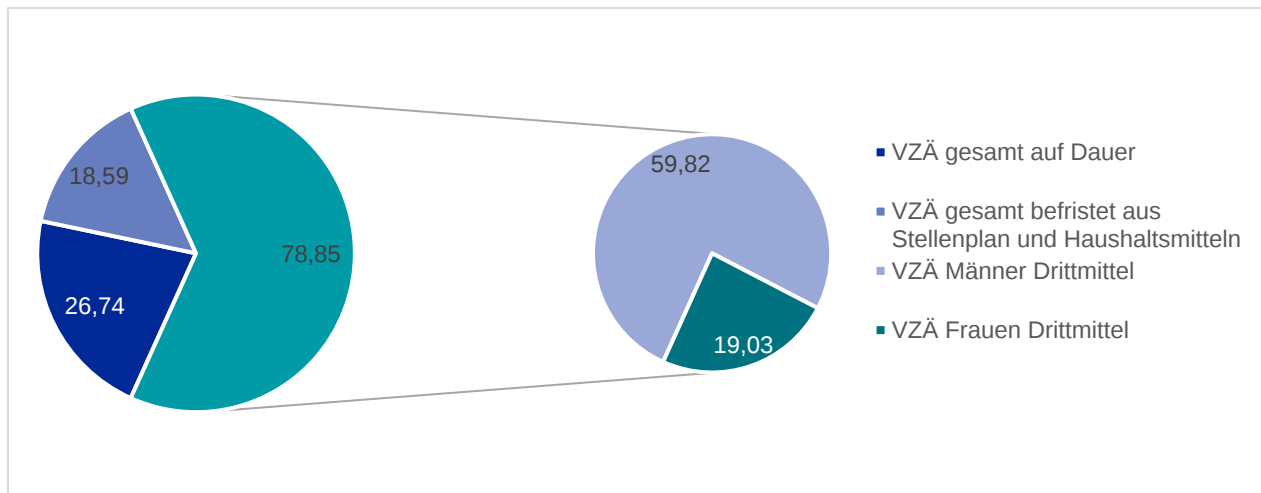


Abbildung 2: VZÄ Befristungen Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich

Der Frauenanteil unter den 82 laufenden betreuten Promotionen lag an der HHN 2024 bei 29,3 %. Im Jahr 2024 wurden keine Promotionen abgeschlossen, weshalb hier keine Kennzahl in der Übersichtstabelle angegeben werden kann.

Seit 2022 haben die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg über den Promotionsverband BW das Promotionsrecht. Bis zu diesem Zeitpunkt war an der HHN die Möglichkeit einer Promotion nur in Kooperation mit Universitäten im In- oder Ausland gegeben, wobei die Erstbetreuung an der kooperierenden Hochschule angesiedelt war, während Zweitbetreuung und praktische Arbeiten in den Laboren und Kompetenzbereichen an der HHN stattfand. Zu den Trägerhochschulen des Promotionsverbands Baden-Württemberg gehört nun auch die Hochschule Heilbronn, sodass sich forschungsstarke Professor*innen um den Erhalt des Promotionsrechts bewerben können. Aktuell erfüllen 25 Professor*innen der HHN – davon sieben Frauen – die qualitäts- und leistungsbasierten Kriterien und wurden Mitglieder im Promotionsverband der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg. Die an der HHN betreuten Promotionen sind eine wichtige Ressource für die Entwicklung der anwendungsbezogenen Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Im Berichtszeitraum haben an der HHN 36 Männer und 14 Frauen insgesamt 123 Promotionen betreut. Diese Zahlen enthalten sowohl Erst- als auch Zweitbetreuungen. Der Anteil der von Frauen betreuten Promotionen liegt bei 18,7 %, wobei 39,5 % der Promovendinnen von einer Frau betreut werden. Bei den Promovenden sind es nur 9,4 %. Andersherum betrachtet, haben Betreuer einen Frauenanteil von 23 % betreuter Promotionen und Betreuerinnen einen Frauenanteil von 65,2 %.

2.3 Professorinnenanteile

Ziel GSP 2020-2025: Erhöhung Professorinnenanteil auf **24,7 %**. - nicht erreicht.

Das Ziel, den Professorinnenanteil an den besetzten Professuren auf 24,7 % zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Zum einen konnten insgesamt weniger Professuren im Planungszeitraum besetzt werden als zur Erstellung des vorangegangenen Gleichstellungsplanes angenommen. Ziel war es von 227 besetzten Professuren 56 Professuren mit Frauen zu besetzen. Zum Dezember 2024 sind nun 209 Professuren mit 206,2 VZÄ besetzt. Der Professorinnenanteil an den besetzten

VZÄ beträgt 22,2 %. Bei den unbefristeten Professuren – also ohne Professuren, die neuberufen und auf Zeit verbeamtet sind – konnte der Frauenanteil von 19,8 % in 2019 auf 23,4 % in 2024 gesteigert werden.

Tabelle 2: Besetzte Professuren - Anzahl und VZÄ - 2024

Fakultät	Professuren (Angestellte und Beamte)	Anzahl Männer	VZÄ Männer	Anzahl Frauen	VZÄ Frauen	Anzahl gesamt	VZÄ gesamt	Frauenanteil Köpfe	Frauenanteil VZÄ
IB	Professuren auf Dauer	20	20	11	10,28	31	30,28	35,5 %	33,9 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	22	22	11	10,28	33	32,28	33,3 %	31,8 %
IT	Professuren auf Dauer	14	13,75	5	5	19	18,75	26,3 %	26,7 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	16	15,75	5	5	21	20,75	23,8 %	24,1 %
MV	Professuren auf Dauer	11	11	2	2	13	13	15,4 %	15,4 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	12	12	3	3	15	15	20,0 %	20,0 %
TE	Professuren auf Dauer	43	42,5	7	7	50	49,5	14,0 %	14,1 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	46	45,5	7	7	53	52,5	13,2 %	13,3 %
TW	Professuren auf Dauer	36	35,5	9	8,5	45	44	20,0 %	19,3 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	37	36,5	9	8,5	46	45	19,6 %	18,9 %
WI	Professuren auf Dauer	24	23,67	12	12	36	35,67	33,3 %	33,6 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	29	28,67	12	12	41	40,67	29,3 %	29,5 %
HHN gesamt	Professuren auf Dauer	148	146,42	46	44,78	194	191,2	23,7 %	23,4 %
	besetzte Professuren inkl. Verbeamtung auf Zeit	162	160,42	47	45,78	209	206,2	22,5 %	22,2 %

Im vergangenen Planungszeitraum gab es insgesamt weniger Ruferteilungen als in den Jahren zuvor. Insbesondere in der Zeit der Corona-Pandemie gab es weniger Berufungsverfahren. Der Frauenanteil an den Ruferteilungen war insbesondere im Jahr 2022 unterdurchschnittlich.

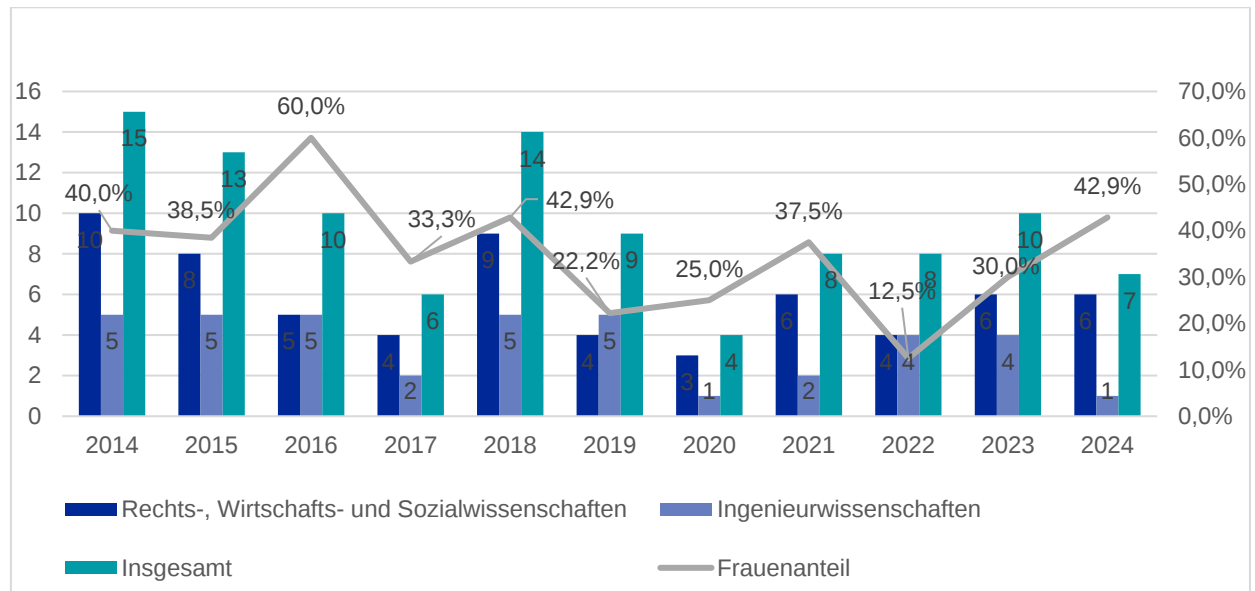


Abbildung 3: Anzahl Ruferteilungen nach Fachgruppen und Frauenanteil an den Ruferteilungen

In den Corona-Jahren gab es weniger Bewerbungen von Frauen. Bei den Ruferteilungen im Jahr 2023 lagen die Bewerbungszahlen insgesamt deutlich niedriger.

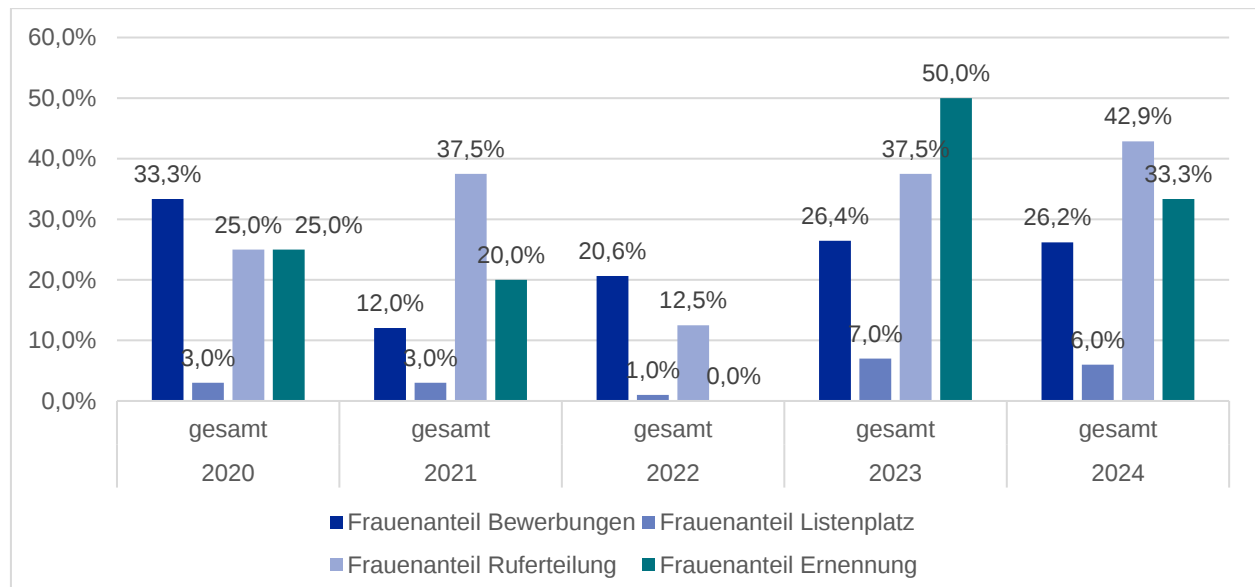


Abbildung 4: Frauenanteile in den Berufungsverfahren

Insbesondere in den Verfahren, mit einer Ernennung im Jahr 2021 und 2022 war der Frauenanteil an den eingegangenen Bewerbungen in den Verfahren sehr niedrig. Entsprechend gab es auch wenig Ruferteilungen und Ernennungen in dieser Zeit.

2.4 Leitungspositionen

Für die Besetzung der Leitungspositionen wurden im vorangegangenen Planungszeitraum angestrebt, die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen äquivalent zum Professorinnenanteil zu halten. Die Leitungspositionen umfassen die Fakultätsvorstände und Hochschulleitung und setzen sich entsprechend der aktuellen Meldedaten wie folgt zusammen:

Tabelle 3: Ist-Stand Leitungspositionen (Hochschulleitung und Fakultätsleitungen) 2024

Leitungsfunktionen Stand 2024	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Rektorat	5	4	1	20,0 %
TE	10	10	0	0,0 %
IT	7	5	2	28,6 %
WI	5	3	2	40,0 %
IB	10	7	3	30,0 %
TW	10	7	3	30,0 %
MV	4	4	0	0,0 %
HHN gesamt	51	40	11	21,6 %

Gegenüber dem Stand von 2019 ist der Frauenanteil leicht gesunken. Dies ist vor allem in der Umstrukturierung der Fakultäten und Fusion von zwei Fakultäten zu begründen.

Im Senat liegt der Frauenanteil bei 37,8 % und im Hochschulrat bei 63,6 %.

3 Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

3.1 Professorinnenanteile 2030

Gemäß der Berechnung der Ziele nach Kaskadenmodell sollte die HHN den Professorinnenanteil auf mindestens 26 % steigern. Grundlage hierfür sind die voraussichtlich im Planungszeitraum durch Renteneintritte freiwerdenden Professuren. Verschiebungen sind dabei möglich. Im Gleichstellungskonzept für Parität wurde aufgrund der Daten für den etwas längeren Planungszeitraum das Ziel von über 29 % bis 2030 formuliert. Dies bleibt das erklärte Ziel der Hochschule und bedeutet, dass zusätzliche Potentiale durch weitere mögliche Besetzungen genutzt werden sollten und in den kommenden Berufungsverfahren alle Anstrengungen auch hinsichtlich einer internationalen Rekrutierung geeigneter Frauen gemacht werden sollten, um das Ziel, den Professorinnenanteil auf über 29 % bis 2030 zu steigern, zu erreichen.

Ziel ist es somit, mindestens 40 % der Ernennungen im Planungszeitraum an Frauen auszusprechen. Dies entspricht den nach Kaskadenmodell gesetzten Zielen.

Tabelle 4: Ziele Professorinnenanteile

Fakultät	Anzahl Frauen	Anzahl gesamt	Ziel Anzahl Frauen	Ziel Frauenanteil
IB	11	33	12	36 %
IT	5	21	5	24 %
MV	3	15	5	33 %
TE	7	53	8	15 %
TW	9	46	11	24 %
WI	12	41	14	34 %
HHN gesamt	47	209	55	26 %

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende 2030

Der Umfang der Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftlich tätige Mitarbeitende ist aufgrund der starken Drittmittelabhängigkeit schwer vorausplanbar. Unter der Annahme, dass auch im kommenden Planungszeitraum Drittmittel in ähnlicher Höhe wie aktuell vorhanden eingeworben können, und unter zusätzlicher Berücksichtigung der voraussichtlichen Renteneintritte von unbefristet beschäftigten Personen können folgende Ziele formuliert werden.

Bei den Mitarbeitenden ohne Promotion soll bei einer vergleichbaren Drittmittelstärke bzw. Finanzierungsmöglichkeiten wie aktuell der Frauenanteil in 2030 auf 38 % gesteigert werden.

Tabelle 5: Ziele Mitarbeitende ohne Promotion im wissenschaftlichen Bereich

Fakultät	Entwicklungsmöglichkeit (zu besetzende Stellen) mit gleicher Drittmittelstärke	VZÄ Frauen Ziel	VZÄ gesamt Ziel	Frauenanteil VZÄ Ziel
IB	6	6	8	75 %
IT	23	13	26	50 %
MV	0,4	0,4	1,5	28 %
TE	29	7	36	20 %
TW	17	6	17	35 %
WI	14	6	14	43 %

zentrale Bereiche	3	2,45	4,9	50 %
Gesamtergebnis	92	40,85	107,4	38 %

Bei den Mitarbeitenden mit Promotion soll der Frauenanteil bei gleichen Finanzierungsmöglichkeiten wie aktuell und günstigen Bewerbungssituationen auf 45 % gesteigert werden.

Tabelle 6: Ziele Mitarbeitende mit Promotion im wissenschaftlichen Bereich

Fakultät	Entwicklungsmöglichkeit (zu besetzende Stellen) mit gleicher Drittmittelstärke	VZÄ Frauen Ziel	VZÄ gesamt Ziel	Frauenanteil VZÄ Ziel
IB	0,5	1,5	2,5	60 %
IT	3	3,245	6,49	50 %
TE	1	0,447	1,49	30 %
TW		0,8	0,8	100 %
WI	1	0,5	1	50 %
zentrale Bereiche	1	0	2	0 %
HHN gesamt	6,5	6,492	14,28	45 %

Allerdings ist zusätzlich zu der Einschränkung der nichtplanbaren Drittmittelhöhe zu beachten, dass es an der HHN keine Postdoc-Stellen gibt und somit die Besetzung mit abgeschlossener Promotion keine Voraussetzung ist. Verschiebungen zwischen diesen beiden Bereichen sind in jedem Fall möglich.

3.3 Studienabschlüsse 2030

In der vergangenen Planungsperiode hat sich der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen an der HHN rückläufig entwickelt. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wird das Ziel gesetzt, den Frauenanteil wieder auf 45 % anzuheben. Um dies zu erreichen, sollen insbesondere neue Masterprogramme hinsichtlich ihres Gender Impacts analysiert werden. Dabei wird geprüft, inwiefern die Studienangebote zur Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung beitragen und welche Maßnahmen gegebenenfalls erforderlich sind, um eine höhere Beteiligung von Frauen zu unterstützen.

3.4 Promotionen 2030

Der Frauenanteil unter den an der HHN betreuten Promovierenden hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und liegt aktuell bei 30 %. Ziel ist es, diesen Anteil auf 35 % zu steigern und so eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in der Wissenschaft zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Promotion weitergeführt und ausgebaut. Die Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen schwankt aufgrund der relativ kleinen Gesamtzahl stark, weshalb für das Monitoring auch die laufenden Promotionen betrachtet werden. Auch der Frauenanteil bei den Forschungsprofessuren – von aktuell 26,7 % bei 30 Forschungsprofessuren – und Promotionsbetreuenden gilt es zu steigern, da Frauen häufiger Promovendinnen betreuen bzw. Promovendinnen häufiger Promotionsbetreuerinnen finden.

3.5 Leitungspositionen 2030

Ziel ist es die Leitungsfunktionen der Hochschule mindestens entsprechend dem Professorinnenanteil mit Frauen zu besetzen. Gemessen am aktuellen Professorinnenanteil von 2024 wäre es demnach das Ziel 23 % der Leitungspositionen mit Frauen zu besetzen. Da der Professorinnenanteil im kommenden Planungszeitraum deutlich gesteigert werden soll, ist es auch Ziel, den Frauenanteil in den Leitungspositionen darüber hinaus zu erhöhen. Entsprechend ist 23 % ein Mindestziel, das möglichst übertroffen werden soll.

4 Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Um die gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und das langfristige Ziel der Parität voranzutreiben, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Unterstützung von Promovendinnen und Promotionsanwärterinnen: Das Programm „doctora“ zur individuellen Beratung und Begleitung promotionsinteressierter Frauen soll weitergeführt werden. Es werden individuelle und persönliche Beratungen für promotionsinteressierte Frauen sowie Vernetzungs- und Coworking-Treffen und bedarfsbezogene Workshops für Promovendinnen angeboten. Zudem sollen Frauen gezielt in der finanziell herausfordernden Phase der Promotionsvorbereitung gefördert und Promotionsanwärterinnen durch ein mehrmonatiges Beschäftigungsverhältnis gezielt unterstützt werden. Da es sich zeigt, dass mehr Promovendinnen von Frauen betreut werden als von Männern, soll auch die Forschungsaktivität von Professorinnen gestärkt und Unterstützungsmöglichkeiten für Forschungsaufenthalte geschaffen werden, die sowohl von Promovendinnen als auch von Professorinnen genutzt werden können.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Frauenspezifische Unterstützung von Promovendinnen und Promotionsanwärterinnen und Stärkung der Promotionsbetreuerinnen*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Prorektorat für Forschung und Transfer, Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte

Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen: Für wissenschaftlich tätige Frauen sollen Workshops zu digitaler Präsenz, strategischer Selbstvermarktung und wissenschaftlicher Öffentlichkeitsarbeit angeboten werden. Darüber hinaus sollen Leitfäden für Preisverleihungen, Konferenzen und Publikationen für den hochschulinternen Gebrauch erstellt werden, um eine möglichst paritätische Repräsentanz von Expertinnen sicherzustellen. Regionale Frauennetzwerke, Fachnetzwerke und kollaborative Vernetzungsangebote wie etwa „Working Out Loud“-Circles (WOL-Circles) sollen gezielt beworben und unterstützt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte

Anti-Bias-Trainings und geschlechtergerechte Berufungsverfahren: Zur Unterstützung von Anti-Bias-Trainings wird ein Selbstlern-Tool eingeführt, das niederschwellig allen Beschäftigten zur Verfügung steht. Insbesondere für Verantwortliche in Stellenbesetzungsverfahren soll eine Verpflichtung implementiert werden und vertiefende Schulungen angeboten werden. Darüber hinaus sollen Kriterien für gleichstellungsgerechte Berufungsverfahren definiert werden, darunter die paritätische Besetzung der Kommissionen, Teilnahme aller Berufungskommissionsmitglieder an Anti-Bias-Trainings und mindestens 50 % Einladungen zum Vortrag an Bewerberinnen. Nach Möglichkeit sollen Berufungsverfahren, die als besonders gleichstellungsgerecht gelten können, mit Anreizmitteln belohnt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Einführung eines Schulungsangebotes im Bereich Anti-Bias-Training*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Berufsmanagement, Personalentwicklung, Fakultäten

Aktive Rekrutierung und Bewerbung von HAW-Professuren für Frauen (international und national): Die aktive Rekrutierung von Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren soll ausgebaut und auch für Frauen aus dem Ausland besser geöffnet werden. Dafür sollen gezielte Informationsmaterialien und Werbemaßnahmen zur Attraktivität der HAW-Professur erstellt werden. Die Beteiligung am landesweiten Programm „Traumberuf Professorin+“ soll weitergeführt werden.

Mögliche Maßnahme Professorinnenprogramm 2030 (Mittel noch nicht bewilligt): *Wissenschaftliche Karrierewege international für Frauen bewerben*

Maßnahmen aus Eigenmitteln oder anderweitigen Drittmitteln: Beteiligung an Traumberuf Professorin+, Employer Branding

Umsetzungsverantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Hochschulinterne Zusammenarbeit mit: Berufsmanagement, Referat für Gleichstellung und Diversität

Paritätische Besetzung von Wahllisten und Frauenversammlungen: Hochschulinterne Vernetzungsangebote für Frauen sowie jährliche Frauenversammlungen werden fortgeführt, um den Austausch und die gegenseitige Unterstützung zu fördern. Ein zentrales Ziel ist die Stärkung der paritätischen Beteiligung an Gremien. Zudem wird aktiv dafür geworben, Wahllisten geschlechtergerecht zu besetzen.

Maßnahme aus Eigenmitteln: Vernetzungsangebote der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten

Umsetzungsverantwortlich: Beauftragte für Chancengleichheit, Personalvertretung, Fakultätsräte, Gleichstellungsbeauftragte

Stärkung der diversitäts-gerechten Hochschulkultur und Demokratieförderung: Zur Förderung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur wird ein gezieltes Schulungsangebot geschaffen, das Lehrende zur Reflexion anregen und praxisnahe Methoden für eine gendergerechte Lehre vermitteln soll. Ergänzend dazu werden weitere Sensibilisierungsmaßnahmen eingeführt und ein Code of Conduct entwickelt, um Diskriminierung vorzubeugen und eine inklusive Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Darüber hinaus werden gendersensible Schutz- und Austauschräume eingerichtet, in denen sich Betroffene über Diskriminierungserfahrungen austauschen und Strategien für den Umgang mit Sexismus entwickeln können. Öffentliche Vorträge zu feministischen Themen und Veranstaltungen zur Demokratiebildung sowohl Öffentlich als auch im Rahmen des Studium Generale schaffen zusätzliche Diskussionsräume und tragen zu einer diversitätssensiblen Hochschulkultur bei.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahmen: *Verbesserung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur und der gendergerechten Lehre und gendersensible Schutz- und Austauschräume, öffentliche Vortragsreihe zu feministischen Themen*

Maßnahmen aus Eigenmitteln oder anderweitigen Drittmitteln: Vortragsreihe „Für eine offene Gesellschaft“, Demokratietage, Studium-Generale-Veranstaltungen

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Prorektorat Studium und Lehre, Didaktikbeauftragte*r, Fakultäten, Kulturbeauftragte*r

Diversitätssensible Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings: In die regelmäßigen Auswertungen der Gleichstellungskennzahlen sollen intersektionale Aspekte so weit wie möglich einbezogen werden. Darüber hinaus sollen etablierte Evaluierungsinstrumente genutzt werden und regelmäßige Befragungen zum Diversity-Klima durchgeführt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Diversitätssensible Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Akademische Abteilung, Prorektorat Studium und Lehre, Prorektorat Forschung und Transfer

Gender-Impact-Analysen: Ziel der Maßnahme ist die systematische Analyse und Optimierung bestehender Hochschulstrukturen und -prozesse in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit. Dazu werden Diskriminierungspotenziale analysiert und Gender-Mainstreaming-Elemente integriert. Nach einer Bestandsaufnahme erfolgt die Analyse potenzieller Benachteiligungen. Anschließend werden Kriterien und ein standardisiertes Verfahren zur Durchführung der Analysen entwickelt sowie Multiplikator*innen geschult. Nach einer Pilotphase erfolgt die Implementierung als feste Praxis. Ziel ist die nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulprozessen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Gender-Impact-Analysen in den Bereichen Studium und Lehre und Forschung*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Prorektorat Forschung und Transfer, Prorektorat Studium und Lehre, Kommunikations- & Marketingabteilung, Veranstaltungsmanagement

5 Fakultätsspezifische Tabellen

5.1 Fakultät International Business (IB)

Tabelle 7: Fakultätstabelle IB

Hochschule HHN	Studienbereich
Fakultät IB	
Studienbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	70,7 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	75,4 %
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	78,6 %
Baden-Württemberg (HAW)	53,0 %
Bund (HAW)	53,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	8,25
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	78,8 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	6
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	5,5
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	75,0 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	33,0 %
Bund (Univ. und PH)	36,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	2,6
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	38,46 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0,5
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	0
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	60,0 %
Lehr- und Forschungsbereich	
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	33,0 %
Bund (Uni/PH)	36,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	30,28
Frauenanteil unbefristete Professuren	33,9 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	7
davon derzeit mit Frauen besetzt	2
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	22,0 %
Bund (HAW)	25,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	36,0 %

5.2 Fakultät Informatik (IT)

Tabelle 8: Fakultätstabelle IT

Hochschule HHN	Studienbereich
Fakultät IT	
Studienbereiche der Fakultät	Informatik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	26,0 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	23,9 %
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	29,7 %
Baden-Württemberg (HAW)	25,0 %
Bund (HAW)	27,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	26,78
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45,7 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	23
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	11,08
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	45,0 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %
Bund (Univ. und PH)	21,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	6,49
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50,08 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	2
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50,0 %
Lehr- und Forschungsbereich	
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Informatik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	16,0 %
Bund (Uni/PH)	21,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	18,75
Frauenanteil unbefristete Professuren	26,7 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2
davon derzeit mit Frauen besetzt	1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	13,0 %
Bund (HAW)	15,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	24,0 %

5.3 Fakultät Management und Vertrieb (MV)

Tabelle 9: Fakultätstabelle MV

Hochschule HHN	Studienbereich
Fakultät MV	
Studienbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	57,8 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	63,4 %
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	68,4 %
Baden-Württemberg (HAW)	53,0 %
Bund (HAW)	53,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	1,4
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	0,0 %
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0,4
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	0
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	28,0 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	33,0 %
Bund (Univ. und PH)	36,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	-
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	-
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	-
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	-
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	-
Lehr- und Forschungsbereich	
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	33,0 %
Bund (Uni/PH)	36,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	13
Frauenanteil unbefristete Professuren	15,4 %
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	3
davon derzeit mit Frauen besetzt	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	22,0 %
Bund (HAW)	25,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	33,0 %

5.4 Fakultät Technik (TE)

Tabelle 10: Fakultätstabelle TE

Hochschule HHN Fakultät TE	Studienbereich				
Studienbereiche der Fakultät	Elektro- technik	Ingenieur- wissen- schaften allgemein	Maschinen- bau/ Verfahrens- technik	Verkehrs- technik, Nautik	Wirtschafts- ingenieur- wesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	2 %	33 %	31 %	20 %	14 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	0,00 %	11,3 %	24,30 %	8,00 %	22,30 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	0,00 %	4,8 %	9,50 %	18,20 %	15,80 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil					
Eigene Hochschule	-	2,70 %	12,50 %	11,1 0%	14,30 %
Baden-Württemberg (HAW)	14,0 %	19,0 %	24,0 %	21,0 %	26,0 %
Bund (HAW)	15,0 %	23,0 %	23,0 %	15,0 %	22,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät					
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	37,64				
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	11,7 %				
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	29				
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	5,4				
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	20,0%				
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:					
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %	11,0 %	19,0 %	13,0 %	-
Bund (Univ. und PH)	15,0 %	22,0 %	16,0 %	12,0 %	24,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät					
Anzahl wiss. MA mit Promotion	0,49				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0,0 %				
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	1				
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	0				
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	30,0 %				

Fakultät TE		Lehr- und Forschungsbereich			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Elektrotechnik	Ingenieurwissenschaften allgemein	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Verkehrstechnik, Nautik	Wirtschaftsingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	19 %	15 %	44 %	19 %	2 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:					
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %	11,00 %	19,0 %	13,0 %	-
Bund (Univ. und PH)	15,0 %	22,00 %	16,0 %	12,0 %	24,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät					
Anzahl der unbefristeten Professuren	49,5				
Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	14,1 %				
davon derzeit mit Frauen besetzt	9				
davon derzeit mit Frauen besetzt	1				
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:					
Baden-Württemberg (HAW)	7,0 %	18,0 %	13,0 %	2,0 %	10,0 %
Bund (HAW)	9,0 %	16,0 %	13,0 %	6,0 %	17,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	15,0 %				

5.5 Fakultät Technik und Wirtschaft (TW)

Tabelle 11: Fakultätstabelle TW

Hochschule HHN Fakultät TW	Studienbereich			
Studienbereiche der Fakultät	Maschinen- bau/ Verfahrens- technik	Wirtschafts- wissen- schaften	Elektrotec- hnik	Wirtschafts- ingenieur- wesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	4 %	71 %	8 %	17 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	5,70 %	61,0 %	12,10 %	22,20 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	25,00 %	67,7 %	11,10 %	21,30 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule	-	76,50 %	14,30 %	14,30 %
Baden-Württemberg (HAW)	24,0 %	53,0 %	14,0 %	26,0 %
Bund (HAW)	23,0 %	53,0 %	15,0 %	22,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	17,05			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	16,7 %			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	17			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	2,85			
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	35,0%			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19,0 %	33,0 %	16,0 %	-
Bund (Univ. und PH)	16,0 %	36,0 %	15,0 %	24,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	0,8			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	100,0 %			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0			
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	100,0 %			

Lehr- und Forschungsbereich				
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften allgemein	Wirtschaftswissenschaften	Elektrotechnik und Informations-technik	Wirtschaftsingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	9 %	53 %	18 %	20 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11,0 %	33,0 %	16,0 %	-
Bund (Univ. und PH)	22,0 %	36,0 %	15,0 %	24,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	44 19,3 % 6 0			
Anzahl der unbefristeten Professuren				
Frauenanteil unbefristete Professuren				
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit				
<i>davon derzeit mit Frauen besetzt</i>				
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (HAW)	18,0 %	22,0 %	7,0 %	10,0 %
Bund (HAW)	16,0 %	25,0 %	9,0 %	17,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	24,0 %			
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren				

5.6 Fakultät Wirtschaft (WI)

Tabelle 12: Fakultätstabelle WI

Hochschule HHN Fakultät WI		Studienbereich	
Studienbereiche der Fakultät	Informatik	Wirtschafts- ingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt	Wirtschafts- wissen- schaften
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	27 %	10 %	63 %
Studentinnenanteil WS 2024/25	23,50 %	25,6 %	36,49 %
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	15,20 %	0,0 %	40,30 %
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Hochschule	22,2 %	-	51,80 %
Baden-Württemberg (HAW)	25,0 %	26,0 %	53,0 %
Bund (HAW)	27,0 %	22,0 %	53,0 %
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	14,98		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	23,36 %		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	14		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3,5		
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)			
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	43,0 %		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %	-	33,0 %
Bund (Univ. und PH)	21,0 %	24,0 %	36,0 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	-		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	-		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	1		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0		
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)			
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	50,0 %		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion			

Lehr- und Forschungsbereich			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Informatik	Wirtschafts- ingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt	Wirtschafts- wissen- schaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	17 %	15 %	68 %
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0 %	-	33,0 %
Bund (Univ. und PH)	21,0 %	24,00 %	36,0 %
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät			
Anzahl der unbefristeten Professuren	35,67		
Frauenanteil unbefristete Professuren	33,6 %		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	4		
<i>davon derzeit mit Frauen besetzt</i>	0		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (HAW)	13,0 %	10,0 %	22,0 %
Bund (HAW)	15,0 %	17,0 %	25,0 %
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):			
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	34,0 %		

6 Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal

Frauen sind beim nichtwissenschaftlichen Personal überproportional gut vertreten. Ausnahme bleibt dabei der Technische Dienst. Hier liegt der Frauenanteil 2024 beim unbefristeten Personal bei 17,18 % von den besetzten VZÄ. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu steigern.

Für die Funktionsstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich war es im vorangegangenen Planungszeitraum das Ziel mindestens die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen. Aktuell liegt der Frauenanteil an den besetzten Leitungsstellen (22,1 VZÄ) bei 59,3 %. In 2019 waren 18,5 VZÄ mit Leitungsverantwortung besetzt und der Frauenanteil lag bei 35,1 %. Der Frauenanteil konnte also deutlich gesteigert werden.

Tabelle 13: Nicht-wissenschaftliches Personal

Nichtwissenschaftliches Personal Hochschule Heilbronn										
	Unbefristetes Personal gesamt		Davon in Verwaltung		Davon in Bibliotheksdienst		Davon in Technischer Dienst		Davon in Sonstiger Dienst	
	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %
Status quo 2024 Anzahl VZÄ Gesamt	255,62	61,43 %	67,08	86,73 %	11,83	61,96 %	90,8	17,18 %	85,91	88,36 %
- davon mittlerer Dienst	82,32	71,39 %	33,93	100,00 %	8,33	63,99 %	21,55	4,64 %	18,51	100,00 %
- davon gehobener Dienst	162,15	55,16 %	29,35	76,49 %	3,5	57,14 %	67,9	20,03 %	61,4	83,71 %
- davon höherer Dienst	11,15	78,92 %	3,8	47,37 %			1,35	74,07 %	6	100,00 %
Status quo 2024 Leitungs- personal Anzahl VZÄ	22,1	59,30 %	16,1	68,9 %	1	100 %	5	20 %	0	-
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Lei- tungspositionen	2	0,0 %	1	0,0 %	0	-	1	0,0 %	-	-
Zielwert 2030 Frauenanteil Leitungspers- sonal		61 %		75,2 %		100 %		16 %		

Weiterhin sollen 50 % der freiwerdenden Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt werden. Ziel ist es bis 2030 hier einen Frauenanteil von 61 % zu erreichen.

Die Ist-Stand-Daten beruhen auf der Personalstatistik vom Dezember 2024. Als Leitungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich gelten alle Personen mit disziplinarischer Personalverantwortung. Im Planungszeitraum werden davon voraussichtlich 2 VZÄ frei. Diese sind momentan nicht von Frauen besetzt. 1 VZÄ soll entsprechend des Ziels möglichst 50 % der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen möglichst von Frauen besetzt werden.

7 Abstimmung und Monitoring des Gleichstellungsplanes

Die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der HHN als langfristige Querschnittsaufgabe verankert. Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Hochschule und wurde entsprechend gleichzeitig in den Hochschulgremien zur Abstimmung gegeben. Der Gleichstellungsplan wurde unter Leitung des Referats für Gleichstellung und Diversität in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität erstellt. Sämtliche definierte Ziele wurden direkt mit den einzelnen Fakultäten abgestimmt. Der Gleichstellungsplan wurde vor Beschluss in Hochschulrat und Senat dem Personalrat vorgelegt.

Über den Stand der Entwicklung und die Zielerreichung wird im jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten berichtet. Zudem erstellt die Hochschule einen jährlichen Kennzahlenbericht mit den Kennzahlen nach Kaskadenmodell und meldet diese Daten an das MWK. Darüber hinaus werden regelmäßig mit geeigneten Evaluationsinstrumenten Daten für ein intersektionales und diversitätsorientiertes Monitoring erhoben und in geeigneter Weise kommuniziert.

8 Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: hochschulweite Übersichtstabelle	3
Tabelle 2: Besetzte Professuren - Anzahl und VZÄ - 2024.....	11
Tabelle 3: Ist-Stand Leitungspositionen (Hochschulleitung und Fakultätsleitungen) 2024.....	13
Tabelle 4: Ziele Professorinnenanteile	14
Tabelle 5: Ziele Mitarbeitende ohne Promotion im wissenschaftlichen Bereich	14
Tabelle 6: Ziele Mitarbeitende mit Promotion im wissenschaftlichen Bereich	15
Tabelle 7: Fakultätstabelle IB	20
Tabelle 8: Fakultätstabelle IT	21
Tabelle 9: Fakultätstabelle MV	22
Tabelle 10: Fakultätstabelle TE	23
Tabelle 11: Fakultätstabelle TW	25
Tabelle 12: Fakultätstabelle WI	27
Tabelle 13: Nicht-wissenschaftliches Personal	29

Abbildung 1: Frauenanteile bei Studienplatzbewerbungen, Zulassungen, Studienplatzannahmen, Einschreibungen und an Studierenden insgesamt.....	9
Abbildung 2: VZÄ Befristungen Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich	10
Abbildung 3: Anzahl Ruferteilungen nach Fachgruppen und Frauenanteil an den Ruferteilungen	12
Abbildung 4: Frauenanteile in den Berufungsverfahren.....	12