



HHN

HOCHSCHULE HEILBRONN



› JAHRESBERICHT 2025 DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN

gem. § 4 Abs. 3 Satz 14 LHG

Stand 08.06.2026

› INHALTE

- Professuren
- Wissenschaftliches Personal
- Promotionen
- Studierende
- Zusammenfassung
- Engagement & Sichtbarkeit

› PROFESSUREN

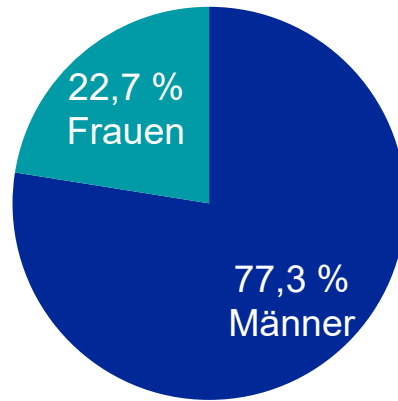
BERUFUNGEN, LISTENPLÄTZE, BEWERBUNGEN

PROFESSUREN

FRAUENANTEILE BEI PROFESSUREN 2025

ZIELWERT SEP2030:
26,0 % Professorinnen

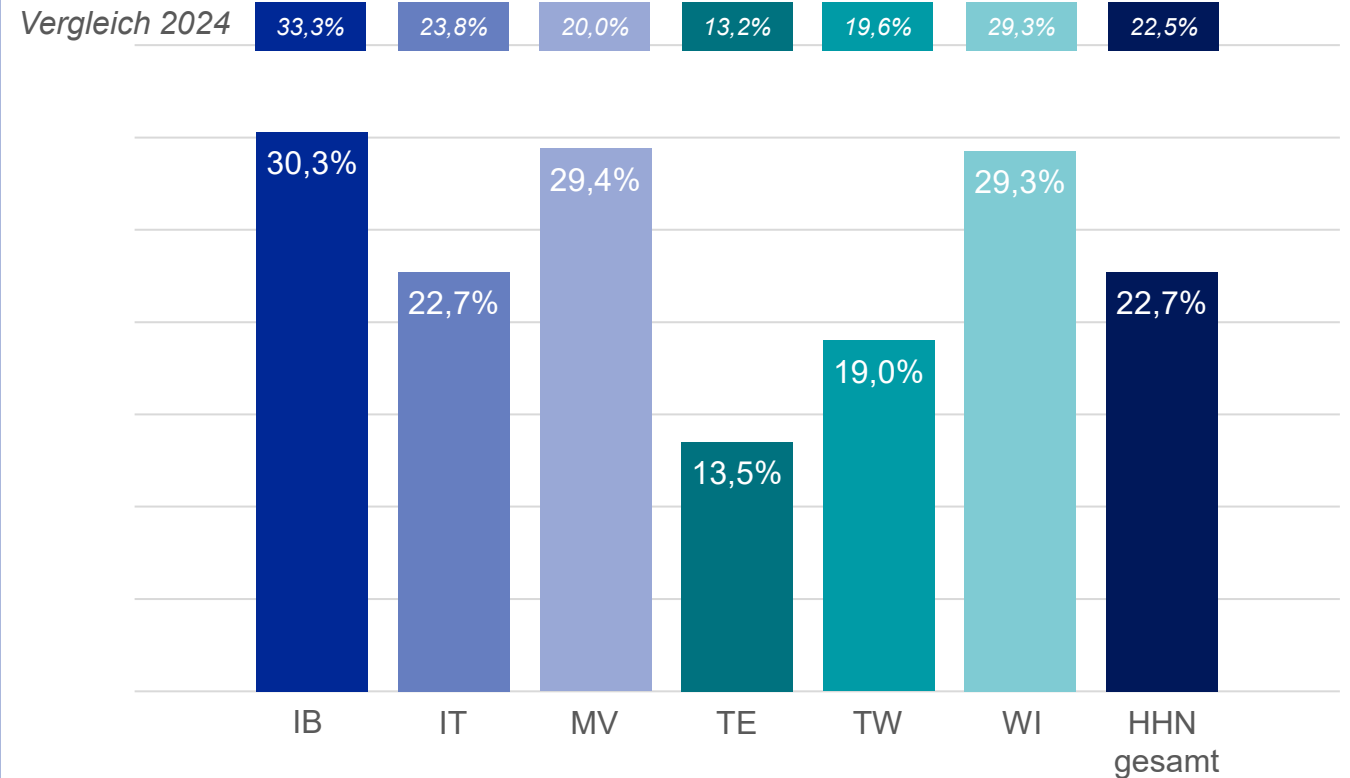
Professuren 2025 gesamt



Beschreibung

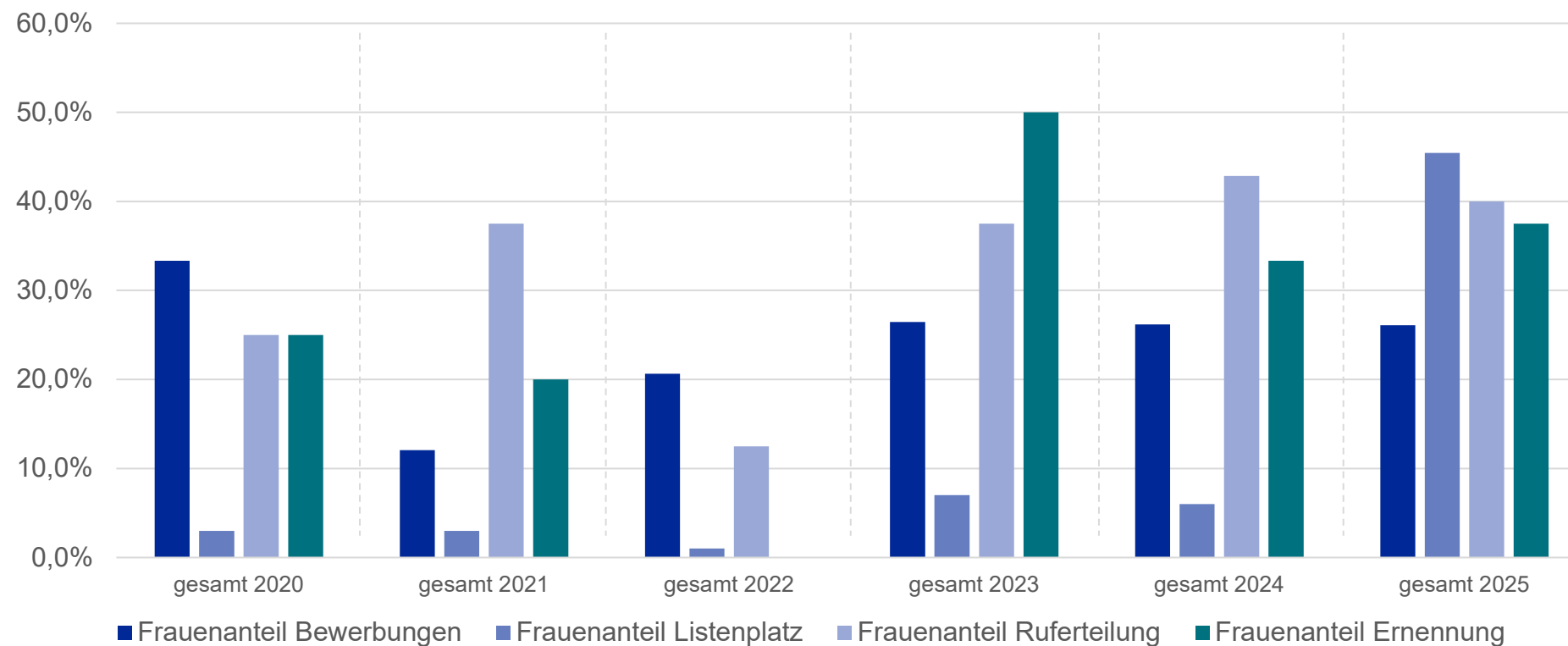
- Nur die Fakultät MV konnte ihre Frauenanteile im letzten Jahr erheblich verbessern.
- Insgesamt besteht weiterhin Handlungsbedarf, um die Ziele aus dem SEP2030 zu erreichen.

Frauenanteile Professuren 2025 nach Fakultät



PROFESSUREN BERUFUNGSVERFAHREN

Frauenanteile in den Berufungsverfahren



Beschreibung

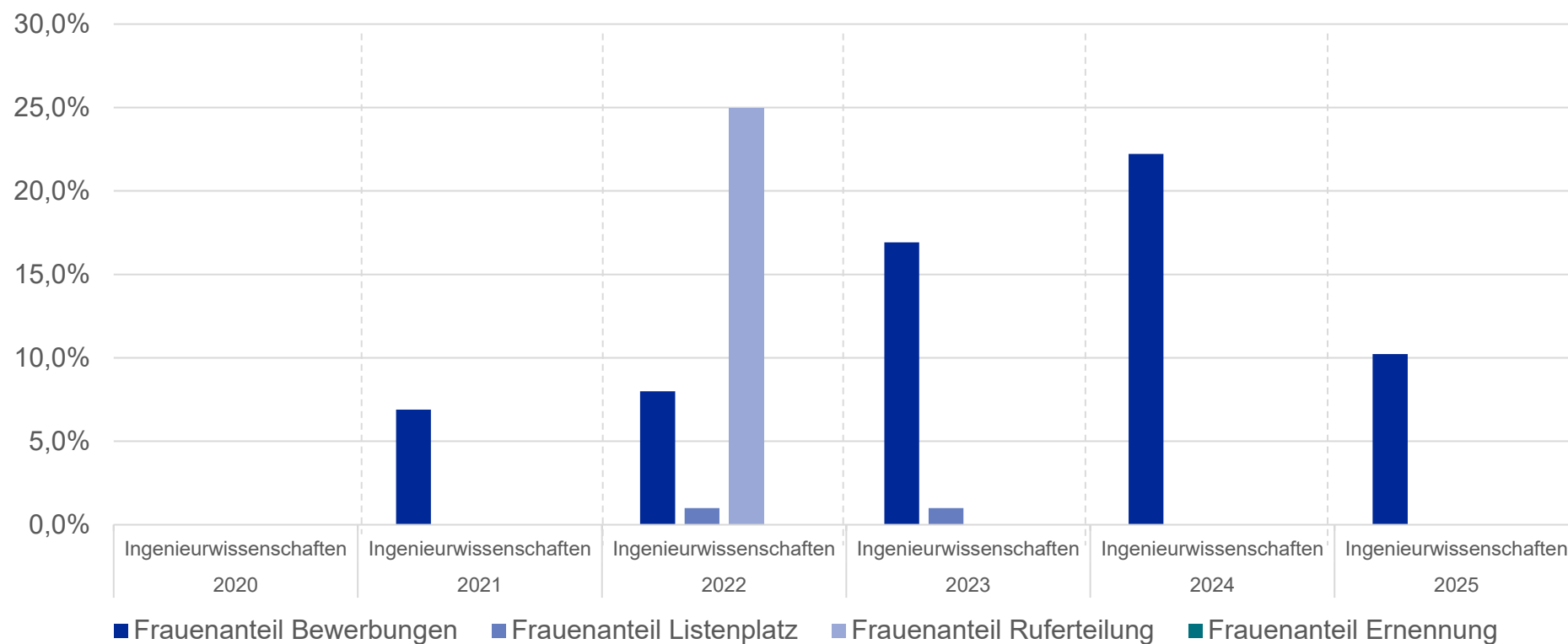
- Frauen bewerben sich seltener
- Frauen sind im letzten Jahr häufiger auf Berufungslisten vertreten

PROFESSUREN BERUFUNGSVERFAHREN

	Bewerbungen			Listenplatz			Ruferteilung			Ernennungen		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil
2020	276	92	33,3%	9	3	33,3%	4	1	25,0%	4	1	25,0%
2021	249	30	12,0%	8	3	37,5%	8	3	37,5%	5	1	20,0%
2022	189	39	20,6%	8	1	12,5%	8	1	12,5%	5	0	0,0%
2023	121	32	26,4%	20	7	35,0%	8	3	37,5%	8	4	50,0%
2024	210	55	26,2%	11	6	54,5%	7	3	42,9%	3	1	33,3%
2025	234	61	26,1%	22	10	45,5%	10	4	40,0%	8	3	37,5%
2020-2025	1279	309	24,2%	78	30	38,5%	45	15	33,3%	33	10	30,3%

PROFESSUREN INGENIEURWISSENSCHAFTEN / INFORMATIK

Frauenanteile in Berufungsverfahren Ingenieurwissenschaften/Informatik



Beschreibung

- Es gehen zwar Bewerbungen von Frauen ein
- Sie werden aber anteilig seltener auf der Berufungsliste berücksichtigt

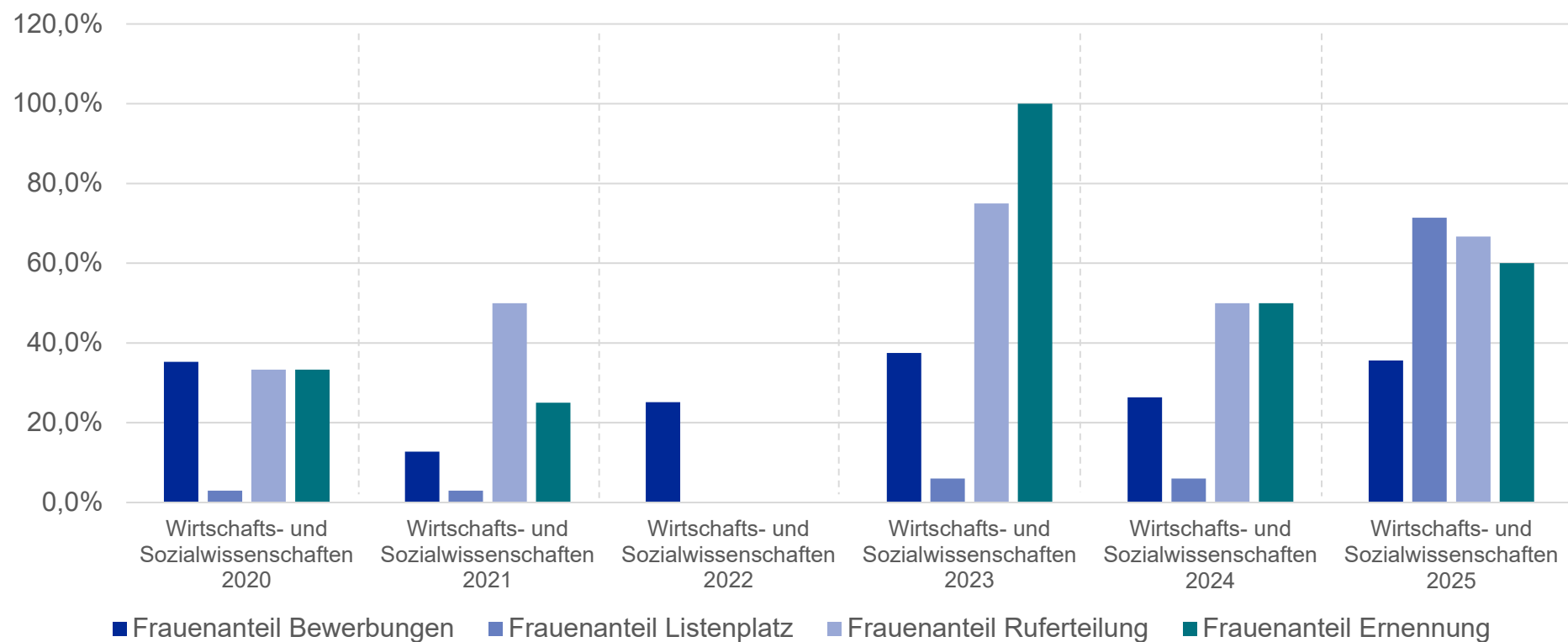
PROFESSUREN

INGENIEURWISSENSCHAFTEN / INFORMATIK

	Bewerbungen			Listenplatz			Ruferteilung			Ernennungen		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil
2020	15	0	0,0%	3	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
2021	29	2	6,9%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%
2022	50	4	8,0%	4	1	25,0%	4	0	0,0%	3	0	0,0%
2023	65	11	16,9%	12	1	8,3	4	0	0,0%	4	0	0,0%
2024	9	2	22,2%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
2025	88	9	10,2%	8	0	0,0%	4	0	0,0%	3	0	0,0%
2020-2025	256	28	10,9%	30	2	6,7%	16	1	6,3%	13	0	0,0%

PROFESSUREN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Frauenanteile in Berufungsverfahren Wirtschaftswissenschaften



Beschreibung

- Frauen bewerben sich seltener
- Frauen sind im letzten Jahr häufiger auf Berufungslisten vertreten

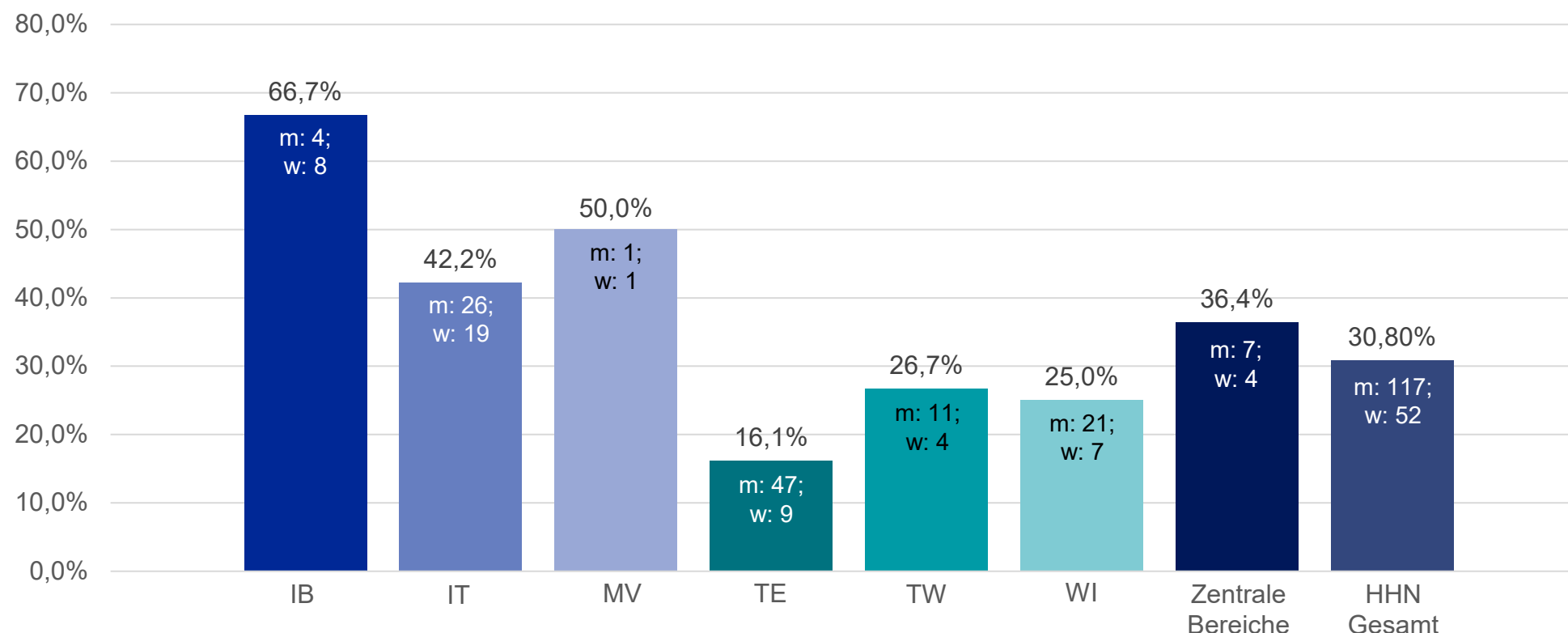
PROFESSUREN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

	Bewerbungen			Listenplatz			Ruferteilung			Ernennungen		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil	gesamt	Frauen	Frauenanteil
2020	261	92	35,2%	6	3	50,0%	3	1	33,3%	3	1	33,3%
2021	220	28	12,7%	6	3	50,0%	6	3	50,0%	4	1	25,0%
2022	139	35	25,2%	4	0	0,0%	4	0	0,0%	2	0	0,0%
2023	56	21	37,5%	8	6	75,0%	4	3	75,0%	4	4	100,0%
2024	201	53	26,4%	10	6	60,0%	6	3	50,0%	2	1	50,0%
2025	146	52	35,6%	14	10	71,4%	6	4	66,7%	5	3	60,0%
2020-2025	1023	281	27,5%	48	28	58,3%	29	14	48,3%	20	10	50,0%

› WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL VERGLEICH DER FAKULTÄTEN

Frauenanteile je Fakultät 2025 wissenschaftliches Personal*



Beschreibung

- Unterschiede zwischen den Fakultäten
- Handlungsbedarf, um die SEP-Ziele zu erreichen

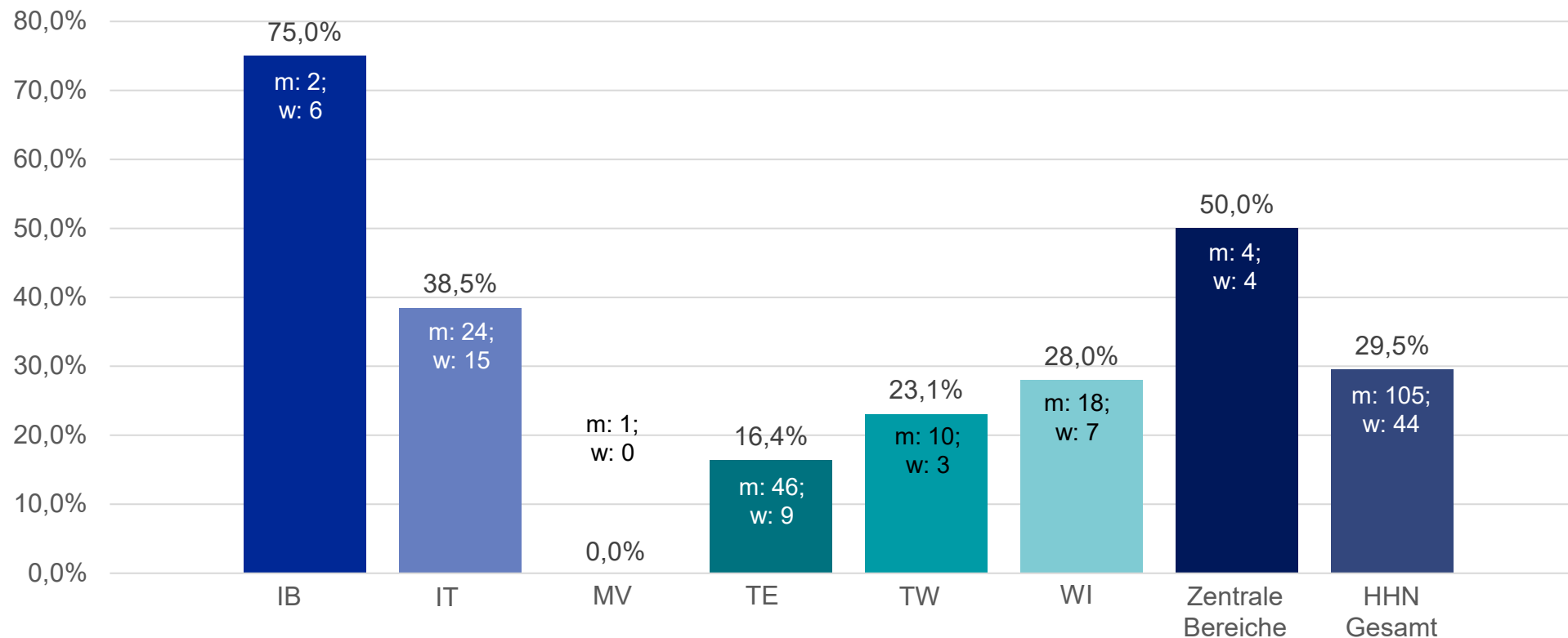
*Beschäftigte und Professur-Vertretungen ohne Lehrbeauftragte

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

VERGLEICH DER FAKULTÄTEN

ZIELWERT SEP2030:
38,0 % Frauenanteil

Frauenanteile je Fakultät 2025 wiss. Personal ohne Promotion*



Beschreibung

- Unterschiede zwischen den Fakultäten
- Handlungsbedarf, um die SEP-Ziele zu erreichen

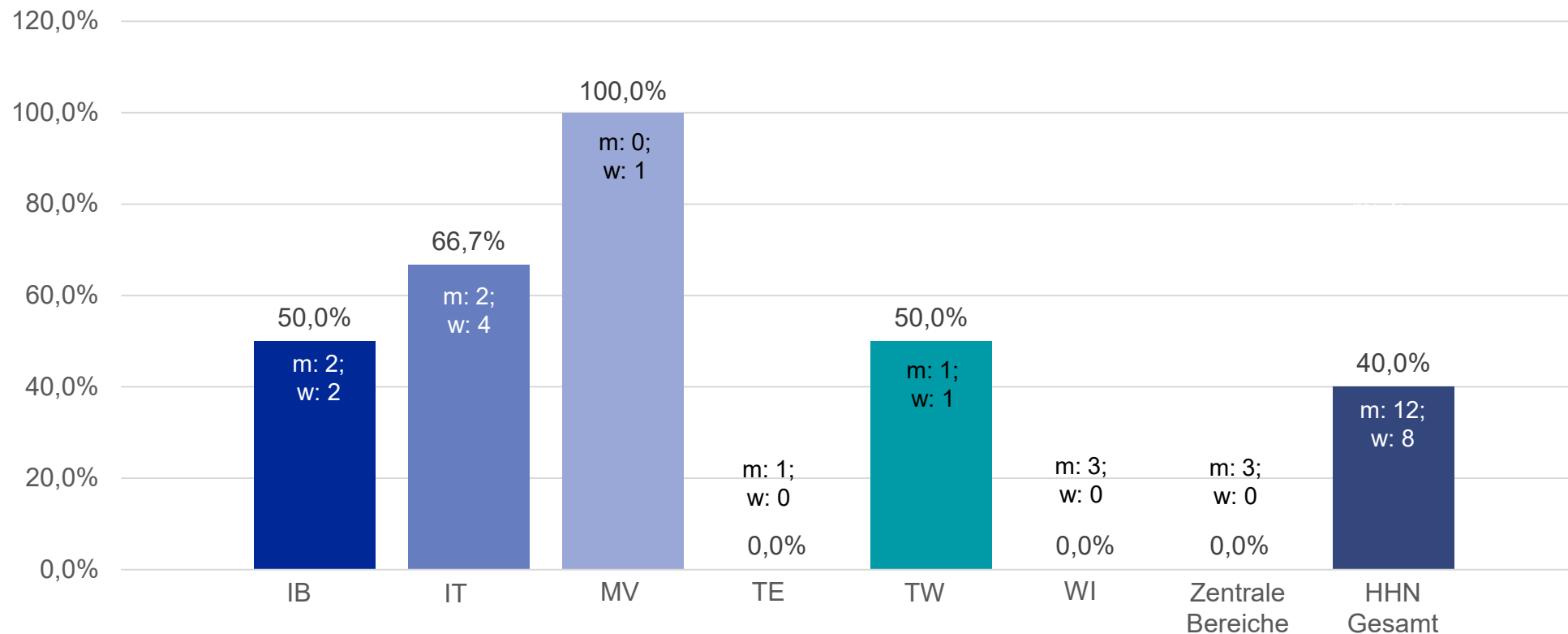
*Beschäftigte und Professur-Vertretungen ohne Lehrbeauftragte

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

VERGLEICH DER FAKULTÄTEN

ZIELWERT SEP2030:
45,0 % Frauenanteil

Frauenanteile je Fakultät 2025 wiss. Personal mit Promotion*



Beschreibung

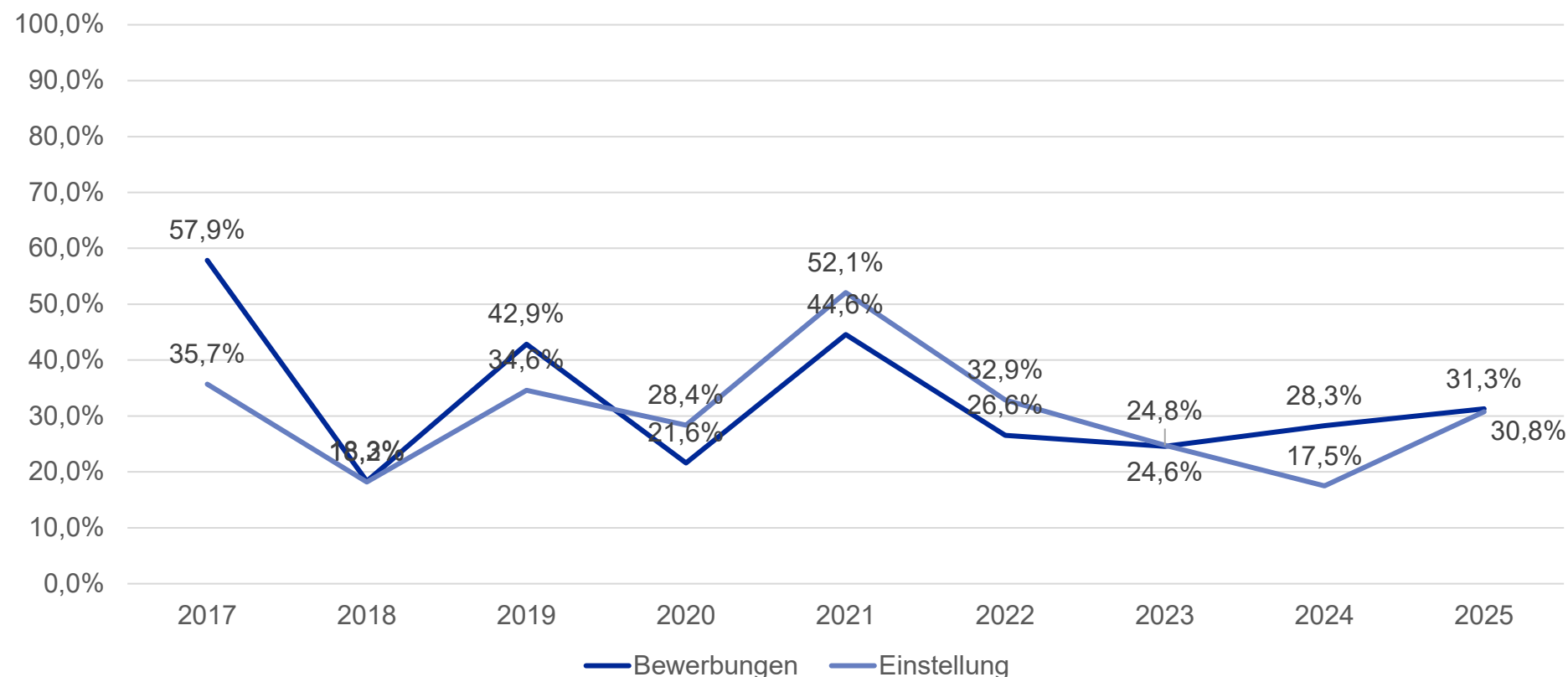
- Geringe Datenlage
- Frauenanteil unverändert

*Beschäftigte und Professur-Vertretungen ohne Lehrbeauftragte

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FRAUENANTEILE BEWERBUNGEN/EINSTELLUNGEN

Frauenanteil gesamt HHN

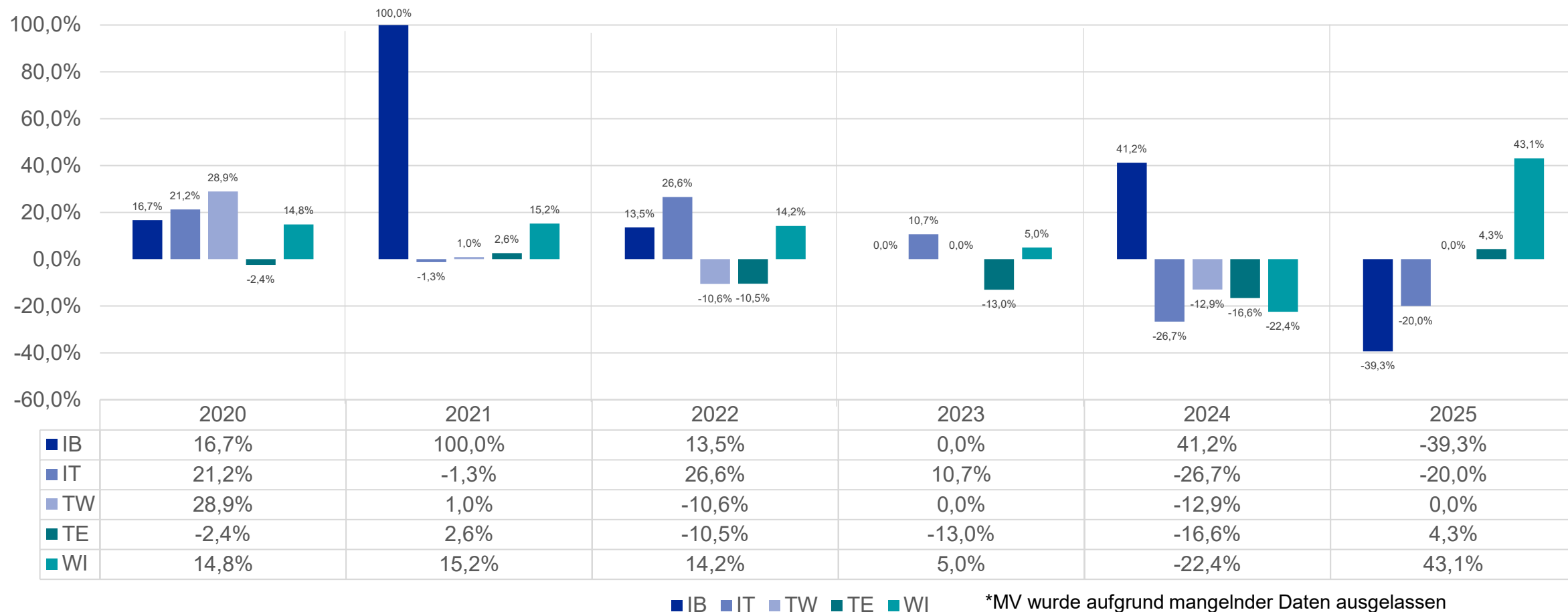


Beschreibung

- Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Einstellungen höher als bei den Bewerbungen
- Wenige Bewerbungen von Frauen

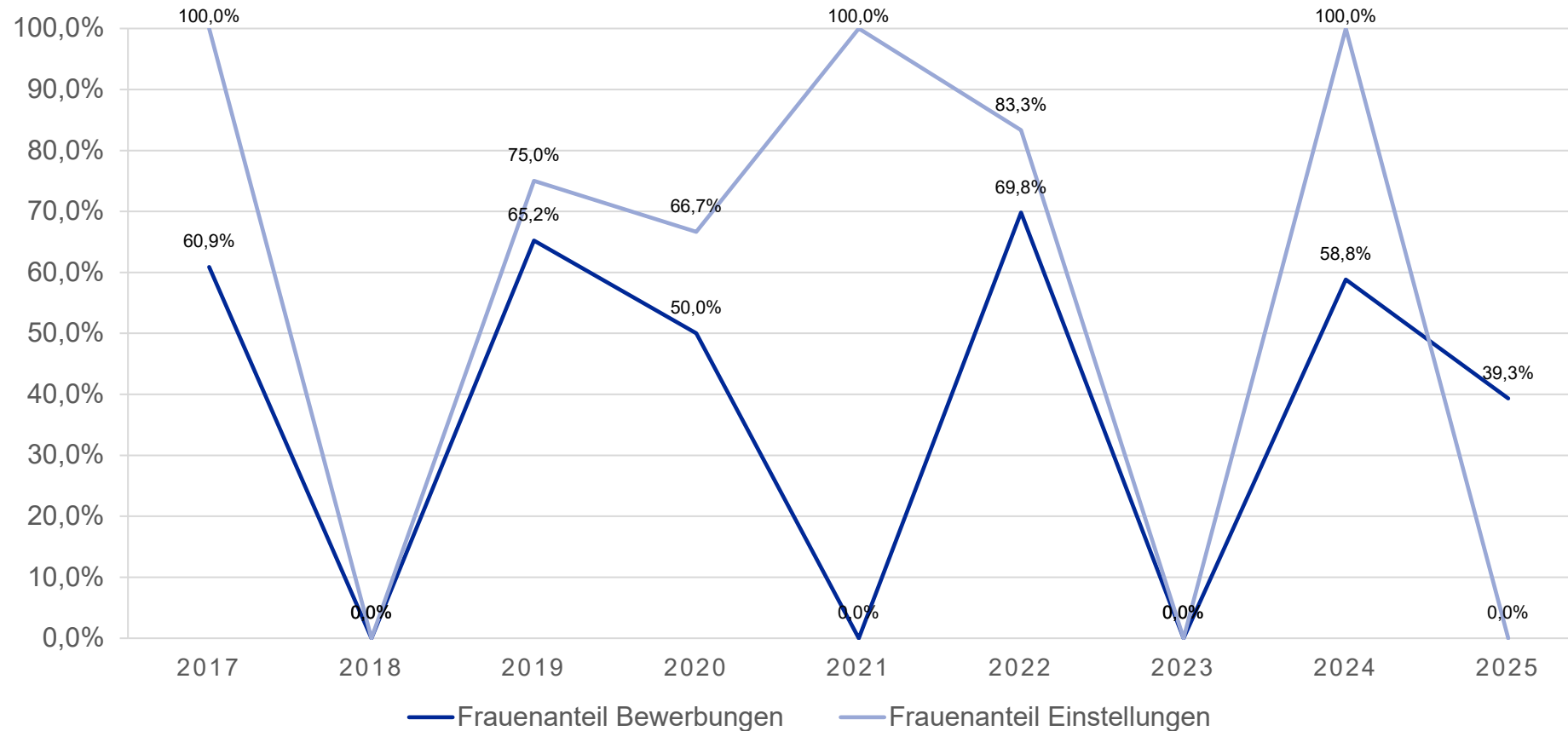
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄTENVERGLEICH BEWERBUNGEN/EINSTELLUNGEN



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT IB

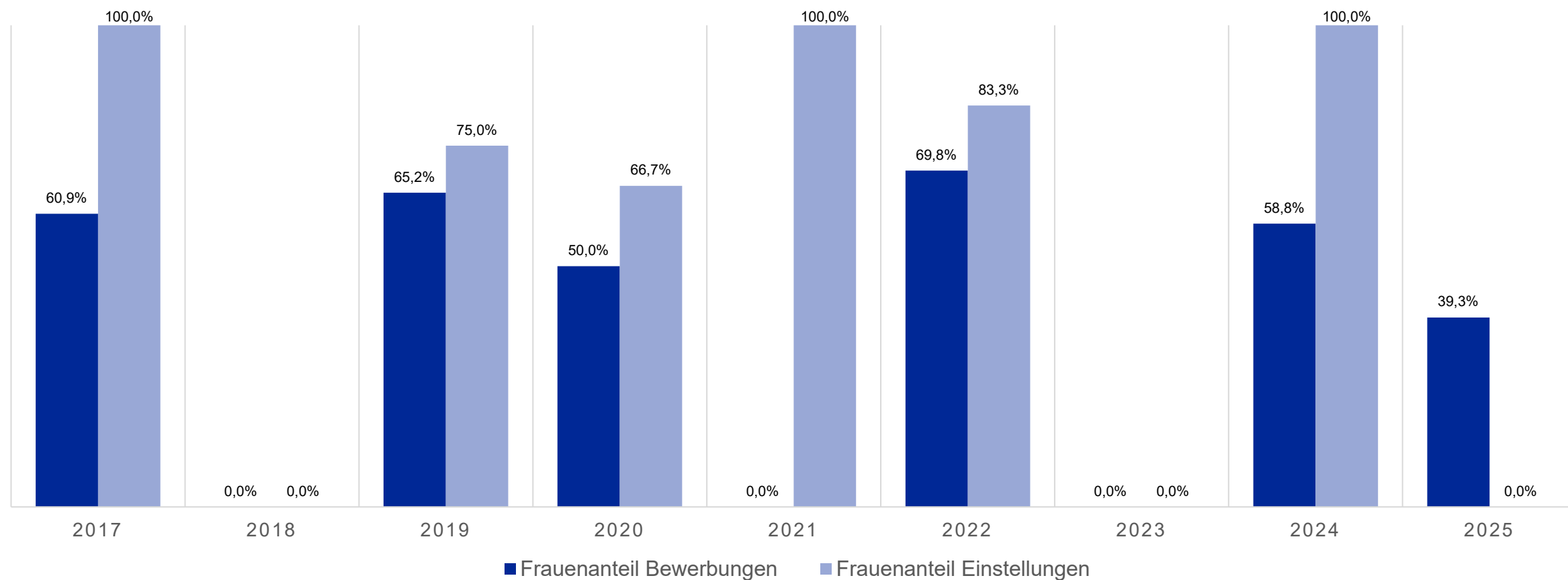


Beschreibung

Frauenanteil bei den Einstellungen meist höher als bei den Bewerbungen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT IB

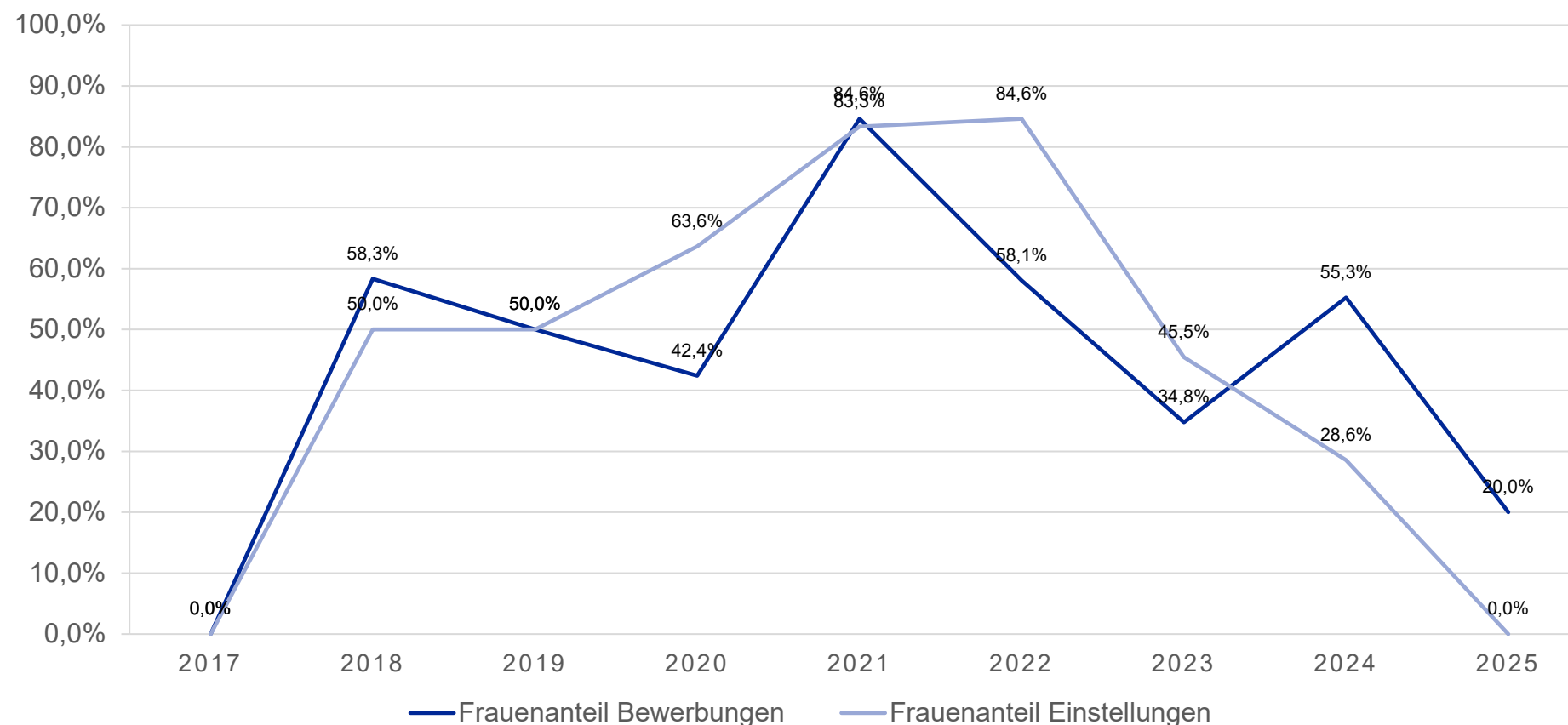


WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT IB

	Bewerbungen					Eingestellt					Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz	M	W
2017	23	9	14	0	60,9%	1	0	1	100,0%	39,1%	0,0%	7,1%
2018	6	6	0	0	0,0%	3	3	0	0,0%	0,0%	50,0%	n.a.
2019	23	8	15	0	65,2%	4	1	3	75,0%	9,8%	12,5%	20,0%
2020	8	4	4	0	50,0%	3	1	2	66,7%	16,7%	25,0%	50,0%
2021	0	0	0	0	n.a.	1	0	1	100,0%	100,0%	n.a.	n.a.
2022	53	16	37	0	69,8%	6	1	5	83,3%	13,5%	6,3%	13,5%
2023	2	2	0	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0,0%	50,0%	n.a.
2024	34	14	20	0	58,8%	1	0	1	100,0%	41,2%	0,0%	5,0%
2025	61	37	24	0	39,3%	1	1	0	0,0%	-39,3%	2,7%	0,0%
Gesamt	210	96	114	0	54,3%	21	8	13	61,9%	7,6%	8,3%	11,4%

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT IT

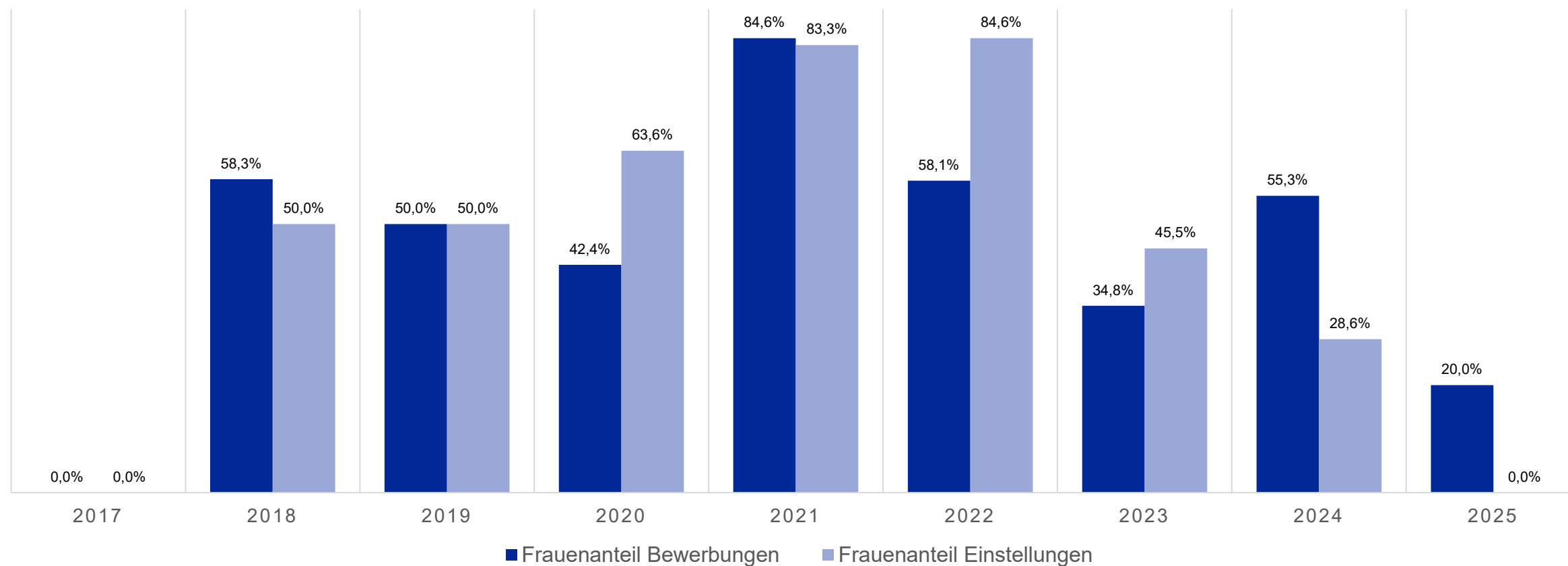


Beschreibung

Frauenanteil bei den Einstellungen im Vergleich zu den Bewerbungen ist in den letzten zwei Jahren zurückgegangen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT IT



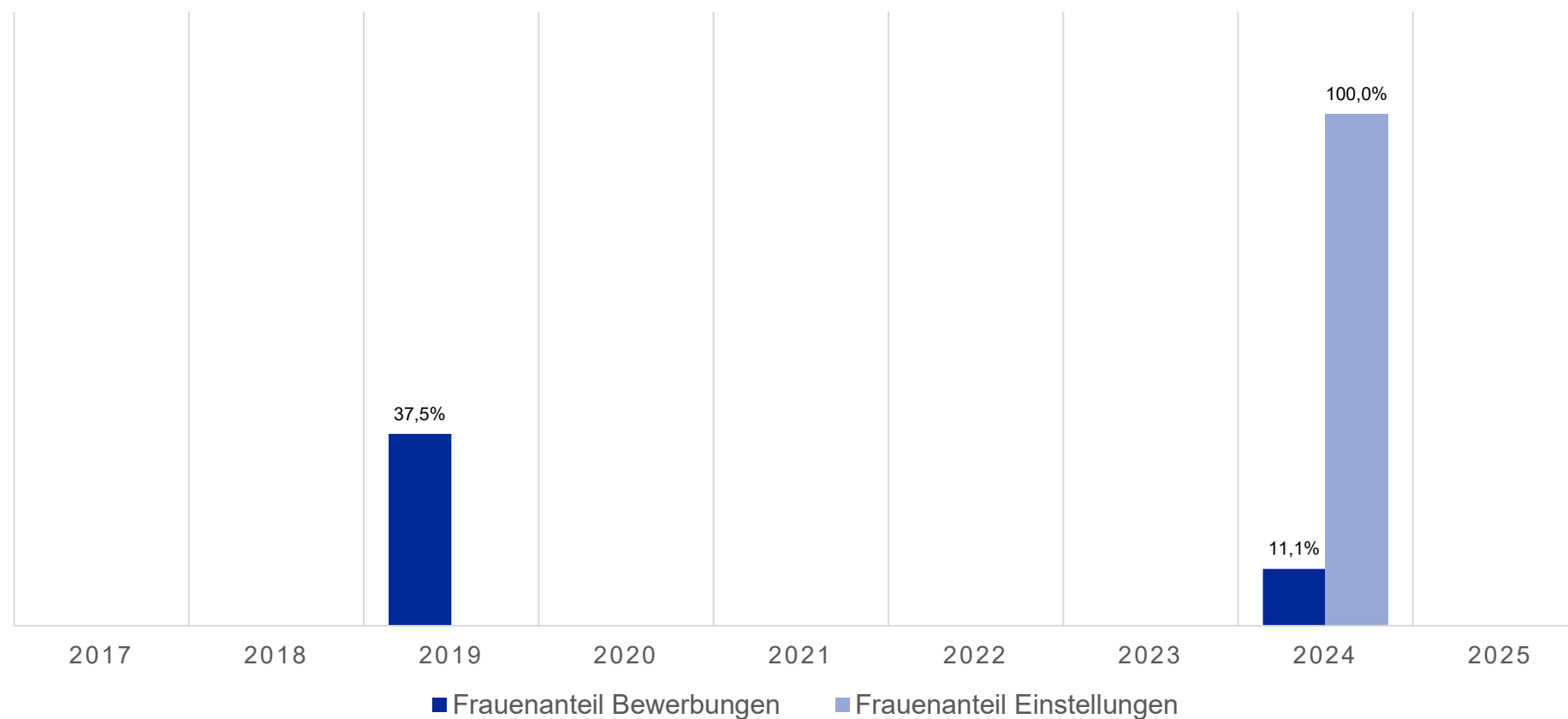
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT IT

	Bewerbungen					Eingestellt					Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz	M	W
2017	2	2	0	0	0,0%	1	1	0	0,0%	0,0%	50,0%	n.a.
2018	12	5	7	0	58,3%	4	2	2	50,0%	-8,3%	40,0%	28,6%
2019	2	1	1	0	50,0%	2	1	1	50,0%	0,0%	100,0%	100,0%
2020	33	19	14	0	42,4%	11	4	7	63,6%	21,2%	21,1%	50,0%
2021	13	2	11	0	84,6%	6	1	5	83,3%	-1,3%	50,0%	45,5%
2022	31	13	18	0	58,1%	13	2	11	84,6%	26,6%	15,4%	61,1%
2023	23	15	8	0	34,8%	11	6	5	45,5%	10,7%	40,0%	62,5%
2024	38	17	21	0	55,3%	7	5	2	28,6%	-26,7%	29,4%	9,5%
2025	5	4	1	0	20,0%	1	1	0	0,0%	-20,0%	25,0%	0,0%
Gesamt	159	78	81	0	50,9%	56	23	33	58,9%	8,0%	29,5%	40,7%

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT MV



Beschreibung

Nicht aussagekräftig
aufgrund geringer
Anzahl der
Stellenbesetzungen

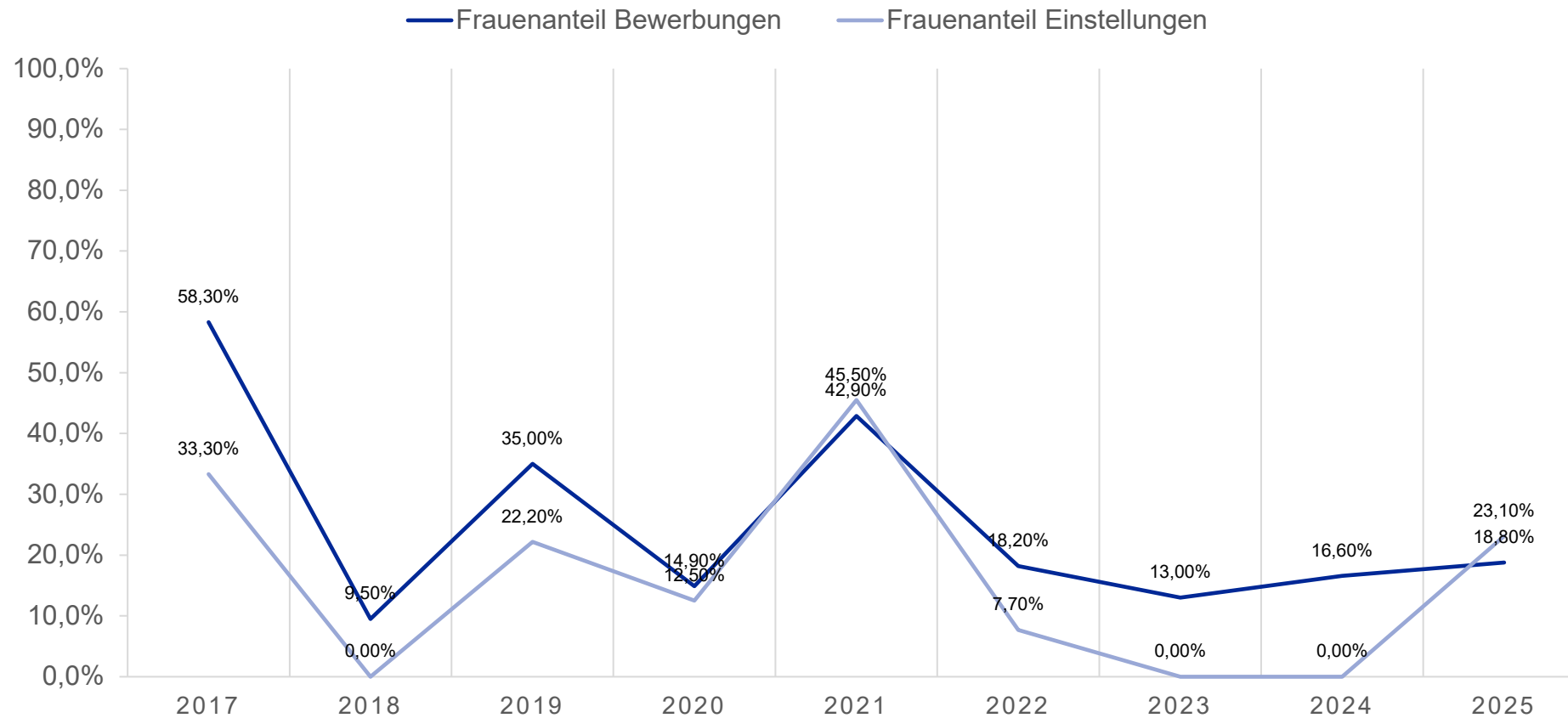
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT MV

	Bewerbungen					Eingestellt					Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz	M	W
2017												
2018												
2019	8	5	3	0	37,5%	0	0	0			0,0%	0,0%
2020	0	0	0	0		0	0	0				
2021	0	0	0	0		0	0	0				
2022	0	0	0	0		0	0	0				
2023	0	0	0	0		0	0	0				
2024	9	8	1	0	11,1%	1	0	1	100,0%	88,9%	0,0%	100,0%
2025	0	0	0	0		0	0	0				
Gesamt	17	13	4	0	23,5%	1	0	1	100,0%	76,5%	0,0%	25,0%

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT TE



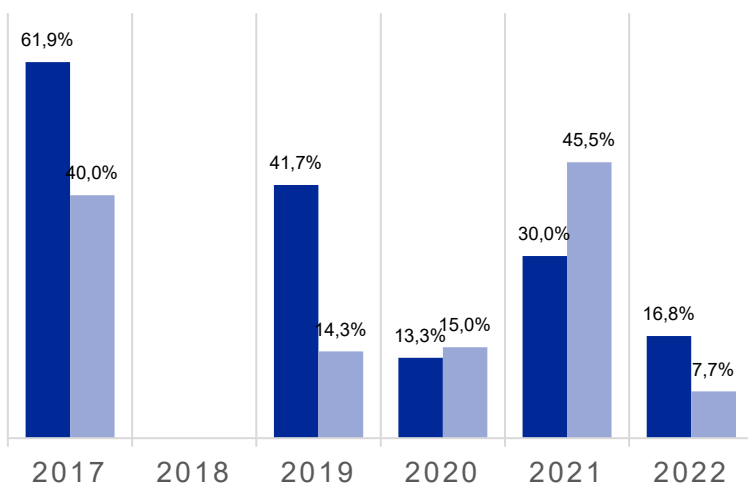
Beschreibung

- Frauenanteil bei den Einstellungen liegt nahezu dauerhaft unter den Bewerbungen
- Insgesamt wenige Bewerbungen von Frauen

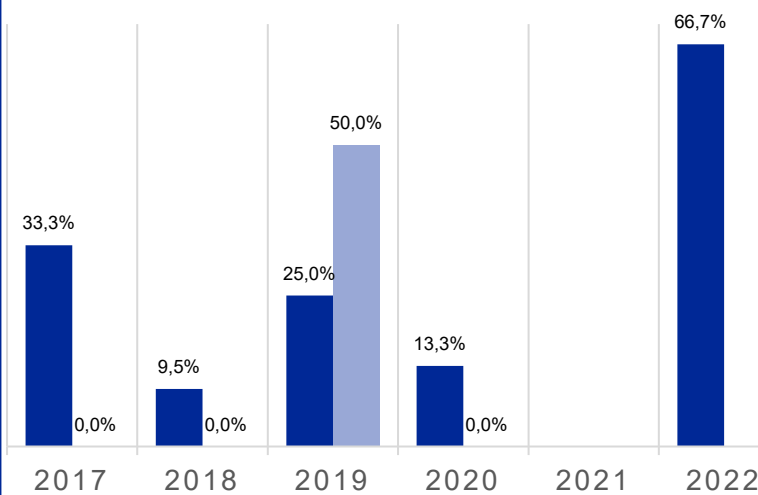
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT TE

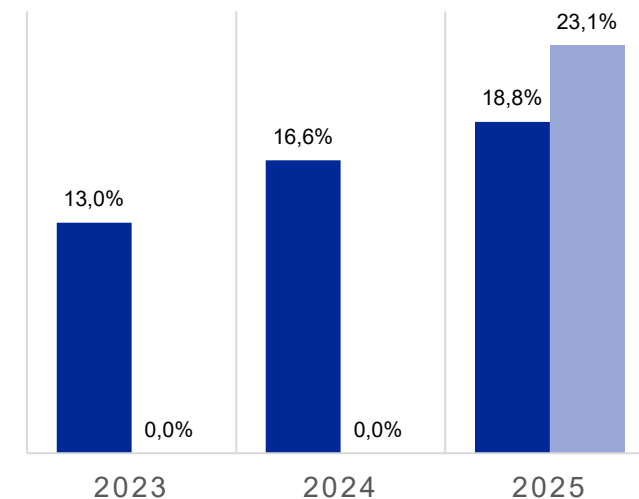
T1 2017-2022



TP 2017-2022



TE 2023-2025



■ Frauenanteil Bewerbungen

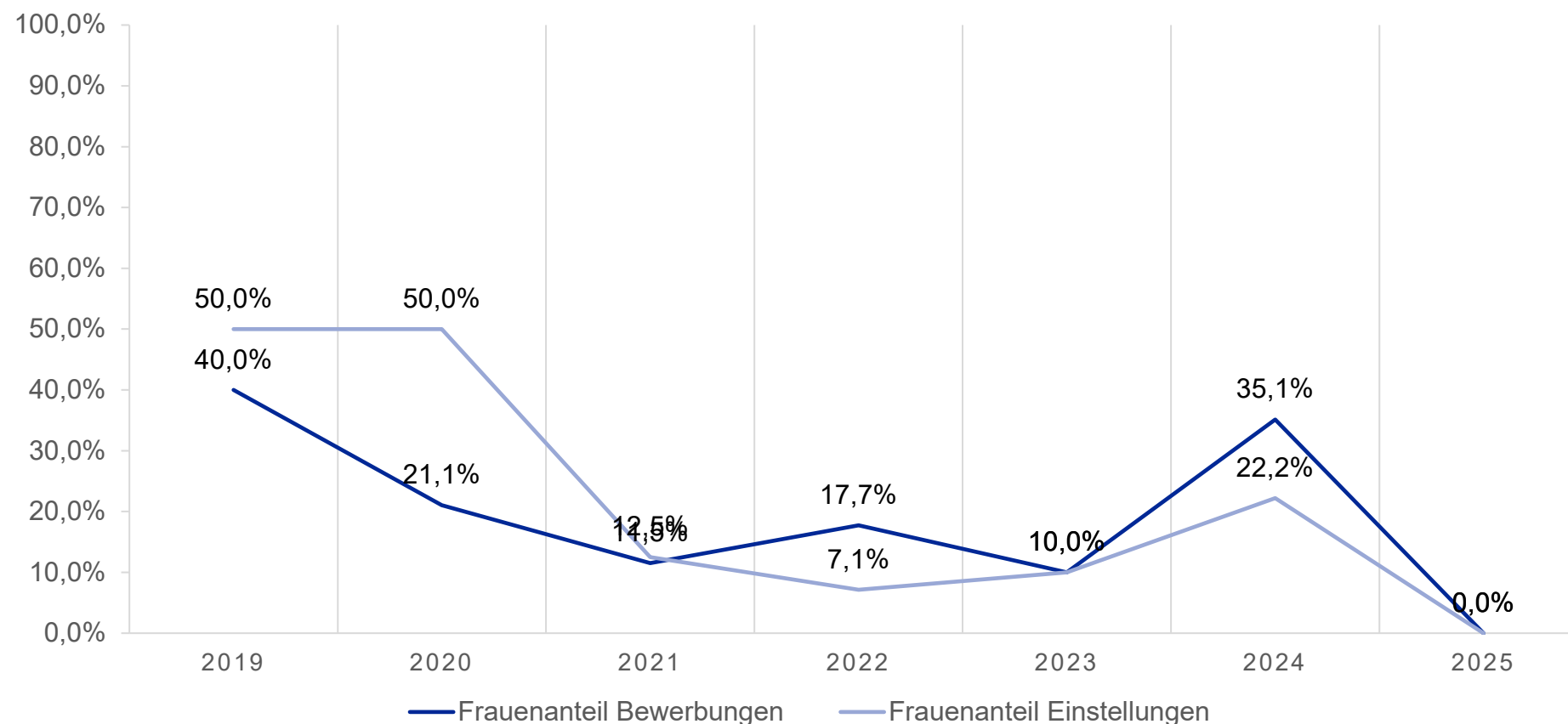
■ Frauenanteil Einstellungen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT TE

	Bewerbungen					Eingestellt						Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz		M	W
2017	48	20	28	0	58,3%	6	4	2	33,3%	-25,0%		20,0%	7,1%
2018	21	19	2	0	9,5%	2	2	0	0,0%	-9,5%		10,5%	0,0%
2019	20	13	7	0	35,0%	9	7	2	22,2%	-12,8%		53,8%	28,6%
2020	87	74	13	0	14,9%	24	21	3	12,5%	-2,4%		28,4%	23,1%
2021	21	12	9	0	42,9%	11	6	5	45,5%	2,6%		50,0%	55,6%
2022	110	90	20	0	18,2%	13	12	1	7,7%	-10,5%		13,3%	5,0%
2023	23	20	3	0	13,0%	5	5	0	0,0%	-13,0%		25,0%	0,0%
2024	193	160	32	1	16,6%	12	12	0	0,0%	-16,6%		7,5%	0,0%
2025	96	78	18	0	18,8%	13	10	3	23,1%	4,3%		12,8%	16,7%
Gesamt	619	486	132	1	21,3%	95	79	16	16,8%	-4,5%		16,3%	12,1%

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL FAKULTÄT TW

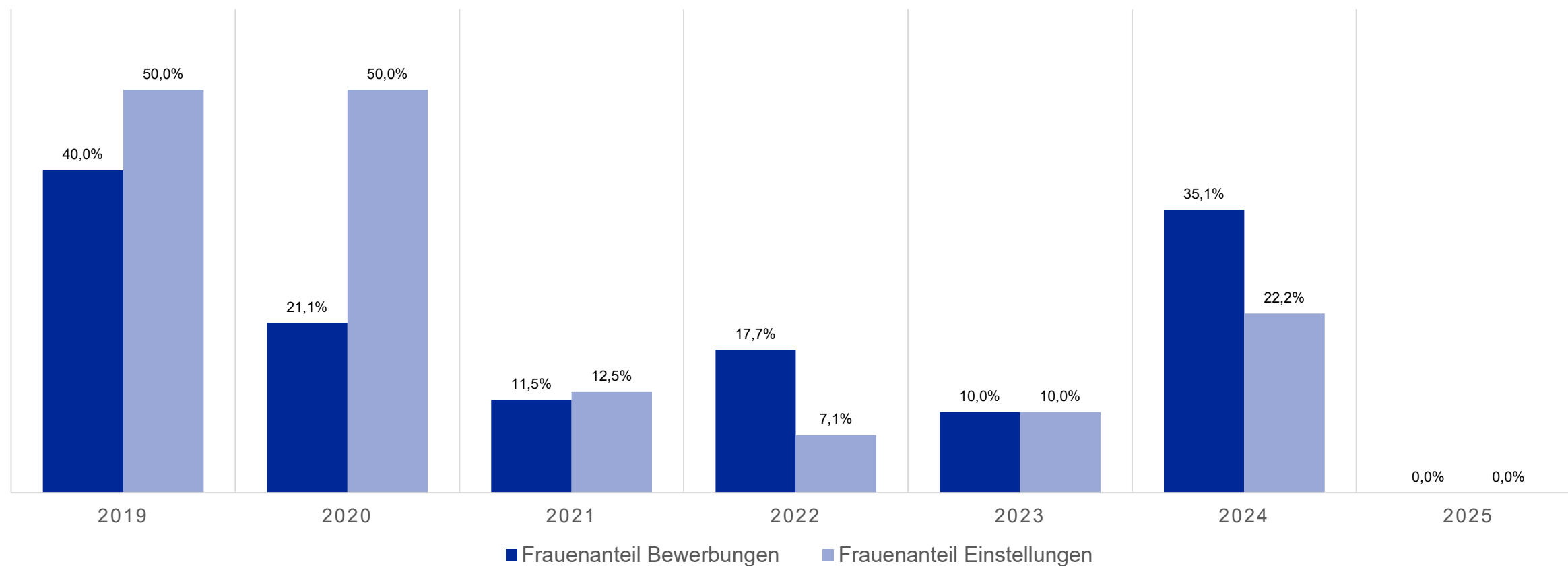


Beschreibung

- Frauenanteil bei den Einstellungen lag zuletzt unter den Bewerbungen
- Insgesamt wenige Bewerbungen von Frauen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT TW



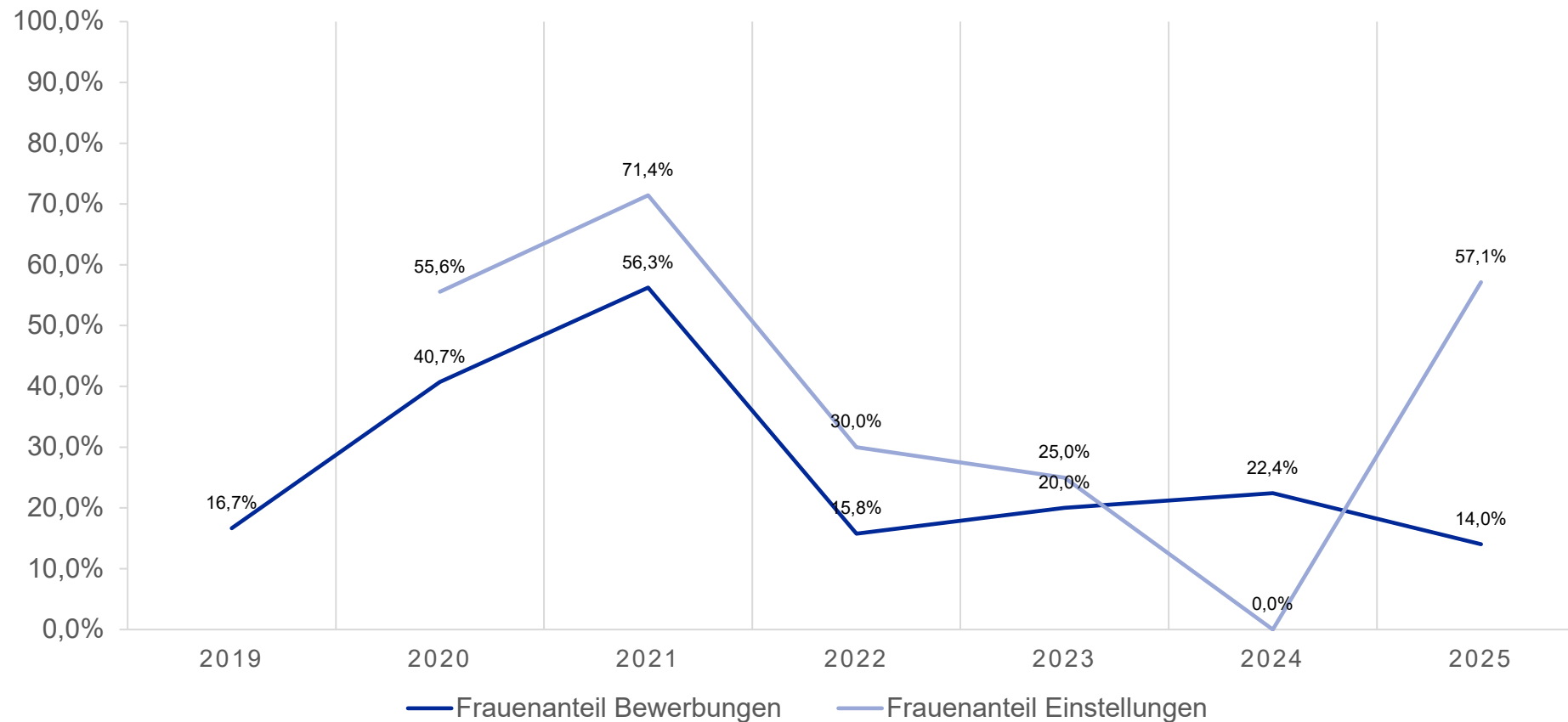
WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT TW

	Bewerbungen					Eingestellt					Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz	M	W
2017												
2018												
2019	5	3	2	0	40,0%	2	1	1	50,0%	10,0%	33,3%	50,0%
2020	19	15	4	0	21,1%	2	1	1	50,0%	28,9%	6,7%	25,0%
2021	26	23	3	0	11,5%	8	7	1	12,5%	1,0%	30,4%	33,3%
2022	141	116	25	0	17,7%	14	13	1	7,1%	-10,6%	11,2%	4,0%
2023	20	18	2	0	10,0%	10	9	1	10,0%	0,0%	50,0%	50,0%
2024	37	24	13	0	35,1%	9	7	2	22,2%	-12,9%	29,2%	15,4%
2025	2	2	0	0	0,0%	2	2	0	0,0%	0,0%	100,0%	n.a.
Gesamt	250	201	49	0	19,6%	47	40	7	14,9%	-4,7%	19,9%	14,3%

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT WI

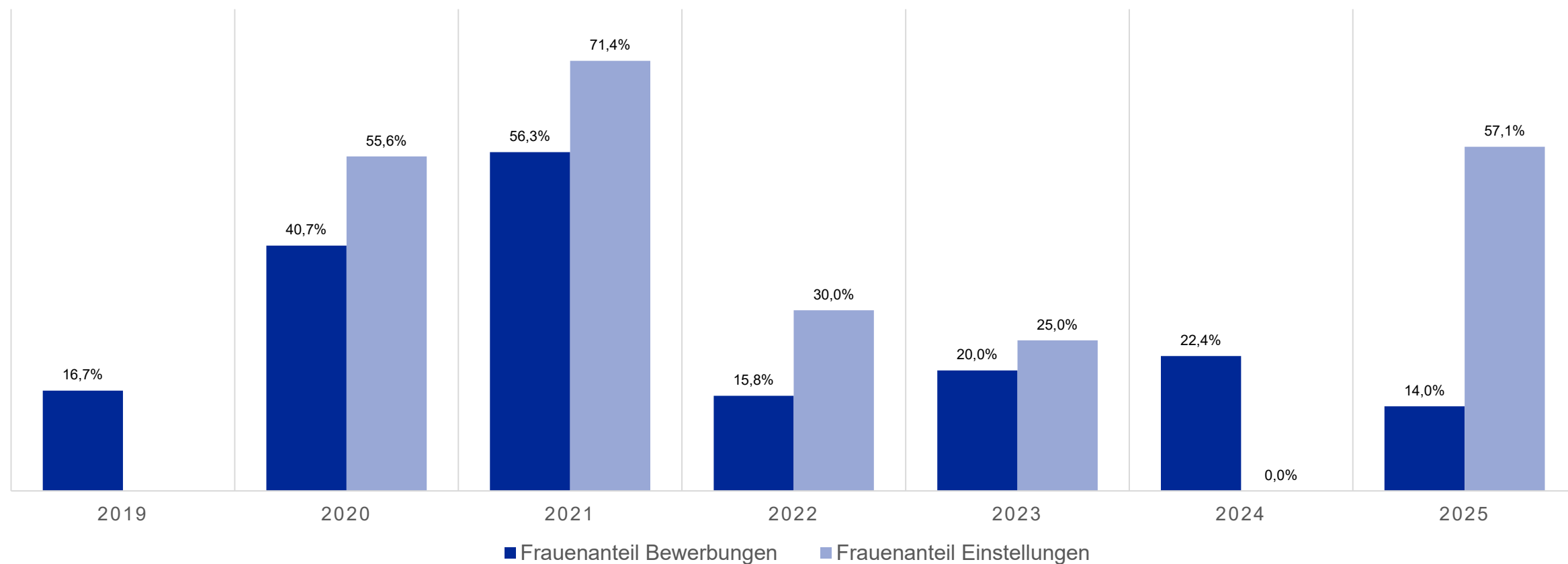


Beschreibung

- Frauenanteil bei den Einstellungen meist höher als bei den Bewerbungen
- Zuletzt wenige Bewerbungen von Frauen

WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

FAKULTÄT WI



WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

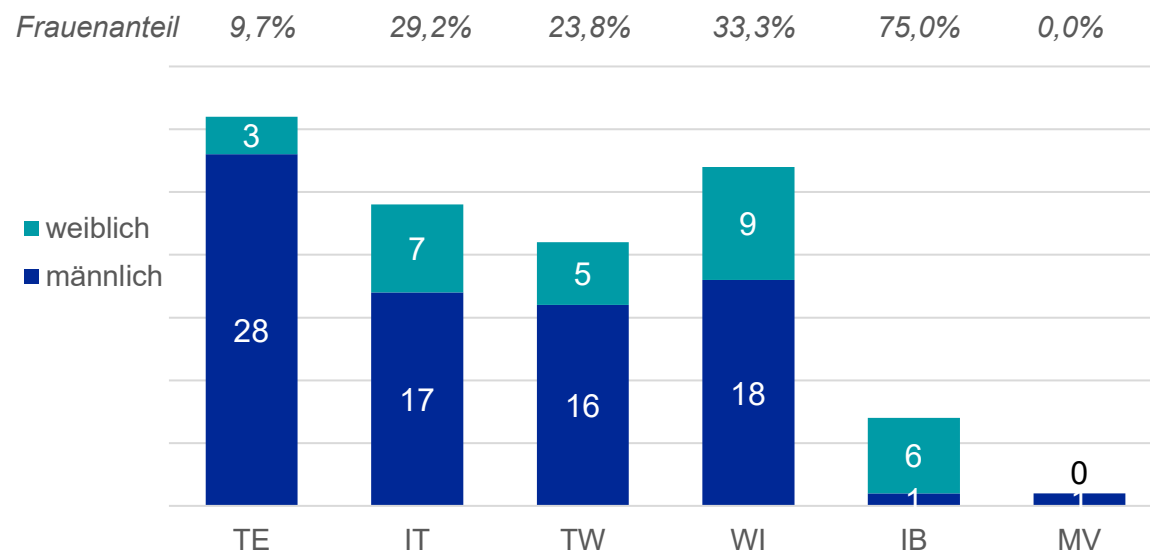
FAKULTÄT WI

	Bewerbungen					Eingestellt					Einstellungsquote	
Fak	Gesamt	M	W	D	Frauenanteil	Gesamt	M	W	Frauenanteil	Differenz	M	W
2017												
2018												
2019	6	5	1	0	16,7%	0	0	0	n.a.	n.a.	0,0%	0,0%
2020	27	16	11	0	40,7%	9	4	5	55,6%	14,8%	25,0%	45,5%
2021	32	14	18	0	56,3%	7	2	5	71,4%	15,2%	14,3%	27,8%
2022	57	48	9	0	15,8%	10	7	3	30,0%	14,2%	14,6%	33,3%
2023	5	4	1	0	20,0%	4	3	1	25,0%	5,0%	75,0%	100,0%
2024	58	45	13	0	22,4%	9	9	0	0,0%	-22,4%	20,0%	0,0%
2025	57	49	8	0	14,0%	7	3	4	57,1%	43,1%	6,1%	50,0%
Gesamt	242	181	61	0	25,2%	46	28	18	39,1%	13,9%	15,5%	29,5%

› PROMOTIONEN

PROMOTIONEN FRAUENANTEILE 2025

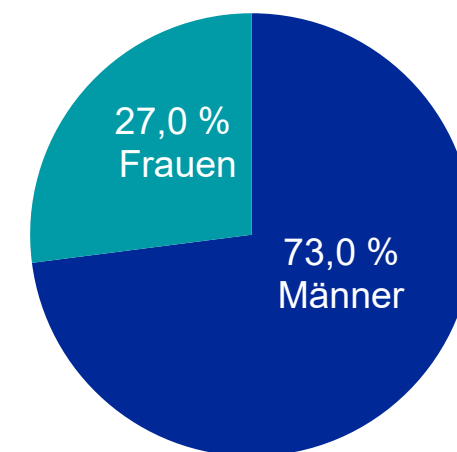
Promotionen 2025 nach Fakultät



Beschreibung

- Anteil der Frauen bei den Promotionen geht zurück
- Frauenanteil bei den Fakultäten sehr unterschiedlich

Promotionen 2025



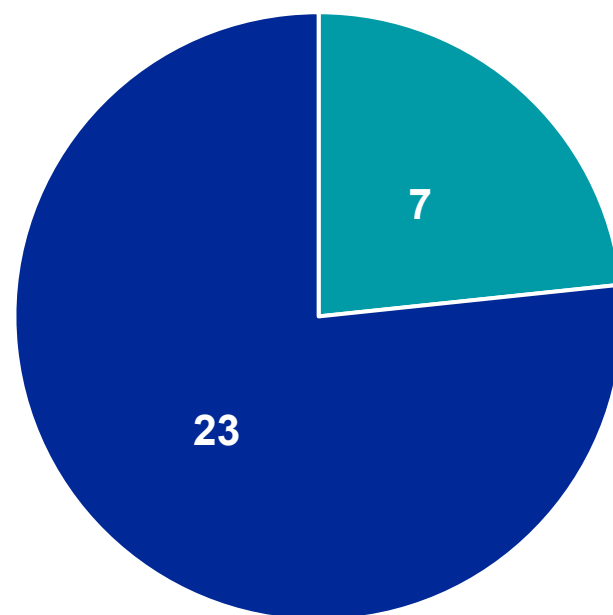
Vergleichswerte aus den Vorjahren

Jahr	Frauenanteil
2024	29,8 %
2023	32,5 %
2022	30,4 %

PROMOTIONEN

FORSCHUNGSPROFESSUREN UND PROMOTIONSVERBAND

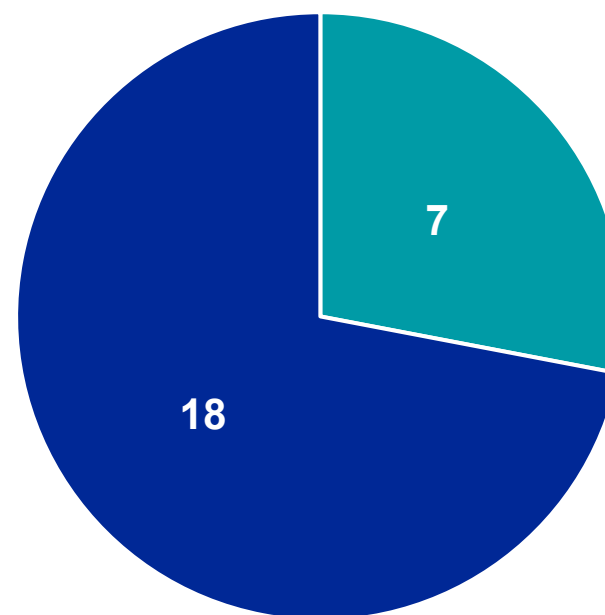
Forschungsprofessuren



n = 30
■ Frauen ■ Männer

2024: m = 23; w = 8

Mitglieder Promotionsverband



n = 25
■ Frauen ■ Männer

2024: m = 15; w = 7

Beschreibung

- Frauenanteil an Forschungsprofessuren und Promotionsverband höher Frauenanteil an Professuren
- Leicht rückgängig im Vergleich zum Vorjahr

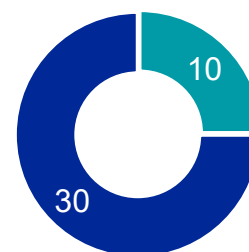
PROMOTIONEN BETREUUNGSVERHÄLTNISSE

1 **Betreuer** pro 2,9 Promovierende



Davon 2,3 Männer und 0,6 Frauen

Betreuende



■ Frauen ■ Männer

Frauenanteil Professuren: 22,5%

		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	11	11	22
	Männer	19	70	89
	gesamt	30	81	111

1 **Betreuerin** pro 2,2 Promovierende



Davon 1,1 Männer und 1,1 Frauen

Beschreibung

- Der Anteil der Betreuerinnen liegt leicht über dem Professorinnenanteil → es fehlen weibliche Vorbilder
- Frauen betreuen Frauen und Männer gleichermaßen, während Männer überwiegend Männer betreuen

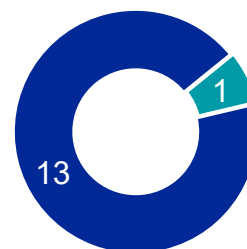
PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT TE



Frauen betreuen 9,7 % aller Promotionen.

Betreuende



■ Frauen ■ Männer

Frauenanteil Professuren: 13,5%

		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	2	1	3
	Männer	1	27	28
	gesamt	3	28	31

Beschreibung

- Die meisten Promotionen werden von Männern für Männer betreut (27 von 31 Fällen), während Frauen sowohl als Betreuende als auch als Promovierende deutlich unterrepräsentiert sind.
- Der geringe Anteil weiblicher Betreuungspersonen führt zu einem Mangel an weiblichen Vorbildern und Mentorinnen im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich.

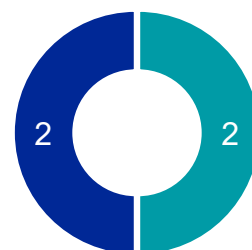
PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT IB



Frauen betreuen 28,6 % aller Promotionen.

Betreuende



■ Frauen ■ Männer

Frauenanteil Professuren: 30,3%

		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	2	0	2
	Männer	4	1	5
	gesamt	6	1	7

Beschreibung

In der Fakultät IB promovieren deutlich mehr Frauen als Männer: Von insgesamt sieben Promotionen entfallen sechs auf Frauen und nur eine auf einen Mann.

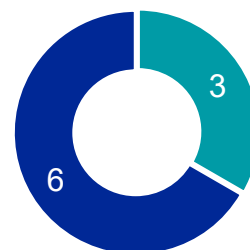
PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT IT



Frauen betreuen 37,5 % aller Promotionen.

Betreuende



■ Frauen ■ Männer

Frauenanteil Professuren: 22,7%

		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	4	5	9
	Männer	3	12	15
	gesamt	7	17	24

Beschreibung

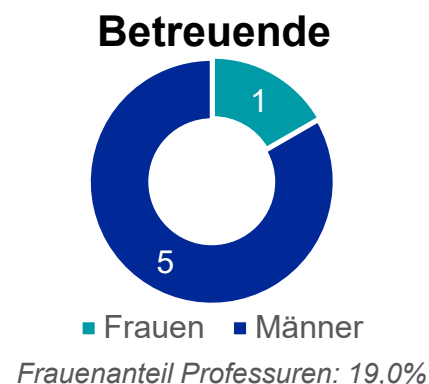
Frauen betreuen häufiger Frauen: Fast die Hälfte der von Frauen betreuten Promotionen entfällt auf Doktorandinnen (4 von 9), während Männer überwiegend Doktoranden betreuen (12 von 15).

PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT TW



Frauen betreuen 4,8 % aller Promotionen.



		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	1	0	1
	Männer	4	16	20
	gesamt	5	16	21

Beschreibung

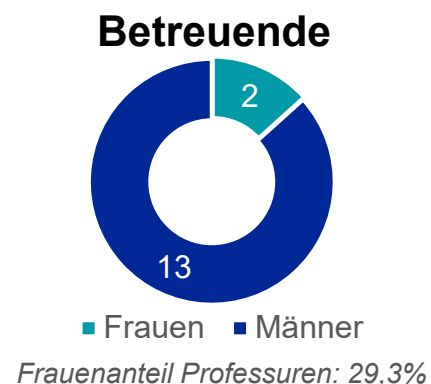
- Die meisten Promotionen werden von Männern für Männer betreut (16 von 21 Fällen), während Frauen sowohl als Betreuende als auch als Promovierende deutlich unterrepräsentiert sind.
- Der geringe Anteil weiblicher Betreuungspersonen führt zu einem Mangel an weiblichen Vorbildern und Mentorinnen im wissenschaftlichen Nachwuchsbereich.

PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT WI



Frauen betreuen 22,2 % aller Promotionen.



		Promovierende		
Betreuende		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	2	4	6
	Männer	7	14	21
	gesamt	9	18	27

Beschreibung

- Obwohl Frauen nur etwa 13 % der Betreuenden stellen, betreuen sie 22,2 % aller Promotionen.
- Sowohl weibliche als auch männliche Betreuende betreuen etwa doppelt so viele Männer wie Frauen.

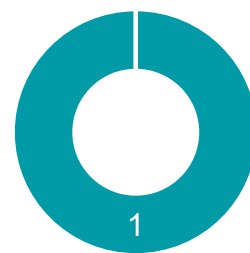
PROMOTION

PROMOTIONS BETREUUNG FAKULTÄT MV



Frauen betreuen 100 % aller Promotionen.

Betreuende



■ Frauen ■ Männer

Frauenanteil Professuren: 29,4%

	Promovierende			
		Frauen	Männer	gesamt
	Frauen	0	1	1
	Männer	0	0	0
	gesamt	0	1	1

Beschreibung

Es gibt nur eine Betreuerin an der Fakultät, weshalb die Daten nicht aussagekräftig sind.

› STUDIERENDE

STUDIERENDE FRAUENANTEILE IM WS 24/25

Vergleich 2024

70,7%

26,0%

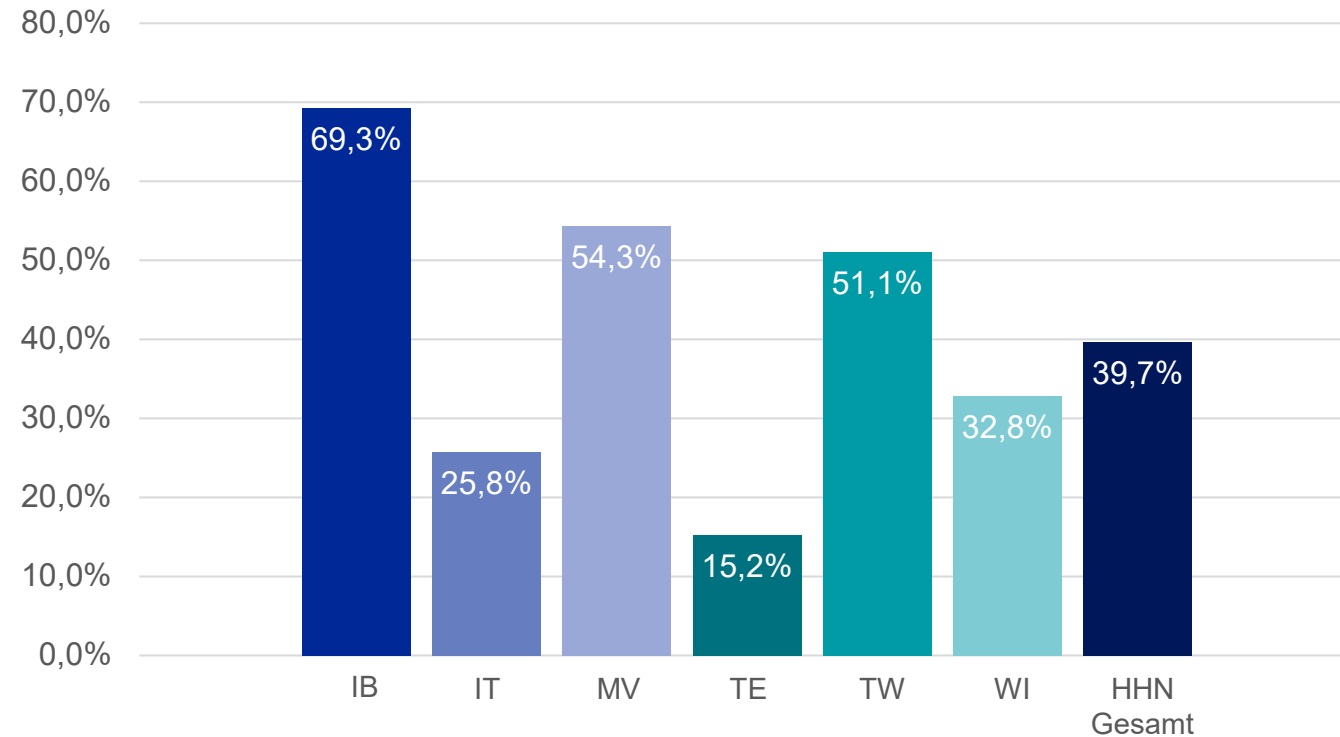
57,8%

13,7%

46,5%

32,0%

39,2%



Ingenieur-
wissenschaften
/ Informatik
21,3%

Wirtschafts-
wissenschaften
59,1%

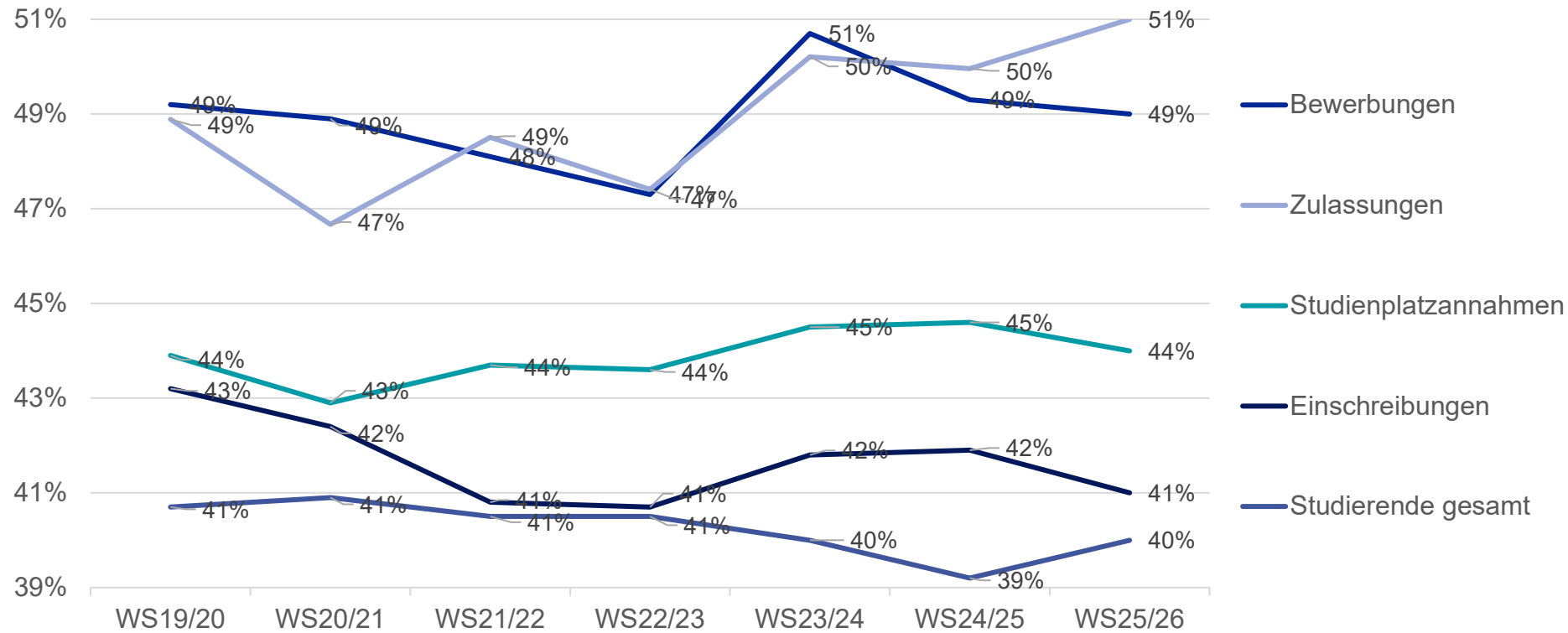
Beschreibung

- Frauenanteil der Studierenden hat sich bei TE, TW und WI leicht verbessert
- Insgesamt große Unterschiede zwischen Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften/Informatik

STUDIERENDE

FRAUENANTEILE SINKEN BESONDERS BEI STUDIENPLATZANNAHME

Frauenanteile im Bewerbungsprozess



Beschreibung

- Frauen bewerben sich so häufig wie Männer und bekommen in etwa gleich viele Zulassungen
- Allerdings ist der Frauenanteil bei den Studienplatzannahmen und Einschreibungen deutlich darunter

› ZUSAMMENFASSUNG

ZUSAMMENFASSUNG

ERREICHUNG DER ZIELE SEP 2030

	Ausgangssituation SEP 2030	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundesweiter Durchschnitt HAW	2025 Ist aktuell (Personen)	Zielwerte SEP 2030
	2024	2021-2023*	2023*	2025	2030
Studienabschlüsse (Master)	39,2%	39,0%	47,0%	43,1%	45,0%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	30,3%	33,0%	41,0%	29,5%	38,0%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	40,0%	48,0%	46,0%	40,0%	45,0%
Ernennungen (alle Professuren)	20,0%	38% **	-	37,5%	40,0%
Unbefr. Professorinnen u. Professoren	23,7%	19,0%	26,0%	22,7%	26,0%

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

** Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)

Kernaussagen

- Frauenanteil bei Masterabschlüssen deutlich gestiegen
 - Frauenanteil bei promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden unverändert
 - Frauenanteil bei Berufungen nahezu verdoppelt
 - Rückgang bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion
 - Frauenanteil bei unbefristeten Professuren leicht gesunken
- Handlungsbedarf bei frühen wissenschaftlichen Karrierephasen und unbefristeten Professuren

ZUSAMMENFASSUNG

AUSBLICK

Förderung von Promovendinnen

- Gezielte Unterstützung und Sichtbarmachung von Promovendinnen sowie Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen
- Aufbau von Unternehmensstipendien zur finanziellen Unterstützung von Promovendinnen

Gezielte Gewinnung und Bindung weiblicher Talente

- Ausbau nationaler und internationaler Netzwerke zur Gewinnung qualifizierter Professorinnen
- Aktive Ansprache potenzieller Kandidatinnen vor und während Ausschreibungen

Bias-sensible Personalgewinnung

- Sensibilisierung für unbewusste Bias in Auswahl- und Einstellungsprozessen
- Stärkung einer chancengerechten Personalauswahl durch regelmäßige Auseinandersetzung mit Gleichstellungsaspekten

› ENGAGEMENT & SICHTBARKEIT

ENGAGEMENT & SICHTBARKEIT

Veranstaltungen

- Kulturelle Vernetzungsaktivitäten für Frauen der HHN
- Beteiligung an den Frauenwirtschaftstagen
- Beteiligung am Female Upgreat Programm der Bechtle Stiftung
- Teilnahme an der Women of Tech in Stuttgart

Bundeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten (bukof)

- Gastgeberin der bukof-Jahrestagung 2025 auf dem Bildungscampus Heilbronn
- Mitwirkung bei Planung, Organisation und Durchführung der bundesweiten Fachtagung unter dem Motto „GeschlechterDemokratie.“
- Stärkung der bundesweiten Vernetzung im Hochschulbereich

Traumberuf Professorin Plus

- Seit Juli 2023 ist die HHN Kooperationspartnerin im Verbundprojekt TP+
- Prof. Mannschreck, Prof. Reinfuss, Prof. Scholl & Prof. König-Birk sind gematchte Mentorinnen
- Vortrag zum Thema Promotionsverband



FEMALE TALENT FÖRDERN UND ZUKUNFT SICHERN MIT EINEM UNTERNEHMENSSTIPENDIUM

Strategische Partnerschaft für mehr weibliche Talente.

Wir möchten **gemeinsam** mit Unternehmen:

- **Frauen** in verschiedenen Phasen ihrer wissenschaftlichen Karriere **fördern**.
- **Förderlücken schließen**.
- **Innovationskraft stärken**.

Ziel: Aufbau eines Unternehmensstipendiums zur Förderung von Doktorandinnen an der HHN.

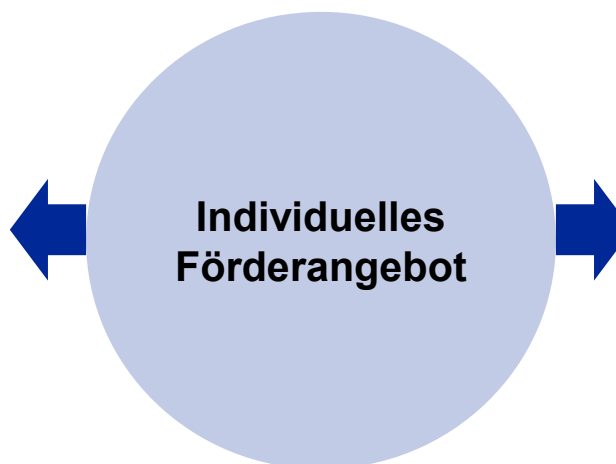
FÖRDERMÖGLICHKEITEN

FLEXIBLE FÖRDERMODELLE



Sachausstattung

- Laborgeräte, Computer, Spezialwerkzeuge
- Fachbücher, kostenpflichtige Datenbanken, Zeitschriften
- Dienstleistungen
- Software und Lizenzen
- Mobilitäts- und Reisekosten
- Tagungsgebühren
- Publikationskosten
- Qualifizierungsmaßnahmen



Stipendien



- Finanzierung des Lebensunterhalts
- Zuschuss zur Krankenversicherung
- Zuschuss zu weiteren Versicherungen
- Familienzuschlag
- Mobilitäts- und Reisekosten
- Sach- oder Forschungspauschalen
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Weitere Zusatzleistungen



FÖRDERMÖGLICHKEITEN

OPTION 1: SACHMITTELFONDS

Typischer Rahmen

- Fördervolumen flexibel (mind. 1000 €)
- Laufzeit flexibel

Umsetzung und Governance

- Verwaltung durch die Hochschule
- Klare Zweckbindung & transparente Mittelverwendung
- Regelmäßiger Impact-Bericht

Ihr Mehrwert als Förderpartner

- Niedrige Bürokratie, hoher Impact
- Sichtbarkeit als Innovationspartner
- Kuratierter Zugang zu weiblichen Toptalenten

Antragsberechtigung

- Promotionsvorhaben, das von einer*m HHN-Professor*in betreut wird
- Keine anderweitigen/ ausreichenden Unterstützungsmöglichkeiten
- Beantragte Förderung trägt zum Gelingen der Promotion bei
- Max. 1 Einzelantrag pro Promovendin pro Jahr



FÖRDERMÖGLICHKEITEN

OPTION 2: PROMOTIONSSTIPENDIUM

Typischer Rahmen

- Fördervolumen ca. 20.000 - 25.000 € / Jahr
- Laufzeit i.d.R. 3 Jahre

Umsetzung und Governance

- Gemeinsames Auswahlverfahren möglich
- Verwaltung & Auszahlung durch die Hochschule
- Regelmäßiger Impact-Bericht

Ihr Mehrwert als Förderpartner

- Stipendiatin als Botschafterin
- Direkter Zugang zu High Potentials

Förderung

- entweder durch ein einzelnes Unternehmen oder durch einen Zusammenschluss von mehreren Unternehmen

Möglichkeit der Einschränkung von:

- **Themenfeld** (MINT, Wirtschaftswissenschaften etc.) oder
- **Besondere Herausforderungen** (FirstGen, alleinerziehend, etc.)

VIELEN DANK!

Bei Fragen kontaktieren Sie bitte:



Prof. Dr. Mahsa Fischer
Gleichstellungsbeauftragte
gleichstellung@hs-heilbronn.de



Melanie Müller-Mugele
Referentin der Gleichstellungsbeauftragten
Melanie.mueller-mugele@hs-heilbronn.de

Informationen zu Zuständigkeiten und
Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit
<https://www.hs-heilbronn.de/de/gleichstellung-und-diversitaet>

Informationen zum Thema
Familiengerechtigkeit:
<https://www.hs-heilbronn.de/de/familie>