

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Biberach	2
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen	4
2.1. Zentrale und dezentrale Leitungen	4
2.2. Professorinnen	5
2.3. Wissenschaftlicher Nachwuchs	8
2.3.1. Qualifizierung durch Promotionen	8
2.3.2. Nachwuchsförderung auf dem Weg zur Professur mit und ohne Promotion, mit Promotionsadäquaten Leistungen	9
2.4. Studierende	10
3. Gleichstellungskonzept der HBC für Parität (GK 2024): Ziele und Maßnahmen	11
3.1. Ableitung quantitativer Gleichstellungsziele	12
3.2. Qualitative Ziele und Maßnahmen	13
3.2.1. M1–SVK: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen	13
3.2.2. M2–IK: Förderung einer inklusiven Kultur	14
3.2.3. M3–TVBf: Transparenz & Vertrauen durch Berufungsleitfaden	15
3.2.4. M4–MRN: Attraktive Rahmenbedingung für Neuberufung	15
3.2.5. M5–RB: Rahmenmaßnahmen zur Förderung der Berufungsfähigkeit	16
3.2.6. M6–MP: Mentoring-Programme	17
3.2.7. M7–NK: Netzwerken und Kooperationen	18
3.2.8. M8–BeFa: Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Frauen	19
3.2.9. M9–KMSP: Kooperative Modelle zu Nachwuchsförderung	19
3.2.10. M10–MCP: Evaluierung und Erfolgskontrolle (Gleichstellungscontrolling)	20
4. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen	22
5. Tabellenverzeichnis	24
6. Abbildungsverzeichnis	24
7. Referenzen	24

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Biberach

Die Hochschule Biberach (HBC) ist mit ca. 2500 Studierenden, 18 Studiengängen an zwei Standorten, 85 Professor*innen, 210 Mitarbeitenden und 340 Dozierenden eine der kleineren Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. Mit einem Jahresetat von rund 26.148.601 € (2023) inklusive Drittmittel liegt der Schwerpunkt in den Bereichen Projektmanagement, Holzbau, Bauingenieurwesen, Architektur-/wesen, Energieingenieurwesen, Energie und Gebäudesysteme, Betriebswirtschaft und Immobilien sowie im Bereich der Biotechnologie, Biopharmazie und Biomedizin. Sie ist gegliedert in 4 Fakultäten und 8 Institute.

Die HBC bietet praxisnahe und international ausgerichtete Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Promotionen in Kooperation mit Partneruniversitäten oder im Promotionsverband BW-CAR an. Die enge Kooperation mit regionalen Unternehmen und die Vernetzung von Lehre, Weiterbildung, angewandter Forschung und Praxis sind wesentliche Schwerpunkte der Hochschule. Eine Zusammenarbeit mit 40 internationalen Partnerhochschulen ermöglicht den Studierenden ein globales Netzwerk und vielfältige Austauschmöglichkeiten.

Die HBC ist zertifizierte Trägerin des Audits „familiengerechte Hochschule“ und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

Der Bereich der Gleichstellung an der Hochschule Biberach ist direkt dem Pro-Rektor für Nachhaltigkeit, Diversität und Digitalisierung zugeordnet und die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied



Abbildung 1: Die Gleichstellungskommission der HBC als beratender Senatsausschuss der Hochschule

des erweiterten Rektorats. Im Zuge eines Strategiewechsels an der HBC wurde im Jahr 2019 eine Gleichstellungskommission gegründet (s. Abbildung 1). Die Gleichstellungskommission besteht aus insgesamt 20 Personen, eine Vertretung aus dem Rektorat, die Gleichstellungsbeauftragte und zwei Vertreter*innen, die Zentralstelle für Gleichstellung und Diversity, die Gleichstellungsbeauftragten der vier Fakultäten, der*m Familienbeauftragten, Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung, dem*r Beauftragten für Antidiskriminierung und gegen Mobbing, Beauftragten für Studierende mit Behinderungen, Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung, zwei studentischen Vertreter*innen, der*dem Beauftragten für soziale und kulturelle Inklusion und als Gast die/der Vertreter*in für Gender und Diversity aus dem „InnoPROF“¹ Projekt. Die Ämter werden sowohl von Professor*innen als auch von (nicht-)wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und studentischen Mitgliedern besetzt.

In der Gleichstellungskommission werden Maßnahmen und Leitlinien erarbeitet, die auf zentraler und dezentraler Ebenen an der HBC implementiert werden. Die Gleichstellungsarbeit ist in das Qualitätsmanagementsystem der Hochschule integriert, wodurch gleichstellungsrelevante Kennzahlen turnusmäßig einmal pro Semester für den Senat der Hochschule und z.T. Fakultätsräte erhoben werden, Kommunikationspfade transparent und über das Intranet, das virtuelle „100 HBC-Campus-Kanal“, interne Podcast-Reihen und regelmäßige Newsletter bekannt gemacht.

Auf Grundlage des Jahresberichts werden Strategiepläne erstellt und Maßnahmen abgeleitet wie z.B. der im Jahre 2022 vom Senat verabschiedete Integrations- und Inklusionsleitfaden auf aller Ebene. Strategiepläne werden ebenso in enger Abstimmung mit den Fachbereichen auf dezentraler Ebene erstellt wie z.B. die im Jahre 2021 verabschiedete Leitlinie mit Handlungsempfehlungen für Studiengänge mit einem sehr hohen Laboranteil, für schwangere Studierenden bzw. Studierende mit Kind. Hierbei findet ein enger Austausch mit angrenzenden Bereichen wie Familie und Gesundheit sowie mit dem Dual & Triple Career Service statt (Triple bezieht die Unterstützung zum Thema Familie und das Einleben in die Region ein). Ziele und Maßnahmen werden wechselseitig abgestimmt, Synergien genutzt. Zudem findet eine Kooperation mit externen Akteur*innen aus dem Raum Biberach statt, um für eine offene und gleichberechtigte Kultur zu werben. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen nicht nur qualitative Gleichstellungsaspekte zu erreichen und weiter voranzubringen, sondern auch quantitative Ziele wie die Erhöhung des Frauenanteils in den Wissenschaftsbereichen der HBC. Vor diesem Hintergrund werden Jahresziele formuliert und seit kurzem ein Jahresbudget über der gesetzlich verpflichtenden Ausstattung gewährt. Die personelle und finanzielle Entlastung des Gleichstellungsbereichs erlaubt eine bessere Planungssicherheit, um z.B. Handlungsempfehlungen, die aus den o.g. Netzwerkarbeiten entstehen, nachzugehen und effektiver umzusetzen. Insgesamt verdeutlichen aktuelle Daten und Fakten, dass die Hochschule Biberach intern bereits wichtige Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen hat, jedoch weiterhin vor großen Herausforderungen steht. Die Verbesserung der Karriereplanung und -sicherheit für Frauen in der Wissenschaft muss nicht nur als Teil der Gleichstellungsstrategie, sondern vermehrt vom Personalmarketing der Hochschule zentral und dezentral in den Fokus genommen werden. Durch gezielte besser differenzierte und personengruppenorientierte Maßnahmen und Programme soll die Gleichstellung

¹ Das Projekt steht im Zusammenhang mit dem Bund-Länder-Programm, FH-Personal.

der Geschlechter an der HBC weiter vorangetrieben werden, um die Repräsentanz von Frauen in Professuren und in akademischen Spitzenpositionen nachhaltig zu erhöhen.

Im Rahmen der Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung verfolgt die HBC umfassende Maßnahmen, um die Gleichstellung zu fördern. Sämtliche Stellen, insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen, werden sowohl intern als auch extern vor allem in Plattformen der LaKoF und des Programms „Traumberuf Professorinnen Plus“ (TP Plus) ausgeschrieben, wobei Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral formuliert und verwenden dabei die an der HBC implementierte gendersensible Sprache. Die Gleichstellungsbeauftragte oder deren Vertreterinnen aus dem wissenschaftlichen Mittelbau und der Verwaltung werden bei der Formulierung der Stellenausschreibungen einbezogen und sind stimmberechtigt an Einstellungs- und Berufungsverfahren beteiligt. Insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen werden alle qualifizierten Frauen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Zusätzlich werden übergeordnete Qualifikationen wie ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Familien- und Pflegeaufgaben berücksichtigt, sofern sie für die jeweilige Stelle relevant sind. Frauen werden aktiv rekrutiert, und die Auswahlgremien nach Möglichkeit paritätisch besetzt. Die Vernetzung mit weiteren Gleichstellungsbeauftragten außerhalb der HBC (Lakof, Bukof, BfC, TP Plus, Expert*innenkreis, bestehend aus Vertreter*innen großer Arbeitgeber in der Region sowie Einzelinitiativen auf regionalen Ebenen) und innerhalb (Professorinnen-Netzwerk, Arbeiten in Gremien und Findungskommissionen sowie Beratung im erweiterten Rektorat) sind seit langem etabliert und gehören seit geraumer Zeit zu den Grundpfeilern der Gleichstellungsarbeit an der HBC.

Die Befugnisse der Gleichstellungsbeauftragten wurden mit einem Stimm- und Vetorecht in Berufungskommissionen erweitert, um so der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen bei den besetzten Professuren der Hochschulen besser entgegenzuarbeiten. Geplant ist nun eine Strategie, die ein konsequentes institutionelles Monitoring der von der Gleichstellungskommission beschlossenen Maßnahmen ermöglicht, um die Umsetzung von Paritätszielen über einen Proporz hinaus nachhaltig sicherzustellen. Die HBC hat sich Anfang Juli 2024 anderen Hochschulen angeschlossen und ist Signatarhochschule der Selbstverpflichtung zu Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen geworden.¹ Damit erklärt sie die Erhöhung der Anzahl ihrer Professorinnen zu ihrer Kernaufgabe. In der aktuellen Entwurfsfassung des Berufungsleitfadens der HBC, die bis Ende des Jahres vom Senat verabschiedet wird, wurden bereits Maßnahmen und unterstützende Anreize zur Förderung der Geschlechterparität eingearbeitet.

Die HBC liegt in einem konservativen Umfeld und einige Fakultäten haben eine ausgeprägt männliche Fachkultur. Die HBC sieht das Gleichstellungskonzept für Parität 2024 (GK 2024) als essenzielles Steuerungsinstrument ihrer neuen strategischen Ausrichtung auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen und in der Hochschule insgesamt.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen

2.1. Zentrale und dezentrale Leitungen

Frauen sind in zentralen und dezentralen Leitungspositionen mit Ausnahme des Hochschulrats in der Hochschulleitung und den Dekanaten unterrepräsentiert. Hierzu existieren derzeit weder verbindliche Regelungen noch Richtlinien oder Anreizsysteme. Hochschulleitung und Dekanate haben jedoch erste Maßnahmen zur Förderung der Frauen in Führungspositionen bereits eingeleitet, so dass es an der HBC einen positiven Trend in zur Repräsentanz von Frauen in zentralen

und dezentralen Leitungspositionen gibt. So sind Frauen in den Abteilungsleitungen und wichtigen Gremien wie dem Senat und dem Hochschulrat vertreten. Die Berufung einer Frau als Pro-Rektorin für Forschung und Transfer im Jahr 2019 wurde durch die Gleichstellungsbeauftragten und die amtierenden Rektoren gezielt herbeigeführt. Hierbei erwiesen sich Rektoratspositionen als unattraktiv für geeignete Frauen, u.a. aufgrund der mangelnden Flexibilität, insbesondere für Frauen mit Pflegeaufgaben.

Tabelle 1: Anzahl der Frauen in Gremien und Leitungsposition an der HBC

Position / Gremium	12/2016	12/2019	7/2024
	Frauen / Gesamt	Frauen / Gesamt	Frauen / Gesamt
Dekane/Prodekane	1 / 10	2 / 13	3 / 14
Rektorat	1/ 5	0/ 5	1/ 5
Senat	4/ 23	10/ 23	8/ 28
Hochschulrat	5/ 11	5/ 11	6/ 11
Fakultätsrat A/EI	10/ 30	8/ 32	8/ 31
Fakultätsrat B/P	4/ 18	11/ 38	4/ 9
Fakultätsrat BW	4/ 18	8/ 26	11/ 28
Fakultätsrat Biotechnologie	13 / 22	13 / 24	14/ 23

2.2. Professorinnen

Die Hochschule verfügt über verschiedene Netzwerkinitiativen und Programme, um die Repräsentanz von Frauen im Bereich „Gründungsinitiative“ (Existenzgründung in der Wissenschaft: Exist Women)² sowie in akademischen Spitzenpositionen zu erhöhen. Damit schafft die HBC positive Signale und Anreize für die Sichtbarkeit von talentierten Frauen als Role Model. Im neu gewählten Hochschulrat gibt es insgesamt mehr Frauen als Männer, davon eine Studiengangassistentin (akademischer Mittelbau), drei Professorinnen und zwei externe Frauen aus dem Management eines mittelgroßen Unternehmens (Rentschler SE) und eines börsennotierten Konzerns (Mercedes-Benz AG).

In Bezug auf die Berufung von Professuren an der Hochschule Biberach gibt es zwar angesichts der seit Jahren stagnierenden Anzahl von Professorinnen auf ca. 23-25% einige Herausforderungen aber auch positive Entwicklungen: die stärkere Einbindung der Fakultäten in die Gleichstellungsarbeit, die sich z.T. pro-aktiv mit eigenen branchen- und fachspezifischen Konzepten betiligen. Die am stärksten betroffenen Fakultäten haben Begleit-(Programme) und Personalmarketingmaßnahmen zu effizienter Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur für ihren Bereich eingeführt und implementiert (Fakultät P/B).

Das Leistungsangebot der HBC für neu berufene Professorinnen umfasst den Dual & Triple Career Service, der ihnen ab der Mitteilung ihrer Erstplatzierung zur Verfügung stehen. Der Dual & Triple Career Service wurde im Rahmen des Projekts InnoProf der Hochschule Biberach im Zusammenhang mit dem Programm FH-Personal (Bund-Länder-Programm, FH-Personal)³ umgesetzt.

Auf persönlichen Ebenen und zu einer besseren Vernetzung an der HBC und der Region, steht das interne Professorinnen-Netzwerk (Professorinnen-Treff) der HBC zur Verfügung. Es handelt sich um eine Initiative der Gleichstellungsbeauftragten und Stellvertreterinnen, die regelmäßige Treffen für Professorinnen organisieren und koordinieren. Hiermit haben die Professorinnen eine Plattform innerhalb der Hochschule, um sich auszutauschen, ihre Wünsche und spezifischen Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen, andere zu unterstützen aber auch im Dialog über neue Ideen und Aspekte in Berufungsverfahren zu diskutieren. Der Grundgedanke hinter dem Netzwerk ist, Synergien zu nutzen und gemeinsam innovative Ideen auf den Weg bringen. Es soll auch ermöglichen, Wissenschaftlerinnen in der Wahrnehmung präsenter darzustellen, um als Vorbild für andere zu dienen.

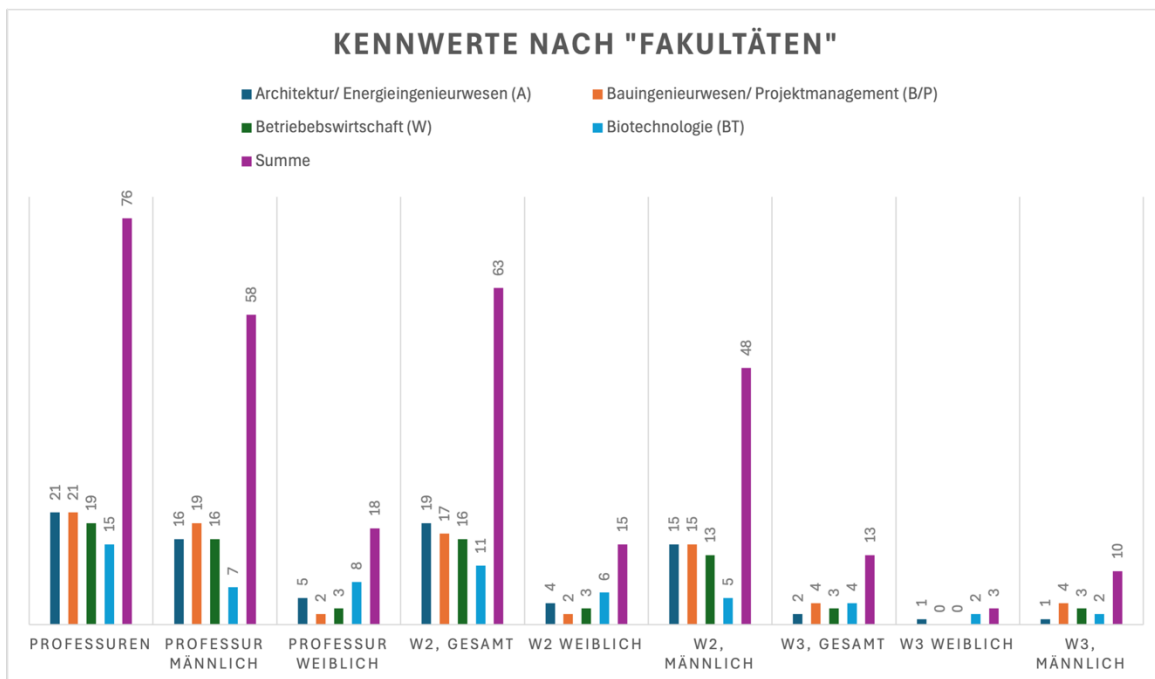


Abbildung 2: Professorinnenanteil an den Fakultäten, gemessen an der Gesamtzahl der Professuren. Die Gleichstellungskommission der HBC als beratender Senatsausschuss der Hochschule

Trotz Anstrengungen und Fortschritte stagniert der Professorinnenanteil an der HBC, seit geraumer Zeit unter dem Bundesdurchschnitt von 28%,⁴ bei ca. 24,5% (s. Abbildung 3). In den technischen Fachbereichen wie Projektmanagement und Bauwesen, Energieingenieurwesen und Gebäudeklimatik, ebenso wie an der Fakultät für Betriebswirtschaftsfakultät gibt es sehr große Abweichungen zu dem o.g. Wert. Hier schwankt dieser Anteil seit Jahren zwischen nahezu 0% bis unter 15%. Im internen Hochschulvergleich ist der Frauenanteil an den hauptberuflichen Professuren an der Fakultät Biotechnologie mit 67 % am höchsten und liegt weit über den HBC-Durchschnitt. Obwohl die Fakultät Betriebswirtschaft ein hohes Potenzial hat, mindestens Geschlechterparität zu erreichen, scheint dies aufgrund der stark fachkulturbedingten Ambivalenz bisher unerreichbar zu sein - „Leaky Pipeline-Effekt“ (s. Abbildung 2).

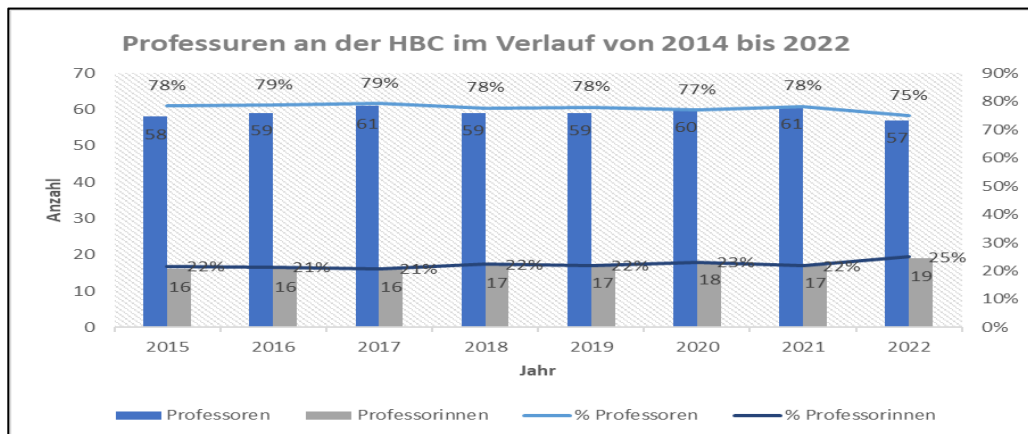


Abbildung 3: Entwicklung der Professor*innenanteil mit Bezug auf die Anzahl der Professuren an der Hochschule Biberach von 2015 bis 2022

In den technischen Disziplinen der HBC, Projektmanagement und Bau, Energieingenieurwesen und Gebäudeklimatik herrschen nach wie vor strukturelle Schwächen und stereotyp männliche Fachkulturen, die eine ungleiche Verteilung der Geschlechter verstärken. Zudem fehlen systematische, hochschulweit wirksame, auf Geschlechterkompetenz orientierte Personalmarketingstrategie und Schulungen für Berufungskommissionen im Zusammenhang mit der proaktiven Rekrutierung von weiblichem Personal. Um Gleichberechtigung für Professorinnen bei Berufungsverhandlungen und Weiterentwicklung (z.B. für Leistungszulagen, Wissenschaftspreis an der HBC) zu erreichen, braucht es aktive Unterstützung. Eine weitere Beobachtung ist ein kontinuierlicher Rückgang der Zahl von Bewerberinnen seit dem Pandemiejahr 2020. Von 37 Bewerberinnen im Jahr 2020 auf 13 im Jahr 2023, während die Zahl der männlichen Bewerber im gleichen Zeitraum 105 betrug.

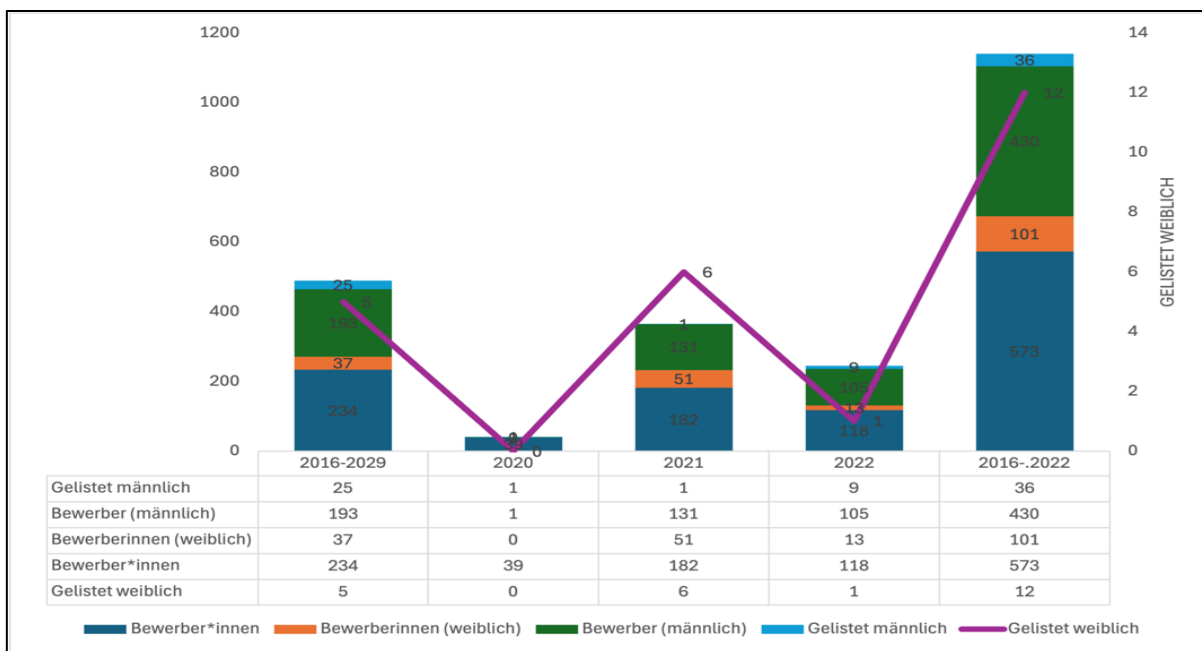


Abbildung 4: Im Zeitraum zwischen 2016 und 2019 ausgeschriebenen Professuren: Das Berufungsverfahren, von der Kandidatur, zur Listenplatzierung bis zur Ernennung.

Als HAW ist für die Berufung auf eine Professur an der HBC eine fünfjährige Phase der Berufstätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs nachzuweisen. Anders als Universitäten, die Mitarbeiter*innen an Lehrstühlen entsprechender Denomination als konkreten Pool für geeignete Berufungen überblicken können, ist für HAWs der Pool an geeigneten Frauen für die Professur eine Black box. Für die Frauen bedeutet dies, dass sie gleichzeitig Lehrerfahrung und Industrieerfahrung sammeln müssen, in einer Zeit, in der viele zudem Care-Arbeit für Kleinkinder leisten.

2.3. Wissenschaftlicher Nachwuchs

2.3.1. Qualifizierung durch Promotionen

Die HBC hat verschiedene Stärken und Schwächen in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses über die letzten 5 Entwicklungsjahre identifiziert. Die Mitgliedschaft der HBC im Promotionsverband BW-CAR basiert auf einer strategischen Entscheidung des Rektorats, um Innovationen an der Hochschule voranzutreiben. Forschungsstarke Professor*innen (2 Professorinnen, 4 Professoren) haben durch den Promotionsverband, zusätzlich zu Kooptationen in Partnereinrichtungen und kooperativen Kollegs, die Möglichkeit Promotionen direkt zu betreuen. Eine aktive Teilnahme erfolgt für Doktorand*innen, nach Anmeldung und Aufnahme ins Promotionszentrum. Durch das Qualifizierungsprogramm BW-CAR Deep⁵ werden sie bei der Promotion unterstützt, indem Vernetzung und Austausch der HaW-Promovierenden gefördert wird sowie vertiefende fachliche und überfachliche Kompetenzen vermittelt werden. In einigen Fakultäten bestehen auf dezentraler Ebene bereits Programme zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

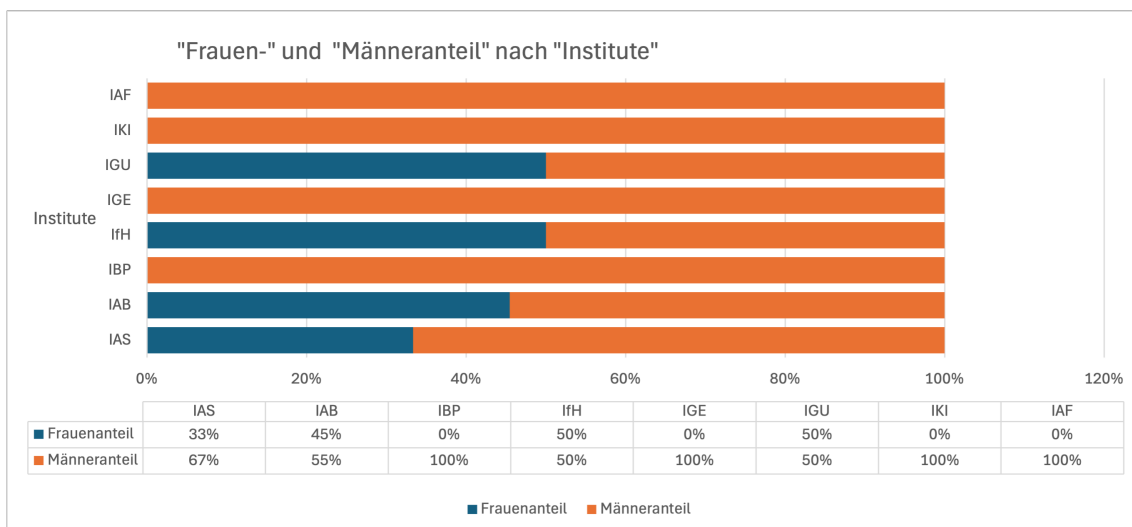


Abbildung 5: Frauenanteil in den Instituten.

Von September 2023 bis August 2024 ergibt sich folgendes Bild der betreuten Promovend*innen, basierend auf den bisherigen Meldungen der Professor*innen: Insgesamt 36 Promovend*innen (intern und extern), davon 14 weiblich (33%) und 22 männlich (67%). Von diesen 36 Promovend*innen sind 26 intern, davon 10 weiblich (36%), 16 männlich (64%), und 10 extern betreut (4 weiblich (40%), 6 männlich (60%)).

Ein wichtiger Aspekt in der Förderung von Doktorandinnen ist das Angebot hochschulinterner Stellen. Die HBC verfügt mit seinen zentralen Einheiten, das FTS (Forschungs- und Transferservice), das IAF (Institutszentrum für Angewandte Forschung) und den hochschuleigenen Instituten, über stark wachsende Strukturen, die u.a. aufgrund erfolgreicher Drittmittelinwerbung für Forschung und Transferprojekte dem wissenschaftlichen Nachwuchs Möglichkeiten zu Weiterqualifizierung anbietet.

Obgleich sich an der HBC ein positiver Trend zeigt, weist die HBC noch erhebliche Defizite bei der Unterstützung von Doktorand*innen und Postdoktorand*innen mit Kind auf, sowie während der Schwangerschaft und Elternzeit. Die Maßnahmen der HBC zur Chancengleichheit haben bisher nur begrenzte Auswirkungen auf diese Personengruppe, die in einigen Fakultäten und den anderen Hochschuleinrichtungen bedingt durch das noch sehr begrenzte Promotionsrecht, immer noch als „Randgruppe“ betrachtet wird. Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie z.B. Doktorandinnen werden häufig nur durch Zugehörigkeit zu bestimmten Verbänden, zu anderen Forschungs- oder Hochschulinstitutionen genutzt. Obwohl das Programm InnoProf neue genderinklusive Maßstäbe setzt, ist es derzeit noch nicht speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten. Darüber hinaus gibt es Ausschlusskriterien, wie die Voraussetzung eines konkreten Promotionsvorhabens, die es einigen bisherigen Kandidatinnen erschweren, weiter beschäftigt zu werden. Nichtsdestotrotz ist erfreulicherweise der Anteil an Doktorandinnen an der HBC gemessen an der durchschnittlichen Zahl von HAWs im Land Baden-Württemberg, relativ hoch. Angesichts dieser positiven Entwicklung sollten Potentiale, so ausgeschöpft werden, dass eine langfristige Planung ihrer beruflichen Zukunft an der Hochschule (mit und ohne Kind) besser begleitet werden kann.

2.3.2. Nachwuchsförderung auf dem Weg zur Professur mit und ohne Promotion, mit Promotionsadäquaten Leistungen

Die nächste Qualifizierungsstufe an der HBC betrifft Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmodelle für Frauen auf dem Weg zur Professur. Es handelt sich um Mentoring-Programme, wie "Traumberuf Professorin Plus" und "HAW Karriere", speziell für Nachwuchswissenschaftlerinnen, im Rahmen dessen Netzwerkveranstaltungen mit Fach- und Personalentwicklungsthemen angeboten werden und weiter ausgebaut werden sollen. Die Hochschule fördert aktiv Nachwuchswissenschaftlerinnen, die hauptberuflich in Industrie und Wirtschaft sind, auf dem Weg zurück zu Hochschulen, mithilfe von Programmen wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des Landes BW. Das Programm unterstützt sowohl Promovendinnen als auch die Einstellung von Lehrbeauftragten. Die HBC ermöglicht Mitarbeiterinnen außerdem Teilzeitmodellen wahrzunehmen, um z.B. Berufsqualifizierungen für eine Karriere in- und außerhalb des Hochschulbereichs zu ermöglichen.

Die Planbarkeit und Attraktivität von Karrierewegen für Frauen im wissenschaftlichen Bereich sind deshalb erweiterungsbedürftig, da Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs stärker als ihre männlichen Kollegen mit befristeten Verträgen und unsicheren Karriereperspektiven – oft aufgrund von familiären Konstellationen mit nichtdurchgängigen Lebensläufen – konfrontiert sind. Lehraufträge, die ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zur Professur sind, werden von Frauen in konstant geringem Maß an der HBC wahrgenommen, insbesondere wenn diese Frauen keine Bindungen in der Region oder in umliegenden Orten haben. Im CEWS-Ranking befindet sich die

HBC in der Rangliste "Wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeit-professur" nur in der Mittelgruppe, was zeigt, dass hier noch Entwicklungsbedarf besteht.

Insgesamt verdeutlichen diese Punkte, dass die Hochschule Biberach bereits wichtige Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ergriffen hat, jedoch weiterhin vor großen Herausforderungen steht. Insbesondere die Verbesserung der Karriereplanung und -sicherheit für Frauen in der Wissenschaft auf dem Weg zur Professur muss vermehrt in den Fokus genommen werden. Mithilfe des HBC-Gleichstellungskonzeptes sollen zukünftig, vermehrt alternative, fachspezifische, unterstützende Maßnahmen (auch in Kooperation mit Wirtschafts- und Industrieverbänden ausgeschöpft werden, um Akademikerinnen, mit und ohne Promotionen, auch mit diskontinuierlichen Berufsbiografien die Möglichkeit zu geben, Lehrerfahrung zu sammeln und sich somit für eine Professur an HAWs weiter zu qualifizieren.

2.4. Studierende

Die Aufteilung der Studierenden an der HBC zeigt, dass in einigen Studiengängen der Frauenanteil erfreulich hoch ist, insbesondere in den Bereichen Architektur, Energiewirtschaft, Pharmazeutische Biotechnologie und Angewandte Biotechnologie zusammen mit Biopharmazeutisch-medizintechnische Wissenschaften. Dies ist ein Zeichen dafür, dass die Hochschule in diesen Disziplinen attraktiv für weibliche Studierende ist und sie erfolgreich begleitet. Darüber hinaus engagiert sich die HBC mit zahlreichen Veranstaltungen und Programmen wie dem Girls Day, dem Diversity Tag und vereinzelte Initiativen auf Fakultäts- oder Professor*innenebenen etc. für die Gewinnung von Studentinnen. Diese Initiativen tragen dazu bei, ein inklusives und unterstützendes Studienumfeld zu gestalten, dass die Gleichstellung der Geschlechter aktiv fördert, und wirken gleichzeitig Stereotypen und Vorurteilen entgegen. Neben diesen positiven Entwicklungen gibt es auch hier noch Verbesserungspotenzial. In technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen sind Frauen noch unterrepräsentiert. Die Abbruchquoten von Studentinnen sind in einigen Studiengängen höher als die von Studenten. Es weist auf spezifische Herausforderungen und Hürden hin, die im speziellen, Studentinnen während ihres Studiums bewältigen müssen. Wie in Tabelle 2 zu sehen ist, zeichnet sich eine deutliche Diskrepanz vor allem in den MINT-Fächern auf. Diese zeigt, dass es zwar weiterhin wichtig ist, Frauen für MINT-Fächer zu begeistern und zu gewinnen, aber noch wichtiger dabei ist Wege aufzuzeigen, die Frauen bei der Karriere (wie z.B. der Aufbau von Frauenspezifischen Netzwerken, Women Empowerment-Trainingsmethoden etc.) voranbringen. Im Studiengang Bauingenieurwesen wurde das „Female engineering“ Mentoring Programm eingeführt, um die Studentinnen auf Ihrem Weg ins Berufsleben zu begleiten und ihnen Hilfestellung zu geben, wie Sie die diversen Situationen in Studium und Beruf meistern können. Das Programm umfasst Mentoring, Beratungsgespräche sowie Netzwerktreffen in der "Digital Lounge", die Frauen bei Orientierung, Entscheidungsfindung, Studium, Berufseinstieg, Promotion oder Bewerbungsphasen unterstützen. Im CEWS-Ranking hat die HBC in der Rangliste "Studierende" noch Luft nach oben. Es zeigt die dringende Notwendigkeit einzeln oder im Verbund mit anderen, Anstrengungen in diesem Bereich zu verstärken.

Tabelle 2: Differenzierte Übersicht je Studiengang (Rot = Frauenanteil unter 25%, orange = Frauenanteil unter 40%, gelb = Frauenanteil 40-60%, grün = Frauenanteil über 60%).

	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen (%)	Männer (%)
Studierende HBC gesamt	2215	867	1348	39%	42%
Studiengänge					
Architektur (BA)	303	175	128	58%	42%
Architektur (MA)	34	22	12	65 %	35 %
Bau-Projektmanagement / Bauingenieurwesen (BA)	168	55	113	33 %	67 %
Bauingenieurwesen (BA)	302	64	238	21 %	79 %
Bauingenieurwesen (MA)	39	9	30	23%	77%
Betriebswirtschaft (Bau und Immobilien) (BA)	323	143	180	44 %	56 %
Betriebswirtschaft (MA)	101	35	66	35%	65%
Biopharmazeutische-Medizintechnische Wissenschaften (MA)	37	21	16	57 %	43 %
Energie- und Gebäudesysteme (MA)	50	9	41	18%	82%
Energie-Ingenieurwesen (BA)	133	25	108	19 %	81 %
Energiewirtschaft (BA)	124	25	99	20%	80%
Engineering Management (Master)	20	4	16	20 %	80 %
Holzbau-Projektmanagement / Bauingenieurwesen (BA)	126	18	108	14 %	86 %
Industrielle Biotechnologie (BA)	95	46	49	48 %	52 %
Industrielle Biotechnologie (MA)	83	47	36	57%	43%
Pharmazeutische Biotechnologie (BA)	207	142	65	69 %	31 %
Projektmanagement (Bau) (MA)	36	12	24	33%	67%
Wirtschaftsrecht (Bau und Immobilien) (BA)	13	7	6	54 %	46 %
Wirtschaftsrecht (Bau und Immobilien) (MA)	21	8	13	38%	62%

3. Gleichstellungskonzept der HBC für Parität (GK 2024): Ziele und Maßnahmen

Das GK 2024 der HBC soll eine nachhaltige Parität in den Strukturen der Hochschule verankern, und ein Kulturwandel hin zu einer gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschulkultur auf zentraler und dezentraler Ebene weiter dynamisiert werden.

Aktuell wirken die Leitkultur und Grundprinzipien der HBC auf die Beseitigung bestehender Nachteile auf struktureller und institutioneller Ebene hin mit dem Ziel die dynamische Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen im Wissenschaftsbereich (Mittelbau, Professorat, Entscheidungsgremien und -positionen) in Richtung Parität zu fördern. Gemäß §6 Abs.

2 ChancenG hat die Hochschule das Ziel, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, für die Besetzung durch Frauen vorzusehen. Dies soll dazu beitragen die Geschlechterparität zu fördern und langfristig eine gerechtere Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule zu erreichen.

3.1. Ableitung quantitativer Gleichstellungsziele

Durch eine strategische Neuausrichtung der Gleichstellungsziele setzt sich die HBC ambitionierte quantitative Ziele für die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen.

Tabelle 3: Quantitative Ziele der Gleichstellung

Bereich	Anteil (Ist)	Soll	Zeitraum	Maßnahme	Kapitel
Rektorat & Dekanate	20,7 %	> 30%	5 Jahre	M4-MRN	3.2.4
				M5-RB	3.2.5
				M6-MP	3.2.6
Professorinnen (Fokus auf männlich dominierte Institute)	24,7 %	> 30%	5 Jahre	M3-TVbF	3.2.3
				M4-MRN	3.2.4
				M5-RB	3.2.5
				M6-MP	3.2.6
				M7-NK	3.2.7
Promotionen	ca. 33 %	> 50%	5 Jahre	M5-RB	3.2.5
				M6-MP	3.2.6
				M7-NK	3.2.7
Studentinnen/Fach	< 20%	> 30%	5 Jahre	M9-KMSP	3.2.9
Studentinnen/Fach	< 35%	> 40%	5 Jahre	M9-KMSP	3.2.9

Maßnahmen M1-SVK, M2-IK, M8-BeFA und M10-MCP wirken hier übergreifend auf alle quantitativen Ziele (s. Kapitel 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3.2.8, 3.2.10).

Dies umfasst Neuberufungen in Professuren, die Mitarbeit und Sichtbarkeit in Gremien und Verbänden und eine paritätische Aufteilung von Männern und Frauen auf Hochschulleitungsebene. Ein besonderer Fokus der Hochschule liegt auf der Zielgruppenorientierung und stufenweise Erhöhung des Frauenanteils, wo bisher gar keine bis sehr wenige Frauen repräsentiert sind. Den Professorinnenanteil auf mindestens 30% in den Fächern zu erhöhen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, ist Teil eines umfassenden Programms zur Förderung der Geschlechterparität und zur Schaffung eines diversen akademischen Umfelds. Hierauf zielen fast alle Maßnahmen im Wesentlichen. Gezielte Förderprogramme und Mentoring-Initiativen sollen Frauen unterstützen, Berufungsfähigkeit zu erlangen, um den Pool an geeigneten Kandidatinnen zu erhöhen und so mindestens jede zweite ausgeschriebene Stelle mit einer Frau zu besetzen. Durch gezielte Unterstützung und strukturierte Programme möchte die Hochschule eine ausgewogene Geschlechterverteilung im wissenschaftlichen Bereich gewährleisten und so den Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs signifikant steigern. Die Hochschule Biberach strebt an, den Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen in den bisher **stark segregierten** technischen und ingenieur-

wissenschaftlichen Studiengänge (s. Tabelle 3) **innerhalb der nächsten fünf Jahre** auf **mindestens 30%** sowie die Anteile bei den schwächer segregierten (unter 40%) auf **mindestens 40%** zu erhöhen. Dieses Ziel soll durch mehrere strategischen Maßnahmen erreicht werden. Eine zentrale Initiative ist die intensive Förderung geschlechteruntypischer Berufsbilder durch angepasstes Marketing, Veranstaltungen wie den Girls Day und längerfristig ein neues Mindset in der Betrachtung eines Berufes. Zusätzlich werden spezielle Informationsbroschüren für Schüler*innen entwickelt und Schulklassen an die Hochschule eingeladen, um frühzeitig über Studien- und Karriere-möglichkeiten in technischen Bereichen zu informieren. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Integration von Chancengleichheitsthemen (Gender-Lehre) in das Curriculum durch das Studium Generale sowie in der Gründerinitiative (Forschung und Transfer an der HBC) um Bewusstsein zu schaffen und Diskussionen zu fördern. Die Hochschule plant außerdem die Stärkung der „Civic University“, um die Verbindung mit der Stadt und Region zu intensivieren und ein inklusives Umfeld für Studierende zu schaffen. Infrastrukturelle Verbesserungen wie Eltern-Kind-Parkplätze und Familienzimmern werden ebenfalls eingesetzt, um Studierenden mit Familienverpflichtungen gerecht zu werden und ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

3.2. Qualitative Ziele und Maßnahmen

Tabelle 4: Quantitative Ziele und Maßnahmenkennzeichnung

Qualitatives Ziel	Maßnahme	Kapitel
Nachhaltige Integration von Gleichstellungsmaßnahmen	M1-SVK M10-MCP	3.2.1 3.2.10
Inklusive Hochschul- und Fachkulturen	M2-IK	3.2.2
Geschlechtergerechte Berufungen	M3-TVBf	3.2.3
Faire Chancen für Frauen auf dem Weg zur Professur	M4-MRN M5-MRB M6-MP M7-NK	3.2.4 3.2.5 3.2.6 3.2.7
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium	M8-BeFa	3.2.8
Attrahierung von Studentinnen in hochsegregierte Fächer	M9-KMSP	3.2.9

3.2.1. M1–SVK: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen

Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen dient dazu dauerhafte Integration dezentral in allen Fakultäten und Instituten sowie auf zentraler Ebene zu gewährleisten. Dieses Ziel wird unterstützt durch die jeweiligen Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der o.g. Einheiten und durch ein Gleichstellungsmonitoring, welches dafür sorgt, dass die Gleichstellungsziele und -aspekte in allen Entscheidungsprozessen der HBC berücksichtigt und umgesetzt werden. Auf zentraler Ebene gibt es eine Gleichstellungskommission, die zweimal pro Semester tagt, konkrete Ziele formuliert und die Umsetzung der Maßnahmen bespricht. Durch die feste Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Strukturen der Hochschule wird eine nachhaltige und umfassende Umsetzung auf Basis der Bewertung der AG Controlling (s. 3.2.10) sichergestellt. Aus den Ergebnissen der AG Controlling werden weitere Maßnahmen entwickelt. Die Maßnahmen, Ziele und Meilensteine werden dem Senat, dem Hochschulrat, dem Personalrat und den Fakultätsräten

vorgestellt und im Kaskadenmodell über die Hochschulinternen Medien (Intranet, HBC-news, Infoveranstaltung des Rektorats, HBC-Spotlight) und externen Plattformen kommuniziert.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsmaßnahmen (M1-SVK)					
Projektjahr	I	II	III	IV	V
Gründung der AG Controlling (AGC)					
Kommunikation der Maßnahmen					
Entwicklung neuer Maßnahmen aus dem Controlling					
Entwicklung und Umsetzung (weiterer) Maßnahmen					
Finanzierungsplan G-MSK-MA (E12 – 60%) Personalfachmittel im Umfang von 12% für die Koordinations- maßnahmen	Personalkst. 270.000, - €	Sachkosten, Workshops, Schulungen 30.000, - €	Reisekosten 2.000, - €	Invest 0,- €	

3.2.2. **M2–IK:** Förderung einer inklusiven Kultur

Die Förderung einer inklusiven Kultur ist ein zentrales Ziel der Hochschule Biberach, das durch die Entwicklung und Implementierung von Schulungsprogrammen zur Sensibilisierung für Gleichstellung und Diversität verfolgt wird. Die HBC engagiert sich aktiv in regionalen und überregionalen Netzwerken, um Chancengleichheit voranzutreiben. Gemeinsam mit renommierten Firmen wie Boehringer Ingelheim und Liebherr Biberach, sowie der St. Elisabeth Stiftung und Stadt und Landkreis Biberach organisiert die Hochschule weiterhin den „Diversity Tag“ in Biberach, an dem Vorträge und Diskussionen stattfinden, fördert so ein inklusiveres Arbeits- und Lernumfeld und trägt zu einer Kultur von Respekt und Wertschätzung bei. Der „Diversity Tag“ wird als Instrument zur nachhaltigen inklusiven Kultur genutzt.

Durch das Diversity-Netzwerk findet ein reger Austausch zu verschiedenen Themen statt, der die Hochschule mit neuen Ideen inspiriert. Dies trägt maßgeblich zur Entwicklung und Implementierung von Begleitprogrammen sowie Schulungen zu Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz bei.

Die Veränderungen, welche die Hochschule zu Gleichstellung und Diversity erzielt, möchte sie auch nach außen präsentieren. Sie soll als ein Ort wahrgenommen werden, an dem Chancengleichheit und Gleichberechtigung selbstverständlich sind. Es besteht eine Vernetzung zu lokalen Bündnissen und Initiativen, welche den Gender-Mainstream, das familiengerechte Handeln, sowie die Diversität zum Ziel haben. Diese Vernetzung soll auch in der Zukunft weitergeführt werden.

Förderung einer inklusiven Kultur (M2-IK)					
Projektjahr	I	II	III	IV	V
Implementierung von Begleitprogrammen und Schulungen zu Gendersensibilisierung und Geschlechterkompetenz					
Öffentlichkeitsarbeit zusammen mit dem Referat für Hochschulkommunikation & Marketing der HBC					

Design, Konzeptionierung und Implementierung von Workshop und Schulungen							
Berichterstattung an die Gleichstellungskommission							
Feedback-Management							
Finanzierungsplan	Sachkosten mit Workshops, Schulung 22.000, - €	Reisekosten 2.000, - €		Invest 0, - €			

3.2.3. **M3–TVBf:** Transparenz & Vertrauen durch Berufungsleitfaden

Die HBC hat einen Leitfaden zur Selbstverpflichtung zu Geschlechtergerechtigkeit für den Recruiting- sowie den Berufungs-/Bewerbungsprozess, der Diversity & Inclusion berücksichtigt, erstellt. Ein erstes Konzept für einen Leitfaden zur Vorbereitung jeder Berufungs- und Findungskommission liegt dem Rektorat vor und wird überarbeitet. Die Implementierung soll bis Ende 2025 umgesetzt werden. Im Zentrum stehen die Sensibilisierung von Berufungskommissionen für Geschlechtergerechtigkeit und unbewusste Vorurteile in der Bewertung von Kandidatinnen, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Lehre und Forschung und vor allem die Einführung von Gender-Balance-Kriterien, die eine angemessene Vertretung von Frauen in den Bewerberinnen- und Berufungspools gewährleisten. Beispielsweise fallen Promotions- und/oder Industriephase häufig in die Lebensjahre, in denen viele Frauen Kinder bekommen und erziehen. Dies führt zu einer strukturellen Benachteiligung. Daher ist geplant eine größere Transparenz in Berufungsverfahren zu etablieren und in Bezug z.B. auf die Bewertungskriterien bei Biografien, Unterschiede bei männlichen und weiblichen Kandidat*innen sehr viel stärker als bisher mit einer „Gender-assoziierten Fairness“ zu beurteilen. Der Berufsleitfaden wird jeder Berufungskommission vorgestellt und die Kommission in einem halbtägigen Workshop entsprechend geschult.

Die zweite essenzielle Maßnahme ist, Profile und Denominationen von Lehrstühlen anzupassen, so dass sie offener gestaltet und attraktiver für Frauen werden. Beispielsweise soll ein Lehrstuhl in der Ausschreibung 2025 die Funktionsbeschreibung „Design and Construction“ erhalten, die aktuell Tragwerksplanung, Mathematik und Festigkeitslehre beinhaltet.

Transparenz & Vertrauen durch Berufungsleitfaden (M3-TBVf)							
Projektjahr		I	II	III	IV	V	
Vorstellung des Berufungsleitfadens in jeder Berufungskommission							
Schulung der Berufungskommission							
Anpassung von Profilen und Denomination von Lehrstühlen							
Finanzierungsplan	Sachkosten 5.000, - €	Reisekosten 0, - €		Invest 0,- €			

3.2.4. **M4–MRN:** Attraktive Rahmenbedingung für Neuberufung

Eine weitere Maßnahme ist eine Anschubfinanzierung von Forschungsprojekten, welche von der berufenen Wissenschaftlerin geleitet werden. Diese Projekte sollen die Sichtbarkeit und Anerkennung von Frauen in der Forschung fördern, sowie zu neuen Erkenntnissen und Innovationen beitragen. Weiterhin soll die Unterstützung bei Forschungsvorhaben eine evtl. fehlende wissenschaftliche Erfahrung sicherstellen. So können z.B. bei einer nicht vorhandenen Promotion die sog. promotionsadäquaten Leistungen erschlossen oder eine Promotion angestrebt werden. Konkret soll das Deputat nach LHG für den Förderzeitraum von 18 SWS-Lehre und Forschung auf 9

SWS reduziert werden, um ggf. vorhandene Karrierenachteile und unterbrochene Biografien auszugleichen.

Programme sollen unter anderem Mentoring, Coaching, Netzwerkbildung und Weiterbildung anbieten, um die Kompetenzen und das Selbstvertrauen von neuberufenen Frauen zu stärken, sowie ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu helfen.

Attraktive Rahmenbedingung für Neuberufung (M4-MRN)						
Projektjahr		I	II	III	IV	V
Bereitstellung von finanziellen Mitteln für qualifizierte Frauen, die ihre Promotion anstreben (Kooperation mit der Gesellschaft der Freunde der HBC)						
Hilfestellung für Forschungserfahrungen / national und International						
Anschubfinanzierung von Forschungsprojekten ggfs. für wiss. Publikationen (in ausgewählten Journals mit und ohne Per review)						
Mentoring, Coaching, Weiterbildungskurse zum Kompetenzausbau: Ausbau fachlicher Kompetenz und Soft Skills)/ Meetings						
Finanzierungsplan	Sachkosten, Stipendien (Sachausgaben etc.), Fördermaßnahmen 30.000, - €	Reisekosten 2.000, - €		Invest 0,- €		

3.2.5. **M5–RB:** Rahmenmaßnahmen zur Förderung der Berufungsfähigkeit

Die Maßnahmen in M5-RB basieren auf Erfahrungen, welche den Anforderungen von professoralem Nachwuchs in den Ingenieurwissenschaften zu Grunde liegen.

a) Förderung flexibler Promotionsmodelle mit Kompensationsleistungen oder Stipendien: ist die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für qualifizierte Frauen, die ihre Promotion anstreben oder Forschungserfahrung sammeln möchten. Diese Stipendien sollen die finanziellen Hürden reduzieren, die oft wissenschaftliche Laufbahnen von Frauen behindern.

b) Angebot und Förderung von Tandem-Modellen analog zur Tandem-Professur mit Universitäten bzw. Forschungsinstituten, Partner*innen in Industrie und Wirtschaft: Interne Netzwerke und Buddy-Programme für Frauen mit Promotion, die keine Erfahrungen außerhalb des Hochschulwesens haben, werden mit Industriepartnern ausgebaut als kooperative, „dreigliedrige“ Modelle mit Universitäten bzw. Forschungsinstituten (z.B. Fraunhofer) und Industrie oder Wirtschaftsunternehmen als Vorbereitung für eine HAW-Professur an der HBC.

Die erwarteten Ergebnisse dieses Handlungsfelds umfassen die Verbesserung der Karrierechancen und die Erhöhung der Sichtbarkeit von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Stärkung der wissenschaftlichen Gemeinschaft durch die Förderung von Kooperationen und Wissensaustausch, die Erhöhung der Anzahl gemeinsamer Forschungsprojekte und Drittmittelakquisitionen sowie die nachhaltige Unterstützung und Integration von Nachwuchswissenschaftlerinnen in wissenschaftliche Netzwerke und Kooperationen.

c) Konzeption und Ausbau von Tenure-Track-Verfahren und Modellen zur Talentförderung

Rahmenmaßnahmen zur Förderung der Berufungsfähigkeit (M5–RB)						
Projektjahr (1. bis 5. Jahr) und Post-Projektjahr (Post)	I	II	III	IV	V	Post
Förderung flexibler Promotionsmodelle mit Kompensationsleistung oder Stipendien (mit M5-RB)						
Angebot und Förderung von Tandem-Modellen mit Universitäten / Forschungsinstituten und Wirtschaft						
Bewerbung von Mentoring- und Unterstützungsprogrammen						
Integration von politischen und institutionellen Maßnahmen						
Konzeption und Ausbau von Tenure-Track-Verfahren und Modellen						
Finanzierungsplan	Sachkosten, Unterstützungsprogramme 100.000. - € (20.000. - € p.a.)	Reisekosten 2.000, - €			Invest 1.000, - €	

3.2.6. **M6–MP:** Mentoring-Programme

Das GK setzt auf verschiedenen Ebenen interne und externe Mentoring-Programme ein.

a) Mit dem Verbundprojekt „Traumberuf Professorin Plus“ richtet sich die HBC gezielt an Frauen aus Wirtschaft und Verwaltung sowie an (Post-)Doktorandinnen, die sich für eine Professur interessieren. Dieses Programm soll nicht nur die Aufmerksamkeit für den Beruf der Professorin steigern, sondern auch durch die Einbindung von Mentor*innen aus der Professorenschaft die Hochschule selbst bekannter machen und neue Professorinnen anziehen. Ein weiteres externes Mentoring Programm, an welchem die HBC teilnimmt, ist „HAW-Karriere“. Hier ist die Zielgruppe der Mentees ehemalige und aktuell Promovierende, Post-Docs und Neuberufene Professor*innen.

b) Ein Professorinnen-Netzwerk/-Stammtisch fördert regelmäßigen Austausch und Vernetzung unter den Professorinnen. Der Austausch kann das Selbstbewusstsein der Teilnehmerinnen stärken, sodass sie sich auch Leitungsfunktionen in der Hochschule zutrauen. Initiativen wie Workshops zur Karriereentwicklung entstehen aus dem Netzwerk. Geplant sind im Rahmen dessen auch Schulungen (z.B. Orientierungsangebote für neuberufene Professorinnen) und Workshops (z.B. hochschulübergreifende Beratung und Empowerment-Veranstaltungen) sowie Meetings mit Gleichstellungsbeauftragten von anderen Hochschulen und Universitätsclustern z.B. des Schwaben-Bunds zur direkten Stärkung der Frauen im Verbund.

c) Zusätzlich zu den hochschulübergreifenden Mentoring-Programmen soll ein Mentoring-Programm entwickelt werden, das speziell nur an der Hochschule angeboten wird und den potenziellen wissenschaftlichen Frauen gezielte Beratung und Begleitung bietet. Das Mentoring-Programm soll innerhalb von sechs Monaten gestartet werden und mindestens 5 Mentoring-Paare umfassen, die sich regelmäßig austauschen. Die Mentorinnen sind erfahrene Wissenschaftlerinnen, die Mentees promovierende Frauen.

d) Spezielle Mentoring-Programme für promovierende Mütter werden entwickelt, um ihnen gezielt Unterstützung und Beratung anzubieten.

Mentoring-Programmen (M6-MP)						
Projektjahr		I	II	III	IV	V
Einführung von internationalen Mentoringprogrammen mit Gender & Equality-Fokus						
Hilfestellung für Forschungserfahrungen / national und International						
Besuch von Konferenzen und Veranstaltungen						
Mentoring, Coaching, Weiterbildungskurse zum Kompetenzausbau: Ausbau fachlicher Kompetenz und Soft Skills / Meetings (Aus Maßnahme M7-NKr Ausbau des Alumna-Netzwerks, „Kompetenz“						
Schriftliche Berichterstattung an die Gleichstellungskommission						
Finanzierungsplan	Sachkosten/ Zuschüsse für Konferenzen/ Fördermaßnahmen 27.000. - €	Reisekosten 3.000, - €		Invest 0,- €		

3.2.7. **M7–NK:** Netzwerken und Kooperationen

Das Arbeitspaket zielt darauf ab, die Integration von (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen in die wissenschaftliche Gemeinschaft zu unterstützen.

a) Gefördert werden Forschungsnetzwerke zwischen Wissenschaftlerinnen, um gemeinsame Forschungsprojekte zu initiieren. Dies umfasst die Einrichtung interdisziplinärer Forschungsteams und Arbeitsgruppen, die Organisation von Netzwerktreffen und Konferenzen zur Vorstellung und Diskussion aktueller Forschungsprojekte sowie die Unterstützung bei der Akquise von Drittmitteln für gemeinsame Projekte.

b) Ein Alumna-Netzwerk wird aufgebaut, das ehemalige Studentinnen und Wissenschaftlerinnen einbindet. Hierzu wird eine Datenbank erstellt und aktualisiert. Geplant sind Veranstaltungen und Networking-Events sowie die Einbindung in Mentoring- und Coaching-Programme.

c) Kooperationen mit der Industrie und anderen Forschungseinrichtungen sollen Karriereoptionen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu erweitern. Dazu sollen Partnerschaften mit Unternehmen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen aufgebaut werden. Geplant sind Austauschprogramme und gemeinsame Forschungsinitiativen sowie die Organisation von Karriereveranstaltungen und Praxisworkshops mit Industriepartnern.

Netzwerken und Kooperationen (M7-NK)						
Projektjahr		I	II	III	IV	V
Initiierung von Forschungsnetzwerken						
Ausbau des Alumna-Netzwerks, „Kompetenz“						
Ausbau von Netzworkebildungsprogrammen inkl. Buddy-Systemen mit Partner*innen der regionalen Industrie und ggfs. mit der IHK Ulm. Einbindung des Zonta Club Oberschwaben aus Biberach						
Besuch von Konferenzen und Veranstaltungen						
Kooperation und anderen Forschungseinrichtungen mit der Industrie erweitern						
Finanzierungsplan	Sachkosten/ Zuschüsse für Konferenzen/ Fördermaßnahmen 30.000. - €	Reisekosten 3.000, - €			Invest 0,- €	

3.2.8. M8–BeFa: Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Frauen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt für viele Wissenschaftlerinnen eine erhebliche Herausforderung dar. Ein wesentlicher Schritt ist der Ausbau flexibler Arbeitszeitmodelle, die an die Dienstvereinbarung für mobiles Arbeiten und Dienstzeiten angepasst sind. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit zu geben, ihre Arbeitszeiten besser an die Bedürfnisse ihrer Familienarbeit anzupassen. Hierzu gehören Gleitzeit, Teilzeitoptionen und Home-Office-Möglichkeiten. Digitale Formate können dazu beitragen, die Belastung durch Beruf und Familie zu reduzieren und sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Produktivität zu erhöhen. Systematische Mitarbeitergespräche, Jobrotation, Hospitationen und gezielte Maßnahmen der Personalentwicklung können Frauen einen verlässlichen Rahmen zu bieten. Bestehende Angebote der etablierten Serviceeinheit rund um das Thema Familie, Pflege und Beruf werden überprüft und ggfs. erweitert. Hier wurden Maßnahmen und Angebote zur familiengerechten Gestaltung von Arbeits- und Studienabläufen, -zeiten und -orten implementiert. Kooperationen mit Tagesväter- und -müttervereinen sowie städtischen Kitas und internen sowie externen Beratungen werden hierin integriert.

Netzwerke und Personalmarketingmaßnahmen (siehe M6-MP) der HBC, die Frauen in der Wissenschaft stärken und ihnen ermöglichen, sich auch mit familiärer Verpflichtungen oder Pflegezeiten weiterzuentwickeln, werden ausgebaut.

Teilzeitpromotionen und flexible Arbeitszeitmodelle werden erweitert, um die Vereinbarkeit von Promotion an der HBC und Kindererziehung zu verbessern. Zielgruppenorientierte, familienfreundlichere Strukturen, wie Schnittstellen zu Kinderbetreuungsangeboten, werden ausgebaut und finanzielle Unterstützung gewährt, wie z.B. Preisgelder und Zugang zu Stipendien (z.B. innerhalb eines Promotionskolleg).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Frauen (M8-BeFa)					
Projektjahr	I	II	III	IV	V
Ausbau von Hospitationsmöglichkeiten					
Ausbau familienbezogener Personalentwicklungsmaßnahmen mit Kompensationszahlung bzw. Stipendien (gemeinsame Maßnahme mit M3-TVbf)					
Gründung der Stiftung HBC-Familien, Beruf und Sport e.V.					
Entwicklung von Managementprogrammen für Frauen in der Schwangerschaft und Elternzeit – HBC-Sozial					
Organisation von Ferienprogrammen für Kinder (mit dem Studierendenwerk Ulm und Elterninitiativen der Stadt Biberach) – HBC-Abendteuer					
Finanzierungsplan	Sachkosten, Hilfsmitteln 10.000, - €	Reisekosten 0,- €	Invest 0,- €		

3.2.9. M9–KMSP: Kooperative Modelle zu Nachwuchsförderung

„Solarpunk Pioneers“ wird in Kooperation mit der LMU, der TH Augsburg und der Hochschule Albstadt-Sigmaringen durchgeführt. Diese Maßnahme zielt im vorliegenden Setting auf die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge, indem es sowohl den Trend des Interesses

jüngerer Frauen am Thema Nachhaltigkeit als auch methodisch Role-Modeling und Ausprobieren aufgreift. Unter der Voraussetzung der Förderung im Professorinnenprogramm 2030 werden sich die Hochschulen gemeinsam bei der Initiative „Solarpunk Pioneers“⁶ engagieren. Dabei werden unter der „Solarpunk“-Erzählung Schülerinnen durch gemeinsame Projekte mit Studierenden ermutigt und befähigt, technische Lösungen zu einer erreichbaren nachhaltigeren Zukunft beizutragen. „Botschafter*innen“ (Studierende) bewerben und initiieren aktiv in Kooperationen mit Schulen diese Projektgruppen und führen die Projekte durch – je nach Studiensituation entweder in der Funktion einer wissenschaftlichen Hilfskraft oder als Teil des jeweiligen Studiencurriculums. Bei letzterem werden auf diese Weise zugleich die Genderthematik sowie Verbesserung der Sozialkompetenz im Studienverlauf ingenieurs- bzw. naturwissenschaftlicher Fächer implementiert bzw. gestärkt. An Ressourcen benötigt werden hierfür eine Koordinierungsstelle mit einem Stellenumfang von 15% zur Identifikation von Projektmöglichkeiten in den einzelnen Studiengängen, Auf- und Ausbau von Kooperationen mit Schulen und der Supervision der Projektgruppen zur Unterstützung der Mindset-Veränderung, drei Hiwi-Stellen für die studentischen Pionier-Botschafterinnen sowie Sachmittel für die Umsetzung von technischen Prototypen in den Projekten.

Kooperative Modelle zu Nachwuchsförderung (M9-KMSP)					
Projektjahr	I	II	III	IV	V
Projektmeeting und Kommunikation (intern und extern)					
Design und Konzeption von Lehr- und Lernplänen (Design-Thinking-Labor)/ Fachspezifische Adaptierung					
Betreuung & Durchführung von Wiss. Projektarbeiten					
Öffentlichkeitsarbeit / ggfs. wiss. Publikationen					
Organisation einer Konferenz/ Besuch einer Konferenz					
Finanzierungsplan	Sachkosten 20.000, - €		Reisekosten 2.000, - €		Invest 2.000, - €

3.2.10. M10–MCP: Evaluierung und Erfolgskontrolle (Gleichstellungscontrolling)

Das Gleichstellungscontrolling zielt darauf ab, die Umsetzung und Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms kontinuierlich zu überwachen und zu bewerten. Durch systematische Evaluierungen sollen Fortschritte gemessen, Verbesserungspotenziale identifiziert und die nachhaltige Wirkung der Maßnahmen sichergestellt werden. Hierzu wird eine interne Struktur geschaffen bzw. genutzt:

- **Die Gleichstellungskommission (GK):** Sie überwacht als oberstes hochschulinternes Gremium das Controlling, nimmt das Reporting (Jahresbericht) ab, passt hieran die Gleichstellungsstrategie der Hochschule an und leitet weitere Maßnahmen ab.
- **Eine Arbeitsgruppe zum Controlling (AGC):** Sie sammelt hausintern erhobene Daten zur Überprüfung quantitativer und qualitativer Daten und wertet sie mit Blick auf die Ziele aus. Hierfür arbeiten ihr die Dekanate, das Studierendensekretariat und die Personalabteilung zu. Die Arbeitsgruppe erstellt zudem die Ausschreibung für extern vergebene Aufträge und betreut diese Projekte. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus allen Statusgruppen der Hochschulgemeinde zusammen und es werden sowohl männliche als auch weibliche Vertreter*innen geben.

Die wichtigsten Bausteine des Controllings sind Reporting und Evaluation.

a) **Reporting:** Hochschulintern (AGC) werden Daten erhoben und zusammengeführt. Die Berichte dokumentieren den Stand der Maßnahmen und erzielte Fortschritte: Veränderung im Frauenanteil werden erfasst, die Erreichung der quantitativen Ziele (s. 3.1) und die Implementierung der Maßnahmen wird überwacht. Das Reporting erfolgt in drei Zeitrahmen: ein jährliches Reporting erfasst die quantitativen Daten, bereitet sie in Grafiken auf und stellt sie den Benchmarks gegenüber. Der aktuelle Stand der Maßnahmen wird nach ruhend, in Vorbereitung, Launch, implementiert, in Weiterentwicklung differenziert dargestellt. Nach der Hälfte der Förderungszeit werden die Jahresberichte zu einem ausführlichen Zwischenbericht zusammengestellt und gerahmt. Am Ende des Förderzeitraums wird ein umfassender Abschlussbericht erstellt, der die Ergebnisse und Erfolge der Maßnahmen bewertet.

b) **Qualitative und quantitative Evaluation der Instrumente:** Die Bekanntheit bei und Bewertung der Güte durch die Adressatinnen wird durch eine externe Dienstleistung erhoben. Dies gewährleistet eine größere Anonymität der Befragungen und Interviews und somit auch mehr Offenheit der Interviewten. In der Evaluation werden qualitative und quantitative Erhebungen angestrebt: Eine quantitative online-Befragung aller Hochschulmitglieder soll erfassen, inwiefern Frauen und Männer die Hochschule als unterschiedlich förderlich erleben, u.a.

- Wahrnehmung der Fachkultur nach geschlechtlich codierten Attributen (z.B. derbere Späße) und vergeschlechtlichten Muster (z.B. Präsenzkultur)
- Förderungs- und Diskriminierungserfahrungen
- Chancenverteilung bei Stipendien, bezahlten Praktikums-, Hilfskraft-, Werkstudierenden-Verträgen, Promotionsfinanzierung
- Bekanntheit und Zufriedenheit mit den Förderungs- und Gleichstellungsinstrumenten der Hochschule z.B.: Nutzungsinteresse flexibler Arbeitszeitmodell, Teilzeitpromotion Bekanntheit der Netzwerke

Eine ausgewählte Anzahl qualitativer Interviews mit Frauen aller Statusgruppen soll erfassen, inwiefern die Instrumente ineinandergreifen, auf die Lebensrealität von Frauen an der HBC zugeschnitten sind, Lücken aufweisen bzw. verbesserungsbedürftig sind. Dabei geht es z.B. auch darum, subjektive Hemmnisse der Nutzung zu verstehen (z.B. Vorurteile gegenüber Maßnahmen). Der qualitative Zuschnitt ist zudem dort relevant, wo die geringe Fallzahl eine quantitative Auswertung nicht erlauben, z.B. bei den Mentorings oder der Anschubfinanzierungen von Forschungsprojekten.

c) **Adaption der Lehr-Evaluation auf Veranstaltungen und Kooperation:** In Kooperation mit dem Partner für das Qualitätsmanagement (Institut für Bildungstransfer (IBiT)) entwickelt die AGC Evaluationsbögen für Netzwerke, Kooperationen und Veranstaltungen der Gleichstellungsbeauftragten, um von den Teilnehmenden eine unmittelbare Rückmeldung zu erhalten.

d) **Gender Scanning:** Ein eintägiger Workshop wird mit Professor*innen, Mittelbau und Studierenden-Vertretungen in Fakultäten durchgeführt, die einen geringen Frauenanteil unter den Studierenden, einen starken Drehtüreffekt und/oder eine besonders deutliche Leaky Pipeline aufwei-

sen. In diesem Format werden Strukturen, Kulturen, Einstellungen und Verhalten danach ‚gescannt‘, inwiefern Geschlechterverhältnisse an der Fakultät verhandelt und relevant gemacht werden. Damit werden Änderungsbedarfe erhoben und konkrete fakultätsspezifische Aktionspläne abgeleitet. In Gruppen werden Fragen bearbeitet und ihre Inhalte gleichstellungspolitisch eingeordnet sowie kollaborative Lösungsvorschläge entwickelt, beispielsweise zu:

- Was tun Sie, um Studentinnen zu halten?
- Welche Sprüche / Verhaltensweisen erleben Sie regelmäßig in der Fakultät?
- Wie wird die/der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte eingebunden?

e) Kooperative Maßnahme mit der Hochschule Albstadt-Sigmaringen: Kollegation, Hospitation: Mit der Hochschule Albstadt-Sigmaringen soll eine hochschulübergreifende AG entstehen, die Best-Practice-Bespiele in Bezug auf ein Gleichstellungscontrolling sammelt und Verfahrensanweisungen (SOP) schreibt. Hierzu werden Expertinnen eingebunden, um gemeinsam Leitlinien und ggfs. Richtlinien für die Hochschulen herauszugeben.

Ein wichtiger Bestandteil dieses Arbeitspakets ist die Sicherstellung einer kontinuierlichen Verbesserung und Anpassung der Maßnahmen basierend auf den Evaluationsergebnissen.

Evaluation und Erfolgskontrolle (Gleichstellungscontrolling) – M10-MCP					
Projektjahr	I	II	III	IV	V
Reporting (einmal jährlich (Pro-Umsetzungsjahr))					
Quantitative und qualitative Evaluation/ Erfolgskontrolle der Instrumente					
Adaptation der Lehr-Evaluation und Veranstaltungen & Kooperation					
Gender Scanning Workshop					
Meeting mit Expertin und Lektorat					
Feedback um die Erfolge der AGC-Arbeit zu unterstützen					
Finanzierungsplan	Sachkosten/ Lektorat, Consulting 27.000 €		Reisekosten 2.000, - €		Invest 0,- €

4. Personelle und finanzielle Ausstattung der geplanten Gleichstellungsmaßnahmen

Vorgesehen ist die Berufung von zwei Regelprofessuren und damit verbunden die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen, finanziert aus freiwerdenden Landesmitteln sowie einem Eigenanteil der Hochschule. Die konkrete Höhe der Ausgaben wird sich im Rahmen der Antragstellung (Runde 2) ergeben.

Die Budgetübersicht nimmt Bezug auf die Kostenstruktur pro Maßnahme, die pro beantragte Professur anfallen werden. Zudem ist anzumerken, dass die Maßnahmen nach einem Kaskadenmodellen innerhalb der gesamten Projektlaufzeit eingeführt werden sollen, daher können sich minimale Abweichungen ergeben. Für die Umsetzung der Maßnahmen ist untenstehend von einer Projektlaufzeit von 5 Jahren pro Professur ausgegangen. Personell sollen die vorgesehenen Maßnahmen, durch die in M1-SVK vorgesehenen Personalstelle begleitet und umgesetzt werden.

Tabelle 5: Budget für Gleichstellungsfördernde Maßnahmen bei der Berufung von zwei Regelprofessuren

Budget gleichstellungsfördernde Maßnahmen gesamt	PERSO-NAL	SACH-KOSTEN	REISE-KOSTEN	IN-VEST	bei Berufung von Professur 1*	bei Berufung von Professur 2*	Σ bei Berufung von Professur 1 und 2
M1 - SVK	270.000	30.000	2.000		302.000	302.000	604.000
M2 - IK		22.000	2.000		24.000	24.000	48.000
M3 – TVBf		5.000			5.000	5.000	10.000
M4 – MRN		30.000	2.000		32.000	32.000	64.000
M5 - RB		100.000	2.000	1.000	103.000	103.000	206.000
M6 - MP		27.000	3.000		30.000	30.000	60.000
M7 – NK		Prof. 1: 30.000 Prof. 2: 20.000	3.000		33.000	23.000	56.000
M8 – BeFa		10.000			10.000		10.000
M9 - KMSP		Prof. 1: 20.000 Prof. 2: 10.000	2.000	Prof. 1: 2.000	24.000	12.000	36.000
M10 - MCP		27.000	2.000		29.000		29.000
Σ					592.000	531.000	1.123.000
vsl. freiwerdende Landesmittel					412.500	412.500	825.000
vsl. Eigenanteil Hochschule					179.500	118.500	298.000
*je Professur wird von einer Laufzeit von 5 Jahren ausgegangen. Durch den Zeitpunkt der Berufung können sich Änderungen im vorgesehen Budget ergeben.							

5. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl der Frauen in Gremien und Leitungsposition an der HBC	5
Tabelle 2: Differenzierte Übersicht je Studiengang (Rot = Frauenanteil unter 25%, orange = Frauenanteil unter 40%, gelb = Frauenanteil 40-60%, grün = Frauenanteil über 60%).	11
Tabelle 3: Quantitative Ziele der Gleichstellung	12
Tabelle 4: Quantitative Ziele und Maßnahmenkennzeichnung.....	13
Tabelle 5: Budget für Gleichstellungsfördernde Maßnahmen bei der Berufung von zwei Regelprofessuren.....	23

6. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Gleichstellungskommission der HBC als beratender Senatsausschuss der Hochschule	2
Abbildung 2: Professorinnenanteil an den Fakultäten, gemessen an der Gesamtzahl der Professuren. Die Gleichstellungskommission der HBC als beratender Senatsausschuss der Hochschule	6
Abbildung 3: Entwicklung der Professor*innenanteil mit Bezug auf die Anzahl der Professuren an der Hochschule Biberach von 2015 bis 2022	7
Abbildung 4: Im Zeitraum zwischen 2016 und 2019 ausgeschriebenen Professuren: Das Berufungsverfahren, von der Kandidatur, zur Listenplatzierung bis zur Ernennung.....	7
Abbildung 5: Frauenanteil in den Instituten.....	8

7. Referenzen

¹ <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/auf-dem-weg-zu-mehr-geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hoc/>, Abruf, 02.08.24

<https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/geschlechtergerechtigkeit-bei-berufungen-selbstverpflichtung-der-deutschen-hochschulen/liste-der-signatare/>, Abruf, 02.08.24

² <https://www.exist.de/EXIST/Navigation/DE/Gruendungsfoerderung/EXIST-WOMEN/EXIST-WOMEN/exist-women.html>, Abruf, 10.08.24

<https://www.hochschule-biberach.de/foerderprogramm-fuer-gruendungsinteressierte-frauen-exist-women-jetzt-auch-bei-uns>, Abruf, 02.08.24

³ <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/bundeslaender>, Abruf, 10.08.24

<https://www.hochschule-biberach.de/dual-triple-career-service-der-hbc>, Abruf 10.08.24

⁴ https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html, Abruf

10.08.24

⁵ Doctoral Empowering Excellence Program: <https://www.promotionsverband-bw.de/qualifizierungsprogramm>

⁶ www.solarpunk-pioneers.org/about.html, Abruf 10.08.24