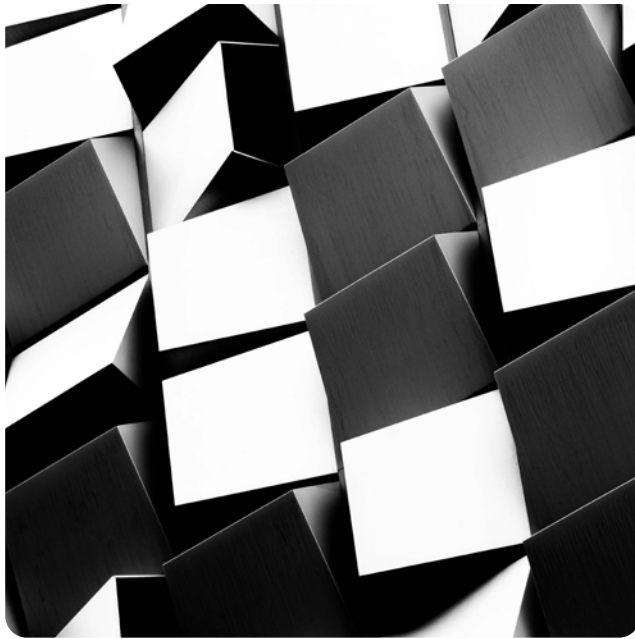


The background is a solid orange color. On the right side, there is a series of concentric, curved layers that create a sense of depth. One of these layers is filled with a dense pattern of small, rounded shapes, resembling pebbles or a textured surface. In the bottom right corner, there is a small, smooth orange sphere.

Stärkung von Chancengleichheit und Diversität

GLEICHSTELLUNGSPLAN

VI. GLEICHSTELLUNGSPLAN GEM. § 4 ABSATZ 7 LHG



1. EINLEITUNG

1.1 Rechtlicher Rahmen

Der Gleichstellungsplan (GSP) der HBC bezieht gemäß § 4 LHG und § 6 ChancenG¹ alle Hochschulangehörigen ein. Der GSP 2027-2031 berücksichtigt insbesondere:

- den vorhergehenden Gleichstellungsplan 2022-2026,
- die gesetzlichen Anforderungen an Gleichstellungspläne gemäß § 4 Abs. 7 LHG und § 6 ChancenG,
- die Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (Stand: Juli 2022) hinsichtlich Zielen, Aufbau, Inhalten, Formalien, Gremienbeteiligung sowie Veröffentlichung,
- die hochschulspezifischen Strukturen einer Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW),
- die Verzahnung mit der Struktur- und Entwicklungsplanung (SEP), der Personalentwicklung gemäß § 2 Abs. 4 und § 4 Abs. 7 LHG, sowie dem Qualitätsmanagement,
- die Maßnahmen in Bezug auf das genehmigte Gleichstellungskonzept als Teil des Professorinnenprogramms der HBC (PP2030)
- das Diversitätskonzept der Hochschule Biberach entsprechend den Anforderungen des Studienakkreditierungsstaatsvertrags zur Musterrechtsverordnung gemäß § 4 Abs. 1-4.

Der GSP verfolgt das Ziel, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen an der HBC auf allen Ebenen umzusetzen und dabei strukturelle Barrieren zu beseitigen. Dafür werden Steigerungsziele für das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal festgelegt, die den Geschlechteranteil der vorherigen Qualifizierungsstufe berücksichtigen (Kaskadenmodell). Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um eine paritätische Besetzung der Führungs- und Entscheidungspositionen zu erreichen, sind konkrete Steigerungsziele und Festlegungen zu treffen.

Die zentralen Handlungsfelder des Gleichstellungsplans sind demnach:

- Erhöhen des Anteils von Professorinnen
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erhöhen des Studentinnenanteils in Studiengängen mit Unterrepräsentation
- Unterstützung von Frauen auf dem Weg in Führungspositionen
- Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit
- Förderung einer gelebten Vielfalt
- Verbesserung der Familiengerechtigkeit durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- Verbesserung des Diskriminierungs- und Mobbingsschutzes auf allen Ebenen
- Integration und Inklusionsarbeit
- Gleichstellung und Chancengleichheit für alle erlebbar machen
- Gleichstellungsmonitoring zur Überwachung und Kontrolle der Wirkung und Effizienz der Gleichstellungsziele

Der GSP ist ein Steuerungsinstrument der Hochschulentwicklung und Bestandteil der Gesamtplanung. Er wirkt sich auf die Wahrnehmung der HBC aus.

1.2 Beteiligung und Beschlussfassung

An der Erstellung des GSP sind die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertretungen, die Gleichstellungskommission, der Personalrat, die Personalabteilung und das Rektorat beteiligt. Der GSP wird vom Senat beschlossen und dem Hochschulrat zur Kenntnis gegeben. Anschließend wird er hochschulöffentlich bekannt gemacht.

1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung an der HBC

Der Bereich Gleichstellung ist als Stabsstelle des Prorektorats für Nachhaltigkeit, Diversität und Digitalisierung in der Struktur der HBC verankert. Gemäß § 4 Abs. 3 LHG ist die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektorat unmittelbar zugeordnet. Sie ist Mitglied des erweiterten Rektorats. Die Leitung der Gleichstellungskommission obliegt ihr.

1.3.1 Die Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission stellt ein zentrales Strukturelement der HBC dar. Ihre Zusammensetzung ist in der Grundordnung festgelegt. Sie besteht aus der Gleichstellungsbeauftragten und ihren zwei Vertreter*innen, die qua Amt Mitglied der Kommission sind, sowie der Zentralstelle für Gleichstellung und Diversität. Hinzu kommen weitere Mitglieder der HBC mit Wahlämtern, in der Regel Professor*innen, sowie (nicht-)wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und studentische Mitglieder. Die Gruppe setzt sich aus 20 Personen zusammen, darunter ein*e Vertreter*in des Rektorats, je ein*eine Gleichstellungsbeauftragte*r der vier Fakultäten, die*der Familienbeauftragte, Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung, die*der Beauftragte für Antidiskriminierung und gegen Mobbing, die*der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen, Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung, zwei Studierendenvertretungen, die*der Beauftragte für soziale und kulturelle Inklusion sowie als Gast die Vertreterin für Gender und Diversität aus dem FH-Personal-Projekt des Landes BW („InnoPROF“⁽¹⁾).

1.3.2 Aufgabenbereiche und Schnittstellenfunktionen der Gleichstellung

Die Gleichstellungskommission unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten und die Zentralstelle für Gleichstellung und Diversität bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben. Dazu gehört die Entwicklung von Lösungsansätzen zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau sowie der Chancengleichheit aller Hochschulangehörigen. Ein besonderes Augenmerk liegt auf dem Abbau bestehender Benachteiligungen, insbesondere von wissenschaftlich tätigen Frauen und Studentinnen. Die Gleichstellungsbeauftragten setzen sich außerdem für mehr Sichtbarkeit und Transparenz dieses Themas in der Hochschule ein. Um die genannten Ziele zu erreichen, tauschen sie sich eng mit allen Organen, Einrichtungen und Mitgliedern der Hochschule sowie mit externen Institutionen und Vereinen aus. Ein regelmäßiger Austausch findet demgemäß zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Mitgliedern der Hochschulleitung, des Personalrats, der Hochschulkommunikation sowie weiteren Funktionsträger*innen auf allen Ebenen statt. Darüber hinaus findet ein Austausch mit dem Studierendenwerk, der Verfassten Studierendenschaft und den Fakultätsvertretungen statt. Das bedeutet, dass die Verwaltung und die Fachbereiche für Studium, Lehre, Forschung und Weiterbildung zum Gelingen der Gleichstellungsarbeit an der HBC einbezogen werden. Es findet zudem ein Austausch mit externen Organisationen statt. Dieser erfolgt zum Teil in Form von Kooperationen, beispielsweise mit dem Landratsamt Biberach, oder im Rahmen von Netzwerkarbeiten. Diese Kooperationen finden auf regionaler Ebene in der Biberacher Region, zum Beispiel in Form eines Diversity-Netzwerks², von gemeinsamen Aktionen mit dem Zonta Club Oberschwaben³ und mit weiteren Akteur*innen auf Landesebene statt. <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/biberach>, <https://www.hochschule-biberach.de/innoprof>⁴

Darüber hinaus ist die HBC auf Bundesebene mit der BukoF⁵ und auf internationaler Ebene mit dem FIRE-Netzwerk der DHBW⁶ und dem Minerva FemmeNet, dem internationalen Netzwerk der Alumna der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), vernetzt.

1.3.3 Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gemäß GEVO⁷

Die Effizienz der Gleichstellungsarbeit ist auf Basis des HoFV III zu gewährleisten und die Entlastung verpflichtend vorzunehmen. Diese sieht daher wie folgt aus: Gleichstellungsbeauftragte (Professorin) 6 SWS, Vertreterinnen (Mitarbeiterinnen) je 15 % ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (39,5 Stunden), entsprechend 5,9 Stunden. Im Rahmen des Angebots für Studierende mit Behinderungen werden der Beauftragte für Studierende mit Behinderungen sowie der Inklusions- und Integrationsbeauftragte jeweils mit 2 SWS berücksichtigt. Alle weiteren Ämter werden im Ehrenamt ausgeführt

¹ <https://www.fh-personal.de/gefoerderte-hochschulen/a-z/biberach>, <https://www.hochschule-biberach.de/innoprof>
² <https://www.hochschule-biberach.de/gelungenerfachtag-des-diversity-netzwerks-globalisierung-inklusion-arbeits-und-bildungswelt>
³ <https://www.zonta-union.de/>
⁴ Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg und der DHBW (<https://www.la-kof-bw.de/startseite>)
⁵ Female International REsearch (<https://www.dhbw.de/die-dhbw/aktuelles/detail/2022/9/fire-an-der-dhbw>)
⁶ <https://www.minerva-femmenet.mpg.de/>
⁷ Verordnung des Wissenschaftsministeriums über die Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten an den staatlichen Hochschulen in Baden-Württemberg



* geplante Maßnahme gem des Bund-Länder-Programms „Professorinnen Programm 2030“
** Maßnahme im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH Personal“

Abbildung 1: Organisatorische Struktur der Gleichstellung

2. STATUS QUO: BEWERTUNG DER ZIELERREICHUNG WÄHREND DER VERGANGENEN PLANUNGSPHASE

Im SEP-Zeitraum von 2022 bis 2026 hat sich der Anteil der Frauen in zentralen und dezentralen Leitungspositionen innerhalb der Hochschulleitung und den Dekanaten kontinuierlich verändert (s. Tabelle 2). Eine Ausnahme bilden die Hochschulverwaltung und das Dekanat der Fakultät Biotechnologie, in denen Frauen inzwischen die Mehrheit bilden. Bei Betrachtung des zentralen Verwaltungsbereichs, d. h. des nicht-wissenschaftlichen Leitungspersonals, lässt sich eine positive Entwicklung feststellen – 80 % der Abteilungsleitungen an der HBC sind weiblich, was für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Führungspositionen spricht. Allerdings zeigt sich auch hier ein Gender-Gap, da von den 40 % der Abteilungsleitungen, die in Teilzeit arbeiten, alle weiblich sind. Der Grund ist, dass insbesondere Frauen u. a. Care-Aufgaben innerhalb der Familien übernehmen. Der Hochschulrat ist dagegen seit 2024 paritätisch besetzt. Das MWK hatte bereits bei der konstituierenden Sitzung des damals neu zu wählenden Hochschulrats eine Empfehlung gegeben, die die HBC umgesetzt hat. Gemäß dieser Empfehlung gilt eine festgelegte Parität für den Hochschulrat als Regelfall. Dieser Fall zeigt eine gelungene Umsetzung des Kaskadenmodells und ist ein Vorbild für die Sichtbarkeit von talentierten Frauen. Im Gremium sitzen eine Studiengangassistentin (akademischer Mittelbau), drei Professorinnen (Forschung, Lehre und Weiterbildung) sowie zwei externe Frauen aus dem Top- und mittleren Management eines mittelgroßen Unternehmens (Rentschler SE; seit März 2026, Fujifilm Biotechnologies) und eines börsennotierten Konzerns (Mercedes-Benz AG). Die Gleichstellungsbeauftragte ist ständiger Gast des Hochschulrats und hat in diesem Zusammenhang eine beratende Funktion.

Die Hochschulleitung hat die anhaltenden Herausforderungen hinsichtlich der Unterrepräsentanz von Frauen in weiteren Bereichen identifiziert (s. Tabelle 1). Frauen sollen ausdrücklich ermutigt werden, Führungspositionen zu übernehmen, und zwar in Abhängigkeit von ihrem Potenzial. Die Berufung einer Frau als Prorektorin für Forschung und Transfer nach 2019 wurde durch die Gleichstellungsbeauftragten und die amtierenden Rektoren gezielt herbeigeführt. Für Frauen, die dafür in Frage kommen, waren Rektoratspositionen bisher nicht besonders attraktiv. Ein Grund dafür war die im Vergleich zu anderen Leitungsfunktionen an der HBC mangelnde Flexibilität solcher Positionen. Um einen positiven Trend hin zur Repräsentanz von Frauen, vor allem auch in dezentralen Leitungsstrukturen der Hochschule zu erreichen, wurden verbindliche Regelungen erlassen und zum Teil auch umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise Rotationssysteme, mögliche Richtlinien und Empfehlungen oder Anreizsysteme. Ein an der HBC eingeführtes Rotationssystem in den Fakultäten zeigt derzeit partiell Wirkung (s. Tabelle 1, IQ 2026).

Position /Gremium	IVQ 2019	IIIQ 2024	IQ 2026	Zielwerte für 2031 (Frauen in %)
Dekane/Prodekane Frauen in %	2 / 13 15%	3 / 14 21%	4/14 28%	40 %
Rektorat Frauen in %	0 / 5 0%	1/ 5 20%	1/5 20%	30-40%
Senat Frauen in %	10 / 23 43%	8/ 28 29%	9/29 21%	40-45%
Hochschulrat Frauen in %	5 / 11 45%	6/ 11 55%	6/11 55%	50-55%
Fakultätsrat A/EI Frauen in %	8 / 32 25%	8/ 31 26%	8/24 33%	40 %
Fakultätsrat B/P Frauen in %	11 / 38 29%	5/33 15%	7/34 21%	40 %
Fakultätsrat W Frauen in %	8 / 26 31%	11/ 28 39%	9/29 31%	40 %
Fakultätsrat BT Frauen in %	13 / 24 54%	14/ 23 61%	15/23 65%	50-55%
Leitung Forschungsinstitute/ Transfereinrichtungen Frauen in %	-	-	4/12 33%	50 %

Tabelle 1: Beobachtete Anzahl der Frauen in Gremien und Leitungsposition an der HBC von 2016 bis 2025

Zielerreichung der vergangenen Planungsperiode versus Ist-Zustand Frauenanteile	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2022- 2026	Zielwerte vorheriger StEP 2022- 2026	Ist aktuell	Landes- weiter Durch- schnitt HAW	Bundes- weiter Durch- schnitt HAW	Zielwerte StEP 2027- 2031
	201-24	2026	01.12.2025	2017-19	2019	2030
Studienabschlüsse (Master u.ä.)	40%	40%	41%	41%	43%	50%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	50%	40%	39%	35%	42%	45-50%
Promotion	ca. 37% (2024)	33%	64% (bis 2026)	46% (Uni/PH)	46% (Uni/PH)	50%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	50%	30%	38%	46%	48%	40-50%
Ernennungen (alle Professuren)	23%	30%	20%	25%	-	30%
Unbefr. Professor*innen	23%	28%	24%	17%	24%	28%
Leitungspositionen der Hochschule	33%	30-40%	37%	18%	-	30-40%
nichtwiss. Leitungspersonal	80%	-	78%	-	-	> 50%

Tabelle 2: Bewertung der Zielerreichung der vergangenen Planungsphase 2022-2026 und Vergleich mit dem Landes- und Bundesdurchschnitt

⁸ Ziel von 33 % für geplante Promotionen bereits 2024 übertroffen.

Trotz dieser Anstrengungen und Fortschritte stagniert, wie oben bereits erwähnt, der Professorinnenanteil an der HBC seit geraumer Zeit bei ca. 24,5% (s. Abb. 2) und liegt damit unter dem Bundesdurchschnitt von 28%. In den technischen Fachbereichen wie Projektmanagement und Bauingenieurwesen, Energie-Ingenieurwesen, ebenso wie an der Fakultät Betriebswirtschaft gibt es sehr große Abweichungen zu dem o.g. Wert. Hier schwankt der Professorinnenanteil seit Jahren zwischen nahezu 0 % bis zu 15 %. Im internen Hochschulvergleich ist der Frauenanteil an den hauptberuflichen Professuren an der Fakultät Biotechnologie mit 53 % 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“. In den technischen Disziplinen der HBC – Projektmanagement, Bauingenieurwesen und Energie-Ingenieurwesen – 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 Personalmarketingstrategien 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 der kontinuierliche Rückgang der Zahl von Bewerberinnen seit dem Pandemiejahr 2020. Die Zahl der Bewerberinnen sank von 37 im Jahr 2020 auf 13 im Jahr 2023 (s. Abb. 4), seit 2025 zeigt sich eine leicht steigende Tendenz. Die Zahl der männlichen Bewerber lag im gleichen Zeitraum bei 105 und steigt weiter an.

Anteil Professoren und Professorinnen

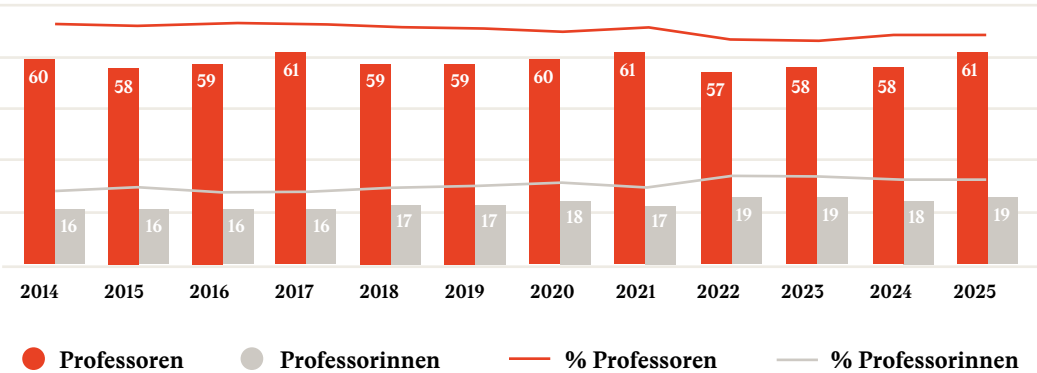


Abbildung 2: Entwicklung der Professor*innenanteil mit Bezug auf die Anzahl der Professuren an der Hochschule Biberach von 2014 bis 2025

Als HAW ist für die Berufung auf eine Professur 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 Blackbox. Für die Frauen bedeutet dies, dass sie gleichzeitig Lehrererfahrung und Industrieerfahrung sammeln müssen, in einer Zeit, in der viele zudem Care-Arbeit leisten.

2.1 Studierende

Die Verteilung der Studierenden an der HBC zeigt, dass in einigen Studiengängen der Frauenanteil erfreulich hoch ist, insbesondere in den Bereichen Architektur und Biotechnologie, zusammen mit dem Bereich Biopharmazeutisch-medizintechnische Wissenschaften. Dies ist ein Indikator dafür, dass die Hochschule in diesen Disziplinen für weibliche Studierende attraktiv ist und sie erfolgreich begleitet.

Darüber hinaus engagiert sich die HBC mit zahlreichen Veranstaltungen und Programmen wie dem Girls Day, dem „Diversity Tag“ und vereinzelt Initiativen auf Fakultäts- oder Professor*innenebenen etc. für die Gewinnung von Studentinnen. Diese Initiativen tragen dazu bei, ein inklusives und unterstützendes Studienumfeld zu gestalten, in dem die Gleichstellung der Geschlechter aktiv gefördert wird. In der Regel wirken sie gleichzeitig Stereotypen und Vorurteilen entgegen. Dennoch gibt es auch hier noch Verbesserungspotenzial. In technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist die Unterrepräsentation von Frauen nach wie vor ein relevantes Thema. In einigen Studiengängen liegt die Abbruchquote von Studentinnen über der von Studenten. Es macht auf spezifische

Herausforderungen und Hürden aufmerksam, die Studentinnen während ihres Studiums bewältigen müssen.

Die Auswertung in Tabelle 3 zeigt eine deutliche Diskrepanz, insbesondere in den ingenieur-technischen Fächern und im Bereich des Wirtschaftsrechts. Die Ergebnisse zeigen, dass es nach wie vor von entscheidender Bedeutung ist, Frauen für MINT-Fächer zu begeistern und zu gewinnen.

Darüber hinaus ist es jedoch von noch größerer Wichtigkeit, Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Frauen ihre Karriere voranbringen können. Dies kann beispielsweise durch den Aufbau von frauenspezifischen Netzwerken oder durch Trainingsmethoden wie Women Empowerment erfolgen. Im Studiengang Bauingenieurwesen wurde von 2023 bis 2024 das Mentoring-Programm „Female Engineering“ erfolgreich durchgeführt. Ziel des Programms war es, 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 umfasste Mentoring, Beratungsgespräche sowie Netzwerktreffen in der „Digital Lounge“.

Diese Maßnahmen dienen dazu, Frauen bei Orientierung, Entscheidungsfindung, Studium, Berufseinstieg, Promotion oder Bewerbungsphasen zu 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.

Studierende HBC	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Studiengänge	1962	817	1144	41,64%	58,31%
Bachelor Architektur	385	260	125	67,53%	32,47%
Master Ressourcenschonende Architektur	39	20	19	51,28%	48,72%
Bachelor Energie-Ingenieurwesen	67	8	59	11,94%	88,06%
Master Energie- und Gebäudesysteme	33	9	24	27,27%	72,73%
Bachelor Bauingenieurwesen	260	48	212	18,46%	81,54%
Master Bauingenieurwesen	32	4	28	12,50%	87,50%
Bachelor Bau-Projektmanagement / Bauingenieurwesen	129	41	88	31,78%	68,22%
Master Projektmanagement (Bau)	43	19	24	44,19%	55,81%
Bachelor Holzbau-Projektmanagement / Bauingenieurwesen	163	25	138	15,34%	84,66%
Master Holzbau-Ingenieurwesen	30	4	26	13,33%	86,67%
Master Engineering Management	20	13	7	65,00%	35,00%
Bachelor Betriebswirtschaft	356	146	210	41,01%	58,99%
Master Betriebswirtschaft	73	25	48	34,25%	65,75%
Bachelor Pharmazeutische Biotechnologie	149	105	44	70,47%	29,53%
Bachelor Medizinische Biotechnologie	39	24	15	61,54%	38,46%
Bachelor Angewandte Biotechnologie	21	8	13	38,10%	61,90%
Master Industrielle Biotechnologie	40	18	22	45,00%	55,00%
Bachelor Civil Engineering and Construction Management	41	5	36	12%	88%
Master Gebäudeautomation	55	11	44	20%	80%
Master Pharmazeutische Biotechnologie (auslaufend)	77	50	27	65%	35%
Bachelor Digital Engineering	21	9	12	42,86%	57,14%
Master Transformationsmanagement Organisation	3	2	1	66,67%	33,33%
Master Biopharmazeutisch-Medizintechnische Wissenschaften	40	31	9	77,50%	22,50%
Master Wirtschaftsrecht (Bau und Immobilien)	18	9	9	50,00%	50,00%

Tabelle 3: Differenzierte Übersicht der Studierenden je Studiengang

● Frauenanteil unter 25% ● Frauenanteil 40-60%
● Frauenanteil unter 40% ● Frauenanteil über 60%

2.2. Die HBC als familiengerechte Hochschule

Die HBC hat ein Maßnahmenportfolio zur Förderung der Familienfreundlichkeit aufgebaut und institutionell verankert. Im Auditprozess wurden Unterstützungsstrukturen systematisch weiterentwickelt und miteinander verzahnt. Die Re-Zertifizierung im Audit familiengerechte Hochschule steht 2027 an.

Der gezielte Ausbau der Beratungsangebote führt zu einer erhöhten Inanspruchnahme und zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Die Einbindung externer Beratungsstellen und die Ausbildung psychischer Ersthelfender erweitern das Unterstützungsspektrum. Praxisnahe Maßnahmen wie strukturierte Informationsangebote, Veranstaltungsformate und Ferienbetreuungsangebote tragen zur Entlastung im Alltag bei. Ergänzen die Unterstützungsangebote stärken die Rahmenbedingungen. Die Weiterentwicklung struktureller Rahmenbedingungen schafft Transparenz, Verlässlichkeit und Orientierung. Dies trägt dazu bei, individuelle Bedarfe besser zu berücksichtigen. Die kontinuierliche Erfassung und Auswertung von Kennzahlen sowie die steigende Nutzung der Angebote zeigen die Wirksamkeit der Maßnahmen und die zunehmende Verankerung familienbezogener Themen. Die Gleichstellungskommission, das Feedbacksystem der HBC, die Inklusionsvereinbarung und die Leitlinien bilden das Fundament für die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit an der HBC.

2.3. Beseitigung von Barrieren in Studium und Beruf

Die HBC setzt sich für Mitarbeitende, Professor*innen und Studierende mit Behinderung ein und arbeitet kontinuierlich an Maßnahmen, um Arbeit und Studium sowie den Campus-Aufenthalt selbstbestimmt zu gestalten. Hierzu gibt es die Möglichkeit, nach individuellem Studien- und Prüfungsplan zu studieren. Um die räumlichen Bedingungen für ein barrierefreies Studium oder Arbeiten zu schaffen, wurden Umbaumaßnahmen geplant und umgesetzt. Diese dienen dazu, direkt mit Betroffenen Maßnahmen zu entwickeln und zu integrieren. Das Ziel ist ein barrierefreies Studieren und Arbeiten an der HBC. Ein zentrales Anliegen der Hochschule ist es, gleichberechtigte Voraussetzungen zu schaffen. Als familiär offene und inklusive Hochschule kann die HBC flexibel und individuell auf die Bedürfnisse von Studierenden eingehen. Ein volles barrierefreies bzw. barrierearmes Studium ist leider nur bedingt möglich und stark studiengang- bzw. studienbereichsabhängig. Die HBC tauscht sich u. a. mit der Stadt Biberach und dem Beauftragten des Landkreises aus, um betroffenen Studierenden Informationen an den Schnittstellen zwischen Stadt und Campus-Leben, z. B. über die Homepage, zur Verfügung zu stellen.

2.3.1 Bewerbungsverfahren

Im Rahmen von Bewerbungsverfahren wird darauf geachtet, dass Menschen mit Behinderung bei gleicher Qualifikation gleichberechtigt behandelt werden. Im Verfahren werden die Beauftragten für Studierende mit Behinderungen sowie die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung einbezogen. Darüber hinaus werden sie bei der Implementierung von Maßnahmen in entsprechenden Handlungsfeldern einbezogen. Dies betrifft beispielsweise den Prozess der Stellenausschreibungen und die Veröffentlichung dieser Stellen in digitalen oder Printmedien. Studierende bewerben sich erfolgreich digital über die barrierefreien Studienportale der Hochschule. Um zudem räumlichen Bedingungen für ein barrierefreies Studium oder Arbeiten zu schaffen, wurden bauliche Maßnahmen kontinuierlich geplant und umgesetzt, wie z.B. Umbaumaßnahmen auf Basis des Austauschs mit VBBW oder dem Hildegardis-Verein (Teilnahme am bundesweiten Projekt, InklusionsGuide).

2.3.2 Barrierefreiheit vor Ort

Das aktuelle Leitsystem der HBC weist barrierefreie Zugänge explizit aus, die dennoch im Zuge von notwendigen Umbaumaßnahmen angepasst bzw. für weitere Arten von Behinderungen wie z.B. auf starke Sehbeeinträchtigungen und -behinderungen optimiert werden. Um die Teilnahme an Besprechungen bzw. Lehr- und öffentlichen Veranstaltungen zu ermöglichen, werden bei Bedarf, wenn möglich, digitale Zugänge oder Tools bereitgestellt. Das heißt beispielsweise, dass Vorlesungen auf Wunsch digital oder mit Hilfsmitteln durchgeführt werden können. Die Hochschule Biberach wurde mehrfach auf Barrierefreiheit überprüft und verbessert sich diesbezüglich kontinuierlich. Bisher umgesetzte Maßnahmen umfassen: Barrierefreie Eingänge, digitale Hilfsmittel und ergonomische Arbeitsplätze, Behindertentoiletten: Je zwei am Campus Stadt und am Campus Aspach, drei davon sind geeignet für Standard-Elektrollstühle, sowie

Behindertenparkplätze an beiden Standorten. In den Aufzügen gibt es Etagenansagen oder Brailleschrift. Teils wurden gelbe Signalstreifen am Treppenbeginn und Ende der Treppen aufgebracht. Beide Standorte bieten Rückzugs- und Ruheräume ("Strong-together-Räume"). Am Campus Aspach stehen ein elektrisch höhenverstellbarer Tisch, eine Sanitätsliege, ein Wasserkocher und eine Mikrowelle zur allgemeinen Nutzung bereit. Am Campus Stadt sind es ein elektrisch höhenverstellbarer Tisch, ein Wasserkocher und eine Mikrowelle. Zudem gibt es einen separaten Sanitätsraum mit entsprechender Liege. Gebäudeeingänge, die barrierefrei zugänglich wären, werden zeitnah mit e-Antrieben ausgestattet (zunächst Campus Stadt, später Campus Aspach). Die Bibliothekstür wird barrierefrei umgebaut und elektrifiziert. Im A-Gebäude (EG) wird eine Toilette in eine rollstuhlgängige barrierefreie Toilette umgebaut. Mit der Sanierung des D-Areals kommen zusätzliche barrierefreie Toiletten, jeweils im 1. OG und im 2. OG von Gebäudeteil D1.1. Zudem sind zusätzliche barrierefreie Übergänge zwischen den Gebäudeteilen D5 und D4 geplant⁹.

Anbindung zwischen Stadt und HBC-Campi

Hierzu zählt die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr: Beide Campi sind mit Bahn und Bus erreichbar. Zwei örtliche Taxiunternehmen verfügen über Rollstuhltaxis. Busse in Biberach und Ulm sind überwiegend Niederflerbusse mit Rollstuhlplätzen und Klapprampen. Der nächstgelegene Fernverkehrsbahnhof ist Ulm Hbf (ca. 40 km).

⁹ Fragen können an die Abteilung Bauen und Technik direkt gestellt werden.

2.3.3. Digitale Barrierefreiheit

An der HBC existieren bereits seit geraumer Zeit digitale barrierefreie Portale für Studierende im Rahmen von Bewerbungsverfahren, Einschreibungen und Prüfungsverfahren. Diese wurden entsprechend den Bedürfnissen der Studierenden auf den neuesten Stand der Technik gebracht. Das Studierendenservicezentrum hat eine Initiative ins Leben gerufen, die ein barrierefreies Studium insgesamt unterstützt und setzt sich dabei für entsprechende Rahmenbedingungen für Studierende ein. Die HBC erfüllt jedoch noch nicht alle Kriterien für eine digitale Barrierefreiheit bzw. Barrierearmut. Im Rahmen von Audits zu digitaler Barrierefreiheit, die unter anderem den Internetauftritt umfassten, wurde dieses Anliegen hervorgehoben. Die Hochschule hat aus diesem Grund einen Prozess in Gang gesetzt, um etwaige Mängel zu bearbeiten, zumal sie ihren Pflichten schnellstmöglich nachkommen möchte.



2.4 Diversitätsstrategie und Chancengleichheit

Die HBC versteht Vielfalt als Anerkennung und Wertschätzung individueller Unterschiede. Achtsamkeit, Wertschätzung, Offenheit und gemeinschaftliches Handeln sind die vier Grundpfeiler unserer Arbeit. Die HBC bezieht Vielfalt insbesondere auf folgende Dimensionen:

- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- ethnische und soziale Herkunft
- Alter
- körperliche und psychische Beeinträchtigungen
- sexuelle Orientierung
- Religion und Weltanschauung
- familiäre Verpflichtungen
- individuelle Lebenslagen und soziale Hintergründe

Die HBC verfolgt das Ziel, Vielfalt als Selbstverständnis in der Campus-Kultur zu etablieren und dauerhaft aufrechtzuerhalten. Die HBC hat es sich zum Ziel gesetzt, im Rahmen eines Hochschuldiskurses zunächst für institutionelle Reflexe zu sensibilisieren, die zu fest verankerten diskriminierenden Strukturen führen. So soll das Silodenken besser aufgebrochen werden. Dies geschieht, indem etwaige strukturelle Mängel und Hürden klarer adressiert und unterstützende Plattformen und Angebote sowohl sichtbarer als auch niedrigschwelliger zugänglich gemacht werden. Dementsprechend ist es erforderlich, Maßnahmen zu ergreifen, die die Vielfalt der Werte fördern. Die Diversitätsstrategie der HBC ist Teil der Gesamtstrategie und eng mit den Themen Gleichstellung, Inklusion, Gesundheit und Familienfreundlichkeit verknüpft. Sie ist in den hochschulischen Steuerungsinstrumenten verankert: Zielvereinbarungen, Qualitätsmanagement und Akkreditierungsverfahren, Personalentwicklung und Berufungsverfahren, Lehr- und Lernentwicklung, Projekte der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit.

3. ZIELE UND ZIELWERTE FÜR DIE KOMMENDE PLANUNGSPERIODE

Die Maßnahmen des vorliegenden GSP orientieren sich an dem vom Bund und Land genehmigten Professorinnenprogramm 2030 (PP2030) der HBC und seinen Zielwerten. Die Ziele und Handlungsfelder der kommenden Planungsperiode greifen außerdem auf den Zeitraum 2022-2026 zurück und beinhalten drei Themenbereiche, um Gleichstellung und Chancengleichheit zu erreichen.

3.1 Strukturelle Nachteile konsequent beseitigen

3.1.1 Nachhaltige Parität in den Strukturen der Hochschule

Der GSP strebt eine nachhaltige Parität in den Strukturen der Hochschule an. Ein zentraler Aspekt ist dabei die Förderung eines Kulturwandels, der eine Gleichstellung fördert und eine geschlechtergerechte Hochschulkultur weiter dynamisiert. Darüber hinaus sind sowohl das zentrale als auch die dezentralen Diversity-Konzepte auf integrative und inklusive Unterstützung ausgerichtet. Die Leitlinien und Grundprinzipien der HBC wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile auf struktureller und institutioneller Ebene hin. Das Ziel ist eine dynamische Erhöhung der Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenpositionen im Wissenschaftsbereich. 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 die Geschlechterparität fördern und langfristig eine gerechtere Verteilung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Hochschule erreichen.

3.1.2 Chancengleichheit als Grundprinzip

Die bisherigen Aktivitäten zur Förderung von Respekt und Diskriminierungssensibilität sollen aufgegriffen und durch gebündelte Öffentlichkeitsarbeit zugänglicher gemacht werden. Hochschulangehörige können sich bei psychischen Belastungen oder Barrieren anonym an eine Beratungsstelle wenden. Veranstaltungen zum Themenspektrum Diversität und Antidiskriminierung kommen in der Vision der HBC eine besondere Rolle zu, da es fachlich intersektional angelegt ist und aktiv Schnittmengen zu den fachlichen Schwerpunkten der Hochschule und ihrer Fakultäten sucht. Hierzu ist die Zusammenarbeit mit externen Referent*innen und regionalen Industrie- und Wirtschaftsunternehmen, der Stadt und dem Landkreis unabdingbar.

3.2 Quantitative Ziele

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

Bereich	Anteil (Ist)	Soll	Zeit- raum	Maßnahme (s. Kapitel 4)
Rektorat & Dekanate	20,7 %	> 30%	5 Jahre	M4-MRN, M5-RB, M6-MP
Professorinnen (Fokus auf männ- lich dominierte Institute)	24,7 %	> 30%	5 Jahre	M3-TVBf, M4-MRN, M5-RB, M6-MP, M7-NK
Promotionen	ca. 33 %	> 50%	5 Jahre	M5-RB, M6-MP, M7-NK
Studentinnen/Fach	< 20%	> 30%	5 Jahre	M9-KMSP
Studentinnen/Fach	< 35%	> 40%	5 Jahre	M9-KMSP

Tabelle 4: Quantitative Ziele der Gleichstellung

Die Maßnahmen M1-SVK, M2-IK, M8-BeFA und M10-MCP wirken auf alle quantitativen Ziele. Dies umfasst Neuberufungen in Professuren, die Mitarbeit und Sichtbarkeit in Gremien und Verbänden und eine paritätische Aufteilung von Männern und Frauen auf Hochschuleitungsebene. Ein Fokus der Hochschule liegt auf der Zielgruppenorientierung und der stufenweisen Erhöhung des Frauenanteils, wo bisher kaum Frauen repräsentiert sind. Den Professorinnenanteil auf mindestens 30 % in den Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist Teil eines umfassenden Programms zur Förderung der Geschlechterparität. Gezielte Förderprogramme und Mentoring-Initiativen unterstützen Frauen bei der Erlangung der Berufungsfähigkeit. Geplant ist auch eine Stärkung der "Civic University", um das Umfeld für Studierende zu verbessern. Infrastrukturelle Verbesserungen werden ebenfalls eingesetzt, um Studierenden mit Familienverpflichtungen gerecht zu werden und ein erfolgreiches Studium zu ermöglichen.

3.3 Qualitative Ziele

Qualitatives Ziel	Maßnahme (s. Kapitel 4)
Nachhaltige Integration von Gleichstellungsmaßnahmen Sensibilisierung, Sichtbarkeit, Abbau von institutionellen diskriminierenden Reflexen, Beteiligung von allen Hochschulangehörigen, Kommunikationsförderung, Abbau von diffusen Ängsten.	M1-SVK M10-MCP
Inklusive Hochschul- und Fachkulturen Weiterentwicklung der Hochschulkultur im Sinne von Diversität und Inklusion / "Diversitätslücken"	M2-IK
Geschlechtergerechte Berufungen	M3-TVBf
Faire Chancen für Frauen auf dem Weg zur Professur Transparenz und Fairness im Bewerbungsprozess	M4-MRN, M5-MRB M6-MP, M7-NK
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium Diversitätsorientierte und diskriminierungssensible Hochschulkultur	M8-BeFa
Attrahierung von Studentinnen in hochsegregierte Fächer Förderung einer offenen und respektvollen Kommunikationskultur im Lehrbetrieb	M9-KMSP

Tabelle 5: Qualitative Ziele der Gleichstellung



3.4 Frauen auf dem Weg zu Professuren

Die HBC fördert die Sichtbarkeit talentierter Frauen mit Netzwerken, Programmen und Initiativen. Eine Initiative in Kooperation mit der Gründerinitiative ist die Exist-Women- bzw. Wild-Women-Förderung, die den Austausch zwischen Frauen fördert. Es zählen Werte wie Kreativität und Sichtbarkeit, aber auch Empowerment. Die Erweiterung der Netzwerke von Frauen im Bereich Gründungsinitiative stärkt die Persönlichkeit und motiviert, eine führende Rolle in der Wirtschaft und Industrie einzunehmen. Dies geschieht durch eigene Gründungen oder den Einzug in existierende Strukturen. Der Kontakt mit Mentorinnen hilft dabei. In Bezug auf die Berufung von Professuren an der Hochschule Biberach gibt es zwar angesichts der seit Jahren stagnierenden Anzahl von Professorinnen bei ca. 23-25% einige Herausforderungen aber auch positive Entwicklungen, etwa die stärkere Einbindung der Fakultäten in die Gleichstellungsarbeit. Die am meisten betroffenen Fakultäten haben Begleit- und Personalmarketingmaßnahmen eingeführt, um Wissenschaftlerinnen auf ihrem Weg zur Professur zu unterstützen. Die Umsetzung der Maßnahmen des Professorinnenprogramms 2030 wird dazu beitragen, den Anteil von Professorinnen nachhaltig zu erhöhen und zur Chancengleichheit in der Wissenschaft beizutragen. Der Dual & Triple Career Service der Hochschule bietet neu berufenen Professorinnen Unterstützung. Der Service wurde im Rahmen des Projekts InnoProf (Bund-Länder-Programm, FH-Personal) ins Leben gerufen. Das interne Professorinnen-Netzwerk (Professorinnen-Treff) der Hochschule bietet den Professorinnen ein Forum für Austausch und Unterstützung. Die Professorinnen können sich hier über ihre Wünsche und Bedürfnisse austauschen und über neue Ideen in Berufungsverfahren diskutieren. Das Netzwerk soll auch die Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen in der Öffentlichkeit verbessern.



3.5 Wissenschaftlicher Nachwuchs und Professorinnen (Kaskadenmodell)

3.5.1 Qualifizierung durch Promotionen

Die HBC hat verschiedene Stärken und Schwächen in Bezug auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Mitgliedschaft der HBC im Promotionsverband BW basiert auf einer strategischen Entscheidung des Rektorats. Die HBC hat viele aktive Doktorandinnen und Doktoranden, die nicht mehr als "Randgruppe" angesehen werden. Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie z. B. Doktorandinnen werden häufig nur durch Zugehörigkeit zu bestimmten Verbänden, zu anderen Forschungs- oder Hochschulinstitutionen genutzt. Das Programm InnoProf setzt neue genderinklusive Maßstäbe, ist aber noch nicht speziell auf diese Zielgruppe zugeschnitten. Einige Kandidatinnen haben Schwierigkeiten, weiter beschäftigt zu werden, weil sie ein konkretes Promotionsvorhaben haben. Dennoch ist der Anteil an Doktorandinnen an der HBC im Vergleich zu anderen HAWs in Baden-Württemberg relativ hoch. Von September 2023 bis August 2025 ergab 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. Angesichts dieser positiven Entwicklung sollten Potenziale besser ausgeschöpft werden.

3.5.2 Fakultätstabellen

Fakultät Architektur und Energie-Ingenieurwesen

Hochschule Biberach Studiengänge der Fakultät Architektur und Energie-Ingenieurwesen (A_EI)	Bachelor Architektur (BAK)	Master Architektur & Ressourcenschonender Architektur (MAK+MAR)	Master Energie- & Gebäudesysteme (MEG)	Bachelor Energie- Ingenieurwesen (BEI)	Fakultät A_EI Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Studienbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften				
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	61 %	18 %	8 %	13 %	
Abschlüsse Master, Staats- examen u.ä.: Frauenanteil					
Eigene Hochschule	64,56%	70.83 % *	20 %	17,65%	43,26%
Baden-Württemberg (HAW)	n.a	57 %	19 %	n.a	n.a
Baden-Württemberg (Uni/PH)	n.a	58 %	23 %	n.a	n.a
Bund (HAW)	n.a	61%	23 %	n.a	n.a
Bund (Uni/PH)	n.a	59%	26 %	n.a	n.a
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)					
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	27				
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	23%				
voraus. Anzahl Neubesetz- ungen in GSP-Laufzeit	3				
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultäts-weit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	33%				
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	0				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19%				
Bund (Univ. und PH)	20%				

Hochschule Biberach Studiengänge der Fakultät Architektur und Energie-Ingenieurwesen (A_EI)	Bachelor Architektur (BAK)	Master Architektur & Ressourcenschonender Architektur (MAK+MAR)	Master Energie- & Gebäudesysteme (MEG)	Bachelor Energie- Ingenieurwesen (BEI)	Fakultät A_EI Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät					
Anzahl wiss. MA mit Promotion	2				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50%				
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	n.a				
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultäts-weit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %				
	Institut für Architektur und Städtebau	Institut für Gebäude und Energiesysteme			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Forschung		Forschung		
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	25 %		75 %		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	0		1		
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)		19%		
	Bund (Univ. und PH)		20%		
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät					
Anzahl der unbefristeten Professuren	21				
Frauenanteil unbefristete Professuren	23,81 %				
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	9				
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	Architektur		Ingenieurwesen		
Baden-Württemberg (HAW)	22 %		13 %		
Bund (HAW)	28 %		15 %		
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	30%				

Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement

Hochschule Biberach Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement (B_P)	Bachelor Bau-Projektmanage- ment/ Bauingenieurwesen (BP)	Bachelor Bauingenieurwesen (BB)	Master Bauingenieurwesen (MB)	Master Engineering Manager (MEM)	Bachelor Holzbau- Projektmanagement / Bauingenieurwesen (BPH)	Master Holzbau- Projektmanagement / Bauingenieurwesen (MPH)	Master Projektmanagement (Bau) (MP)	Bachelor Civil Engineering (Kooperation VGU) (BCE)	Fakultät B_P Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Studienbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften								
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	19 %	36 %	11 %	5 %	17 %	3 %	9 %		
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil									
Eigene Hochschule	25 %	14,93 %	30 %	22,22 %	22,58 %	20,00 %	11,76 %		20,92 %
Baden-Württemberg (HAW)	n.a	n.a	31 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	n.a	n.a	34 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Bund (HAW)	n.a	n.a	33 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Bund (Uni/PH)	n.a	n.a	37 %	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)									
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	15								
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	19 %								
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3								
4Zielwert GSP 2026-30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	20 %								

Hochschule Biberach Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement (B_P)								
Bachelor Bau-Projektmanage- ment/ Baulingenieurwesen (BP)	Bachelor Bauingenieurwesen (BB)	Master Baulingenieurwesen (MB)	Master Engineering Manager (MEM)	Bachelor Holzbau - Projektmanagement / Baulingenieurwesen (BPH)	Master Holzbau - Projektmanagement / Baulingenieurwesen (MPH)	Master Projektmanagement (Bau) (MP)	Bachelor Civil Engineering (Kooperation VGU) (BCE)	Fakultät B_P Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)								0 19 % 20 %
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät: Anzahl wiss. MA mit Promotion								1
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion								0%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit								2
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion								50 %
	Institut für Geo und Umwelt	Institut für Holzbau	Institut für Inno- vatives Bauen und Projektmanagement	Institut für Konstruktiven Ingenieurbau				
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	For- schung	For- schung	For- schung	For- schung				
Proportionalität der Lehr- und For- schungsbereiche	35 %	45 %	15 %	5 %				
Frauenanteil erfol- greiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)								0 19 % 20 %

Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement

Hochschule Biberach Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement (B_P)	Bachelor Bau-Projektmanage- ment/ Bauingenieurwesen (BP)	Bachelor Bauingenieurwesen (BB)	Master Bauingenieurwesen (MB)	Master Engineering Manager (MEM)	Bachelor Holzbau- Projektmanagement / Bauingenieurwesen (BPH)	Master Holzbau- Projektmanagement / Bauingenieurwesen (MPH)	Master Projektmanagement (Bau) (MP)	Bachelor Civil Engineering (Kooperation VGU) (BCE)	Fakultät B_P Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät:									
Anzahl der unbefris- teten Professuren	24								
Frauenanteil unbe- fristete Professuren	12,50 %								
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2								
Zum Vergleich: Frauenanteil unbe- fristete Professuren:									
Baden-Württemberg (HAW)	13 %								
Bund (HAW)	15 %								
Zielwert GSP 2027-2031 (fakul- tätsweit): Frauenan- teil bei unbe- fristeten Professuren	17 %								

Fakultät Betriebswirtschaft

Hochschule Biberach Fakultät Betriebswirtschaft (BWL)	Bachelor Betriebswirtschaft (BWL)	Master Betriebswirtschaft (MBW)	Bachelor Wirtschaftsrecht (Bau und Immobi-lien) (BWR) - auslaufend	Master Wirtschaftsrecht (Bau und Im-mobilien) (MWR)	Master Transformations- management in Organisationen (MTO)	Fakultät BWL_ Fra-uenanteil gesamt (Abschlüsse)
Studienbereiche der Fakultät	Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften					
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	64 %	27%	1%	8%		
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Fraueanteil:						
Eigene Hochschule	44,83 %	25,64 %	0 %	18,18 %	0 %	17,73 %
Baden-Württemberg (HAW)	n.a	53 %	n.a	64 %	n.a	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	n.a	49 %	n.a	64 %	n.a	
Bund (HAW)	n.a	53 %	n.a	60 %	n.a	
Bund (Uni/PH)	n.a	48 %	n.a	59 %	n.a	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit):						
Anzahl wiss. MA ohne Promtion	1					
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	0 %					
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	n.a					
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Pro- motion	0 %					
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	0					
Baden-Württemberg (Univ. undPH)	46 %					
Bund (Univ. und PH)	47 %					

Fakultät Betriebswirtschaft

Hochschule Biberach Fakultät Betriebswirtschaft (BWL)	Bachelor Betriebswirtschaft (BWL)	Master Betriebswirtschaft (MBW)	Bachelor Wirtschaftsrecht (Bau und Immobili-ien) (BWR) - auslaufend	Master Wirtschaftsrecht (Bau und Im-mobilien) (MWR)	Master Transformations- management in Organisationen (MTO)	Fakultät BWL - Fra-enanteil gesamt (Abschlüsse)
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion	0					
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0 % n.a					
Zielwert GSP 2026-30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	0 %					
Überschrift der Institute Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche						
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)	46 % 47%					
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren	20%					
Frauenanteil unbefristete Professuren voraus.	15%					
Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	4					
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:						
Baden-Württemberg (HAW)	22 %	n.a	32%	n.a		
Bund (HAW)	25%	n.a	28%	n.a		
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	20%					

Fakultät Biotechnologie

Hochschule Biberach Fakultät Biotechnologie (BT)	Master Biopharmazeutisch- Medizintechnische Wissenschaften (MBM)	Bachelor angewandte Biotechnologie - auslaufend (BAB+ BIB)	Master Industrielle Biotechnologie - auslaufend (MIB-MPE)	Bachelor Medizinische Bitechnologie (BMB)	Bachelor Pharmazeutische Biotechnologie (PBT)	Master Data Driven Biotechnology	Fakultät BT Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Studienbereiche der Fakultät	Mathematik, Naturwissenschaften						
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	16 %	15%	27%	0%	42 %		
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil							
Eigene Hochschule	73,33%	71,43 %	70,83%	noch keine Absol- vent*innen	71,05%	noch keine Absol- vent*innen	71,66 %
Baden-Württemberg (HAW)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Baden-Württemberg (Uni/PH)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Bund (HAW)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Bund (Uni/PH)	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit):							
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	20						
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	35 %						
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	1						

Hochschule Biberach Fakultät Biotechnologie (BT)	Master Biopharmazeutisch- Medizintechnische Wissenschaften (MBM)	Bachelor angewandte Biotechnologie - auslaufend (BAB+BIB)	Master Industrielle Biotechnologie - auslaufend (MIB-MPE)	Bachelor Medizinische Bitechnologie (BMB)	Bachelor Pharmazeutische Biotechnologie (PBT)	Master Data Driven Biotechnology	Fakultät BT Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Zielwert GSP 2027-31 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MAohne Promotion	40 %						
Frauenanteil erfolg- reiche Promotionen:							
Baden-Württemberg (Univ.und PH)	41 %						
Bund (Univ. und PH)	42 %						
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät:							
Anzahl wiss. MA mit Promotion	4						
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %						
voraus. Anzahl Neu- besetzungen in GSP-Laufzeit	1						
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50 %						

Hochschule Biberach Fakultät Biotechnologie (BT)	Master Biopharmazeutisch- Medizintechnische Wissenschaften (MBM)	Bachelor angewandte Biotechnologie - auslaufend (BAB+BIB)	Master Industrielle Biotechnologie - auslaufend (MIB-MPE)	Bachelor Medizinische Bitechnologie (BMB)	Bachelor Pharmazeutische Biotechnologie (PBT)	Master Data Driven Biotechnology	Fakultät BT Frauenanteil gesamt (Abschlüsse)
Überschrift Institute	Institut für Angewandte Biotechno- logie						
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Forschung						
Proportionalität der Lehr- und For- schungsbereiche	100 %						
Frauenanteil erfolg- reiche Promotionen:	1x IAB in Kooperation						
Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)	41 % 42 %						
Unbefristete Profes- suren: Status quo der Fakultät:							
Anzahl der unbefris- teten Professuren	15						
Frauenanteil unbe- fristete Professuren	53 %						
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP- Laufzeit	3						
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:							
Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	25 % 26 %						
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	50 %						

3.5.3 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 mithilfe von Programmen, wie dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des Landes BW, aktiv Nachwuchswissenschaftlerinnen, die hauptberuflich in Industrie und Wirtschaft tätig sind, auf dem Weg zurück zu Hochschulen. Das Programm unterstützt sowohl Promovenden als auch die Einstellung von weiblichen Lehrbeauftragten. Die HBC ermöglicht Mitarbeiterinnen außerdem Teilzeitmodelle wahrzunehmen, um z.B. Berufsqualifizierungen für eine Karriere in- und außerhalb des Hochschulbereichs zu erlangen.

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 Lebenszeitprofessur" nur in der Mittelgruppe, was zeigt, dass hier noch Entwicklungspotential 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 und 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.

Chancen sichern:
Wissenschaftlerinnen den Weg
zur Professur ebnen



4. MASSNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER GLEICHSTELLUNGSZIELE

4.1 M1-SVK: Strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen

Die strukturelle Verankerung von Gleichstellungsmaßnahmen zielt auf dauerhafte Integration in allen Fakultäten und Instituten sowie auf zentraler Ebene ab. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsmonitoring sorgen für die Berücksichtigung und Umsetzung der Gleichstellungsziele in Entscheidungsprozessen. Eine Gleichstellungskommission konkretisiert auf zentraler Ebene Ziele und Maßnahmen. Die AG Controlling bewertet die Umsetzung und entwickelt weitere Maßnahmen. Senat, Hochschulrat, Personalrat und Fakultätsräte werden informiert und kommunizieren über das Kaskadenmodell. Von 2027 bis 2031 sind geplant: Gründung der AG Controlling, Maßnahmenentwicklung, weitere Maßnahmen.

4.2 M2-IK: Förderung einer inklusiven Kultur

Die HBC engagiert sich aktiv im Netzwerk für Inklusion und Diversität und arbeitet mit lokalen Bündnissen und Initiativen zusammen. Ein Schwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung der Hochschule hinsichtlich Barrierefreiheit. Die Teilnahme der HBC am Projekt InclusionGuides zielt auf die nachhaltige Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung ab und wird von Ankerpersonen aus der Hochschuldidaktik, der Medienkompetenz und dem Studienbereich unterstützt. Die HBC nutzt die Ergebnisse des Projekts zur Weiterentwicklung des Campus (Umbau, Barrierefreiheit, Intranet, Lernplattformen) sowie zur Optimierung von Arbeitszeitmodellen und Recruiting. Zudem wird ein begleitendes Schulungsprogramm zu Genderkompetenz, digitaler Barrierefreiheit und Feedback-Management angeboten.

4.3 M3-TVBf: Transparenz & Vertrauen durch Berufungsleitfaden

Die HBC hat einen Leitfaden zur Selbstverpflichtung zu Geschlechtergerechtigkeit für den Recruiting- sowie den Berufungs-/Bewerbungsprozess erstellt, der Diversity & Inklusion berücksichtigt. Ein erstes Konzept für einen Leitfaden zur Vorbereitung jeder Berufungs- und Findungskommission liegt dem Rektorat vor und wird überarbeitet. Im Zentrum stehen die

Sensibilisierung von Berufungskommissionen für Geschlechtergerechtigkeit und unbewusste Vorurteile in der Bewertung von Kandidatinnen, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in 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 Berufungsleitfaden wird jeder Berufungskommission vorgestellt und die Kommission in einem halbtägigen Workshop entsprechend geschult. Die zweite essenzielle Maßnahme ist, Profile und Denominationen von Professuren anzupassen, sodass sie offener gestaltet und attraktiver für Frauen werden.

4.4 M4-MRN: Attraktive Rahmenbedingung für Neuberufungen

Eine weitere Maßnahme ist eine Anschubunterstützung von Forschungsprojekten, welche von einer 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 sogenannten promotionsadäquaten Leistungen erschlossen oder eine Promotion angestrebt werden. Programme sollen unter anderem Mentoring, Coaching, Netzworkebildung 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.

4.5 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 für qualifizierte Frauen, die eine Doktorarbeit anstreben oder Forschungserfahrung sammeln wollen.

- 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) Nutzung von alternativen Professurmodellen wie z.B. Tandemprofessuren. Verbesserung der Planbarkeit von Karrierewegen. Wünschenswert wäre eine Tenure-Track-Option auch an Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

4.6 M6-MP: Mentoring-Programme

Die HBC setzt verschiedene Mentoring-Programme ein, darunter "Traumberuf Professorin Plus", das speziell für die Hochschule entwickelt wurde. Ein weiteres externes Mentoring-Programm für promovierende Mütter ist in Planung. Die HBC nahm mit dem Projekt "HAW-Karriere" am EXIST Women Programm teil und strebt eine Steigerung des Frauenanteils unter den Gründenden an.

4.7 M7-NK: Netzwerke und Kooperationen

Die Maßnahme M7-NK unterstützt die Integration von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in die wissenschaftliche Gemeinschaft.

- a) Förderungen für Forschungsnetzwerke zwischen Wissenschaftlerinnen, um gemeinsame Forschungsprojekte zu initiieren.
- b) Alumna-Netzwerk: Datenbank, Veranstaltungen, Networking-Events, Mentoring- und Coaching-Programme.
- c) Kooperationen mit der Industrie und anderen Forschungseinrichtungen: Austauschprogramme, gemeinsame Forschungsinitiativen, Karriereveranstaltungen, Praxisworkshops.

4.8 M8-BeFa: Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium für Frauen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Wissenschaftler*innen eine Herausforderung. Es sollen flexible Arbeitszeitmodelle angeboten werden, um die Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Familienarbeit anzupassen. Hierzu gehören Gleitzeit, Teilzeitoptionen und Home-Office. Digitale Formate können die Belastung durch Beruf und Familie reduzieren und die Produktivität erhöhen. Systematische Mitarbeitergespräche, Jobrotation, Hospitationen und Maßnahmen der Personalentwicklung können Frauen einen verlässlichen Rahmen bieten. Es werden Maßnahmen und Angebote zur familiengerechten Gestaltung von Arbeits- und Studienabläufen, -zeiten und -orten implementiert. Kooperationen mit Tagesväter- und -müttervereinen sowie Kitas und Beratungen werden integriert. Netzwerke und Personalmarketingmaßnahmen (siehe M6-MP) der HBC werden ausgebaut. Teilzeitpromotionen und flexible Arbeitszeitmodelle werden erweitert, um die Vereinbarkeit von Promotion und Kindererziehung zu verbessern. Zielgruppenorientierte, familienfreundlichere Strukturen, wie Schnittstellen zu Kinderbetreuungsangeboten, werden ausgebaut.

4.9 M9-KMSP: Kooperative Modelle zu Nachwuchsförderung

"Solarpunk Pioneers" ist eine gemeinsame Aktion der LMU, der TH Augsburg und der Hochschule Albstadt-Sigmaringen. Ziel ist die Gewinnung von Studentinnen für MINT-Studiengänge, indem der Trend zu Nachhaltigkeit und das Role-Modelling gefördert werden. Die Hochschulen werden im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 gemeinsam bei der Initiative "Solarpunk Pioneers" mitwirken. Unter der "Solarpunk"-Erzählung werden Schülerinnen durch gemeinsame Projekte mit Studierenden ermutigt und befähigt, technische Lösungen für eine nachhaltigere Zukunft zu entwickeln. "Botschafter*innen" (Studierende) bewerben und initiieren in Kooperationen mit Schulen Projektgruppen und führen sie durch.

5. DIVERSITÄTSKONZEPTE DER HBC

5.1 Handlungsfelder und Maßnahmen

Die Hochschule setzt Diversität entlang mehrerer Handlungsfelder um:

Handlungsfeld	Beispielhafte Maßnahmen
Studium & Lehre	Förderung diversitätssensibler Lehrformate; Berücksichtigung unterschiedlicher Lernvoraussetzungen; Beratungsmöglichkeiten durch und Angebote von internen und externen Stellen.
Zugang & Teilhabe	Transparente Zulassungsverfahren; Beratung für internationale und national Studierende; Anerkennung informeller Lernleistungen.
Personal & Berufungsverfahren	Selbstverpflichtung zur Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren; Schulung zu unbewussten Biases; familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ der Hertie Stiftung.
Forschung & Transfer	Förderung diversitätssensibler Forschungsthemen; Beteiligung an Netzwerken zu Gleichstellung und Inklusion, Unterzeichnung der Charta der Vielfalt.
Gesundheit & Wohlbefinden	Betriebliches & studentisches Gesundheitsmanagement; Angebote psychischer Gesundheit; Teilnahme an den InclusionGuides des Hildegardis Vereins, Zusammenarbeit mit externen Stellen.
Kultur & Kommunikation	Nutzung gendersensibler Sprache; Veranstaltungen zu Diversity-Themen; Unterzeichnung der Charta der Vielfalt und Mitglied im Diversity Netzwerk Biberach.

Vielfalt leben:
Chancengerechtigkeit an der HBC



5.2 M10–MCP: Evaluierung und Erfolgskontrolle der Gleichstellungsarbeit

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) überwacht als oberstes hochschulinternes Gremium das Controlling, nimmt das Reporting (Jahresbericht) vor, passt die Gleichstellungsstrategie der Hochschule an und leitet weitere Maßnahmen ab. Eine neu zu gründende Arbeitsgruppe Controlling (AGC) sammelt hausintern erhobene Daten zur Überprüfung quantitativer und qualitativer Daten und wertet sie mit Blick auf die Ziele aus. Die wichtigsten Bausteine des Controllings sind Reporting und Evaluation.

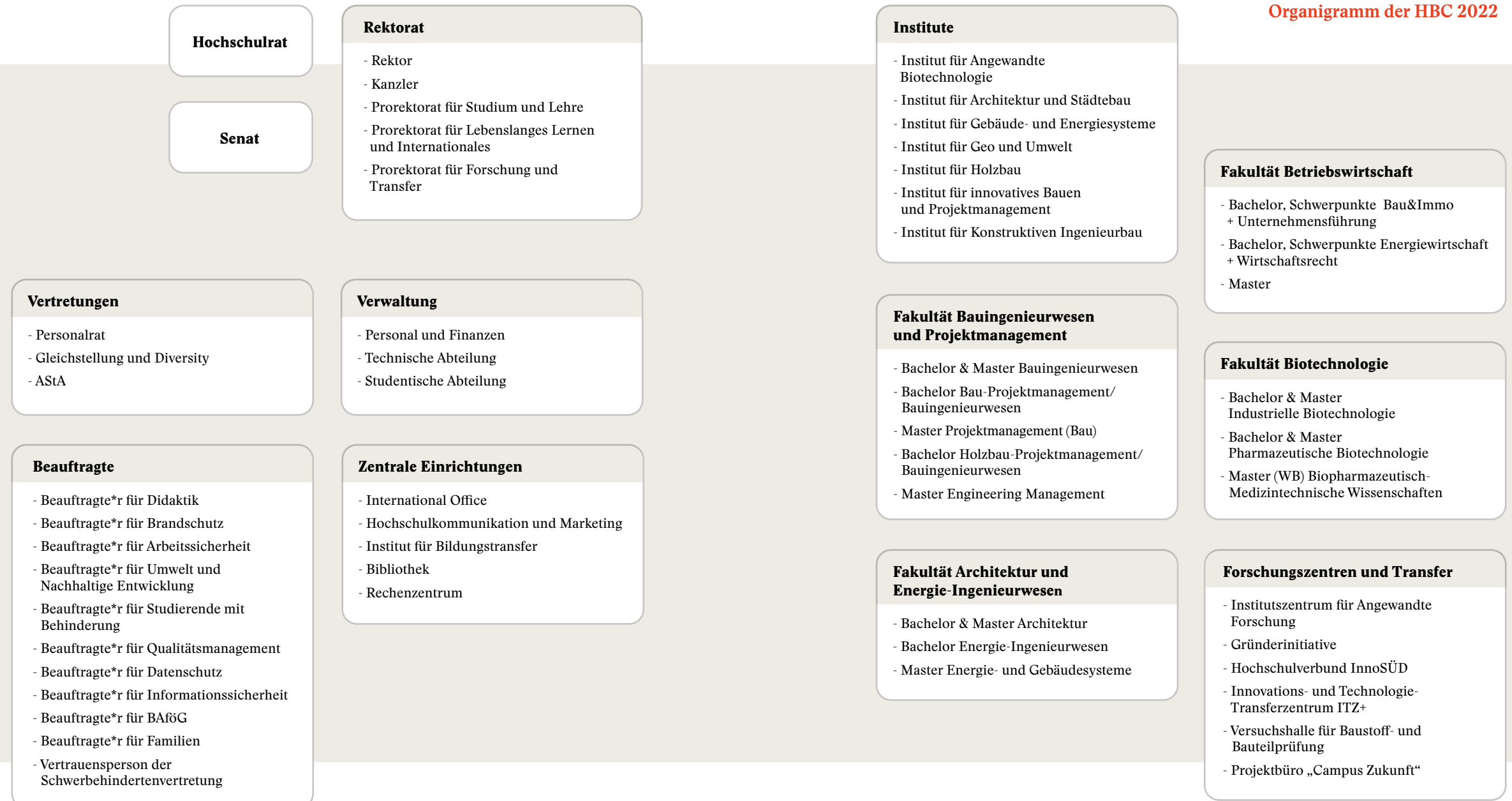


6. ERGÄNZENDE AUSFÜHRUNG ZUM NICHT-WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL

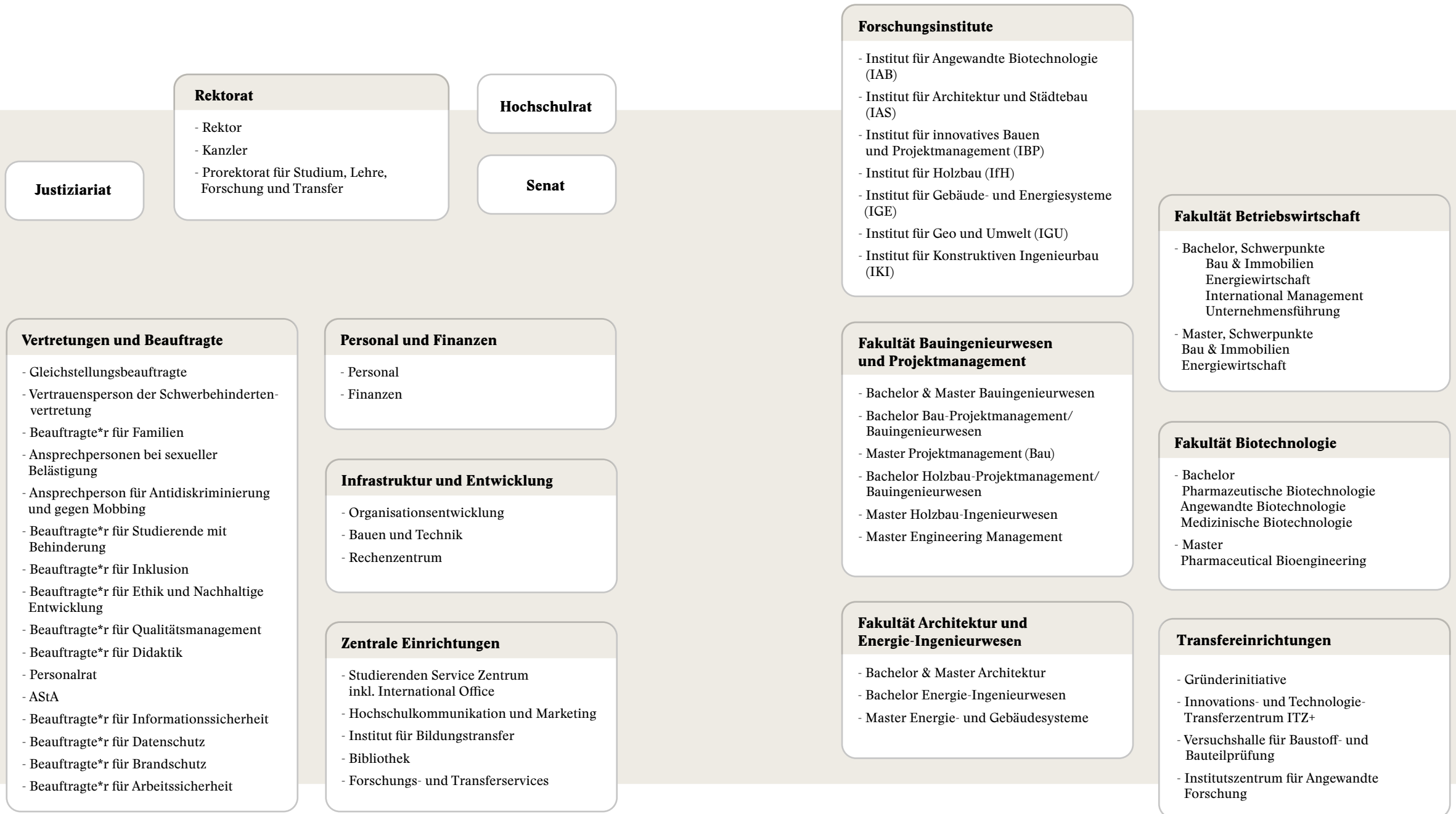
Frauenanteil	Verwaltung (PA, FA, SSZ, OE, RZ, IO, Rektorat)	Bibliotheken Dienst	Technischer Dienst	Sonstiger Dienst/ Be- reich (FTS, KoM, IBiT)
Status quo 2025 VZÄ gesamt	56	3,5	9,2	26,5
Anzahl VZÄ Frauen	30,22	3,5	1,32	20,3
- mittlerer Dienst	10,5	1,75	0	3
- gehobener Dienst	13,3	1	1,0	3
- höherer Dienst	7,9	0,75	0,32	14,3
Status quo 2025	56	3,5	9,2	26,5
Leitung gesamt	5,8	0,75	1	2,75
Frauenanteil VZÄ Leitungspersonal	4,8	0,75	1	1,7
- Leitungspersonal (hoch-schulweit)	10,3			
Voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen 2027-2031	0	0	0	0
(davon bisher mit Frauen besetzt)	0	0	0	0
Zielwert 2031 Frauenanteil in Leitungspersonal	4,8	0,75	1	1,7

Anhang 1

Veränderungsanzeige zur Organisation der Hochschule



Organigramm der HBC 2026



Anhang 2

Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen

von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

Bes.Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende		künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungs- stand	Erläuterungen
Fakultät Architektur und Energie-Ingenieurwesen							
W2	Klimagerechtes und energieoptimiertes Bauen	02/2021		Digitales Entwerfen und Bauen	09/2026	entschieden	
W2	Entwerfen und Konstruieren mit dem Schwerpunkt Holz und Tragwerksentwurf	08/2021		Quartiers-, Wohnungsbau- und Be- standsentwicklung	10/2022	vollzogen	
W2	Architekturgeschichte und -theorie, Bauaufnahme und Entwerfen im Kontext	08/2021		Geschichte u. Theorie der Architektur	03/2024	vollzogen	
W2	Energienutzung in industriellen und kommunalen Liegenschaften sowie inge- nieurwissenschaftliche Grundlagen der Energietechnik	02/2023				offen	derzeit mit Professurvertretung besetzt
W2	Planung und Baukoordination	08/2024		Konzeption + Planung nachhaltiger Ge- bäude u. transformativer Gebäudetechnik	10/2024	vollzogen	
W3	Gebäudelehre und Entwerfen	02/2026		Gebäudelehre und Entwerfen	03/2026	entschieden	
W2	Gebäudetechnik	02/2026		Zirkulärwirtschaft/Bioökonomie	09/2028	geplant	Professur derzeit über MWK- Strukturstelle besetzt; Versteti- gung nach Auslaufen über Alt- stelle "Gebäudetechnik" geplant
W2	Thermodynamik/Bauphysik	02/2028				offen	
W2	Thermodynamik - Simulationstechnik	08/2028				offen	
W2	Meß-, Regel- und Steuerungstechnik	08/2029				offen	
W2	Dezentrale, regenerative Energiesysteme und -technologien, sowie ingenieurwissenschaftliche Grundlagen der Energietechnik	08/2029				offen	
W2	Planen und Bauen	08/2030				offen	
W2	Informatik/Medien	08/2030				offen	
W3	Städebau und Entwerfen	08/2030				offen	
Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement							
W2	Geologie, Hydrogeologie und Chemie	02/2022		Ingenieurgeologie (50 %)	09/2022	vollzogen	
	Geologie, Hydrogeologie und Chemie	02/2022		Zirkulärwirtschaft/Bioökonomie (50 %)	03/2022	vollzogen	
W2	Zirkulärwirtschaft/Bioökonomie (50 %)					offen	Wechsel in die Fakultät Architek- tur & Energie-Ingenieurwesen
W2	Projektsteuerung und Projektmanagement	09/2022		Projektsteuerung und Projektmanage- ment	09/2024	vollzogen	
W2	Konstruktiver Ingenieurbau insbesondere Massivbau	09/2022		Konstruktiver Ingenieurbau insbesonde- re Massivbau	03/2023	vollzogen	
W2	Vermessung	02/2023		Vermessung im Bauwesen	09/2025	vollzogen	
W2	Allgemeine Rechtswissenschaften, Bau- und Umweltrecht	08/2024		Baulogistik	09/2025	vollzogen	
W2	Konstruktiver Ingenieurbau mit den Schwerpunkten Massivbau und Projekt- management	08/2024		Konstruktiver Ingenieuerbau und Trag- werklehre	03/2025	vollzogen	

Bes.Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende		künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungs- stand	Erläuterungen
Zu Fakultät Bauingenieurwesen und Projektmanagement							
W2	Geotechnik	02/2019		Geotechnik – Bodenmechanik / Erd- und Grundbau	09/2025	vollzogen	
W2	Mathematik / Baustatik	02/2027		Öffentliches Bauen	03/2027	geplant	
W3	Verkehrswesen	08/2028		Verkehrsinfrastruktur und Großprojekte, Schwerpunkt Schiene	03/2027	geplant	vorgezogene Besetzung auf unbesetzte Stelle
W2				Produktions- und Automatisierungstechnik im Holzbau	09/2025	vollzogen	Stiftungsprofessur MLR, anschließend Verstetigung durch dann unbesetzte Stelle
W2				Nachhaltige Nutzung von regional gewinn- und erzeugbaren Werkstoffen im Bauwesen	03/2026	vollzogen	Stiftungsprofessur Carl-Zeiss-Stiftung; anschließend Verstetigung durch eigene Stelle
Fakultät Betriebswirtschaft							
W2	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Marketing	02/2022		Allgemeine BWL, insbesondere Kosten- und Leistungsrechnung und Controlling	04/2023	vollzogen	Stelleninhaber der Nachbesetzung ab 2022 verließ die HBC 02/2026; erneute Nachbesetzung ab 10/2026
W3	Investition und Finanzierung, insbesondere Bau- und Immobilienfinanzierung	08/2026		Allg. Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Bau- und Immobilienwirtschaft	09/2027	geplant	
W2	Recht der Energiewirtschaft (50 %)	08/2026		Allgemeine Volkswirtschaftslehre, insbesondere Immobilieninvestition und -finanzierung (50 %)	09/2027	geplant	
W2	Grundlagen des Rechts, insbesondere Immobilienrecht	08/2026		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Digitalwirtschaft	09/2028	geplant	
W3	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere energiewirtschaftliche Grundlagen	08/2030		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Energiewirtschaft	09/2030	geplant	
W2	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Organisation und Management	09/2030		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Bauwirtschaft	09/2030	geplant	
W2	Grundlagen des Rechts, insbesondere Zivilrecht	08/2030		Rechtswissenschaften, insbesondere Zivil- und Öffentliches Recht	09/2030	geplant	
W3	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Immobilienmanagement	08/2029		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Immobilienmanagement	09/2028	geplant	Reduzierung des Stellenumfangs zum 08/2027, Ruhestand ab 08/2029; befristete vorzeitige Besetzung der Nachfolge geplant
Fakultät Biotechnologie							
W3	Biotechnologische Produktionsverfahren	02/2026		Zellbiologie, Zellkulturtechnik u. ATMPs	09/2026	vollzogen	
W3	Proteinaufreinigung und Proteinchemie	08/2026		Pharmazeutische und molekulare Medizin (W2)	09/2026	entschieden	
W2	Analytische Chemie und Biochemie	08/2026		Chemie und Bioanalytik	09/2026	entschieden	
W2	Mikrobiologische Produktionsverfahren	02/2028			03/2028	offen	
W2	Zellkulturtechnik	02/2030			03/2030	offen	

Anhang 5

Umwelt- und Energieziele und Umweltprogramm

Umwelt- und Energieziele der HBC 2026 bis 2030

Das übergeordnete strategische Ziel der Hochschule Biberach ist weiterhin der netto-treibhausgasneutrale Campusbetrieb bis 2030. Weitere quantifizierte und qualitative Ziele aus den Bereichen Energie, Gebäude, Abfall, Mobilität und Organisation werden angestrebt.

Die quantifizierten Ziele für die kommenden Jahre lauten wie folgt:

- Klimaneutraler Campusbetrieb bis 2030: Am Campus Stadt wird die Wärmeversorgung auf 100 % regenerative Quellen umgestellt.
- Reduktion des Gesamtenergieverbrauchs für Strom und Gas um 2 % jährlich: Die Gebäude am Campus Stadt werden in den folgenden 4 bis 6 Jahren energetisch saniert.
- Erhöhung der Getrennsammelquote um 5 % bis Ende 2027; eine weitere Steigerung wird auf der Grundlage der Entwicklungen in den Folgejahren angestrebt.

Qualitative Ziele sind:

- Verbesserung der Aufenthaltsqualität auf dem Campus
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit stärken (intern und extern)
- Biodiverse Gestaltung der Freiflächen
- Verbesserung des Mobilitätsverhaltens aller Hochschulangehörigen

Die Maßnahmen zur Erreichung der Klima- und Energieziele sind zum großen Teil bauliche Maßnahmen an den Gebäuden. Nach derzeitigem Planungsstand beginnen Anfang 2027 die Sanierungsmaßnahmen am D-Areal, die in vier Hauptabschnitten im laufenden Hochschulbetrieb realisiert werden. Auch die Erneuerung der beiden Heizzentralen mit Grundwasser-Wärmepumpen erfolgt im Zuge dieser Baumaßnahmen.

Die Sanierung der Gebäude A, B, C und G erfolgt zeitnah im Anschluss an die Bauarbeiten im D-Areal.

Weitere Maßnahmen aus dem Bereich Klimaschutz sind in der Maßnahmentabelle aufgelistet.

Umweltprogramm

Zur Erreichung der Ziele und zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltleistung wurde ein Umweltprogramm ausgearbeitet, das jährlich überarbeitet und ergänzt wird. Es besteht aus Maßnahmen, die im Folgeprojekt Campusentwicklung definiert wurden, sowie weiteren Zielen, die im Rahmen der EMAS-Anforderungen ausgearbeitet wurden.

Zur Fortschreibung des Umweltprogramms wurden die Maßnahmen aus dem Vorjahresprogramm, deren Umsetzung noch nicht abgeschlossen ist, übernommen und durch neue und zusätzliche Maßnahmen ergänzt.

Die folgende Tabelle enthält die geplanten Maßnahmen im Detail:

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Status
Energie	Verbesserung der Energieeffizienz	Energetische Sanierung D-Areal: Baubeginn ab 2027 2027 Abschnitt D5 und D4	VB-BW	2031	
		Installation von PV-Anlagen an Dächern und Fassaden D-Areal	VB-BW	2031	
		Installation einer PV-Anlage PBT-Gebäude	VB-BW	2025	
		Umstellung der Wärmeversorgung: Umbau Heizzentrale D4 und B	VB-BW	Baubschnitt 1 27 - 28	
		Aktualisierung der Roadmap zur CO2-Reduktion	UM	2026	
		Information und Schulung der Hochschulangehörigen zu Nutzerverantwortung	UM	laufend	
Abfall	Steigerung der Getrennsammelquote um 5%	Flächendeckende Einführung von farblich unterschiedlichen Abfallbehältern zur Sensibilisierung (optische Anregung)	UM, TA, Campuserwicklung	2025	
		Sensibilisierung der Hochschulangehörigen zur Abfallvermeidung und Mülltrennung	UM, Campuserwicklung	laufend	
		Einführung eines Abfall-Schulungskonzepts für die Studierenden im Bereich A	UM	2025	
		Verbesserung der Zeichensaalorganisation bzgl. Mülltrennung und Entsorgung	UM	2026	
		Aktionen und Anlässe zur Müllvermeidung für Hochschulangehörige	UM	2026ff	
	Abfalltrennung, Erfüllung gesetzlicher Vorgaben	Überdachtes und abschließbares Gebäude für Getrennsammlung von Abfällen und Reststoffen am Campus Stadt (im Zuge Freianlagenplanung)	VB-BW, B+T	2031	

- VB-BW: Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg

UM: Umweltmanagement

B+T: Servicezentrum Bauen +Technik

BAGU: Brandschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltmanagement – Organisation der HBC

KoM: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der HBC
- Umgesetzt/erfolgt kontinuierlich

Maßnahme verschoben/neuer Termin

In Vorbereitung/Planung

Maßnahme storniert

Maßnahmen Umweltprogramm

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Status
Material-effizienz	Verbesserung der Ressourceneffizienz	Festschreiben von Umwelt- und Nachhaltigkeitskriterien im Beschaffungsprozess	UM, Finanzabteilung	2025	
		Pilotprojekt zum digitalen Entwerfen im Studiengang A	UM, Campusentwicklung	2026	
		Studierendenprojekte zur Ressourceneffizienz	UM, Campusentwicklung	2027	
Mobilität	Verringerung des Verkehrsaufkommens durch Individualverkehr, Verbesserung der Mobilitätssituation für Hochschulmitglieder	Elektroladeplätze für E-Autos	VB-BW, B+T	2024	
		Bereitstellung von Duschen/Spinden für die Fahrradfahrer	Campusentwicklung, VB-BW, B+T	2027	
		Weiterer Ausbau und Betrieb von Ausleih- und Ladestationen im Stadtgebiet (2 weitere Standorte)	Campusentwicklung, B+T	2024	
		Umrüstung der hochschuleigenen Autos (E-Mobilität)	B+T	laufend	
		Erstellen eines Mobilitätskonzeptes für die HBC	Campusentwicklung, ext. Dienstleister	2026	
		Konzept für zukünftige Parkraumbewirtschaftung erstellen	Fa. PBW	2024ff	
		Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen aus dem Mobilitätskonzept	UM, Campusentwicklung	2026ff	
		Einführung Parkraumbewirtschaftung	Fa. PBW	2026	
		Umfrage zum Mobilitätsverhalten und zur Nutzung des Sharing-Angebots > Maßnahme wird wg. Änderung der Parkplatzsituation verschoben	UM, Campusentwicklung	2027	
		Öffentliches Kommunikationsnetzwerk zum Thema Mobilität mit Teilauto e.V und Biberad	Campusentwicklung	2024	
		Kooperation mit Stadt Biberach / Sponsoren für Sharing-System	Campusentwicklung	2030	
		Mobilitätshub Campus Aspach	Campusentwicklung, VB-BW	2027	

- Umgesetzt/erfolgt kontinuierlich
- In Vorbereitung/Planung
- Maßnahme verschoben/neuer Termin
- Maßnahme storniert

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Status
Biodiversität / Freiflächen und Aufenthaltsqualität verbessern	Biodiversität auf dem Campusgelände steigern	Nistkästen für Mauersegler anbringen (vorbereitend zur Sanierungsmaßnahme)	VB-BW	2026	
		Fertiges Konzept Dachbegrünung Stadt	Campusentwicklung, VB-BW	2025	
		Umsetzung Großbaumpflanzung Stadt	Campusentwicklung, VB-BW	2031	
		Umsetzung Großbaumpflanzung Aspach	Campusentwicklung, VB-BW	2024	
		Ideensammlung und Konzepterstellung für Biodiversitäts-Kleinprojekte auf dem Campus	UM, Campusentwicklung	2026ff	
	Freiflächenqualität auf dem Campus verbessern	Fläche entsiegeln, Rasen anlegen z.B. Lindenhain	Campusentwicklung, VB-BW	2031ff	
		Aufwertung der Aufenthaltsflächen im Außenbereich, z.B. Lindenhain mit geeigneten Maßnahmen	Campusentwicklung, UM	2026ff	
		Einbezug der Studierenden in Campusgestaltung, z.B. mit Lehrangeboten in den einzelnen Fachbereichen oder studium generale	Campusentwicklung, UM	2026 ff	
		Tische + Bänke für Arbeitsplätze im Grünen anschaffen (z.B. Lindenhain)	Campusentwicklung, VB-BW	2025ff	
		Außenraum-Gestaltungskonzept mit ext. Dienstleister	VB-BW	2027	
	Verbesserung der Aufenthaltsqualität	Angebot von Mietschließfächern für Studierende	Campusentwicklung	2026	
Kontinuierliche Verbesserung des UM	Verankerung Umweltmanagement in der Hochschulorganisation	Integration EMAS in AGUM	BAGU, UM	2026	
		Systematisierung der internen Audits (Zusammenarbeit mit Arbeitssicherheit)	BAGU, UM	laufend	
		Verbesserung der internen und externen Kommunikation von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen	KoM, UM	laufend	

- VB-BW: Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg
- UM: Umweltmanagement
- B+T: Servicezentrum Bauen +Technik
- BAGU: Brandschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltmanagement – Organisation der HBC
- KoM: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der HBC

Maßnahmen Umweltprogramm

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme	Verantwortlich	Frist	Status
Kontinuierliche Verbesserung des UM	Verankerung Umweltmanagement in der Hochschulorganisation	Einrichtung eines „Info- und Wünscheboards“ zu Umbaumaßnahmen am Campus Stadt sowie zu Themen des UM	Campusentwicklung, UM	2026	
		Aufnahme des Aspekts „Klimawandel“ in der Wesentlichkeitsanalyse	UM	2026	
		Überarbeitung des UM-Handbuchs	UM	2026	
		Neuorganisation BAGU	BAGU, UM	2026	
	Beteiligung der Hochschulangehörigen	Einrichtung eines „green office“ als stud. Initiative	UM, Campusentwicklung	2026	
		Angebot von studium generale, Studien- und Abschlussarbeiten mit Umweltbezug	UM	2026ff	

- VB-BW:

UM:

B+T:

BAGU:

KoM:

Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg

Umweltmanagement

Servicezentrum Bauen +Technik

Brandschutz, Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Umweltmanagement – Organisation der HBC

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit der HBC
- Umgesetzt/erfolgt kontinuierlich

Maßnahme verschoben/neuer Termin

In Vorbereitung/Planung

Maßnahme storniert

Anhang 3

Veränderungsanzeige zu Studiengängen

Fakultät	Lehreinheit	Name des Studiengangs	Abschlussziel	Art der Änderung		Kapazität		Zeitpunkt	Reifegrad	Erläuterungen
						Status quo	Plan			
A/EI	Energie-Ingenieurwesen	Digital Engineering	Bachelor	Neueinrichtung			6	WS 25/26	umgesetzt	Gemeinsamer Studiengang aus dem Projekt "Bländed Learning"
A/EI	Energie-Ingenieurwesen	Energie-Ingenieurwesen	Bachelor	Reduzierung		40	34	WS 25/26	umgesetzt	
B/P	Projektmanagement	Holzbau-Ingenieurwesen	Master	Neueinrichtung			12	WS 23/24	umgesetzt	
B/P	Projektmanagement	Projektmanagement und Engineering Management	Master	(Reduzierung)/Kapazitätsverteilung		24	12		umgesetzt	Die gemeinsame Zulassungszahl der Masterstudiengänge Projektmanagement, Engineering Management und Holzbau-Ingenieurwesen wurde aufgeteilt; insgesamt keine Reduzierung der Kapazität
BT	Biotechnologie	Angewandte Biotechnologie	Bachelor	neuer Name		36	36	WS 24/25	umgesetzt	ehemals "Industrielle Biotechnologie"
BT	Biotechnologie	Medizinische Biotechnologie	Bachelor	Neueinrichtung			40	WS 25/26	umgesetzt	
BT	Biotechnologie	Angewandte Biotechnologie	Bachelor	Reduzierung		36	30	WS 25/26	umgesetzt	Verschiebung von Studienanfängerplätzen in den neuen Studiengang "Medizinische Biotechnologie"
BT	Biotechnologie	Pharmazeutische Biotechnologie	Bachelor	Reduzierung		74	40	WS 25/26	umgesetzt	Verschiebung von Studienanfängerplätzen in den neuen Studiengang "Medizinische Biotechnologie"
BT	Biotechnologie	Angewandte Biotechnologie	Bachelor	Einstellung		30	0		geplant/ genehmigungsfähig	
BT	Biotechnologie	Biopharmazeutische Technologien und Datenanalyse	Bachelor	Neueinrichtung				WS 27/28	geplant/ genehmigungsfähig	Neuer berufsbegleitender Bachelorstudiengang
BT	Biotechnologie	Pharmaceutical Bioengineering	Master	Einstellung/ Umstrukturierung/ neuer Name		36	21	WS 26/27	umgesetzt	Umbenennung und Umstrukturierung des bisherigen Masterstudiengangs "Industrielle Biotechnologie" in Kooperation mit der Uni Ulm zu einem nicht-kooperativen Studiengang der HBC; Verschiebung von für die HBC nicht finanzierten Studienplätzen an die Uni Ulm

Anhang 4

Auslastung der Studiengänge

Fakultät Abkürzung	Lehreinheit Abkürzung	Abschluss	Studiengang Name		Zulassungszahl/ errechnete Kapazität ¹⁾			Einschreibungen ²⁾			Ø Auslastung 2023-2025	Ø Unterausl. (-) oder Überausl.(+) in Studierende	Erläuterungen
					2023	2024	2025	2023	2024	2025			
A/EI	BAK	Bachelor	Architektur		99	99	99	100	110	108	107 %	7	
A/EI	MAR	Master	Architektur / Ressourcenschonende Architektur		28	28	28	27	32	28	104 %	1	Bis Studienjahr 2024 Architektur, ab 2025 Umbenennung in Ressourcenschonen- de Architektur
A/EI	BEI	Bachelor	Energie-Ingenieurwesen		40	40	40	49	27	27	86 %	-6	
A/EI	MEG	Master	Energie- und Gebäudesysteme		26	26	26	10	22	16	62 %	-10	
B/P	BB	Bachelor	Bauingenieurwesen		82	82	82	83	88	79	102 %	1	
B/P	MB	Master	Bauingenieurwesen		16	16	16	23	22	21	138 %	6	
B/P	BP	Bachelor	Bau-Projektmanagement / Bauingenieurwesen		44	37	37	44	37	40	103 %	1	
B/P	BPH	Bachelor	Holzbau-Projektmanagement/ Bauingenieurwesen		35	42	42	42	44	40	106 %	2	
B/P	MP / MEM / MPH	Master	Projektmanagement (Bau) inkl. Engi- neering Management und Holzbau-In- genieurwesen		24	24	24	20	35	51	147 %	11	Studiengang Holz- bau-Ingenieurwesen wurde im Studien- jahr 2024 eingeführt, bis 2025 gemeinsa- me Zulassungszahl mit Master Projekt- management
W	BWL	Bachelor	Betriebswirtschaft		139	139	139	159	132	131	101 %	2	
W	MBW	Master	Betriebswirtschaft		48	48	48	43	42	40	87 %	-6	
BT	BIB / BAB	Bachelor	Industrielle Biotechnologie / Ange- wandte Biotechnologie		36	36	36	30	13	22	60 %	-14	Bis Studienjahr 2024 Industrielle Biotechnologie, ab 2025 Umbenennung in Angewandte Biotechnologie
BT	PBT	Bachelor	Pharmazeutische Biotechnologie		74	74	74	68	73	68	94 %	-4	
BT	MIB	Master	Industrielle Biotechnologie		36	36	36	28	22	20	65 %	-13	
			Hochschule Insgesamt		727	727	727	726	699	691	97 %	-22	

Impressum

Hochschule Biberach
Karlstraße 11
88400 Biberach

Herausgeber:
Hochschulleitung
Prof. Dr.-Ing. Matthias Bahr, Rektor

Grafik und Bearbeitung:
Hochschulkommunikation und Marketing

Bildmaterial:
Hochschule Biberach
stock.adobe.com

Folgende Bilder wurden mit Hilfe
von Künstlicher Intelligenz erstellt:

stock.adobe.com:
Bild Seite: 2, 18, 35 (Hintergrund),
37, 38, 43, 53, 59, 61, 63, 77 (Strukturbild),
80 (beide Bilder), 103, 104 (Bild mit Leuten),
108 (Bild Dame mit Brille), 112 (Struktur-
bild), 127, 129 (Frau am Bildschirm),
132 (Buch), 152 (Struktur), 157, 165, 175
(Windräder), 179

Agentur Negative GbR:
22, 44, 51 (Bild Mann), 55, 88 (Frau schaut
nach oben), 115, 120, 132 (Bild Frau), 134

Wenn abweichend:
Quellenangabe am jeweiligen Bild

