



HOCH
SCHULE
OFFEN
BURG

Gleichstellungsplan der Hochschule Offenburg

2027-2031



DENKEN WIRD MACHEN.

Gleichstellungsplan

Datenlage

Hochschule für angewandte Wissenschaften Offenburg						
Frauenanteile						
	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2022-2026	Zielwerte vorheriger StEP 2022- 2026	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt HAW+DHBW	Bundes- weiter Durchschnitt HAW (inkl. DHBW BW)	Zielwerte StEP 2027- 2031
	2020	2025	2025	2021-23*	2023*	2031
Studienabschlüsse (Master u. ä.)	28,29 % (01.06.2021)	31,29 %	33,5 %	39 %	47 %	39 %
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	32,04 % *** (Köpfe)	35,04 % *** (Köpfe)	30,0 % (VZÄ)	33 %	41 %	34,1 % (VZÄ)
Promotion	-	-	-	44 % (alle HS)	46 % (alle HS)	-
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	nicht erfasst	nicht erfasst	44,9 %	48 %	46 %	48 %
Ernennungen (alle Professuren)	nicht erfasst	nicht erfasst	9,1 %	38 % **	-	42,9 %
Unbefristete Professorinnen u. Professoren	14,4 %	18,97 %	17,2 %	19 %	26 %	20,9 %
Leitungspositionen der Hochschule	23,33 %	-	23,5 %	19 %**	-	35,3 %
nichtwiss. Leitungspersonal	-	-	48,5 %	-	-	50,0 %

Tab. 1: Übersichtstabelle der Frauenanteile an der Hochschule Offenburg

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

** Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)

*** Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit und ohne Promotion

Die Angaben zum „Ist aktuell“ unter den Masterabsolvent*innen beziehen sich auf das Prüfungsjahr 2025, das heißt auf das Wintersemester 2024/25 und das Sommersemester 2025. Das „Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2022–2026“ sowie die „Zielwerte vorheriger StEP“ wurde unter Berücksichtigung der Bachelor- und Masterabsolvent*innen berechnet. Daher sind diese nicht direkt mit dem „Ist aktuell“ zur vergleichen, welches ausschließlich die Masterabsolvent*innen berücksichtigt.

Die Personaldaten der Hochschule (Wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Promotion, Unbefristete Professuren) stammen aus der Personalstatistik der Hochschule und wurden zum Stichtag 01.12.2025 abgerufen. Die Werte für das „Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2022–2026“ und die „Zielwerte vorheriger StEP 2022–2026“ beziehen sich auf die Frauenanteile pro Kopf. Daher sind die Quoten der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit und ohne Promotion nicht direkt vergleichbar mit dem „Ist aktuell“, welches mit Vollzeitäquivalenten (VZÄ) berechnet wurde.

Im vorherigen StEP 2022-2026 wurde zudem nicht zwischen Mitarbeiter*innen mit und ohne Promotion unterschieden, sondern die Gesamtzahl betrachtet. Für die kommende Planungsperiode sind die zu besetzenden Vollzeitäquivalente entscheidend. Die Angaben zu den Ernennungen wurden vom Berufungsmanagement der Hochschule zur Verfügung gestellt. Die Personaldaten zu den unbefristeten Professuren stammen aus der Personalstatistik der HSO und wurden zum Stichtag 01.12.2025 abgerufen. Die Leitungspositionen wurden im Dezember 2025 von der Personalabteilung der HSO erfasst.

1. Bilanz des vorangegangenen Planungszeitraums (2022-2026)

Bestandsaufnahme und Bewertung der Zielerreichung

1.1. FRAUENANTEIL DER STUDIERENDEN

Im Planungszeitraum konnte der Anteil weiblicher Studierender von 30,4 % auf 34,9 % gesteigert werden, womit der angestrebte Zielwert um 1,5 Prozentpunkte übertroffen wurde. Ebenso lag die Zahl der Absolventinnen über der Zielvorgabe von 31,3 % und überschritt diese um 2,5 Prozentpunkte (Bachelorabschlüsse: 33,9 %, Masterabschlüsse: 33,5 %, insgesamt: 33,8 %). Dieser insgesamt positiven Entwicklung steht jedoch eine differenzierte Situation in den einzelnen Fakultäten gegenüber. Besonders in der durch klassische Ingenieurwissenschaften geprägten Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik (M+V) ist eine sehr erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen. Während der Frauenanteil im Jahr 2020 noch 25,8 % betrug, konnte dieser bis zum aktuellen Stichtag auf 32,2 % erhöht werden und lag damit um 1,1 Prozentpunkte über dem definierten Zielwert. Demgegenüber stellt sich die Entwicklung in der Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik (EMI) weniger günstig dar. Zwar wurde auch hier eine Steigerung um 1,5 Prozentpunkte erreicht, jedoch blieb der angestrebte Wert von 21,9 % unerreicht. Auch in der Fakultät Medien (M) fällt die Bilanz nicht zufriedenstellend aus. Trotz des Vorhandenseins von Frauen eher präferierter, künstlerischer Studiengänge konnte keine angemessene Erhöhung des Frauenanteils erzielt werden. Dieser liegt zwar bei 41 %, unterschreitet jedoch den Zielwert um 2,9 Prozentpunkte. In der Fakultät Wirtschaft (W) wurde die Zielmarke von 40 % lediglich geringfügig um 0,2 Prozentpunkte verfehlt.

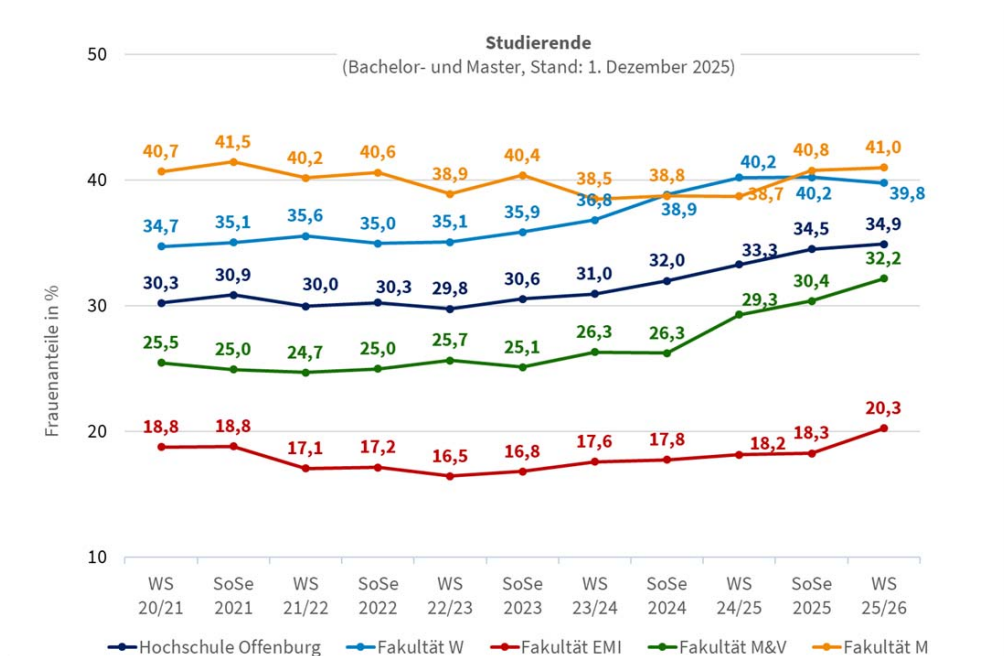


Abb. 1: Frauenanteile unter den Studierenden der Hochschule Offenburg

Ein wesentlicher Faktor für die positive Entwicklung in der Fakultät M+V ist in der Neuausrichtung der Studiengänge im Bereich der Verfahrenstechnik zu sehen. Bereits im Wintersemester 2018/19 wurden die Bachelor- und Masterprogramme der Biotechnologie eingeführt, die mittlerweile Frauenanteile von knapp 64 % im Bachelor- sowie 55 % im Masterbereich aufweisen. Darüber hinaus verdeutlicht der etablierte Bachelorstudiengang Biomechanik mit einem Anteil von insgesamt 38,6 % Studentinnen, dass technische Studienangebote insbesondere dann für Frauen attraktiv sind, wenn ihre inhaltliche Ausrichtung an entsprechenden Interessenslagen anknüpft.

Auch die Fakultäten M und W haben diesen Weg eingeschlagen. Der im Wintersemester 2023/24 eingeführte Bachelorstudiengang Virtuelle Welten und Game Technologies spricht zahlreiche Studienanfängerinnen an und erreicht einen Frauenanteil von 30,8 %. Ebenso erfreut sich der im Wintersemester 2021/22 eingerichtete Studiengang Wirtschaftspsychologie großer Beliebtheit bei dieser Zielgruppe. Mit einer Studentinnenquote von 72,3 % stellt er mittlerweile das Studienangebot mit dem höchsten Frauenanteil dar. Diese Befunde verdeutlichen, dass Studienangebote mit gesellschaftlich relevanten Schwerpunkten, etwa in den Bereichen Umwelt oder Gesundheit, bei Frauen auf ein besonders großes Interesse stoßen.

Die neu eingeführten Bachelor-Angebote haben (noch) keinen Einfluss auf die Erhebungen im Gleichstellungsplan, da hierbei nur die Absolvent*innen von Masterstudiengängen berücksichtigt werden. Die erfolgreiche Gewinnung neuer Studentinnen ist unter anderem auf eine Intensivierung der Maßnahmen im schulischen Marketing zurückzuführen, insbesondere durch das Engagement der *pepperMINT-Stiftung*, an der zahlreiche regionale Unternehmen beteiligt sind. Dadurch konnten bestehende Formate wie der Girls' Day, das Schnupperstudium sowie der Einsatz von Studienbotschafterinnen weiter ausgebaut werden. Darüber hinaus wurden neue Angebote, wie der pepperMINT-Wettbewerb sowie Seminarkurse für Schüler*innen ab der 12. Klassenstufe, entwickelt und implementiert.

Parallel dazu haben auch die Fakultäten eigenständige Maßnahmen zur gezielten Ansprache von Schülerinnen etabliert. Hervorzuheben ist hierbei insbesondere die Fakultät M+V, die durch die Einrichtung einer eigenen Marketingstelle u.a. den Instagram-Kanal „MINT4Girls“ aktiv betreut und zur Präsentation ihrer Studienangebote genutzt hat. Auf diese Weise konnte der Bekanntheitsgrad des Studienangebots weiter gesteigert werden.

Gleichzeitig stellt sich die Frage, weshalb ausgerechnet in den Fakultäten mit insgesamt hohen Frauenanteilen – Medien sowie Wirtschaft – die gesetzten Zielwerte nicht erreicht wurden. Bei bereits relativ hohen Anteilen weiblicher Studierender stehen naturgemäß weniger bislang unerschlossene Zielgruppen zur Verfügung, aus denen zusätzliche Studentinnen gewonnen werden können. Zudem wirkt hier ein statistischer Effekt: In technisch geprägten Fakultäten kann bereits eine vergleichsweise geringe absolute Zunahme zu deutlichen prozentualen Steigerungen führen. Daraus resultieren einerseits hohe Wachstumsraten bei niedrigen Ausgangswerten und andererseits tendenziell stagnierende Entwicklungen bei bereits höheren Anteilen. Hinzu kommt, dass Fördermaßnahmen in Studienfeldern mit geringem Frauenanteil stärker auf die Wachstumsdynamik einwirken.

1.2. FRAUENANTEIL DES AKADEMISCHEN PERSONALS

Für die in diesem Kapitel genannten Prozentzahlen wurde die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in Köpfen herangezogen, um eine Vergleichbarkeit mit dem vorherigen Gleichstellungsplan zu ermöglichen. Die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurden nicht nach promoviert oder nicht promoviert unterschieden, ebenfalls um eine Vergleichbarkeit mit dem vorherigen Plan herzustellen. Im Bereich des akademischen Personals lässt sich eine ambivalente Entwicklung feststellen. Zwar wurde der angestrebte Zielwert von 35 % mit 35,2 % geringfügig überschritten, jedoch zeigt sich bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Fakultäten ein uneinheitliches Bild.

In der Fakultät W etwa reduzierte sich der Frauenanteil im Verlauf der letzten Planungsphase um 2,1 Prozentpunkte auf 37,9 %, sodass der Zielwert von 40 % nicht erreicht wurde. Demgegenüber erzielte die traditionell technisch geprägte Fakultät M+V ebenfalls einen Anteil von 37,9 % und übertraf damit ihre Zielvorgabe um 4,2 Prozentpunkte. Auch die Fakultät M konnte eine Überschreitung des Zielwerts um 4 Prozentpunkte verzeichnen. Vergleichsweise stabil entwickelte sich die Situation in der Fakultät EMI, in der mit 24,4 % der Zielwert um 0,6 Prozentpunkte übertroffen wurde. Die innerhalb der Fakultäten beobachtbaren Schwankungen sind insbesondere auf variierende Drittmittelvolumina und die damit verbundenen befristeten Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen, die zu Veränderungen in der absoluten Personalzahl führen. Insgesamt ist die Entwicklung im Bereich des akademischen Personals jedoch als positiv zu bewerten.

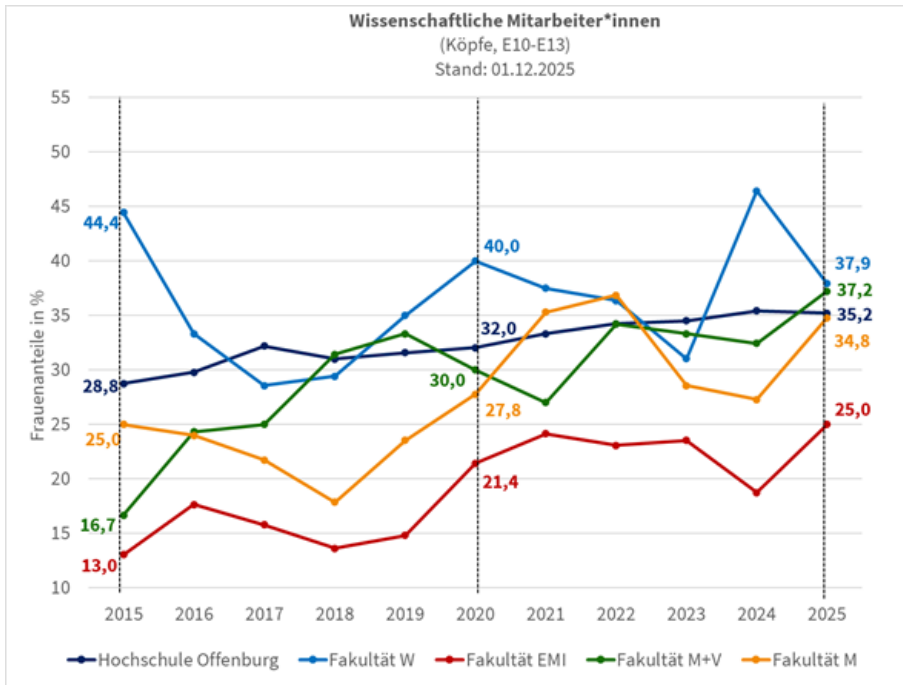


Abb. 2: Frauenanteile unter den akademischen Mitarbeiter*innen der Hochschule; alle Daten unter Kapitel 1.2 wurden nach Köpfen und nicht nach VZÄ erhoben, um die Vergleichbarkeit mit dem letzten Gleichstellungsplan zu ermöglichen.

Eine weitere positive Entwicklung ist in der Eingruppierungsstruktur der wissenschaftlichen Mitarbeitenden zu verzeichnen. Insbesondere in der höheren Entgeltgruppe E 13 zeigt sich eine Angleichung der Geschlechterverteilung, sodass der zuvor bestehende Gender Pay Gap in diesem Segment weitgehend nivelliert werden konnte. Während zum vorherigen Stichtag 01.12.2020 lediglich 26,9 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe E 13 eingruppiert waren, stieg dieser Anteil zum Stichtag 1.12.2025 auf 30,7 %. Damit nähert sich die Verteilung langsam derjenigen in der Entgeltgruppe E 10 an, in der aktuell 38,1 % der Mitarbeiterinnen vertreten sind. Dieser Wert entspricht dem Niveau des vorherigen Planungszeitraums und weist somit auf eine stabile Entwicklung hin. Eine abweichende Situation besteht weiterhin in der Fakultät Medien. Dort sind lediglich 18,2 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Entgeltgruppe E 13 eingruppiert, während der Anteil in der Entgeltgruppe E 10 bei 33,3% liegt. Diese Verteilung deutet auf eine weiterhin bestehende strukturelle Ungleichheit innerhalb dieser Fakultät hin.

Die günstige Entwicklung der Frauenanteile bei den akademischen Mitarbeitenden spiegelt sich auch in der nachgelagerten Qualifizierungsstufe wider: Von insgesamt 60 **Promovierenden** an der Hochschule sind 13 Frauen. Damit erhöhte sich der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Planungszeitraum von 13,3 % auf 22,4 %.

Die zunehmende Zahl von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist auch im Kontext der etablierten **Mentoringprogramme** zu betrachten, an denen die Hochschule beteiligt ist. Neben der Mitwirkung am durch den ESF und das Land geförderten Projekt **Traumberuf Professorin Plus**, aus dem im Jahr 2025 neun Mentees erfolgreich auf Professuren berufen wurden, engagiert sich die Hochschule im Rahmen des von Bund und Ländern geförderten Programms **FH-Personal** im Projekt **HAWKarriere**. Dieses richtet sich an Promovierende, Postdocs, Lehrbeauftragte sowie neuberufene Professor*innen an Hochschulen für angewandte Wissenschaften und bietet gezielte Unterstützungsangebote.

Durch diese Mentoringmaßnahmen konnten Mentees erfolgreich als Bewerberinnen für Professuren gewonnen werden. Ergänzend bereitet das Programm **Mentoring Future** Absolventinnen der Hochschule durch Seminare zu Themen wie Empowerment und Personal Branding sowie durch Netzwerkangebote und das Wahlpflichtfach „Karriereplanung plus“ auf den Berufseinstieg vor.

Gleichwohl ist die absolute Zahl der Promovendinnen nicht zufriedenstellend, wenn man sich am Kaskadenmodell orientiert und sie im Zusammenhang mit der vorangegangenen Qualifizierungsstufe betrachtet bzw. die Zahl mit den promovierten Personen in Baden-Württemberg im jeweiligen Studienbereich vergleicht. Für den aktuellen Planungszeitraum ergibt sich daraus die Notwendigkeit, zusätzliche Maßnahmen zu entwickeln, die auf eine Erhöhung des Frauenanteils in dieser Phase abzielen.

Auch der Einsatz **weiblicher Lehrbeauftragter** ist ein wichtiges Qualifizierungsinstrument zur Vorbereitung von Frauen auf eine Professur. In diesem Bereich konnte das Planungsziel nicht erreicht werden, das gesetzte Ziel wurde um 3,4 Prozentpunkt verfehlt. Hervorzuheben ist jedoch die positive Entwicklung in der Fakultät EMI, die im vorherigen Planungszeitraum mit 14,4 % den geringsten Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten aufwies, diesen jedoch bis zum Stichtag 2025 auf 17,9 % erhöhen konnte. Im betrachteten Zeitraum gelang es auch, die Anzahl der über das **Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm** finanzierten Lehraufträge deutlich auszuweiten und von fünf auf zehn zu verdoppeln. Diese Entwicklung ist insbesondere auf eine intensivere Bekanntmachung des Programms durch gezielte Mailings sowie durch Präsentationen in den Fakultätsratssitzungen zurückzuführen.

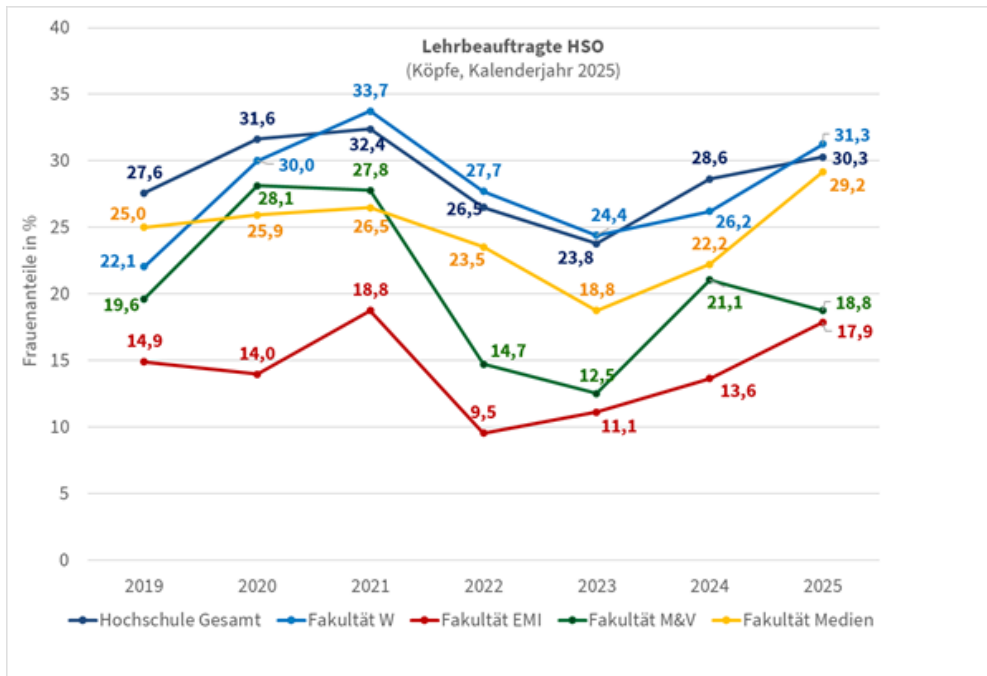


Abb. 3: Frauenanteile unter den Lehrbeauftragten der Hochschule Offenburg

Insgesamt ist der Rückgang weiblicher Lehrbeauftragten ambivalent zu bewerten. Er kann auch als Hinweis interpretiert werden, dass Frauen weniger stark in unsicheren und schlecht vergüteten Beschäftigungsformen gebunden sind. Einerseits ist der Rückgang problematisch, wenn dadurch Karrierechancen und Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem sinken. Andererseits fehlt die soziale Absicherung und die Arbeitsbelastung ist hoch. Rechnet man den tatsächlichen Arbeitsaufwand ein, ergibt sich oft ein effektiver Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns.

1.3. FRAUENANTEIL DER PROFESSUREN

In der folgenden Abbildung ist die Entwicklung der Frauenanteile unter den Professorinnen für die letzten zehn Jahre dargestellt. Hierbei wird die Verteilung in den Fakultäten und der Hochschule insgesamt dargestellt.

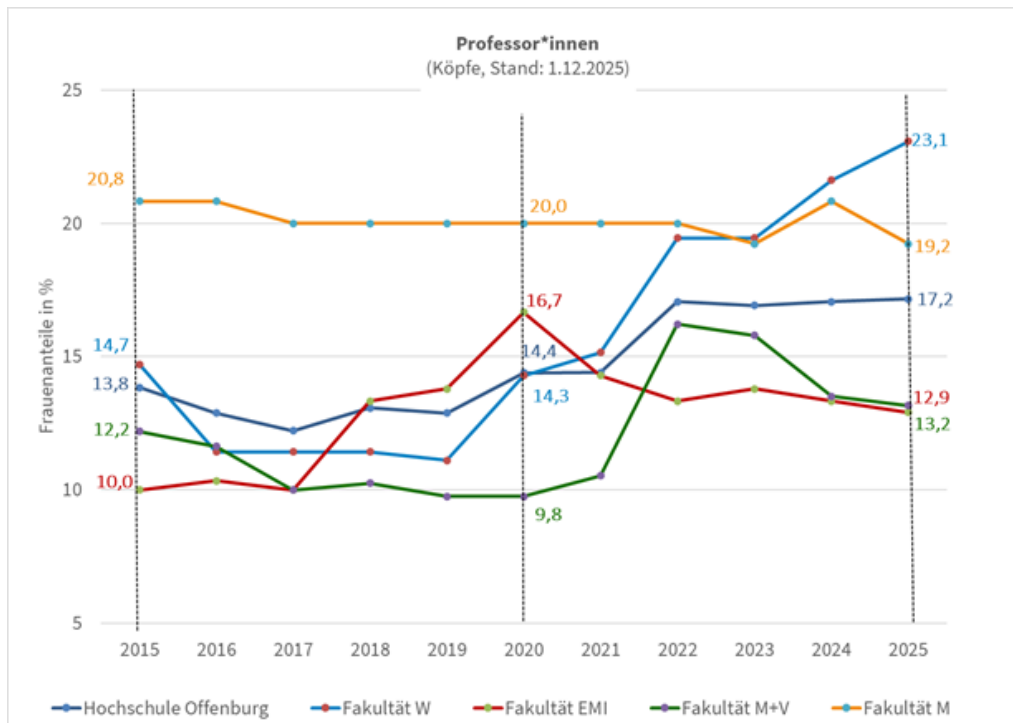


Abb. 4: Frauenanteile unter den Professor*innen der Hochschule Offenburg

Ausgehend vom Jahr 2015 konnte der Anteil der Professorinnen zwar von 13,8 % auf 17,2 % gesteigert werden, jedoch wurde der angestrebte Zielwert von 19,0 % nicht erreicht. Insbesondere in den technischen Disziplinen gehen weiterhin nur wenige Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professuren ein, da diese in einem intensiven Wettbewerb mit attraktiven und häufig höher vergüteten Positionen in der Privatwirtschaft stehen. Positiv hervorzuheben ist hingegen die Entwicklung in der Fakultät Wirtschaft: Dort konnten im betrachteten Zeitraum vier zusätzliche Professorinnen gewonnen werden, wodurch der Zielwert von 23,7 % nahezu erreicht wurde. Demgegenüber zeigt sich in den übrigen Fakultäten eine gegenläufige Entwicklung. In der Fakultät EMI reduzierte sich die Anzahl der Professorinnen von fünf auf vier, was zu einem Rückgang des Anteils von 16,7 % im Jahr 2020 auf 12,9 % führte. Auch in der Fakultät Medien wurde die Zielmarke von 23,1 % verfehlt. Hier sank der Frauenanteil von 20,0 % im Jahr 2020 auf 19,2 % im Jahr 2025.

Eine günstigere Entwicklung wird sichtbar, wenn die Neuberufungen betrachtet werden. Im Zuge der Überarbeitung des Berufungsleitfadens im Jahr 2021 sowie der Optimierung der Unterlagen zur aktiven Ansprache lag der Anteil weiblicher Neuberufungen im Durchschnitt bei 22 %. Diese Entwicklung ist jedoch nicht als stabiler Trend zu bewerten. Im Jahr 2025 lag der Anteil weiblicher Neuberufungen lediglich bei 9 %. Damit zeigt sich, dass die erreichten Fortschritte weiterhin fragil sind und eine kontinuierliche strukturelle Verankerung gleichstellungsorientierter Maßnahmen im Berufungsgeschehen erforderlich bleibt.

Die im Rahmen des Professorinnenprogramms III eingerichtete Stelle zur Weiterentwicklung des Berufungsprozesses zeigte erste positive Effekte. Allerdings bestand diese Position aus programmtechnischen Gründen lediglich bis Ende 2022. Infolgedessen konnten Maßnahmen zur Standardisierung der Verfahren mit dem Ziel, Wahrnehmungsverzerrun-

gen und stereotype Zuschreibungen zu reduzieren, nicht vollständig umgesetzt werden. Ebenso mussten der Aufbau eines Talentpools sowie die gezielte Ansprache von Frauen über akademische Netzwerke vorzeitig eingestellt werden. Durch die Einwerbung neuer Mittel aus dem Professorinnenprogramm 2030 werden die Projekte in modifizierter Form seit Juni 2025 fortgesetzt.

Erfolgreiche Impulse gingen im vergangenen Planungszeitraum insbesondere vom Projekt *HaW-PROAktif* aus, das im Rahmen des Bund-Länder-Programms FH-Personal an der Hochschule implementiert wurde und gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Gewinnung sowie der Entwicklung professoralen Personals initiiert hat. Für die Projektlaufzeit vom 01.04.2021 bis zum 31.03.2027 wurde festgelegt, insgesamt acht Qualifizierungsstellen sowie sechs Schwerpunktprofessuren zu mindestens 25 % mit Frauen zu besetzen. Zum Stand Ende 2025 sind zwei der Qualifizierungsstellen mit Frauen besetzt, wobei eine der Mitarbeiterinnen zum 01.03.2026 einen Ruf auf eine Professur an die Hochschule Karlsruhe erhalten hat.

Auch im Bereich der Schwerpunktprofessuren konnten Frauen erfolgreich berücksichtigt werden: Zwei Tandem-Schwerpunktprofessuren wurden mit weiblicher Beteiligung besetzt. Diese Entwicklungen verdeutlichen die Wirksamkeit der im Projekt implementierten Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Kontext wissenschaftlicher Karriereewege.

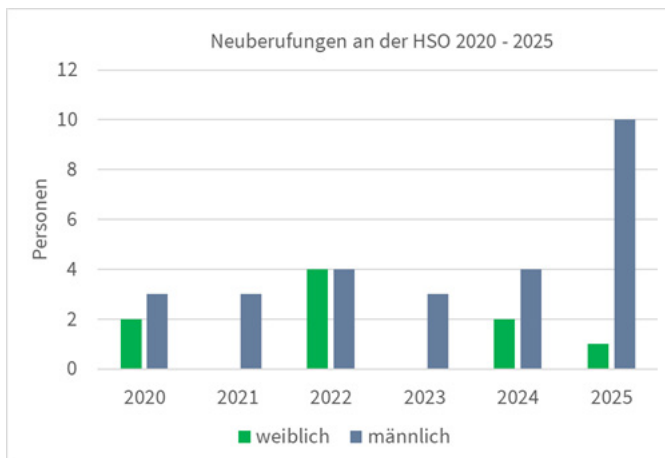


Abb. 5: Neuberufungen an der Hochschule Offenburg

Trotz aller Erfolge bei der quantitativen Erhöhung der Frauenanteile bei den neu berufenen Professorinnen, ist der Gender (Pay) Gap im Bereich der W3-Professur auffällig. So gibt es zwar 16 Professoren, die zum Stichtag 2025 eine W3-Professur innehaben, aber keine einzige Professorin. Durch ihre Forschungsstärke konnte die HSO die Zahl der W3-Professuren in den letzten Jahren von 10 auf 16 steigern, aber mit Ausnahme der Jahre 2019 und 2020, in denen eine Frau eine W3-Professur innehatte, wurden alle W3-Professuren mit Männern besetzt. Es ist zu vermuten, dass beim Auswahlprozess für W3-Professuren bewusst oder unbewusst geschlechtsbezogene Vorurteile oder Stereotype wirksam werden. Es bedarf hier weiterer Anstrengungen, um geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen, Chancengleichheit zu fördern und eine inklusive und diverse akademische Kultur zu schaffen. Darüber hinaus besteht auch die grundlegende Herausforderung unverändert fort, dass sich insbesondere in den technischen Fachrichtungen nur wenige, mitunter auch keine Frauen auf Professuren bewerben. Vor diesem Hintergrund ist es erforderlich, im kommenden Planungszeitraum einen verstärkten Fokus auf die aktive Ansprache potenzieller Kandidatinnen zu legen sowie zusätzliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur zu entwickeln und umzusetzen.

1.4. ORGANE, GREMIEN, LEITUNGSPPOSITIONEN

Im zurückliegenden Planungszeitraum hat sich die Zusammensetzung der Frauenanteile in Organen, Gremien und Leitungsfunktionen weitgehend stabil entwickelt. Eine Ausnahme bildet der Senat, in dem der Frauenanteil auf 33,3 % gesteigert werden konnte, nachdem dieser im Jahr 2020 noch bei 22,2% lag. Auch im Kuratorium ist eine leichte Erhöhung zu verzeichnen: Der Anteil weiblicher Mitglieder stieg von 6,1% auf aktuell 7,4 %. Diese vergleichsweise immer noch geringe Quote ist darauf zurückzuführen, dass sich die Zusammensetzung dieses Gremiums überwiegend aus Führungspersonen regionaler Unternehmen ergibt, die nach wie vor mehrheitlich männlich sind.

Auf den unterschiedlichen Leitungsebenen der Hochschule blieben die Frauenanteile hingegen unverändert. Im Rektorat beträgt der Anteil weiterhin 16,7%, während er in den Dekanaten bei 25 % liegt. Ziel des vorangegangenen Gleichstellungsplans war es, diese Werte zumindest zu stabilisieren beziehungsweise durch eine gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen zu erhöhen. Die bisherigen Entwicklungen deuten darauf hin, dass diese Strategie grundsätzlich wirksam ist.

Gremium /Position	Stand 01.12.2020	Aktueller Stand 01.12.25	
Gleichstellungskommission	Gesamt:	11	11
	Anzahl Frauen:	6	6
	Frauen in Prozent:	54,5 %	54,5 %
Fakultätsvorstände bzw. Dekan*innen	Gesamt:	4	4
	Anzahl Frauen:	1	1
	Frauen in Prozent:	25 %	25 %
Prodekan*innen	Gesamt:	8	8
	Anzahl Frauen:	2	2
	Frauen in Prozent:	25 %	25 %
Rektorat	Gesamt:	6 (mit Kanzler)	6 (mit Kanzler)
	Anzahl Frauen:	1	1
	Frauen in Prozent:	16,7 %	16,7 %
Senat	Gesamt:	27	27
	Anzahl Frauen:	6	9
	Frauen in Prozent:	22,2 %	33,3 %
Hochschulrat	Gesamt:	11	11
	Anzahl Frauen:	5	5
	Frauen in Prozent:	45,5 %	45,5 %
Kuratorium	Gesamt:	49	54
	Anzahl Frauen:	3	4
	Frauen in Prozent:	6,1 %	7,4 %

Tab. 2: Frauenanteile in Gremien und Leitungspositionen an der Hochschule Offenburg

Es bleibt jedoch zu berücksichtigen, dass ein überdurchschnittliches Engagement zu einem Karrierehemmnis werden kann, da die Zeit für Forschungsprojektentwicklung und Publikationen fehlt, die für die wissenschaftliche Reputation entscheidend sind. In diesem Zusammenhang hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) vorgeschlagen, dass Hochschulleitungen darauf hinwirken, dass Frauen grundsätzlich für die einflussreicheren Gremienpositionen ausgewählt werden (Vgl. HRK: Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. (2019), S.7). Frauen in Top-Positionen sorgen für einen so genannten Spillover-Effekt, d.h. dass sich auf allen darunter liegenden Ebenen ebenfalls mehr Frauen engagieren bzw. eingestellt werden. Ziel sollte deshalb sein, dass überproportional viele Frauen Leitungspositionen besetzen.

1.5. NICHT-WISSENSCHAFTLICHES PERSONAL

Im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals sind Frauen insgesamt überproportional vertreten. Eine Ausnahme bildet – wie bereits im vorherigen Planungszeitraum – der technische Dienst. Hier lag der Frauenanteil im Jahr 2025 bei lediglich 9 % und ist damit seit 2020 um 5 Prozentpunkte zurückgegangen. Auch im höheren Dienst besteht weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen: Lediglich 28,6 % der entsprechenden Stellen sind mit Frauen be-

setzt, während dieser Anteil im vorherigen Planungszeitraum noch 38 % betrug. Demgegenüber konnte im gehobenen Dienst bzw. bei den vergleichbaren tariflich Beschäftigten eine deutliche Steigerung von 45 % auf 62,3 % erzielt werden.

Ungeachtet der rückläufigen Entwicklung in einzelnen Bereichen bleibt der Frauenanteil in Leitungspositionen mit 48,5 % nahezu stabil. Damit wurde das angestrebte Planungsziel von 50 % fast erreicht. Weiterhin herausfordernd gestaltet sich die Situation im technischen Dienst. Auf ausgeschriebene Stellen gehen nur selten Bewerbungen von Frauen ein, sodass die Bemühungen, vakante Positionen verstärkt mit weiblichen Fachkräften zu besetzen, häufig nicht zum gewünschten Erfolg führen.

	Nicht-wissenschaftliches Personal - Hochschule Offenburg				
	Unbefristetes Personal gesamt	Davon in Verwaltung	Davon in Bibliotheksdienst	Davon in Technischer Dienst	Davon in Sonstiger Dienst
Status quo [2025]					
Anzahl VZÄ Gesamt					
davon Frauen, absolut in %)	114,1 (55,8 %)	66,2 (83,4 %)	4,5 (100 %)	43,4 (9,2 %)	x
davon mittlerer Dienst	40,4 (54,5 %)	19,0 (94,7 %)	3,5 (100 %)	17,9 (2,8 %)	x
davon gehobener Dienst	61,2 (62,3 %)	37,6 (89,4 %)	1,0 (100 %)	22,6 (15,5 %)	x
davon höherer Dienst	12,6 (28,6 %)	9,6 (37,5 %)	0	3,0 (0 %)	x
Status quo [2025]					
Leitungspersonal					
Anzahl VZÄ (davon Frauen in %)	11,7 (48,5 %)	8,7 (53,8 %)	1 (100 %)	2 (0 %)	
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	0	0	0	0	
Zielwert 2031 Frauenanteil Leitungspersonal	48,5%	53,8%	100%	0,0%	

Tab. 3: Nicht-wissenschaftliches Personal der Hochschule Offenburg

2. Bestimmung und Erläuterung der Entwicklungsziele und Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

2.1 IM WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH (STUDENTINNEN, AKADEMISCHES PERSONAL, PROFESSUREN)

2.1.1 HOCHSCHULE GESAMT

Hochschule Gesamt – Absolvent*innen 2031

Der Frauenanteil unter den Masterabschlüssen liegt im Prüfungsjahr 2025, d.h. im Wintersemester 24/25 und im Sommersemester 2025, an der Hochschule bei 33,5 %. Somit ist der Zielwert für das Jahr 2025 um 2 Prozentpunkte übertroffen. Im Gegensatz zum StEP 2022–2026, werden zur Berechnung der aktuellen Zielzahlen ausschließlich die Masterabschlüsse herangezogen. Das Ausgangs-Ist sowie der Zielwert des StEP 2022–2026 schlossen neben den Masterabsolvent*innen auch die Bachelorabsolvent*innen mit ein. Der Zielwert der Frauenquote unter den Masterabsolvent*innen liegt für das Jahr 2031 bei 39 %. Dies entspricht einer Steigerung von 5 Prozentpunkten und dem landesweiten Durchschnitt HAW-DHBW 2021–2023.

Hochschule Gesamt – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen 2031

Die Möglichkeiten wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in der StEP-Laufzeit bis 2031 zu beschäftigen sind sehr stark von den Drittmiteleinwerbungen abhängig und daher zum jetzigen Zeitpunkt schwer abzuschätzen. Es wird die An-

nahme getroffen, dass die aktuellen Finanzierungsmöglichkeiten durch Drittmittel in der StEP-Laufzeit bis 2031 weiterhin gegeben sind. Ziel der Hochschule ist es, die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mindestens konstant zu halten und dabei den Frauenanteil zu steigern. Unter Berücksichtigung von Renteneintritten unbefristet beschäftigter Mitarbeiter*innen und befristeten Verträgen, welche in der StEP-Laufzeit enden, können folgende Ziele mit dem Kaskadenmodell errechnet werden:

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion liegt zum Stichtag 01.12.2025 bei 30,0 %. Dieser Wert kann nicht direkt mit dem Zielwert des vorherigen StEP (35 %) verglichen werden. Zum einen umfasste der Zielwert wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Promotion, zum anderen wurde die Anzahl der Mitarbeiter*innen betrachtet und nicht die Vollzeitäquivalente (VZÄ). Der Zielwert für das Jahr 2031 beträgt 34,1 % und wurde unter Anwendung des Kaskadenmodells berechnet. Hierbei ist wichtig anzuführen, dass sich der Zielwert für die Hochschule nicht ausschließlich aus den Zielwerten der vier Fakultäten zusammensetzt, sondern wissenschaftliche Mitarbeiter*innen aus den „Sonstigen Bereichen“, z.B. aus dem Rektorat, dem CeLT oder des Projekts *start/ING*, mitberücksichtigt werden.

Fakultät/Bereich	Zielwert vorheriger StEP 2022 - 2026 (Köpfe)	Ist aktuell (01.12.2025)		Zielwert 2031 (VZÄ)
			(VZÄ)	
Wirtschaft	43% (Köpfe)	ohne Promotion	29,7 %	46,0 %
		mit Promotion	53,2 %	53,2 %
Maschinenbau & Verfahrenstechnik	33% (Köpfe)	ohne Promotion	30,2 %	30,2 %
		mit Promotion	25,1 %	25,1 %
Elektrotechnik, Medizintechnik & Informatik	24,4% (Köpfe)	ohne Promotion	16,1 %	31,1 %
		mit Promotion	16,7 %	16,7 %
Medien	30,8% (Köpfe)	ohne Promotion	24,1 %	32,5 %
		mit Promotion	26,5 %	31,9 %
Sonstige Bereiche	39,7% (Köpfe)	ohne Promotion	58,5 %	60,3 %
		mit Promotion	82,0 %	82,0 %
Hochschule Gesamt	35% (Köpfe)	ohne Promotion	30,0 %	34,1 %
		mit Promotion	44,9 %	48,0 %

Tab. 4: Zielwerte 2031 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit und ohne Promotion

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion wurde im vorherigen StEP 2022–2026 nicht erfasst. Zum Stichtag 01.12.2025 beträgt der Frauenanteil in dieser Gruppe 44,9 % und liegt damit nur knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt. Zur Berechnung der Zielzahlen wurde erneut das Kaskadenmodell herangezogen und die Frauenanteile unter den promovierten Personen in Baden-Württemberg im jeweiligen Studienbereich betrachtet. Auch hier fließen promovierte Mitarbeiter*innen aus den „Sonstigen Bereichen“ der Hochschule, in diesem Fall z.B. dem Campus Research & Transfer oder dem Rektorat, in die Berechnung mit ein. Der errechnete Zielwert für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion liegt für das Jahr 2031 bei 45,9 %. Der definierte Zielwert der Hochschule beträgt 48,0% und entspricht somit dem landesweiten Durchschnitt der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion.

Hochschule Gesamt – Ernennungen 2031

Wie in der Übersichtstabelle in Kapitel 1 dargestellt, lag die Frauenquote bei den Ernennungen im Jahr 2025 bei nur 9,1%. Dieser Wert ist deutlich zu niedrig. Im Durchschnitt lag die Frauenquote bei den Ernennungen in den Jahren 2020–2025 jedoch bei 22 %. In der StEP-Laufzeit 2027–2031 werden voraussichtlich 21 Professor*innen ernannt. Ziel ist es, mindestens 9 Frauen zu berufen. Dies entspricht einer Frauenquote unter den Ernennungen von 42,9 %. Dieser Wert ist das selbst gesetzte Ziel der HSO, um die niedrige Quote unter den Ernennungen der letzten Jahre auszugleichen. Der nach dem Kaskadenmodell berechnete Zielwert für die Ernennungen wäre 23 % und somit deutlich

niedriger als der landesweite Durchschnitt und das selbst definierte Ziel der HSO.

Hochschule Gesamt – Unbefristete Professuren 2031

Zum Stichtag 01.12.25 betrug der Frauenanteil unter den unbefristeten Professor*innen 17,2 %. Die Frauenquote bleibt hinter dem „Zielwert vorheriger StEP 2022–2026“ von 19,0 % zurück. Die Zielquote von 42,9 % Frauen bei den Ernennungen entspricht einem Zielwert von 20,9 % unbefristeten Professorinnen im Jahr 2031.

Fakultät/Bereich	Zielwert vorheriger StEP 2022-2026	Ist aktuell (01.12.2025)	Zielwert StEP (2027-2031)
Wirtschaft	23,7 %	23,1 %	26,2 %
Maschinenbau & Verfahrenstechnik	14,3 %	13,2 %	17,6 %
Elektrotechnik, Medizintechnik & Informatik	16,7 %	12,9 %	16,1 %
Medien	23,1 %	19,2 %	22,2 %
Hochschule Gesamt	19 %	17,2 %	20,9 %

Tab. 5: Zielwerte 2031 unbefristete Professuren

2.1.2 FAKULTÄT WIRTSCHAFT (W)

In der Fakultät Wirtschaft stellen die Wirtschaftswissenschaften mit einem Anteil von 72 % aktuell den größten Studienbereich dar. Die Proportionalität der Studienbereiche, wurde anhand der durchschnittlichen Studierendenzahlen in den Masterstudiengängen der Semester Wintersemester 2021/22 bis Wintersemester 2024/25 berechnet.

Neu gegründet wurde im Wintersemester 2025 der Masterstudiengang Wirtschaftspsychologie mit einem Studentinnenanteil von 81,2 % (Mittelwert Wintersemester 2025/26 und Sommersemester26) in welchem jedoch noch keine Abschlüsse vorliegen. Dieser Studiengang ist dem Studienbereich Wirtschaftswissenschaften zugeordnet. Dieser Studienbereich umfasst darüber hinaus die Masterstudiengänge Betriebswirtschaft, Dialogmarketing und E-Commerce, General Management und International Business Consulting. Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen liegt in diesem Studienbereich im Prüfungsjahr 2025 bei 53,1 %. Im Studienbereich Informatik, welcher ausschließlich den Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik umfasst, liegt die Frauenquote unter den Absolvent*innen bei 42,9 %.

Zu erläutern ist, dass im Bezugsjahr 2025 keine Abschlüsse von Frauen im Studienbereich Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt erfolgt sind. Dieser Studienbereich umfasst ausschließlich den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen. Hierbei handelt es sich jedoch um eine Ausnahme. Im Durchschnitt lag der Anteil der Studentinnen im Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen in den letzten fünf Jahren bei 19 %.

Fakultät W – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Der Frauenanteil beim akademischen Personal ohne Promotion liegt zum Stichtag 01.12.2025 bei 29,7 %. Beginnend mit dem Stichtag bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans am 31.12.2031, umfasst die Anzahl der durch Renteneintritte oder Befristungen freiwerdenden Stellen 46. Dies entspricht einem VZÄ von 31,83. Ziel ist es diese Stellen zu 100% wieder zu besetzen. Die Umsetzbarkeit dieser Zielsetzung ist jedoch maßgeblich vom Erfolg der Drittmittelanträge und der Finanzierungsmöglichkeiten abhängig.

Zur Ermittlung der Zielzahl für das wiss. Personal ohne Promotion, wird das Kaskadenmodell angewendet. Die Anwendung des Kaskadenmodells und der entsprechende Rechenweg wird im Anhang A.1 erläutert. Der errechnete Zielwert für die wiss. Mitarbeitenden ohne Promotion entspricht einem Frauenanteil von 46 %.

Fakultät W – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Der Frauenanteil beim akademischen Personal mit Promotion liegt zum Stichtag 01.12.2025 bei 53,2 %. Beginnend mit dem Stichtag bis zum Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans am 31.12.2031, umfasst die Anzahl der durch Renteneintritte oder Befristungen freiwerdenden Stellen 4. Dies entspricht einem VZÄ von 1,85. Entsprechend der wiss. Mitarbeiterinnen ohne Promotion, ist auch hier das Ziel, alle freiwerdenden Stellen in der GSP-Laufzeit wieder zu besetzen. Unter Anwendung des Kaskadenmodells beträgt der errechnete Zielwert für 2031 für den Frauenanteil unter den wiss. Mitarbeiter*innen mit Promotion 44,7 %. Der mit dem Kaskadenmodell errechnete Zielwert liegt unter der aktuellen Frauenquote bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion. Daher wird ein Zielwert festgelegt (HSO-Zielwert), welcher mindestens dem Status Quo entspricht. In diesem Fall liegt der Zielwert bei 53,2 %.

Fakultät W – Unbefristete Professuren 2031

Der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren lag zum Stichtag 01.12.2025 bei 23,1 %. In der GSP-Laufzeit werden in der Fakultät Wirtschaft voraussichtlich 7 Professuren neu besetzt. Darunter ist eine Professur aktuell mit einer Frau besetzt. Zur Berechnung des Zielwertes des Frauenanteils bei den unbefristeten Professuren wird das Kaskadenmodell angewendet. Der Rechenweg wird im Anhang A.1 erläutert. Der mit dem Kaskadenmodell errechnete Zielwert 2031 für den Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren beträgt 22,9%.

Ziel der Hochschule ist es, den Renteneintritt der Professorin im Lehr- und Forschungsbereich Wirtschaftswissenschaften wieder mit einer Professorin zu ersetzen. Darüber hinaus werden drei neue Professuren im Lehr- und Forschungsbereich Informatik geschaffen. In diesem Bereich ist bisher keine Professorin beschäftigt, daher soll mindestens eine der drei Stellen mit einer Professorin besetzt werden. Zwei weitere Neubesetzungen finden im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt statt. Bei einer Besetzung handelt es sich um eine Wiederbesetzung aufgrund eines Renteneintritts, eine weitere Professur kommt zusätzlich hinzu. Auch in diesem Bereich ist bisher keine Professorin beschäftigt, daher soll eine der zwei Professuren mit einer Frau besetzt werden.

Das Ziel der Hochschule geht demnach über das errechnete Ziel hinaus. Drei Frauen unter den Neuberufungen entsprechen einem Zielwert von 26,2 % Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren im Jahr 2031. In der folgenden Tabelle sind die Zielwerte für das akademische Personal der Fakultät W zusammengefasst:

Fakultät W	Status Quo (Stichtag 01.12.25)	Zielwert 2031 (Kaskade)	Zielwert 2031 (HSO-Ziel)
Wissenschaftliche MA ohne Promotion	29,7 %	46,0 %	46,0 %
Wissenschaftliche MA mit Promotion	53,2 %	44,7 %	53,2 %
Unbefristete Professuren	23,1 %	22,9 %	26,2 %

Tab. 6: Zielwerte 2031 – akademisches Personal – Fakultät Wirtschaft

2.1.3 FAKULTÄT MASCHINENBAU & VERFAHRENSTECHNIK (M&V)

Die Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik setzt sich aus vier Studienbereichen zusammen. Der Studienbereich Maschinenbau & Verfahrenstechnik ist mit einer Proportionalität von 58 % der größte Studienbereich der Fakultät. Er umfasst die Masterstudiengänge Maschinenbau/Mechanical Engineering, Process Engineering sowie Renewable Energy and Data Engineering. Die Frauenquote unter den Absolvent*innen liegt in diesem Bereich bei 23,7 %. Der Studienbereich Ingenieurwissenschaften allgemein ist mit einer Proportionalität von 20 % ebenfalls stark in der Fakultät vertreten. Er umfasst die beiden Masterstudiengängen Applied Research und Sustainable Business Development. Weitere Studienbereiche sind die Informatik (9 %) mit dem Masterstudiengang Digitale Wirtschaft Industrie 4.0 und der Studienbereich Biologie (13 %) mit dem Masterstudiengang Biotechnologie.

Fakultät M&V – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Entsprechend der Vorgehensweise in Kapitel 2.1.2 werden mit Hilfe des Kaskadenmodells die Zielwerte für die Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik berechnet. Die Rechenwege sind im Anhang A.2 erläutert. Der errechnete Zielwert 2031 für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion entspricht einer Frauenquote von 27,7 %. Dieser Zielwert liegt unter der aktuellen Frauenquote von 30,2 %, daher ist es das Ziel der HSO, den Status Quo mindestens konstant bei 30,2 % zu halten.

Fakultät M&V – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Auch hier liegt der errechnete Zielwert von 11,1 % nach dem Kaskadenmodell unter der aktuellen Frauenquote von 25,1 %, daher legt die HSO einen Zielwert 2031 von 25,1 % fest, um den Status Quo mindestens konstant zu halten.

Fakultät M&V – Unbefristete Professuren 2031

Zum Stichtag 01.12.2025 lag der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren in der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik bei 13,2 %. In der GSP-Laufzeit gibt es in der Fakultät Wirtschaft sechs Pensionierungen von männlichen Stelleninhabern. Es werden nur zwei der sechs Professuren innerhalb der Fakultät neu besetzt. Vier Professuren werden dem Lehr- und Forschungsbereich Informatik in den Fakultäten Wirtschaft und Medien zugeschrieben. Zur Berechnung des Zielwertes für den Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren wird, entsprechend Kapitel 2.1.1, das Kaskadenmodell angewendet. Der daraus resultierende Zielwert für die Frauenquote bei den unbefristeten Professuren beträgt 15,6 %.

Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, mindestens eine Professorin neu zu berufen. Damit ergibt sich ein HSO-Zielwert 2031 von 17,6 %.

In der folgenden Tabelle sind die Zielwerte für das akademische Personal der Fakultät M&V zusammengefasst:

Fakultät M&V	Status Quo (Stichtag 01.12.25)	Zielwert 2031 (Kaskade)	Zielwert 2031 (HSO-Ziel)
Wissenschaftliche MA ohne Promotion	30,2 %	27,7 %	30,2 %
Wissenschaftliche MA mit Promotion	25,1 %	11,1 %	25,1 %
Unbefristete Professuren	13,2 %	15,6 %	17,6 %

Tab. 7: Zielwerte 2031 - akademisches Personal – Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik

2.1.4 FAKULTÄT ELEKTROTECHNIK, MEDIZINTECHNIK UND INFORMATIK (EMI)

Die Fakultät EMI setzt sich aus vier Studienbereichen zusammen. Der Studienbereich Elektrotechnik/ Informationstechnik ist mit einer Proportionalität (errechnet anhand der durchschnittlichen Anzahl an Masterstudierenden im Zeitraum WS21/22 bis WS 24/25) von 38 % der größte Studienbereich. Er setzt sich aus den Masterstudiengängen Communication & Media Engineering sowie Elektrotechnik/ Informationstechnik zusammen. Im Gegensatz zu den Fakultäten W und M&V, in welchen jeweils ein Studienbereich mit über 58 % vertreten ist, ist die Größe der Studienbereiche in der Fakultät EMI gleichmäßiger verteilt. Der Studienbereich Informatik mit dem entsprechenden Masterstudiengang Informatik ist mit 23 % vertreten. Der Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik (21 %) umfasst den Masterstudiengang Medizintechnik, der Studienbereich Ingenieurwissenschaften allg. (17 %) den Masterstudiengang Mechatronik/ Robotik.

Fakultät EMI – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Entsprechend der Vorgehensweise in Kapitel 2.1.2 werden mit Hilfe des Kaskadenmodells die Zielwerte für die Fakultät EMI berechnet. Die Rechenwege sind im Anhang A erläutert. Der errechnete Zielwert 2031 für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion entspricht einer Frauenquote von 31,1 %. In diesem Fall wurden die Quoten der Masterabschlüsse der HSO herangezogen, da diese höher liegen als die Kaskadenwerte der HAW Baden-Württemberg. Dies ist damit zu erklären, dass in der Fakultät EMI der Studienbereich Maschinenbau/Verfahrenstechnik ausschließlich aus dem Masterstudiengang Medizintechnik besteht, welcher eine hohe Frauenquote von 63,2 % aufweist.

Fakultät EMI – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Der mit den Kaskadenwerten Baden-Württemberg errechnete Zielwert liegt bei 10,5 %. Dieser Wert liegt unter dem Status Quo der HSO, weshalb als HSO-Zielwert 2031 eine Frauenquote von mindestens 16,7 % festgelegt wird, welche dem Status Quo entspricht.

Fakultät EMI – Unbefristete Professuren 2031

Zum Stichtag 01.12.2025 lag der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren in der Fakultät EMI bei 12,9 %. In der GSP-Laufzeit wird es in der Fakultät Wirtschaft drei Pensionierungen von Professoren geben, welche alle wiederbesetzt werden sollen. Dabei verschiebt sich eine Professur aus dem Lehr- und Forschungsbereich Mathematik, Naturwissenschaften allg. zum Lehr- und Forschungsbereich Informatik. Zur Berechnung des Zielwertes für den Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren wird, entsprechend Kapitel 2.1.1, das Kaskadenmodell angewendet. Der errechnete Zielwert für die Frauenquote bei den unbefristeten Professuren beträgt 14,5 %. Ziel der Hochschule ist es, mindestens eine Professorin neu zu berufen. Daher beträgt der festgelegte HSO-Zielwert 2031 16,1 %.

In der folgenden Tabelle sind die Zielwerte für das Akademische Personal der Fakultät EMI zusammengefasst:

Fakultät EMI	Status Quo (Stichtag 01.12.25)	Zielwert 2031 (Kaskade)	Zielwert 2031 (HSO-Ziel)
Wissenschaftliche MA ohne Promotion	16,1 %	31,1 %	31,1 %
Wissenschaftliche MA mit Promotion	16,7 %	10,5 %	16,7 %
Unbefristete Professuren	12,9 %	14,5 %	16,1 %

Tab. 8: Zielwerte 2031 - akademisches Personal – Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik

2.1.5 FAKULTÄT MEDIEN (M)

Die Fakultät M setzt sich aus zwei Studienbereichen zusammen. Der Studienbereich Ingenieurwissenschaften allg. besteht aus dem Masterstudiengang Medien und Kommunikation, welcher mit einer Proportionalität von 74 % sehr stark in der Fakultät vertreten ist. Der Studienbereich Informatik umfasst den Masterstudiengang Enterprise- and IT-Security, welcher eine deutlich niedrigere Frauenquote unter den Masterabsolvent*innen von 7,7 % aufweist und mit einer Proportionalität von 26 % in der Fakultät repräsentiert ist.

Fakultät M – Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion lag zum Stichtag 01.12.2025 bei 24,1 %. Zur Berechnung des Zielwertes werden die Quoten unter den Masterabsolvent*innen der HSO herangezogen, da diese deutlich über dem landesweiten Durchschnitt liegen. Dies ist damit zu begründen, dass der Frauenanteil im Masterstudiengang Medien- und Kommunikation bei 47,4 % liegt und damit deutlich höher auffällt als der Kaskadenwert HAW Baden-Württemberg im Studienbereich Ingenieurwissenschaften allg. (19 %).

Die Rechenwege zur Ermittlung der Zielwerte sind erneut im Anhang A erläutert. Der errechnete Zielwert 2031 für die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion entspricht einer Frauenquote von 32,5 %.

Fakultät M - Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion lag am Stichtag 01.12.2025 bei 26,5 %. Zur Einordnung dieser Prozentangabe ist wichtig, dass es sich hierbei um vier promovierte Mitarbeiter*innen handelt. Zwei dieser Stellen sind unbefristet, zwei weitere werden während der GSP-Laufzeit voraussichtlich neu besetzt. Mit Hilfe der Kaskadenwerte HAW Baden-Württemberg in den jeweiligen Studienbereichen wird die Zielquote 2031 von 31,9 % Frauenanteil errechnet.

Fakultät M – Unbefristete Professuren 2031

Der Frauenteil der unbefristet beschäftigten Professorinnen lag zum Stichtag 01.12.2025 bei 19,2 %. In der GSP-Laufzeit finden acht Pensionierungen statt, wovon drei Professuren darunter bisher mit Frauen besetzt waren. Voraussichtlich werden alle Professuren im bisherigen Lehr- und Forschungsbereich wieder besetzt. Im Lehr- und Forschungsbereich Informatik kommt noch eine weitere Professur hinzu. Zur Berechnung der Zielzahlen 2031 werden die Kaskadenwerte HAW Baden-Württemberg der einzelnen Lehr- und Forschungsbereiche herangezogen. Der somit errechnete Zielwert 2031 beträgt 16,4% Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren. Ziel der Hochschule ist es die drei bisher von Frauen besetzten Professuren erneut mit Frauen wiederzubesetzen und darüber hinaus eine weitere Professorin zu berufen. Dies entspricht einem Zielwert von vier Frauen unter den Neuberufungen innerhalb der Fakultät Medien und einen Frauenanteil 2031 bei den unbefristeten Professuren von 22,2 %.

Fakultät Medien	Status Quo (Stichtag 01.12.25)	Zielwert (Kaskade)	Zielwert (HSO-Ziel)
Wissenschaftliche MA ohne Promotion	24,1%	32,5%	32,5%
Wissenschaftliche MA mit Promotion	26,5%	31,9%	31,9%
Unbefristete Professuren	19,2%	16,4%	22,2%

Tab. 9: Zielwerte 2031 - akademisches Personal - Fakultät Medien

2.2. FRAUENANTEIL IN HOCHSCHULORGANEN, GREMIEN, LEITUNGSPPOSITIONEN

Die Frauenquote unter den Leitungspositionen hat sich seit dem letzten Planungszeitraum nicht verändert und liegt wie beim Ausgangs-Ist 2020 bei 23,5 %. Es wird eine Steigerung des Zielwerts auf 35 % anvisiert, dabei soll die Quote unter den Prodekan*innen von aktuell 25 % auf 38 %, die Quote im Rektorat von aktuell 20 % auf 40 % steigen.

Um diesen Zielwert zu erreichen soll auch im kommenden Planungszeitraum die proaktive Ansprache von Frauen fortgeführt werden, um sie zur Übernahme von Funktionen in Gremien, vor allem aber in Leitungsstrukturen zu motivieren. Einschränkend ist jedoch festzustellen, dass bislang wenige finanzielle Ressourcen zur Verfügung stehen, um Professorinnen, die sich in besonderem Maße in der Gremienarbeit engagieren, durch Entlastungsmaßnahmen zu unterstützen.

2.3. FRAUENANTEIL IM NICHT-WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH

Frauen sind beim nichtwissenschaftlichen Personal überproportional gut vertreten, die Frauenquote liegt zum Stichtag 01.12.25 bei 55,8 %. Auch unter den Leitungspositionen bewegt sich der Frauenanteil mit 48,5 % in Richtung Parität. Da jedoch im kommenden Planungszeitraum keine Neubesetzungen geplant sind, wird der Frauenanteil voraussichtlich stabil bei 48,5 % bleiben. Weiterhin herausfordernd gestaltet sich die Situation im technischen Dienst. Auf ausgeschriebene Stellen gehen nur selten Bewerbungen von Frauen ein, sodass die Bemühungen, vakante Positionen verstärkt mit weiblichen Fachkräften zu besetzen, häufig nicht zum gewünschten Erfolg führen.

3. Umsetzungsstrategie im Planungszeitraum: Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Übergeordnete Zielsetzung des Gleichstellungsplans der HSO bleibt die paritätische Besetzung aller Statusgruppen und Funktionsbereiche. In den Bereichen der Studentinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Leitungsfunktionen im nichtwissenschaftlichen Personal konnten die angestrebten Zielwerte im Wesentlichen erreicht werden. Vor diesem Hintergrund ist es angezeigt, die in der vorangegangenen Planungsphase implementierten Maßnahmen fortzuführen, um die erreichten Fortschritte zu stabilisieren und weiter auszubauen. Ein besonderer Schwerpunkt der kommenden Planungsphase liegt auf der Erhöhung des Anteils von Professorinnen sowie von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Zwar ist im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen, der – mit Ausnahme der Fakultät Medien – bereits über dem jeweiligen Anteil weiblicher Studierender in den einzelnen Fakultäten liegt. Gleichwohl erscheint es erforderlich, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen weiter zu erhöhen. Vor dem Hintergrund langfristiger Personalentwicklungsstrategien ist es von zentraler Bedeutung, Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifizierung gezielt zu gewinnen und nachhaltig zu fördern. Dies umfasst insbesondere die frühzeitige Ansprache von Wissenschaftlerinnen sowie deren kontinuierliche Begleitung entlang der verschiedenen Karrierephasen, um perspektivisch eine ausreichende Zahl qualifizierter Kandidatinnen für Professuren sicherzustellen.

Ein weiterer zentraler Handlungsbereich besteht in der Weiterentwicklung des Berufungsmanagements sowie im Ausbau der Qualitätssicherung innerhalb der Berufungsverfahren. Zur Erreichung der formulierten Gleichstellungsziele und zur konsequenten Weiterverfolgung des langfristigen Ziels der Parität sollen im Folgenden entsprechende Maßnahmen umgesetzt werden.

3.1. ZIEL: ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN BEI DEN PROFESSUREN

Maßnahme 1: Weiterentwicklung des Berufungsmanagements – Aktive Rekrutierung

Das Projekt *HaW-PROAKtif* hat eine hochschulspezifische Strategie entwickelt, um die Attraktivität des Berufsbilds Professur zu erhöhen und das Berufungsmanagement durch verschiedene Maßnahmen zu optimieren. Allerdings hat das

Projekt nicht primär Frauen als Zielgruppe im Blick. Gender- und Diversity-Aspekte spielen bisher eine untergeordnete Rolle und sollen in der kommenden Planungsphase größere Berücksichtigung finden. In Ergänzung wurde durch das Professorinnenprogramm 2030 eine Stelle in Teilzeit geschaffen, die das Berufungsmanagement der Hochschule, insbesondere auch die für die Aktive Ansprache zuständige Person in den Berufungskommissionen unterstützt. Damit wird der besonderen Bedeutung der Aktiven Ansprache Rechnung getragen. Studienergebnisse haben gezeigt, dass 77 % der neuberufenen Professorinnen sich ohne die aktive Ansprache nicht beworben hätten, da sie ihre Qualifikation und Chancen offenbar niedriger einschätzen (Woelki, David 2015: S. 256–257). Die Aktive Ansprache soll vor diesem Hintergrund intensiviert und auf ausländische Kandidatinnen ausgedehnt werden. In enger Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Akademikerinnen-Netzwerken sollen potentielle Bewerberinnen auf Professuren besser identifiziert und gezielter angesprochen werden. Darüber hinaus soll die Beteiligung am landesweiten Programm „Traumberuf Professorin Plus“ weitergeführt werden.

Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung, Hochschulleitung und HaW-PROAKtif zusammen mit Berufungsmanagement, Dekanatsleitungen der Fakultäten und Berufungskommissionen
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: bis zum Ablauf des PP 2030, danach fortlaufend

Maßnahme 2: Ausbau Qualitätssicherung im Berufungsverfahren nach Genderaspekten

Ein weiterer Schwerpunkt der vom Professorinnenprogramm finanzierten Stelle zur Weiterentwicklung des Berufungsmanagements ist der Abbau des Gender Bias in den Berufungsverfahren. Ziel ist es, Wahrnehmungsverzerrungen und Stereotypisierungen zu verringern und die Chancengleichheit bei der Auswahl von Bewerber*innen zu fördern. Forschungen zeigen folgende (ausgewählte) Verzerrungseffekte: Teilzeiteffekt: Teilzeitarbeitende (mehrheitlich Frauen) werden schlechter als voll Arbeitende beurteilt; Elterneffekt: Väter werden positiver als Mütter und Männer ohne Kinder beurteilt, Frauen ohne Kinder hingegen besser als Mütter („childless bonus“); Exzellenzeffekt: Männern werden exzellente, Frauen hingegen sehr gute Leistungen bescheinigt. Eine der angestrebten Maßnahmen ist die Entwicklung einer Matrix samt Punktesystem für die Einladung von Bewerber*innen. Durch die Anwendung dieser standardisierten Vorgehensweise sollen persönliche Vorlieben und Vorurteile minimiert werden, um eine objektive und faire Bewertung der Bewerber*innen sicherzustellen. Eine weitere Maßnahme ist die Entwicklung von Materialien, Präsentationen, Online-Tools, die Berufungskommissionen systematisch über mögliche verzerrende Effekte informieren und allgemein für Genderfragen sensibilisieren. Im Rahmen einer umfassenden Evaluierung des Berufungsprozesses werden die Ergebnisse genutzt, um weitere Optimierungsmaßnahmen zu entwickeln.

Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung und Dekanatsleitungen der Fakultäten zusammen mit Berufungsmanagement und Berufungskommissionen
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: bis zum Ablauf des PP 2030, danach fortlaufend

Maßnahme 3: Unterstützung von Professorinnen

a) Mentoring

Auch für neu berufene Professorinnen bietet sich ein Mentoring zur gezielten Unterstützung und Beratung zur erfolgreichen Gestaltung der Karriere an. Im Rahmen des Projekts *HaW-PROAKtif* wird zusammen mit fünf weiteren baden-württembergischen HAW, die über FH-Personal finanziert werden, ein Mentoring-Programm „HAWKarriere“ für ehemaligen Promovierende, Post Docs, Lehrbeauftragte und neuberufene Professorinnen etabliert. Neben individuellem Coaching und Peer-to-Peer-Mentoring finden Netzwerktreffen und Workshops zum Thema Rollenbildung und Personalführung statt. Damit profitieren Mentees zum einen von den Erfahrungen und dem Fachwissen ihrer Mentor*innen, um ihre Forschungsrichtung und Lehrstrategien zu optimieren. Zum anderen werden über die überregionalen Netzwerke Kontakte zu etablierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geknüpft, die den Zugang zur akademischen Community erleichtern und für mehr Geschlechterdiversität sorgen.

Verantwortlich für die Umsetzung: HaW-PROAKtif
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2027, bis zum Ablauf des Projekts HAW-PROAKtif

b) Aufbau eines Gender Budgeting

Um die strukturelle Benachteiligung von Professorinnen abzubauen und die Chancengleichheit an der Hochschule nachhaltig zu stärken, soll die Maßnahme „Aufbau eines Gender Budgeting“ umgesetzt werden. Sie zielt darauf ab, finanzielle Ressourcen systematisch im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu analysieren und zu steuern. Dazu werden bestehende Budgetstrukturen der Hochschule transparent gemacht und hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Professorinnen und Professoren ausgewertet. Auf dieser Grundlage können gezielte Fördermaßnahmen entwickelt werden, etwa zur Unterstützung von Professorinnen in Forschung, Lehre und Karriereentwicklung. Gleichzeitig werden Entscheidungsprozesse so angepasst, dass Gleichstellungsziele verbindlich in der Mittelvergabe berücksichtigt werden. Langfristig trägt das Gender Budgeting dazu bei, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und die Chancengleichheit an der Hochschule nachhaltig zu stärken.

Verantwortlich für die Umsetzung: Hochschulleitung und Gleichstellung zusammen mit Leitungen Finanzen und Personal, Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2031

c) Entlastung durch Lehraufträge

Bislang standen keine ausreichenden finanziellen Ressourcen zur Verfügung, um Professorinnen, die sich in besonderem Maße in der Gremienarbeit engagieren, durch Entlastungsmaßnahmen zu unterstützen. Hier haben sich Mittel aus dem Professorinnenprogramm ergeben, die beispielsweise für eine Entlastung durch zusätzliche Lehraufträge eingesetzt werden können.

*Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung und Fakultäten
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2030, bis zum Ablauf des PP 2030*

3.2. ZIEL: ERHÖHUNG DER FRAUENANTEILE BEIM WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS

Maßnahme 1: Fortführung und Weiterentwicklung des Programms „Mentoring Future“

Das Programm „Mentoring Future“ soll neben der Fortführung des bereits etablierten Angebots für die einzelnen Fakultäten spezifiziert werden. Damit einher geht die Erweiterung des Programms (z.B. Auswahl von Workshops) und die Entwicklung besonderer Programminhalte für den gestalterisch/künstlerischen Nachwuchs. Zudem ist zur Vernetzung der Mentees der Aufbau weiterer Veranstaltungsformate wie Alumnae-Treffen sowie der Aufbau einer LinkedIn-Gruppe anvisiert.

*Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung und Studiengangsleitungen
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2030, bis zum Ablauf des PP 2030*

Maßnahme 2: Weiterführung „Förderpool Gender“

Die Programmlinie „Förderpool Gender“ des Professorinnenprogramms soll unter den Promovendinnen bekannter gemacht werden, damit auch sie von der Projektförderung sowie vom Zuschuss für die Teilnahme an Summer-Schools oder Weiterbildungsseminaren profitieren können.

*Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung und Leitung Graduate Academy
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2030, bis zum Ablauf des PP 2030*

Maßnahme 3: Weiterentwicklung der Graduate Academy

Die *Graduate Academy* ist die zentrale Anlaufstelle bei allen Fragen rund um die Promotion. Sie wurde 2018 zur Förderung von Wissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen gegründet und bietet Promotionsinteressierten und Promovierenden vielfältige Unterstützung. Im Rahmen des Projekts *HAW-PROAKtif* wird das Angebot für Promovierende erweitert, um insbesondere gezielte Unterstützung während der Promotion zu bieten. Dazu wurde eine befristete, durch

FH-Personal finanzierte, Vollzeitstelle etabliert, die systematisch eine Unterstützungsstruktur insbesondere auch für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen entwickeln und ihren Promotionsprozess stärken soll. Dazu gehören u.a. regelmäßige Austauschrunden für Promovierende und Promotionsinteressierte und betreuende Professoren.

*Verantwortlich für die Umsetzung Leitung Graduate Academy und Gleichstellung
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: 2027, bis zum Ablauf des Projekts HAW-PROAKTif*

3.3. ZIEL: STRATEGISCHE VERANKERUNG DER GLEICHSTELLUNG

Maßnahme 1: Ausbau und strategische Verzahnung von Gleichstellungs- und Diversitätsstrukturen

Neben den verschiedenen Einzelmaßnahmen setzt die HSO auch in diesem Planungszeitraum einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen. Die Beauftragung für Chancengleichheit erhält inzwischen eine Freistellung von 25 Prozent einer Vollzeitstelle; ein Newsletter, der über die Gleichstellungsaktivitäten informiert, wurde etabliert, ebenso die Vernetzung der Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule in der Gleichstellungskommission und anderen Arbeitsgruppen. Im kommenden Planungszeitraum soll die strategische Verknüpfung der Bereiche Gleichstellung und Diversität erfolgen. Eine neue Teilzeitstelle der Ansprechperson für Diversität konnte durch die Europäische Hochschulallianz *ChallengeEU* geschaffen werden. Darüber hinaus ermöglichte das Professorinnenprogramm 2030 die Einrichtung einer Stelle in Teilzeit zur Entwicklung von Awarenessmaßnahmen an der HSO. Im Rahmen der Projektlaufzeit soll ein Beschwerdesystem für Fälle von Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung aufgebaut und verstetigt werden. Darüber hinaus werden die Entwicklung eines Diversitykonzepts und die Durchführung von Schulungen, Workshops und Informationskampagnen zur Sensibilisierung bezüglich Gendergerechtigkeit und Diversity beitragen.

*Verantwortlich für die Umsetzung: Hochschulleitung, Gleichstellung,
Ansprechperson für Diversität in Zusammenarbeit mit ChallengeEU.
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: bis zum Ablauf der ersten Förderphase von ChallengeEU und PP2030, danach fortlaufend*

Maßnahme 2: Förderung hochschulinterner Vernetzung und Ermutigung zur Übernahme von Gremien- und Leitungsaufgaben

Die HSO fördert die hochschulinterne Vernetzung und den Austausch von Frauen, um ihre Sichtbarkeit und Mitwirkung in Gremien, Selbstverwaltung und Leitungsfunktionen zu stärken. Dazu werden niederschwellige Austausch-, Informations- und Vernetzungsformate für Frauen aus verschiedenen Statusgruppen angeboten, die zur Übernahme von Verantwortung ermutigen und Beteiligungsmöglichkeiten transparenter machen. Ziel ist es, Frauen frühzeitig über Beteiligungsmöglichkeiten zu informieren, sie zur Kandidatur und Übernahme von Verantwortung (insbesondere in Leitungsfunktionen) zu ermutigen und informelle Unterstützungsstrukturen innerhalb der Hochschule auszubauen. Im Rahmen der hochschulinternen Kommunikation wird zudem darauf hingewirkt, Gremien und Wahllisten geschlechtergerecht zu besetzen und die Beteiligung von Frauen in Entscheidungsprozessen zu stärken.

*Verantwortlich für die Umsetzung: Gleichstellung, Hochschulleitung, Fachbereiche und Vorsitzende relevanter Gremien
Geplanter Umsetzungszeitpunkt: fortlaufend im Planungszeitraum*

4. Abschluss und Umsetzung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Hochschule Offenburg wurde unter Beteiligung der zuständigen Gremien und Akteur*innen, insbesondere der Gleichstellungskommission, der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Hochschulleitung und der Fakultäten erarbeitet.

Die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen wird kontinuierlich begleitet und regelmäßig evaluiert. Der Personalrat wurde gemäß den geltenden Bestimmungen beteiligt und hat dem Gleichstellungsplan in seiner Sitzung vom 28.04.2026 zugestimmt.

Anhang

Anhang A:

A.1 Fakultät Wirtschaft

A.1.1 Fakultätstabelle Wirtschaft

Hochschule Hochschule Offenburg	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Fakultät Fakultät Wirtschaft			
Studienbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften	Informatik	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	72%	12%	17%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil			
Eigene Hochschule	53,1%	42,9%	0%
Baden-Württemberg (HAW)	53%	25%	34%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	49%	22%	30%
Bund (HAW)	53%	27%	28%
Bund (Uni/PH)	48%	25%	32%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	33,33		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	29,7%		
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	46 (Anzahl), 31,83 (VZÄ)		
darunter bislang mit Frauen besetzt	14 (Anzahl), 9,39 (VZÄ)		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	46 (Anzahl), 31,83 (VZÄ)		
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):			
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	46,0%		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	33%	16%	25%
Bund (Univ. und PH)	36%	21%	32%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät			
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	2,35		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	53,2%		
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	4 (Anzahl), 1,85 (VZÄ)		
darunter bislang mit Frauen besetzt	2 (Anzahl), 0,75 (VZÄ)		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	4 (Anzahl), 1,85 (VZÄ)		
Zielwert GSP 2027-31 (fakultätsweit):			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	44,7% (Kaskade), 53,2% (HSO Zielwert)		

Tabelle 10 Fakultätstabelle – Wirtschaft – Teil 1

	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt	Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt	Informatik	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	Rechtswissenschaften	Psychologie	Gesundheitswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	59%	8%	5%	10%	3%	5%	8%	3%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:								
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	33%		25%	16%	46%	42%	75%	90%
Bund (Univ. und PH)	36%	24%	32%	21%	51%	40%	71%	71%
Anzahl Unbefristete Professuren	23	3	2	4	1	2	3	1
Anzahl Unbefristete Professorinnen	6	0	0	0	0	0	2	1
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät								
Anzahl der unbefristeten Professuren	39							
Frauenanteil unbefristete Professuren	23,1%							
Pensionierungen in der GSP-Laufzeit								
Anzahl insgesamt	3	1	0	0	0	0	0	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	1	0	0	0	0	0	0	0
Voraus. zu besetzende Professuren in der GSP-Laufzeit								
Anzahl insgesamt	2	2	0	3	0	0	0	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	1	0	0	0	0	0	0	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:								
Baden-Württemberg (HAW)	22%	10%	15%	13%	0%	32%		50%
Bund (HAW)	25%	17%	15%	15%	30%	28%	49%	55%
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	22,9 % (Kaskade), 26,2 % (HSO Ziel)							

Tabelle 11 Fakultätstabelle – Wirtschaft – Teil 2

A 1.2 Berechnung der Zielzahlen mit dem Kaskadenmodell

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Es werden die Frauenanteile der vorangegangenen Qualifizierungsstufe, in diesem Fall die Masterabschlüsse, in den jeweiligen Studienbereichen herangezogen und mit deren Proportionalität in der Fakultät Wirtschaft verrechnet. Diese Rechnung wird einmal mit den Abschlussquoten der Hochschule Offenburg und einmal mit den Quoten der HAW in Baden-Württemberg durchgeführt. Durch diese Rechnung wird ermittelt, wie hoch der prozentuale Frauenanteil bei den Neubesetzungen mindestens sein muss.

Hochschule Offenburg:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,72 * 53,1 \% + 0,12 * 42,9 \% + 0,16 * 0\% = 43,2 \% \end{aligned}$$

HAW Baden-Württemberg:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,72 * 53 \% + 0,12 * 25 \% + 0,16 * 34 \% = 46,63 \% \end{aligned}$$

Da die Zielquote mindestens der landesweiten Quote entsprechen muss, ergibt sich somit für die Fakultät Wirtschaft eine Frauenquote bei den Neubesetzungen der akademischen Mitarbeiter*innen ohne Promotion von 46,6 %.

Der Umfang der neu zu besetzenden Stellen beträgt, wie im Abschnitt oben erläutert, 31,83 VZÄ. Somit ergibt sich ein Zielwert bei den Neubesetzungen von:

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 46,6 \% * 31,83 \text{ VZÄ} = 14,8 \text{ VZÄ}$$

Zur Berechnung des Zielwertes „Frauenanteil wissenschaftliche MA ohne Promotion“ in GSP Laufzeit, werden die unbefristeten, von Frauen besetzten Stellen in VZÄ zum Zielwert Neubesetzungen in VZÄ addiert.

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion (in VZÄ)} \\ = 14,8 \text{ VZÄ (Neubesetzungen)} + 0,5 \text{ VZÄ (unbefristet)} = 15,3 \text{ VZÄ} \end{aligned}$$

Der Gesamtumfang an VZÄ aus dem Jahr 2025 soll mindestens konstant gehalten und alle Stellen wieder besetzt werden. Somit entsprechen 15,2 VZÄ einem prozentualen Frauenteil von:

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion (in \%)} \\ = \frac{15,3 \text{ VZÄ}}{33,3 \text{ VZÄ}} = 46,0 \% \end{aligned}$$

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,72 * 33 \% + 0,12 * 16 \% + 0,17 * 25 \% = 29,51 \% \end{aligned}$$

(Hier werden ausschließlich die Frauenanteile erfolgreicher Promotionen in Baden-Württemberg zur Berechnung der Kaskade herangezogen, da die Quoten der Hochschule Offenburg für den Fall der Promotionen im GSP nicht erfasst wurden.)

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen (VZÄ)} = 29,7 \% * 1,85 \text{ VZÄ} = 0,55 \text{ VZÄ}$$

$$\begin{aligned} & \text{Zielwert Frauenanteil wiss. Mitarbeiterinnen mit Promotion (in VZÄ)} \\ & = 0,55 \text{ VZÄ (Neubesetzungen)} + 0,5 \text{ VZÄ (unbefristet)} = 1,05 \text{ VZÄ} \end{aligned}$$

Zielwert Frauenanteil wiss. Mitarbeiterinnen mit Promotion (in %)

$$= \frac{1,05 \text{ VZÄ}}{2,35 \text{ VZÄ}} = 44,7 \%$$

Unbefristete Professuren 2031

Zunächst wird die Frauenquote bei den Neubesetzungen ermittelt. Hierzu werden die Frauenanteile unter den erfolgreichen Promotionen in Baden-Württemberg im jeweiligen Lehr- und Forschungsbereich herangezogen mit der Anzahl, der in diesem Lehr- und Forschungsbereich neu zu besetzenden Stellen, multipliziert:

$$\text{Zielwert Frauen Neuberufungen} = 0,33 * 2 + 0,24 * 2 + 0,16 * 3 = 1,62$$

Anmerkung: Im Falle des Lehr- und Forschungsbereichs „Wirtschaftswissenschaften mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt“ steht kein Wert für Baden-Württemberg zur Verfügung. Daher wurde hier mit dem bundesweiten Wert gerechnet (24 %).

Der Zielwert „Frauenanteil bei unbefristeten Professuren“ errechnet sich aus den bereits beschäftigten Professorinnen (9 Frauen) abzüglich des Renteneintritts einer Professorin und zuzüglich der weiblichen Neuberufungen.

$$\begin{aligned} & \text{Zielwert Professorinnen 2031} \\ & = 9 \text{ (bereits angestellte Professorinnen)} - 1 \text{ (Renteneintritt)} \\ & + 1,62 \text{ (Neuberufungen)} = 9,62 \text{ Professorinnen} \end{aligned}$$

Insgesamt sind 2031 42 Professor*innen an der Fakultät Wirtschaft beschäftigt.

Daher ergibt sich eine Frauenquote von:

$$\text{Frauenanteil Professorinnen in \%} = \frac{9,62}{42} = 22,9 \%$$

A.2 Fakultät Maschinenbau & Verfahrenstechnik

A.2.1 Fakultätstabelle Maschinenbau & Verfahrenstechnik

Hochschule Hochschule Offenburg	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Fakultät Maschinenbau & Verfahrenstechnik				
Studienbereiche der Fakultät	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	Biologie	Ingenieurwissenschaften allg.	Informatik
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	58%	13%	20%	9%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule	23,7%	53,3%	0%	9,1%
Baden-Württemberg (HAW)	24%	63%	19%	25%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	25%	70%	23%	22%
Bund (HAW)	23%	61%	23%	27%
Bund (Uni/PH)	22%	68%	26%	25%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	65,64			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	30,2%			
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	77 (Anzahl), 55,64 (VZÄ)			
darunter bislang mit Frauen besetzt	26 (Anzahl), 17,35 (VZÄ)			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	77 (Anzahl), 55,64 (VZÄ)			
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	27,7% (Kaskade), 30,2% (HSO Ziel)			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19%	58%	11%	16%
Bund (Univ. und PH)	16%	60%	22%	21%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	3,98			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	25,1%			
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	3 (Anzahl), 1,98 (VZÄ)			
darunter bislang mit Frauen besetzt	1 (Anzahl), 1 (VZÄ)			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3 (Anzahl), 1,98 (VZÄ)			
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	11,1% (Kaskade), 25,1% (HSO Ziel)			

Tabelle 12 Fakultätstabelle – Maschinenbau & Verfahrenstechnik – Teil 1

	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	Biologie	Ingenieurwissenschaften allg.	Mathematik, Naturwissenschaften allg.	Chemie	Physik, Astronomie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	76%	3%	8%	5%	5%	3%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:						
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19%	58%	11%	46%	37%	21%
Bund (Univ. und PH)	16%	60%	22%	51%	40%	23%
Anzahl Unbefristete Professuren	29	1	3	2	2	1
Anzahl Unbefristete Professorinnen	3	1	0	0	1	0
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät						
Anzahl der unbefristeten Professuren	38					
Frauenanteil unbefristete Professuren	13,2%					
Pensionierungen in GSP Laufzeit						
Anzahl insgesamt	5	0	0	1	0	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	0	0	0	0	0
Voraus. zu besetzende Professuren in der GSP-Laufzeit						
Anzahl insgesamt	1	0	1	0	0	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	0	0	0	0	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:						
Baden-Württemberg (HAW)	13%	28%	11%	18%	21%	13%
Bund (HAW)	11%	29%	22%	24%	19%	13%
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):						
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	15,6% (Kaskade), 17,6% (HSO Ziel)					

Tabelle 13 Fakultätstabelle – Maschinenbau & Verfahrenstechnik – Teil 2

A 2.2 Berechnung der Zielzahlen mit dem Kaskadenmodell

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Es werden die Kaskadenwerte „HAW Baden-Württemberg“ herangezogen:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,58 * 24 \% + 0,13 * 63 \% + 0,2 * 19 \% + 0,09 * 25 \% = 28 \% \end{aligned}$$

Ziel ist es, alle durch Renteneintritt oder Befristung freiwerdenden Stellen wieder zu besetzen unter der Annahme, dass die Finanzierungsmöglichkeiten weiterhin gegeben sind.

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 28 \% * 55,64 \text{ VZÄ} = 15,67 \text{ VZÄ}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. Mitarbeiterinnen ohne Promotion (in VZÄ)} \\ = 15,67 \text{ VZÄ (Neubesetzungen)} + 2,5 \text{ VZÄ (unbefristet)} = 18,67 \text{ VZÄ} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion (in \%)} = \\ = \frac{18,67 \text{ VZÄ}}{65,64 \text{ VZÄ}} = 27,7 \% \end{aligned}$$

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Auch hier werden die Kaskadenwerte „HAW Baden-Württemberg“ herangezogen:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,58 * 19 \% + 0,13 * 58 \% + 0,2 * 11 \% + 0,09 * 16 \% = 22 \% \end{aligned}$$

Es werden drei Stellen, welche einem VZÄ von 1,98 entsprechen, in der GSP-Laufzeit aufgrund von Befristung frei werden.

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 22 \% * 1,98 \text{ VZÄ} = 0,44 \text{ VZÄ}$$

Da es keine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Promotion in einem unbefristeten Vertragsverhältnis gibt, entspricht dies einem errechneten Zielwert:

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (in \%)} \\ = \frac{0,44 \text{ VZÄ}}{3,98 \text{ VZÄ}} = 11,1 \% \end{aligned}$$

Unbefristete Professor*innen 2031

$$\text{Zielwert Frauen Neuberufungen} = 0,19 * 1 + 0,08 * 1 = 0,27$$

Der Zielwert „Frauenanteil bei unbefristeten Professuren“ errechnet sich aus den bereits beschäftigten Professorinnen (5 Frauen) abzüglich der Renteneintritte von Professorinnen (hier 0) und zuzüglich der weiblichen Neuberufungen.

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Professorinnen 2031} \\ = 5 \text{ (bereits angestellte Professorinnen)} - 0 \text{ (Renteneintritt)} \\ + 0,27 \text{ (Neuberufungen)} = 5,27 \end{aligned}$$

Insgesamt sind 2031 voraussichtlich 34 Professor*innen an der Fakultät Wirtschaft beschäftigt.

Daher ergibt sich eine Frauenquote von:

$$\text{Frauenanteil Professorinnen in \%} = \frac{5,27}{34} = 15,6 \%$$

A.3 Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik

A.3.1 Fakultätstabelle – Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik

Hochschule Hochschule Offenburg	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich	Studienbereich
Fakultät Fakultät Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik				
Studienbereiche der Fakultät	Informatik	Elektrotechnik/ Informationstechnik	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Ingenieurwissenschaften allg.
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	23%	38%	21%	17%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule	23,1%	30,0%	63,2%	6,7%
Baden-Württemberg (HAW)	25%	14%	24%	19%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	22%	20%	25%	23%
Bund (HAW)	27%	15%	23%	23%
Bund (Uni/PH)	25%	20%	22%	26%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	39,7			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	16,1%			
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	45 (Köpfe), 35,5 (VZÄ)			
darunter bislang mit Frauen besetzt	6 (Köpfe), 5,2 (VZÄ)			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	45 (Köpfe), 35,5 (VZÄ)			
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	31,1%			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16%	16%	19%	11%
Bund (Univ. und PH)	21%	14%	16%	22%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA mit Promotion (VZÄ)	3			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	16,7%			
Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25	3 (Köpfe), 2 (VZÄ)			
darunter bislang mit Frauen besetzt	1, 0,5 (VZÄ)			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3 (Köpfe), 2 (VZÄ)			
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	10,5 % (Kaskade), 16,7 % (HSO Ziel)			

Tabelle 14 Fakultätstabelle – Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik – Teil 1

	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Informatik	Elektrotechnik/ Informationstechnik	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Mathematik, Naturwissenschaften allg.
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	48%	39%	10%	3%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16%	16%	19%	46%
Bund (Univ. und PH)	21%	14%	16%	51%
Anzahl Unbefristete Professuren	15	12	3	1
Anzahl Unbefristete Professorinnen	2	2	0	0
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät				
Anzahl der unbefristeten Professuren	31			
Frauenanteil unbefristete Professuren	12,9%			
Pensionierungen in GSP Laufzeit				
Anzahl insgesamt	1	1	0	1
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	0	0	0
Voraus. zu besetzende Professuren in der GSP-Laufzeit				
Anzahl insgesamt	2	1	0	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	0	0	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (HAW)	13%	7%	13%	18%
Bund (HAW)	15%	9%	13%	30%
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	14,5 % (Kaskade), 16,1 % (HSO Ziel)			

Tabelle 15 Fakultätstabelle – Elektrotechnik, Medizintechnik und Informatik – Teil 2

A 3.2 Berechnung der Zielzahlen mit dem Kaskadenmodell

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Berechnung mit den Kaskadenwerten „HAW Baden-Württemberg“:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,23 * 25 \% + 0,38 * 14 \% + 0,21 * 24 \% + 0,17 * 19 \% = 19,5 \% \end{aligned}$$

Berechnung mit den Quoten der Masterabsolvent*innen Hochschule Offenburg:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,23 * 23,1 \% + 0,38 * 30,0 \% + 0,21 * 63,2 \% + 0,17 * 6,7 \% = 31,4 \% \end{aligned}$$

Es wird mit dem höheren Wert, also mit dem mithilfe der Quoten unter den Masterabsolvent*innen der Hochschule Offenburg errechneten Wert, weiter gerechnet.

Ziel ist es, alle durch Renteneintritt oder Befristung freiwerdenden Stellen wieder zu besetzen unter der Annahme, dass die Finanzierungsmöglichkeiten weiterhin gegeben sind.

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 31,4 \% * 35,5 \text{ VZÄ} = 11,2 \text{ VZÄ}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. Mitarbeiterinnen ohne Promotion (in VZÄ)} \\ = 11,2 \text{ VZÄ (Neubesetzungen)} + 1,2 \text{ VZÄ (unbefristet)} = 12,4 \text{ VZÄ} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion (in \%)} = \\ = 12,4 \text{ VZÄ} / 39,7 \text{ VZÄ} = 31,1 \% \end{aligned}$$

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Hier werden die Kaskadenwerte „HAW Baden-Württemberg“ herangezogen:

$$\begin{aligned} \text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} \\ = 0,23 * 16 \% + 0,38 * 16 \% + 0,21 * 19 \% + 0,17 * 11 \% = 15,8 \% \end{aligned}$$

Es werden drei Stellen, welche einem VZÄ von 2 entsprechen, in der GSP-Laufzeit aufgrund von Befristung frei:

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 15,8 \% * 2 \text{ VZÄ} = 0,32 \text{ VZÄ}$$

Da es keine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Promotion in einem unbefristeten Vertragsverhältnis gibt, entspricht dies einem errechneten Zielwert:

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (in \%)} \\ = 0,32 \text{ VZÄ} / 3 \text{ VZÄ} = 10,5 \% \end{aligned}$$

Unbefristete Professor*innen 2031

Zur Berechnung des Zielwertes unter den Neuberufungen, werden die Frauenanteile unter den erfolgreichen Promotionen in Baden-Württemberg herangezogen:

$$\text{Zielwert Frauen Neuberufungen} = 0,16 * 2 + 0,16 * 1 = 0,48$$

Der Zielwert „Frauenanteil bei unbefristeten Professuren“ errechnet sich aus den bereits beschäftigten Professorinnen (4 Frauen) abzüglich der Renteneintritte von Frauen (hier 0) und zuzüglich der weiblichen Neuberufungen.

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Professorinnen 2031} \\ &= 4 \text{ (bereits angestellte Professorinnen)} - 0 \text{ (Renteneintritt)} \\ &+ 0,48 \text{ (Neuberufungen)} = 5,27 \end{aligned}$$

Insgesamt sind 2031 voraussichtlich 34 Professor*innen an der Fakultät Wirtschaft beschäftigt.

Daher ergibt sich eine Frauenquote von:

$$\text{Frauenanteil Professorinnen in \%} = \frac{5,27}{34} = 14,5 \%$$

A.4 Fakultät Medien

A.4.1 Fakultätstabelle Medien

Hochschule Hochschule Offenburg	Studienbereich	Studienbereich
Fakultät Medien		
Studienbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften allg.	Informatik
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	74%	26%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Hochschule	47,4%	7,7%
Baden-Württemberg (HAW)	19%	25%
Baden-Württemberg (Uni/PH)	23%	22%
Bund (HAW)	23%	27%
Bund (Uni/PH)	26%	25%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion (VZÄ)	19,95	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	24,1%	
<i>Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25</i>	25 (Köpfe), 14,8 (VZÄ)	
<i>darunter bislang mit Frauen besetzt</i>	7 (Köpfe), 3,8 (VZÄ)	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	25 (Köpfe), 14,8 (VZÄ)	
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	32,5%	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11%	16%
Bund (Univ. und PH)	22%	21%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät		
Anzahl wiss. MA mit Promotion(VZÄ)	3,4	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	26,5%	
<i>Vertragsende und Renteneintritte ab Stichtag 01.12.25</i>	2 (Köpfe), 1,5 (VZÄ)	
<i>darunter bislang mit Frauen besetzt</i>	1 (Köpfe), 0,9 (VZÄ)	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	2 (Köpfe), 1,5 (VZÄ)	
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	31,9%	

Tabelle 16 Fakultätstabelle – Medien- Teil 1

	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften allg.	Informatik	Gestaltung	Wirtschaftswissenschaften	Kunst, Kunstwissenschaft allg.
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	23%	35%	19%	19%	4%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:					
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11%	16%		33%	80%
Bund (Univ. und PH)	22%	21%	56%	36%	86%
Anzahl Unbefristete Professuren	6	9	5	5	1
Anzahl Unbefristete Professorinnen	0	2	1	1	1
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät					
Anzahl der unbefristeten Professuren	26				
Frauenanteil unbefristete Professuren	19,2%				
Pensionierungen in GSP Laufzeit					
Anzahl insgesamt	3	1	2	2	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	1	1	1	0
Voraus. zu besetzende Professuren in der GSP-Laufzeit					
Anzahl insgesamt	3	2	2	2	0
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	1	1	1	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:					
Baden-Württemberg (HAW)	18%	13%	26%	22%	62%
Bund (HAW)	16%	15%	36%	25%	61%
Zielwert GSP 2027-2031 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	16,4 % (Kaskade), 22,2 % (HSO Ziel)				

Tabelle 17 Fakultätstabelle – Medien- Teil 2

A 4.2 Berechnung der Zielzahlen mit dem Kaskadenmodell

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion 2031

Berechnung mit den Kaskadenwerten „HAW Baden-Württemberg“:

$$\text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} = 0,74 * 19 \% + 0,26 * 25 \% = 20,6 \%$$

Berechnung mit den Quoten der Masterabsolvent*innen der Hochschule Offenburg:

$$\text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} = 0,74 * 19 \% + 0,26 * 25 \% = 37,0 \%$$

Es wird mit dem höheren Wert, also mit dem mithilfe der Quoten unter den Masterabsolvent*innen der Hochschule Offenburg errechneten Wert, weiter gerechnet.

Ziel ist es, alle durch Renteneintritt oder Befristung freiwerdenden Stellen wieder zu besetzen unter der Annahme, dass die Finanzierungsmöglichkeiten weiterhin gegeben sind.

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 37,0 \% * 14,8 \text{ VZÄ} = 5,5 \text{ VZÄ}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. Mitarbeiterinnen ohne Promotion (in VZÄ)} \\ = 5,5 \text{ VZÄ (Neubesetzungen)} + 1 \text{ VZÄ (unbefristet)} = 6,5 \text{ VZÄ} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion (in \%)} = \\ = \frac{6,5 \text{ VZÄ}}{19,9 \text{ VZÄ}} = 32,5 \% \end{aligned}$$

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit Promotion 2031

Hier werden die Kaskadenwerte „HAW Baden-Württemberg“ herangezogen:

$$\text{Prozentualer Anteil von Frauen bei Neubesetzungen} = 0,74 * 11 \% + 0,26 * 16 \% = 12,3 \%$$

Es werden zwei Stellen, welche einem VZÄ von 1,5 entsprechen, in der GSP-Laufzeit aufgrund von Befristung neu besetzt:

$$\text{Zielwert Frauen bei Neubesetzungen} = 12,3 \% * 1,5 \text{ VZÄ} = 0,19 \text{ VZÄ}$$

Es ist eine wissenschaftliche Mitarbeiterin mit Promotion in einem unbefristeten Vertragsverhältnis beschäftigt (0,9 VZÄ). Somit ergibt sich ein Zielwert für den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion von:

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Frauenanteil wiss. MA mit Promotion (in \%)} \\ = \frac{0,19 \text{ VZÄ} + 0,9 \text{ VZÄ}}{3,4 \text{ VZÄ}} = 31,9 \% \end{aligned}$$

Unbefristete Professor*innen 2031

Zur Berechnung des Zielwertes für die Neuberufungen, werden die Kaskadenwerte der Frauenanteile unter den erfolgreichen Promotionen in Baden-Württemberg herangezogen:

$$\text{Zielwert Frauen Neuberufungen} = 0,11 * 3 + 0,16 * 2 + 0,56 * 2 + 0,33 * 2 = 2,4$$

Der Zielwert „Frauenanteil bei unbefristeten Professuren“ errechnet sich aus den bereits beschäftigten Professorinnen (5 Frauen) abzüglich der Renteneintritte von Professorinnen (3 Frauen) und zuzüglich der weiblichen Neuberufungen.

$$\begin{aligned} \text{Zielwert Professorinnen 2031} \\ &= 5 \text{ (bereits angestellte Professorinnen)} - 3 \text{ (Renteneintritt)} \\ &+ 2,4 \text{ (Neuberufungen)} = 4,4 \end{aligned}$$

Insgesamt sind 2031 voraussichtlich 27 Professor*innen an der Fakultät Wirtschaft beschäftigt.

Daher ergibt sich ein Zielwert für die Frauenquote:

$$\text{Frauenanteil Professorinnen} = \frac{4,4}{27} = 16,4 \%$$