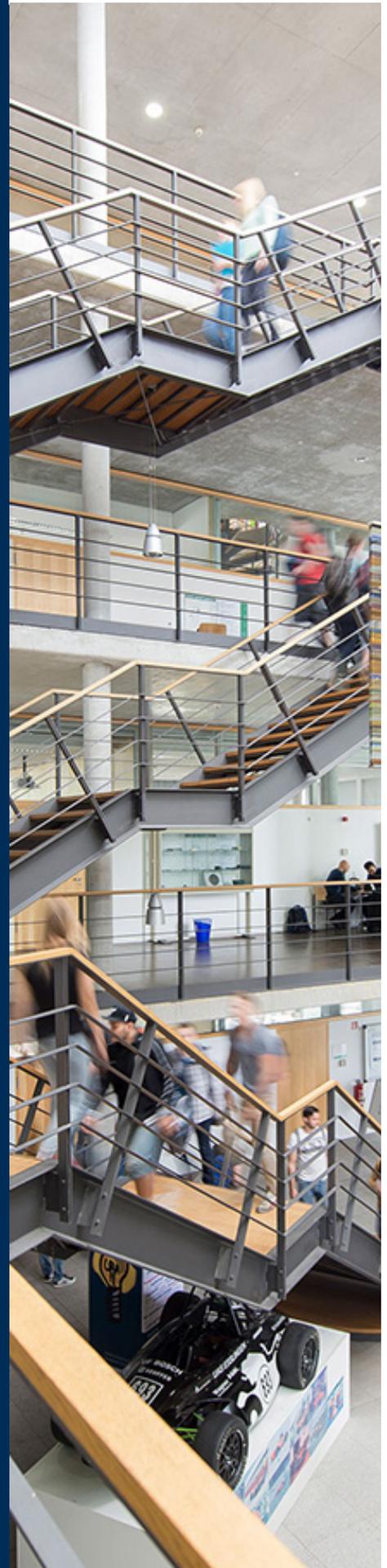


STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN 2023-2027

HOCHSCHULE ESSLINGEN

Planungszeitraum: 1. September 2022 – 31. August 2027



Impressum

Die Hochschule Esslingen ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts.
Sie wird durch den Rektor Prof. Christof Wolfmaier gesetzlich vertreten.

Herausgeber

Hochschule Esslingen
Kanalstraße 33
73728 Esslingen am Neckar, Germany
Telefon +49(0)711 397-49
E-Mail info@hs-esslingen.de
Internet www.hs-esslingen.de

Redaktion

Rektor Prof. Christof Wolfmaier
Prorektor Prof. Dr. Fabian Diefenbach
Prorektorin Prof. Dr. Marion Laging
Prorektor Prof. Dr. Markus Tritschler
Prorektor Prof. Dr. Sascha Röck
Kanzlerin Heike Lindenschmid

Rahmentext und Gesamtkoordination

Prof. Dr. Fabian Diefenbach, Prorektor Hochschulentwicklung und Kommunikation
Dr. Carolin Niethammer, Referentin Hochschulentwicklung

Gleichstellungsplan

Prof. Dr. Gabriele Gühring, Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Karin Melzer, stellv. Gleichstellungsbeauftragte
Christine Kispert, Beauftragte für Chancengleichheit
Gabriele Hagmann, stellv. Beauftragte für Chancengleichheit
Kerstin Knieriemen, Leitung Personalmanagement

Inhaltliche Mitarbeit: Alle Mitglieder der Hochschule

Bildnachweis: Hochschule Esslingen

Beschluss Rektorat am 17.01.2022

Beschluss Senat am 18.01.2022

Beschluss Hochschulrat am 15.02.2022

**Einreichung beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
gemäß § 7 Absatz 2 LHG am 25.02.2022**

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	4
Abbildungsverzeichnis	6
Vorwort.....	7
Einleitung	8
TEIL I: ÜBERBLICK DER ENTWICKLUNGEN.....	10
TEIL II: HINTERGRUND DER HOCHSCHULE ESSLINGEN	13
1. Stand der Hochschule Esslingen	14
1.1. Bilanz zur Umsetzung des vorherigen StEP.....	14
1.2. Bewertung des Status quo der Hochschule	14
2. Strategie der Hochschule Esslingen	16
2.1. Selbstverständnis der Hochschule – unsere Vision 2030 und unser Purpose	16
2.2. Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung – strategische Ziele und deren Umsetzung	17
TEIL III: STRATEGISCHE MAßNAHMEN	22
TEIL IV: BASISBEREICHE	53
ANHANG.....	74
A. Organigramme der Hochschule	75
B. Veränderungsanzeige der Funktionsbeschreibungen.....	81
C. Veränderungsanzeige der Studiengänge.....	90
D. Matrix zur Bilanzierung des vorherigen Struktur- und Entwicklungsplanes 2018-2022.....	110
E. Gleichstellungsplan der Hochschule Esslingen 2023-2027.....	118

Abkürzungsverzeichnis

Abt.	Abteilung
AFM	Rasterkraftmikroskopie
BW	Baden-Württemberg
CMS	Campus-Management-System
COSH	Arbeitsgruppe ‚Cooperation Schule-Hochschule‘
D ³	Projekt ‚Digitalisierung didaktisch denken‘
DMS	Dokumentenmanagement-System
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EMM	Enterprise Mobility Management
EU	Europäische Union
FM	Facility Management
FTZE	Forschungs- und Transferzentrum Esslingen
GründES!	Entrepreneurshipzentrum der Hochschule Esslingen
HAW	Hochschulen für Angewandte Wissenschaften
HE	Hochschule Esslingen
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HZB	Hochschulzugangsberechtigung
INEM	Institut für nachhaltige Energietechnik und Mobilität
IRT	Institut für Regelungstechnik
ISB	Informationssicherheitsbeauftragter
IZ	Informationszentrum
KOM	Referat Kommunikation
LHG	Landeshochschulgesetz
NE	Nachhaltige Entwicklung
M ² L ³	Multimediales Lehr-Lern-Labor
REM	Rasterelektronenmikroskop
RISEN	Research, Innovation and Education on Sustainable Entrepreneurship
RZ	Rechenzentrum
SPO	Studien- und Prüfungsordnung
StEP	Struktur- und Entwicklungsplan
SWOT	Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats
UM	Umweltmanagement
UN	United Nations
VBA	Vermögen und Bau Baden-Württemberg
VdF	Verein der Freunde der Hochschule Esslingen
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WHE	Weiterbildungscampus der Hochschule Esslingen GmbH
ZSB	Zentrale Studienberatung
ZWE	Zentrale wissenschaftliche Einrichtung

Standorte

FL	Standort Flandernstraße
GP	Standort Göppingen
SM	Standort Stadtmitte

Fakultäten (seit 1.3.2021)

IT	Informatik und Informationstechnik
MS	Maschinen und Systeme
MT	Mobilität und Technik
NG	Angewandte Naturwissenschaften, Energie- und Gebäudetechnik
SP	Soziale Arbeit, Bildung und Pflege
WT	Wirtschaft und Technik

Fakultäten (bis 28.2.2021)

BW	Betriebswirtschaft
IT	Informatik
FZ	Fahrzeugtechnik
G	Grundlagen
GU	Gebäude-Energie-Umwelt
GS	Graduate School
MB	Maschinenbau
ME	Mechatronik und Elektrotechnik
SAGP	Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege
WI	Wirtschaftsingenieurwesen

Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen

DI	Digitale Transformation im Studium
FT	Forschung und Transfer
IC	International Centre und Graduate School
SG	Studieneingang und Grundstudium
WB	Weiterbildung

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Strategiepyramide der HE	S. 9
Abbildung 2	Organigramm der HE (Gremien und Fakultäten) seit März 2021	S. 12
Abbildung 3	Ebenen der Strategiepyramide	S. 13
Abbildung 4	Unsere Vision 2030	S. 16

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

unsere Gesellschaft und Wirtschaft steht vor großen Herausforderungen: Die Digitalisierung verändert ganze Wirtschaftszweige, besonders unsere Region ist von der Transformation der Automobilbranche betroffen. Der notwendige Umbau unserer Wirtschaft hin zur Klimaneutralität steht gerade erst am Anfang, und die alternde Gesellschaft erfordert Anpassungen im Pflege- und Gesundheitssystem.

Wir als Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) sehen uns als Impulsgeber dieses Wandels, den wir durch Aus- und Weiterbildung, durch Forschung und Transfer helfen, mitzugestalten. Um als Hochschule Esslingen diesem Anspruch gerecht zu werden, bedarf es Reformen. Wir müssen unser Lehrangebot an aktuelle Themen und Bedarfe anpassen, wir müssen für Studieninteressierte attraktiv bleiben und wir müssen uns intern effizient organisieren.

Der vorliegende Struktur- und Entwicklungsplan integriert diese und weitere Ideen zu einer Gesamtstrategie für die nächsten fünf Jahre. Diese Strategie wurde zwar zentral koordiniert, aber die eigentlichen Inhalte stammen aus der gesamten Hochschule. Alle Einheiten haben sich eingebracht und für ihre Bereiche Ziele definiert. Der Prozess verlief über die letzten drei Semestern, und es konnten sich daran alle Hochschulangehörigen beteiligen. Im Ergebnis können wir so einen ambitionierten und zugleich realistischen Plan vorlegen, der von der Breite der Hochschule getragen wird.

Zugleich wissen wir, dass wir zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht für alle identifizierten Schwachstellen perfekte Lösungen vorlegen können. Außerdem wird sich unser Umfeld weiter verändern. Wir verstehen den Struktur- und Entwicklungsplan 2023-2027 daher als Zwischenstand. In den nächsten Jahren gilt es ihn umzusetzen, aber auch weiterzuentwickeln und gegebenenfalls anzupassen.

Unser Dank gilt allen, die sich an der Entstehung des Planes beteiligt haben!

Wir freuen uns, die Strategie gemeinsam Realität werden zu lassen.

Esslingen, Februar 2022



Prof. Christof Wolfmaier
Rektor



Prof. Dr. Fabian Diefenbach
Prorektor Hochschulentwicklung und Kommunikation

Einleitung

Die Hochschule Esslingen (HE) ist derzeit von einer enormen Dynamik geprägt. Die am 1. März 2021 in Kraft getretene Neuorganisation gab Anlass für die Erstellung eines neuen Struktur- und Entwicklungsplans (StEP). Die Erstellung des StEP begleitete die Strategieentwicklung in den vielfach neu zusammengesetzten Einheiten der geänderten, innovativen Hochschulstruktur.

„Wir sind ein herausragender Bildungsort und innovativer Impulsgeber für Technik, Wirtschaft und Soziales – und deren Interaktion.“ Der vorliegende StEP hat zum Ziel, die mit dieser Vision verbundene Strategie in die Umsetzung zu bringen. Hierzu dient die Strategiepyramide der HE (s. Abb. 1), die zugleich maßgebend für den Aufbau dieses StEP ist: Dort wird die Vision in strategische Ziele und strategische Maßnahmen heruntergebrochen. Außerdem bildet sie als gemeinsame Grundlage die Basisbereiche (Fakultäten, zentrale wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) und Rektorats-Ressorts) ab.

Bei der Erstellung des StEP wurde großen Wert auf die Partizipation der Hochschulmitglieder gelegt, um ihre wertvolle Expertise berücksichtigen zu können und die Umsetzung vorzubereiten. Die vorliegenden Inhalte zu den einzelnen Bereichen wurden selbst von den Einheiten erarbeitet, gerahmt von einem zentral umgesetzten Begleitprozess. Dieser war durch regelmäßige gemeinsame Treffen mit den Zuständigen und wiederkehrenden Reflexionsmomenten zu den erarbeiteten Inhalten strukturiert. Darüber hinaus wurde von zentraler Seite aus ein hochschulweiter Kick-off im März 2021 (digitales World Café) sowie eine Reflexion der erarbeiteten Inhalte im Oktober 2021 (in Moodle), an der sich alle Hochschulmitglieder beteiligen konnten, umgesetzt. Auch Senat und Hochschulrat wurden von Beginn an in den jeweiligen Sitzungen in die Struktur- und Entwicklungsplanung einbezogen.

Der StEP gibt einen Überblick über die vergangenen und geplanten Entwicklungen (s. Teil I) und erläutert den aktuellen Stand sowie die Strategie der Hochschule entlang der Strategiepyramide der HE (s. Teil II). In dieser sind sowohl das Selbstverständnis der HE als auch die Leitlinien für die geplanten Entwicklungen verankert. Danach werden die wesentlichen Maßnahmen (s. Teil III) und die Vorhaben der Basisbereiche (s. Teil IV) für den Planungszeitraum 2023-2027 vorgestellt. Dafür haben die Einheiten selbst eine Strategiepyramide für ihre Aufgabenbereiche erarbeitet. Dabei wurden soweit möglich die bisherigen Ziele aus dem StEP 2018-2022 einbezogen, wenngleich aufgrund der grundlegenden Umstrukturierung der Hochschule vieles nochmals neu bewertet und eingeordnet wurde.

Der hier vorliegende StEP stellt für die Strategie der HE eine substantielle Neuausrichtung dar. Dies macht es erforderlich, den Fokus der Ausführungen dieses StEP mehr auf die künftige als auf die vergangene Planungsperiode zu richten. Nur so kann der hier vorliegende StEP als aktiv genutztes Strategieinstrument für die grundlegend neu aufgestellte Hochschule wirksam werden.

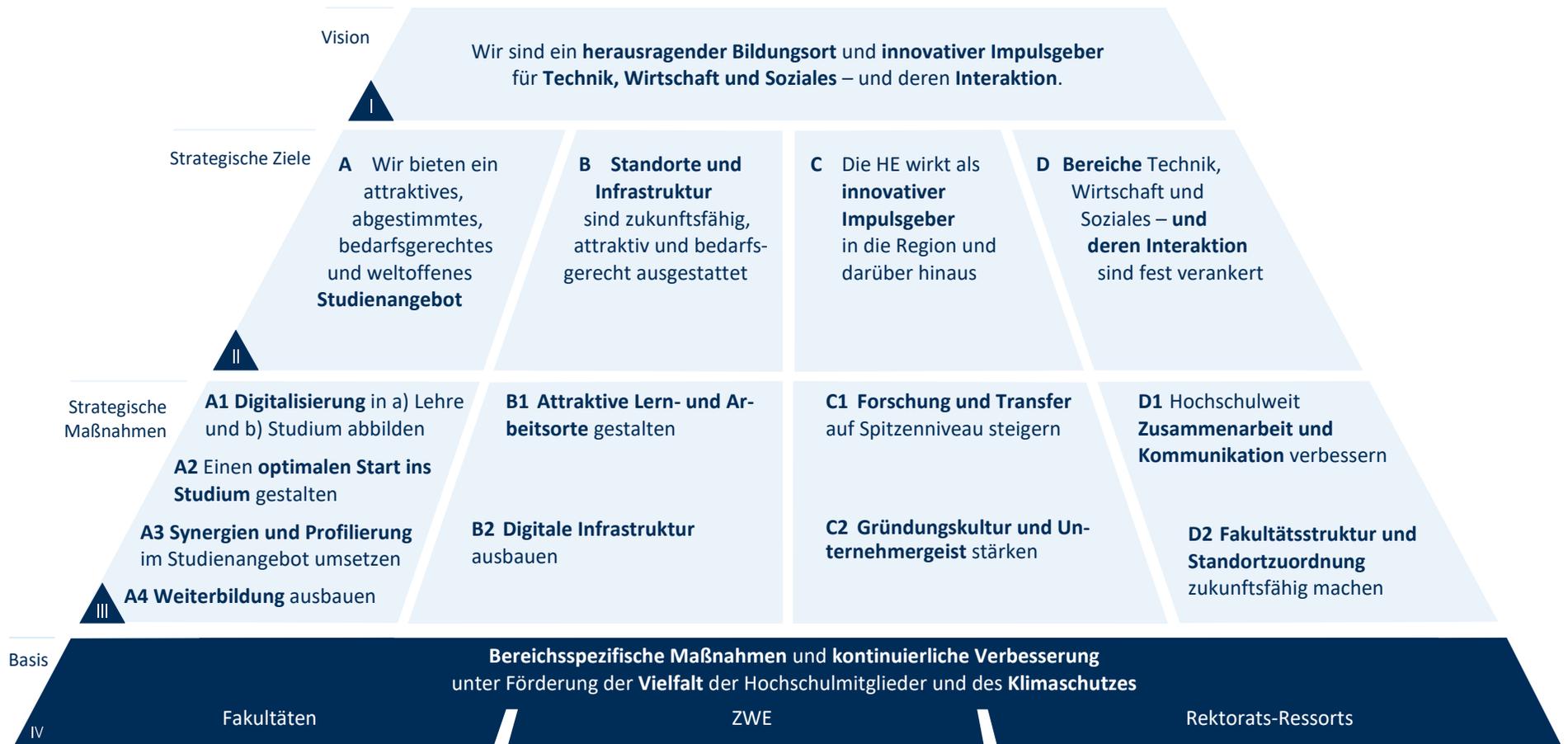


Abbildung 1: Strategiepyramide der HE

TEIL I: ÜBERBLICK DER ENTWICKLUNGEN

Zum März 2021 wurde die wohl größte Strukturreform der Hochschule umgesetzt. Aus der bis dato stark fragmentierten Fakultätsaufgliederung mit 11 Einheiten wurde eine Matrixorganisation. Der nachstehende Abschnitt gibt einen Überblick über alle wesentlichen Strukturänderungen der letzten Jahre (Organigramme s. Anhang).

Struktur der Hochschule bis August 2019:

Zu Beginn der Planungsperiode bestand das Rektorat unter Rektor Prof. Dr. Christian Maercker aus **drei Prorektoraten**: Lehre und Qualitätsmanagement (Prof. Dr. Thomas Brunner), Digitalisierung und Kommunikation (Prof. Dr. Wilhelm Buckermann), Forschung und Transfer (Prof. Dr. Walter Czarnetzki) sowie der Kanzlerin (Heike Lindenschmid). Die Hochschule umfasste **elf Fakultäten**: Betriebswirtschaft (BW), Informatik (IT), Fahrzeugtechnik (FZ), Grundlagen (G), Gebäude-Energie-Umwelt (GU), Graduate School (GS), Maschinenbau (MB), Mechatronik und Elektrotechnik (ME), Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege (SAGP) und Wirtschaftsingenieurwesen (WI).

Struktur der Hochschule September 2019 bis Februar 2021:

Mit dem Amtswechsel zum 1. September 2019 bestand das Rektorat unter Rektor Prof. Christof Wolfmaier aus **vier Prorektoraten**: Hochschulentwicklung und Kommunikation (Prof. Dr. Fabian Diefenbach), Lehre und Weiterbildung (Prof. Dr. Marion Laging), Bau und Infrastruktur (Prof. Dr. Markus Tritschler), Forschung und Transfer (Prof. Dr. Sascha Röck) sowie der Kanzlerin (Heike Lindenschmid). Im Zuge des Amtswechsels erfolgte eine **Neuaufteilung der zentralen Einrichtungen** zu den Prorektoraten. Die **elf Fakultäten** blieben zunächst erhalten.

Struktur der Hochschule seit März 2021 (s. Abb. 2):

Am 1. März 2021 trat die neue Grundordnung der Hochschule in Kraft. Kern war die grundlegende **Neuaufstellung der dezentralen Einrichtungen in einer Matrixstruktur** bestehend aus **sechs Fakultäten**: Informatik und Informationstechnik (IT), Maschinen und Systeme (MS), Mobilität und Technik (MT), Angewandte Naturwissenschaften, Energie- und Gebäudetechnik (NG), Soziale Arbeit, Bildung und Pflege (SP), Wirtschaft und Technik (WT) sowie **fünf ZWEen**: International Centre und Graduate School (IC), Studieneingang und Grundstudium (SG), Digitale Transformation im Studium (DI), Forschung und Transfer (FT), Weiterbildung (WB).

Erneuerung der Grundordnung im November 2021

Am 16. November 2021 wurde eine **weitere Änderung der Grundordnung** im Senat verabschiedet. **Diese hebt zum einen die ZWE WB auf**, da diese durch den Weiterbildungscampus der HE (WHE) abgelöst wird, der ähnliche Querschnittsfunktionen für die HE übernimmt. **Zum anderen sieht sie ein neues Prorektorat „Digitalisierung und Prozesse“ vor**, um die umfassenden Pläne in den gerade noch im Prorektorat Gebäude und Infrastruktur vereinten Bereiche schultern zu können (z.B. Neubau/Umzug Campus Weststadt; Digitalisierung sämtlicher Prozesse an der Hochschule). Das neue Prorektorat soll ab Sommersemester 2022 seine Arbeit aufnehmen.

Neben den skizzierten größeren Änderungen an der Struktur werden auch auf der darunterliegenden Ebene fortlaufend Optimierungen geprüft und auch umgesetzt, wie bspw. die Ausdifferenzierung des Themengebiets Recht und Organisation als eigenständige Abteilung 2021.

Tabellarische Übersichten über Änderungen an Funktionsbeschreibungen sowie Änderungen an Studiengängen im vergangenen und im anstehenden Planungszeitraum (Veränderungsanzeigen) befinden sich im Anhang.

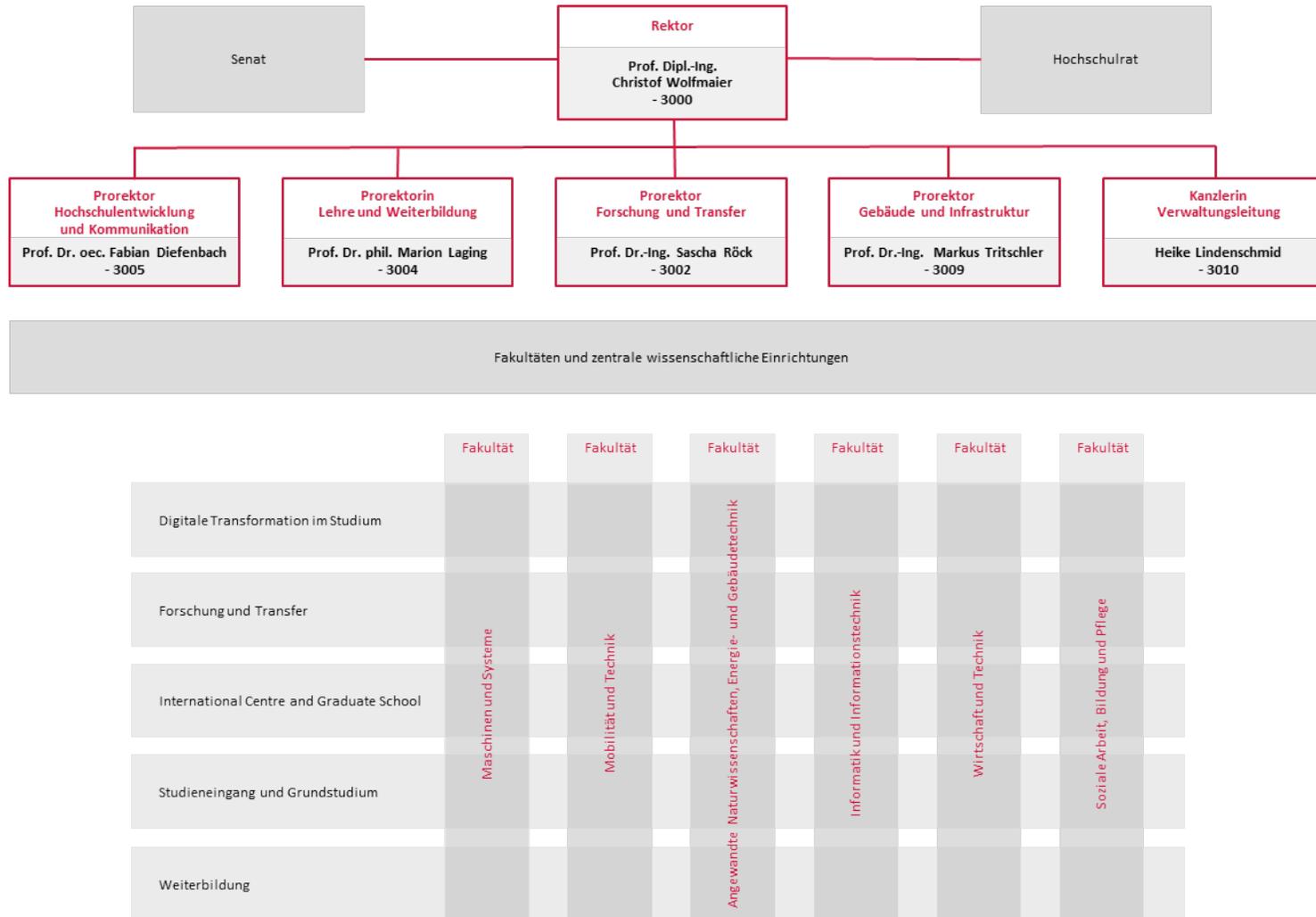


Abbildung 2: Organigramm der HE (Gremien und Fakultäten) seit März 2021

TEIL II: HINTERGRUND DER HOCHSCHULE ESSLINGEN

Die Strategiepyramide der HE (s. Abb. 1) ist maßgebend für den Aufbau des StEP. Bevor der Stand (s. Kap. II.1) und die Strategie (s. Kap. II.2.) der Hochschule vorgestellt werden, ist daher zunächst eine Erläuterung der Ebenen der Strategiepyramide der HE (s. Abb. 3) und deren Bedeutung für den vorliegenden StEP erforderlich:

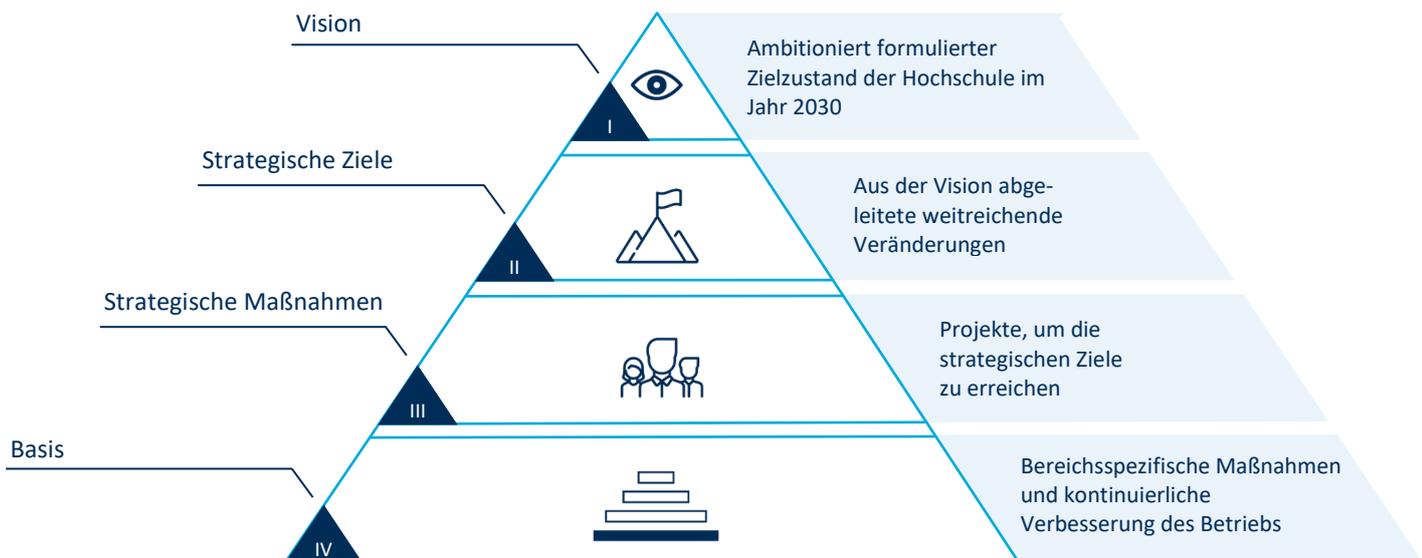


Abbildung 3: Ebenen der Strategiepyramide

Die Vision in der Spitze der Pyramide spiegelt das langfristige Ziel wider, während die strategischen Ziele mit ihren strategischen Maßnahmen zur Zielerreichung eher mittelfristig angelegt sind und als strategische Leitlinien für den Planungszeitraum gelten können. Die Basis wiederum umfasst die strukturell verankerten zentralen und dezentralen Bereiche der Hochschule, d.h. Fakultäten, ZWEen und Rektorats-Resorts sowie die Themen Vielfalt und Klimaschutz als grundlegende Größen zur Gestaltung des Arbeitsalltags an der HE. Für jede strategische Maßnahme (s. Teil III) und jeden Basisbereich (s. Teil IV) wurde für den StEP eine eigene Strategiepyramide erarbeitet. Darin wurden die Vorhaben der Hochschule in konkrete und realistisch umsetzbare Arbeitspakete operationalisiert.

Die Pyramide wird insgesamt als dynamisches Instrument verstanden. Der schnelle Wandel der sozialen, technischen und wirtschaftlichen Gegebenheiten in diesem Zeitalter und die daraus resultierenden Bedarfe erfordern eine kontinuierliche Reflexion der Pyramide und ggf. auch deren Anpassung. Das betrifft insbesondere die Ausrichtung der strategischen Maßnahmen, die zur Zielerreichung auf die entsprechenden Gegebenheiten abgestimmt werden.

1. Stand der Hochschule Esslingen

1.1. Bilanz zur Umsetzung des vorherigen StEP

Der deutlichste Effekt aus dem Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022 ist die Umstrukturierung der Hochschulorganisation, die aus der Einrichtung der Strukturkommission resultierte (s. StEP 2018-2022, S. 6). Damit einhergehend wurde mit dem hier vorliegenden StEP auch die ursprüngliche Gliederung der Inhalte in den neun Handlungsfeldern aufgebrochen und passend zur neuen Ausrichtung der Hochschule den Bestandteilen der Strategiepyramide der HE (s. Abb. 1) zugeordnet. Diese Zuordnung (Handlungsfelder 2018-2022 verortet in der Strategiepyramide 2023-2027) wird in einer Matrix dargestellt, die sich im Anhang des vorliegenden StEP befindet. Darin wird auch eine dezidierte Bewertung der einzelnen Ziele des StEP 2018-2022 vorgenommen, um trotz der umfassenden Erneuerung eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten.

Insgesamt werden – bis auf wenige Ausnahmen – alle bisherigen Ziele im hier vorliegenden StEP adressiert, jedoch oft mit einer neuen, den jeweiligen Maßnahmen entsprechenden Gewichtung. Die meisten Vorhaben des vorherigen StEP konnten dabei angestoßen werden. Der Fokus lag pandemiebedingt auf der Digitalisierung und hat andere Maßnahmen notgedrungen in den Hintergrund gerückt. Umso mehr ist die Implementierung der neuen Hochschulstruktur hervorzuheben, die trotz der schwierigen Umstände erfolgreich umgesetzt wurde.

1.2. Bewertung des Status quo der Hochschule

Aktuell ist die HE dabei, einen Kulturwandel zu vollziehen und ein intensiviertes Gemeinschaftsverständnis zu schaffen. Das betrifft die Hochschule mit ihren drei Standorten insgesamt sowie die einzelnen zentralen und dezentralen Einrichtungen der HE gleichermaßen. Durch die Matrixstruktur sollen verlässliche und zugleich dynamische Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die nötigen Freiräume für eine zeitgemäße, innovative Weiterentwicklung von Forschung und Lehre ermöglichen. Für eine erfolgreiche Etablierung der Matrixstruktur fand eine gezielte Klärung der Schnittstellen zwischen Fakultäten und den bereits gegründeten ZWEen SG und IC statt, welche perspektivisch auch für die weiteren Querschnittseinrichtungen umgesetzt werden wird. Für eine optimale Nutzung der Synergien ist geplant, die Schnittstellen regelmäßig zu reflektieren. Aber auch darüber hinaus sind adäquate Kommunikations- und Austauschstrukturen (z.B. passende Tools, standortübergreifende Formate, interdisziplinäre Forschungsinstitute), sowie transparente Prozesse, für eine vernetzte und synergetische Zusammenarbeit der Lehrenden und Mitarbeitenden zentral.

Für die Bewertung des Status quo der HE eignet sich eine SWOT-Analyse – also die Reflexion der internen Stärken (**S**trengths) und Schwächen (**W**eaknesses) der Hochschule sowie die sich durch externe Entwicklungen ergebenden Chancen (**O**pportunities) und Risiken (**T**hreats) – die untrennbar mit der Umstrukturierung der HE als Bezugspunkt verbunden ist. In der folgenden Analyse werden vor allem Punkte genannt, die sich auf die HE im Allgemeinen beziehen. Themenspezifische Bewertungen des Status quo finden sich in den SWOT-Analysen der jeweiligen strategischen Maßnahmen der HE (s. Kap. III) sowie in den Kapiteln zum Klimaschutz und zur Vielfalt an der HE (s. Anfang Kap. IV).

STÄRKEN (Strengths)	SCHWÄCHEN (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Hochschule mit gutem Ruf und langer Tradition I Breites Fächerspektrum in Technik, Wirtschaft und Soziales I Gut nachgefragte Masterstudiengänge (insb. die internationalen Programme) I Verhältnismäßig große Nachfrage von Studierenden ohne traditionelle HZB I Lage in starker Wirtschaftsregion I Gutes Netzwerk (z.B. Kooperationspartner, Firmenkontakte) I Engagierte, kompetente Kolleginnen und Kollegen I Neue Hochschulstruktur als Basis für verbesserte Zusammenarbeit, Synergien und Reformation der Studiengänge 	<ul style="list-style-type: none"> I Einige Studiengänge mit Reformbedarf zur Anpassung an aktuelle Trends und Anforderungen der Studieninteressierten I Studiengänge untereinander wenig abgestimmt I Investitionsrückstau Gebäude und Infrastruktur I Teils intransparente nicht digitalisierte Prozesse und Strukturen I Kooperationsmöglichkeiten innerhalb der Hochschule nicht voll genutzt
CHANCEN (Opportunities)	RISIKEN (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Digitalisierung zur Flexibilisierung und Qualitätssteigerung insb. in Lehre und Verwaltung I Positionierung der HE als Vorbild im Klimaschutz I Etablierung der HE als Impulsgeber im anstehenden Wandel der regionalen Wirtschaft 	<ul style="list-style-type: none"> I Stärkere Konkurrenz durch andere Hochschulen I Nachlassende Nachfrage durch Studieninteressierte, insb. in den Bachelorstudiengängen I Veränderte Anforderungsprofile der Arbeitgeber

Die hier genannten Punkte werden in den strategischen Maßnahmen und Basisbereichen direkt und indirekt aufgegriffen. Insgesamt lässt sich resümieren, dass die Umstrukturierung enorme Chancen für eine umfängliche Modernisierung der Hochschule mit sich bringt und vieles bereits angestoßen werden konnte – aber der Prozess hat auch aufgedeckt, dass an vielen Stellen großer Nachsteuerungsbedarf besteht, der uns die nächsten Jahre beschäftigen wird. Insb. die bedarfsorientierte und zeitgemäße (Weiter-)Entwicklung der Studiengänge und eine entsprechende Ausrichtung der Fakultäten vor dem Hintergrund der Umstrukturierung werden dabei eine wichtige Rolle spielen.

Der Reform- und Investitionsstau in vielen Bereichen der Hochschule führt somit zu einem großen Veränderungsprozess, der der Hochschule und ihren Mitgliedern ein hohes Maß an Engagement und Veränderungsbereitschaft abverlangen wird.

2. Strategie der Hochschule Esslingen

2.1. Selbstverständnis der Hochschule – unsere Vision 2030 und unser Purpose

Das Selbstverständnis der HE leitet sich aus der Vision der Hochschule 2030 ab, die in der Strategiepyramide (s. Abb. 1) verankert ist. Die Vision stellt die Orientierungsgröße für die jetzigen sowie für die künftigen Planungen der Hochschule dar.



Abbildung 4: Unsere Vision 2030

Purpose („Zweck“): Wir verfolgen diese Vision, um im Sinne all unserer gesetzlichen Aufgaben (LHG § 2) einen positiven Beitrag zum Gemeinwohl zu leisten und am gesellschaftlichen Fortschritt mitzuwirken (LHG § 5 (2)).

- I Durch Bildung befähigen wir Menschen, ein selbstbestimmtes und verantwortungsbewusstes Leben zu führen.
- I Durch Transfer von Innovation und Nachhaltigkeit ermöglichen wir den erfolgreichen Wandel unserer regionalen Wirtschaft.

Im Folgenden wird ein genauer Blick auf die Vision der Hochschule 2030 (s. Abb. 4) geworfen, deren Ausdifferenzierung als Leitbild interpretiert werden kann. Für eine Konkretisierung und Rahmung der angestrebten Entwicklungen werden die je fett hervorgehobenen Begriffe der Vision genauer definiert:

HERAUSRAGEND

Wir als Hochschule für **Angewandte Wissenschaften** haben **hohe Ansprüche und setzen diese um**. Herausragend bedeutet für uns, dass wir uns wahrnehmbar von anderen absetzen. Vor dem Hintergrund sich **rasch ändernder** Anforderungen in Gesellschaft und Wirtschaft bedingt unser Anspruch, dass wir **innovativ und flexibel** sind. Wir sorgen durch eine **positive Kommunikation unserer Stärken** für eine entsprechende Anerkennung von außen.

BILDUNGSORT

Wir bereiten unsere Absolventinnen und Absolventen bestmöglich vor. Wir verstehen uns als Bildungsort, der sich durch seine Lehrangebote, seine Strukturen und seine Standorte auszeichnet und als positive Lebenswelt für die Hochschulangehörigen wirkt.

Absolventinnen und Absolventen: Unsere Studierenden werden befähigt, einen positiven Beitrag zu unserer globalisierten Gesellschaft zu leisten. Wir qualifizieren sie bestmöglich für den Arbeitsmarkt.

Lehrangebot: Wir verstehen Bildung als lebenslanges Lernen und bieten daher praxisorientierte und wissenschaftsbasierte Bachelor-, Master-, Promotions- und Weiterbildungsprogramme an.

Strukturen: Wir bieten Studierenden, Teilnehmenden und Beschäftigten exzellente Rahmenbedingungen, um sich fachlich und persönlich zu entwickeln. Unsere Strukturen sind so flexibel gestaltet, dass sie eine schnelle Anpassung an sich ändernde gesellschaftliche Anforderungen möglich machen.

Standorte: Unsere Standorte sind modern und attraktiv – sowohl in der Infrastruktur als auch in der Ausstattung.

Lebenswelt: Für die Hochschulangehörigen verstehen wir uns als Lebenswelt und gestalten diese positiv. Dazu zählt auch die Förderung von Vielfalt im alltäglichen Miteinander an der Hochschule – u.a. mit dem Ziel einer durchgängigen Sicherung von Chancengleichheit.

Klimaschutz: Die Hochschule trägt aktiv durch reflektierte Lehre, verantwortungsbewusste und gezielte Forschung sowie ein systematisches Umweltmanagement zum Klimaschutz bei.

IMPULSGEBER

Wir wirken über unsere **Studierenden**, aber auch durch **angewandte Forschung, Transfer, Weiterbildung** und durch **gesellschaftliches Engagement** positiv auf unser Umfeld. Wir profitieren von der strukturellen Stärke unserer **Region** und sehen uns als wichtigen Akteur in ihrer Weiterentwicklung.

Als innovativer Impulsgeber fördern wir den **Unternehmergeist** an unserer Hochschule sowie darüber hinaus. So geben wir Impulse zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft und unserer strukturstarken Wirtschaftsregion.

TECHNIK, WIRTSCHAFT UND SOZIALES – UND DEREN INTERAKTION

Die Hochschule Esslingen ist eine an **Demokratie und Menschenrechten** ausgerichtete Institution der Bildung und Forschung. Jede unserer **drei Säulen Technik, Wirtschaft und Soziales** trägt eigenständig zur Verwirklichung unserer Vision bei. Unsere Stärke liegt in der **fachübergreifenden Entwicklung** von Lösungsansätzen. Denn: Die Probleme unserer Zeit lassen sich nicht mehr durch eine Disziplin alleine bearbeiten. Dabei nutzen wir unsere hohe Expertise und entwickeln hierdurch fachübergreifende Kompetenzen.

2.2. Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung – strategische Ziele und deren Umsetzung

Die HE verfolgt entlang ihrer Strategiepyramide (s. Abb. 1) im Wesentlichen vier hochschulweite strategische Ziele (A-D), die zur Zielerreichung mit strategischen Maßnahmen (A1-D2) unterlegt sind. Diese konkretisieren die Ziele und bilden den Fokus für den kommenden Planungszeitraum. Sie wurden in einem initialen Strategieprozess durch das Rektorat ab Mitte 2019 erarbeitet und im Anschluss mit allen De-

kan*innen validiert. Darüber hinaus wurden die Anregungen aller Hochschulmitglieder zu diesen strategischen Maßnahmen über ein digitales World Café im März 2021 abgedeckt, in dem auch die Grundlage für die SWOT-Analysen der jeweiligen Maßnahmen gelegt wurde (s. jeweiliges Kapitel in Teil III).

Die strategischen Maßnahmen sind als handlungsorientierte Projekte angelegt, die je mit einer Projektleitung versehen wurden, die für die jeweilige Umsetzung zuständig ist. Zunächst werden die strategischen Ziele mit ihren strategischen Maßnahmen im Gesamtzusammenhang vorgestellt. In Teil III folgt die dezidierte Beschreibung zur geplanten Umsetzung jeder strategischen Maßnahme.

A Wir bieten ein attraktives, abgestimmtes, bedarfsgerechtes und weltoffenes Studienangebot

Die Zielerreichung ist – zu Pandemiezeiten mehr denn je – eng mit der **A1 Digitalisierung in a) Lehre und b) Studium** verknüpft. Damit soll einerseits a) der sinnvolle Einsatz digitaler Medien für eine qualitativ hochwertige Lehre didaktisch beleuchtet werden. Dabei gilt es darauf zu achten, dass Digitalisierung nicht als Selbstzweck, sondern zur Qualitätssteigerung in der Lehre als integraler Bestandteil der HE eingesetzt wird. Andererseits zählt zu einer attraktiven und zeitgemäßen Ausbildung der Absolvent*innen auch, b) die Studieninhalte mit Blick auf die Digitalisierungserfordernisse in der heutigen Arbeitswelt auszustatten. Es gilt Kompetenzen aufzubauen, die der Digitalisierung des heutigen Zeitalters gewachsen sind.

Die Digitalisierung bringt auch Möglichkeiten mit sich, um **A2 einen optimalen Start ins Studium** zu gestalten, da digitale Lehr-Lern-Formate geeignet sind, um individuellen Lernerfordernissen nachkommen zu können. Es gilt den speziellen fachlichen und überfachlichen Herausforderungen zu Beginn des Studiums bedarfsgerecht zu begegnen, um einen gelungenen Studieneinstieg zu ermöglichen und damit die Grundlage für ein erfolgreiches Studium zu schaffen.

Zentral für ein attraktives Studienangebot ist es auch, die Kohärenz der Angebote zu gewährleisten und für klar strukturierte Studiengangprofile zu sorgen. Ein wesentliches Erfordernis für die HE ist es, **A3 Synergien und Profilierung im Studienangebot** umzusetzen und dafür die Studiengänge und -inhalte grundlegend zu reflektieren, aufeinander abzustimmen und einheitliche Rahmenbedingungen und Prozesse zu definieren. Denn neben dem grundlegenden Erfordernis der Harmonisierung wurden dafür mit der Neuorganisation 2021 neue Handlungsspielräume offenlegt, die es nun sinnvoll zu nutzen gilt.

Synergien sollen dabei auch für den Ausbau der **A4 Weiterbildung** genutzt werden. Mit der Gründung des Weiterbildungscampus an der Hochschule Esslingen in der Rechtsform einer GmbH will die HE ihren Beitrag zum lebenslangen Lernen leisten. Es gilt, die Kurse der HE als Qualifizierungsangebot Interessierten leichter zugänglich zu machen und in Abstimmung mit der HE weiter auszubauen. Dabei soll die strategische Maßnahme A4 insbesondere dem Aufbau der Querschnittsfunktion des Weiterbildungscampus dienen.

B Standorte und Infrastruktur sind zukunftsfähig, attraktiv und bedarfsgerecht ausgestattet

Der aktuelle Zustand der Standorte sowie der Digitalisierungsschub bringen auch infrastrukturelle Herausforderungen mit sich.

Mit Blick auf den Umzug des Standorts Flandernstraße in die Weststadt und den (neuen) fachlichen und individuellen Anforderungen an Räumlichkeiten sollen **B1 attraktive Lern- und Arbeitsorte gestaltet werden**. Es gilt, angemessene Flächen bereitzustellen und den vielfältigen Nutzungsszenarien der HE als Lebenswelt gerecht zu werden.

Mit der Pandemie und dem Vorhaben zur Modernisierung von Lehre und Studium sowie internen Prozessen im kommenden Planungszeitraum sind die Erfordernisse der **B2 digitalen Infrastruktur** in den Fokus gerückt. Es gilt, einen reibungslosen Zugang, den stabilen und sicheren Einsatz und nutzerfreundliche Tools für alle Hochschulmitglieder auszubauen.

C Die HE wirkt als innovativer Impulsgeber in die Region und darüber hinaus

Die HE will noch stärker zur Weiterentwicklung der strukturstarken Wirtschaftsregion beitragen.

Vielversprechende Forschungsaktivitäten sollen in einem Forschungs- und Transferzentrum Esslingen (FTZE) gebündelt werden, um **C1 Forschung und Transfer auf Spitzenniveau** zu steigern. Es gilt, die angewandte Forschung an der HE gemäß einer Transferstrategie zu systematisieren und die Rahmenbedingungen zu optimieren, um Forschungs- und Transferleistungen möglichst effizient umsetzen zu können. Die Maßnahme wird als Aufbau der ZWE FT verstanden, die im Kern das FTZE darstellt, worauf sich derzeit die Arbeit im gesamten Prorektorat Forschung und Transfer ausrichtet.

Auch die **C2 Gründungskultur und Unternehmergeist** soll an der HE weiter gestärkt und Entrepreneurship in den Strukturen und Fakultäten der HE verankert werden. Es gilt, das Profil der HE in dem einzigartigen Netzwerk für mehr Innovationen, realen Impact sowie unternehmerisches Andersmachen zu nutzen, um innovative Gründungen als Differenzierungsmerkmal der Hochschule Esslingen sichtbar zu machen.

D Bereiche Technik, Wirtschaft und Soziales – und deren Interaktion sind fest verankert

Dieses Ziel ist vor dem Hintergrund der Neuorganisation der Hochschule zu betrachten.

So sollen zum einen **D1 hochschulweit Zusammenarbeit und Kommunikation** verbessert werden, um Synergien identifizieren und nutzen zu können. Es gilt, optimale Voraussetzungen für die Vernetzung zwischen den Fakultäten, den Fakultäten und den ZWEen sowie hochschulweit zwischen den Angehörigen der HE zu schaffen.

Des Weiteren muss für einen reibungslosen Hochschulbetrieb die **D2 Fakultätsstruktur und Standortzuordnung** zukunftsfähig gemacht werden. Die Grundlagen dafür sind bereits in der Übergangsphase zur neuen Hochschulstruktur geschaffen worden und in die Darstellung des Status quo (s. Kap. II.1.2.) mit eingeflossen. Die Maßnahme ist zum Start des Planungszeitraumes des vorliegenden StEP am 1. September 2022 bereits abgeschlossen.

Im Begleitprozess zur Erstellung des StEP, in dem die Erarbeitung der einzelnen Strategiepyramiden der Einheiten im Mittelpunkt stand, wurden zu Gunsten einer realistischen Planung folgende Kriterien festgelegt:

- I **Verbindlichkeit:** Für die Basisbereiche ist die jeweilige Leitungsperson zuständig. Für die jeweiligen strategischen Maßnahmen werden Projektleitungen benannt, die für die Umsetzung zuständig sind. Teils werden darüber hinaus noch weitere Zuständigkeiten für die einzelnen Aufgaben festgelegt.
- I **Handlungsorientierung:** Die Umsetzungsmaßnahmen mussten konkrete Aufgaben bezeichnen und im eigenen Handlungsspielraum liegen oder mit den involvierten Kooperationspartnern abgestimmt sein.
- I **Fokussierung:** Je Pyramide sollten nur 3-4 Ziele und insgesamt max. 8 Umsetzungsmaßnahmen formuliert werden.
- I **Messbarkeit:** Die jeweiligen Umsetzungsmaßnahmen sollten messbar formuliert werden. In den Kapiteln zu den strategischen Maßnahmen (s. Teil III) werden entsprechend je Umsetzungsmaßnahme Indikatoren beschrieben, die Hinweise auf eine erfolgreiche Umsetzung geben.
- I **Terminierung:** Der anvisierte Zeithorizont zur Finalisierung ist in Klammer hinter den einzelnen Umsetzungsmaßnahmen in den Pyramiden angegeben.

Im Folgenden wird, neben den Grundannahmen zur Mittelvergabe, eine Übersicht zur Verzahnung der Basisbereiche mit den Maßnahmen dargestellt, die auch Auskunft darüber gibt, welche finanziellen Ressourcen bedient werden.

Neben den Haushaltsmitteln (s. Grundannahmen zur Mittelvergabe) und den unten aufgeführten zusätzlichen Mitteln, mit denen zum aktuellen Zeitpunkt gerechnet werden kann (s. Verzahnung der Basisbereiche mit den strategischen Maßnahmen), wurden bzw. werden weitere Anträge zur Verbesserung der Ressourcenausstattung gestellt (bspw. Innovative Hochschule und Klimaschutzmanager*in).

Grundannahmen zur Mittelvergabe

Str. Maßnahmen	Fakultäten	ZWE/Querschnittsfunktionen	Rektorats-Ressorts	Klimaschutz & Vielfalt
Mittel (weitgehend) über Basisbereiche abzudecken	Status quo (+/- Änderungen im Studienangebot; netto neutral)	IC/SG/DI: Status quo aus Gründungssatzung der ZWEen (für DI in Ausarbeitung) FTZE besteht im Rahmen des Prorektors Forschung und Transfer WHE besteht als eigene GmbH	Status quo	Status quo + bei Klimaschutz: Anträge Mobilitätsmanagement

Verzahnung der Basisbereiche mit den strategischen Maßnahmen

	A1a	A1b	A2	A3	A4	B1	B2	C1	C2	D1
Prorektorat Lehre und Weiterbildung	x			x	x					
Zusätzliche Mittel	Projekt D ³				WHE					
Prorektorat Hochschulentwicklung und Kommunikation									x	x
Zusätzliche Mittel									EXIST, Start-upLab@FH	
Prorektorat Forschung und Transfer								x		
Zusätzliche Mittel								Projekt FH-Personal		
Prorektorat Gebäude und Infrastruktur						x	x*			
ZWE DI		x								
ZWE SG			x							

*künftig dem neuen Prorektorat „Digitalisierung und Prozesse“ zugeordnet

TEIL III: STRATEGISCHE MAßNAHMEN

Zur Illustrierung der strategischen Maßnahmen, die die elementaren Projekte zur Erfüllung der Hochschulstrategie darstellen, dient zusätzlich zur Abbildung der einzelnen Strategiepyramiden je noch ein beschreibender Text.

Die strategische Maßnahme ‚D2 Fakultätsstruktur und Standortzuordnung zukunftsfähig machen‘ wurde mit der Vorbereitung und Einführung der neuen Matrix-Struktur (in Krafttreten der neuen Grundordnung am 1. März 2021) sowie deren Begleitung in der bisherigen Umsetzung bereits durchgeführt und wird daher an dieser Stelle nicht aufgenommen. Eine Beschreibung der Maßnahme ist in Kapitel II.1.2. zur Bewertung des Status quo der Hochschule eingeflossen.

A1a DIGITALISIERUNG IN DER LEHRE ABBILDEN (Leitung: Prof. Dr. Marion Laging)



Hintergrund und Ziel

Mit der strategischen Maßnahme ‚Digitalisierung in der Lehre abbilden‘, aufgesetzt vom Prorektorat Lehre und Weiterbildung, soll der Motivations- und Innovationsschub der Lehrenden aus den digitalen Semestern 2020/2021 in einem dynamischen Prozess aufgegriffen und gestärkt werden. Ziel ist es, erfolgreiche digitale Konzepte und den Einsatz exzellenter, didaktisch und technisch entwickelter digitaler Lehre als integralen Bestandteil der gesamten Hochschullehre an der HE zu implementieren, welche sich konsequent an den zu gestaltenden Bildungsprozessen ausrichtet. Dabei behält die HE ihr Profil als Präsenzhochschule. Die aufgeführten und in einen zeitlichen Rahmen gesetzten strategischen Maßnahmen basieren auf einer SWOT-Analyse zur digitalen Lehre.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Bestehende Supportstrukturen I Große Bereitschaft und Motivation seitens der Lehrenden, digitale Lehre umzusetzen I Bestehende Vorkenntnisse durch erfolgreiche Projekte und begonnene Unternehmungen 	<ul style="list-style-type: none"> I Supportbedarf kann nicht bedient werden I Geringe Verankerung und Ausrichtung in didaktischen Lehrkonzepten und Curricula I Geringe institutionelle Anerkennung für digitale Lehr-Lernkonzepte
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Schaffen von Synergien zwischen Fakultäten sowie zwischen Fakultäten und Verwaltung I Neue Formen der Lehre schaffen, um kompetenzorientiert zu lehren, Flexibilisierung und Individualisierung im Studium zu ermöglichen I Weitere Qualifizierung der Lehrenden 	<ul style="list-style-type: none"> I Umsetzung unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen I Schaffen von Insellösungen ohne das Nutzen von Synergien I Unsichere Personallösungen zur nachhaltigen Verankerung der Maßnahmen

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

Erläuterung zu den Verantwortlichkeiten: ML = Marion Laging, DG = Désirée Geiger, TR = Tamara Ruff, MW = Michaela Wörner, JG = Judith Granzow, N.N. = Didaktische*r Mitarbeiter*in M²L³

I Wissenschaftlich fundierte, didaktische Ausrichtung von digitalen Lehr-Lernkonzepten und Transfer in Curricula

Ziel dieses Handlungsfeldes ist es, für Lehrende einen bildungstheoretisch fundierten Orientierungsrahmen zur digitalen Lehre zu erarbeiten, der auf einem zu entwickelnden einheitlichen Verständnis des Begriffs ‚digitale Lehre‘ basiert. Digitale Lehrkonzepte sollen an den bestehenden Curricula ausgerichtet sowie komplexe didaktische und technische Entwicklungen in Curricula transferiert werden.

I.1 Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Orientierungsrahmens für die digitale Lehre (ML; DG; N.N.):

- I Entwicklung eines Kodex‘ ‚Gute Online-Lehre‘ an dem sich die Ausgestaltung der digitalen Lehre orientiert, unter Beteiligung der Hochschulmitglieder (2022)

I.2 Ausrichtung und Transfer digitaler Lehr-Lernkonzepte in Curricula (Fakultäten; JG; TR; DG):

- I Implementierung und Transfer digitaler Lehr-Lernkonzepte, z.B.: D³, Hybride Lehr-Lernkonzepte, VR/AR-Welten in Curricula, inkl. Aufgreifen von Impulsen, Sichtbarmachung und fachbereichsübergreifender Anwendung innovativer Lehrformate (2024)
- I Ableitung allgemeiner Leitlinien zur Implementierung digitaler Lehr-Lernkonzepte aus D³ (2024)

II Schaffung von innovativen und förderlichen Rahmenbedingungen zur Umsetzung digitaler Lehre

Zur Motivation und Unterstützung der Lehrenden, neue Wege in der digitalen Lehre zu beschreiten, werden der bestehende Support ausgebaut, die rechtlichen Rahmenbedingungen bearbeitet und ein Anreizsystem entwickelt.

II.1 Gestaltung und Nutzung der formalen und rechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen digitale Lehre stattfinden kann) (ML; DG; JG):

- I Identifizierung der strategisch und hochschulübergreifend zu bearbeitenden rechtlichen Themen wie Datenschutz und Deputatsberechnung bei digitaler Lehre (2023)
- I Hochschulischer Diskurs und Auslotung förderlicher Rahmenbedingungen für die digitale Lehre, ggf. Umsetzung in hochschulische Richtlinien (2025)

II.2 Ausbau und Verankerung des bestehenden Supportangebots für Lehrende (MW; N.N.):

- I Ausbau und Weiterentwicklung des Moodle-Supports (2025)
- I Rekrutierung von Moodle Key-Usern mit Schnittstellenfunktion in den Fakultäten (2022)
- I Bedarfsorientierte, individuelle, fest verankerte, didaktische und technische Beratungen und Schulungen (2024)
- I Bereitstellung an Tools zur digitalen Lehre, die zentral unterstützt werden (2023)

II.3 Schaffung eines Anreizsystems zur Umsetzung digitaler Lehre (DG):

- I Entwicklung und Verankerung von finanziellen, zeitlichen und infrastrukturellen Möglichkeiten für digitale Lehre in der Hochschulstruktur in Form eines Anreizsystems (2023)

III Aufbau von Netzwerken, um Synergien zwischen relevanten Akteur*innen zu schaffen und sicherzustellen

Zentral durch das Prorektorat Lehre und Weiterbildung initiiert und vom Referat Lehre und Weiterbildung begleitet, ist die Gestaltung digitaler Lehre eine Gemeinschaftsaufgabe der HE. Bereits bestehende Kooperationen sollen dabei ausgebaut sowie neue Synergien gebildet werden.

III.1 Etablierung von Kooperationen der zentralen Supporteinrichtungen (N.N.):

- I Identifikation relevanter interner Akteur*innen und Etablierung eines regelmäßigen Austauschformates (2023)

III.2 Förderung eines fakultätsinternen Multiplikator*innennetzwerkes (N.N.):

- I Feste Benennung und Transparentmachen der Multiplikator*innen (mind. 1 Person pro Fakultät/ZWE) auf Grundlage des Beirats Digitale Lehre, inkl. Etablierung eines regelmäßigen Austauschformates mit dem Referat Lehre und Weiterbildung (2023)

III.3 Ausbau und Pflege der Kooperationen zu anderen Hochschulen (JG; MW):

- I Systematische Identifizierung von und regelmäßige Beteiligung an hochschulübergreifenden Kooperationen zum Thema digitale Lehre (z.B. NeckarConnection, Hochschulforum Digitalisierung, eteaching.org) (2026)

Kooperation und Vernetzung

Zur Sicherstellung der Umsetzung einiger Maßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit internen Akteur*innen zwingend notwendig. Zu diesen besteht bereits Kontakt:

- I Beirat Digitale Lehre: Strategische und konzeptionelle Beratung, Schnittstelle in Fakultäten
- I Didaktikbeauftragte: Allgemeine Beratung und Mitgestaltung der Ausrichtung
- I Datenschutzbeauftragte*r sowie Abteilung Recht und Organisation: Maßgeblich II.1, III.1
- I Rechenzentrum: Maßgeblich II.1, III.1
- I Fakultäten: III.2
- I Abteilung Studierendenservice und Studiengangmanagement: I.2
- I ZWE SG/ZWE DI: I.2, III.1, III.2

A1b DIGITALISIERUNG IM STUDIUM ABBILDEN (Leitung: Leitung der ZWE DI)



Hintergrund und Ziel

Die Digitalisierung durchdringt alle Bereiche unserer Wirtschaft und Gesellschaft. Daraus ergeben sich neue Anforderungen an die Kompetenzen der Absolvent*innen unserer Hochschule und damit an das Ziel, bedarfsgerechte Studieninhalte bereitzustellen. Aus diesem Grund entwickelt die Hochschule Esslingen für alle Studierenden neue Lehrangebote, die Kompetenzen zur sicheren und effizienten Nutzung von digitalen Werkzeugen sowie zur Gestaltung der digitalen Transformation, die in ihrem jeweiligen beruflichen Umfeld notwendig sind, vermitteln. Die Entwicklung und Durchführung der neuen Lehrangebote erfolgt im Rahmen der ZWE Digitalisierung im Studium abbilden, in der Kolleginnen und Kollegen aller Fakultäten zusammenarbeiten und ihr Domänen- und IT-Fachwissen einbringen.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I IT-Know-how in der Hochschule vorhanden I Gute Vernetzung der Hochschule mit Wirtschaft und Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> I Einzelne Studiengänge vermitteln zu wenig IT-Kompetenzen I Nicht ausreichend Lehrkapazität für zusätzliche IT-Lehrinhalte vorhanden
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Stärkung der fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit I Entwicklung einer gemeinsamen, fakultätsübergreifenden Strategie zur Digitalisierung I Effizienzgewinne durch gemeinsame Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen 	<ul style="list-style-type: none"> I IT-Infrastruktur und Personaldecke zur Lehrunterstützung, z.B. im RZ, nicht ausreichend I Widerstand gegen die Verdrängung von bewährten Lehrinhalten I Aufbau von Parallelstrukturen an verschiedenen Fakultäten

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

I Kooperation aller Lehrenden mit digitalen Lehrinhalten

Aktuell (Stand 2021) gibt es an allen Fakultäten der Hochschule Esslingen Lehrende, die digitale Lehrinhalte vermitteln. Allerdings findet nur wenig Austausch zwischen Lehrenden unterschiedlicher Fakultäten statt. In der Regel ist nicht bekannt, ob und in welchem Umfang ähnliche Lehrinhalte an anderen Fakultäten gelehrt werden. Im Zuge der Digitalisierung wird die Anzahl der digitalen Lehrinhalte und der zugehörigen Lehrenden deutlich zunehmen. Um Doppelstrukturen und Doppelarbeit zu vermeiden, ist ein besserer Austausch der Betroffenen notwendig.

I.1 Initiale **Identifikation** aller relevanten Lehrenden (Leitung ZWE DI):

- I Katalog mit Verzeichnis der Lehrenden, Wiki oder Datenbank (2023, erste Fassung)

I.2 Etablierung von **Austauschformaten** und Austauschmedien (Leitung ZWE DI):

- I Clustering der Lehrenden in Fachgruppen (2023)
- I Fachgruppentreffen mit Vereinbarung von Formaten/Medien zum weiteren Austausch (2023)
- I Regelmäßiger Austausch je Fachgruppe wie vereinbart (ab 2024)

II Modulares, domänen-übergreifendes Kompetenzraster für digitale Lehrinhalte

Der Bedarf an IT-Kompetenz kann auf unterschiedlichen Ebenen strukturiert werden. Ziel des Handlungsfelds II ist die Strukturierung der IT-Kompetenzen in ein Kompetenzraster mit unterschiedlichen Ebenen (vergleichbar mit Sprachniveaus) für unterschiedliche IT-Disziplinen. Das Kompetenzraster soll als Leitlinie bei der Gestaltung von Studiengängen und für Studierende als Orientierungshilfe bei der Festlegung von Wahlfächern dienen. Der Aufbau des Kompetenzrasters wird von zwei Gremien unterstützt: Ein Industriebeirat hilft dabei, die Anforderungen aus Wirtschaft und Gesellschaft aufzunehmen, ein Digitalisierungsrat bringt die Blickwinkel der Fakultäten und Studierenden ein.

II.1 Digitalisierungsrat und Industriebeirat etablieren (Leitung ZWE DI):

- I Rekrutierung der Teilnehmer*innen für Digitalisierungsrat und Industriebeirat (2023)
- I Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung erster Sitzungen beider Gremien (2023)

II.2 Kompetenzraster entlang Anforderungen aus Praxis aufbauen (Leitung ZWE DI):

- I Initiale Fassung des Kompetenzrasters und Einbezug der Beiräte (2024)

III Materialpool für gemeinsame Vermittlung digitaler Lehrinhalte

Wenn in mehreren Studiengängen gleiche oder ähnliche Lehrinhalte vermittelt werden, ist es sinnvoll und effizient, auf gemeinsame Methoden und Infrastruktur zuzugreifen. Im Handlungsfeld III sollen IT-spezifische Werkzeuge identifiziert und gepflegt werden. Z.B. Sammlungen mit Programmieraufgaben, Software zur automatisierten Bewertung von IT-Laboraaufgaben oder gemeinsame Datenräume für Module im Bereich maschinelles Lernen bzw. Data Science.

III.1 Initiale Ist-Soll-Analyse von Materialien für Lehre von digitalen Inhalten (Leitung ZWE DI):

- I Ist: Materialsammlung (2023)
- I Soll: Identifizierte Lücken anhand der Materialsammlung (2023)

III.2 Maßnahmenplan für Aufbau und Pflege der Lehrmaterialien (Leitung ZWE DI):

- I Maßnahmenplan, Zeitplan, Dokumente (2023)

IV Weiterentwicklung der Curricula mit den notwendigen digitalen Lehrinhalten

Handlungsfeld IV ist der zentrale Baustein, der notwendig ist, um die geforderten digitalen Kompetenzen an die Studierenden zu vermitteln. Dazu soll ein zweistufiges Konzept umgesetzt werden: Zusatzangebote und Wahlmodule mit IT-Lehrinhalten können relativ schnell ohne Änderung der Studien- und Prüfungsordnungen (SPO) angeboten werden. In der zweiten Stufe werden IT-Lehrinhalte in neuen oder bestehenden Studiengängen in der SPO verankert.

IV.1 Aufbau von Zusatzangeboten und integrationsfähigen Wahlmodulen (Leitung, ZWE DI):

- I IT-Lehrinhalte werden allen Studierenden als Zusatzangebote, z.B. als Summer oder Winter School angeboten, Seminarprogramme (2024)
- I Integrationsfähige Wahlmodule werden etabliert, Modulbeschreibungen (2025)

IV.2 Integration in SPOen bei Neugestaltung von Studiengängen (Fakultäten unterstützt d. ZWE DI):

- I Ausgewählte Studiengänge enthalten die notwendigen digitalen Lehrinhalte (2027)

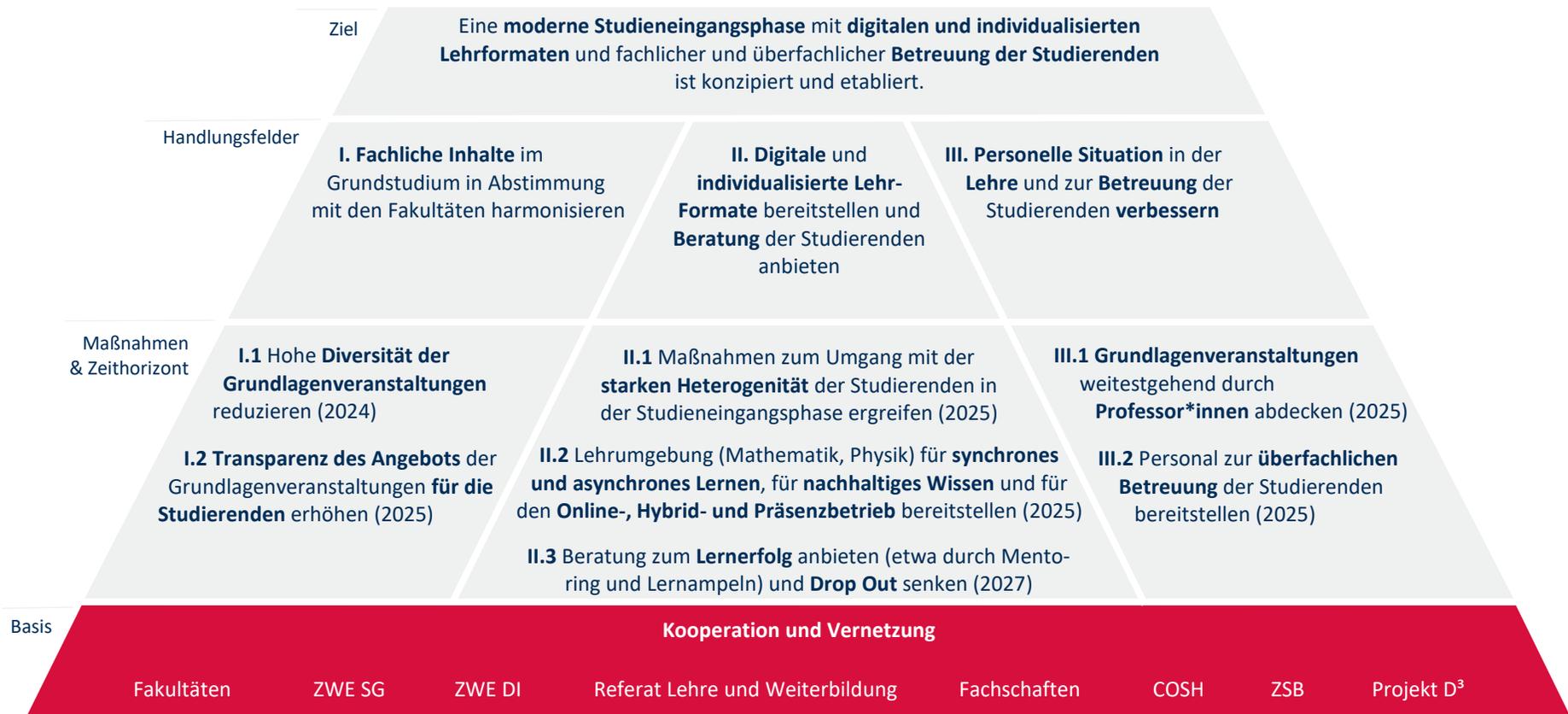
Kooperation und Vernetzung

Für eine erfolgreiche Umsetzung sind enge Kooperationen mit

- allen Fakultäten (I.2, IV.1 und IV.2),
- dem Referat Lehre und Weiterbildung (III.1),
- der ZWE SG (IV.1 und IV.2),
- dem Informationszentrum (II.1 und III.2) und
- dem Referat Hochschulentwicklung und Kooperationen notwendig.

Erste Vorgespräche, die die Grundlage zur Umsetzung der Maßnahmen sicherstellen, sind bereits erfolgt.

A2 EINEN OPTIMALEN START INS STUDIUM GESTALTEN (Leitung: Prof. Dr. Martin Stämpfle)



Hintergrund und Ziel

In den Fakultäten verlaufen die Studieneingangsphasen sehr studiengangspezifisch. Die Module im Grundstudium sind teilweise ähnlich, aber dennoch nur wenig aufeinander abgestimmt und zwischen den Studiengängen kaum vergleichbar. Die Lern- und Betreuungsangebote für die Studierenden werden nicht einheitlich angeboten. Der Studienerfolg hängt maßgeblich vom erfolgreichen Verlauf des Studiums in den ersten Semestern ab. Eine Optimierung und Modernisierung der Studieneingangsphase bietet somit hohes Potential, den Gesamtstudienerfolg zu erhöhen. Die Bedarfsorientierung und der didaktisch sinnvolle Einsatz digitaler Medien stellen wesentliche Merkmale der strategischen Maßnahme dar, die entsprechend der Thematik in der ZWE SG angesiedelt ist. Folgende SWOT-Analyse soll die strategische Planung unterstützen.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Die Hochschule hat langjährige Erfahrung mit der Fakultät Grundlagen als Querschnittsfunktion, die sich besonders im Studieneingang engagiert hat 	<ul style="list-style-type: none"> I Durch die große Anzahl von beteiligten Hochschuleinrichtungen ist fortwährend ein großer Abstimmungsbedarf gegeben. I Durch die Neustrukturierung der Hochschule werden die Fakultäten gestärkt. Querschnittsfunktionen sind neu und müssen ihre Position und ihren Handlungsspielraum erst finden
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Eine erfolgreiche Studieneingangsphase kann nach außen sichtbar gemacht und vermarktet werden. I Von einer erfolgreichen Studieneingangsphase profitieren alle Studiengänge, insbesondere auch in den höheren Semestern. I Eine optimierte Studieneingangsphase schafft Freiraum für den effizienten Einsatz von personellen und strukturellen Ressourcen 	<ul style="list-style-type: none"> I Durch die große Anzahl von Beteiligten ist die Durchsetzung von Entscheidungen zur Umsetzung der strategischen Maßnahme gefährdet. I Die akademische Freiheit steht der Findung von einheitlichen Konzepten im Studieneingang entgegen. I Eine erfolgreiche Studieneingangsphase kann nur bei großem Commitment aller Beteiligten dazu etabliert werden.

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

Für alle Maßnahmen sind Prof. Dr. Stämpfle und Prof. Dr. Helfrich-Schkarbanenko zuständig.

I. Fachliche Inhalte im Grundstudium in Abstimmung mit den Fakultäten harmonisieren

Durch eine Angleichung der fachlichen Inhalte wird die hohe Anzahl an ähnlichen, aber nicht identischen Modulen im Grundstudium reduziert. Es entsteht ein modularer und transparenter Baukasten an Grundveranstaltungen.

I.1 Hohe Diversität der Grundlagenveranstaltungen reduzieren:

- I Die Anzahl der unterschiedlichen Module im Grundstudium wird reduziert. (2024)
- I Die Grundlagenveranstaltungen im modularen Baukasten erhalten eine einheitliche Namensgebung. (2024)

II.2 Transparenz des Angebots der Grundlagenveranstaltungen für die Studierenden erhöhen:

- I Die Übersichtlichkeit der Module im gewählten Studiengang sowie in benachbarten Studiengängen durch klare Bezeichnungen und Inhaltsbeschreibungen wird für Studierende erhöht. (2025)
- I Die Möglichkeiten zu einem Studiengangwechsel nach den ersten Semestern werden ausgebaut und transparent dargestellt. (2025)

II. Digitale und individualisierte Lehrformate bereitstellen und Beratung der Studierenden anbieten

Durch individualisierte Lehrformate wird der individuelle Lernerfolg aller Studierenden erhöht. Die Vielfalt der Lehrformate und die fachliche Abdeckung mit diesen unterschiedlichen Lehrformaten werden vergrößert.

II.1 Maßnahmen zum Umgang mit der starken Heterogenität der Studierenden in der Studieneingangsphase ergreifen:

- I Speziell auf die unterschiedlichen Eingangskennnisse abgestimmte Unterstützungsangebote werden etabliert. (2025)
- I Nach den ersten Semestern erreichen die Studierenden ein einheitliches Kenntnisniveau. Maßstab dafür ist der Kompetenzenkatalog. (2025)

II.2 Lernumgebung (Mathematik, Physik) für synchrones und asynchrones Lernen, für nachhaltiges Wissen und für den Online-, Hybrid- und Präsenzbetrieb bereitstellen:

- I Unterschiedliche Lernumgebungen für synchrones und asynchrones Lernen werden unter studentischer Beteiligung etabliert und evaluiert. (2025)
- I Lernumgebungen für den Onlinebetrieb, den Hybridbetrieb und den Präsenzbetrieb werden etabliert und bereitgestellt. (2025)

II.3 Beratung zum Lernerfolg anbieten und Drop Out senken:

- I Eine individuelle Beratung zum Lernfortschritt und Lernerfolg wird angeboten. Lernampeln und Zwischentests sichern eine frühe Erkennung von Lerndefiziten. (2027)

III. Personelle Situation in der Lehre und zur Betreuung der Studierenden verbessern

Die Versorgung der Lehre in den Grundlagenveranstaltungen durch Professor*innen soll ausgebaut werden. Dadurch wird die Anzahl der notwendigen Lehraufträge in den Grundlagenfächern gesenkt. Mehr Professionalität und Qualität in den für einen Studienerfolg wichtigen Grundlagenfächern wird erreicht.

III.1 Grundlagenveranstaltungen weitestgehend durch Professorinnen und Professoren abdecken:

- I Bei der Ausschreibung von Professuren wird die Abdeckung von Grundlagenveranstaltungen durch Professor*innen berücksichtigt. (2025)
- I Der Anteil der Lehraufträge in den Grundlagenveranstaltungen wird gesenkt. (2025)

III.2 Personal zur überfachlichen Betreuung der Studierenden bereitstellen:

- I Das Angebot zur überfachlichen Qualifikation der Studierenden wird erhöht. (2025)

Kooperation und Vernetzung

Zur Umsetzung der Maßnahmen ist eine Kooperation und Vernetzung folgender Hochschuleinrichtungen untereinander notwendig:

- I Fakultäten (insb. die Studiendekan*innen (I.1, I.2) und Dekan*innen (III.1))
- I Referat Lehre und Weiterbildung
- I ZWE SG und ZWE DI
- I Zentrale Studienberatung (ZSB) (insb. II.3, III.2)
- I Studentische Fachschaften
- I Rektorat (insb. III.1)

Außerdem ist eine Beteiligung in folgenden Arbeitsgruppen und Projekten förderlich:

- I Arbeitsgruppe Cooperation Schule-Hochschule (COSH)
- I Projekt Digitalisierung Didaktisch Denken (D³) (insb. II.2)

A3 SYNERGIEN UND PROFILIERUNG IM STUDINEANGEBOT UMSETZEN (Leitung: Prof. Dr. Christian Cseh, Prof. Dr. Jürgen Koch)



Hintergrund und Ziel

Die Hochschule Esslingen bietet zum SoSe 2022 insgesamt 29 Bachelor-, inklusive dualer und Ingenieurpädagogik Studienmodelle, sowie 17-Master-Studiengänge in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Soziales an. Eine zentrale Aufgabe der Hochschule ist dabei, auf eine ausreichende Ausdifferenzierung der Studiengänge und deren Inhalte einerseits, wie auch auf die Nutzung von Synergien und die Vernetzung der Studienangebote andererseits zu achten.

Dazu müssen Rahmenbedingungen für die Einordnung der Studienangebote definiert werden. Für die zukünftige Weiterentwicklung bestehender Studienangebote oder die Einrichtung neuer Studiengänge sollen hochschulweite Prozesse zur Berücksichtigung dieser Aufgabe abgestimmt werden. Die strategische Maßnahme A3 ‚Synergien und Profilierung im Studienangebot umsetzen‘ ist im Rahmen der Hochschulstrategie Teil des strategischen Ziels A „Wir bieten ein attraktives, abgestimmtes, bedarfsgerechtes und weltoffenes Studienangebot“ und damit dem Prorektorat Lehre und Weiterbildung zugeordnet.

Die folgende SWOT-Analyse soll die strategische Planung unterstützen.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Breites Studienangebot, inkl. Technik, Wirtschaft, Soziales und Lehramtsstudiengänge I Gute geographische Lage in wirtschaftlich attraktiver Region I Guter Ruf, anerkannte Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> I Wenige interdisziplinäre Studiengänge I Kein klares HS-Studienprofil I Verwirrendes Angebot für Studienanfänger*innen I Nach Außen ähnliche Studiengänge, interne Konkurrenz I Hohe Drop-out-Rate
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Stärkere Orientierung an den Studierenden I Kompetenzorientierte Ausrichtung der Studiengänge I Aufnehmen von Megatrends I Flexibles Wechseln zwischen Studiengängen ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> I Viele Hochschulen mit ähnlichen Studiengängen in der Region I Auf kurzfristige Hypes setzen, Megatrends verpassen I Absenken der Standards

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

Für die folgend genannten Maßnahmen sind Prof. Dr. Cseh und Prof. Dr. Koch zuständig.

I. Synergien der Studiengänge ausbauen

Ziel ist es, gerade auch im Sinne der eingesetzten Ressourcen, Synergien im Lehrangebot innerhalb, aber auch zwischen Fakultäten zu nutzen und in Zukunft stärker zu berücksichtigen. So soll auch die Studierbarkeit durch einen leichteren Wechsel zwischen den Studiengängen verbessert werden.

I.1 Initiale Analyse der Studienprogramme:

- I Bestandsaufnahme der aktuellen Studien-Programme und -Inhalte (2023)
- I Geeignete Darstellung unter Berücksichtigung von Querschnittsthemen (2023)

I.2 Vorschläge für Basismodule und Vernetzung zwischen Studiengängen:

- I Identifizierung von gemeinsamen Studieninhalten auf Basis von Kompetenzen, siehe auch Abschnitt Kooperation und Vernetzung (2024)
- I Gemeinsame Erarbeitung von Vorschlägen für mögliche Basismodule, oder auch Teile davon, für vielfach benötigte Kompetenzen zusammen mit den Kooperationspartner*innen (2024)

II. Profile der Studienangebote schärfen

Die Vielfalt der unterschiedlichen Bereiche Technik, Wirtschaft und Soziales soll sich in einem differenzierten Studienangebot widerspiegeln. Für Studienbewerber*innen ergibt sich ein deutliches Profil der Studienangebote und damit eine klare Studienentscheidung.

II.1 Konsens über die grundsätzliche Ausrichtung der Studiengänge:

- I Diskussion und Konsens innerhalb, aber auch zwischen den Fakultäten über die grundsätzliche Ausrichtung der Studiengänge (2023)

II.2 Vorschläge für ausdifferenzierte Spezialisierungen:

- I Erarbeitung von Vorschlägen für ausdifferenzierte Spezialisierungen der Studiengänge (2025)

III. Rahmenbedingungen vereinheitlichen

Um die koordinierte Zusammenarbeit der Fakultäten bei der Definition von Studieninhalten zu fördern, sollen Rahmenbedingungen an der Hochschule vereinheitlicht werden.

III.1 Kompetenzorientierung für Studiengänge definieren:

- I Ziel ist eine kompetenzorientierte Beschreibung der Studiengänge, die eine Übersicht über gemeinsame, aber auch spezielle Kompetenzen der Studiengänge erlaubt. (2024)

III.2 Formale Rahmenbedingungen definieren:

- I Definition von formalen Rahmenbedingungen, wie z.B. Vorlesungszeiten, Modulgrößen, Prüfungsformen, um die Zusammenarbeit zwischen den Studiengängen zu erleichtern (2025)

IV. Prozesse zur Umsetzung definieren

Zur praktischen Umsetzung einer vertieften Abstimmung und Koordination bei der zukünftigen Weiterentwicklung bestehender Studienangebote oder bei der Einrichtung neuer Studiengänge sollen einheitliche Prozesse innerhalb der Hochschule definiert werden.

IV.1 Initiale Analyse der bestehenden Prozesse und der Anreiz- und Supportstrukturen

- I Darstellung der aktuellen Prozesse sowie der bereits vorhandenen Möglichkeiten zur Abstimmung und Koordination der Studiengänge und Inhalte (2024)

IV.2 Verankerung in den Standardprozessen bei Neugestaltung von Studiengängen:

- I Definition und Verankerung von Prozessschritten und Bausteinen bei der Änderung oder Einrichtung neuer Studiengänge, welche das Ziel der Abstimmung der Studieninhalte sicherstellen (2027)

Kooperation und Vernetzung

Zur Umsetzung aller oben genannten Maßnahmen ist eine Kooperation und Vernetzung folgender Hochschulpartner*innen notwendig:

- I alle Fakultäten
- I Referat Lehre und Weiterbildung
- I ZWE SG, insb. strategische Maßnahme A2 – Studieneingangsphase optimieren
- I ZWE DI, insb. strategische Maßnahme A1B – Digitalisierung im Studium abbilden
- I Zentrale Studienkommission

Weiterhin ist die Beteiligung der folgenden Projekte förderlich:

- I Projekt Digitalisierung Didaktisch Denken (D³)

A4 WEITERBILDUNG AUSBAUEN (Leitung: Prof. Dr. Marion Laging, Sophie Jachalke)



Hintergrund und Ziel

Die wissenschaftliche Weiterbildung der Hochschule Esslingen (HE) begegnet den gesellschaftlichen Anforderungen des lebenslangen Lernens und insbesondere denen der Arbeitswelt 4.0 durch eine zielgruppen- und kompetenzorientierte Wissensvermittlung auf akademischem Niveau. Die wissenschaftliche Weiterbildung wird maßgeblich in Kooperation mit externen Bildungsträgern umgesetzt und wird innerhalb der HE durch das Referat Lehre und Weiterbildung strategisch entwickelt und durch weitere Fachabteilungen operativ gestaltet und unterstützt.

Das Angebot der HE in der wissenschaftlichen Weiterbildung umfasst aktuell 7 berufsbegleitende Masterstudienprogramme in Externenprüfung.

Als Hauptgesellschafterin des neu gegründeten Weiterbildungscampus Hochschule Esslingen (WHE) ist es Auftrag der HE, die Weiterbildung voranzutreiben. Der WHE mit seinem Schwerpunkt von passgenauen Weiterbildungen in Form von Zertifikatslehrgängen unterstützt und fördert den Transformationsprozess der Region.

Die Weiterbildung auszubauen, ist ein integraler Bestandteil der Hochschulstrategie mit dem Ziel, dass die wissenschaftliche Weiterbildung der HE über einen hohen regionalen und überregionalen Bekanntheitsgrad verfügt. Dazu zählt zudem, dass die Weiterbildungsangebote zur Qualifizierung der Fach- und Leitungskräfte sowie zum Strukturwandel in der Region beitragen.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I 7 anerkannte, berufsbegleitende Studienprogramme † Studienprogramminhalte decken die Bedarfe der Teilnehmenden ab 	<ul style="list-style-type: none"> I Wissenschaftliche Weiterbildung schwer zugänglich I Verwaltungsstrukturen zu wenig entwickelt
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Entwicklung weiterer berufsbegleitender Studienprogramme I Entwicklung weiterer weiterbildender Modelle auf akademischem Niveau I Bedarf an Qualifizierung von Mitarbeitenden in Unternehmen wächst I Einzelne Module eignen sich zur Öffnung für Zertifizierungen 	<ul style="list-style-type: none"> I Zunehmender Wettbewerb durch starke Konkurrenz am Weiterbildungsmarkt I Hochschulauftrag: mögliche Gefährdung der Hochschulfinanzierung durch Zusatzangebote

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

I Schaffung einer breiten Grundlage für die wissenschaftliche Weiterbildung durch die Entwicklung akademischer Studienprogramme

Es ist das Ziel der HE, neue gradverleihende, weiterbildende Studienprogramme zu entwickeln. Diese sollen geöffnet werden, um mehr Zielgruppen zu erreichen.

I.1 Weiterentwicklung der Masterstudienprogramme

- I Weiterentwicklung der Masterstudienprogramme orientiert an wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedarfen, um die Anzahl der Teilnehmenden zu erhöhen (Kennzahl ist die Anzahl der Teilnehmenden) (2026)
- I Erhöhung des Anteils an digitaler Lehre (2026)

I.2 Bedarfsorientierte Entwicklung neuer berufsbegleitender Bachelorstudienprogramme

- I Etablierung berufsbegleitender Bachelorstudienprogramme an der HE (Kennzahl ist die Anzahl der berufsbegleitenden Bachelorstudienprogramme) (2026)

I.3 Zugänglichkeit der berufsbegleitenden Studienprogramme sicherstellen

- I Zugang schaffen durch die Öffnung einzelner Module (Zertifikatsangebote) (2025)
- I Zugangsbedingungen flexibilisieren (Anpassung der Zugangsvoraussetzungen) (2025)
- I Sichtbarkeit der Weiterbildungsangebote durch verstärktes Marketing erhöhen (2025)

II Etablierung des Weiterbildungscampus der Hochschule Esslingen (WHE)

Der WHE als ausgegründete hochschulische Weiterbildungsorganisation dient der flexiblen und schnellen Entwicklung von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung. Der WHE ist zentraler Kooperationspartner der HE in der wissenschaftlichen Weiterbildung und agiert im Sinn und Interesse der HE.

II.1 Verankerung der WHE als „Serviceeinrichtung“ der HE

- I HE und WHE schließen anlassbezogene Verträge und treffen Vereinbarungen (2024)

II.2 Identifikation und Gestaltung der Schnittstellen zwischen HE und WHE, um die Kooperation auszubauen

- I Identifikation der Schnittstellen zur Weiterbildungscoordination und den unterstützenden Abteilungen (festgeschriebene Stellen und Zuständigkeiten) (2024)

III Umfassendes Prozess- und Schnittstellenmanagement sowie Schärfung von Verwaltungsstrukturen

Um die wissenschaftliche Weiterbildung an der HE zielgerichtet durchführen zu können, sind effiziente interne Verwaltungsabläufe notwendig, die operativ durch das Referat Lehre und Weiterbildung und weitere Verwaltungseinheiten umgesetzt werden.

III.1 Entwicklung, Beschreibung und Verankerung von Zuständigkeiten und Prozessen in der akademischen Weiterbildung (HE – WHE)

- I Entwicklung der Prozesse zwischen HE und WHE (definierte Prozesse und Zuständigkeiten) (2024)

III.2 Schärfung von verbindlichen Verwaltungsabläufen für die berufsbegleitenden Studienprogramme

- I Festgelegte, verbindliche Verwaltungsabläufe zwischen Referat Lehre und Weiterbildung und weiteren Verwaltungseinheiten mit den Kooperationspartner*innen der berufsbegleitenden Studienprogramme (definierte Prozesse und Zuständigkeiten) (2024)
- I Festgelegte, verbindliche Verwaltungsabläufe zwischen Referat Lehre und Weiterbildung mit den unterstützenden Abteilungen der HE (definierte Prozesse und Zuständigkeiten) (2024)

Kooperation und Vernetzung

Zur Umsetzung der Maßnahmen sowie zur Erreichung des Ziels benötigt es u.a. folgende Kooperationen und Vernetzungen:

- I WHE: II.1, II.2
- I Referat Lehre und Weiterbildung: alle Maßnahmen
- I Fakultäten und deren Lehrende: I.1, I.2, I.3
- I weitere unterstützende Abteilungen der HE: alle Maßnahmen
- I Kooperationspartner*innen der berufsbegleitenden Studienprogramme: I.1, I.2, I.3

B1 ATTRAKTIVE LERN- UND ARBEITSRÄUME GESTALTEN (Leitung: Abteilungsleitung Facility Management)



Hintergrund und Ziel

Die Hochschule ist bestrebt, neben gut eingerichteten, modernen Laboren und Seminarräumen auch insgesamt als attraktiver Hochschulstandort in Erscheinung zu treten. Ein deutlich erkennbarer Instandhaltungsstau, veraltete Technik und damit verbunden auch ein erhöhter Personal- und Energieaufwand stehen dem entgegen. Daher ist es ein Ziel, neben der bereits in Planung befindlichen Ersatzneubauten für den Standort Flandernstraße, auch die anderen beiden Standorte (Stadtmitte und Göppingen) baulich und technisch zu modernisieren.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Bau- und Technikentwicklungsplan abgeschlossen I Fachliche Kompetenz der Mitarbeitenden, Studierenden und Fachleuten aus Technik, Wirtschaft und Sozialem I Gute Vernetzung innerhalb der Hochschul-landschaft und den Ministerien 	<ul style="list-style-type: none"> I Finanzielle Rahmenbedingungen unklar I Flächendefizit in der Gesamtbemessung I Strukturell ungünstige Flächenaufteilung I Defizit bei Lernflächen
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Raum- und Flächensynergien nutzen I Klimaschutz und Nachhaltigkeit fördern I Klimaschutzkonzept der Politik I Inklusionsaspekte berücksichtigen 	<ul style="list-style-type: none"> I Anpassung der Entwicklungspläne durch neue Strukturen der HE I Studienanfänger*innenzahlen beeinflussen die Flächen I Interne und externe (hochschul-)politische Randbedingungen

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

I. Neubau 'Campus Weststadt' in Betrieb nehmen

Die bauende Verwaltung ist räumlich entfernt und mit den innerbetrieblichen Anforderungen und den Zukunftsvisionen der Hochschule nur oberflächlich vertraut. Damit Planung und Inbetriebnahme reibungslos verlaufen und die Nachhaltigkeits-Zertifizierung möglich ist, ist die Unterstützung durch die Abteilung Facility Management, als Sprachrohr für Fakultäten und Verwaltung der Hochschule, zwingend erforderlich.

I.1 Vermittlerrolle zur Durchsetzung der Nutzer*inneninteressen einnehmen (Referat Technik 2):

- I Teilnahme an Baubesprechungen (2025)
- I Planungsunterstützung bei nutzerspezifischen Einrichtungen (2025)
- I Aktives Inbetriebnahmemanagement durch das Rechenzentrum unterstützen (2027)
- I Meldung und Dokumentation von Gewährleistungsmängeln (2027)

I.2 Labore aus der Flandernstraße in die Stadtmitte umziehen (Referat Baumanagement):

- I Planung der Unterbringung zusammen mit den Nutzern inkl. Zusammenführung von Organisationseinheiten und Optimierung von Abläufen (2024)
- I Sukzessive Unterbringung der Labore im Bestand (2025)

II. Bau- und Technikentwicklungsplan umsetzen

Um planbare Sanierungen und Umnutzungen vorzunehmen, wurde die Hochschule durch das MWK aufgefordert, einen Bau- und Technikentwicklungsplan aufzusetzen. Dieser wurde erstellt und wird voraussichtlich 2022 durch die Gremien verabschiedet werden. Soweit möglich, ist es erforderlich diesen auf

aktuelle Entwicklungen (Auswirkungen von Corona, Neuausrichtungen von Fakultäten...) anzupassen und ggf. durch modulare Lösungen den Zeit- und Finanzaufwand für zukünftige Baumaßnahmen auf ein Minimum zu reduzieren.

II.1 Labore aus den Standorten Flandernstraße und Göppingen verlagern (Abteilung FM):

- I Fertigstellung unter Berücksichtigung Nutzeranforderungen, Nachhaltigkeit, Klimaschutz und nach Möglichkeit Barrierefreiheit (2025)

II.2 Projektbegleitung bei Bau- und Sanierungsmaßnahmen initiieren und begleiten (Abteilung FM)

- I Teilnahme an Baubesprechungen (2027)
- I Planungsunterstützung bei nutzerspezifischen Einrichtungen (2027)
- I Aktives Inbetriebnahmemanagement (2027)
- I Meldung und Dokumentation von Gewährleistungsmängeln (2027)

II.3 Monitoring für das Energiemanagement etablieren (Referate Technik 1 und 2):

- I Erfassung und Verarbeitung von verfügbaren Medienverbrauchsdaten (Wasser, Strom, Gas, Fernwärme) mit der Managementplattform Efficio (2023)
- I Ausbau und Umsetzung eines digitalen, automatisierten und flächendeckenden Monitorings der Verbrauchsdaten aller relevanten Messeinrichtungen der einzelnen Gebäudeeinheiten am Standort (2025)
- I Entwicklung von Prognosemodellen auf Basis der erfassten Monitoring-Daten (Datamining), zur Überwachung und Effizienz-Steigerung des Gebäudebetriebs in Hinblick auf zu erreichende Klimaziele (2027)

III. Flächenauslastung optimieren

Fläche ist an der Hochschule eine knappe Ressource. Um den bestehenden Bedarf abzudecken und Freiräume für innovative Ansätze zu schaffen, ist es wichtig, die bestehenden Flächen möglichst optimal auszulasten.

III.1 Verbindliche Flächenvergaberichtlinie umsetzen (Flächensteuerkreis):

- I Der Flächensteuerkreis führt die 2022 verabschiedete Vergaberichtlinie ein und überwacht die Umsetzung und Etablierung des Prozesses (2024)
- I Desksharing prüfen und einführen (2023)

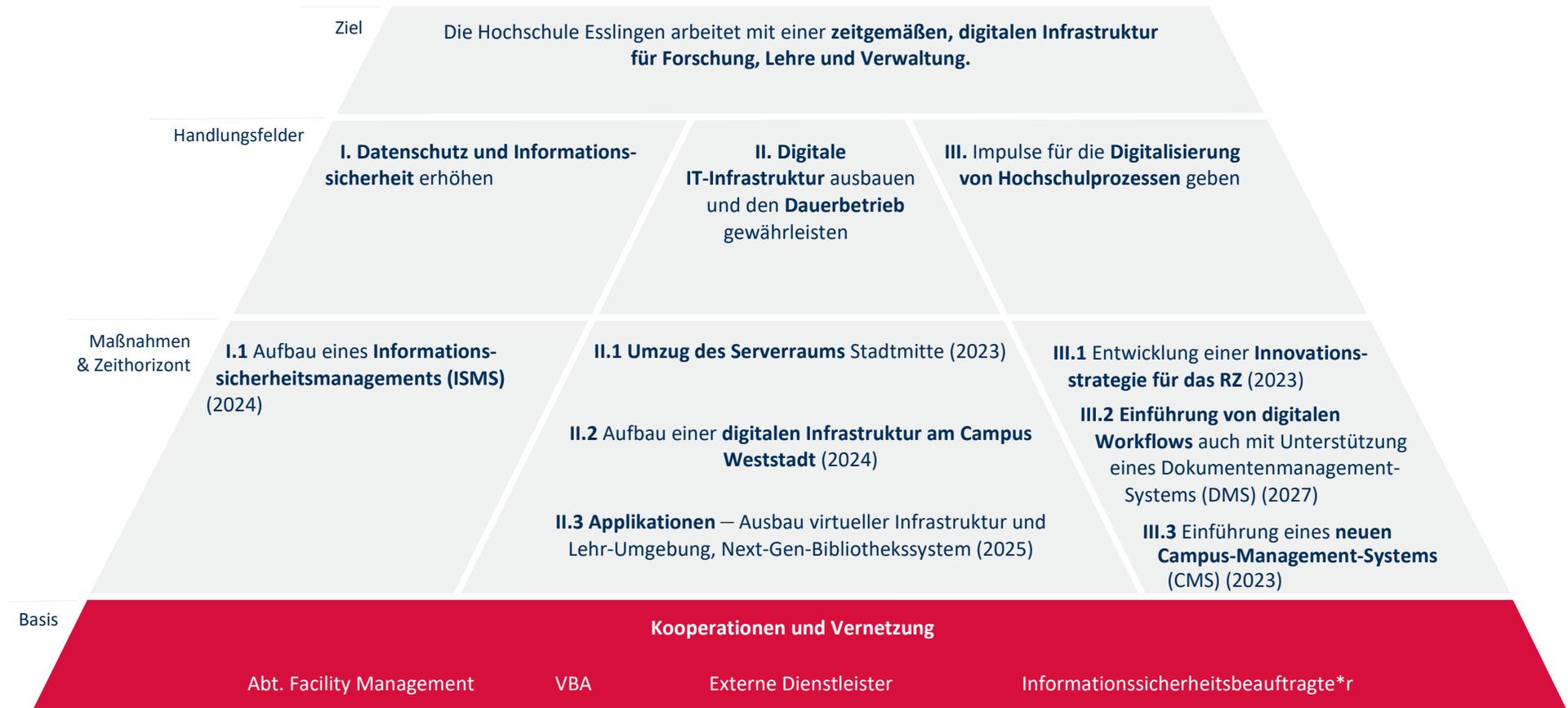
III.2 Methoden zur Prüfung der Raumauslastung einführen (Flächenmanagement):

- I Evaluierung geeigneter Methoden zur Auslastungsuntersuchung (2023)
- I Geeignetste Methode einführen und als Datengrundlage dem Flächensteuerkreis zur Verfügung stellen. Dieser entscheidet dann über Umverteilungsmöglichkeiten (2027)

Kooperation und Vernetzung

Bauvorhaben betreffen direkt oder indirekt alle Einrichtungen der Hochschule. Um ein optimales Ergebnis zu erzielen, ist es sinnvoll, im Vorfeld Bedarfe zu erfassen und zentrale Querschnittsfunktionen (z.B. Umweltmanagement, Vertrauensrat) zu beteiligen.

B2 DIGITALE INFRASTRUKTUR AUSBAUEN (Leitung: Kersten Tandel)



Hintergrund und Ziel

Das Informationszentrum (IZ), bestehend aus Bibliothek und Rechenzentrum, hilft dabei, die Digitalisierungsstrategien systematisch weiterzuentwickeln und Innovationspotenziale digitaler Lösungen für die Kernaufgaben der Hochschule auszubauen. Dabei sind die Anforderungen an neue digitale Formate für Kommunikation, Vernetzung und Internationalisierung, Struktur- und Steuerungsmodelle im Rahmen der Digitalisierung heutzutage wesentlich komplexer und können nur mit entsprechenden Ressourcen und einem digitalem Know-how erarbeitet werden. Ziel ist es, die besonderen Herausforderungen an die Infrastruktur im Hochschulbereich zu meistern und die digitale Infrastruktur zeitgemäß aufzubauen, damit die Hochschule leistungsfähiger und zukunftsorientierter wird. Mit den dargestellten Handlungsfeldern wird der Zugang zu Informationen, Kommunikationsmitteln und digitalen Prozessen unter optimalem Einsatz der notwendigen Ressourcen gewährleistet.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Viele IT-Systeme laufen stabil I bisherige zentrale Aufstellung: viele Schnittstellen/Vernetzungen vorhanden I Breites Know-how im Rechenzentrum (RZ) 	<ul style="list-style-type: none"> I Defizit in der Prozessabbildung I Wenig vorhandene Workflows I Wenig eigene Ressourcen/Personal um die komplexer werdenden Systeme zu managen I Fehlendes Projektmanagement
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Mehr digitale Workflows (DMS) I Prozesslandkarte einführen I Standardlösungen einkaufen I Vorhandene Kompetenz nutzen I Sozialer Austausch und Gesundheit digital ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> I Motivation: Neues setzt sich schwer durch I Unklarheiten bei den Kosten für neues Personal, Schulungen, Soft- und Hardware I Schwierigkeiten, ausreichend qualifiziertes Personal für digitale Projekte zu finden

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

I. Datenschutz und die Informationssicherheit erhöhen

Die aktuellen Erfahrungen in der Pandemie haben deutlich gemacht, wie wichtig IT und IT-Sicherheit für die Hochschule sind. Es bedarf an neuen Kommunikationsnetzen, die die Anforderungen wie mehr Flexibilität im Netzbereich, aber auch die IT-Sicherheit erfüllen. Zur Gewährleistung der Informationssicherheit ist ein Informationssicherheitskonzept zwingend Voraussetzung.

I.1 Aufbau eines Informationssicherheitsmanagements (HE-Leitung, Informationssicherheitsbeauftragte/r):

- I Unterstützung des Aufbaus eines vom Gesetzgeber verlangten Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) an der Hochschule (z.B. Bereitstellung von Dokumentationen, Routinen und Prozesse) (2024)
- I Erhöhung der Sicherheit durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen innerhalb des hochschuleigenen Datennetzes (z.B. Backup-Strategie uvm.) (2024)
- I Sensibilisierung der Nutzer durch gezielte Information (Sicherheitskampagne/Awareness) (2024)

II. Digitale IT-Infrastruktur ausbauen und den Dauerbetrieb gewährleisten.

Ein Schwerpunktgebiet bildet die Infrastruktur in den Bereichen Hardware, Betriebssysteme und Netzwerk. Ziel ist, alle IT-Dienste in der Hochschule mit der größtmöglichen Geschwindigkeit, Stabilität und Agilität zur Verfügung zu stellen.

II.1 Modernisierung des Serverraums SM (2023) (RZ, Abteilung FM):

- I Modernisierung des veralteten Serverraums Stadtmitte (2023)
- I Erstellen eines Konzepts (u.a. IT-Sicherheit, Datenschutz und Informationssicherheit) (2023)
- I Bautechnische Planung und Vorbereitung durch die Abteilung FM (2023)

II.2 Aufbau einer digitalen Infrastruktur am Campus Weststadt (2024) (RZ):

- I Planung und Konzeption der Infrastruktur am Neubau Campus Weststadt unter Einbezug bestehender campusübergreifender Technologien (2024)
- I Aufbau eines Serverraums und der Umzug des Serverraums vom Standort FL (2024)

II.3 Applikationen (2025) (RZ):

- I Erhöhung des Virtualisierungs-Grades zur flexibleren Bereitstellung von Software für Verwaltung und Lehre, durch Einsatz neuer Techniken (z.B. Virtuelle Desktops, SoftwareAsAService (Saas), Cloudanwendungen) und Einführung von Standards (2025)
- I Aufbau einer hyperkonvergenten Infrastruktur im Bereich Softwaredefined Networking und Computing mit der Cisco HX-Datenplattform (2025)
- I Forschung und Lehre mit moderner/n Software(-versionen) unterstützen (2025)

C Impulse für die Digitalisierung von Hochschulprozessen geben

Das IZ steht vor der Herausforderung, den dynamischen Prozessen nicht nur Stand zu halten, sondern die Digitalisierung an der HE selbst mit voranzutreiben. Dafür ist es unabdingbar, neue Technologien für den möglichen Einsatz an der Hochschule Esslingen vorausschauend zu bewerten.

C1 Innovationstrategie RZ (RZ):

- I Entwicklung einer Innovationsstrategie (2023)
- I Test und Bewertung neuer Generationen mobiler (privater) Endgeräte für die Zulassung an der HE unter Einhaltung der Compliance-Richtlinien (2023)
- I Einsatz geeigneter Software zur Herstellung der Sicherheit mobiler Endgeräte (EMM - Enterprise Mobility Management) (2023)

C2 Einführung von digitalen Workflows (RZ):

- I Realisierung softwaregestützter Workflows (2025)
- I Nutzung des bestehenden Dokumentenmanagement-Systems (DMS) zur Unterstützung digitaler Workflows (2025)

C3 Einführung neues CMS (2023) (CMS-Leitung: Hr. Hemp, Fr. Kannicht)

- I Einsatz eines neuen Campus-Management-Systems (CMS) für den Student-Life-Cycle (2023)
- I Etablierung einer elektronischen Studierendenakte (2024)

Kooperationen und Vernetzung

Für die Umsetzung der Maßnahmen ist der Einbezug folgender Akteur*innen erforderlich:

- I Abteilung Facility Management: II.1, II.2,
- I VBA: II.1
- I Externe Dienstleister: II.1
- I Informationssicherheitsbeauftragte*r: I.1.
- I Planungsbüro: II.2.

C1 FORSCHUNG UND TRANSFER AUF SPITZENNIVEAU STEIGERN (Leitung: Prof. Dr. Sascha Röck)



Hintergrund und Ziel

Das Forschungsprofil der HE drückt sich in drei übergeordneten Schwerpunktthemen aus, mit denen die Hochschule auf der Forschungslandkarte der Hochschulrektorenkonferenz vertreten ist: 1. Nachhaltige Energietechnik & Mobilität, 2. Intelligente Produktion/Smart Factory, 3. Sozial-, Pflege-, Gesundheits- und Bildungsforschung im Kontext gesellschaftlichen Wandels.

Im Handlungsfokus für die nächsten Jahre stehen vor allem eine Stärkung der Forschungsaktivitäten durch die strukturierte Weiterentwicklung der Forschungsinfrastruktur sowie durch die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen für die Forschenden. Darüber hinaus setzen wir einen Fokus auf den Transfer von Forschungsergebnissen gemäß der Transferstrategie der Hochschule. Ziel ist eine deutliche Verbesserung der Drittmitteleinnahmen aus EU, Bund und Landesprogrammen sowie aus der Privatwirtschaft. Die Handlungsfelder gehen aus der folgenden SWOT-Analyse hervor:

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Starke existierende Forschungsbereiche I Industrienähe, starke Steinbeis-Transferzentren I Etabliertes Forschungsanreizsystem I Unterstützung bei der Antragstellung und der Drittmittelverwaltung durch ein Forschungsreferat 	<ul style="list-style-type: none"> I Schwache Strukturierung der Aktivitäten, mangelnde Transparenz, fehlende interne Vernetzung, ausbaufähige Sichtbarkeit I Knappheit von Ressourcen für Forschung I Bisher niedriger Stellenwert der Forschung aufgrund hoher Lehrbelastung (18 SWS) I Konkurrenz zwischen Steinbeis-Aktivitäten und Hochschulforschung
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Nachhaltige anwendungsorientierte Wissensgenerierung und Aufbau neuer Themenfelder I Vernetzung von anwendungsorientierter Forschung und Lehre I Öffentlichkeitswirksamkeit für Projektpartner, Geldgeber und Studieninteressierte I Verbesserung der infrastrukturellen Ausstattung 	<ul style="list-style-type: none"> I Konkurrenz zu anderen Kernaufgaben I Zuwachs von Hierarchie und Verwaltungsaufwand I Überlastung und Überforderung des Hochschulpersonals I Abhängigkeit von zeitlich begrenzten Finanzierungen, unsichere Beschäftigungsverhältnisse

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

(Zuständige Person: Prorektor*in Forschung und Transfer)

I. Forschungs- und Transferstruktur weiterentwickeln, Interdisziplinarität in Technik, Wirtschaft und Sozialem fördern

I.1 Hochschulweite einheitliche und fakultätsübergreifende Institutsstruktur etablieren:

- I Weiterentwicklung einer Institutssatzung mit klaren, einheitlichen Rahmenbedingungen für Anforderungen, Zuständigkeiten, Aufgaben und Förderung von Forschungsinstituten (2025)
- I Weiterentwicklung von Instituten mit starken Forschungsprofilen im Rahmen der HRK-Schwerpunkte (2027)
- I Ausbau von Forschungsflächen und Schaffung der Rahmenbedingungen für die gemeinsame Nutzung von Laboren für Forschung und Lehre (2027)

I.2 Interdisziplinäre Forschungsbereiche etablieren:

- I Kompetenzen zwischen Pflege, Gesundheit, Bildungsforschung und Technik bündeln und interdisziplinäre Forschungsbereiche wie Pflorgetechnik/Technik in der Bildungsforschung etablieren (2025)
- I Forschung und Transfer im Bereich Digitalisierung für Wirtschaft, Pflege und Bildung ausbauen (2027)

II. Sichtbarkeit und Stellenwert von Forschung und Transfer stärken

II.1 Öffentliche und interne Wahrnehmung verbessern:

- I Systematisierung und Ausbau der Forschungskommunikation (2024)
- I Ausbau wissenschaftlicher Veranstaltungsformate (bspw. Doktorandenkolloquien) (2024)

II.2 Übergreifende Strukturen für Forschung und Transfer professionalisieren:

- I Dauerhafte Institutionalisierung des Forschungsrats zu einem Gremium zur strategischen Weiterentwicklung der Forschung und des Transfers an der Hochschule (2023)
- I Einführung eines Forschungsinformationssystems für die digitale Forschungsverwaltung sowie für Publikationen und Promotionen (2024) sowie eines Forschungsdatenmanagements für die Archivierung und Reproduzierbarkeit von Forschungsergebnissen (2026)

III. Forschung und Transfer aktiv fördern, um die Forschungs- und Transferleistung zu erhöhen

III.1 Ausbau von Schwerpunktprofessuren und Förderung des professoralen Nachwuchses:

- I Etablierung von Schwerpunktprofessuren für Forschung in den zentralen Forschungsschwerpunkten der Hochschule (2025)
- I Ausbau und Verstetigung des PostDoc-Programms für den professoralen Nachwuchs (bspw. im Rahmen von FH-Personal) (2026)

III.2 Klare und möglichst gute Rahmenbedingungen für wissenschaftlichen Nachwuchs und Promotionen schaffen:

- I Schaffung von Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Möglichkeit zur Promotion, Ausbau kooperativer Promotionen (2025)
- I Schaffung eines Weiterqualifizierungsprogramms für den wissenschaftlichen Nachwuchs (2025)
- I Planbarkeit durch längerfristige Arbeitsverträge (bspw. mind. über die Promotionsdauer) (2025)
- I Aufbau von Forschungsmasterprogrammen zur Vorbereitung auf anwendungsorientierte Promotionen (2027)

IV. Innovation, Transfer und Kooperationen stärken

IV.1 Transfer in Unternehmen und Einrichtungen sowie in die Gesellschaft fördern, Innovationskraft heben:

- I Stärkung der Innovationskraft in der Region durch Transfer gemäß der Transferstrategie der Hochschule (2027)
- I Etablierung und Verstetigung einer Transferplattform an der HE für den Transfer von Forschungsergebnissen in die Region (2025)

IV.2 Kooperation und Forschungsvernetzung stärken:

- I Stärkung nationaler und internationaler Kooperationen und Forschungsverbänden, Förderung der Mobilität von Forschenden durch stärkere Anreize für die internationale Forschung (2025)
- I Verstärkter Transfer von Forschungsergebnissen in die Lehre (2023)
- I Steinbeis-Aktivitäten und Hochschulforschung enger verknüpfen und Synergien herstellen, bspw. durch die gemeinsame Gründung einer Transfer GmbH (2025)

Kooperation und Vernetzung

Die Maßnahmen werden unter Einbeziehung der direkt betroffenen Einrichtungen und Organe umgesetzt. Dies sind insbesondere

- I Rektorat (insb. I, III) und Rektoratsressort Forschung und Transfer (alle Handlungsfelder)
- I Fakultäten (insb. I, IV)
- I Forschungsinstitute (insb. II, III, IV) und Transferzentren (insb. II, IV)

Für die Umsetzung einiger der vorgesehenen Maßnahmen ist darüber hinaus die formale Einbeziehung von Hochschulgremien (Senat, Hochschulrat, Fakultätsräte) notwendig.

C2 GRÜNDUNGSKULTUR UND UNTERNEHMERGEIST STÄRKEN (Leitung: Prof. Dr. Michael Flad)



Hintergrund und Ziel

Um die disruptive digitale und ökologische Transformation der Wirtschaft sowie die sozioökonomischen Herausforderungen der Gesellschaft zu bewältigen, müssen unternehmerische Potenziale an der Hochschule gehoben werden. Dazu nutzt die HE das Entrepreneurshipzentrum (GründES!) in Verbindung mit ihrem Kompetenzspektrum in den Bereichen Mensch, Technik und Umwelt, um unternehmerisch denkende und handelnde Persönlichkeiten auszubilden und zu fördern, chancenorientierte Gründungen zu generieren und Innovationen in Unternehmen zu stärken. Die Stärkung von Unternehmergeist und Gründungskultur (Entrepreneurship) geschieht mittels Beratungs-, Lehr- und Veranstaltungsangeboten in Lehre, Forschung, Transfer und Verwaltung. Die akademische Lehre bietet in diesem Kontext die Möglichkeit, nicht nur Hochschulangehörige zu unterstützen, sondern auch Unternehmen und deren Mitarbeitende in Sachen Future Skills (Intrapreneurship) zu schulen. Der Innovations- und Unternehmergeist in Verwaltung, Forschung und Transfer sorgt für eine unternehmerische Hochschule der Zukunft. GründES! ist damit das Differenzierungsmerkmal der HE als innovativer Impulsgeber in der Region mit der Schaffung von realem Impact und starker Vernetzung in Wirtschaft und Gesellschaft. Dazu arbeitet GründES! als regionale Start-up-Beratungsmarke eng mit regionalen, nationalen und internationalen Partner*innen zusammen, wodurch ein gut abgestimmtes Start-up-Ökosystem entsteht. Organisatorisch ist GründES! direkt dem Rektorat unterstellt.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I GründES! ist starkes Kompetenzzentrum für Unternehmertum und Innovation an der HE I Starke Vernetzung von GründES! in die Region sowie breite nationale und internationale Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> I Entrepreneurship und Innovation wird nicht als ganzheitliche Disziplin für Lehre, Forschung und Verwaltung gesehen I Bekanntheit von GründES! innerhalb der Hochschule ist nicht hoch genug
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I GründES! nutzt das Kompetenzspektrum der HE als Voraussetzung für realen Impact I Transfer in Wirtschaft und Gesellschaft ist essentiell zur Überwindung der sozioökonomischen Herausforderungen sowie der digitalen und ökologischen Transformation 	<ul style="list-style-type: none"> I Prekäre Finanzierung: Ohne grundständig finanzielle Verstetigung ist der Weiterbetrieb von GründES! gefährdet I Durchdringung der Fakultäten (transdisziplinäre Inhalte) und Verwaltung stellt große Herausforderung dar

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

Die Zuständigkeit für die Maßnahmen liegt bei Prof. Flad, unterstützt vom GründES!-Team

I. Governance

GründES! ist der zentrale Impulsgeber und die erste Anlaufstelle für Unternehmertum und Innovation an der HE. GründES! konzipiert Aktivitäten, setzt diese um, koordiniert die Fakultäten und steuert alle Maßnahmen im Start-up-Ökosystem:

I.1 Personal:

- I Personal stabilisiert und 2-3 VZÄ grundständig finanziert (2023)

I.2 Kommunikation:

- I Die Bekanntheit des Entrepreneurshipzentrums wird deutlich gesteigert – verschiedene Kommunikationsmaßnahmen (personalisiert und zielgruppenorientiert) innerhalb der Hochschule werden lanciert (2023)
- I Signifikante Markenassoziationen und ein breites Markenverständnis in Bezug auf die Marke GründES! sind in der Region Stuttgart nachgewiesen (z.B. via Umfragen, Veranstaltungen) (2027)

II. Lehre

GründES! befähigt und fördert verantwortungsvoll denkende und unternehmerisch handelnde Persönlichkeiten. GründES! befähigt Studierende und Hochschulangehörige mit unterschiedlichen Angeboten, die bestmöglich curricular verankert sind:

II.1 Programme:

- I Lehrprogramme, internationale Projekte, Workshops und Events zur Kompetenzvermittlung von Entrepreneurship und Innovation (Future Skills) sind für alle Zielgruppen aufgesetzt und bei positiver Evaluation verstetigt (2024)

II.2 Durchdringung der Fakultäten:

- I Kompetenzvermittlung Future Skills in Zusammenarbeit mit den Fakultäten sind curricular (z.B. als Wahlpflichtfach) verankert (2026)

III. Coaching

GründES! fördert mit seiner Gründungsberatung unter anderem die Entwicklung von Innovationen und chancenorientierten Start-ups, insbesondere mit Schwerpunkt Technik und sozial-ökologischer Ausrichtung. Die jungen Unternehmen werden für nationale und internationale Märkte fit gemacht.

III.1 Beratungsformate:

- I Beratungsformate von der Ideenfindungs-Phase bis zur Skalierung des Geschäftsmodells sind aufgesetzt und bei positiver Evaluation verstetigt (2024)

III.2 Infrastruktur:

- I Digitale und physische Infrastruktur sind erstellt, um das Thema Innovation und Gründung an der Hochschule zu etablieren und von allerorts einen Zugang zu ermöglichen (2024)

IV. Qualitätsmanagement

Durch eine flankierende Evaluation und Validierung der Angebote gewährleistet GründES! eine kontinuierliche Weiterentwicklung, Leistungssteigerung und Aufwertung seiner Aktivitäten, insbesondere mit Unternehmen.

IV.1 Fördersysteme:

- I Ein Anerkennungssystem für Unternehmertum im Bereich Lehre, Forschung und Verwaltung ist eingeführt (2024)

IV.2 Unternehmensansprache:

- I Um die Vernetzung und Relevanz außerhalb der Hochschule zu stärken, sind weitere Kooperationen mit regionalen Unternehmen als ein Bestandteil des Start-up-Ökosystems geschlossen (2027)

Kooperation und Vernetzung

Zur Gewährleistung der Umsetzung der Maßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit folgenden Akteur*innen zwingend notwendig. Diese wurden bereits im Vorfeld in die Planung mit einbezogen:

- I Fakultäten, ZWE SG und ZWE IC: II.1, II.2, III.1
- I Facility Management, Zahlstelle: III.2
- I Rektorat: I.1, III.2, IV.1
- I Prorektorat Hochschulentwicklung und Kommunikation: I.2, II.1, II.2, III.2, IV.2
- I Prorektorat Forschung und Transfer: IV.1
- I Rektorat: I.1

D1 HOCHSCHULWEITE ZUSAMMENARBEIT UND KOMMUNIKATION VERBESSERN (Leitung: Prof. Dr. Fabian Diefenbach)


Hintergrund und Ziel

Viele der ‚großen‘ Probleme lassen sich heute nicht mehr nur durch eine Fachdisziplin lösen. Vielmehr ist eine Zusammenarbeit über die Fachgrenzen erforderlich. Die HE hat hier jedoch noch Optimierungsbedarf: Mit einem „deutlichen Hinweis auf teilweise verbesserungsfähige Kommunikations- und Austauschstrukturen innerhalb der Hochschule“ fasst die Strukturkommission einen Hochschul-Workshop 2018 zusammen. Ähnliche Anmerkungen und Ziele finden sich im StEP 2018-2022.

Seitdem wurden durch die Einführung der Matrixorganisation im Jahr 2021 die strukturellen, organisatorischen Voraussetzungen für eine bessere Vernetzung geschaffen. Diese Grundstruktur gilt es nun zu nutzen, sodass wir unsere Ressourcen für Lehre, Weiterbildung, Forschung und Transfer optimal einsetzen können. Vernetzung und Austausch sind auch über die Fakultäten hinaus essentiell. Es soll eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ermöglicht werden, bei der auch der persönliche Kontakt weiterhin eine wichtige Rolle spielt.

Um die beschriebenen Schnittstellen passgenau zu adressieren, wurden drei Säulen mit je einzelnen, einschlägigen Leitungen unter der zunächst zentralen Projektleitung des Prorektors für Hochschulentwicklung ausdifferenziert.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Breite fachliche Ausrichtung der HE: Technik, Wirtschaft, Soziales I Neue Hochschulstruktur seit 2021 mit 6 Fakultäten und 5 Querschnittsfunktionen 	<ul style="list-style-type: none"> I Wenig Austausch zwischen den Fakultäten sowie zwischen Fakultäten und Verwaltung I Verteilung auf 3 Standorte erschwert Kommunikation I Wenige zentrale Begegnungstätten
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel zur besseren Vernetzung über Standorte hinweg 	<ul style="list-style-type: none"> I Stark reduzierter persönlicher Kontakt durch vermehrtes Home-Office I Fokus auf rein fakultätsinterne Themen aufgrund von Bewerbungsmangel und Modernisierungsbedarf

Handlungsfelder und Umsetzungsmaßnahmen

I. Zusammenarbeit der Fakultäten zur Förderung inhaltlicher Kooperationen und Innovationen

Die 6 Fakultäten der HE decken eine große Breite an inhaltlichen Themen in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Soziales ab. Jede Fakultät hat Stärken im eigenen Fachbereich. In diesem Handlungsfeld soll jedoch die Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten aktiv gefördert werden.

I.1 Rahmen für synergetische, fachbezogene Zusammenarbeit zwischen Fakultäten institutionalisieren (Personen: R. Grimm, J. Haag):

- I Einführung eines regelmäßig durchgeführten Prozesses zur Identifikation von Kooperationsmöglichkeiten zwischen den Fakultäten (2023)
- I Etablierung eines jährlichen Review-Meetings zum Entwicklungsfortschritt der identifizierten Kooperations Themen (2024)
- I Durchschnittlich mind. je 1 neue Kooperation pro Fakultät mit einer anderen Fakultät in Lehre, Weiterbildung, Forschung und/oder Transfer; davon je mind. 1 neue Kooperation an den drei Schnittstellen zwischen Wirtschaft, Technik und Soziales (2027)
- I Prüfung der Einführung eines Anreizsystems zur Stärkung der Kooperationen zwischen den Fakultäten (2027)

II. Querschnittsbereiche erfolgreich verankern

Die 2021 eingeführten zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen (ZWE) müssen in der Matrixorganisation eng mit den Fakultäten zusammenarbeiten, um ihre Ziele zu erreichen und ihr Potential auszuschöpfen. Hierzu ist die Zusammenarbeit an der Schnittstelle ZWE – Fakultät zu regeln und zu optimieren.

II.1 Rahmen für systematische Einbindung und synergetische Nutzung der Querschnittsbereiche institutionalisieren (Person: C. Niethammer):

- I Gründung aller in der Grundordnung 2021 vorgesehenen ZWEen (2023)
- I Erstellung von Verantwortlichkeitsmatrizen (RACI) für alle Schnittstellen ZWE – Fakultäten (2023)
- I Analyse zur Verankerung der Querschnittsfunktionen in den Fakultäten (2023)
- I Etablierung eines Prozesses zur regelmäßigen Überprüfung und Optimierung der Schnittstellen (2024)
- I Überführung aller ZWEen von der Gründungsphase in den regulären Betrieb (2025)

III. Hochschulweite Vernetzung und Informationsaustausch zur transparenten und vertrauensvollen Zusammenarbeit schaffen

Hohe Transparenz und gegenseitiges Vertrauen erleichtern die Zusammenarbeit an der Hochschule. Alle Hochschulmitglieder sollen die für sie relevanten Informationen erhalten und in der Lage sein, sich einfach und unbürokratisch untereinander zu vernetzen und auszutauschen. Austauschmöglichkeiten spielen dabei eine wichtige Rolle: also physische oder virtuelle Plattformen, über die Informationen geteilt werden können.

III.1 Vorhandene Austauschmöglichkeiten ausbauen und breiter anwenden (Personen: C. Rathmann, Prorektor*in Gebäude und Infrastruktur):

- I Bestandsaufnahme der Austauschmöglichkeiten: aktuelle Nutzung und Optimierungsbedarfe (2023)
- I Gesamtkonzept erstellen (2024)
- I Vorhandene Austauschmöglichkeiten optimieren/ausbauen (2027)
- I Nutzung der vorhandenen Austauschmöglichkeiten bedarfsgerecht erhöhen (2027)

III.2 Neue Austauschmöglichkeiten schaffen (Personen: C. Rathmann, Prorektor*in Gebäude und Infrastruktur):

- I Einführung von neuen Austauschmöglichkeiten, abhängig von der Bestandsaufnahme: z.B. Wissensdialog mit Kurz-Vorträgen und Diskussionen verschiedener Fakultäten und Verwaltung, Meet the Boss (2027)

Kooperation und Vernetzung

Erforderliche/angestrebte Kooperationen und Vernetzung der strategischen Maßnahme innerhalb der Hochschule sowie ggf. im Hochschulumfeld

- I Fakultäten bei I.1 und II.1
- I ZWEen bei II.1
- I Referat Kommunikation bei III.1 und III.2
- I Rechenzentrum bei III.1 und III.2

TEIL IV: BASISBEREICHE

Die Fakultäten sind angehalten, zusätzlich zu ihrer im Folgenden abgebildeten Strategiepyramide noch einen eigenen StEP zu verfassen. Diese sollen dem Rektorat im Sommersemester 2022 vorgelegt werden. Auch den ZWEen wird in diesem Zuge die Erstellung eines eigenen StEP nahegelegt.

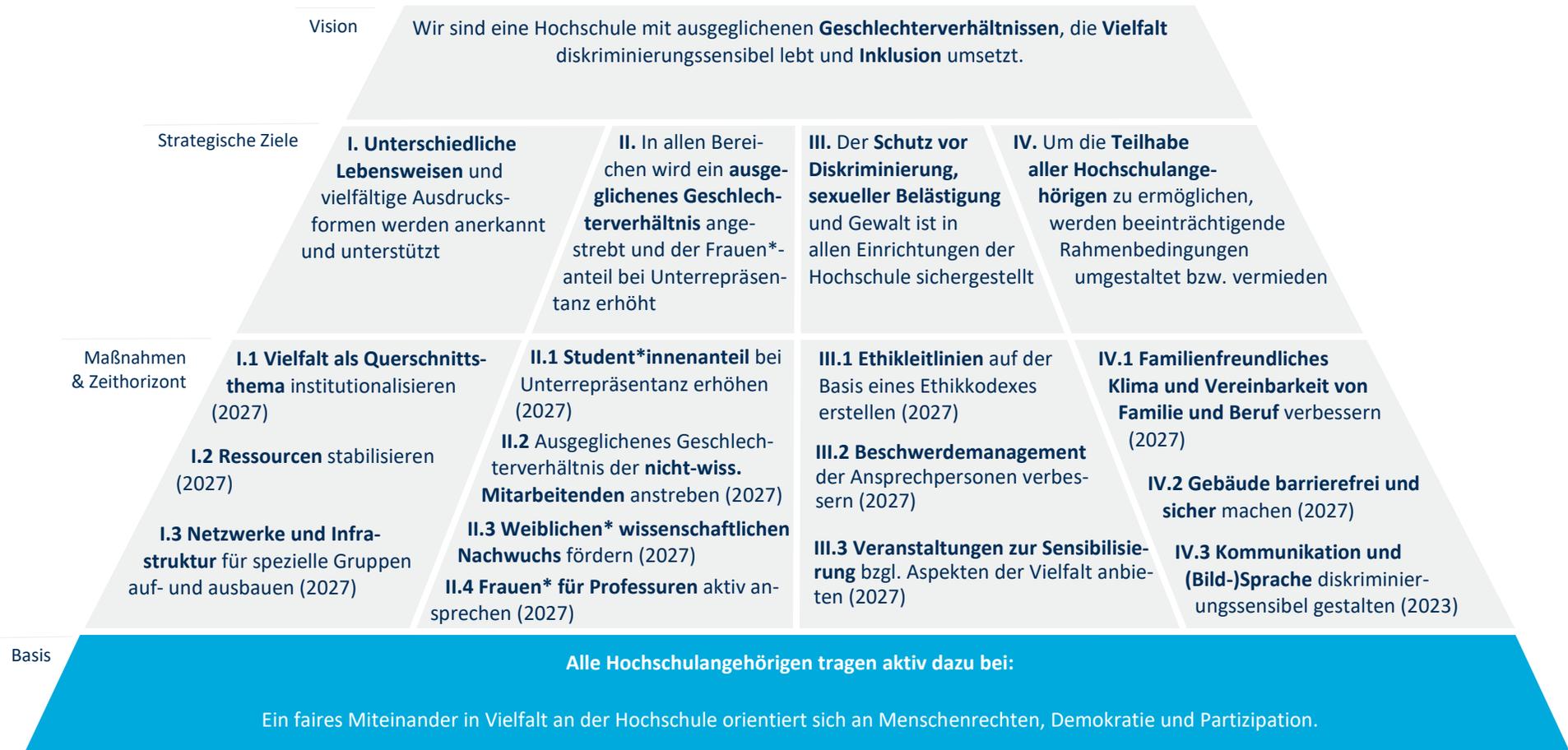
Die Themenbereiche Vielfalt und Klimaschutz sind als feste Bestandteile der HE ebenfalls diesem Abschnitt zugeordnet, müssen jedoch keinen eigenen StEP verfassen und werden, wie die strategischen Maßnahmen, in einem erläuternden Textteil näher beschrieben. Zudem stellt das Kapitel zum Klimaschutz das im StEP zu verankernde Klimaschutzkapitel dar.

Bei großer Überschneidung von strategischen Maßnahmen mit Rektorats-Ressorts und/oder ZWEen wird ein gemeinsames Kapitel erstellt und bei der jeweiligen strategischen Maßnahme verortet.

Es handelt sich um folgende Basisbereiche:

- I ZWE DI: siehe Maßnahme A1b
- I FTZE und Prorektorat Forschung und Transfer: siehe Maßnahme C1

V **VIELFALT** (Leitung Prof. Dr. Monika Götsch)



Hintergrund und Vision

Das Kapitel zum Bereich „Vielfalt“ wurde von allen Mitgliedern des neu gegründeten Vertrauensrates (Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit, Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung, Familiengerechte Hochschule, Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen, Inklusionsbeauftragte, Ansprechperson für Antidiskriminierung, Ethikbeauftragte) in Zusammenarbeit mit dem Personalrat, der Studienberatung und Vertreter*innen der Studierendenschaft verfasst. Mit diesem erstmaligen Zusammenschluss des Vertrauensrates soll eine breite Verankerung des Themas Vielfalt in seinen diversen Facetten in den zentralen und dezentralen Strukturen der Hochschule gefördert werden. Es geht darum, gemeinsam mit allen Hochschulmitgliedern eine Hochschule mit ausgeglichenen Geschlechterverhältnissen, die Vielfalt diskriminierungssensibel lebt und Inklusion umsetzt, zu gestalten. Hierfür ist es erforderlich, dass Vielfalt nicht als Expert*innen-Thema delegiert wird (z.B. an die Ansprechpersonen), sondern von allen Hochschulangehörigen wahrgenommen und verantwortet wird. Dabei orientiert sich die Hochschule an Menschenrechten, Demokratie und Partizipation.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Viele Anlaufstellen für unterschiedliche Bedürfnisse und Lebenslagen I Zertifikat „Familienfreundliche Hochschule“ mit entsprechenden Maßnahmen I Familienfreundliche und flexible Arbeitszeiten wurden insbesondere während der Covid-19-Pandemie ermöglicht I Vertrauensrat 	<ul style="list-style-type: none"> I Nur bedingt strukturelle Verankerung von Vielfaltsthemen an der Hochschule I Meist individuelle Hilfe – „Erfolg“ der Bereiche von einzelnen Beauftragten abhängig I Fehlende Sichtbarkeit der Ansprechpersonen/Beauftragten I Fehlendes Bewusstsein für die Themen Grenzüberschreitung, Gewalt und Diskriminierung I Fehlende Ressourcen (zeitlich, personell) für die Ansprechpersonen/Beauftragten und die Implementierung des Themas Vielfalt I Keine (gute) (Außen-)Repräsentation der Themen – erweckt teils ‚falschen Eindruck‘ I Intransparente Strukturen und Entscheidungsprozesse I Vollumfängliches Gendermonitoring aufgrund fehlender Datenaufbereitung schwer möglich
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Systematische Etablierung des Themas Vielfalt in den Hochschulstrukturen (Wissensmanagement und Synergien) I Hochschule (wahrnehmbar) als sicheren, diskriminierungssensiblen Ort gestalten I Vielfalt macht Hochschule attraktiver und stärkt das Image I Rechtliche Absicherung von Vielfalt und Teilhabe I Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch individuelle Vereinbarkeitslösungen steigern I Einbeziehung aller "Diversity-Dimensionen", um insgesamt ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Klima zu schaffen 	<ul style="list-style-type: none"> I Umgang mit verschiedenen Bedürfnissen und Lebenslagen von jeweiligen Vorgesetzten abhängig I Diskriminierungen und Grenzüberschreitungen werden nicht als solche anerkannt und unterbunden I Prekäre Beschäftigung an Hochschulen steht Familiengründung im Weg

Ziele und Umsetzungsmaßnahmen

I Unterschiedliche Lebensweisen und vielfältige Ausdrucksformen werden anerkannt und unterstützt

Das Recht auf unterschiedliche Lebensweisen und vielfältige Ausdrucksformen leitet sich vom Grundgesetz und dem Antidiskriminierungsgesetz ab. Eine entsprechend diskriminierungssensible Thematisierung von Vielfalt braucht Rahmenbedingungen, die Raum für Vielfalt und die Sichtbarkeit von Vielfalt ermöglichen. Die folgenden Maßnahmen zielen entsprechend auf eine breite Verankerung des Themas Vielfalt an der Hochschule ab.

I.1 Vielfalt als Querschnittsthema institutionalisieren (Ansprechperson für Antidiskriminierung)

- I Offizielle Etablierung des Vertrauensrates (Mitglieder: Vertreter*innen der Studierendenschaft, Ansprechpersonen, Beauftragte, Personalrat, Studienberatung), ggf. durch Senatsbeschluss und Bestellung durch das Rektorat (2023)
- I Initiale Analyse der bisherigen Verankerung des Themas an der Hochschule (2025)
- I Eruiierung der Möglichkeiten einer weiteren Verankerung des Themas in den Hochschulstrukturen (z.B. Prorektorat für Vielfalt/Diversity) (2027)

I.2 Ressourcen stabilisieren (alle Ansprechpersonen/Rektorat)

- I Hinwirken auf die Bereitstellung notwendiger Ressourcen (Personalmittel/Deputatsnachlass), um das Thema Vielfalt nachhaltig an der Hochschule zu implementieren (2027)

I.3 Netzwerke und Infrastruktur für spezielle Gruppen auf- und ausbauen (Ansprechperson für Antidiskriminierung)

- I Bestands- und Bedarfsanalyse für die Etablierung spezifischer Gruppen (2026)
- I Sichtbarmachung der Gruppen und Netzwerke sowie deren Ansprechpersonen (Website, Instagram, Mail) (2027)
- I Unterstützung bei der bedarfsorientierten Raumfindung und -bereitstellung (2027)

II In allen Bereichen wird ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis angestrebt und der Frauen*anteil bei Unterrepräsentanz erhöht

In diesem Abschnitt werden die Kernziele und -maßnahmen des Gleichstellungsplans (s. Anhang) zusammenfassend dargestellt. Entsprechend werden nicht nur zeitlich begrenzte Maßnahmen, sondern auch Daueraufgaben aufgeführt, die zur Zielerreichung umgesetzt werden. Die je zu Grunde liegenden Referenzwerte und Vorgaben sind dem Gleichstellungsplan im Anhang zu entnehmen

II.1 Student*innenanteil bei Unterrepräsentanz erhöhen (Verantwortlich: Studiengangleitungen, Fakultäten, Rektorat; Zuständigkeit für zentrale Initiativen: Gleichstellungsbeauftragte) (2027)

II.2 Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden in allen Bereichen (Verantwortlich: Personalmanagement, Rektorat, Fakultäten; Zuständigkeit für zentrale Initiativen: Beauftragte für Chancengleichheit, Führungskräfte) (2027)

II.3 Weiblichen* wissenschaftlichen Nachwuchs und Lehrbeauftragte fördern (Verantwortlich: Prorektorat Forschung, Fakultäten. Zuständigkeit für zentrale Initiativen: Gleichstellungsbeauftragte) (2027)

II.4 Frauen* für Professuren aktiv ansprechen (Verantwortlich: Mitglieder der Berufungskommissionen. Zuständigkeit für zentrale Initiativen: Gleichstellungsbeauftragte) (2027)

III Der Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt ist in allen Einrichtungen der Hochschule sichergestellt

Vielfalt kann nur dann an der Hochschule lebbar werden, wenn zugleich der rechtlich zugesicherte Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt gewährleistet ist. Vonseiten der Mitarbeitenden und Professor*innen braucht es ein konkretes Verständnis von Diskriminierungen, sexueller Belästigung und Gewalt sowie möglicher Interventionen. Für letzteres ist zudem ein niedrigschwelliger und einfacher Zugang zu den Ansprechpersonen notwendig.

III.1 Ethikleitlinien auf der Basis eines Ethikkodexes erstellen (Ethikbeauftragte) (2027):

- I Ethikkodex erstellen (2023)
- I Bedarf für Ethikleitlinien ermitteln und Ethikleitlinien erstellen (2027)

III.2 Beschwerdemanagement der Ansprechpersonen verbessern (Vertrauensrat und jew. Ansprechpersonen):

- I Bestands- und Bedarfsanalyse zu Beschwerdemöglichkeiten (2025)
- I Analyse möglicher und nötiger Funktionen/Voraussetzungen für ein niedrigschwelliges, schnelles und bedarfsorientiertes Beschwerdemanagement (2025)
- I Klare Zuständigkeiten schaffen (2027)
- I Einheitliches Beschwerdesystem in den jeweiligen Bereichen implementieren (2027)

III.3 Veranstaltungen zur Sensibilisierung bzgl. Aspekten der Vielfalt anbieten (alle Ansprechpersonen):

- I Abstimmung mit Senat zur Umsetzung von verpflichtenden Qualifizierungen für das Bekleiden von Führungspositionen und den entsprechend erforderlichen Maßnahmen zur Verankerung in den relevanten Prozessen (z.B. Berufungsleitfaden) (2027)
- I Einführung eines QUALI-Passes min. für alle Führungskräfte/neuberufene Professor*innen/ggf. für alle Mitarbeitenden (Erweiterung der bestehenden Führungskräfteentwicklung) (2027)
- I Vernetzung mit Fakultäten zur beständigen Verankerung von Vielfaltsthemen im dezentralen Arbeits- und Studienbetrieb (z.B. bei Erstsemesterbegrüßung, Infos für Neuberufene etc.) (2026)
- I Angebot spezieller Seminare/Veranstaltungen zu Diversity und Chancengleichheit ausbauen (z.B. Karriereplanung für Mitarbeiterinnen*; Attraktivität der HE für Bewerberinnen* sichern) (2025)
- I Sichtbarmachung und Bewerbung der Fortbildungen (2025)

IV Um die Teilhabe aller Hochschulangehörigen zu ermöglichen, werden beeinträchtigende Rahmenbedingungen umgestaltet bzw. vermieden

Eine vielfältige Studierenden- und Mitarbeiterschaft bedeutet zugleich eine Vielzahl an individuellen Voraussetzungen zur Teilhabe am Hochschulalltag. Dafür müssen hinderliche Faktoren ab- und förderliche Faktoren ausgebaut werden. Dies umfasst insb. räumliche Begebenheiten, die Gestaltung von Inhalten und Prozessen sowie eine grundsätzliche Sensibilisierung für die Thematik.

IV.1 Familienfreundliches Klima und Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (Familiengerechte Hochschule)

- I Einrichtung eines Eltern-Kind-Raumes (2025)
- I Schulung von Führungskräften zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Berücksichtigung spezieller Bedürfnisse von Mitarbeitenden (s. Zielvereinbarung und Kurzportrait „Familiengerechte Hochschule“) (2026)
- I Hinwirkung auf die Berücksichtigung der Bedürfnisse einer heterogenen Studierendenschaft in den Curricula und der flexiblen Gestaltung von Studienverläufen (z.B. Teilzeitstudium, asynchrone Lehrformate) (2027)

IV.2 Gebäude barrierefrei und sicher machen (Vertrauensperson der schwerbehinderten Personen, Inklusionsbeauftragte; Ansprechpersonen für Antidiskriminierung und sexualisierte Gewalt)

- I Ein umfassendes Verständnis in allen Bereichen verankern, was ‚Inklusion‘ als Menschenrecht beinhaltet (gemäß UN-Konvention). Inklusion verpflichtet alle Akteur*innen der HE:
Die Erstellung eines umfassenden Inklusionsplans, der auf die Ausgestaltung der HE im Sinne eines Universal Design abzielt (2027)
- I Regelmäßige Überprüfung (mind. einmal pro Semester) durch Begehungen der Gebäude auf Barrieren und Signaletik (2023)
- I Einbringung bestimmter (Schutz-)Aspekte in den Planungsprozess des Neubaus (z.B. genderneutrale Toiletten, ausreichender Beleuchtung zum Schutz vor sexualisierten Übergriffen) (2027)

IV.3 Kommunikation und (Bild-)Sprache diskriminierungssensibel gestalten (alle Ansprechpersonen)

- I Erstellung von Leitlinien für Schrift- und Bildsprache (auf Grundlage des Sprachleitfadens) (2023)
- I Bilder der Website, Studiengangflyer und die Bewerbung der Studiengänge sollen die Vielfalt der Hochschulmitglieder nicht stereotyp abbilden (z.B. mindestens zwei Geschlechter, Menschen mit Beeinträchtigung, Studierende mit Kind, ‚ethnische‘ Vielfalt, Altersvielfalt usw.) (2023)

Kooperation und Vernetzung

Grundsätzlich ist es für eine echte Verankerung des Themas in der Hochschule essenziell, dass alle Hochschulangehörigen aktiv dazu beitragen, dass ein faires Miteinander in Vielfalt an der Hochschule, orientiert an Menschenrechten, Demokratie und Partizipation, gelebt wird.

Die bei diesem Kapitel beteiligten Ansprechpersonen (s. Hintergrund und Vision) agieren selbständig in ihren jeweiligen Bereichen und den je zugeordneten Maßnahmen, sind jedoch über den Vertrauensrat vernetzt, tauschen sich dort regelmäßig aus und besprechen Grundsatzfragen der verschiedenen Maßnahmen.

Zur Umsetzung der einzelnen Maßnahmen im Speziellen, ist darüber hinaus eine enge Kooperation und Unterstützung folgender Akteur*innen erforderlich:

- I Fachschaften/Fachschaftsrat/ASTa (I.1)
- I Personalrat (I.1)
- I Fakultäten (I.1, II.1, II.2, II.3, II.4, IV.1)
- I Hochschuleinrichtungen (I.1, IV.1)
- I Rektorat (I.2, I.3, III.1, II.1, II.2, IV.1)
- I Kanzler*in (II.4, IV.1)
- I Prorektorat für Gebäude und Infrastruktur (IV.2)
- I FM (I.3, IV.2, IV.1)
- I KOM (I1, IV.3)
- I Personalentwicklung (II.2, III.3)

K

KLIMASCHUTZ (Leitung Prof. Dr.-Ing. Carla Cimatoribus)



Hintergrund und Vision

Die Hochschule Esslingen betreibt seit 2012 ein Umweltmanagementsystem nach EMAS und hat seither viele Aktivitäten, z.B. im Energie- und Mobilitätsmanagement, durchgeführt. Das Umweltmanagement (UM) ist eigener Bereich des Rektorat-Ressorts Gebäude und Infrastruktur.

Die Klimaschutz-Vision zeichnet die Hochschule als Vorbild und Impulsgeberin in der Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft. Dazu gehört es, den eigenen Betrieb mit gering- oder nichtinvasiven Maßnahmen unter verstärkter Nutzung erneuerbaren Energien möglichst energieeffizient zu gestalten. Darüber hinaus sollen Nachhaltigkeitsaspekte strukturiert, kommuniziert und systematisch in bestehende Lehrangebote und zukünftige Forschungsprojekte integriert werden.

Mit dieser Vision und den daran geknüpften Zielen und Umsetzungsmaßnahmen will sie zum Ziel der Landesregierung, bis 2030 klimaneutral zu sein, ihren Beitrag leisten und den Vorgaben der Hochschulfinanzierungsvereinbarung BW 2021-2025 Rechnung tragen.

Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> I Einige Studienangebote in den Fakultäten NG, WT, SP, MT mit Nachhaltigkeitsbezug I EMAS seit 2012 I Stark nachgefragtes Studium-Generale-Angebot zum Thema Nachhaltigkeit in 2019 	<ul style="list-style-type: none"> I Stellenwert von Klimaschutz/Nachhaltigkeit in der Organisation (keine konkrete Positionierung) I Lehrangebot, Betrieb und Außenwirkung noch nicht entsprechend ausgerichtet
Chancen (Opportunities)	Risiken (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> I Aktuelles Interesse der Gesellschaft für Klimaschutz und Nachhaltigkeit I Politische Rahmenbedingungen I Neubau/Umzug nutzen, um Umweltaspekte von Beginn an umzusetzen I Strukturen für interdisziplinäres Lehrangebot mit Klimaschutzbezug sind vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> I Nachhaltigkeit und Klimaschutz sind keine selbstständigen Disziplinen I Änderung des Stellenwerts der Thematik

Ziele und Umsetzungsmaßnahmen

I Klimaneutraler und -gerechter Betrieb

Dieses Ziel geht einher mit der Intention der Landesregierung, bis 2030 eine weitgehend klimaneutrale Landesverwaltung zu erreichen (Klimaschutzgesetz BW). Die Rolle der Hochschulen ist es dabei als Teil der Landesverwaltung, sich an diesem Prozess aktiv zu beteiligen und die durch den Hochschulbetrieb verursachten CO₂-Emissionen zu reduzieren und teilweise auch zu kompensieren.

I.1 Steigerung des Klimaschutzes im Energie-, Gebäude und Flächenmanagement (Leitung und Team FM/UM):

- I Erhöhung Grünflächen
- I Einsparung Strom 5% innerhalb der Laufzeit vom StEP (2027)
- I Wärme 15% innerhalb der Laufzeit vom StEP (2027)
- I Einleitung und fachliche Begleitung von energetischen Sanierungsmaßnahmen und in der Gestaltung von Außenflächen

I.2 Einführung eines Mobilitätsmanagements (einhergehend mit dem Antrag Mobilitätsmanagement) (Mobilitätsmanager/in):

- I Die Anforderungen des Mobilitätsmanagements wurden durch den/die Mobilitätsmanager*in eingeführt (2024)

- I Reduzierung der durch Mobilität verursachten CO₂-Emissionen (im Vergleich zum Basisjahr 2019; vor Corona)

I.3 Integration von Umweltkriterien in Beschaffungsprozesse (FA/UM):

- I Umweltmanagement hat sich als Kooperationspartner bei zukünftigen Beschaffungsprozessen integriert (2027)

II Nachhaltigkeit in Lehre und Forschung

Durch gezielte und fachspezifische Angebote soll der Blick für Nachhaltigkeitsaspekte in die eigene Lehre und Forschung geschärft werden. Diese sollen dann strukturiert erfasst und systematisch dargestellt werden. Als Leitfaden dienen die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDGs) in ihrer Umsetzung durch die Bundesregierung.

II.1 Etablierung eines Schulungsangebots nachhaltige Entwicklung (NE) für Dozent*innen (UM):

- I Zwei fachspezifische Schulungen/Vorträge/Workshops für Dozent*innen/Jahr, um klimaschutzrelevante Zusammenhänge in den eigenen Themen zu erkennen und in die Lehre einzubinden (z.B. Ressourcenknappheit, Energieverbrauch, Lieferketten, Geschäftsmodelle, Demografischer Wandel...) (2023-2027)

II.2 Erfassung und systematische Verankerung von Nachhaltigkeitskriterien in Lehre und Forschung (UM/Prorektor Forschung und Transfer):

- I Erfassung von NE-Kriterien anhand der SDGs in Vorlesungen und Forschungsprojekten (2023)
- I Übersicht über alle NE-relevanten Inhalte in Lehre und Forschung (2024)

III Positionierung Klimaschutz und nachhaltige Entwicklung

Für eine öffentlichkeitswirksame Kommunikation bedarf es einer klaren Positionierung der HE in den Themen nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz. Diese soll für die Hochschule insgesamt erarbeitet und für einzelne Aktivitäten in diesem Bereich systematisiert werden.

III.1 Entwicklung einer Kommunikationsstrategie Klimaschutz/nachhaltige Entwicklung (UM, KOM, Rektorat):

- I Entwicklung einer Kommunikationsstrategie mit Hochschulleitung und dem Referat Kommunikation (2024)
- I Werbekonzept erstellen bzw. Integration von NE-Themen in bestehendes Werbekonzept/Marketing (2024-2025)

III.2 Institutionalisierung Kommunikationsmechanismen (UM/KOM):

- I Einführung eines Beirats Nachhaltigkeit (2023)
- I Mindestens eine Studium-Generale-Veranstaltung durchschnittlich pro Jahr mit NE-Bezug (2023 - 2027)

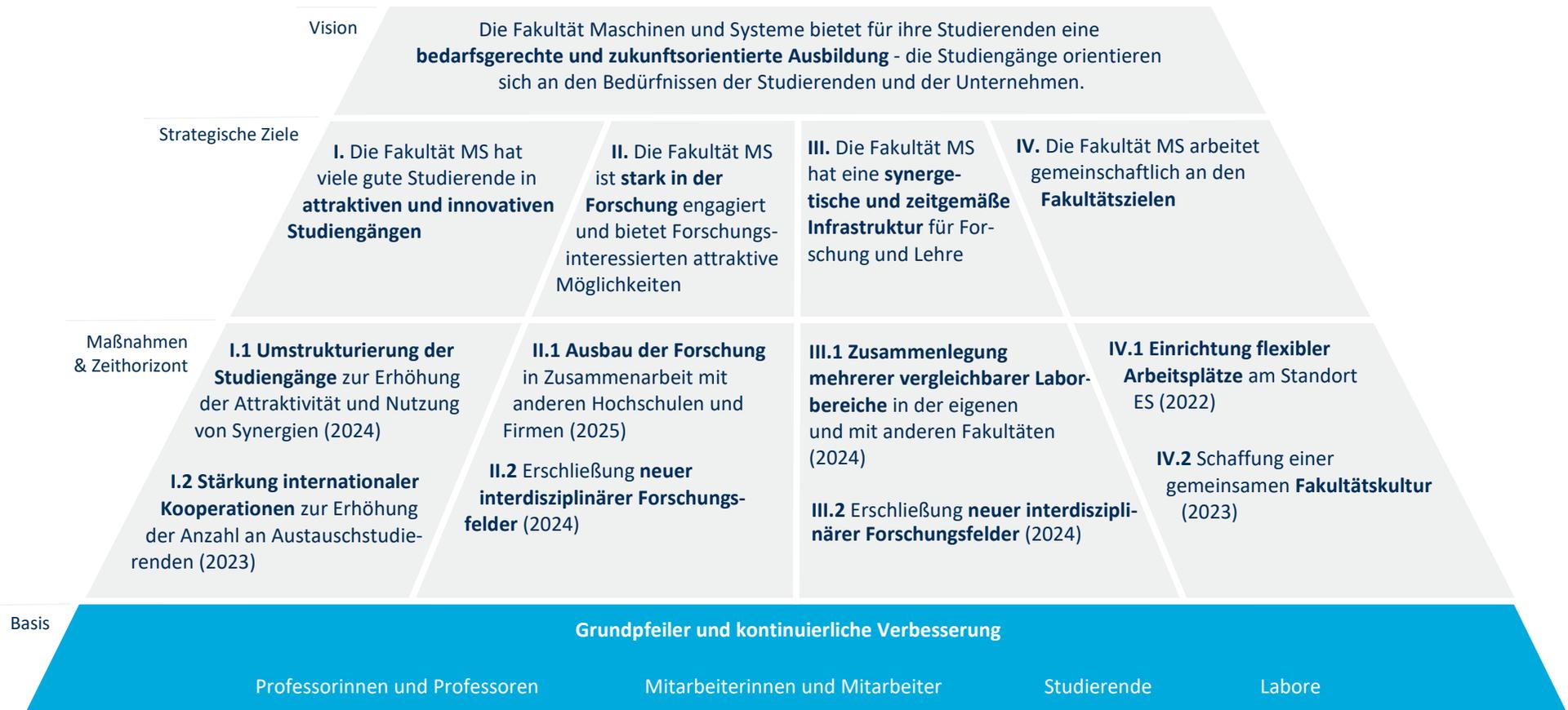
Kooperation und Vernetzung

Zur Gewährleistung der Umsetzung einiger Maßnahmen ist die enge Zusammenarbeit mit folgenden Akteur*innen zwingend notwendig. Diese wurden bereits im Vorfeld in die Planung mit einbezogen:

- I Facility Management: Maßgeblich bei I.1, Mitwirkung I.2
- I Referat Kommunikation: Maßgeblich bei III.1 und III.2

Des Weiteren werden im Umsetzungsprozess folgende Akteur*innen einbezogen:

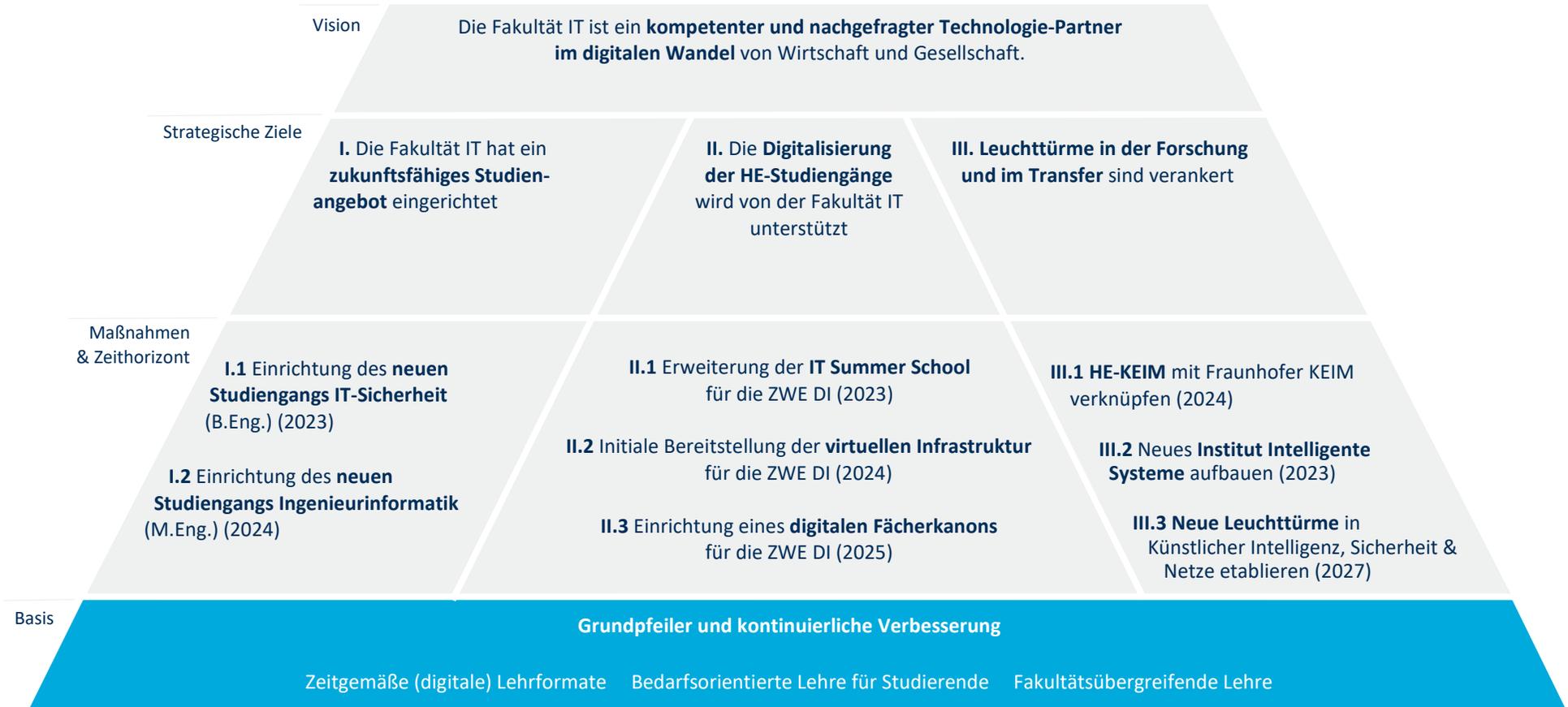
- I Finanzverwaltung: I.3
- I Forschungsreferat: II.2
- I Studiendekan*innen: II.1, II.2
- I Dozent*innen: II.1, II.2

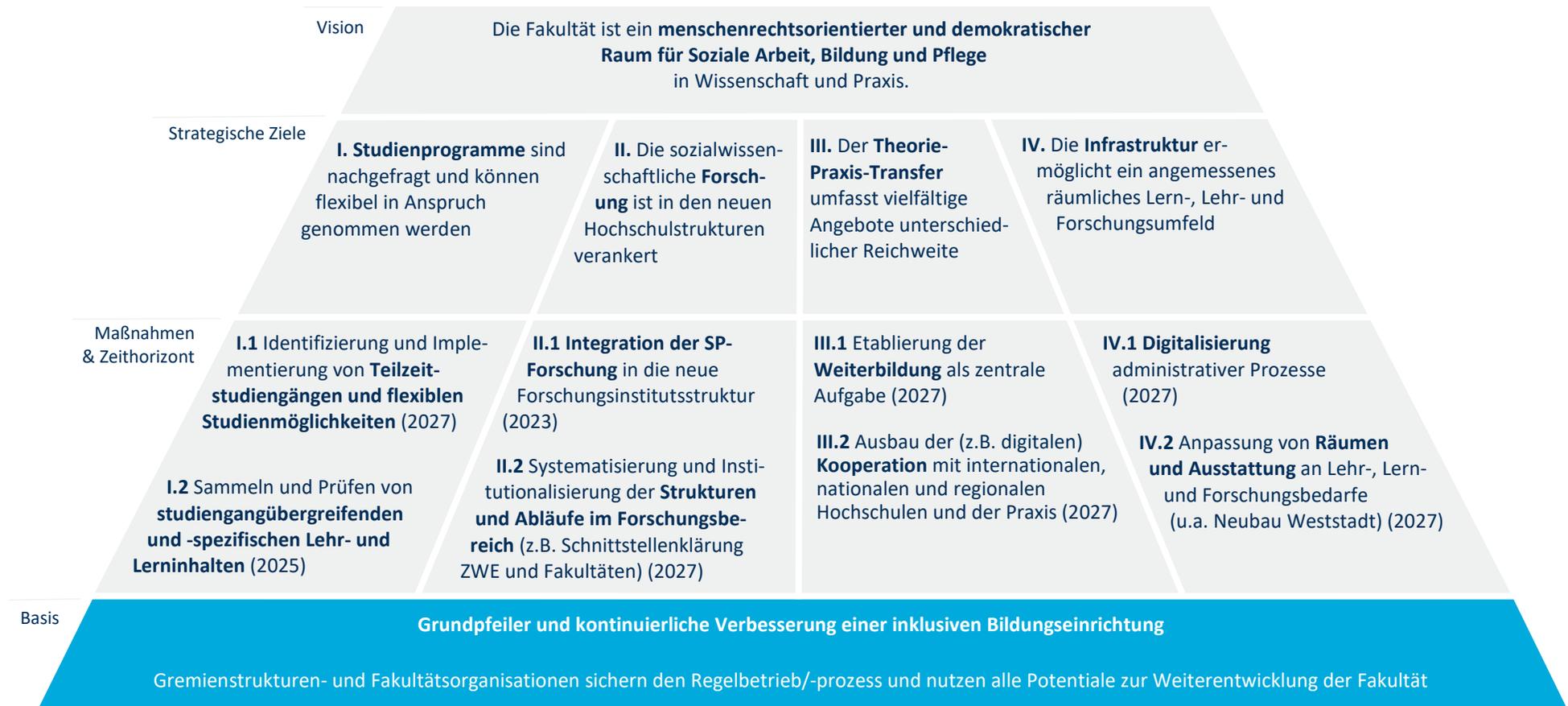
MS FAKULTÄT MASCHINEN UND SYSTEME (Dekan Prof. Dr. Steffen Greuling)


MT FAKULTÄT MOBILITÄT UND TECHNIK (Dekan Prof. Dr. Jürgen Haag)


NG FAKULTÄT ANGEWANDTE NATURWISSENSCHAFTEN ENERGIE- UND GEBÄUDETECHNIK (Dekan Prof. Dr. Wilhelm Buckermann)



IT FAKULTÄT INFORMATIK UND INFORMATIONSTECHNIK (Dekan Prof. Dr. Jürgen Nonnast)


SP FAKULTÄT SOZIALE ARBEIT, BILDUNG UND PFLEGE (Dekanin Prof. Dr. Rita Grimm)


WT FAKULTÄT WIRTSCHAFT UND TECHNIK (Dekan Prof. Dr. Ben Marx)



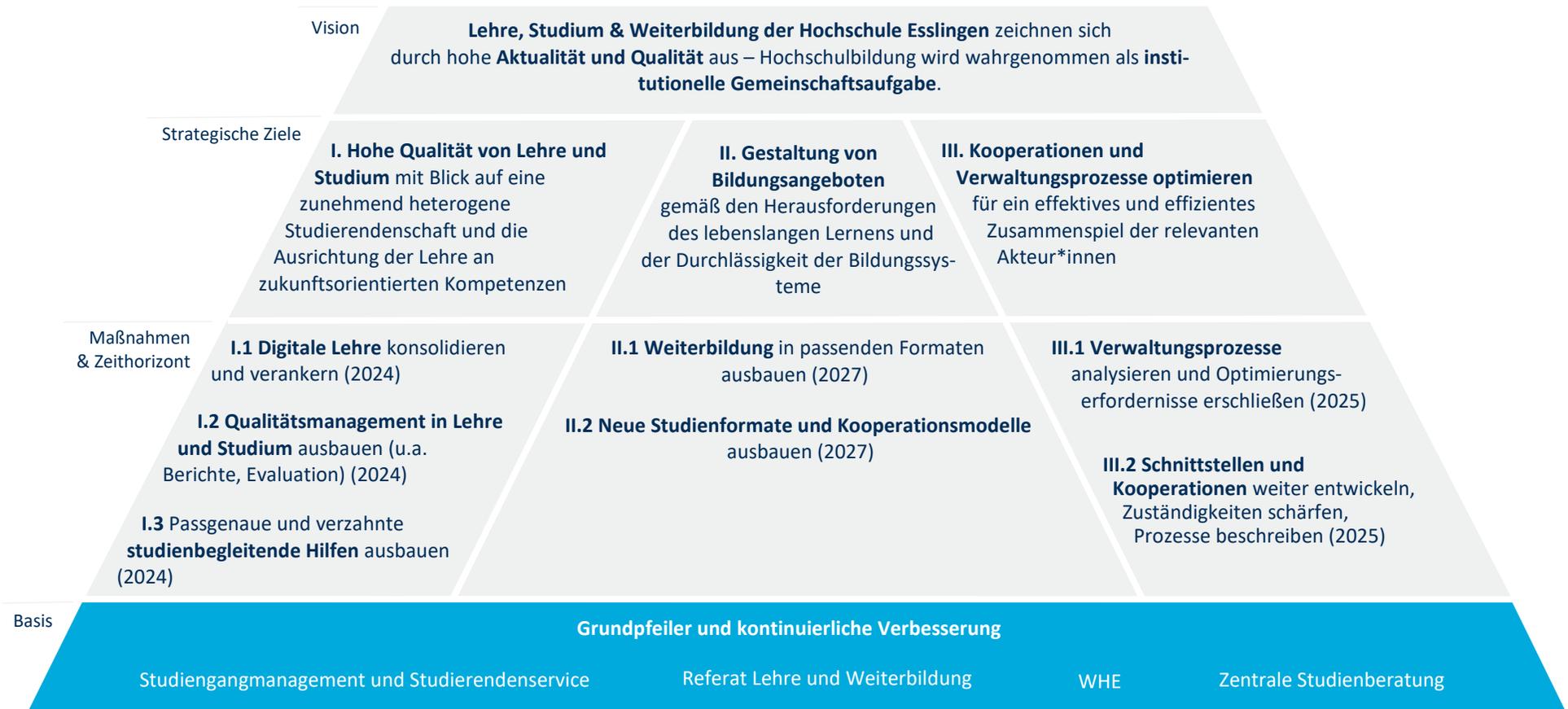
SG ZWE STUDIENEINGANG UND GRUNDSTUDIUM (Leitung: Prof. Dr. Martin Stämpfle)


IC ZWE INTERNATIONAL CENTRE AND GRADUATE SCHOOL (Leitung: Prof. Dr. Siegfried Zürn)





PROREKTORAT LEHRE UND WEITERBILDUNG (Prorektorin Prof. Dr. Marion Laging)





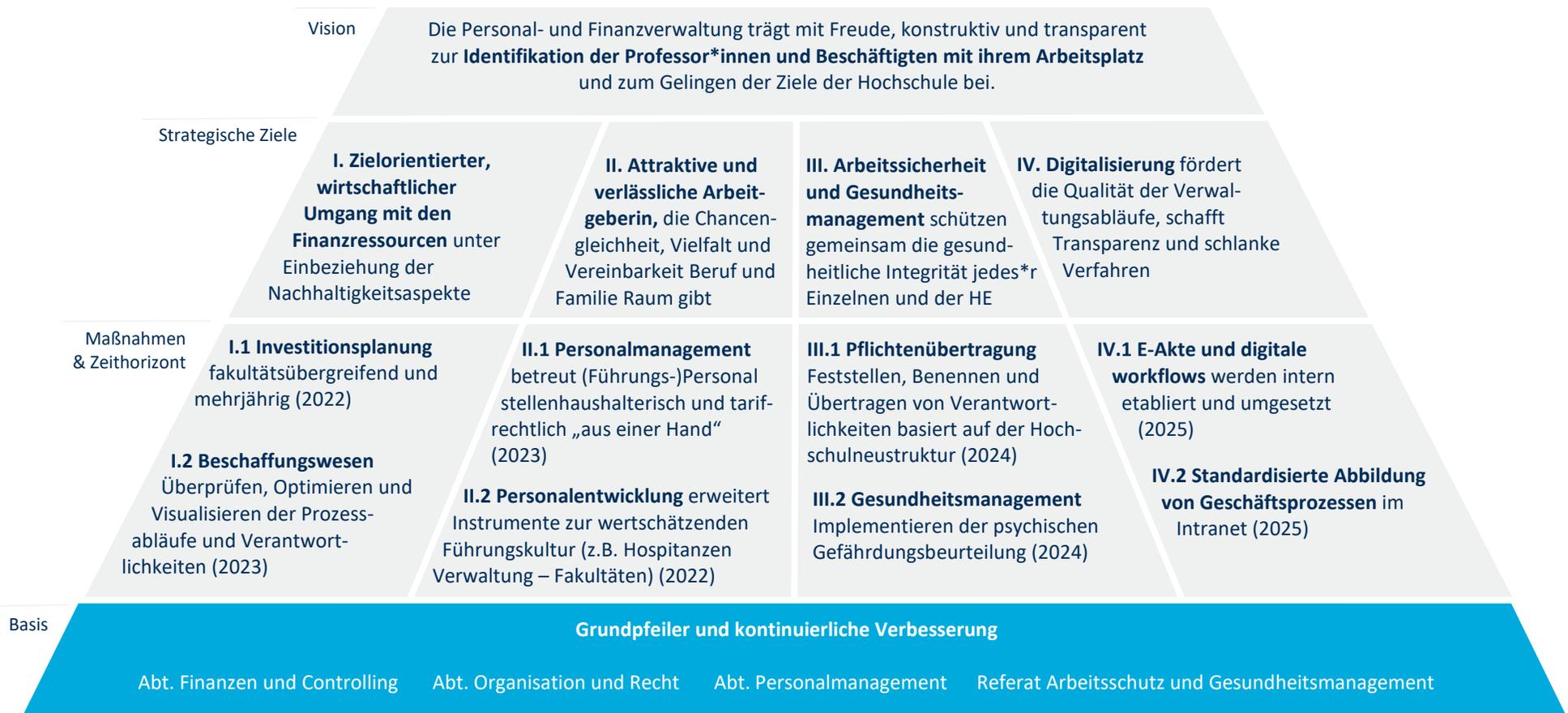
PROREKTORAT HOCHSCHULENTWICKLUNG UND KOMMUNIKATION (Prorektor Prof. Dr. Fabian Diefenbach)



PROREKTORAT GEBÄUDE UND INFRASTRUKTUR (Prorektor Prof. Dr. Markus Tritschler)



FINANZEN UND PERSONAL (Kanzlerin Heike Lindenschmid)



ANHANG

- A. Organigramme der Hochschule
- B. Veränderungsanzeige der Funktionsbeschreibungen
- C. Veränderungsanzeige der Studiengänge
- D. Matrix zur Bilanzierung des vorherigen Struktur- und Entwicklungsplanes 2018-2022
- E. Gleichstellungsplan der Hochschule Esslingen 2023-2027

E. Gleichstellungsplan der Hochschule Esslingen 2023-2027

Gleichstellungsplan 2023 – 2027

Hochschule Esslingen

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	2
1 Einleitung	3
2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten	3
3 Chancengleichheitsziele	5
3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	7
3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich	7
3.1.2 Kennzahlen für das wissenschaftliche Personal	15
3.1.3 Kennzahlen für das nichtwissenschaftliche Personal	16
3.1.4 Maßnahmen 2018-2021 des nichtwissenschaftlichen Bereichs	22
3.1.5 Übergeordnete Maßnahmen	24
3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen	25
3.2.1 Wissenschaftlicher Bereich	25
3.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich	30
4 Umsetzungsstrategie	30
4.1 Übergeordnete Maßnahmen	30
4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie	30
4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich	31
4.1.3 Maßnahmen im strukturellen Bereich	31
4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich	32
4.2.1 Studentinnen	32
4.2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs	32
4.2.3 Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst	32
4.2.4 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene	33
4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich	33
4.3.1 Familienfreundliche Sitzungen	33
4.3.2 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	34
4.3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen	34
4.3.4 Digitalisierung	34
4.3.5 Information zum „unterrepräsentierten Bereich“	35
5 Organe, Gremien und Leitungspositionen	35
6 Bekanntmachung	36
7 Anhang	36
7.1 Liste mit Fakultäts- und Hochschulkürzeln	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal	6
Tabelle 3-2: Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum	8
Tabelle 3-3: Entwicklung Professor*innen 2017-2021.....	9
Tabelle 3-4: Entwicklung Leitungsgremien 2017-2021	10
Tabelle 3-5: Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm.....	12
Tabelle 3-6: Studierende in den Bachelor-Studiengängen der HE 2017 – 2020	14
Tabelle 3-7: Absolvent*innen der HE 2016 und 2021	15
Tabelle 3-8: Wissenschaftliches Personal an der HE.....	16
Tabelle 3-9: Alle beschäftigten Personen (ohne 7 Auszubildende) nach Laufbahngruppen mit Frauenquote.....	16
Tabelle 3-10: Nichtwissenschaftliches Personal nach un-/befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Frauenquote.....	17
Tabelle 3-11: Teilzeitquote des nicht-wissenschaftlichen unbefristet beschäftigten Personals	18
Tabelle 3-12: Beurlaubte unbefristete Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich.....	19
Tabelle 3-13: Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion	19
Tabelle 3-14: Höhergruppierungen, Beförderungen, Stufenlaufzeitverkürzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich	20
Tabelle 3-15: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2019	21
Tabelle 3-16: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2020	21
Tabelle 3-17: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2021 bis zum 25.11.2021	21
Tabelle 3-18: Befristungen und Entfristungen	22
Tabelle 3-19: Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum	25
Tabelle 3-20: Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021	25
Tabelle 3-21: Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026	26
Tabelle 3-22: Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis WiSe 2027	26
Tabelle 3-23: Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2027.....	29
Tabelle 5-1: Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien	35

1 Einleitung

Dieser Gleichstellungsplan basiert auf den Empfehlungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom Juni 2017.

Auf die gesetzlichen Bestimmungen wird nachfolgend nicht explizit eingegangen – diese sind einzuhalten. Sie umfassen sowohl die Bestimmungen des LHG, als auch die Bestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes (ChancenG). Der Gleichstellungsplan schließt das gesamte hauptberuflich tätige Personal der Hochschule ein, also auch das nichtwissenschaftliche Personal. Die Pflicht zur Erstellung eines separaten Chancengleichheitsplans nach dem Chancengleichheitsgesetz entfällt damit.

Der aktuelle Gleichstellungsplan wurde unter Beteiligung verschiedener Gremien und Akteure im Zeitraum von Januar 2021 bis Dezember 2021 erstellt.

- I Die **Gleichstellungsbeauftragte**, die **Beauftragten für Chancengleichheit (BfC)**, die **Abteilung Personalmanagement** und das **Prorektorat Hochschulentwicklung und Kommunikation** haben die Erstellung des Gleichstellungsplans maßgeblich koordiniert.
- I Die **Gleichstellungskommission** der Hochschule Esslingen (HE) hat sich mit dem Entwurf befasst und konkrete Maßnahmen in einer Sitzung am 10.06.2021 entwickelt und diskutiert. In einer weiteren Sitzung am 19.11.2021 hat die Gleichstellungskommission die konkreten Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplanes bewertet.
- I Ein erster Entwurf wurde in der **Senatssitzung** vom 16.11.2021 beraten.
- I Der **Personalrat** hat in seiner Sitzung vom 09.12.2021 über den Teil, der das nichtwissenschaftliche Personal betrifft, beraten.
- I Eine zweite Beratung im **Senat** fand in der Sitzung vom 14.12.2021 statt.
- I Verabschiedung des Struktur- und Entwicklungsplans der Hochschule und des Gleichstellungsplan durch den **Hochschulrat** in der Sitzung am 15.02.2022

Bestätigungen für den nichtwissenschaftlichen Bereich:

Für die Kapitel des Gleichstellungsplans, die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffen, war die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) bei der Erstellung des Gleichstellungsplans gewährleistet.

Es wird zudem bestätigt, dass der Personalrat der Hochschule seine Rechte gemäß § 75 Absatz 4 Nummer 19 LPVG zu den Kapiteln im Gleichstellungsplan, die das nichtwissenschaftliche Personal betreffen, ausgeübt hat.

2 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteur*innen, Zuständigkeiten

Nach §2 Abs. 4 LHG fördern die Hochschulen die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Aufgabe, die die ganze Hochschule betrifft, und an der alle Mitglieder der Hochschule mitarbeiten. An der HE gibt es jedoch Akteur*innen, die die

Hochschulleitung ganz besonders bei der Durchsetzung beim Thema Gleichstellung und Chancengleichheit unterstützen:

- | die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen (§4 Abs. 2 LHG),
- | die Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin (§15ff ChancenG),
- | die Gleichstellungskommission (§4 Abs. 4 LHG),
- | die Ansprechpersonen für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§4a Abs. 1 LHG),
- | der Koordinator und die Mitarbeiter*innen zum Thema Familiengerechte Hochschule,
- | der Personalrat.

Gleichstellungsbeauftragte / Beauftragte für Chancengleichheit

Gemäß Landeshochschulgesetz (LHG) bzw. Chancengleichheitsgesetz (ChancenG)

- wählt der Senat eine Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen, die mit der Aufgabe betraut sind „die Hochschulleitung bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen“ zu unterstützen,
- wählen die weiblichen Beschäftigten des nichtwissenschaftlichen Bereichs eine BfC sowie ihre Stellvertreterin, die auf die Durchführung und Einhaltung des ChancenG achtet und die Hochschulleitung bei der Umsetzung desselben unterstützen.

Die HE macht damit ganz bewusst nicht von der nach §4 Absatz 9 LHG bestehenden Möglichkeit Gebrauch, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit zusammenzulegen. Beide Ämter erhalten durch die getrennten Verantwortlichkeiten ein größeres Gewicht als durch eine Zusammenlegung. Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit im wissenschaftlichen als auch im nichtwissenschaftlichen Bereich können somit effektiver und ohne Priorisierung verfolgt werden.

Gleichstellungskommission

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission beraten und unterstützen die Gleichstellungsbeauftragte bei ihren Aufgaben. Die Gleichstellungskommission ist ein Senatsausschuss. Er setzt sich zusammen aus jeweils einer Vertreterin bzw. einem Vertreter aus den Fakultäten, aus den Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen, einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der Studierenden, der Ansprechpersonen für sexualisierte Belästigung, der Beauftragten für Chancengleichheit sowie der familiengerechten Hochschule. Die vom Senat gewählte Gleichstellungsbeauftragte ist Vorsitzende der Gleichstellungskommission. Die Gleichstellungskommission tritt einmal pro Semester zusammen. Die Mitglieder der Gleichstellungskommission tragen die Anliegen der Gleichstellungsarbeit in die Fakultäten und in die Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen.

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit – Grundordnung der Hochschule

Die Grundordnung legt fest, dass die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer zwei Stellvertreterinnen jeweils vier Jahre beträgt; Wiederwahl ist möglich.

Die Grundordnung der Hochschule sieht vor, dass die Gleichstellungsbeauftragte beratend von der Findungskommission zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder (§18 Abs. 1 LHG) hinzugezogen werden kann. Von dieser Möglichkeit wurde bei den letzten Wahlen immer Gebrauch gemacht.

Die Einrichtung der Gleichstellungskommission als beratendem Senatsausschuss ist ebenfalls in der Grundordnung geregelt.

Strukturelle Verankerung – Leitbild der Hochschule

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist im Leitbild der HE verankert. Dort heißt es u.a. „Lebenswelt: Für die Hochschulangehörigen verstehen wir uns als Lebenswelt und gestalten diese positiv. Dazu zählt auch die Förderung von Vielfalt im alltäglichen Miteinander an der Hochschule u.a. mit dem Ziel einer durchgängigen Sicherung von Chancengleichheit.“

Entlastung/Ausstattung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen erhalten insgesamt, die in der Gleichstellungsbeauftragten Entlastungsverordnung GEVO vorgesehene Mindestentlastung von 13 SWS. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält eine Funktionszulage von monatlich 250 EUR für die Gleichstellungsarbeit. Für die Gleichstellungsarbeit steht den Gleichstellungsbeauftragten ein eigener Etat zur Verfügung. Nach Bedarf kann über ein Budget von bis zu 3000 EUR pro Jahr verfügt werden.

Die Beauftragte für Chancengleichheit erhält seit Juni 2017 eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit im Umfang von 5% für diese Aufgabe. Die Stellvertreterin, die zum 01.10.2018 gewählt wurde, erhält seit diesem Zeitpunkt auch eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit um 5%. Für die Chancengleichheitsarbeit wird seit 2015 jährlich ein eigener Etat von jährlich 500€ zugewiesen. Über alle Jahre wurden der Beauftragten für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin 1.000€ im Jahr reserviert.

Der Deputatsnachlass der Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung beträgt 1 SWS, der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung übernimmt dieses Amt im Rahmen der normalen Tätigkeiten und ohne Freistellung.

Zur Umsetzung der Ziele als familiengerechte Hochschule gibt es eine themenverantwortliche Person, die in der Zentralen Studienberatung angesiedelt ist. Insgesamt gibt es einen Stellenanteil von 35% für die Servicestelle Familiengerechte Hochschule. Diese Prozente sind in der Zentralen Studienberatung verortet. Die Stellenanteile und damit verbundenen Tätigkeiten werden innerhalb der Zentralen Studienberatung vergeben.

Für den Dual Career Service ist in der Personalabteilung ein Stellenanteil von 5% vorgesehen.

3 Chancengleichheitsziele

Abgrenzung wissenschaftliches/nichtwissenschaftliches Personal

Die Gleichstellungsbeauftragte ist für das wissenschaftliche Personal (§4 LHG), die Beauftragte für Chancengleichheit für das nichtwissenschaftliche Personal an Hochschulen zuständig. Daher ist eine Abgrenzung erforderlich.

Diese Abgrenzung ist nach §44 LHG (Personal) eindeutig, bis auf die Gruppe der akademischen Mitarbeiter*innen (s. Abbildung 1).



Abbildung 1: Akademische Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal

Es gibt verschiedene Grundlagen für die Abgrenzung zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal und damit insbesondere für die Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen. Einen Überblick gibt die folgende Tabelle:

Grundlage	Kriterium	Akad. MA im wiss. Personal	Akad. MA im nichtwiss. Personal
LHG § 52 Akademische Mitarbeiter*innen	Tätigkeitsbezeichnung	üben wissenschaftliche Dienstleistungen aus (Aufgaben in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> technische Angestellte Verwaltungsangestellte
Statistiken für das Statistische Landesamt (StLa) (Definition gemäß MWK-Vorgabe)	Dienststart	Akad. MA im wissenschaftlichen Dienst	Akad. MA im nichtwissenschaftlichen Dienst: Unterscheidung zwischen <ul style="list-style-type: none"> techn. Dienst Verwaltungsdienst
WissZeitVG §6	Befristung	Wissenschaftliche Tätigkeiten <ul style="list-style-type: none"> Hilfstätigkeit (HiWis, §6) Dienstleistungen Wissensch. Arbeiten (ab E13) 	keine
LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz)	Zuständigkeit Personalrat (PR)	akad. MA, die selbständig in Forschung und Lehre tätig sind (PR nicht zuständig → E13)	akad. MA, die wiss. Dienstleistungen erbringen (PR bei Einstellung nicht dabei, aber danach zuständig → nicht E13)
Kosten- und Leistungsrechnung	Kostenart	alle akad. MA sind wiss. Personal	keine

Tabelle 3-1: Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Personal

Für die Erstellung des Gleichstellungsplans wird die Zuordnung der akademischen Mitarbeiter*innen zum wissenschaftlichen bzw. nichtwissenschaftlichen Bereich gemäß den Statistiken, die an das Statistische Landesamt übermittelt werden, also nach Dienststart, verwendet.

3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Ziel der Rückschau ist es, einen Überblick zu gewinnen, welche Bemühungen die Hochschule im vorausgegangenen Planungszeitraum unternommen hat, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen voranzutreiben und welchen Erfolg sie damit erzielt hat.

Durch eine abgestimmte Chancengleichheitsstrategie von Hochschulen und Land soll die chancengerechtere Beteiligung von Frauen und Männern an Hochschulen weiter vorangebracht werden. Das Datenmonitoring sowie die Berichterstattung über implementierte bzw. geplante Maßnahmen an der Hochschule tragen zur Transparenz bei und unterstützen die Hochschulen in der zentralen Leistungsdimension Gleichstellung.

3.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Die HE hat im vergangenen Planungszeitraum eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, die dazu beitragen, den Frauenanteil unter den Professuren, unter den Mitarbeitenden insbesondere in den technisch orientierten Fakultäten und bei den Studierenden insbesondere in den technisch orientierten Studiengängen zu erhöhen und die Chancengleichheit an der Hochschule zu verbessern. Nachfolgenden werden die umgesetzten Maßnahmen tabellarisch aufgeführt:

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
ERHÖHUNG DES FRAUENANTEILS BEI PROFESSUREN UND AKADEMISCHEN MITARBEITER*INNEN	<ul style="list-style-type: none"> I Erfolgreiches Gleichstellungszukunftskonzept für die Teilnahme am Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder. I Kontinuierliche Begleitung der Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragten oder eine Vertreterin oder einen Vertreter. I Regelmäßige Aktualisierung des Berufungsleitfadens, zum Berufungsleitfaden gehören auch Datenbanken, die für die aktive Suche nach Frauen genutzt werden sollen. I Ausschreibungen der Hochschule werden von der Personalabteilung in die Datenbank der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg und der DHBW (Lakof BW) eingestellt. Über die Datenbank findet auch eine aktive Ansprache von angehenden Professorinnen statt. I Die HE unterstützt Teilzeitprofessuren um Pflege- oder Erziehungsaufgaben mit der Professur zu vereinbaren.
FÖRDERUNG VON QUALIFIZIERTEN NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN	<ul style="list-style-type: none"> I Professorinnen der HE beteiligen sich regelmäßig an den Infoabenden der LaKof BW mit denen Frauen über den Karriereweg zur HAW-Professur informiert werden. I Es findet eine regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das MPL zu fördern. Von den Lehrbeauftragten, die an der HE über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm seit 1998 einen Lehrauftrag wahrgenommen haben, wurden schon 20 Frauen auf Professuren berufen.

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
	<ul style="list-style-type: none"> I Die Hochschule hat sich erfolgreich am Programm FH-Personal-Konzept beteiligt und dort die spezielle Situation der Lehrbeauftragten ermittelt (zu wenige Frauen, zu wenige promovierte Personen) I Aufruf für Frauen als Lehrbeauftragte an der Hochschule tätig zu werden über die erfolgreiche Teilnahme an der BMBF-Ausschreibung FH-Personal I Erstellung eines Flyers, um mehr Frauen, insbesondere für die technischen Studienfächer als Lehrbeauftragte zu gewinnen. I Der Begleitzirkel Promotion sowie ein Seminar zum Promotionsstart der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in BaWü (LaKof BW) finden seit Jahren an der HE statt und werden von Professorinnen der HE mit betreut.
<p>ERHÖHUNG DES STUDENTINNENANTEILS IN DEN TECHNISCHEN STUDIENFÄCHERN, FÖRDERUNG VON STUDENTINNEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> I Erfolgreiche Weiterführung des Mentoring Programmes Cross Mentees für alle Studierende mit Fach- und Führungskräften aus der Wirtschaft. Der Studentinnenanteil im Programm liegt leicht über dem Studentinnenanteil an der Hochschule I Angebote zur überfachlichen Qualifizierung von Studierenden durch die Zentrale Studienberatung (Lerntechniken, Rhetorik, Kommunikation, Stressbewältigung, Softskills in Führungspositionen, etc). I Angebote für Schülerinnen: Girls' Day, Girls'-Day-Akademie, Girls' Campus, Kinder-Uni, Technolino, First-Lego-League I Jährliche Vergabe eines von der Firma Bosch gestifteten Preises für hervorragende Bachelorvorprüfungen von Studentinnen im MINT-Bereich. I Die HE ist Verbundkoordinatorin für das vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus geförderte Projekt Girls' Digital Camps für die Regionen Stuttgart, Neckar-Alb und Ostwürttemberg I Jährliche Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage, mit Role Models aus Industrie, Wirtschaft oder Öffentlichkeit.

Tabelle 3-2: Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich im vergangenen Planungszeitraum

3.1.1.1 Professor*innenschaft

Für die Entwicklung der Professorinnenanteile im vergangenen Planungszeitraum wurde das Ziel gesetzt, dass bei den geplanten Neubesetzungen entsprechend dem Kaskadenmodell mindestens der Studentinnenanteil in der jeweiligen Fakultät erreicht werden kann. Die Ziele waren bis zum Jahr 2022 geplant. Bedingt durch die Neustrukturierung wurden die Zahlen für die Zielerreichung bereits im Wintersemester 2020/21, dem letzten Semester mit der alten Fakultätsstruktur, erhoben.

Tabelle 3-3 zeigt, dass lediglich die Fakultäten AN, MB und SAGP die Anzahl der Professorinnen erhöhen konnten. Alle anderen Fakultäten stagnieren oder die Anzahl ist gesunken (Fakultät G). Selbst wenn man die Ziele entsprechend der verkürzten Laufzeit anpasst, ergibt sich das gleiche Bild bei der Zielerreichung.

	Stand SoSe 2017			Ziel laut Gleichstellungsplan 2018 - 2022	Stand WiSe20 /21			Ziel erreicht
Fakultät	Alle	Frauen	%		Alle	Frauen	%	
HE	224	48	21,4%	26%	221	51	23,1%	nein
AN	17	4	23,5%	41%	16	5	31,3%	nein
BW	17	3	17,6%	24%	17	3	17,6%	nein
FZ	27	0	0,0%	3%	27	0	0,0%	nein
G	21	5	23,8%	24%	20	4	20,0%	nein
GS	6	0	0,0%	0%	6	0	0,0%	-
GU	16	1	6,3%	12%	15	1	6,7%	nein
IT	18	3	16,7%	19%	22	3	13,6%	nein
MB	23	1	4,3%	7%	26	2	7,7%	ja
ME	27	1	3,7%	7%	19	1	5,3%	nein
SAGP	39	28	71,8%	78%	40	30	75,0%	nein
WI	13	2	15,4%	15%	13	2	15,4%	ja

Tabelle 3-3: Entwicklung Professor*innen 2017-2021

Allerdings konnten sowohl in der Fakultät AN, ME als auch in der Fakultät SAGP noch jeweils ein Ruf an eine Frau ausgesprochen werden, die erst zum Sommersemester 2021, nach der Neustrukturierung der Fakultäten angefangen haben.

3.1.1.2 Gremien und Leitungsfunktionen

In den Leitungsebenen der Hochschule Esslingen (HE) konnten die Ziele der letzten Jahre zum Teil erfüllt werden. Im Rektorat konnten die gesteckten Ziele nicht erreicht werden, weil die Anzahl der Prorektorate von 3 auf 4 erhöht wurde und deshalb das prozentuale Ziel des Frauenanteils nicht erreicht wurde.

Hochschulorgan/ -gremium	Stand: SoSe 2017		Ziel bis 2022	Stand: WiSe 2020/21		Ziel Erreicht?
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	
Rektorat	4	1 (20%)	2 (40%)	4	2 (33%)	nein
Hochschulrat	5	6 (55%)	6 (55%)	5	6 (55%)	ja
Senat	18	9 (33%)	11 (40%)	21	12 (36%)	ja
Fakultätsvorstand AN	5	2	2	4	2	ja
Fakultätsvorstand BW	3	1	1	2	2	ja
Fakultätsvorstand FZ	6	0	0	5	0	-
Fakultätsvorstand G	3	0	1	2	1	ja
Fakultätsvorstand GS	4	0	0	4	0	-
Fakultätsvorstand GU	3	0	0	3	0	-
Fakultätsvorstand IT	6	0	1	5	1	ja
Fakultätsvorstand MB	6	0	1	5	0	nein

Fakultätsvorstand ME	5	0	0	5	0	ja
Fakultätsvorstand SAGP	3	6	6	3	6	ja
Fakultätsvorstand WI	4	0	1	5	0	nein

Tabelle 3-4: Entwicklung Leitungsgremien 2017-2021

3.1.1.3 Frauen in Förderprogrammen

Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Die Zahl der über das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Frauen hat sich seit dem Sommersemester 2017 deutlich verringert. Ein Grund dafür ist vor allem die verschärften Ausschreibungsbedingungen des Programms, wonach für die HE nur noch promovierte Frauen in das Programm aufgenommen werden können. So befanden sich im Berichtszeitraum bis zum Wintersemester 2020/2021 an der HE im Durchschnitt lediglich 4 Frauen pro Semester im Programm. Im Sommersemester 2021 konnte die Anzahl wieder auf 6 gesteigert werden. Trotzdem begreift die Hochschule das Lehrauftragsprogramm als Chance, um Frauen Einblick in die Hochschullehre zu geben und sie für die anstehenden Besetzungen von Professuren zur Bewerbung aufzufordern. Zum Wintersemester 2021/2022 wurden erneut zwei Professorinnen aus dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm der HE auch an die HE berufen, eine weitere Lehrbeauftragte aus dem Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm der HE wurde an eine nahegelegene Hochschule berufen.

Grundsätzlich konnte die Hochschule den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten wieder etwas steigern (vgl. Tabelle 3-4), hier sind unter HE nicht nur die Lehrbeauftragten der Fakultäten, sondern auch des akademischen Auslandsamtes oder des International Office oder der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen zusammengefasst.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geförderte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
HE	2016	695	238	933	25,5%	22
	2017	721	258	979	26,4%	14
	2018	751	262	1013	25,9%	8
	2019	739	285	1024	27,8%	7
	2020	708	267	975	27,4%	8
	2021 ¹	343	132	475	27,8%	6
AN	2016	34	15	49	30,6%	
	2017	34	12	46	26,1%	
	2018	33	10	43	23,3%	
	2019	15	9	24	37,5%	1
	2020	13	8	21	38,1%	2
NG	2021 ²	20	11	31	35,5%	2
BW	2016	67	15	82	18,3%	

¹ Für das Jahr 2021 war zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichtes lediglich das Sommersemester 2021 erfasst.

² Im Jahr 2021 wurde die Fakultät AN mit der Fakultät GU zur Fakultät NG zusammengelegt.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geför- derte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
	2017	58	13	71	18,3%	
	2018	70	16	86	18,6%	
	2019	76	17	93	18,3%	1
	2020	69	16	85	18,8%	2
FZ	2016	113		113	0 %	
	2017	107	3	110	2,7%	
	2018	114	5	119	4,2%	
	2019	105	3	108	2,8%	
	2020	107	3	110	2,7%	
MT	2021 ³	81	3	84	3,6%	
G	2016	37	13	50	26,0%	1
	2017	33	8	41	19,5%	
	2018	36	8	44	18,2%	
	2019	37	9	46	19,6%	1
	2020	38	9	47	19,1%	0
GS	2016	34	15	49	30,6%	
	2017	47	11	58	19,0%	
	2018	41	11	52	21,2%	
	2019	43	9	52	17,3%	
	2020	35	8	43	18,6%	
GU	2016	32	5	37	13,5%	
	2017	33	6	39	15,4%	
	2018	36	8	44	18,2%	
	2019	29	11	40	27,5%	
	2020	30	9	39	23,1%	
IT	2016	100	10	110	9,1%	
	2017	121	12	133	9,0%	
	2018	133	15	148	10,1%	
	2019	139	16	155	10,3%	
	2020	139	18	157	11,5%	
	2021	63	8	71	11,3%	
MB	2016	59	9	68	13,2%	
	2017	56	8	64	12,5%	
	2018	58	7	65	10,8%	
	2019	59	7	66	10,6%	
	2020	47	5	52	9,6%	

³ Im Jahr 2021 wurden Teile der Fakultät ME und der Fakultät GS mit der Fakultät FZ zur Fakultät MT zusammengelegt.

Fakultät	Jahr	Vergebene Lehraufträge insgesamt				Über MPL geför- derte Lehraufträge
		m	w	Gesamt	Anteil Frauen	absolut
MS	2021 ⁴	47	3	50	6,0%	
ME	2016	127	16	143	11,2%	
	2017	123	13	136	9,6%	
	2018	123	10	133	7,5%	
	2019	132	12	144	8,3%	
	2020	141	13	154	8,4%	
SAGP	2016	67	130	197	66,0%	4
	2017	74	124	198	62,6%	3
	2018	75	121	196	61,7%	4
	2019	74	135	209	64,6%	1
	2020	58	128	186	68,8%	4
SP ⁵	2021	31	63	94	67,0%	3
WI	2016	25	10	35	28,6%	
	2017	20	9	29	31,0%	1
	2018	19	9	28	32,1%	
	2019	17	10	27	37,0%	1
	2020	19	4	23	17,4%	
WT	2021 ⁶	67	15	82	18,3%	1

Tabelle 3-5: Lehrbeauftragte im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm

Professorinnenprogramm III

Die Hochschule hat sich erfolgreich auch auf die dritte Stufe des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beworben. Leider ist es ihr nicht gelungen, im vorgeschriebenen Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2019 eine Professorin zu berufen, die die Anforderungen des Programms erfüllt hat. So wurden in diesem Zeitraum zwar neue Kolleginnen berufen, eine davon war allerdings schon an einer anderen Hochschule Professorin und eine zweite Kollegin wurde über das Programm zur Akademisierung der Gesundheitsfachberufe in ihren ersten Jahren finanziert. Daneben wurden noch zwei Kolleginnen berufen, deren Professur aber schon vor Januar 2018 ausgeschrieben war.

3.1.1.4 Studierende

In allen Studiengängen wurde im vergangenen Planungszeitraum grundsätzlich ein Frauen- und Männeranteil zwischen 40 % und 60 % angestrebt. Zur Erreichung dieser Anteile wurden konkrete prozentuale Zielvorgaben gewählt, die sich am Anteil der durchschnittlichen Frauenanteile in Studienbereichen mit dem entsprechenden Fächerschlüssel an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg orientiert haben. In Studiengängen, bei denen der Anteil schon im angestrebten Zielkorridor zwischen 40 % und 60 % lag oder die HE näher am Zielkorridor als der Referenzwert war, sollte versucht werden, den Frauenanteil zu halten.

⁴ Im Jahr 2021 wurden Teile der Fakultät ME und der Fakultät GS mit der Fakultät MB zur Fakultät MS zusammengelegt.

⁵ Im Jahr 2021 wurde die Fakultät SAGP in SP umbenannt.

⁶ Im Jahr 2021 wurden die Fakultäten BW und WI mit Teilen der Fakultäten ME und GS zur Fakultät WT zusammengelegt.

Die Fakultäten in der folgenden Tabelle entsprechen der Struktur bis Wintersemester 2020/2021. Die aktuellen Studierendenzahlen sind aus dem Sommersemester 2021, die Studiengänge werden in ihren neuen Fakultäten fortgeführt.

Studierende Fakultät (bis WiSe 20/21)	Stand SoSe 2017			Zielvereinbarung laut Gleichstel- lungsplan 2018 bis 2022	Stand SoSe 2021			Ziel er- reicht?
	Bachelor-Studiengänge	Alle	Frauen		%	Alle	Frauen	
AN								
Biotechnologie	130	87	67%	67%	129	88	68%	ja
Chemieingenieurwesen	210	86	41%	41%	136	63	46%	ja
BW								
Int. Technische Betriebswirtschaft	287	128	45%	45%	284	106	37%	nein
Technische Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	259	77	30%	30%	283	62	22%	nein
FZ								
Fahrzeugtechnik	698	54	8%	9%	520	38	7%	nein
G⁷								
Elektrotechnik-Informatik-Informationstechnik-Pädagogik	10	2	20%	15%	11	3	27%	ja
Fahrzeugtechnik-Maschinenbau-Pädagogik	17	2	12%	9%	12	3	25%	ja
Informationstechnik-Elektrotechnik-Pädagogik	8	1	13%	15%	4	0	0%	nein
Maschinenbau-Automatisierungstechnik-Pädagogik	17	4	24%	16%	7	2	29%	ja
Versorgungstechnik-Maschinenbau-Pädagogik	8	3	38%	21%	8	3	38%	ja
GU								
Gebäude-, Energie-, Umwelttechnik	388	79	20%	21%	269	54	20%	nein
IT								
Technische Informatik	225	19	8%	15%	234	16	7%	nein

⁷ Für die Studiengänge der Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt; es galten die Ziele für die jeweiligen Schwerpunktfächer, über die auch die Zulassung erfolgt.

Studierende Fakultät (bis WiSe 20/21)	Stand SoSe 2017			Zielvereinbarung laut Gleichstel- lungsplan 2018 bis 2022	Stand SoSe 2021			Ziel er- reicht?
	Softwaretechnik/Medien- informatik	257	30	12%	16%	298	47	16%
Wirtschaftsinformatik	241	60	25%	25%	300	69	23%	nein
MB								
Maschinenbau	644	65	10%	16%	534	61	11%	nein
ME								
Elektrotechnik	298	25	8%	11%	220	29	13%	ja
Automatisierungs-technik und Produktionsinforma- tik ⁸	242	23	10%	11%	190	19	10%	nein
Mechatronik Plus	41	4	10%	kein Ziel	29	4	14%	-
Mechatronik	63	7	11%	14%	126	8	6%	nein
SAGP								
Bildung u. Erziehung in der Kindheit	102	93	91%	85%	35	30	86%	nein
Soziale Arbeit	622	525	84%	82%	696	572	82%	ja
Pflegemanagement	77	54	70%	70%	64	40	63%	ja
Pflegepädagogik	104	84	81%	79%	87	71	82%	nein
WI								
Wirtschaftsingenieur-we- sen	410	108	26%	26%	455	116	25%	nein

Tabelle 3-6: Studierende in den Bachelor-Studiengängen der HE 2017 – 2020

Zielwerte für den Prozentsatz an Frauen unter den Absolvent*innen der Hochschule wurden im letzten Gleichstellungsplan nicht formuliert. Es werden hier die Zahlen aus dem letzten Gleichstellungsplan aufgegriffen und aktuellen Zahlen gegenübergestellt:

Absolvent*innen Bachelor-Studiengänge	Absolvent*innen 2016 ⁹			Absolvent*innen 2020 ¹⁰		
	Alle	Frauen	%	Alle	Frauen	%
AN						
Biotechnologie	27	14	52%	23	20	87%
Chemieingenieurwesen	33	13	39%	19	7	37%
BW						
Int. Technische Betriebswirt- schaft	56	33	59%	59	34	58%

⁸ Bis SoSe 2020 nur Automatisierungstechnik

⁹ Sommersemester 2016 und Wintersemester 2016/2017

¹⁰ Sommersemester 2020 und Wintersemester 2021

Technische Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	8	1	13%	56	15	27%
FZ						
Fahrzeugsysteme				9	0	0%
Fahrzeugtechnik	146	7	5%	105	3	3%
GU						
Gebäude-, Energie-, Umwelt- technik	74	16	22%	52	12	23%
IT						
Technische Informatik	32	4	13%	26	3	12%
Softwaretechnik/Medieninfor- matik	34	2	6%	30	2	7%
Wirtschaftsinformatik	13	2	15%	36	8	22%
ME						
Elektrotechnik	68	8	12%	72	6	8%
Automatisierungstechnik	59	2	3%	33	4	12%
Mechatronik ¹¹	14	1	7%	12	1	8%
MB						
Maschinenbau	77	9	12%	120	9	8%
SAGP						
Bildung u. Erziehung in der Kindheit	16	16	100%	26	24	92%
Soziale Arbeit	154	134	87%	113	101	89%
Pflege/Pflegemanagement	22	18	82%	21	15	71%
Pflegepädagogik	24	19	79%	31	27	87%
WI						
Wirtschaftsingenieurwesen	94	26	28%	67	22	33%

Tabelle 3-7: Absolvent*innen der HE 2016 und 2021

Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen schwankt stärker als die Studierendenzahlen, die Schwankungen sind dabei auf zum Teil sehr kleine absolute Zahlen zurückzuführen.

3.1.2 Kennzahlen für das wissenschaftliche Personal

Bisher wurden im Ergänzungsplan nach § 5 ff. Chancengleichheitsgesetz der HE nur zwei Bereiche (der technische und der nicht-technisch Bereich) bzw. drei Dienstgrade (mittlerer, gehobener, höherer Dienst) betrachtet. Zudem wurde nicht zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal ohne Professor*innen unterschieden.

In Zukunft soll nach Vorgabe des Ministeriums zwischen wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal differenziert werden. Beim wissenschaftlichen Personal handelt es sich zum allergrößten Teil um Mitarbeitende, die Drittmittel finanziert auf (Forschungs-)Projekten arbeiten oder eine

¹¹ Inklusive der Absolvent*innen des Studiengangs "Mechatronik/Feinwerktechnik". Dieser wurde zum WiSe 2017/18 in "Mechatronik" umbenannt.

Qualifizierungsstelle aus Forschungsmitteln der jeweiligen Professor*innen starten. Die wenigen unbefristeten Stellen (2 Frauen und 3 Männer) verrichten Daueraufgaben im Referat für Forschung und Transfer, in der wissenschaftlichen Betreuung von Studierenden oder im International Centre.

Laufbahn	Teilzeit						Vollzeit		
	Gesamt		Frauen		Frauen in %		Gesamt	Frauen	Frauen in %
Besoldung/ Entgeltgr.	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl	VZÄ	Anzahl (=VZÄ)	Anzahl (=VZÄ)	
Wissenschaftl. Mitarbeitende	39	20,18	17	9,11	44%	45%	41	15	37%
E14	1	0,2	0	0	0	0	0	0	-
E13	37	19,83	16	8,86	43,2%	44,7%	40	15	37,5%
E10	0	0	0	0	0%	0%	1	0	

Tabelle 3-8: Wissenschaftliches Personal an der HE

Der Frauenanteil unter dem wissenschaftlichen Personal ist verglichen mit dem Frauenanteil unter den Studierenden sehr hoch. Die Hochschule sieht sich hier sehr gut aufgestellt und möchte einen Teil des wissenschaftlichen Personal auch langfristig binden oder für Professuren weiter qualifizieren. Hierzu hat sie verschiedene Maßnahmen entwickelt, die unter Abschnitt 4.2 aufgeführt werden.

3.1.3 Kennzahlen für das nichtwissenschaftliche Personal

Für das nichtwissenschaftliche Personal sollen die drei Bereiche Verwaltung, Bibliothek und Technisches Personal analysiert werden. Alle Bereiche werden zudem nach Dienstgraden und Entgeltgruppe sowie nach Beamten und Beschäftigten unterteilt. Des Weiteren werden die Merkmale Leitungsaufgaben, Teilzeit- und Vollzeitkräfte, Beurlaubungen sowie Azubis betrachtet. Zudem wurden auch eine Auswertung nach Köpfen und Vollzeitäquivalenten durchgeführt.

Beschäftigungsentwicklung insgesamt – Die Frauenquote steigt wieder deutlich an

Die aktuelle Beschäftigungsstruktur von unbefristeten und befristeten Personen sieht zum Stand 30.06.2021 wie folgt aus:

Besoldung/ Entgeltgr.	Mittlerer Dienst			Gehobener Dienst			Höherer Dienst			Σ
	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	
Beschäftigte	65	50	31%	279	127	18%	21	12	78%	365
Beamte				8	5	63%	2	2	100%	10

Tabelle 3-9: Alle beschäftigten Personen (ohne 7 Auszubildende) nach Laufbahngruppen mit Frauenquote

Zum Stichtag 30.06.2021 zählten 375 Personen zum nichtwissenschaftlichen Personal. Somit ist die Anzahl im Vergleich zum vorangegangenen Plan (391) um 16 Köpfe gesunken.

Die Frauenquote insgesamt lag laut dem vorangegangenen Gleichstellungsplan im Jahr

- I 2009 bei 56%
- I 2014 bei 50%
- I 2016 bei 48,6%

Das Ziel, die Frauenquote bei mind. 50% zu halten, konnte damals nicht erfüllt werden.

Aktuell sind 375 Personen an der Hochschule beschäftigt, wovon 197 Personen Frauen sind, die Frauenquote liegt also bei 52,5%, sodass das damalige Ziel nun erfüllt werden konnte.

Unbefristete und befristete Beschäftigungsverhältnisse – Zunahme von unbefristeten Beschäftigten

Die o.g. 375 Personen zzgl. weiterer 7 Auszubildender im nichtwissenschaftlichen Bereich gliedern sich nun wie folgt in Personen mit befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen auf. In dieser Tabelle wird auch die Entgeltgruppe ausgewiesen, um die Bereiche der Unterrepräsentanz von Frauen zu identifizieren.

Laufbahn	Befristungen						
	befristet			unbefristet			Gesamtergebnis
Kategorie	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Besoldung/ Entgeltgr.	Gesamt	Frauen	in %	Gesamt	Frauen	in %	Gesamtergebnis
Beschäftigte	143	68	48%	222	121	55%	365
Höherer Dienst	12	5	42%	7	7	100%	19
E14				1	1	100%	
E13	12	5	42%	6	6	100%	
Gehobener Dienst	120	58	48%	161	69	43%	281
E13	0	0	0%	2	0	0%	
E12	4	2	50%	23	6	26%	
E11	11	8	73%	53	24	45%	
E10	69	22	32%	40	21	53%	
E9b	27	22	81%	17	15	88%	
E9a	9	4	44%	26	3	12%	
Mittlerer Dienst	11	5	45%	54	45	83%	65
E8				6	5	100%	
E7	2	0	0%	2	0	0%	
E6	4	4	100%	34	34	100%	
E5	5	1	20%	12	6	50%	
Beamte				10	7	63%	10
Auszubildende	7	6	86%				7
Gesamtergebnis	150	74	49%	232	196	84%	382

Tabelle 3-10: Nichtwissenschaftliches Personal nach un-/befristeten Beschäftigungsverhältnissen mit Frauenquote

Laut dem vorangegangenen Gleichstellungsplan stiegen die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse allgemein von 207 auf 221 im Jahr 2016 an, wobei der Frauenanteil bei 55% lag. Diese steigende Tendenz an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen setzt sich nun deutlich fort, so dass die Anzahl derzeit bei 232 liegt. Hierbei ist auffällig, dass der Frauenanteil noch deutlicher gestiegen ist und nun bei 84% liegt.

In Bezug auf die befristet beschäftigten Frauen lässt sich anhand des vorangegangenen Planes folgende Tendenz erkennen:

- I Im Jahr 2014 waren 181 Personen befristet beschäftigt; davon 44% Frauen.
- I Im Jahr 2016 waren 170 Personen befristet beschäftigt; davon 40% Frauen.
- I Im Jahr 2021 sind 150 Personen befristet beschäftigt; davon 49% Frauen.

Beschäftigungsumfang (Voll-/Teilzeit) des unbefristeten Personals– Teilzeitquote bei 35%

Die Vorlage des Ministeriums weist lediglich für den Bereich des unbefristeten Personals die Aufgliederung nach Voll-/Teilzeit auf. Dementsprechend wird hier auch nur dieser Kreis von 232 Personen beleuchtet.

	Teilzeit			Vollzeit		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Höherer Dienst	3	3	100%	8	6	75%
Beamte				2	2	100%
Beschäftigte	3	3	100%	6	4	67%
Gehobener Dienst	50	41	82%	117	33	28%
Beamte	3	3	100%	5	2	40%
Beschäftigte	47	38	81%	112	31	28%
Mittlerer Dienst	29	25	86%	25	20	80%
Beschäftigte	29	25	86%	25	20	80%
Gesamtergebnis	82	69	84%	150	59	39%

Tabelle 3-11: Teilzeitquote des nicht-wissenschaftlichen unbefristet beschäftigten Personals

Insgesamt arbeiten von den 232 unbefristet beschäftigten Personen des nichtwissenschaftlichen Bereichs 82 in Teilzeit. Dies entspricht einer Teilzeitquote von 35%. Damit stellen die Teilzeitbeschäftigten die Minderheit dar.

Insgesamt sind 84% der in Teilzeit Tätigen Frauen.

Da in den vorangegangenen Jahren mit den Zahlen sowohl des unbefristet aber auch des befristeten Personals gerechnet wurde, hinkt ein Vergleich des Zahlenmaterials mit den Vorjahren. Dennoch soll erwähnt werden, dass im vorangegangenen Plan die Teilzeitquote bei 43% lag und damit höher war. Der Prozentsatz der Frauen in Teilzeit war damals 59%. Der Anteil der in Vollzeit tätigen Frauen stieg von 35% auf 39% an.

Beurlaubte Beschäftigte – primär sind Frauen beurlaubt

Auch in dieser Hinsicht lässt das MWK in seiner Vorlage nur die Daten der unbefristet Beschäftigten beleuchten. Die derzeit Beurlaubten verteilen sich wie folgt:

Beurlaubte	Gesamt	Frauen	Frauen in %
E11	1	1	100%
E10	3	3	100%
E9b	2	2	100%
E9a	1	0	0%

Beurlaubte	Gesamt	Frauen	Frauen in %
E8	1	1	100%
E6	2	2	100%
Gesamtergebnis	10	9	90%

Tabelle 3-12: Beurlaubte unbefristete Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Bereich

Die Zahl der Beurlaubungen ist von 6 im Jahr 2016 auf nunmehr 10 angestiegen, darunter 1 Mann.

Leitungsaufgaben – Anstieg der Leitungspositionen im Rahmen der Neustruktur

Im vergangenen Plan waren 11 Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion ausgewiesen. Nun hat sich das Organigramm des Rektorats geändert. Insbesondere wurden Referate in den Abteilungen etabliert, die von Referatsleitungen geführt werden. Ferner wurden bisherige Referate als neue Abteilungen ausgegründet. Dies führte zu einem Anstieg der Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion. Diese Personen, die dem nichtwissenschaftlichen Personal angehören, verteilen sich auf die Personal-kategorien, Laufbahnen bzw. Entgeltgruppen wie folgt:

Kategorie	Bibliotheksdienst			Verwaltungsdienst			Technischer Dienst			Gesamt- ergebnis
	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	Alle	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst				5	5	100%				5
Beamte										
A14				1	1	100%				
W3				1	1	100%				
Beschäftigte										
E13				2	2	100%				
E14				1	1	100%				
Gehobener Dienst	1	1	100%	6	3	50%	8	2	25%	15
Beamte										
A11				1	0	0%				
A12				2	1	50%				
A13				2	2	100%	1	0	0%	
Beschäftigte										
E10	1	1	100%	1	0	0%	2	0	0%	
E11							2	0	0%	
E12							2	2	100%	
E13							2	0	0%	
Mittlerer Dienst				1	1	100%				1
Beschäftigte										
E8				1	1	100%				
Gesamt- ergebnis	1	1	100%	12	9	75%	8	2	59%	21

Tabelle 3-13: Personen mit Vorgesetzten-/Leitungsfunktion

Insgesamt bekleiden aktuell 21 Personen des nichtwissenschaftlichen Bereichs eine Führungsposition. Allerdings sind derzeit 7 Vorgesetzten-/Leitungsfunktionen vakant. Die Verteilung der Männer und Frauen auf die Dienstarten ist wie folgt:

Von den 13 Leitungspositionen im Bibliotheks-/Verwaltungsdienst sind 10 mit Frauen besetzt und 2 mit Männern. Von den 8 Leitungspositionen im Technischen Bereich sind 2 mit Frauen besetzt und 6 mit Männern.

Auffallend ist die Verteilung auf die Laufbahngruppen:

Während 100% der Leitungspositionen im höheren und mittleren Dienst mit Frauen besetzt sind, gibt es lediglich im gehobenen Dienst eine Durchmischung. Von den 15 Leitungspositionen sind 6 mit Frauen besetzt, was 40% ausmacht.

Höhergruppierungen, Beförderungen und Stufenlaufzeitverkürzungen

In den Jahren 2018 bis zum heutigen Stand im Jahr 2021 wurden folgende Höhergruppierung von Beschäftigten, Beförderungen von Beamten und Stufenlaufzeitverkürzungen bei Beschäftigten vorgenommen:

Höhergruppierungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	9	11	9	1	30
Frauen	4	7	7	0	18
Männer	5	4	2	1	12
Beförderungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	2	3	1	0	6
Frauen	2	2	0	0	4
Männer	0	1	1	0	2
Stufenlaufzeitverkürzungen	2018	2019	2020	2021	Summe
Gesamt	6	10	7	7	30
Frauen	3	5	4	5	17
Männer	3	5	3	2	13

Tabelle 3-14: Höhergruppierungen, Beförderungen, Stufenlaufzeitverkürzungen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Es wurden in den vergangenen 4 Jahren 30 Höhergruppierungen vorgenommen, wobei lediglich im aktuellen Jahr 2021 nur 1 Höhergruppierung stattfand. Insgesamt wurden mehr Frauen befördert als Männer. An sich ist diese Anzahl ein starker Rückgang, da in den Jahren 2013 bis 2016 insgesamt 55 Höhergruppierungen vorgenommen wurden.

Ferner wurden in den vergangenen 4 Jahren 6 Beförderungen von Beamt*innen vollzogen. Im Vergleich zu den Jahren 2013 bis 2016, in denen 7 Personen befördert wurden, sind die Zahlen gleichbleibend. Während in den Jahren 2013 bis 2016 von den 7 Personen 6 Frauen und 1 Mann befördert wurde, ist im aktuellen Berichtszeitraum die Verteilung mit 4 Frauen und 2 Männern ausgeglichener. In den Jahren 2018 bis 2021 wurde in 30 Fälle die Stufenlaufzeit verkürzt. Von diesem Instrument der leistungsorientierten Bezahlung profitierten 17 Frauen und 13 Männer.

Dies ist eine deutliche Steigerung zu den Jahren 2014 bis 2017, in denen lediglich 16-mal die Stufenlaufzeit verkürzt wurde. Aber auch damals wurden bereits mehrheitlich Frauen bedacht. Nur 6 Männer wurden als Leistungsträger benannt.

Bewerbungsverfahren

Aus datenschutzrechtlichen Gründen liegen aktuell nur noch die Zahlen ab dem Jahr 2019 vor.

2019				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	48	257	53	21%
Verwaltungsdienst	57	934	591	63%
Bibliotheksdienst	3	40	30	75%
Gesamt	108	1.231	674	55%

Tabelle 3-15: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2019

2020				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	67	283	61	22%
Verwaltungsdienst	55	621	411	66%
Bibliotheksdienst	2	27	23	85%
Gesamt	124	931	495	53%

Tabelle 3-16: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2020

2021 (bis 25.11.)				
	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen insgesamt	Bewerbung von Frauen	Bewerbung von Frauen in %
Technischer Dienst	35	163	30	18%
Verwaltungsdienst	21	243	177	73%
Bibliotheksdienst	2	24	17	71%
Gesamt	58	430	224	52%

Tabelle 3-17: Bewerbungsverfahren und Bewerber*innenanalyse für das Jahr 2021 bis zum 25.11.2021

Während in den Jahren des vorangegangenen Berichts durchschnittlich 155 Bewerbungsverfahren liefen, ist ggfs. pandemiebedingt die Anzahl der Verfahren in den Jahren ab 2019 zurückgegangen. Bei der Betrachtung der Dienstart ist allerdings festzustellen, dass die Verfahren im Technischen Dienst und im Verwaltungsdienst fast ausgewogen sind mit lediglich einer geringen Zahl an mehr Verfahren zu Gunsten des Technischen Dienstes. Die Verfahren im Bibliotheksdienst sind verschwindend gering. Über die Jahre hinweg ist festzustellen, dass die Anzahl der Bewerbungen von Männern im Technischen Dienst gleichbleibend dominieren, und lediglich ca. 20% der Bewerbungen von Frauen sind. Im Gegenzug überwiegen die Anzahl der Bewerbungen von Frauen im Verwaltungsdienst bzw. Bibliotheksdienst mit 60% bis 80%. Allerdings ist dienstartübergreifend eine fast ausgewogene Balance von um die 50% gegeben.

Personalinformationssystem: Anzahl der befristeten Verträge und Entfristungen

Im Rahmen des ersten Hochschulfinanzierungsvertrages wurde ein Personalinformationssystem etabliert, im Zuge dessen das MWK über die die Anzahl der befristet Beschäftigten zum Stichtag 01.12. informiert wird, sowie über die Entfristungen im Laufe eines jeden Jahres. Folgende Zahlen wurden an das MWK geliefert:

Hauptberuflich nicht wissenschaftlich Beschäftigte	Anzahl der bestehenden oder neu abgeschlossenen befristeten Verträge			Übernahme aus befristeten Arbeitsverhältnissen in dauerhafte Beschäftigungen		
	Insg.	Frauen	Männer	Insg.	Frauen	Männer
2018	112	58	54	6	5	1
2019	135	67	68	9	6	3
2020	152	74	78	5	3	2

Tabelle 3-18: Befristungen und Entfristungen

Im Laufe der Jahre stieg die Anzahl der befristeten Verträge stetig an. So waren im Jahr 2020 schließlich 152 Personen befristet beschäftigt. Hierbei ist die Anzahl der Frauen und Männer, die befristet beschäftigt sind, grob ausgeglichen.

In diesen 3 Jahren wurden 20 Personen entfristet. Hierbei ist festzustellen, dass die Entfristungen mehrheitlich Frauen betreffen.

3.1.4 Maßnahmen 2018-2021 des nichtwissenschaftlichen Bereichs

Frauenvollversammlungen

In den Jahren 2018, 2019 und 2021 organisierte die BfC Frauenvollversammlungen mit den Zielen der Vernetzung, der Bereitstellung von Information und Weiterbildung, sowie der Bedarfsidentifizierung der weiblichen Bediensteten. Die Veranstaltungen wurden besonders positiv angenommen, wenn externe Referentinnen vortragen haben sowie im Onlineformat, da diese mit geringerem Zeitaufwand verbunden sind und die Teilnahme auch im Homeoffice ermöglicht.

Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Gemäß § 12 Abs. 1 ChancenG wurde ein Fort- und Weiterbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Referat für Personalentwicklung konzipiert. So wurde von der BfC anhand der o.g. Bedarfsanalyse Fortbildungsthemen identifiziert und entsprechende Referentinnen ausgesucht. Das Referat Personalentwicklung hat sodann die Veranstaltung organisiert und die Kosten übernommen. Grundsätzlich ist 1 Veranstaltung pro Semester vorgesehen. Themen waren u.a. Präventivtechniken für Stressmuster und Überforderungsansprüche, Selbstcoaching und soziale Verhaltensmuster erkennen, wirkungsvolle Frauensprache und Kommunikationsstile, Selbstführungskompetenzen. Die Veranstaltungen wurden sehr rege angenommen und erhielten äußerst positive Bewertungen durch die Teilnehmerinnen.

Einführung einer Sprechstunde der BfC

Es wurde monatlich eine feste Sprechstunde etabliert und weitere Sprechstunden nach Vereinbarung angeboten mit dem Ziel der Vertretung und Beratung des nichtwissenschaftlichen Personals in allen Gleichstellungsfragen.

Internet und Intranetauftritt

Im Zuge des Internet-Relaunches der HE wurde mit Unterstützung des Referats Kommunikation eine gesonderte Seite für das Themenfeld *Gleichstellung und Chancengleichheit* vorgesehen. Entsprechend wurde eine Intranetseite für das bestehende Personal aufgesetzt. Ein Ziel war es, somit mehr Sichtbarkeit und Wirksamkeit zu erlangen. Durch diese Präsenz bestand die Absicht, Frauen in der Verwaltung gezielter im beruflichen Vorankommen zu fördern, sowie insbesondere Frauen in Führungspositionen bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf unterstützen zu können.

Versendung von Rundmails durch die BfC

Eine weitere Maßnahme, die Sichtbarkeit der Arbeit der BfC zu erhöhen, war die Versendung von Rundmails. Damit gelang die Akzentuierung und Fokussierung auf aktuelle Chancengleichheitsthemen in Presse und Öffentlichkeitsarbeit.

Aktive Teilnahme am Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit

Durch die aktive und regelmäßige Teilnahme der BfC am Arbeitskreis erfolgte ein reger Erfahrungsaustausch zu aktuellen Themen. Von diesem Input profitierte auch die BfC-Arbeit an der HE.

Weiterbildung der BfCs

Unter anderem durch die Einführung der Frauenvollversammlung und der Sprechstunde der BfC hat sich gezeigt, dass der Beratungsbedarf immer detaillierter und komplexer wird. Aus diesem Grund nahmen die BfC an Weiterbildungsmaßnahmen teil zu personellen, rechtlichen und beratenden Schwerpunktthemen. Dies ermöglichte eine noch kompetentere Beratung durch die BfC aber auch eine klarere Abgrenzung zu anderen Akteur*innen innerhalb der Hochschule.

Stellenbesetzungsverfahren und Beförderungen

Die Maßnahmen im aktuellen Zeitraum knüpfen an den Maßnahmen des vorherigen Plans an. Einige Ziele wurden bereits erreicht, andere Themen stehen noch aus.

Erfolgreich umgesetzt wurden folgende Ziele:

- I Der Ausschreibungstext erfolgt in gendergerechter Sprache inkl. des 3. Geschlechts
- I Die Teilbarkeitsklausel ist in allen Stellenausschreibungen enthalten, inkl. eines „bis zu“ bei der Angabe des prozentualen Beschäftigungsumfangs
- I Durch die Einführung des Stellenportals der Firma Haufe und der Freischaltung der BfC zu allen Stellen ihrer Zielgruppe ist eine noch frühzeitigere Beteiligung der BfC möglich.
- I Der *Leitfaden zum Stellenbesetzungsverfahren*, der als Information für die Führungskräfte gilt, wurde von der BfC hinsichtlich des ChancenG ergänzt.
- I Weitere Informationsmaterialien für Führungskräfte wurden von der BfC neu erstellt und in das Skript der für Führungskräfte verpflichtende Veranstaltung *F³- Fit für Führung* aufgenommen. Dazu zählen u.a. Informationen zur Struktur von Vorstellungsgesprächen, Beurteilungs-/Bewertungsfehler, Hinweise zu unzulässigen Fragen, Kriterien zur Personalauswahl.

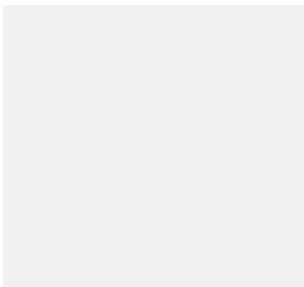
Folgende Punkte sind bisher noch nicht realisiert worden bzw. wurden von der BfC bemängelt:

- I Es fehlt die Information, wo die Stellen veröffentlicht werden.
- I Entsprechend Nr. 11 des Leitfadens zum Stellenbesetzungsverfahren an der Hochschule Esslingen sind der BfC bei der Auswahl bzw. Einstellung von Männern in Bereichen, in denen Frauen geringer repräsentiert sind, die entscheidungsrelevanten Daten weiter zu leiten.
- I Wünschenswert wäre eine häufigere Teilnahme der BfC an Vorstellungsgesprächen. Dies ist allerdings im Rahmen der Freistellung in Höhe von zusammen 10% bezogen auf eine Vollzeitstelle derzeit kapazitär nicht möglich.
- I Wünschenswert wäre, dass bei Vorstellungsgesprächen eine geschlechterparitätische Besetzung des Auswahlremiums erfolgt.
- I Es ist derzeit unklar, inwieweit die Frauenförderung als Entscheidungskriterium herangezogen wird.

3.1.5 Übergeordnete Maßnahmen

Als übergeordnete Maßnahmen, die sowohl den wissenschaftlichen als auch den nichtwissenschaftlichen Bereich der HE betrifft, hat die HE vor allem Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verankert. Außerdem werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verschiedene Veranstaltungen von der Gleichstellungsbeauftragten, der Personalabteilung und der Beauftragten für Chancengleichheit oder ihren Stellvertreterinnen initiiert.

Themenschwerpunkt	Maßnahmen
VERBESSERUNG DER RAHMENBEDINGUNGEN FÜR DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF	<ul style="list-style-type: none"> I 2020: Rezertifizierung als „Familiengerechte Hochschule“ durch die beruf und familie gGmbH. I Verfolgung der Ziele, die im Audit familiengerechte Hochschule vereinbart wurden I Alternierendes Homeoffice: Die bisherige Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit wurde vom Personalrat, der Abteilung Personalmanagement und der Hochschulleitung überarbeitet. Die neue Dienstvereinbarung zum alternierenden Homeoffice bietet eine noch bessere Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf und ermöglicht eine noch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit.
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND MARKETING	<ul style="list-style-type: none"> I Jährliche Teilnahme an den Frauenwochen Esslingen I Jährliche Teilnahme an den Frauenwirtschaftstagen I Sommersemester 2017: Ethikreihe mit 13 Vorträgen zum Thema „Gender“ I Das Programm des Studium Generale der HE umfasst Kolloquien, Kurse und Vorträge zu gegenwärtigen Themen aus Technik, Wirtschaft und Forschung. Es ist nun gelungen, Gleichstellungsthemen dort ebenfalls zu platzieren. I Überarbeitung des Kommunikationsleitfadens der HE: Grundsätzlich bestand oft Unklarheit über die Gestaltung gendergerechter Sprache an der HE. Insbesondere nach der gesetzlichen Verankerung des 3.



Geschlechts war die Verwendung uneinheitlich. Die Gleichstellungsbeauftragte, die BfC und der AGG-Beauftragte haben daher einen Kommunikationsleitfaden erarbeitet. Diese wurde vom Senat im Jahr 2021 verabschiedet.

- I Ausgehend von diesem Senatsbeschluss gilt es nun, die Inhalte sichtbar zu machen und regelmäßige Schulungen zum Thema gendergerechte Sprache anzubieten.

Tabelle 3-19: Übergeordnete Maßnahmen im vergangenen Planungszeitraum

3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

3.2.1 Wissenschaftlicher Bereich

Ziel ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Wo dies nicht möglich ist, sollen auf Basis des Kaskadenmodells oder anderer relevanter Daten Ziele gestellt werden.

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen an der Höhe des Frauenanteils unter den Professuren

Die derzeitigen Professorinnenanteile gegenüber dem Stellenbestand und den besetzten Stellen ist in Tabelle 3-19 „Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021“ fakultätsweise dargestellt. In Tabelle 3-20 „Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026“ ist die voraussichtliche Entwicklung und in Tabelle 3-21 „Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis SoSe 2026“ sind die Zielsetzungen hinsichtlich der Professorinnenanteile fakultätsweise dargestellt.

	1	2	3	4 (3:2)
	Stellenbestand	davon besetzt	davon mit Frauen besetzt	Frauenanteil in %
HE	244	223	53	23,8
IT	34	28	6	21,4
MS	39	39	4	10,3
MT	37	35	0	0,0
NG	40	38	8	21,1
SP	43	39	30	76,9
WT	51	44	5	11,4

Tabelle 3-20: Entwicklungsziele Professuren: Aktueller Stand 01.03.2021

	5 (2-1)	6	7	8	9 (5+6-8)
	Unbesetzte Stellen	im Planungszeitraum frei werdende Stellen - künftige Ruheständler	davon bisher mit Frauen besetzt	(6) bereits mit Reservierungsvermerk ¹²	(wieder) zu besetzende Stellen
HE	21	24	7	10	35
IT	6	2	0	1	7
MS	0	5	2	3	2
MT	2	4	0	2	4
NG	2	3	1	0	5
SP	4	6	4	2	8
WT	7	4	1	2	9

Tabelle 3-21: Entwicklungsziele Professuren: Entwicklungsmöglichkeiten bis SoSe 2026

Oberstes Ziel ist es, in allen Bereichen einen Frauenanteil von mindestens 40% zu erreichen. Da dies bei den Professorinnen im gegebenen Planungszeitraum nicht realisierbar ist, wird für die Ziele das Kaskadenmodell verwendet. Erschwert wird ein höherer Frauenanteil auch durch die Tatsache, dass bis zum Jahr 2027 Professorinnen altershalber als Professorinnen ausscheiden. Um trotzdem eine signifikante Steigerung des Frauenanteils unter den Professuren zu erreichen, werden die folgenden Berechnungen für Zielvereinbarungen angestellt:

- I Die Anzahl der neu mit Frauen zu besetzenden Stellen ermittelt sich prinzipiell durch Multiplikation der neu zu besetzenden Stellen mit dem aktuellen Studentinnenanteil der jeweiligen Fakultät.
- I Die so ermittelte Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen wird grundsätzlich aufgerundet.
- I Zusätzlich wird für die Fakultät WT, die nach der Fakultät SP die meisten Stellen im Planungszeitraum neu zu besetzen hat, ein Ziel von 4 anstatt 3 mit Frauen zu besetzenden Stellen definiert.

	10	11 (=9)	12 (10*11)	13 (2-6+8+9)	14 (3-7+12)	15 (14:13)
	Studentinnenanteil	Summe neu zu besetzender Stellen	Ziel: davon Frauen	Stellen insgesamt (Ende Planungszeitraum)	Ziel: davon Frauen	Ziel: neuer Frauenanteil in %
HE	31%	35	17	244	63	26%
IT	16%	7	2	34	8	24%
MS	12%	2	1	39	3	8%
MT	9%	4	2	37	2	6%
NG	37%	5	2	40	9	23%
SP	82%	8	7	43	33	77%
WT	27%	9	4	51	8	16%

Tabelle 3-22: Entwicklungsziele Professuren: Ziele bis WiSe 2027

¹² Reservierungsvermerk auf Stellen z.B. wenn diese bereits für auslaufende Stiftungsprofessuren gesperrt sind und daher bereits durch den/die Inhaber*in der Stiftungsprofessur besetzt werden.

Ziel: Erhöhung der Anzahl weiblicher Lehrbeauftragten zum Zwecke der Gewinnung potentieller Bewerberinnen für Professuren.

Messkriterium: Anzahl der im Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm geförderten Lehraufträge, sowie generell an Frauen vergebene Lehraufträge. Generell wird in allen Fakultäten, bis auf die Fakultät SP, eine Erhöhung der weiblichen Lehrbeauftragten angestrebt.

Ziel: Erhöhung des Studentinnenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Erhöhung der Studentenanteile in Fächern, in denen Männer unterrepräsentiert sind.

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Studiengang.

Entsprechend dem Kaskadenmodell müsste in allen Studiengängen ca. die Hälfte der Studierenden Frauen sein. Realistischere Ziele für den nächsten Planungszeitraum wurden auf Basis der derzeitigen Studentinnenanteile formuliert.

Als Referenzwert werden die durchschnittlichen Frauen- und Männeranteile der jeweiligen Fächergruppe an den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zugrunde gelegt. Die Zuordnung der Studiengänge zu den Fächergruppen erfolgt gemäß dem Schlüsselverzeichnis für die Studenten- und Prüfungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. Die Fächergruppen liegen auch der Studierenden-Statistik des Statistischen Landesamtes zugrunde, der die landesweiten Studentinnenanteile entnommen wurden.

Berechnung der Zielwerte:

- I Bei Frauen- und Männeranteilen zwischen 40 % und 60 % ist das Geschlechterverhältnis relativ ausgewogen; nur bei Werten außerhalb dieser Grenzen, werden Zielvorgaben für die geschlechterspezifische Zusammensetzung der Studiengänge formuliert. Liegen die Anteile zwischen 40 % und 60 %, so soll der jeweilige Frauenanteil gehalten werden.
- I Als Zeitziel bei Unterschreitung der Referenzwerte wird festgelegt, dass die Abweichung innerhalb der kommenden fünf Jahre mindestens auf die Hälfte reduziert werden soll.
- I Liegen die Frauenanteile der Studiengänge der HE über dem Referenzwert oder sind sie gleich dem Referenzwert und trotzdem noch unter 40 %, so wird eine Erhöhung der Frauenanteile bzw. der Männeranteile um 2 % angestrebt.

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
IT	Software.-Medienin-	gesamt	298	Informatik	18%
SWB	form.	weibl.	47	20%	

¹³ Für den Studiengang Ingenieurpädagogik wurden keine separaten Ziele aufgeführt. Die Studierenden werden mit den Studiengängen des jeweiligen Schwerpunktfaches zusammengefasst.

¹⁴ Fächerschlüssel: Die Zuordnung der Studiengänge der Hochschule Esslingen entstammt einer Tabelle der Studentischen Abteilung.

¹⁵ Studierendenzahlen der Hochschule Esslingen: Studentische Abteilung (MWK-Statistik „Studierendenzahlen nach Abschluss, Geschlecht und Semester“ (ohne Beurlaubte)).

¹⁶ Fächergruppe entsprechend dem Fächerschlüssel der Studiengänge: Statistisches Bundesamt, H201 – Hochschulstatistik, „Schlüsselverzeichnisse für die Studenten- und Prüfungsstatistik, Stand: WiSe 2020/2021 und SoSe 2021“, www.stala.bwl.de/hochschulstatistik/SP/pdf/SP_Schluessel.pdf (abgerufen am 18.08.2021).

¹⁷ Frauenanteil in den Fächergruppen in Baden-Württemberg: Statistisches Landesamt, „Studierende an baden-württembergischen Hochschulen im Wintersemester 2020/21“, Statistische Berichte Baden-Württemberg vom 02.08.2021,

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
	0079	Frauenanteil	16%		
IT TIB/IEP	Technische Informatik / Ing.-Päd. IT-ET	gesamt weibl.	238 16	Informatik 20%	13%
	0123	Frauenanteil	7%		
IT WKB	Wirtschaftsinformatik	gesamt weibl.	300 69	Informatik 20%	25%
	0277	Frauenanteil	23%		
MS APB	Automatisierungs-technik und Produktionsinforma- tik	gesamt weibl.	190 19	Elektrotechnik und In- formationstechnik 15%	12%
	0048	Frauenanteil	10%		
MS MBB/ MAP	Maschinenbau / Ing.-Päd. MB-AT	gesamt weibl.	541 63	Maschinenbau/Verfah- renstechnik 23%	17%
	0104	Frauenanteil	10%		
MT ELB/EIP	Elektrotechnik / Ing.-Päd. ET-IT	gesamt weibl.	305 36	Elektrotechnik und In- formationstechnik 15%	14%
	0048	Frauenanteil	12%		
MT FSB	Fahrzeugsysteme	gesamt weibl.	123 6	Elektrotechnik und In- formationstechnik 15%	10%
	0104	Frauenanteil	5%		
MT FZB/ FMP	Fahrzeugtechnik / Ing.-Päd. FZ-MB	gesamt weibl.	532 41	Verkehrstechnik/Nautik 13%	10%
	0235	Frauenanteil	8%		
NG BTB	Biotechnologie	gesamt weibl.	129 88	Biologie 66%	66%
	0282	Frauenanteil	68%		
NG CIB	Chemieingenieur-wesen	gesamt weibl.	136 63	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 23%	46%
	0033	Frauenanteil	46%		
NG GUB/ VMP	Geb.-Energ.-und Umwelt- technik/ Ing.-Päd. VU-MB	gesamt weibl.	277 57	Maschinenbau/ Verfahrenstechnik 23%	23%
	0213	Frauenanteil	21%		
SP BBE	Bild. u. Erz. i. d. Kindh	gesamt weibl.	35 30	Erziehungs- wissenschaften 84%	84%

https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Statistische_Berichte/323416001.pdf (abgerufen am 18.08.2021). Dort: 4. Studierende [...] nach Hochschularten, Fächergruppen, Studienbereichen und Geschlecht (S. 7f).

Fakultät Studien- gang	Studiengang ¹³ Fächerschlüssel ¹⁴	Studierende	IST SoS 2021 ¹⁵	Fächergruppe ¹⁶ Frauenanteil ¹⁷	Ziel bis 2027
	0253	Frauenanteil	86%		
SP BKI	Kindheitspädagogik	gesamt weibl.	72 65	Erziehungswissenschaften 84%	87%
	0365	Frauenanteil	90%		
SP BPM	Pflegemanagement	gesamt weibl.	64 40	Gesundheitswissenschaften allgemein 81%	63%
	0232	Frauenanteil	63%		
SP BPP	Pflegepädagogik	gesamt weibl.	87 71	Gesundheitswissenschaften allgemein 81%	80%
	0234	Frauenanteil	82%		
SP BSA	Soziale Arbeit	gesamt weibl.	696 572	Sozialwesen 80%	80%
	0208	Frauenanteil	82%		
WT TBB	Intern. Technische BWL	gesamt weibl.	284 106	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften	39%
	0179	Frauenanteil	37%	28%	
WT MTB	Mechatronik	gesamt weibl.	129 8	Ingenieurwesen allgemein	14%
	0380	Frauenanteil	6%	21%	
WT MPK	MechatronikPlus	gesamt weibl.	29 4	Elektrotechnik und Informationstechnik	16%
	0048	Frauenanteil	14%	15%	
WT TAB	Techn. Betriebswirtschaft/ Automobilindustrie	gesamt weibl.	283 62	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Wirtschaftswissenschaften	25%
	0179	Frauenanteil	22%	28%	
WT WNB	Wirtschaftsingenieurwesen	gesamt weibl.	455 116	Wirtschaftsingenieurwesen/ Schwerpunkt Ingenieurwissenschaften	27%
	0370	Frauenanteil	25%	25%	

Tabelle 3-183: Entwicklungsziele Studierende nach Studiengang bis 2027

Ziel: Studentinnenanteile in den Masterstudiengängen sollten genau so groß sein, wie die Studentinnenanteile in den zuzuführenden grundständigen Bachelorstudiengängen.

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen am Anteil der Studentinnen im jeweiligen Masterstudiengang und Bachelorstudiengang.

3.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Ziel: Deutliche Angleichung der Geschlechteranteile im technischen Bereich.

Messkriterium: Frauenanteil im technischen Bereich.

Ziel: Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind zur Besetzung durch Frauen vorzusehen (§ 6 Absatz 2 ChancenG).

Messkriterium: Anteil Frauen bei Neueinstellungen in unterrepräsentierten Bereichen

Ziel: Mehr Frauen in den höheren Gehaltsstufen ab E10.

Messkriterium: Anteil Frauen in den Gehaltsstufen.

Ziel: Mehr Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit

Messkriterium: Anteil der Personen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in Teilzeit

4 Umsetzungsstrategie

4.1 Übergeordnete Maßnahmen

4.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Ziel: Verbesserung familiengerechter, familienbewusster und familienfreundlicher Arbeits-, Forschungs- und Studienbedingungen

Messkriterium: Der Erfolg wird gemessen an der Erreichung der im Rahmen des Dialogverfahrens mit der beruf und familie gGmbH vom 10.01.2020, sowie der zum 15.10.2022 geplanten Re-Auditierung, festgelegten Ziele (5. und 6. Audit „Familiengerechte Hochschule“).

Maßnahmen: Die genauen Maßnahmen sind in der Zielvereinbarung und im Kurzportrait „Familiengerechte Hochschule“ nachzulesen.

Ziel: Förderung eines guten und familienfreundlichen Klimas an der Hochschule

Messkriterium: Umsetzung der unten genannten Maßnahmen

Maßnahmen:

- I Veranstaltungen zu Themen wie z.B. Vereinbarkeitsfragen, diskriminierungsfreie und gendergerechte Sprache werden in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten, BfC, Servicestelle familiengerechte Hochschule und dem Referat für Personalentwicklung angeboten.
- I Es wird eine Arbeitsgruppe mit verschiedenen Akteur*innen der Hochschule gebildet, um Inhalte eines möglichen „QUALI-Passes“ für Führungskräfte zu sammeln.
- I Es wird eine Arbeitsgruppe gebildet, um ein „Drei-Phasen-Programm“ zu entwickeln, das auf den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit vorbereitet und diesen erleichtert. An dieser Arbeitsgruppe sind die Gleichstellungsbeauftragte, die BfC, die Servicestelle familiengerechte Hochschule sowie das Referat Personalverwaltung beteiligt.
- I Die Gleichstellungsbeauftragte und die BfC konzipieren eine Personalentwicklungsreihe zum Themenbereich „Gleichstellung und Chancengleichheit“.

4.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

Ziel: Ansprache von Schülerinnen, um sie für ein Studium im MINT-Bereich zu gewinnen.

Maßnahmen:

- I Jährliche Beteiligung am Girls' Day an allen Standorten (7. oder 8. Klasse).
- I Beratung von Schülerinnen und weiblichen Auszubildenden in Bezug auf die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge durch Gleichstellungsbeauftragte, Studiengangleitungen und zentrale Studienberatung. Vermittlung von Gesprächsrunden mit Studentinnen aus den entsprechenden Studiengängen.
- I Verschiedene Kooperationsprojekte mit Schulen sollen insbesondere Schülerinnen frühzeitig in die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge der Hochschule einbinden (z.B. NWT-Bildungshaus, Schülerinnen- und Schülerstudium, ...).
- I Initiierung eines Programms für MINT-Studentinnen mit dem gesamten HAWtech-Verbund, in dem die HE Mitglied ist. Hierbei sollen auch Studentinnen als Role Models für Schülerinnen gewonnen werden.
- I Durchführung von Girls' Digital Camps an der HE

Ziel: Einbindung der Hochschule in Netzwerke

Maßnahmen:

- I Aktive Mitgliedschaft der HE im Landesbündnis „Frauen in MINT-Berufen“
- I Aktive Unterstützung der Veranstaltungen der LaKof BW zur Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur
- I Aktive Mitgliedschaft im Frauenrat Esslingen
- I Jährliche Veranstaltungen im Rahmen der Frauenwirtschaftstage mit weiblichen Role Models aus Industrie und Wirtschaft

Ziel: Vernetzung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich, die im technischen Dienst tätig sind.

Maßnahmen:

- I Organisation eines Stammtisches Online durch die BfC zur Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung
- I Bedarfsabfrage bzgl. Fortbildungsbedarf durch die BfC

4.1.3 Maßnahmen im strukturellen Bereich

Ziel: Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Maßnahmen:

- I Die Ansprechpartnerin und der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung wirken darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschule vor sexueller Belästigung geschützt sowie bei Bedarf beraten und unterstützt werden, dazu gehören
- I Sensibilisierung der Hochschulöffentlichkeit durch Kampagnen wie beispielsweise „Zieh einen Schlusstrich!“
- I Durchführung von Workshops für Erstsemester
- I Beteiligung der Ansprechpartnerin an der Fortbildung „Fit für Führung“ (durch Folien)
- I Inhaltliche Neugestaltung des Internetauftritts und der Intranet-Seite der HE
- I Anonymisierte Erhebung des Vorkommens sexualisierter Gewalt an der HE und Veröffentlichung der Ergebnisse (Bericht an das Rektorat, Zusammenfassung im Intranet sowie Artikel im Spektrum)

- | Erfolgreiche Beantragung von Forschungsinitiativmitteln für ein Forschungsprojekt „Sexualisierte Gewalt an Hochschulen“ und Anstellung von zwei Mitarbeiterinnen zur Vorbereitung ihrer Promotionen zu diesem Thema
- | Vorstellung des Schutzkonzeptes der HE auf Konferenzen und Tagungen

4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

4.2.1 Studentinnen

Ziel: Förderung von Studentinnen

Maßnahmen:

- | Mentoring-Programme weiter durchführen und ausbauen
- | Spezielle Seminare/Angebote zu Diversity und Chancengleichheit für alle Hochschulangehörigen
- | Firmenbesichtigungen und Personalgespräche speziell für Studentinnen über das Career-Centre anbieten

Ziel: Sichtbarmachen von Leistungen

Maßnahmen:

- | Preise & Auszeichnungen für MINT-Studentinnen gemeinsam mit Unternehmen schaffen
- | Preise & Auszeichnungen von MINT-Studentinnen aktiv in Presse und Öffentlichkeitsarbeit bekannt machen

Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre:

- | Die Hochschule bemüht sich, Studienangebote so zu formulieren, dass Frauen sich angesprochen fühlen. Bei Änderungen oder der Neueinführung von Studiengängen soll zukünftig gesondert dargestellt werden, in welcher Form sich die Änderung auf den Studentinnenanteil unter den Studierenden auswirkt.
- | Initiierung eines Programms für MINT-Studentinnen mit dem gesamten HAWtech-Verbund, um die Vernetzung untereinander und mit Unternehmen zu fördern
- | Projektleitung der HE für die Beteiligung an der BMBF-Ausschreibung MissionMINT, um die Einstiegs- und Karrierewege von MINT-Studierenden an HAW zu erforschen und sichtbar zu machen

4.2.2 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten.

Maßnahmen:

- | Regelmäßige Erinnerung an die Fakultäten, weibliche Lehrbeauftragte zu gewinnen und ggf. über das MPL zu fördern
- | Im Rahmen des BMBF-Programmes FH-Personal sollen auch gezielt weibliche Lehrbeauftragte angesprochen werden
- | Aufruf über Presse und Öffentlichkeitsarbeit für mehr Frauen als Lehrbeauftragte an der HE

4.2.3 Beschäftigte im Wissenschaftlichen Dienst

Ziel: Förderung von Karrierewegen für Frauen im Wissenschaftlichen Dienst.

Maßnahmen:

- | Informationen zur Promotionsförderung für Frauen werden regelmäßig an der Hochschule verteilt
- | Teilnahme an LaKof-Infoabenden „Professur HAW/DHBW“ von Professorinnen der HE

- I Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen erhalten ein Budget für Einzel- oder Gruppencoaching bzgl. der Planung von Karrierewegen nach der Beschäftigung an der HE
- I Die HE richtet eine AG ein, die eine Selbstverpflichtungserklärung für den wissenschaftlichen Nachwuchs verfasst. Die Selbstverpflichtungserklärung soll im Senat verabschiedet und anschließend an HE angewendet werden. Durch die Transparenz von Eingruppierung und Elternzeit und Mutterschutzregelungen erhofft sich die HE auch mehr weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs.
- I Mit der Teilnahme am BMBF-Programm FH-Personal hat die HE die Stelle einer Berufsmanagerin geschaffen, die sich auch um die aktive Ansprache des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses kümmert.

4.2.4 Professorinnen und Frauen auf Leitungsebene

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Maßnahmen:

- I Bei Neuauflage Teilnahme am Professorinnenprogramm
- I Proaktive Ansprache von Frauen für die Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren
- I Einrichtung einer Stelle in der Personalentwicklung, die soziale Netzwerke nach Bewerberinnen durchsucht

Ziel: Chancengerechtere Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Maßnahmen:

- I Prüfung, ob Ausschreibungen auf anderen Plattformen erweitert werden können (z. B. Zeitungen im Ausland, soziale Netzwerke)
- I Qualitätssicherung in Berufungsverfahren
 - I Der Berufungsleitfaden der HE wird aktuell gehalten.
 - I Schaffung der Stelle einer Berufsmanagerin
 - I Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig und angemessen beteiligt.
 - I Besonderheiten von Frauen in den Berufungsverfahren berücksichtigen

Ziel: Sicherung der Fairness der W-Besoldung im Geschlechtervergleich

Maßnahmen:

- I Die Leistungsbezüge werden geschlechtsbezogen beobachtet, um einen etwaigen Gender-Pay-Gap im Rahmen der W-Besoldung erkennen zu können. Analysiert werden die an der Hochschule bezahlten Leistungsbezüge, die Ergebnisse werden anonymisiert an die Gleichstellungsbeauftragte berichtet. Zeigen sich bei den Leistungsbezügen Differenzen bei Professorinnen und Professoren, so initiiert die Hochschulleitung Aktivitäten, um hier entgegenzuwirken.
- I Die Hochschule beteiligt sich an einer landesweiten Erhebung zur Fairness in der W-Besoldung im Geschlechtervergleich und stellt dafür Daten in anonymisierter Form bereit.

4.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

4.3.1 Familienfreundliche Sitzungen

Sitzungstermine werden zu familienfreundlichen Arbeitszeiten im Rahmen einer vorausschauenden Arbeitsorganisation festgelegt. Hierzu sollen Vereinbarungen zwischen den Führungskräften und ihren

Mitarbeiter*innen erfolgen. Sollte es die Abstimmung nicht geben, kann die BfC das Gespräch mit der Führungskraft suchen.

4.3.2 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die bereits erreichten Maßnahmen, wie sie auch in §§ 9-12 ChancenG dargestellt sind, werden weiter fortgeführt. Insbesondere werden die noch ausstehenden Maßnahmen weiterverfolgt:

- I Das Referat Personalverwaltung prüft, inwiefern eine Information an die BfC erfolgen kann, wo die jeweiligen Stellenausschreibungen veröffentlicht sind.
- I Das Referat Personalverwaltung etabliert einen Prozess, der die Einhaltung der Nr. 11 des Leitfadens zur Stellenbesetzung gewährleistet.

An der HE wird im Zuge des Projekts *FH-Personal* eine Berufungsmanagerin eingestellt, die die Aufgabe hat, die Prozesse rund um das Berufungsverfahren zu analysieren mit dem Ziel die Anzahl der Berufungen von Frauen zu steigern. Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich werden hieraus folgende Maßnahmen abgeleitet:

- I Es wird ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen der Berufungsmanagerin, der Gleichstellungsbeauftragten, der BfC und dem Referat Personalverwaltung etabliert.
- I Die BfC und das Referat Personalverwaltung prüft, inwiefern erfolgsversprechende Maßnahmen aus dem Projekt *FH-Personal* auf den nichtwissenschaftlichen Bereich übertragen werden können.

4.3.3 Personalentwicklungsmaßnahmen

Das Referat Personalentwicklung hat ein Personalentwicklungskonzept für die HE erarbeitet, in dem eine Vielfalt von verschiedenen PE-Instrumenten dargestellt ist. In Bezug auf diese Instrumente werden folgende Maßnahmen festgelegt:

- I Mitarbeitendengespräche:
An der HE ist eine Dienstvereinbarung (DV) für die Durchführung von strukturierten Mitarbeitendengesprächen vereinbart worden. Zu den Inhalten dieser Gespräche gehören auch Themen wie die Bedarfsabfrage an Weiterbildungsangeboten, Vereinbarkeitsthemen, Änderungswünsche zum Umfang und Lage der Arbeitszeit, Zukunftsperspektiven bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Diese Gespräche sollen gemäß der DV jährlich stattfinden, wobei die Führungskräfte vor dem Gespräch zur Teilnahme einer Schulung verpflichtet sind. Das Referat für Personalentwicklung wirkt darauf hin, dass die Inhalte der DV eingehalten werden.
- I Fort- und Weiterbildung:
Die bisherige Kooperation zwischen der BfC und dem Referat Personalentwicklung zur Veranstaltungsplanung wird fortgesetzt.
Die Möglichkeit der Konzeption eines *QUALI-Passes* für Führungskräfte (vgl. übergeordnete Maßnahmen) wird durch das Referat Personalentwicklung geprüft.
Bei der Entscheidung über die jährliche Förderung im Rahmen des PE-Instruments *Individuelle Personalmaßnahme* wird als Hilfskriterium für die Entscheidung aufgenommen *Antrag von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen*.

4.3.4 Digitalisierung

Die genderrelevanten Daten werden bisher vom Referat Personalverwaltung manuell aus dem Personalverwaltungssystem SVA der HIS e.G. erhoben. Da bestimmte Abfragen, wie z.B. die Vorlage des

MWK regelmäßig wiederkehren, soll geprüft werden, inwieweit solche Daten als Datenbankabfrage standardisiert werden könnten. Die BfC, das Referat Personalverwaltung und der Bereich IUK werden die Möglichkeiten ggfs. gemeinsam mit dem HSZ oder der HIS e.G. prüfen.

4.3.5 Information zum „unterrepräsentierten Bereich“

In unterrepräsentierten Bereichen sind durch verschiedene Akteur*innen bestimmte Prozesse auf den Weg zu bringen. Von den Akteur*innen wurde zurückgemeldet, dass Unklarheit darüber besteht, in welchen Bereichen eine Unterrepräsentanz gegeben ist. Insbesondere ist die Frage, wie die o.g. Zahlen ggfs. atomisiert oder aggregiert betrachtet werden müssen:

- I Die BfC wird hier ggfs. mit anderen Beteiligten eine Klärung der Kriterien herbeiführen.
- I Sofern der BfC die o.g. Daten vorliegen, wird sie die Akteur*innen darüber informieren, in welchen konkreten Bereichen Unterrepräsentanzen vorliegen.

5 Organe, Gremien und Leitungspositionen

Für Organe, Gremien und Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben sind ebenfalls die Frauenanteile darzustellen. Neben der 40%igen Mindestbeteiligung von Frauen im Hochschulrat (gemäß § 20 Absatz 3 LHG) sind insbesondere die Regelungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 LHG und § 13 ChancenG zu beachten.

Hochschulorgan/-gremium	Stand: SoSe 2021		Ziel bis 2027
	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Anzahl Frauen
Rektorat	4	2 (33%)	3 (50%)
Hochschulrat	5	6 (55%)	6 (55%)
Senat	15	8 (35%)	10 (43%)
Fakultätsvorstand IT	4	1 (20%)	2
Fakultätsvorstand MS	8	0 (0%)	2
Fakultätsvorstand MT	9	0 (0%)	0
Fakultätsvorstand NG	9	3 (25%)	4
Fakultätsvorstand SP	2	9 (82%)	9
Fakultätsvorstand WT	9	2 (18%)	3
Gleichstellungskommission	3	10	10

Tabelle 5-1: Frauen in Leitungs-/Hochschulgremien

Unter Fakultätsvorstand sind hier abweichend von § 23 LHG Dekanat, Prodekanat und alle Studiendekanate/Studiengangleitungen gefasst.

Maßnahmen:

- I Beratende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Findungskommissionen zur Rektor*innen-/Kanzler*innenwahl.
- I Vor jeder Wahl eines Mitglieds der Fakultätsvorstände werden von Seiten des Rektorates auch Frauen als potentielle Fakultätsvorstandsmitglieder angesprochen.

6 Bekanntmachung

Die den nichtwissenschaftlichen Bereich betreffenden Kapitel des Gleichstellungsplans sind entsprechend § 7 ChancenG zu veröffentlichen. Der gesamte Gleichstellungsplan wird auf der Webseite der Hochschule im Internet veröffentlicht.

7 Anhang

7.1 Liste mit Fakultäts- und Hochschulkürzeln

AN	Fakultät Angewandte Naturwissenschaft (bis 2020)
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
BW	Fakultät Betriebswirtschaft (bis 2020)
FZ	Fakultät Fahrzeugtechnik (bis 2020)
GU	Fakultät Gebäude-Energie-Umwelt (bis 2020)
HE	Hochschule Esslingen
IT	Fakultät Informatik und Informationstechnik
MB	Fakultät Maschinenbau (bis 2020)
ME	Fakultät Mechatronik (bis 2020)
MS	Fakultät Maschinen und Systeme (seit 2021)
MT	Fakultät Mobilität und Technik
NG	Fakultät Angewandte Naturwissenschaften, Energie- und Gebäudetechnik (seit 2021)
SP	Fakultät Soziale Arbeit, Bildung und Pflege (seit 2021)
SAGP	Fakultät Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege (bis 2020)
WI	Fakultät Wirtschaftsingenieurwesen (bis 2020)
WT	Fakultät Wirtschaft und Technik (seit 2021)