

Bioökonomie und digitale Transformation: Bausteine einer nachhaltigen und resilienten Zukunft

Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Hohenheim
2023 - 2027



HOHENHEIM
2030



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Struktur- und Entwicklungsplan 2023-2027

Auf Vorlage des Rektorats Zustimmung zum Chancengleichheitsplan als Teil des Gleichstellungsplans durch den Personalrat am 21.06.2022 und zum überarbeiteten Chancengleichheitsplan am 18.04.2023

Auf Vorlage des Rektorats positive Stellungnahme durch den Senat am 14.09.2022

Auf Vorlage des Rektorats einstimmig beschlossen durch den Universitätsrat am 17.10.2022

Auf Vorlage der Universität Hohenheim unter Auflagen genehmigt durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst am 24.03.2023

Inhalt

| | |
|--|----|
| 1 Positionierung und Selbstverständnis..... | 3 |
| 2 Strukturelle Entwicklungen..... | 6 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 6 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der strukturellen Entwicklung..... | 7 |
| 3 Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs und Transfer | 13 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 13 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der Forschung | 15 |
| Weiterentwicklung des Forschungsprofils und der Forschungsinhalte..... | 17 |
| Handlungsfelder bei Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium | 23 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder im Wissens- und Technologietransfer | 26 |
| 4 Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung..... | 27 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 27 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder im Bereich Studium und Lehre | 29 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der wissenschaftlichen Weiterbildung | 38 |
| 5 Internationalisierung..... | 40 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 40 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder bei der Internationalisierung..... | 42 |
| 6 Nachhaltigkeit und Klimaschutz auf dem Campus..... | 46 |
| Gelebte Nachhaltigkeit auf dem Campus | 46 |
| Reduktion der Treibhausgasemissionen | 49 |
| 7 Ressourcenplanung..... | 52 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 52 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der Ressourcenplanung | 55 |
| 8 Digitale Transformation..... | 58 |
| Rückblick und Bilanzierung..... | 58 |
| Ziele und prioritäre Handlungsfelder der digitalen Transformation | 59 |
| 9 Rahmenbedingungen..... | 65 |
| Anhang..... | 67 |
| Gleichstellungsplan..... | 68 |
| Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Professuren..... | 95 |
| Veränderungsanzeige zu den Studiengängen | 97 |
| Abkürzungsverzeichnis..... | 99 |

1 Positionierung und Selbstverständnis

Die Universität Hohenheim ist eine internationale Forschungsuniversität mit starker Ausstrahlung in die Region und das Land Baden-Württemberg. Sie baut auf ihre Stärke als interdisziplinäre Profiluniversität, die sich dem Thema Nachhaltigkeit in besonderer Weise widmet. Mit ihrer einzigartigen Kombination von Fachgebieten aus den Agrarwissenschaften, Naturwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liefert die Universität Hohenheim einen systemischen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs¹). Sie schafft ein grundlegendes Verständnis der Zusammenhänge, die in der Gestaltung von konkreten Handlungen in der Praxis münden.

Bioökonomie und digitale Transformation sind seit vielen Jahren Leitthemen der Universität Hohenheim. Die Bedeutung dieser Themen hat mit der Zeit noch zugenommen. Auch zukünftig sollen daher beide als zentrale Themen weiter fokussiert werden. Die Universität Hohenheim begreift nachhaltige Entwicklung und Resilienz als übergeordnete Ziele, als Leitlinien, die sich in den beiden Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation konkretisieren.

Resilienz wird verstanden als die Fähigkeit mit Krisen umzugehen sowie Krisen und Extremereignisse ohne dauernden Schaden zu überstehen. Die Fähigkeit zur Resilienz kann sich auf einzelne Menschen, beispielsweise Studierende, auf Institutionen wie etwa die Universität selbst und auf Forschungsobjekte wie beispielsweise die Gesamtwirtschaft oder das Pflanzenwachstum beziehen.

Nachhaltigkeit und Resilienz sind damit übergreifende Leitlinien, die für viele Bereiche in Lehre und Forschung und im Betrieb der Universität Hohenheim hohe Relevanz haben. Schon der Hohenheimer Gründungsgedanke, einen Ausweg aus einer katastrophalen Hungersnot nach dem Jahr ohne Sommer durch innovative Lösungen zu finden sowie durch Forschung und Lehre eine bessere Widerstandsfähigkeit gegen Extremereignisse zu erreichen, lässt sich als Intention verstehen, Nachhaltigkeit und Resilienz zu vereinen.

Ein universitärer Struktur- und Entwicklungsplan ist für die Universität Hohenheim eine aus strategischen Überlegungen entstandene, weithin partizipativ entwickelte Darstellung von Veränderungen und Aufgaben, zu denen sich die Universität selbst verpflichtet und die während der Laufzeit des Plans dynamisch angepasst werden. Rückblickend auf den letzten Struktur- und Entwicklungsplan lässt sich festhalten, dass ein hoher Prozentsatz der damals in einem partizipativen Prozess entwickelten Aufgaben und Maßnahmen implementiert wurde.

Folgende konkrete Ziele werden für diesen Struktur- und Entwicklungsplan definiert:









- Nachhaltigkeit und Resilienz sollen als Leitlinien bei der Entwicklung von Studienangeboten, bei Forschungsvorhaben und im Betrieb der Universität einen wichtigen Stellenwert erhalten. Die Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation werden auch in Zukunft universitätsweit intensiv bearbeitet.
- Die Sichtbarkeit der Universität Hohenheim in Forschung sowie Wissens- und Technologietransfer soll weiter erhöht werden. Dazu sollen die Forschungsbedingungen gezielt optimiert werden. Hierzu dient die Einrichtung einer neuartigen, interdisziplinären Struktur: die Science Hubs.

¹ <https://sdgs.un.org/goals> (Aufruf am 19.10.2022)

- Die Studierendenzahlen sollen erhöht werden, mindestens soll das derzeitige Niveau gehalten werden. Studienangebote und Studienbedingungen sollen attraktiver werden, dies soll an die relevanten Zielgruppen kommuniziert werden. Die Lehre soll auf der Ebene der Universität einheitlicher strukturiert werden. Dies eröffnet für die Studierenden neuen Möglichkeiten sowie bessere Studienbedingungen und leistet einen Beitrag zum Bürokratieabbau.
- Die Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich sollen so gestaltet werden, dass sie motivierend, sicher und gesund sind, dazu sollen alle Möglichkeiten, die das rechtliche und tarifliche Umfeld bietet, ausgeschöpft werden.
- Das interne Mittelverteilsystem der Universität soll reformiert werden.

Die spezifischen Ziele und Inhalte dieses Struktur- und Entwicklungsplans und die Arbeitsfelder der Universität Hohenheim insgesamt weisen vielfältige Bezüge zu den SDGs auf. Viele bereits laufende Aktivitäten adressieren Anliegen der SDGs. Tabelle 1 gibt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – hierzu einen Einblick. Während der Laufzeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans soll durch ein SDG Mapping ein umfassenderes Bild entwickelt werden.

Tabelle 1: Beispiele für Aktivitäten an der Universität Hohenheim, die relevant für die Umsetzung der SDGs sind.

| | Beispiele für laufende Aktivitäten | Beitrag zu den Sustainable Development Goals | | | |
|-----------|--|---|---|--|---|
| Forschung | Forschung zur nachhaltigen Ernährungssicherung und der Klimavariabilität |  |  |  | Ernährungssicherung Klimaschutz Biodiversität |
| | Forschung zur Bioökonomie z. B. zur Kreislaufwirtschaft oder Bioenergie |  | Nachhaltige Produktion | | |
| | Forschung zu Nutztierwissenschaften und zum One Health-Konzept |  |  | Ernährungssicherung Gesundheit und Wohlergehen | |
| | Forschung zu Arbeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit |  |  | Menschenwürdige Arbeit Industrie, Innovation | |
| | Zentrale Anlaufstelle zum Unternehmertum durch das Innovation Greenhouse |  |  | Innovation Partnerschaften | |
| Lehre | Weiterentwicklung von Studium und Lehre durch Humboldt reloaded und diverse Drittmittelprojekte, internationale Master- und Promotionsstudiengänge, Netzwerke für gemeinsame Lehre und Studierendenaustausch, z. B. ELLS oder HERMES, sowie Integration internationaler Studienanfänger in das Campusleben |  |  |  | Hochwertige, gerechte und inklusive Bildung u. a. durch Netzwerke |
| | Systemakkreditierung des Qualitätsmanagementsystems für Studiengänge |  | Leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen | | |

| | Beispiele für laufende Aktivitäten | Beitrag zu den Sustainable Development Goals | |
|-----------|---|---|--|
| Campus | Partizipatorische Entscheidungsfindungen zur Hochschulentwicklung |  | Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung |
| | Reduktion von Treibhausgasemissionen durch erneuerbare Energien |  | Saubere Energie |
| | Stärkung der ökologischen Vielfalt auf dem Campus |  | Landökosysteme schützen und wiederherstellen |
| | Beispiele für künftige Aktivitäten | Beitrag zu den Sustainable Development Goals | |
| Forschung | Förderung der Forschung zur Heterogenität und Diversität in Gesellschaften |  |  Geschlechtergleichheit Weniger Ungleichheit |
| | Förderung der Forschung und des Transfers zu Biodiversität und Taxonomie |  | Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen |
| | Stärkung der Forschungs-kooperation in der European Bioeconomy University |  | Nachhaltige Produktion |
| | Erneuerung der Forschungsinfrastruktur und Prüfung der Bereitstellung für Ausgründungen |  | Innovation und Infrastruktur |
| | Ausbau des Afrika-Netzwerks für Forschungszusammenarbeit |  | Partnerschaften |
| Lehre | Weiterentwicklung des Studienangebots und Weiterentwicklung der Qualität der Präsenzlehre und der digitalen Lehrelemente; Erschließung neuer Zielgruppen für studentische Mobilität (virtuell und hybrid) |  |  Hochwertige, gerechte und inklusive Bildung |
| | Insbesondere das psychische Wohlergehen der Studierenden fördern |  | Gesundheit und Wohlergehen Mental Health |
| Campus | Attraktivere Arbeitsbedingungen für wissenschaftliche und wissenschaftsunterstützende Beschäftigte (u. a. durch mobile Arbeit, Fortbildung) |  |  Weiterbildung  Gleichstellung Diversität |
| | Einführung einer Regenwasserbewirtschaftung |  | Nachhaltige Entnahme und Bereitstellung von Süßwasser |
| | Treibhausgasbilanzierung um Treibhausgasemissionen weiter zu reduzieren (z. B. mit Photovoltaik) |  | Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen |

2 Strukturelle Entwicklungen

Rückblick und Bilanzierung

Die beiden Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation wurden in den vergangenen fünf Jahren in der Organisation der Universität Hohenheim gestärkt und strukturell wie personell verankert. Das im Jahr 2021 neu und zusätzlich eingerichtete Prorektorat für Digitale Transformation übernimmt u. a. das Aufgabenspektrum des Chief Information Officers und rückt die digitale Transformation der gesamten Universität in den Vordergrund.

Eine wichtige institutionelle Neuerung war die Gründung des Computational Science Lab (CSL) im Jahr 2018. Diese wegweisende Einrichtung bündelt fakultätsübergreifend Fachgebiete, die sich mit der Verarbeitung großer Datenmengen, mathematischen und statistischen Methoden zur Datenanalyse und der Modellierung komplexer Systeme beschäftigen. Die geplante räumliche Zusammenführung eines Großteils dieser Fachgebiete konnte aufgrund der mehrjährigen Verzögerungen beim Umzug in die Räume der ehemaligen Genossenschaftsakademie bisher noch nicht realisiert werden. Trotz dieser Erschwernisse können mit einem großen Drittmittelprojekt bereits fakultätsübergreifende Lehrformate zu Künstlicher Intelligenz (KI) und Data Science vorangetrieben werden.

Mit der Benennung einer Chief Bioeconomy Officer steht eine professorale Beauftragte für Fragen und Angelegenheiten rund um die Bioökonomie zur Verfügung. Sie fungiert als beratendes Mitglied des Rektorats und repräsentiert die Universität Hohenheim in Sachen Bioökonomie nach außen. Im Jahr 2019 wurde zusammen mit der AgroParisTech, der University of Bologna, der Universität für Bodenkultur Wien, der Wageningen University and Research und der University of Eastern Finland die European Bioeconomy University (EBU) gegründet, die die Bioökonomie europaweit sichtbar machen soll. Zudem wurde 2022 die Geschäftsstelle Bioökonomie etabliert, welche – mit Ausnahme der Forschung – alle Projekte der Bioökonomie mit Bezug zu Lehre, Transfer und institutioneller Vernetzung bündelt.

In der Verwaltung wurde die Abteilung Studium und Lehre neu strukturiert, um so den Student Life Cycle besser abbilden zu können. Hierfür wurden die Arbeitsstelle Hochschuldidaktik und die universitätsweite Lehrinnovation Humboldt reloaded in die Abteilung integriert.

An der Fakultät Agrarwissenschaften wurde das Zentrum Ökologischer Landbau Universität Hohenheim (ZÖLUH) gegründet, das erfreulicherweise vom Land mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet wurde. Das ZÖLUH koordiniert die Arbeiten der Universität zum ökologischen Landbau. Es widmet sich fachgebietsübergreifend der Initiierung, Durchführung und Koordination von Forschungsprojekten, ist aber auch in der Lehre aktiv und fördert den Wissenstransfer, z. B. durch öffentliche Veranstaltungen.

An der Fakultät Naturwissenschaften wurden die vorher auf Einzelinstitute verteilten biologischen Wissenschaftsbereiche in das neu geschaffene Institut für Biologie integriert. Eine weitere Neugründung von strategischer Bedeutung ist das Kompetenzzentrum für Biodiversität und integrative Taxonomie (KomBioTa). Mit Unterstützung des Landes und in enger Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Museum für Naturkunde Stuttgart wurde hier eine zukunftsweisende Einrichtung geschaffen, die u. a. die Expertise in den Disziplinen Taxonomie und Biodiversitätsforschung stärkt und zusammenführt. Das KomBioTa fördert die Forschung rund um die Artenbestimmung und das Monitoring der Biodiversität, dazu wurde u. a. ein eigenes Promotionskolleg eingerichtet. Ein umfassendes Lehrkonzept wird entwickelt und die Weiterbildung wird u. a. durch Zertifizierungskurse unterstützt.

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften hat mit dem neu gegründeten Institut für Bildung, Arbeit und Gesellschaft die Interdisziplinarität in den Sozialwissenschaften entscheidend gestärkt. Damit ist die Fakultät gut aufgestellt für die grundlegende Erforschung der Digitalisierung der Arbeitswelt.

Um die Kommunikation und den direkten Austausch zu verbessern, hat das Rektorat neue Formate der Kommunikation etabliert, die sich besonders auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie bewährt haben. So bietet der Rektor in Kooperation mit weiteren Verantwortlichen regelmäßige offene Online-Meetings zu aktuellen und übergreifenden Themen an. Dieses Hohenheim Live genannte Format wird sehr gut angenommen und bietet eine Möglichkeit, mit einer größeren Universitätsöffentlichkeit in Austausch zu treten. Es wurden vielfältige Themen wie die Online-Lehre, die digitale Transformation, Nachhaltigkeit oder die bauliche Entwicklung adressiert. Durch zusätzliche Senatstermine, die zweimal pro Jahr insbesondere der intensiven Diskussion größerer, zuvor abgestimmter Themenfelder dienen, ist auch die Kommunikation in den Gremien intensiviert worden.

Tabelle 2: Bilanzierung der strukturellen Entwicklung im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|---------------|---|---------------------------------------|
| Strukturelle Stärkung der Bioökonomie | laufend | Chief Bioeconomy Officer, Gründung der EBU | <i>Bioökonomie stärker verankern</i> |
| Strukturelle Stärkung der digitalen Transformation | laufend | Prorektorat Digitale Transformation, Einrichtung des CSL | <i>Ausbau des CSL zum Science Hub</i> |
| Neustrukturierung von Instituten und Gründung von Zentren an den Fakultäten | abgeschlossen | Einrichtung ZÖLUH, KomBioTa, Institut für Biologie, Institut für Bildung, Arbeit und Gesellschaft | <i>Weiterentwicklung des KomBioTa</i> |
| Neustrukturierung Abteilung Studium und Lehre | abgeschlossen | Integration der Hochschuldidaktik und Humboldt reloaded in die Abteilung | |
| Verbesserung der Kommunikationsstrukturen | laufend | Hohenheim LIVE, weitere Senatssitzungen | <i>Weiterführung Hohenheim LIVE</i> |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der strukturellen Entwicklung

Bioökonomie und digitale Transformation sind seit vielen Jahren Leitthemen der Universität Hohenheim. Sie tragen zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung auf dem Weg zu einer nachhaltigen und resilienten Zukunft bei und werden weiter vertieft. Die Bedeutung der beiden Leitthemen betrifft Forschung, Studium und Lehre, reicht aber auch darüber hinaus. Bioökonomie und digitale Transformation sind gleichermaßen für den Betrieb der Universität und den Wissens- und Technologietransfer wichtig. Beide Themen sollen über strategische Pressearbeit, Social Media und Marketing sowie ein attraktives Web-Angebot nach außen präsentiert werden.

Für die Universität Hohenheim ist Bioökonomie ein ganzheitliches Konzept für eine zukunftsfähige energie- und ressourcenschonende Wirtschaftsweise mit Rohstoffen biologischen Ursprungs oder aus organischen Abfallströmen. Neben Produkten sollen auch

Verfahren und Dienstleistungen im Sinne der Kreislaufwirtschaft mit Hilfe von biologischen oder nachhaltigen chemischen und physikalischen Umwandlungsprozessen optimiert werden. Damit das Konzept der Bioökonomie einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation leisten kann, müssen ökologische, ökonomische und soziale Aspekte berücksichtigt werden. Dabei ist für die Wissenschaft die Schnittstelle zur Politik von großer Bedeutung. Dem neu ins Leben gerufenen Bioökonomierat der Bundesregierung gehören zwei Professorinnen der Universität Hohenheim als Vorsitzende und als ordentliches Mitglied an. Darüber hinaus sind im Beirat Nachhaltige Bioökonomie Baden-Württemberg zwei Professorinnen (darunter die Vorsitzende) und ein Professor der Universität Hohenheim vertreten.

Die digitale Transformation an der Universität Hohenheim wird als partizipativer und zukunftsgerichteter Veränderungsprozess verstanden, wobei technologische Neuerungen mit sozialen Entwicklungen und rechtlichen Vorgaben vereint und aktiv gestaltet werden. Als Gestaltende sind Studierende, Wissenschaftler:innen in ihrer Funktion als Forschende und Lehrende sowie Beschäftigte im wissenschaftsunterstützenden Bereich für die digitale Transformation verantwortlich. Dadurch kann die Universität in diesem Zusammenhang ihrer gesellschaftlichen Verantwortlichkeit als Lehr-, Forschungs- und Transferpartnerin nachkommen.

Die Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation eignen sich in besonderer Weise, die fakultätsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern. Dies geschieht derzeit bereits im CSL, das nicht nur Synergien in der Forschung generiert, sondern auch die Vermittlung von Lehrinhalten rund um Themen der KI und Data Science gesamtuniversitär auf eine neue Stufe hebt.

Zukünftige Entwicklung im Bereich Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement (QM) wird an der Universität Hohenheim als bedeutendes Instrument zur strategischen Planung und Umsetzung identifizierter Ziele betrachtet und bezieht sich dabei auf alle Leistungsbereiche – Forschung, Studium und Lehre sowie Wissenschaftsunterstützung. Im Rahmen der Systemakkreditierung ist das QM im Bereich Studium und Lehre stark in den Vordergrund getreten und es erfolgt mittlerweile eine systematische, kontinuierliche Qualitätsentwicklung der Studiengänge nach einheitlichen Leitlinien und Vorgaben. Auch das QM-System selbst unterliegt einer fortwährenden Weiterentwicklung. Zusätzlich zu den internen Prozessen strebt die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eine internationale Akkreditierung an, da diese in ihrem Wissenschaftsbereich als besonderes Qualitätsmerkmal gewertet wird.

Auch die wissenschaftsunterstützenden Dienstleistungen und die Strukturen in Forschung und Transfer bedürfen einer regelmäßigen Überprüfung der Qualität durch von der Universität selbst eingerichtete evaluative Strukturen. Im Bereich Forschung sollen vor allem das universitäre Forschungsprofil, die Forschungsschwerpunkte und die Strukturen wie Einrichtungen oder Services weiter in den Vordergrund rücken, nicht aber laufende Projekte, die bereits durch die Drittmittelgeber bewertet werden. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich birgt ein kontinuierliches QM das Potenzial einer Verbesserung von Forschung, Transfer, Studium und Lehre. So könnten beispielsweise Maßnahmen zur Förderung des Technologietransfers oder Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium entsprechend der Bedürfnisse der Zielgruppe untersucht, bewertet und optimiert werden.

Im Bereich Lehre soll über die Anforderungen der Systemakkreditierung hinaus eine kritische Analyse der Auslastung der Studiengänge und des Studiengangportfolios erfolgen. Um die

Durchführung interner Evaluationen zu ermöglichen, soll das Referat Qualitätsmanagement an der Universität personell ausgebaut werden, wobei durch das Rektorat priorisiert wird, welche Evaluationen kurz- oder mittelfristig universitätsintern durchgeführt werden. Künftig soll bereits bei der Einrichtung neuer Strukturen festgelegt werden, wann und in welchem Umfang Evaluationen erfolgen sollen. Auf diese Weise lässt sich die Legitimation neu eingerichteter Strukturen auf transparente Art überprüfen und ggf. nachjustieren. Evaluationen müssen dabei die Außenperspektive auf die Universität als wesentlichen Bewertungsmaßstab enthalten und mit kontinuierlichen Anpassungen und Verbesserungen verbunden sein. Der Fokus soll auf einem wertschätzenden Miteinander liegen, sodass die Evaluation von Einrichtungen in enger Abstimmung mit der Personalentwicklung erfolgt. Dazu wird zunächst ein Konzept für die Durchführung von Evaluationen erarbeitet.

Derzeit wird eine Evaluation der forschungsunterstützenden Strukturen, insbesondere der Forschungszentren vorbereitet. Hierbei steht die Frage im Fokus, wie sich die Forschungsleistung der Universität und der Service für die Wissenschaftler:innen weiter verbessern lässt. Evaluieren werden die Forschungszentren als Einrichtungen sowie die damit verknüpften Forschungsschwerpunkte (Bioökonomie, Globale Ernährungssicherung und Ökosysteme, Gesundheitswissenschaften). Teil der Evaluation soll auch die Aufgabenteilung zwischen Forschungszentren, der Abteilung Forschungsförderung und den neu geplanten Science Hubs sein. Als Ergebnis der Evaluation können sich Anpassungen in der Struktur ergeben. Diese Evaluation wird 2023 durchgeführt und gilt als Auftakt für weitere Evaluationen.

Der Universitätsrat begleitet weiterhin kontinuierlich die strategischen Angelegenheiten der Gesamtuniversität. Zusätzlich kann das Rektorat für bestimmte Arbeitsaufträge und eine begrenzte Zeit auch ein Gremium mit externen Expert:innen einberufen. Wichtig sind hierbei die Transparenz des Prozesses und die Einbindung des Universitätsrats. Solch ein Expert:innengremium könnte z. B. zur Förderung der Attraktivität der Hohenheimer Studiengänge einberufen werden und aus Schüler:innen, Hochschuldidaktiker:innen, Lehrenden aus verschiedenen Hochschulen wie auch Beschäftigten der Universität Hohenheim bestehen, um Hinweise von außen und passgenaue, praxisnahe Lösungsvorschläge für die Überarbeitung des Portfolios an Studiengängen zu erhalten.

Zukünftige Entwicklung in der fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit

Für die großen Herausforderungen unserer Zeit bedarf es des Zusammenwirkens verschiedener Disziplinen, das durch ein gemeinsames Interesse an bestimmten Themen motiviert ist. Die erkenntnisgeleitete und disziplinäre Forschung, die ihre Themen und Methoden selbst bestimmt, ist die unerlässliche Basis.

Die Universität Hohenheim bietet als Profiluniversität sehr gute Voraussetzungen für die interdisziplinäre Zusammenarbeit: Das disziplinäre Spektrum ist vielfältig, gleichzeitig auf bestimmte Felder fokussiert. Zudem fördert die überschaubare Größe der Campusuniversität die interdisziplinäre und fakultätsübergreifende Kooperation. Durch geeignete Austauschformate und Institutionen zur Erschließung von Synergien und zur Stärkung der interdisziplinären Kommunikation soll diese weiter gefördert werden. Gemeinsame Frage- und Problemstellungen in Forschung und Lehre sollen künftig noch stärker identifiziert und vorangetrieben werden.

Für die Realisierung dieser fachübergreifenden Verbindungen von Disziplinen soll eine neue Struktur etabliert werden, die als Science Hub bezeichnet wird. Vorbild ist das CSL, in dem Fachgebiete aus allen Fakultäten zusammenarbeiten, und das entsprechend umbenannt werden soll. Ein Science Hub ergänzt die klassische universitäre Gliederung, die für die

Organisation der disziplinären Expertise unabhk6mmlich ist, und ist ein Forum f6r die gezielt multi-, inter- oder transdisziplinäre Zusammenarbeit. Die kooperierenden Fachgebiete k6nnen dabei räumlich zusammengef6hrt werden (wie im Fall des CSL angestrebt), dies ist aber keine zwingende Voraussetzung f6r eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Nach dem Vorbild des CSL sollen mindestens zwei weitere Science Hubs etabliert werden. Bei den einzurichtenden Hubs soll es sich um Strukturen handeln, bei denen sich Wissenschaftler:innen aus mindestens f6nf unterschiedlichen Fachgebieten mehrerer Fakultäten oder Institute flexibel und proaktiv zusammenfinden. Sie werden somit von den Wissenschaftler:innen selbst initiiert, welche sich dort mit aufkommenden Fragestellungen befassen, die eine hohe strategische Relevanz f6r das Hohenheimer Profil haben. Daf6r werden Ressourcen f6r einen gewissen Zeitraum auf Antrag bereitgestellt. Evaluationen werden ggf. organisatorischen Weiterentwicklungsbedarf aufzeigen und eine Stärkung der Science Hubs erm6glichen. Es soll gepr6uft werden, ob projekterfahrenes Personal aus dem wissenschaftsunterst6tzenden Bereich im Hub-Management eingesetzt werden kann, damit die Hubs vom Erfahrungsschatz rund um Drittmittelakquise und Projektmanagement profitieren. Dies kann in Zukunft weiteren Forschungs-, Lehr- und Transferinitiativen zugutekommen. Ein Konzept f6r die Antragstellung und die Struktur der neuen Science Hubs wird nach der Evaluation der forschungsunterst6tzenden Strukturen erstellt, da diese Bestandsaufnahme Hinweise f6r bessere forschungsunterst6tzende Ma6nahmen liefern k6nnte, die direkt im Konzept verankert werden sollen.

Verstärkung der aktiven Rekrutierung und des Bleibemanagements

Das Instrument der aktiven Rekrutierung bei Berufungen sowie der Einrichtung von unabhängigen Nachwuchsgruppen wird weiterentwickelt, um (1) die interdisziplinären Zusammenschlüsse sowie das Forschungs- und Lehrprofil zu stärken und (2) die Berufungsverfahren stärker im Sinne der strategischen Ziele der Universität zu steuern. Dabei kommt einer frühzeitigen Planung und Abstimmung zwischen Universitätsleitung und Fakultäten besondere Bedeutung zu. Damit soll erreicht werden, dass m6glichst fr6h Synergien zwischen den Fakultäten identifiziert werden. Im Verfahren selbst ist es zunehmend wichtig auch Wissenschaftler:innen zu identifizieren, die bereit sind, Verantwortung f6r Forschungsverbände zu 6bernehmen. Um einen gewissen finanziellen Spielraum bei der aktiven Rekrutierung zu haben, soll neben der Bewerbung f6r externe Programme auch die weitere Flexibilisierung von Ressourcen die M6glichkeit bieten, ausgezeichnete Wissenschaftler:innen zu berufen oder herausragende Nachwuchsgruppenleitungen an der Universität Hohenheim zu halten.

Bei der aktiven Rekrutierung werden Aspekte der Gleichstellung und Diversität ber6cksichtigt. Der Anteil an Professorinnen an der Universität Hohenheim ist zwar h6her als der Landesdurchschnitt, konnte zuletzt aber nicht mehr erh6ht werden und stagniert derzeit bei ca. 30 %. Der Anteil der Professorinnen soll weiter gesteigert werden. Dies gilt auch f6r den Anteil an internationalen Professor:innen, wof6r ein spezifischer Aktionsplan erstellt wird.

Strukturelle Verankerung von Diversität

Die Universität Hohenheim hat in den vergangenen Jahren wichtige Erfolge in dem Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann, insbesondere auf professoraler Ebene, erzielt und m6chte diesen Weg mit dem Gleichstellungsplan 2023-2027 weiter vorantreiben. Parallel dazu gibt es weitere Aspekte, die f6r mehr Chancengerechtigkeit, Perspektivenvielfalt und Ideenreichtum unter allen Angeh6rigen der Universität relevant sind. So sorgen Unterschiede

durch z. B. Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft und Bildungshintergrund für mehr Diversität. Diese Vielfalt, die bei einem diskriminierungsfreien und bewussten Umgang große Chancen für die Weiterentwicklung der Universität bietet, birgt aber auch Herausforderungen, die durch die verschiedenen Wissens- und Erfahrungsgrundlagen an der Universität noch verstärkt werden.

Mit diesem Struktur- und Entwicklungsplan soll das Thema Diversität stärker als bisher in den Vordergrund rücken und die Inklusivität unter den Studierenden und Beschäftigten gefördert werden. Seit 2016 wurden mehrere Workshops von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro durchgeführt, um Handlungsfelder an der Universität Hohenheim zu identifizieren. Daran anknüpfend soll als erster Schritt im Vorfeld dieses Struktur- und Entwicklungsplans ein Audit durchgeführt werden. Dieses Audit sieht vor Maßnahmen zu entwickeln, durch die das Thema Diversität an der Universität Hohenheim sichtbar verankert wird. Als erste Maßnahme wird eine Senatskommission für Diversität eingerichtet, in der alle Statusgruppen vertreten sind. Die Senatskommission entwickelt zunächst Vorschläge für die Hohenheimer Definition von Diversität. Anschließend wird sie das Leitbild um die Dimension Diversität erweitern, das anschließend durch die Gremien verabschiedet werden soll. Das weiterentwickelte Leitbild ist ein sichtbares Zeichen für die Bedeutung des Themas Diversität für das Profil der Universität Hohenheim und wird auch auf der Homepage der Universität öffentlich gemacht. Es ist vorgesehen, dass die Senatskommission neben der Identifizierung von Handlungsfeldern, die für das Diversitätsprofil der Universität Hohenheim maßgeblich sind, auch entsprechende Maßnahmen erarbeitet und so ein Diversitätskonzept erstellt. Folgendes Aufgabenspektrum soll durch die Senatskommission abgedeckt werden:

- Erfassung, Bündelung, Abstimmung und Kommunikation der bestehenden Aktivitäten
- Identifikation von Handlungsfeldern, die für das Diversitätsprofil der Universität Hohenheim maßgeblich sind, z. B. Digitalisierung, Personalgewinnung und -bindung
- Erarbeitung und Priorisierung entsprechender Maßnahmen
- Identifikation von handelnden Personen und Klärung der Zuständigkeiten
- Erstellung eines Diversitätskonzepts, das den Gleichstellungsplan komplementär ergänzt

Die Referentin für Diversität im Gleichstellungsbüro übernimmt die Organisation und Koordinierung der Senatskommission. Um dies leisten zu können, soll das Gleichstellungsbüro kostenneutral umstrukturiert werden, sodass die Koordination und Umsetzung der Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung und Diversität gewährleistet werden können. Bereits jetzt sind viele Diversitätsaufgaben im Gleichstellungsbüro verankert.

Es ist zu prüfen, ob weitere Strukturen benötigt werden, um auf operativer Ebene das Thema Diversität umzusetzen. Schließlich ist dieser Prozess langfristig angelegt, sodass das Thema Diversität kontinuierlich reflektiert und neu angepasst werden kann.

Zukünftige Entwicklungen in der Organisation der Hochschule

Eine Anpassung der Strukturen der Universität Hohenheim soll auch im Rahmen sich verändernder Bedarfe und Rahmenbedingungen erfolgen. An der Fakultät Agrarwissenschaften soll zur Stärkung von Forschung, Lehre und Wissenstransfer ein Zentrum für Livestock Technology gegründet werden, das sich den verfahrenstechnischen Aspekten rund um die Bedürfnisse und Anforderungen der Nutztierhaltung widmet. An der Fakultät Naturwissenschaften ist im Zeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplans eine strategische Weiterentwicklung der Ernährungswissenschaften geplant. Durch die

Zusammenlegung zweier Institute soll die Ernährungswissenschaft von der molekularen Grundlagenforschung bis zur Humanernährung und Ernährungsmedizin integrativ abgebildet werden, um so neue Forschungs- und Lehrpotenziale zu erschließen. In diesem Zusammenhang ist auch zu prüfen, wie das Food Security Center, das ehemals durch den Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) finanziert wurde, bei dieser Weiterentwicklung zu berücksichtigen ist.

Die Evaluation der forschungsunterstützenden Bereiche verfolgt das Ziel, die Forschungsförderung an der Universität insgesamt konsistent und für die Nutzer:innen transparenter auszurichten. Derzeit bieten sowohl die Abteilung Forschungsförderung als auch die Forschungszentren Services rund um die Antragsberatung und -erstellung. Hier besteht möglicherweise Potenzial für verbesserte Strukturen. In diesem Zusammenhang ist auch die oben beschriebene Etablierung thematisch fokussierter Science Hubs und die geplante Einrichtung eines Green Offices (vgl. Kapitel 6) zu berücksichtigen. Einer der vorgeschlagenen Science Hubs soll im Bereich Ernährungssicherung angesiedelt werden und den Forschungsschwerpunkt Proteineffizienz (sog. „Protein Science Hub“, vgl. Kapitel 3) berücksichtigen.

3 Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs und Transfer

Rückblick und Bilanzierung

Mit den beiden vorherigen Struktur- und Entwicklungsplänen konnten die Forschungsleistung sowie die Schärfung des Forschungsprofils wesentlich vorangetrieben werden. Dies schlägt sich auch in der Menge an eingeworbenen Drittmitteln nieder, die 2021 gegenüber den Vorjahren weiter gesteigert werden konnte. Die erhöhte Forschungsleistung zeigt sich auch in der Einwerbung von herausragenden Verbundprojekten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Bundesministerien für Bildung und Forschung (BMBF), für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) und für Arbeit und Soziales (BMAS):

- Bewilligung und beantragte Verlängerung des DFG-Graduiertenkollegs AMAIZE-P zur nachhaltigen Phosphornutzung von Maisanbausystemen mit der China Agricultural University in Beijing (5,8 Mio. Euro, 12 Fachgebiete)
- Bewilligung und erfolgreiche Verlängerung der DFG-Forschungsgruppe P-FOWL zur Phosphorverwertung bei Legehennen (2,3 Mio. Euro, 6 Fachgebiete)
- Bewilligung des BMBF-Verbundprojekts „Landwirtschaft 4.0 ohne chemisch-synthetischen Pflanzenschutz“ (4,5 Mio. Euro, 20 Fachgebiete)
- Bewilligung des BMEL-Verbundprojekts „Digitale Wertschöpfungsketten für eine nachhaltige kleinstrukturierte Landwirtschaft“ (2,0 Mio. Euro, 10 Fachgebiete)
- Bewilligung des BMAS-Verbundprojekts „Digitalisiertes Ideen- und Arbeitsmanagement in Produktion, Logistik und Handel“ (1,0 Mio. Euro, 1 Fachgebiet in Hohenheim, weitere externe Partner)
- Bewilligung des BMEL-Verbundprojekts „Künstliche Intelligenz für eine effiziente und resiliente Agrartechnik“ (0,9 Mio. Euro, 3 Fachgebiete)

Eine besondere Auszeichnung ist die Einwerbung des European Research Council (ERC) Synergy Grants SymPore in Höhe von insgesamt 10 Mio. Euro zur Erforschung der Plasmodesmata und deren Funktion für die Kommunikation zwischen Pflanzenzellen durch ein Team von Wissenschaftler:innen der Universität Hohenheim, der Universität Düsseldorf und des Max-Planck-Instituts für Biochemie in Martinsried.

Auch im internationalen Maßstab herausragend ist die Förderung des Forschungsbaus Hohenheim Center for Livestock Microbiome Research (HoLMiR), inklusive modernster Großgeräte nach Art. 91b Grundgesetz mit insgesamt 54,1 Mio. Euro. Dadurch wird eine systematische und institutionell verankerte Mikrobiomforschung mit landwirtschaftlichen Nutztieren ermöglicht und der bestehende Forschungsschwerpunkt in den Agrarwissenschaften auf eine neue Stufe gehoben, mit Ausstrahlung in die Biologie und die Ernährungswissenschaften.

Die Core Facility Hohenheim (CFH) als zentrale Serviceeinrichtung und Technologieplattform konnte um ein Modul für Data and Statistical Consulting erweitert werden, das Zugang zu Datenbanken sowie entsprechende Schulungen und Beratung anbietet. Zudem kann die CFH mit eingeworbenen Mitteln aus dem europäischen Fonds für regionale Entwicklung eine Imaging-Einheit zur Visualisierung der Pflanzen-Boden-Insekten-Interaktionen in klimagestressten Agrarsystemen mit hochauflösenden Mikroskopen mit einem Wert von 2,6 Mio. Euro aufbauen.

Durch den erfolgreichen EXIST-Potentiale Antrag in Höhe von 1,4 Mio. Euro konnte mit dem Innovation Greenhouse eine zentrale Anlaufstelle für alle Themen rund um das Unternehmertum an der Universität Hohenheim eingerichtet werden.

Die Förderung der frühen Selbstständigkeit von Wissenschaftler:innen wurde mit der gezielten strategischen Einrichtung erster interner, unabhängiger Nachwuchsgruppen sowie zusätzlicher Tenure-Track-Professuren weiter vorangetrieben. Von Bedeutung ist, dass Juniorprofessuren aus Landes- und Bundesmitteln an der Universität Hohenheim ausschließlich als Tenure-Track-Professuren eingerichtet werden. Auch die Akquise externer Nachwuchsgruppen war erfolgreich. Die Einwerbung einer Robert Bosch Juniorprofessur für die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen sowie einer BMBF Nachwuchsgruppe in der sozial-ökologischen Forschung ist richtungsweisend und zeigt auf, dass Hohenheim in seinen Themenfeldern für den wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv ist. Als Vorbilder in einem wichtigen Karriereabschnitt sind diese Nachwuchswissenschaftler:innen für die Universität Hohenheim von großer Bedeutung.

Die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium werden seit einigen Jahren intensiv kritisiert (#IchBinHanna). Dabei betrifft die Kritik vor allem die Themen Vertragsdauer und Entfristungsperspektiven. Durch interne Vorgaben über die Mindestvertragsdauer und die Etablierung eines transparenten Prozesses zur Entfristung von Wissenschaftler:innen hat die Universität Hohenheim bereits vor vielen Jahren Maßnahmen ergriffen, einen Beitrag zur Erhöhung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen zu leisten. Im Bereich planbarer Karrierewege wurden erhebliche Fortschritte erzielt. Beim Thema Vertragsdauer behindert das Zusammenspiel arbeits-, drittmittel- und vertragsrechtlicher Regelungen weitere Fortschritte.

Die Kultur der wissenschaftlichen Integrität und der Verantwortung in der Wissenschaft wurde durch mehrere Maßnahmen weiterentwickelt und gestärkt. Ein neuer Kodex für gute wissenschaftliche Praxis wurde beschlossen und die Verfahrensordnung für den Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten aktualisiert. Die Sensibilisierung für alle Aspekte der guten wissenschaftlichen Praxis wird in Zukunft auch verstärkt in die Ausbildung der Promovierenden einfließen. Zur Unterstützung der Wissenschaftler:innen hinsichtlich der ethischen Betrachtung ihrer Forschungsvorhaben an der Universität Hohenheim wurde eine unabhängige Ethikkommission unter dem Vorsitz des Prorektorats Forschung ins Leben gerufen. Zusätzlich wurde ein Unterstützungs- und Kommunikationskonzept für Wissenschaftler:innen entwickelt, deren Forschungsvorhaben durch das Nagoya-Protokoll geregelt werden.

Tabelle 3: Bilanzierung der Forschung im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|---------|--|--|
| Forschungsbau Tierwissenschaften | laufend | Antrag nach Artikel 91 b Grundgesetz erfolgreich | <i>Fertigstellung und Inbetriebnahme</i> |
| Förderung von Verbund- und herausragender Einzelforschung | laufend | ERC Synergy Grant, Verlängerung Forschungsgruppe P-FOWL | <i>Weitere Entlastung der Wissenschaftler:innen</i> |
| Weiterentwicklung der Forschungszentren | laufend | Vielfältige Antragsunterstützungen | <i>Evaluation 2023</i> |
| Stärkung der Core Facility Hohenheim | laufend | Modul Data and Statistical Consulting, Imaging-Einheit | <i>Erneuerung des Geräteparks</i> |
| Bioreaktoranlage für Mikroalgen | beendet | Aushandlung des Mietvertrags war für Firma zu langwierig | |
| Förderung von Tenure-Track-Professuren | laufend | Tenure-Track-Satzung | <i>Fortführung</i> |
| Förderung von Nachwuchsgruppen | laufend | Eckpunktepapier, erste Nachwuchsgruppen in Hohenheim | <i>Bei Bedarf Weiterentwicklung zu Juniorprofessuren ohne Tenure-Track</i> |
| Graduiertenakademie | laufend | Einführung einer Rahmenpromotionsordnung | <i>Weitere Angebote zur guten wissenschaftlichen Praxis</i> |
| Umsetzung der Transferstrategie | laufend | Antrag Innovation Greenhouse erfolgreich | <i>Diskussion der aktualisierten Transferstrategie in den Gremien</i> |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der Forschung

Die Universität Hohenheim versteht sich als international wettbewerbsfähige Forschungsuniversität. Dieses Selbstverständnis liegt allen Zielen und daraus abgeleiteten Handlungsbedarfen zugrunde. Das erklärte Ziel des Struktur- und Entwicklungsplans 2023-2027 ist es, eine Ausgangsbasis für herausragende Forschungsleistungen in allen Forschungsfeldern und auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu schaffen. Die Wissenschaftler:innen sollen durch die forschungsunterstützenden Bereiche bestmöglich unterstützt werden: Entlastung bei administrativen Vorgängen, eine sehr gute Infrastruktur sowie eine passgenaue Beratung bei Antragstellung, Vertragsverhandlungen und -abschlüssen sollen es den Wissenschaftler:innen ermöglichen, sich weitgehend auf die Forschung an sich zu konzentrieren.

Die Forschungsleistung soll sichtbar werden durch

- (1) die Beteiligung der Universität Hohenheim an der zweiten Förderphase der Exzellenzstrategie mit mindestens einer Cluster-Skizze,
- (2) die kontinuierliche Bearbeitung von mindestens zwei DFG-Verbundprojekten an der Universität und
- (3) die stetige Beteiligung einzelner Wissenschaftler:innen an DFG-Verbundprojekten anderer Universitäten.

Ein Fokus wird auf der Vorbereitung und Einwerbung von DFG-Verbänden liegen, die wichtige Bausteine in der Exzellenzstrategie des Bundes sind. Aber auch die Koordination von Verbundprojekten der Europäischen Union, großformatige Ausschreibungen der Bundes- und Landesministerien sowie herausragende Einzelprojekte und renommierte Preise sind bedeutende strategische Forschungsziele der Universität Hohenheim.

Eine entscheidende Voraussetzung für herausragende Verbundforschung ist die langfristige und strategische Planung durch die federführend beteiligten Wissenschaftler:innen auf inhaltlicher, struktureller und finanzieller Ebene. Hierbei müssen diese bestmöglich und umfassend unterstützt und begleitet werden. Neben der Evaluierung und Verbesserung existierender Entlastungsmöglichkeiten wie dem Forschungssemester, gezielten Reduktionen des Lehrdeputats und Anschubfinanzierungen, sollen weitere Maßnahmen eruiert und implementiert werden. Eine im Jahr 2022 eingerichtete Task Force zur Unterstützung und administrativen Entlastung der Exzellenzcluster-Initiativen unter Federführung der Abteilung Forschungsförderung kann als Pilotprojekt für zukünftige Unterstützer-Teams dienen, die gemäß den Anforderungen des jeweiligen Drittmittelgebers beraten und zuarbeiten. Vor diesem Hintergrund soll geprüft werden, ob eine Drittmittelgeber-orientierte anstelle einer themenorientierten Forschungsförderungsstruktur zielführender sein kann. In diese Evaluation werden sämtliche Forschungsförderungsstrukturen einbezogen (vgl. Kapitel 2).

Erfolgreichen Verbundprojekten geht eine langfristige strategische Planung voraus. Sie erfordert eine enge Abstimmung zwischen den federführend agierenden Wissenschaftler:innen und Universitäts- und Fakultätsleitungen im Hinblick auf Berufungen, Anpassungen von universitären Strukturen und Zuweisung von Ressourcen. Um forschungsstrategisch wichtige Berufungen für geplante Verbände zu ermöglichen, bedarf es frühzeitiger Abstimmungen zwischen allen Beteiligten, um z. B. die Durchführung der grundständigen Lehre weiterhin in hoher Qualität zu garantieren. Hier sollen neue Formate für die Strukturgespräche der Universitäts- und Fakultätsleitungen etabliert werden, in denen zukünftige Forschungsschwerpunkte der Fakultäten Berücksichtigung finden.

Die Erfahrungen vorangegangener Verbundinitiativen sollen in strukturierter, gebündelter Form und in transparenter Weise für angehende Verbundsprecher:innen zugänglich gemacht werden. Hier kann die Senatskommission Forschung als Plattform für den Austausch erfahrener und designierter Verbundsprecher:innen dienen, um so in Anlehnung an das wissenschaftliche Peer-Review-Verfahren das jeweilige Konzept für einen geplanten Verbundantrag zu schärfen. Auch für individuelle Projektanträge soll der Austausch durch die Weiterführung und den Ausbau bereits etablierter, bewährter Formate (DFG Lunch, ERC Lunch etc.) vereinfacht werden. Ziel all dieser Aktivitäten ist es, den Wissenschaftler:innen der Universität Hohenheim das kritische Wissen für eine erfolgreiche Antragstellung zur Verfügung zu stellen.

Als mittelgroße Profil-Universität kann aus Hohenheim heraus nur eine begrenzte Anzahl von DFG-Verbundprojekten allein von Wissenschaftler:innen der Universität Hohenheim getragen werden. Auch ist der Bogen der Forschungsaktivitäten von der Analyse grundlegender Probleme bis zum Transfer der Erkenntnisse an der Universität Hohenheim weit gespannt. Deshalb ist die Beteiligung an DFG-Verbundprojekten anderer Universitäten ein wichtiges Ziel, um Kooperationen zu stärken und neue Themen zu platzieren. Thematische Kooperationen mit anderen Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen können bei hoher strategischer Relevanz durch Anschubfinanzierungen des Rektorats gefördert werden.

Eine weitere Grundvoraussetzung für die Forschung ist der Erhalt und die Verbesserung der bestehenden Forschungsinfrastruktur, einschließlich der Modernisierung und Erweiterung des Gebäudebestands. Das Modul 4 der CFH mit dem Datenlabor Hohenheim (DALAHO) soll verstetigt werden, um einen einfachen Zugang zu Datenbanken für die entsprechenden Fachgebiete zu ermöglichen. Das Datenlabor soll mit dem Speichersystem und den damit verbundenen Arbeiten des CSL koordiniert werden. Dazu soll ein durch eine Satzung gestütztes, dauerhaftes Nutzungskonzept für das DALAHO erarbeitet werden. Ziel ist es, die Finanzierung basierend auf der tatsächlichen Nutzung für die Wissenschaftler:innen der Universität Hohenheim zu optimieren. Eine zu prüfende Möglichkeit ist die Lizenzierung im Konsortium mit anderen Hochschulen des Landes, um die Konditionen für den Zugang zu ausgewählten Datenbanken zu verbessern. Im Zeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplans wird die Erneuerung des Geräteparks an der CFH notwendig werden. Neben der erforderlichen Leistungsanpassung der Geräte aufgrund aktueller experimenteller Anforderungen, ist die Automatisierung personalintensiver Aufgaben ein wichtiges Ziel. Hier ist eine Flexibilisierung der Personalstruktur der CFH erforderlich, die von einem Qualifizierungskonzept begleitet wird. So kann die CFH den veränderten technischen Anforderungen, die mit anspruchsvollen Forschungsprojekten einhergehen, auch künftig gerecht werden.

Weiterentwicklung des Forschungsprofils und der Forschungsinhalte

Die Entwicklung und die Schärfung des Forschungsprofils der Universität Hohenheim konnten in den letzten Jahren weiter forciert werden und wurden zuletzt durch die Definition von universitätsweiten Forschungsschwerpunkten beschleunigt, die mit einer Institutionalisierung in Form von serviceorientierten Forschungszentren einherging. Diese Kopplung von übergreifenden Forschungsschwerpunkten mit Strukturen der thematischen Forschungsförderung war erfolgreich, bedingt aber auch eine eingeschränkte Dynamik bei der Ausrichtung auf völlig neue, potenzielle Forschungsschwerpunkte. Deswegen steht im Zuge der Evaluation der Forschungszentren deren thematische Ausrichtung im Fokus. Ziel ist es, Wege zu identifizieren, wie neue Forschungsschwerpunkte flexibel identifiziert und unterstützt werden können.

Nachhaltigkeit und Resilienz sind als Leitlinien übergreifende Ziele und Konzepte dieses Struktur- und Entwicklungsplans. Die Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation konkretisieren, was Nachhaltigkeit und Resilienz für Hohenheim bedeuten können. Aktuelle Forschungsschwerpunkte, die sich durch eingeworbene Verbundprojekte auszeichnen, und potenzielle oder sich in der Entwicklung befindende Forschungsschwerpunkte werden im Folgenden beschrieben und lassen sich zu den universitären Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation in Beziehung setzen (vgl. Abbildung 1). Die Aufzählung ist nicht abschließend: Die Universität Hohenheim ist stets offen für neue Verbundinitiativen und Themen ihrer Wissenschaftler:innen.

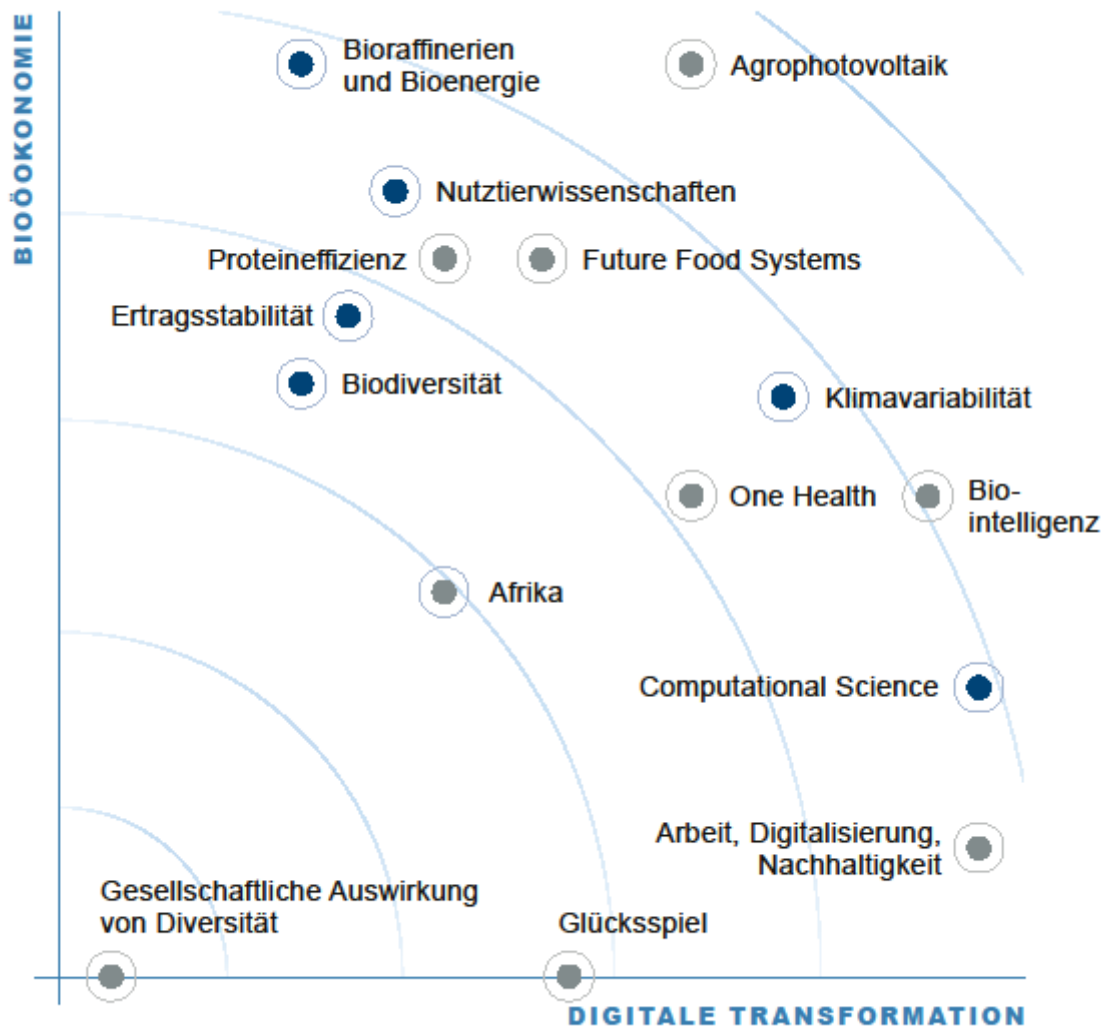


Abbildung 1: Graphische Darstellung des Forschungsprofils an der Universität Hohenheim anhand der beiden universitären Leitthemen Bioökonomie und digitale Transformation und den aktuellen Forschungsschwerpunkten (dunkelblau) und den potenziellen, zukünftigen oder sich in der Entwicklung befindenden Forschungsschwerpunkten (grau).

Forschungsschwerpunkte

Biodiversität im Wandel der Zeit

Der Verlust an Biodiversität und insbesondere der Rückgang von bestäubenden Insekten ist neben dem Klimawandel eine der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit. Deswegen setzt die Universität Hohenheim gemeinsam mit dem Staatlichen Museum für Naturkunde Stuttgart verstärkt auf gemeinsame Berufungen und den Austausch der Disziplinen Taxonomie, Ökologie und Agrarwissenschaften. Dabei steht die Grundlagenforschung rund um den Erhalt der biologischen Vielfalt im Vordergrund und die daraus erworbenen Kenntnisse können mittelfristig mit landwirtschaftlich geprägten Ökosystemen verknüpft werden. Mit dem KomBioTa erfolgt also ein transdisziplinärer Austausch, der auch großes Potenzial für den Transfer aufweist. Zuletzt konnten zudem mehrere Expert:innen zur Insekten-Pflanzen-Interaktion auf zellulärer und molekularer Ebene an die Universität berufen werden. Dadurch wurde eine Beteiligung an der DFG-Forschungsgruppe „Ökologie und Evolution intraspezifischer Chemodiversität von Pflanzen“ mit dem Teilprojekt zur Chemodiversität von Nachtschattengewächsen als Reaktion auf Herbivoren möglich. Auf Ökosystemebene ist die Beteiligung am Sonderforschungsbereich „Ökologische und sozioökonomische Funktionen tropischer Tieflandregenwald-Transformationssysteme“ der Universität Göttingen wichtig.

Bioraffinerien und Bioenergie in der Kreislaufwirtschaft

Die Erzeugung von Energie und von stofflichen Zwischen- und Endprodukten aus Biomasse – etwa für die chemische Industrie – ist ein wichtiger Aspekt der Bioökonomie im Sinne einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft. Organische Abfallströme und Nebenprodukte können aus der Nahrungsmittelindustrie oder der landwirtschaftlichen Erzeugung genutzt werden, wie dies beispielsweise im BMEL-Verbundprojekt Flex-Crash der Fall ist. Dort wird die mechanische Aufbereitung faserreicher Nebenprodukte wie Pferdemit oder Stroh für die Biogaserzeugung untersucht, sodass ein Beitrag zu nachhaltiger und moderner Energie geleistet wird. Mit der Landesanstalt für Agrartechnik und Bioenergie trägt dieser praxisnahe Forschungsschwerpunkt zudem auch entscheidend zum Wissens- und Technologietransfer bei.

Computational Science, Big Data, Simulationen und Anwendungen der Künstlichen Intelligenz

Viele Wissenschaftler:innen haben Methodenkompetenzen in den Bereichen KI, Data Science sowie Scientific Computing, die im CSL gebündelt werden. Die Profilierung und Weiterentwicklung des CSL (vgl. Kapitel 2) soll weitere Möglichkeiten für systematische Forschungsk Kooperationen außerhalb der Universität Hohenheim eröffnen. Inhaltlich sollen datengestützte Möglichkeitsanalysen Handlungsalternativen aufzeigen, z. B. ermöglichen Modellierungen von landwirtschaftlichen Systemen mit Einbezug der Biodiversität die Entwicklung neuer Agrar- und Umweltprogramme. Konkret sollen neue Methoden des Organic Computing und Machine Learning entwickelt und getestet werden, außerdem ist die Erstellung digitaler Zwillinge der Sensor- und Cloud-Daten von landwirtschaftlichen Betrieben vorgesehen. Auch im BMEL-Verbundprojekt „Digitale Wertschöpfungsketten für eine nachhaltige kleinstrukturierte Landwirtschaft“ werden Technologien aus den Bereichen Robotik, Automation und Sensorik im Zusammenspiel mit KI weiterentwickelt und angewendet. Die Digitalisierung der Landwirtschaft ist damit ein unmittelbares Anwendungsfeld der Methoden rund um die digitale Transformation. Diese Ansätze können auf andere Wirtschaftsbereiche übertragen werden.

Klimavariabilität: saisonale und regionale Wetterprognosen

Die Anpassung an und die Mitigation der Folgen des Klimawandels sind zentrale Themen für die Landwirtschaft: Niederschlagsmengen und deren zeitliche sowie regionale Verteilung ändern sich grundsätzlich. Zudem erfordern Extremwetterereignisse resiliente Ernährungssysteme. Dazu müssen Jahreszeitenvorhersagen realisiert, optimiert und zur Verfügung gestellt werden. Die Rückkopplungsprozesse zwischen der atmosphärischen Grenzschicht, der Landbedeckung und dem Boden sollen unter Berücksichtigung der Stoffflüsse und der Heterogenitäten charakterisiert werden. Dies könnte in präziseren lokalen Wetterprognosen für agrargeprägte Landschaften resultieren. Mit der Verstetigung des Land-Atmosphäre Feedback Observatoriums und der Ansiedlung einer Nachwuchsgruppe im Themenbereich „Rückkopplungsprozesse im Erdsystem“ wird dieses Thema weiter vertieft.

Nachhaltiger Anbau ressourceneffizienter Pflanzen – Ertragsstabilität

Für die Züchtung von ertragsstabilen, ressourceneffizienten Kulturpflanzen wird ein grundlegendes Verständnis von Prozessen auf molekularer, zellulärer wie auch organischer Ebene sowohl in Modellorganismen als auch in Nutzpflanzen benötigt. Die molekulare und zelluläre Ebene wird u. a. im ERC Synergy Grant SymPore und dem Sonderforschungsbereich „Molekulare Kodierung von Spezifität in pflanzlichen Prozessen“ an der Universität Tübingen mit Hohenheimer Beteiligung vorangetrieben. Zudem beschäftigen sich weitere Initiativen mit der molekularen Analyse unter realen Feldbedingungen inklusive der Auswirkungen des Klimawandels. Das deutsch-chinesische DFG-Graduiertenkolleg AMAIZE-P untersucht die Anpassung der Nutzpflanze Mais an begrenzte Phosphatvorräte sowohl genetisch auf der Skala des Organismus als auch im Anbausystem im Feldversuch. Eine Verlängerung des Graduiertenkollegs wird angestrebt. Generell ist ein Ziel der Universität Hohenheim, die (Re-)Ökologisierung von Landwirtschaft in den Fokus zu rücken, wobei die Nutzung von biotischen Interaktionen und die Reduktion von Pestiziden und Düngemitteln in Agrarsystemen bedeutsam sind. Hier ist das BMBF-Verbundprojekt „Landwirtschaft 4.0 ohne chemisch-synthetischen Pflanzenschutz“ hervorzuheben, bei dem Handlungsempfehlungen für einen Verzicht von synthetischen Pflanzenschutzmitteln sowie innovative Neuentwicklungen für alternativen Pflanzenschutz erarbeitet werden. Insbesondere die Interaktion von Insekten und Pflanzen in Agrarsystemen bietet Kooperationspotenzial mit dem Forschungsschwerpunkt Biodiversität. Ebenso bestehen Anknüpfungspunkte zur KI über die Digitalisierung der Landwirtschaft sowie zum One Health-Konzept. Weitere Initiativen zur Robustheit von Pflanzensystemen, von der molekularen bis zur Ökosystem-Ebene sowie zur effizienten Verwertung von Stickstoff, sind in Planung.

Nutztierwissenschaften für Tiergesundheit und Tierwohl

Der Fokus liegt auf Nutztieren für die Lebensmittelerzeugung – vor allem Rinder, Schafe, Schweine, Geflügel aber auch Honigbienen – und deren ressourceneffiziente und tierschutzkonforme Zucht, Haltung und Ernährung. Das Verständnis der Vorgänge im Tier und ihrer Konsequenzen für die Landwirtschaft trägt zur Ernährungssicherung bei. Zudem haben Tierwohl und Tiergesundheit erheblichen Einfluss auf die Gesundheit des Menschen und der Umwelt im Sinne des One Health-Konzepts. Global begrenzte Nährstoffressourcen an Phosphor sind eine Herausforderung für die Ernährung von Nutztieren und für die Nährstoffversorgung der Landwirtschaft insgesamt. In der Forschungsgruppe P-FOWL wird die endogene tierindividuelle Nutzung pflanzlicher Phosphorquellen bei Legehennen gemeinsam mit dem Forschungsinstitut für Nutztierbiologie in Dummerstorf detailliert untersucht. Andere Nährstoffe wie Stickstoff führen durch ineffiziente Verwertung der proteinreichen Nahrung bei hohen Tierbeständen zu beträchtlichen Emissionen. Beide

Themen bieten Anknüpfungspunkte an den Forschungsschwerpunkt Ertragsstabilität der Pflanzenwissenschaften. Mit HoLMiR wird die Forschung rund um das Mikrobiom des Verdauungstrakts und dem Wechselspiel mit dem Nutztier und dessen Umwelt in den Vordergrund gerückt. Während die Humanforschung in diesem Bereich bereits fortgeschritten ist, wird die Zusammensetzung der Mikrobiota im Nutztier trotz der damit in Zusammenhang anvisierten Verbesserungen von Tierzucht, Tierwohl, Ressourcennutzung, Lebensmittelqualität und Umweltwirkung noch kaum systematisch analysiert. Es bestehen Kooperationsmöglichkeiten zu den Ernährungswissenschaften und zur Biologie.

Potenzielle und sich in der Entwicklung befindende Forschungsschwerpunkte

Die Universität Hohenheim ist bestrebt, kontinuierlich Forschungsinitiativen zu aktuellen Forschungsfragen zu fördern, insbesondere jene, die einen Beitrag zu aktuellen, globalen Herausforderungen leisten können. Damit ist die Erwartung verbunden, diese Fragen interdisziplinär zu behandeln und Erkenntnisse in die Öffentlichkeit zu tragen. Eine strukturelle Unterstützung kann im Laufe dieses Struktur- und Entwicklungsplans durch die Beantragung von Science Hubs erfolgen.

Agrophotovoltaik: Solarstromproduktion in der Landwirtschaft

In der gegenwärtigen Krisensituation kann die Universität Hohenheim zur Entwicklung und Anwendung von regenerativen Energien beitragen. Die Agrophotovoltaik (APV) hat enormes Potenzial, da sie große Flächen abdecken und damit einen guten Kompromiss zwischen landwirtschaftlichem Ertrag und Energiegewinnung erzielen kann. Dazu ist transdisziplinäre Forschung zwischen Ökonom:innen sowie Agrar- und Naturwissenschaftler:innen für die Weiterentwicklung entsprechender Experimente im Feld und die Entwicklung geeigneter komplexer, gekoppelter Modelle zur Simulation von APV-Systemen notwendig. Die Universität Hohenheim, mit einem fakultätsübergreifenden Team von mehreren Forschungsinstituten in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, ist besonders gut aufgestellt für diese Forschung im Kontext von Bioökonomie und Bio-Geoengineering.

Arbeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Die Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Wandel, der maßgeblich durch den Einsatz neuer Technologien befördert wird. Zugleich ist die Arbeitswelt ein wesentlicher Ziel- und Gestaltungsbereich einer gelingenden nachhaltigen Entwicklung. Der Forschungsschwerpunkt Arbeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit befasst spezifisch im Kontext von Arbeit sich mit der produktiven Verzahnung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Hierbei wird Nachhaltigkeit als zwingendes Erfüllungskriterium sowie als Triebkraft der Digitalisierung der Arbeitswelt begriffen. Dabei ist die Universität Hohenheim aufgrund ihrer interdisziplinären und interfakultären Zusammenarbeit und Integration unterschiedlicher Perspektiven prädestiniert für die Bearbeitung dieses aktuellen Forschungsthemas sowie die Analyse und Vertiefung von Nachhaltigkeitsaspekten in allen Dimensionen der Arbeitswelt. Zusätzlich bietet der strukturelle Wandel in der Arbeitswelt im Rahmen von New Work ein hohes Transferpotenzial.

Biointelligenz: Kombination von bioökonomischer und digitaler Transformation

Das Bestreben der Biointelligenz ist die Kombination der Kreislaufwirtschaft mit erneuerbaren Ressourcen im Rahmen der Bioökonomie und der Digitalisierung der Produktion (Industrie 4.0). Zusammen mit den Stuttgarter Fraunhofer-Instituten, der Universität Stuttgart, weiteren akademischen und Industriepartnern aus Baden-Württemberg werden im transdisziplinären Kompetenzzentrum Biointelligenz e. V. Konzepte erarbeitet, wie die Natur nicht nur als Vorbild

für technische Entwicklungen fungieren kann, sondern Natur und Technik zunehmend kombiniert und durch Informationssysteme ergänzt werden können. Der Hohenheimer Beitrag bei der Erforschung biointelligenter Produktionssysteme für die nachhaltige Transformation der Industrie liegt dabei auf einer dezentralen On-Demand-Produktion von Nahrungsmitteln. Die Biointelligenz trägt damit nicht nur zum Forschungs-, sondern vielmehr auch zum Transferprofil der Universität Hohenheim bei.

Future Food Systems für die regionale und globale Ernährungssicherung

Nachhaltige und resiliente Lebensmittelsysteme sind eine Grundvoraussetzung für eine bedarfsdeckende, gesunderhaltende, krankheitspräventive und bezahlbare Ernährung innerhalb der planetaren Grenzen. Die am Standort Hohenheim vorhandene Expertise, die das gesamte Spektrum von der Lebensmittelerzeugung und -verarbeitung bis hin zu ernährungsphysiologischen und -medizinischen Themen abdeckt, soll durch Vernetzung von Fachgebieten aus allen drei Hohenheimer Fakultäten zukunftsfähig zusammengeführt und gestärkt werden.

Gesellschaftliche Auswirkungen von Diversität

Ein weiteres Entwicklungsfeld sind die Ursachen und Auswirkungen von Heterogenität und Diversität in Gesellschaften. Von besonderem Interesse sind dabei die Wechselwirkungen mit gesellschaftlichen Veränderungsprozessen und der daraus resultierenden Unsicherheit. Eine Verbindung besteht hierdurch zur digitalen Transformation.

Glücksspiel und dessen wirtschaftliche, soziale, rechtliche und psychologische Auswirkungen

Digitale Freizeitangebote bergen Risikopotenziale. Insbesondere dann, wenn sie glücksspielähnliche Inhalte oder Glücksspiele beinhalten. Damit stellen sie eine Herausforderung für eine nachhaltige Sicherstellung der öffentlichen Gesundheit (Public Health) dar. Durch die Liberalisierung und gleichzeitig umfassendere Regulierung des Glücksspielmarktes ergeben sich große Forschungsbedarfe und erhebliche Drittmittelpotenziale. Die in Hohenheim angesiedelte Forschungsstelle Glücksspiel adressiert damit ein aktuelles und wichtiges Thema, das auch einen Bezug zur digitalen Transformation aufweist. Hohes Transferpotenzial besteht hinsichtlich der Anwendung von algorithmenbasierten Systemen zur Erkennung von problematischem Nutzungs- oder Spielverhalten.

Nachhaltige Entwicklung in Afrika

Die Universität Hohenheim hat eine lange Tradition von Forschungsk Kooperationen in Afrika. Ein aktuelles Beispiel ist das deutsch-äthiopische Graduiertenkolleg CLIFOOD mit der Hawassa University, das die Auswirkungen des Klimawandels auf die Ernährungssicherung in Ostafrika untersucht. Diese Afrika-Expertise wird nun gebündelt, um mit Partnerinstitutionen vor Ort Erkenntnisse zu gewinnen und Modelle zu entwickeln, die zur Bewältigung der großen Herausforderungen wie Ernährungssicherheit, nachhaltige Landwirtschaft und Bioökonomie einen Beitrag leisten können und dadurch wissenschaftlich fundierte Strategien zur Erreichung der SDGs zu ermöglichen. Die Universität Hohenheim kooperiert in vielfältiger Weise mit den internationalen Agrarforschungszentren (z. B. Consultative Group on International Agricultural Research) und Praxispartnern (z. B. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) und wird diese Forschungsk Kooperationen in Afrika ausbauen. Die Universität Hohenheim bringt mit der Universität Tübingen ihre Ressourcen und ihre Expertisen zusammen, um das Thema „Geo- und Biosphäre in Afrika: Vielfalt, Wandel und Chance“ mit dem geographischen Fokus auf Ost- und Südafrika voranzutreiben.

One Health – gesunde Menschen, Tiere und Umwelt

Im One Health-Konzept wird die Gesundheit des Menschen mit jener des gesamten Ökosystems in Verbindung gebracht. Dies schließt nicht nur Wildtiere, sondern auch die Nutztiere ein. Als Schlüsselfaktor für die Funktionalität, Balance und Wechselwirkung von biologischen Systemen forschen viele Wissenschaftler:innen am Mikrobiom, z. B. im Zusammenhang mit der personalisierten Ernährung. Neben dieser naturwissenschaftlichen Herangehensweise wird an der Universität Hohenheim auch an der Digitalisierung von Gesundheits- und Versorgungssystemen und dem Aspekt der Public Health gearbeitet.

Proteineffizienz – Biologische, agrarbiologische und lebensmitteltechnologische Prozesse der Stickstoff-Transformation

Proteine sind die zentrale Stickstoffquelle in der tierischen wie auch der menschlichen Ernährung, während Pflanzen und Bakterien Stickstoff auch aus anorganischen Quellen beziehen und diesen zu Aminosäuren und weiter zu Proteinen transformieren können. Diese Aspekte des Stickstoffkreislaufs über Boden und Mikroorganismen, Pflanzen, Tiere und Menschheit sollen in diesem Forschungsschwerpunkt näher untersucht werden und damit auch auf unterschiedlichsten Skalen betrachtet werden. Anknüpfungspunkte bestehen zu einer Vielzahl der oben genannten Forschungsschwerpunkte. Es ist beabsichtigt, diesen Forschungsschwerpunkt zu einem „Protein Science Hub“ auszubauen.

Handlungsfelder bei Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium

Die Ausbildung und die Förderung der wissenschaftlichen Eigenständigkeit von Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium sind strategische Handlungsfelder, denen sich die Universität Hohenheim prioritär widmet und welche kontinuierlich entsprechend der wissenschaftlichen und persönlichen Bedürfnisse der Wissenschaftler:innen weiterentwickelt werden. Dabei werden drei Zielgruppen unterschieden: Promovierende, Postdocs in der Orientierungsphase und Postdocs in der Profilierungs- und Berufungsphase.

Eine zielgerichtete und koordinierte Förderung von Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium ist von zentraler Bedeutung für die strategische Entwicklung der Universität. Der wissenschaftliche Nachwuchs spielt eine wichtige Rolle für die Profilbildung, die wissenschaftliche Exzellenz und die Innovationsfähigkeit der Universität. Um im zunehmenden Wettbewerb um die Wissenschaftler:innen zu bestehen, muss die Universität Hohenheim eine noch aktivere und stärkere Rolle bei der Förderung des eigenen Nachwuchses und der Gewinnung und Bindung des externen Nachwuchses einnehmen. Dazu sollen die eigenen Studierenden stärker für die Wissenschaft begeistert und weitere Formate neben Humboldt reloaded entwickelt werden. Zusätzlich soll die Attraktivität der Universität für diese Zielgruppe noch stärker herausgearbeitet werden.

Zu attraktiven Arbeitsbedingungen zählen auch eine angemessene Vertragsgestaltung, insbesondere hinsichtlich der Vertragsdauer und planbarer Berufsperspektiven. Die Universität Hohenheim wird ihre internen Handlungsspielräume nutzen und ihr Engagement in diesem Bereich kontinuierlich fortsetzen. Dazu gehört auch, in der Öffentlichkeit deutlich zu machen, wie das unglückliche Zusammenwirken verbindlicher arbeits-, drittmittel- und haushaltsrechtlicher Regelungen sinnvolle Lösungen häufig unmöglich macht.

Die enorme Bedeutung der Postdocs für die Universität soll aus der neuen Aufgabenbeschreibung des Prorektors für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer deutlich werden. Auch soll die Senatskommission Forschung als unterstützendes

Gremium für den wissenschaftlichen Nachwuchs weiter gefestigt und ausgebaut werden. Die Senatskommission Forschung hat sich in der Beratung für Nachwuchswissenschaftler:innen bereits bewährt und wird diese Rolle auch für weitere gewichtige Programme zur Nachwuchsförderung wahrnehmen.

Zukünftige Entwicklungen bei den Promovierenden

Die Promovierenden sind eine bedeutende Statusgruppe an den Universitäten in Baden-Württemberg, die einen wichtigen Beitrag zur Forschung leistet und sich aufgrund ihrer Karrierestufe klar von den Gruppen der Studierenden und des akademischen Mittelbaus abgegrenzt. Die besonderen Bedürfnisse der Promovierenden sollen stärker in den Blick genommen werden. Institutionell werden die Promovierenden durch die Graduiertenakademie betreut, deren Fokus in den nächsten Jahren auf der weiteren Umsetzung des Themenkomplexes der guten wissenschaftlichen Praxis liegt. Dazu werden u. a. Schulungen organisiert, um die Fortbildungen an den Fakultäten zur guten wissenschaftlichen Praxis bestmöglich zu unterstützen. Zudem strebt die Graduiertenakademie eine weitere Digitalisierung und Vereinheitlichung der zentralen Administrationsprozesse des Promotionsverfahrens an, um ihre Serviceleistung kontinuierlich zu verbessern. Sie unterstützt die regelmäßigen Umfragen des Promovierendenkonvents, um zur Qualitätssicherung im Promotionswesen beizutragen. Das Qualifikationsprogramm für Promovierende soll hinsichtlich der akademischen und außerakademischen Karriereplanung um entsprechende Workshops erweitert werden. In Zusammenarbeit mit der Abteilung Forschungsförderung und der Abteilung Personal und Organisation soll über nächste Karriereschritte informiert und in Beratungsgesprächen Finanzierungsmöglichkeiten besprochen werden. Außerdem sollen Alumnae und Alumni eingeladen werden, die über ihren Berufsweg berichten und so mögliche Berufsfelder aufzeigen. Ein Baustein für die Aneignung internationaler Kompetenzen das Cotutelle Agreement der EBU, das Promovierenden ein Double Doctoral Degree mit einer EBU-Partneruniversität ermöglicht. Weitere Angebote rund um die interkulturelle Kompetenz werden geprüft.

Eine sinnvolle Unterstützung für die drei Fakultäten kann die Graduiertenakademie bei der Koordinierung und Organisation überfachlicher Weiterbildungsangebote im Rahmen von strukturierten Promotionsprogrammen leisten, deren Beantragung in Form von extern finanzierten Graduiertenkollegs in den nächsten Jahren an der Universität Hohenheim zunehmen soll. Darüber hinaus soll geprüft werden, ob die Graduiertenakademie diese Qualifizierungsangebote universitätsweit bündeln und allen Promovierenden zugänglich machen kann. Neben Inhalten rund um die gute wissenschaftliche Praxis sind dort auch Kenntnisse zur digitalen Transformation wie Programmierung und Datenmanagement mitzudenken, die Promovierende zunehmend im Rahmen ihrer Forschung benötigen. Die Pandemie hat aufgezeigt, dass Promovierende mit großen psychischen und sozialen Herausforderungen konfrontiert sind. Dies kann negative Auswirkungen auf Motivation und Forschungstätigkeit der Promovierenden haben und die Fertigstellung der Promotion verzögern. Die Graduiertenakademie wird vorhandene Angebote der Universität zur psychosozialen Beratung von Betroffenen vermitteln und auf die Bedürfnisse der Promovierenden zugeschnittene Beratungsmöglichkeiten neu in ihr Angebot aufnehmen.

Zusätzlich werden die Fakultäten Agrar- und Naturwissenschaften ein Pilotprojekt für einen fakultätsübergreifenden Promotionsstudiengang entwickeln. Dieser besteht aus unterschiedlichen, thematisch fokussierten Promotionskollegs wie beispielsweise „Nitrogen Transfer“. Dieser fakultätsübergreifende Promotionsstudiengang kann wegweisend für einen

verpflichtenden Promotionsstudiengang in den Agrarwissenschaften sein. Bisher steht es den Promovierenden frei an einem der neun strukturierten Promotionskollegs der Fakultät teilzunehmen. Mit einer Umstrukturierung der Promotionsstudiengänge könnte die Attraktivität der Universität Hohenheim explizit für Promovierende gesteigert werden und neben der fachlich theoretischen und methodischen, auch eine interdisziplinäre Weiterqualifizierung inklusive der Förderung von Soft Skills erfolgen.

Zukünftige Entwicklung bei den Postdocs in der Orientierungs-, Profilierungs- und Berufungsphase

Bei den Postdocs handelt es sich um eine sehr heterogene Gruppe: Manche haben in Hohenheim promoviert, andere sind nach ihrer Promotion oder nach einer bereits absolvierten Postdoc-Phase an die Universität gekommen. Auch unterscheiden sich die Bedürfnisse von kürzlich Promovierten sehr stark von jenen erfahrener Postdocs. Schließlich divergieren auch die beruflichen Ziele. Um dieser Heterogenität künftig besser gerecht werden zu können, sollen die Angebote und Konzepte evaluiert und anschließend zielgruppenspezifisch und nach Karrierephase gebündelt und sichtbar gemacht werden.

Bei der Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Wandel hin zu zunehmender wissenschaftlicher Unabhängigkeit und Selbstverantwortung ab dem Zeitpunkt der Promotion weiter vollzogen werden. Hierfür benötigt es neben den bereits vorhandenen Anschubfinanzierungen und der anteiligen Übernahme des Eigenanteils bei bestimmten Nachwuchsförderprogrammen weitere Elemente der Unterstützung und des Anreizes für die Nachwuchswissenschaftler:innen wie auch für die engagierten Mentor:innen und Fachgebietsleitungen. Ein Ziel bei der Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses ist die notwendige Verankerung des Einrichtungswechsels (ggf. verbunden mit Auslandsaufenthalten) in der Vita der jeweiligen Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium. Daher sollen an der Schnittstelle von Forschungsförderung, Personalentwicklung und Internationalisierung Anreize geschaffen werden, um jungen Forschenden kurz nach der Promotion, einen zeitlich begrenzten, qualifizierenden Auslandsaufenthalt zu ermöglichen. Dieser kann die Forschenden nach ihrer Rückkehr befähigen, in ihrer Profilierungsphase eine eigene Stelle oder gar eine Nachwuchsgruppe einzuwerben.

Bei der Einrichtung weiterer unabhängiger Nachwuchsgruppen an jeder Fakultät liegt der Fokus auf der Gewinnung von drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppen. Zusätzlich können Forschungsschwerpunkte durch fakultär finanzierte Nachwuchsgruppen unterstützt werden. Bei der Einrichtung sind die thematische Passung für ein geplantes Verbundprojekt sowie die Unterstützung der Nachwuchsgruppe hinsichtlich der gewährten Ressourcen durch das Konsortium maßgebliche Kriterien. So stärken die Nachwuchsgruppen einerseits geplante und existierende Forschungsverbünde und profitieren andererseits von den durch die Verbünde eingeworbenen Ressourcen.

Der Fokus des letzten Struktur- und Entwicklungsplans lag auf der Gewinnung von drittmittelfinanzierten Nachwuchsgruppen. Dieser soll nun durch Strategien, wie erfolgreicher Nachwuchs an der Universität gehalten werden kann, ergänzt werden. Sowohl das Gewinnen als auch das Halten der herausragenden Nachwuchswissenschaftler:innen wird durch den zunehmenden Wettbewerb zwischen den Universitäten anspruchsvoller und ist deshalb nur durch erheblichen Ressourceneinsatz möglich. Hier ist frühzeitig ein abgestimmtes Vorgehen zwischen der Universitätsleitung, den Fakultäten und den Instituten notwendig. Um den dafür benötigten Handlungsraum zu definieren, bedarf es eines übergreifenden Konzepts, das

aufzeigt, wie Mittel und Stellen äquivalent zu Berufungs- und Bleibeverhandlungen für Nachwuchswissenschaftler:innen bereitgestellt werden können. Dies schließt auch die Etablierung eines Pools an finanziellen und personellen Ressourcen mit ein. Eine Erfahrung aus dem Zeitraum des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans ist, dass viele drittmittelfinanzierte Nachwuchsgruppenleiter:innen (DFG, BMBF etc.) eine befristete Juniorprofessur anstreben. Der Prestigegewinn durch den Titel und die damit in Zusammenhang stehende Verbeamtung als Beamter:in auf Zeit wird durch die Nachwuchswissenschaftler:innen oft höher bewertet als eine verminderte Lehrverpflichtung als Nachwuchsgruppenleiter:in, da Lehrerfahrung für die Berufung ohnehin benötigt wird. Daher wird das Konzept für die Etablierung von Juniorprofessuren an der Universität Hohenheim um die befristete Juniorprofessur im Falle der Einwerbung hochkompetitiver Drittmittel für die eigene Nachwuchsgruppe erweitert.

Ziele und prioritäre Handlungsfelder im Wissens- und Technologietransfer

Der Transfer soll nach innen und außen sichtbar als dritte Säule der Universität verankert werden. Künftig sollen möglichst alle Transferaktivitäten erfasst und nach innen und außen dargestellt werden. Die dafür nötige Bestandsaufnahme erfolgt anhand einer Klassifizierung gemäß üblicher Transferfelder und etablierter Indikatoren. Als weitere Maßnahme sollen Akteur:innen identifiziert und benannt werden, die für Transferaktivitäten zuständig sind bzw. in Zukunft sein könnten (u. a. die Prorektorin oder der Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer und die Prodekan:innen für Forschung und Transfer).

Um die Säule Transfer inhaltlich zu stärken, ist neben der Bestandserfassung und Kategorisierung der Hohenheimer Aktivitäten eine Evaluierung sinnvoll. Vorab sollen dafür Schwerpunkte festgelegt werden, um eine gezielte Betrachtung (1) der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bei Gründungen, (2) der Teilnahme an großen Förderlinien und (3) der Verwertung von geistigem Eigentum inklusive Patenten zu ermöglichen. Aus der Evaluation sollen Erkenntnisse gewonnen werden, welche Schwerpunkte zielführend verfolgt und mit geeigneten Anreizsystemen unterstützt werden können.

Neben der Unterstützung des Innovation Greenhouse zur Förderung des Transfers durch Unternehmensgründung widmet sich die Universität Hohenheim verstärkt dem Aufbau eines projektunabhängigen Transfernetzwerks. Sowohl mit den angrenzenden Städten und Kommunen auf bilateraler Ebene, den kommunalen Arbeitskreisen wie dem Kommunalen Arbeitskreis Filder als auch den Wirtschaftsverbänden und Unternehmen findet ein reger Austausch auf vielfältigen Transferfeldern statt. Zudem werden Maßnahmen während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans, wie die Schaffung von Transfer- und Gründerzentren inner- und außerhalb der Universität und die Ansiedlung von Hohenheimer Startup-Teams, geprüft. Dabei soll ein Zugang der Startups oder Ausgründungen zu technischer Infrastruktur und Forschungsgeräten der Universität ermöglicht werden, wobei eine für die Universität rechtssichere Umsetzung dieser Interaktionen erarbeitet werden muss.

4 Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung

Rückblick und Bilanzierung

In der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2018-2022 hat die Universität Hohenheim kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Lehre auf den Ebenen der Lehrveranstaltungen, der Studiengänge sowie der Lehrorganisation gearbeitet. Die einzelnen Maßnahmen waren in ein Gesamtprogramm zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre eingebettet. Dessen Komponenten wurden zum einen Teil aus Haushaltsmitteln und im Rahmen des Regelbetriebs bearbeitet und zum anderen Teil über eingeworbene Projektmittel finanziert. Aktuell werden folgende eingeworbene Projekte bearbeitet:

- „Digitalisierung entlang Lernen, Lehren und Forschen integrieren“, gefördert durch die Stiftung Innovation in der Hochschullehre (4,1 Mio. Euro)
- BMBF-Verbundprojekt „AI for Business | Business for AI“ mit dem Karlsruher Institut für Technologie, der Universität Bayreuth und der Frankfurt University of Applied Sciences (1,8 Mio. Euro)
- BMBF-Projekt „AI & Data Science Certificate Hohenheim“ (1,4 Mio. Euro)
- „Partnerschaft für innovative E-Prüfungen“ im Verbund mit den baden-württembergischen Universitäten, gefördert durch die Stiftung Innovation in der Hochschullehre (0,3 Mio. Euro)

Im Rahmen des Förderprogramms „Fonds Erfolgreich Studieren in Baden-Württemberg“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg wurden Projekte gefördert und umgesetzt, die vor allem der Stärkung der Studieneingangsphase gewidmet waren. Eine universitätsweite Einführungswoche vor Vorlesungsbeginn wurde etabliert, ebenso Vorkurse in Mathematik und Chemie sowie semesterbegleitende Unterstützungsformate in Mathematik. Konzepte zur Entwicklung der wissenschaftlichen Schreibkompetenz von Studierenden wurden erarbeitet, in Pilotmodulen eingeführt und ein Reflexionsangebot für Studierende zu Beginn des zweiten Fachsemesters entwickelt. Um Studieninteressierten die Orientierung bereits vor Aufnahme eines Studiums zu erleichtern, wurden die Studieninformationsseiten der Universität für die Bachelorstudiengänge grundlegend neu konzipiert. Bestehende Informationsangebote für Lehrende wurden überarbeitet, neu gestaltet und zu einem Serviceportal Lehre im Intranet gebündelt. Mit Auslaufen der Förderung konnten Kernbestandteile der Projekte durch das Verstetigungskonzept des Wissenschaftsministeriums, in dessen Rahmen der Universität drei Personalstellen dauerhaft zugewiesen wurden, in den Regelbetrieb überführt werden. Die Stellen sind in den Bereichen der Gestaltung des Studienstarts und des forschungsorientierten Lernens, der mathematischen Kompetenzentwicklung sowie des allgemeinen und medien-didaktischen Supports für Lehrende angesiedelt.

2021 wurde nach zehn Jahren externer Projektförderung im Rahmen des Qualitätspakts Lehre die Initiative „Humboldt reloaded – Wissenschaftspraxis von Anfang an“ zu einem regulären, eigenfinanzierten Alleinstellungsmerkmal der Hohenheimer Lehrqualität. Im Rahmen von Humboldt reloaded wurde für Studierende aller Bachelorstudiengänge der Universität die Möglichkeit etabliert, frühzeitig eigene Forschungsprojekte durchzuführen und die Ergebnisse auf einer studentischen Jahrestagung zu präsentieren. Im Schnitt nahmen ein Drittel bis die Hälfte aller Studierenden einer Jahrgangskohorte an diesem freiwilligen Angebot teil. Die begleitenden Wirkungsstudien belegen die positiven Effekte des Konzepts auf die

Kompetenzentwicklung der Studierenden. Um die in Humboldt reloaded erreichte Verzahnung von Lehre und Forschung auch nach Projektende weiter auszubauen, führt die Universität das Projekt mit Haushaltsmitteln weiter. Dazu wurden mehrere Personalstellen zur Fortführung des Angebots an studentischen Forschungsprojekten in einem neu geschaffenen Referat in der Abteilung Studium und Lehre angesiedelt, das eng mit den Fakultäten kooperiert. Gemeinsam mit der ebenfalls in die Abteilung integrierten Arbeitsstelle Hochschuldidaktik werden Lehrende zum Einsatz von Forschendem Lernen und Lehren geschult. In allen Fakultäten wurden Formate zum Forschenden Lehren und Lernen curricular verankert.

Im Jahr 2021 wurde die Abteilung Studienangelegenheiten neu strukturiert und zur Abteilung Studium und Lehre umgebaut. Die neue Abteilung umfasst nun neben Prüfungsamt, Studiensekretariat, Zentrale Studien- und Karriereberatung und der Geschäftsstelle für Sport, Musik und Wohnen auch die Arbeitsstelle Hochschuldidaktik sowie das neu geschaffene Referat Humboldt reloaded. Die neue Struktur erlaubt eine ganzheitliche Betrachtung des Student Life Cycle und erleichtert den Austausch, die Zusammenarbeit und die direkte Rückkopplung in wesentlichen Belangen der Studierenden und der Fakultäten. Damit ist eine Struktur geschaffen worden, in der Verwaltungsaufgaben mit wissenschaftlichen Belangen eng verzahnt, Perspektiven miteinander abgeglichen und Prozesse besser abgestimmt werden können. Die komplexe Neustrukturierung bringt Herausforderungen mit sich und wird daher durch flankierende Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung fortlaufend begleitet.

Auch im Bereich der Beratung von Studierenden und Studieninteressierten wurde die Vernetzung von Akteur:innen vorangetrieben. Im Arbeitskreis Beratung werden fortlaufend Angebote von zentralen Einrichtungen und der Fakultäten miteinander abgestimmt. Es wurde ein Konzept für gemeinsame Qualifizierungen der Beratenden entwickelt und implementiert. Ein neu gestalteter Wegweiser Beratung im Intranet bündelt alle Beratungsangebote für Studierende und stellt diese thematisch vorstrukturiert und niedrigschwellig zur Verfügung.

Die Systemakkreditierung des QM-Systems zur Qualitätssicherung und -entwicklung für Studiengänge der Universität Hohenheim im Jahr 2020 durch den Akkreditierungsrat ist ein wichtiger Erfolg. Dass diese nach einer kurzen Vorbereitungsphase seit 2018 und ohne Auflagen erzielt werden konnte, ist besonders hervorzuheben. Die enge Abstimmung zwischen Fakultäten und zentralen Abteilungen bei der Vorbereitung und den ersten Verfahren der Systemakkreditierung hat dabei einen nachhaltig positiven Einfluss auf die Kommunikations- und Beteiligungskultur im Bereich Studium und Lehre ausgeübt. Im Rahmen der internen Akkreditierungsverfahren sind neue Dialogformate auf Studiengangebene und zwischen Rektorat und Fakultäten entstanden, in welchen unter Einbeziehung externer Expertise und unter Berücksichtigung der strategischen Perspektive konkrete Entwicklungsziele für die Studiengänge abgeleitet werden. Diese werden in verbindlichen Zielvereinbarungen fixiert und unterliegen einem Monitoring. Alle Verfahren sowie die Weiterentwicklung des QM-Systems werden unter Beteiligung der Studierenden durchgeführt.

In der Laufzeit des letzten Struktur- und Entwicklungsplans hat die Universität Hohenheim ihre Bemühungen im Studierendenmarketing systematisiert. Neben projektförmigen Maßnahmen, wie der Einführung einer digitalen Studienorientierung, wurde eine Rektoratsbeauftragte, eine zentrale Koordination Studierendenmarketing und ein Lenkungskreis Studierendenmarketing etabliert. Mit der neuen Struktur ist es gelungen, die Maßnahmen der verschiedenen Akteur:innen und die Kommunikation zu vernetzen, auszubauen, zu professionalisieren und sichtbarer zu machen.

Schließlich wurde, dem erfolgreichen Beispiel des Masterstudiengangs Bioeconomy folgend, in der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften mit dem Masterstudiengang Agrarbiologie ein weiterer interdisziplinärer Studiengang entwickelt, der das besondere Profil der Universität widerspiegelt.

Tabelle 4: Bilanzierung der Lehre im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|---------------|---|--|
| Organisationsentwicklung Lehre/ Studium | laufend | Neustrukturierung der Abteilung Studium und Lehre | <i>Nutzung interner Akkreditierungsverfahren</i> |
| Neuordnung der Beratung fürs Studium | abgeschlossen | Aufstockung des Career Center Hohenheim | |
| Electronic (E-)Learning | laufend | Schub der digitalen Lehre durch die Pandemie | <i>Weiterentwicklung digitaler Elemente</i> |
| Systemakkreditierung | abgeschlossen | Systemakkreditierung ohne Auflagen | <i>Weiterentwicklung des QM-Systems und Vorbereitung der Reakkreditierung</i> |
| Englischsprachiges Bachelorangebot | stagnierend | | <i>Förderung englischsprachiger Studiengänge/ Semesterpakete</i> |
| Studierendenmarketing | laufend | Rektoratsbeauftragte, Lenkungsreis | <i>Verknüpfung mit Studien- und Karriereberatung</i> |
| Fakultätsübergreifende Studiengänge | laufend | Einführung Agrarbiologie | <i>Einführung eines englischsprachigen, fakultätsübergreifenden Bachelorstudiengangs</i> |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder im Bereich Studium und Lehre

Die Leitthemen für die zukünftigen Entwicklungen im Bereich Studium und Lehre sind (1) die konsequente Fortsetzung der Studierendenorientierung, (2) die Weiterentwicklung und Stärkung der Präsenzlehre durch digitale Elemente, (3) die Weiterentwicklung des QM-Systems, (4) die Verankerung der Themen Nachhaltigkeit und digitale Transformation in den Studienangeboten sowie (5) die Entwicklung des Studiengangportfolios der Universität. Außerdem wird das Thema wissenschaftliche Weiterbildung in den nächsten Jahren systematisch bearbeitet. Diese Themen betrachtet die Universität nicht isoliert, sondern begreift sie als ineinandergreifend und den gesamten Bereich Studium und Lehre betreffend. Die konsequente Weiterentwicklung der akademischen Lehre wird als Aufgabe aller Statusgruppen der Universität verstanden und ist nur gemeinschaftlich zu erreichen. Übergeordnetes Ziel ist es dabei stets, die Qualifikationsziele der Studienangebote, die eingesetzten Lehrformate und die Überprüfung des Kompetenzerwerbs bestmöglich aufeinander abzustimmen.

Studierendenorientierung

Die Universität Hohenheim wird weiter den Weg verfolgen, den Bereich Studium und Lehre konsequent auf die Bedürfnisse aller Studierenden unabhängig von sozialer Herkunft, Bildungshistorie, Alter, Nationalität, Religion, geschlechtlicher und sexueller Orientierung hin auszurichten. Die dahinterstehende Grundhaltung ist, dass ein wesentlicher Faktor für

Lernprozesse in den Lernenden selbst liegt. Ein Studium wird als aktiver Prozess verstanden, bei dem die Studierenden auch selbst Wissen generieren, das an die gesicherten Wissensbestände der Disziplinen anknüpft. Es soll eine Lernumgebung geschaffen werden, in der Studierende Verantwortung für ihre eigenen Lernprozesse übernehmen und diese aktiv und flexibel mitgestalten können. Studierende sollen in die Lage versetzt werden, sich fachlich-inhaltliche, organisatorische, soziale und persönliche Kompetenzen anzueignen, die ihnen nicht nur den Zugang zum Arbeitsmarkt außerhalb und innerhalb der Wissenschaft eröffnen, sondern auch eine verantwortungsvolle Teilhabe an der Gesellschaft ermöglichen. Die Erreichung dieser Kompetenzen ist an einer Universität zuerst, aber nicht nur an fachwissenschaftliche Lehre gebunden. Sie wird auch durch die direkte Interaktion von Lernenden, Lehrenden und Forschenden auf dem Campus und durch das Mitwirken in der Selbstverwaltung der Universität gesichert. Zusätzlich soll die Bedeutung von sozialem Engagement während des Studiums hervorgehoben und aktiv gefördert werden. Ziel ist dabei nicht nur die Förderung der Persönlichkeitsbildung, sondern auch die Stärkung sozialer Kompetenzen. Die Universität begrüßt nachdrücklich das ehrenamtliche Engagement der Studierenden und wird überprüfen, ob die dabei erworbenen Kompetenzen anrechnungsfähig sind.

Generelle Maßnahmen und Angebote

Studierendenzentrierung beginnt bereits mit den Informationsangeboten für potenzielle Studierende. Diese sollen ein klares Bild des Studiums vermitteln, Stärken eines Studiums in Hohenheim darstellen, aber auch die Ansprüche und Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium verdeutlichen. Das Studierendenmarketing bildet daher einen wichtigen Teil der künftigen Ausrichtung der Universität Hohenheim im Bereich Studium und Lehre. Das Bedürfnis nach zielgruppengerechter Kommunikation endet nicht mit der Immatrikulation. Unterstützungsangebote, die etwa in der Studieneingangsphase besonders relevant sind, können nur effizient Wirkung entfalten, wenn sie am Bedarf ausgerichtet und den Studierenden bekannt sind. Die zentrale Koordination von Kommunikationsmaßnahmen und Abstimmung unter den Akteur:innen soll gestärkt werden. Als flankierende Maßnahmen sollen der Social-Media-Auftritt zur zielgruppengerechten Kommunikation nach außen und nach innen weiter gestärkt und das Web-Angebot für Studieninteressierte, Studierende und Beschäftigte hin zu einem studierendenzentrierten Angebot weiterentwickelt werden.

Im Bereich der Beratung der Studierenden (und Studieninteressierten) ist ein zunehmender Bedarf zu verzeichnen, der durch die Pandemie noch verstärkt wurde. Fachlich-inhaltliche Lernrückstände, Prüfungsängste und -unfähigkeit, fehlende Kompetenz in der Selbstorganisation des Studiums, Unvermögen zu lernen sowie nicht zuletzt psychosoziale Faktoren sind relevante Beratungsdimensionen. Aus der Studienabbruchforschung ist bekannt, dass ein erfolgreiches Studium insbesondere dann gefährdet ist, wenn mehr als eine dieser Dimensionen von Studierenden als problematisch erlebt wird. Zudem ist zu erwarten, dass auch nach Beendigung der einschneidenden Maßnahmen zum Infektionsschutz ein erhöhter Beratungsbedarf existieren wird: Lernrückstände – bei jüngeren Studierendenkohorten auch aus der Schulzeit – werden absehbar weiterhin ein Problem sein, wie auch die mangelnde Vertrautheit mit der Organisation eines Präsenzstudiums und den studentischen Unterstützungsstrukturen. Die organisatorisch in der Abteilung Studium und Lehre angesiedelte Zentrale Studien- und Karriereberatung soll in enger Zusammenarbeit mit dem Studierendenmarketing und der Hochschulkommunikation verstärkt auf eine proaktive Informationspolitik aller im Beratungssystem beteiligten Einrichtungen hinarbeiten. Angestrebt wird darüber hinaus, Beratungsangebote in Präsenz möglichst sinnvoll räumlich zu bündeln,

um Beratungssuchenden nicht nur kurze Wege zu bieten, sondern auch um auf miteinander verschränkte Problemlagen im direkten kollegialen Austausch der Beratenden eingehen zu können.

Individuelle Angebote

Über diese Angebote hinaus steht den Studierenden zur individuellen Entwicklung ihrer fachübergreifenden Kompetenzen und zur Weiterbildung ein wachsendes Spektrum an Selbstlernkursen zur Verfügung. Dieses Zusatzangebot soll leichter zugänglich gemacht werden und Anrechnungsmöglichkeiten im Rahmen von fachübergreifenden Portfoliomodulen überprüft und vereinheitlicht werden.

Die Ermöglichung von studentischen Forschungsprojekten stellt eine besondere Art der Studierendenorientierung dar, die ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Verantwortung für die eigenen Lernprozesse ermöglicht und einfordert. Im Rahmen der Initiative Humboldt reloaded wurden seit 2011 studentische Forschungsprojekte in allen Bachelorstudiengängen ermöglicht. Mit der Verstärkung von Humboldt reloaded als Referat in der Abteilung Studium und Lehre werden diese fakultativen Angebote fortgeschrieben und weiterentwickelt.

Um Forschendes Lernen für Lehramtsstudierende attraktiver zu gestalten, sollen Forschungs-Summer Camps für Schüler:innen als Ergänzung zu den studentischen Forschungsprojekten angeboten werden. Lehramtsstudierende entwickeln und betreuen hier in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler:innen einwöchige Forschungsprojekte für Schüler:innen in höheren Jahrgangsstufen mit einem Schwerpunkt auf Biologie oder Wirtschaft. Darüber hinaus sollen in Zukunft digitale Formate zu Forschendem Lernen und Lehren sowie zum wissenschaftlichen Arbeiten erweitert und Studierende und Lehrende mit Lehr- und Lernmaterialien zum individuellen, asynchronen Lernen unterstützt werden.

Strategische Maßnahmen

Die fakultätsübergreifende Lehre – eine besondere Hohenheimer Stärke – soll weiter vorangetrieben werden. Es gilt jene Bereiche zu identifizieren und ggf. auszubauen, in denen eine Lehrkooperation einen Mehrwert für die Studierenden generieren und ggf. eine effizientere Nutzung von Lehrkapazitäten bedeuten kann. Dies könnte insbesondere für die Grundlagen der Mathematik, Statistik, Chemie, Physik sowie der Biologie, aber auch bei interdisziplinären Themenkomplexen, wie z. B. Bioinformatik, digitale Transformation und KI, nachhaltig und effizient sein. Dabei muss die Anrechenbarkeit von Methodenkursen, die außerhalb der eigenen Fakultäten absolviert werden, gewährleistet sein. Neben einer Vergrößerung des Angebots an attraktiven Wahlmodulen, die in englischer Sprache in jeder Fakultät angeboten werden, soll ein fakultätsübergreifender englischsprachiger Bachelorstudiengang eingeführt werden. Denkbare Themen wären Datenmanagement wie Data Science oder das Themenfeld Nachhaltigkeit. Zusätzlich wird geprüft, ob ein Studiengang mit einem Schwerpunkt auf Psychologie an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingerichtet werden kann, der fakultätsübergreifende Module anbietet. In den Fakultäten Agrar- und Naturwissenschaften wird geprüft, inwieweit gemeinsame englischsprachige Studiengangsangebote im Bachelorbereich zu Themen wie z. B. Sustainable Food Systems oder Food Psychology entwickelt werden können.

Bei Berufungsentscheidungen ist das Thema Lehre bereits heute ein wesentlicher Faktor und soll künftig noch an Bedeutung gewinnen. Die Universität unterstützt die hochschuldidaktische Qualifikation ihrer Lehrenden durch ein umfassendes Qualifikationsprogramm in Kooperation mit dem Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg. Die Vernetzung der hochschuldidaktischen Weiterbildungsangebote mit anderen Maßnahmen der Personal- und

Organisationsentwicklung soll weiter vorangetrieben werden. Ein strukturiertes Onboarding-Programm für neuberufene Professor:innen soll weiter ausgebaut und ein entsprechendes Programm für neue nicht-professorale Lehrende soll entwickelt werden. Dabei wird das Ziel verfolgt, den Gedanken der Studierendenorientierung als unverzichtbaren Kern der Hohenheimer Lern- und Lehrkultur weiter zu festigen. Der dafür erforderliche Bedarf an Ressourcen zur hochschuldidaktischen Lehre für Lehrende und zur Gestaltung des Onboarding-Prozesses wird sich erhöhen. Ein Teil des Bedarfes muss über „Hilfe zur Selbsthilfe“-Formate und über die Veröffentlichung von Best Practice-Beispielen abgedeckt werden. Auch kollegiale Beratung zu Lehre sollte verstärkt genutzt und weiterentwickelt werden.

Das Anreizsystem für Lehrentwicklung soll überarbeitet werden, um das bestehende große Engagement der Hohenheimer Lehrenden sichtbar zu machen, weiter zu fördern und Innovationen in der Lehre voranzutreiben. Der Hohenheimer Lehrpreis, mit dem jährlich herausragende Leistungen von Nachwuchslehrenden ausgezeichnet werden, soll durch weitere Preise ergänzt werden. Darüber hinaus soll durch die Einführung eines jährlichen Tags der Lehre die Sichtbarkeit von Lehrinnovationen und Best Practice-Beispielen erhöht und der Stellenwert des Themas in der Universität noch deutlicher markiert werden. Der Tag der Lehre soll über Entwicklungen informieren, Weiterentwicklungsimpulse setzen sowie unter Beteiligung von Studierenden die Möglichkeit zur umfassenden Diskussion rund um Studium und Lehre bieten.

Prüfungen sind ein unverzichtbarer Bestandteil eines universitären Studiums. Trotzdem gibt es intensive Diskussionen zu verschiedenen Aspekten, so wird insbesondere auch die Prüfungslast der Studierenden immer wieder debattiert. Deutlich ist, dass beim Thema Prüfungen Reformbedarf besteht. Neben klassischen hochschuldidaktischen Weiterbildungen für Prüfende und Beratungsangeboten rund um das Thema „Prüfungen für Studierende“ wird in der Laufzeit des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans insbesondere das Thema digitale Prüfungen in den Blick genommen. Der Anspruch dabei ist es, nicht lediglich analoge Prüfungsformate ins Digitale zu spiegeln, sondern die Möglichkeiten der Digitalisierung zur Steigerung der Kompetenzorientierung in Prüfungen zu nutzen. Der Anspruch der Kompetenzorientierung gilt selbstverständlich auch in analogen Prüfungsformaten.

Mit der Bologna-Reform ist die Zahl der abzulegenden Prüfungen stark angewachsen. Nicht in allen Fällen ist es dabei gelungen, Prüfungen tatsächlich kompetenzorientiert auszugestalten und auf die Lerninhalte nicht nur einer einzelnen Lehrveranstaltung, sondern auf die Inhalte eines ganzen Moduls oder mehrerer Module zu beziehen. Die grundsätzlich bestehende Möglichkeit, Module durch Leistungsnachweise außerhalb von Prüfungen abzuschließen, wird nur selten genutzt; dies gilt ebenso für semesterbegleitende Prüfungsformate. In einem fakultätsübergreifenden Prozess sollen Modelle zur Reduktion der Prüfungslast für Lernende und Lehrende unter Beibehaltung der hohen Kompetenzziele und des Anspruchs aussagekräftiger Leistungsnachweise entwickelt werden. Prüfungsarten, Prüfungsformen und Prüfungsdurchführungen sollen auf Studiengangebene ein angemessenes Spektrum von Möglichkeiten abdecken.

Englischsprachige Lehrveranstaltungen an allen Fakultäten, insbesondere im Bachelorbereich, sollen weiter ausgebaut werden, um Studierende aus dem Ausland zu gewinnen und deutsche Studierende auf einen Auslandsaustausch oder ein englischsprachiges Masterstudium vorzubereiten. Flankierend bedarf es des Aufbaus eines neuen, nutzerorientierten, englischsprachigen Web-Angebots, das vorrangig die Inhalte präsentiert, die für die Zielgruppe der internationalen Studierenden interessant sind. Überprüft

werden zudem die Einsatzmöglichkeiten automatisierter Übersetzungssysteme für Wort und Schrift, um Sprachbarrieren für Lehrende und Studierende abzubauen – ebenso im wissenschaftsunterstützenden Bereich und der Studierendenverwaltung. Zusätzlich sollen verstärkt internationale Lehrende durch digitale Formate in die Vorlesungen eingebunden werden. So können Fallbeispiele über die Region hinaus diskutiert und einer größeren Zahl von Studierenden eine virtuelle oder hybride Mobilität und interkulturelle Erfahrung ermöglicht werden. Hürden für ein physisches Auslandsstudium sollen weiter abgebaut werden, etwa durch (1) die Optimierung der mittlerweile in den meisten Studienangeboten bereits vorgesehenen Mobilitätsfenster hinsichtlich Semesterlage und Umfang, (2) der effizienten Gestaltung und Implementierung von Vorab-Anerkennungsprozessen sowie (3) einer Flexibilisierung von möglichen Prüfungsformaten für Incomings und Outgoings. Insbesondere für Incomings besteht die Notwendigkeit, studierendenzentrierte Lösungen für Nachholprüfungen zu finden, die durch die erforderliche Chancengleichheit derzeit eine erneute Anreise nach Hohenheim oder andere extrem aufwendige Verfahren erfordern. Hier setzt sich die Universität Hohenheim für eine Nachjustierung in den Gesetzestexten für die Austauschstudierenden ein.

Zur Internationalisierung gehören die Pflege bestehender und die Entwicklung neuer Kooperationen mit internationalen Partneruniversitäten. Neben dem Studierendenaustausch existieren strukturierte Angebote hauptsächlich in der Form von Double Degree Programmen. Zukünftig soll bei der Entwicklung von neuen Kooperationen mit strategischen Partnern grundsätzlich überprüft werden, ob Joint Degree Programme eine sinnvolle Alternative darstellen können. Schließlich bekennt sich die Universität Hohenheim zur EBU und zu den europäischen Netzwerken Euroleague for Life Sciences (ELLS) und Higher Education and Research in Management of European Universities (HERMES) und möchte ihr Engagement für abgestimmte internationale Curricula, z. B. in der Bioökonomie, intensivieren.

Weiterentwicklung und Stärkung der Präsenzlehre durch digitale Elemente

Präsenz, d. h. direkter persönlicher Kontakt auf dem Campus zwischen Lehrenden und Studierenden in Lehrveranstaltungen und darüber hinaus, ist in Studium und Lehre für die Universität Hohenheim unverzichtbar. Dies gilt sowohl in den Fächern und Studiengängen, in denen Qualifikationsziele nur durch Tätigkeiten im Labor oder im Feld erreicht werden können, als auch für ein universitäres Studium an sich. Studium und Lernprozesse bestehen nicht nur aus geplanten, zeitlich und räumlich vordefinierten Lehrveranstaltungen, sondern speisen sich wesentlich aus ungeplanten und spontanen Interaktionen auf dem Campus. Die Universität bietet damit einen Raum, in dem sich auch Serendipity, der ungeplante Zufall, die geglückte, überraschende Begegnung oder Entdeckung etwa eines neuen Themas oder einer neuen Methode realisieren kann.

Generelle Rahmenbedingungen für digitale Lehre

Durch die Möglichkeit, digitale Elemente in der Lehre einzusetzen oder Module ganz online durchzuführen, verändert sich das Verhältnis des mobilen Lernens² zum Lernen in Lehrveranstaltungen auf dem Campus. Damit bekommen auch die Präsenz-Kontaktzeiten³ zwischen Studierenden und Lehrenden eine andere quantitative und qualitative Bedeutung.

² Wird an der Universität Hohenheim als selbstverantwortliches, eigenständiges Lernen mit sowohl analogen als auch digitalen Lehrmaterialien und/oder in synchronen und asynchronen Online-Elementen (wie Massive Open Online Courses) und Online-Lehrveranstaltungen verstanden.

³ Wird hier so definiert, dass Studierende und Lehrende physisch im selben realen Raum sind.

Mobiles Lernen wurde schon seit langem von einzelnen Studierenden freiwillig und selbstbestimmt durchgeführt; die Wandlung der Lehre in digital angereicherte Formate bedeutet aber reduzierte Kontaktzeiten für alle. Darauf müssen die Studierenden entsprechend vorbereitet werden. Die Qualität der Präsenzlehre im Hörsaal muss den verkürzten Kontaktzeiten entsprechend weiterentwickelt werden. Die mobilen Lernphasen müssen gut strukturiert und interaktiv sein, damit die Lehrenden den fachlichen Lernfortschritt und den Kompetenzerwerb der Studierenden fördernd begleiten können.

Um dies umfassend realisieren zu können, muss das überkommene System der Lehrdeputate, das die Arbeitsleistung der Lehrenden an der Anwesenheitszeit im Hörsaal misst, reformiert und durch ein System des tatsächlichen Arbeitspensums in der Lehre ersetzt werden. Hier besteht dringend tiefgreifender Reformbedarf an der Landeslehrverpflichtungsverordnung.

Prinzipiell kann mobiles Lernen auf dem Campus (vgl. Kapitel 8) oder zu Hause erfolgen. Für ersteres muss die Infrastruktur der Universität den Notwendigkeiten des mobilen Lernens Rechnung tragen und ausgebaut werden (technisch adäquat ausgestattete und ausreichend dimensionierte Lernräume). Auf dem Campus der Zukunft werden dafür u. a. studentische Gebäude mit Lernrückzugsräumen benötigt; kurzfristig und nur in geringem Umfang kann dies z. B. durch die Nutzung von Lernräumen im Freien ermöglicht werden. Mittelfristig kann auch eine Umnutzung von Bestandsgebäuden oder die Nutzung des Campus als Reallabor (vgl. Kapitel 6) in Frage kommen. Da allerdings Lernräume für mobiles Lernen im Planungszeitraum absehbar nicht im benötigten Umfang verfügbar sein werden, kann mobiles Lernen vorwiegend nur zu Hause oder an anderen Orten außerhalb des Campus erfolgen. Die Universität wird sich mit Nachdruck für eine Umstrukturierung der Lern- und Rückzugsräume auf dem Campus einsetzen, welche die veränderten Bedarfe berücksichtigt. Parallel muss aber für die Weiterentwicklung der Lehre mit digitalen Elementen eine Umstrukturierung des Stundenplans vorgenommen werden. Mobile Lernphasen und Präsenzlernphasen auf dem Campus müssen für jeden Studiengang koordiniert und sinnvoll sequenziert sein, um auch die organisatorische Studierbarkeit zu gewährleisten. Die Komplexität wird dadurch erhöht, dass zahlreiche Module in mehreren Studiengängen belegt werden können. Die Attraktivität eines Studiengangs beruht nicht nur auf den fachlichen Inhalten, sondern auch auf einer gut studierbaren Struktur, bei der die zeitliche und räumliche Organisation den Lernfortschritt fördert. Dazu sollen in einem fakultätsübergreifenden Prozess Modelllösungen entwickelt werden. Auf universitätsinterner Ebene sollen außerdem gemeinsam mit den Fakultäten möglichst einheitliche Regelungen zur Erfassung des Lehrdeputats entwickelt werden. Die Semesterwochenstunde ist keine hinreichende Größe, um die Lehrleistung und Lehrbelastung der Lehrenden zu erfassen.

Um eine klare Struktur für digitale Lehrformate zu etablieren, sollen neben den oben genannten Rahmenbedingungen zulässige Formate für Studiengänge hinsichtlich ihres digitalen Anteils definiert werden. Zum Beispiel könnte festgelegt werden, Präsenzstudiengänge ohne digitale Anteile, Präsenzstudiengänge mit bis zu 50 % digitalen Anteilen und digitale Studiengänge mit mindestens 80 % digitalen Anteilen und mindestens 10 % Präsenz einzurichten. Dies soll dazu dienen, in bestimmten Bereichen das Studium in flexiblerer Form anzubieten, da es für einen Teil der Studierenden attraktiv ist, teilweise oder fast ganz digital zu studieren. Ist ein Studiengang sowohl in Präsenz als auch digital studierbar, muss eine verbindliche Entscheidung der Studierenden über die Teilnahme an einem der beiden Formate bei Einschreibung erfolgen. Im Zeugnis sollte ausgewiesen werden, auf welche Weise der Studiengang studiert wurde. Prüfungen sollten überwiegend in Präsenz stattfinden.

Entwicklungsprozess der Präsenzlehre mit digitalen Komponenten

Im Zeitraum des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans wurde mit der Entwicklung einer Strategie zur flächendeckenden Stärkung von digitalen Komponenten in der Lehre begonnen. Durch die pandemiebedingten Entwicklungen hat sich der Akzent allerdings deutlich verschoben. So war vor dem Frühjahr 2020 eine der zentralen Herausforderungen, Lehrende und Studierende überhaupt zur Nutzung digital gestützter Lehr- und Lernformate zu bewegen, die über die bloße Distribution von Lernmaterialien hinausging. Hürden waren auch die mangelnden Ressourcen, um etwa Videokonferenzen ohne langwierigen und technisch aufwendigen Vorlauf realisieren zu können. Diese Hürden existieren zum Teil heute nicht mehr. Der Strategiebildungsprozess hat daher eine deutliche Akzentverschiebung erfahren und ist perspektivisch ausgeweitet worden: Nicht mehr die reine Förderung digitaler Lehrformate steht im Fokus, sondern die Entwicklung einer zukunftsfähigen, modernen und innovativen Lehre, welche die Möglichkeiten von Präsenz- und von mobil nutzbaren, digitalen Lern- und Lehrszenarien gezielt einsetzt. Ein wesentlicher Punkt ist dabei die Ausweitung der Betrachtungsebene von der individuellen Lehrveranstaltung hin zum ganzen Studiengang, um eine sinnvolle und auf die Erreichung der übergeordneten Qualifikationsziele eines Studiengangs hin ausgerichtete Sequenzierung von Präsenzformaten, digital gestützten und primär digitalen Formaten zu ermöglichen.

Digitalisierung wird dabei nicht als Selbstzweck verstanden, sondern muss stets im Dienst der Erreichung der wissenschaftlichen Qualifikation, der Qualifizierung für eine angemessene Erwerbstätigkeit sowie der persönlichen Entwicklung und Befähigung zur gesellschaftlichen Teilhabe der Studierenden stehen und dabei alle Studierenden einbeziehen. Dieselben Anforderungen sind an die Präsenzlehre zu stellen. Entscheidend für die Wahl des geeigneten Lehrformats sind die Qualifikationsziele, die auf der Ebene der einzelnen Lehrveranstaltung, des Moduls und des Studiengangs erreicht werden sollen. Dazu gehören in der Regel auch Kompetenzen, die nur im direkten Kontakt mit anderen Studierenden, mit Lehrenden und Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich entwickelt werden können, sei es in fachlich-inhaltlicher Hinsicht oder in Bezug auf organisatorische, soziale oder persönliche Kompetenzen.

Dennoch ist die Integration von digitalen Komponenten für ein zeitgemäßes Studium unverzichtbar. Dies gilt zum einen, weil die digitale Transformation die Wissenschaft hinsichtlich ihrer Methoden und zum Teil auch hinsichtlich ihrer Gegenstände verändert hat und sich dies auch in der Praxis des Studiums spiegeln muss. Zum anderen gilt dies, weil sich durch Digitalisierung neue Möglichkeiten in der Lehre realisieren lassen, etwa hinsichtlich der niedrigschwelligen Integration von Gastvorträgen externer Expert:innen in Lehrveranstaltungen. Und schließlich ist der Arbeitsmarkt innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, für den ein Universitätsstudium qualifiziert, zunehmend von digital gestützten Arbeitsformen und -prozessen geprägt, die im Studium eingeübt werden müssen. In allen Studiengängen ist daher zu überprüfen, wie und an welcher Stelle digitale Formate dauerhaft in die Curricula integriert werden können. Zur Strukturierung dieses Prozesses und zur Klärung übergeordneter organisatorischer Fragen soll eine fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe eingesetzt werden, um Leitlinien für die digitale Lehre, ggf. auch in Form einer Satzung für digitale Lehre, zu erarbeiten.

Um diese hochgesteckten Ziele zu erreichen, bedarf es eines erheblichen Ressourceneinsatzes, der aus den absehbar dafür zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln allein nicht zu bewältigen ist. Die Universität bemüht sich daher verstärkt um die Einwerbung von Drittmitteln zur Lehrentwicklung, welche durch eine zentrale Einheit koordiniert werden.

Zu Beginn des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans laufen vier großvolumige Lehrentwicklungsprojekte an:

Im Projekt „Digitalisierung entlang Lernen, Lehren und Forschen integrieren“, das in der Förderlinie „Hochschullehre durch Digitalisierung stärken“ der Stiftung Innovation in der Hochschullehre erfolgreich war, wird die digital angereicherte Lehre in Hohenheim in insgesamt acht Maßnahmenpaketen weiterentwickelt. Dazu gehören die Entwicklung von studiengangspezifischen digitalen Kompetenzprofilen, Angebote zur Entwicklung der digitalen Kompetenz von Lehrenden, die Entwicklung von Toolboxen für die digitale Lehre bzw. zum digital gestützten Forschenden Lernen und Lehren, ein KI-basiertes Lernassistenzsystem sowie die Entwicklung von auf die digital gestützte Lehre ausgerichteten Evaluationsprozessen.

Im Rahmen der gleichen Förderlinie konnte ein Verbundprojekt aller baden-württembergischen Universitäten erfolgreich Mittel zur Entwicklung und Etablierung von digitalen Prüfungskonzepten einwerben. Das Ziel der „Partnerschaft für innovative E-Prüfungen“ ist es, in Reallaboren technisch-didaktische Lösungen zu entwickeln und an mehreren Universitätsstandorten in Baden-Württemberg in realen Situationen zu erproben.

In zwei weiteren Lehrentwicklungsprojekten stehen Kompetenzen für Studierende im Bereich KI im Fokus. Das BMBF-Verbundprojekt „AI for Business | Business for AI“ der Förderlinie „Künstliche Intelligenz in der Hochschulbildung“ widmet sich dem Aufbau von KI-Kenntnissen von Studierenden der Wirtschaftswissenschaften. Dabei werden Lehrkonzepte und digitale Lernmaterialien zu den technologischen Grundlagen von KI, dem KI-Management bis hin zu ethischen, rechtlichen und sozialen Fragestellungen entwickelt.

An Studierende aller Fakultäten der Universität richtet sich das Angebot „AI & Data Science Certificate Hohenheim“. In einem Zertifikatsstudium werden Studierende auf Bachelor- und Masterniveau berufsqualifizierende Kenntnisse etwa aus den Bereichen maschinelles Lernen, Data Science oder Scientific Computing vermittelt.

Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems in der Lehre

Seit der erfolgreichen Systemakkreditierung im Oktober 2020 ist die Universität Hohenheim berechtigt, ihre Studiengänge intern zu akkreditieren. Im Laufe des Struktur- und Entwicklungsplans 2018-2022 wurden auf diese Weise bereits 86 % der Studiengänge neu akkreditiert. Mit dem Abschluss der ersten Runde an internen Akkreditierungen ist ein einheitliches Verfahren als erfolgreiche Basis mit definierten, über die gesetzlich geforderten Kriterien hinausgehenden, Qualitätsstandards etabliert worden. Das QM-System selbst unterliegt einer kontinuierlichen Weiterentwicklung, um sich auf die neuen universitätsinternen wie externen Anforderungen einzustellen. So sollen die Weiterentwicklung und insbesondere die zweite Runde an internen Akkreditierungen, die in der Laufzeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans gestartet wird, zum Anlass genommen werden, um weitere relevante strategische Themen der Universität Hohenheim in das Verfahren aufzunehmen. Es können beispielsweise Inhalte zur Sensibilisierung rund um die gute wissenschaftliche Praxis, Diversitätsaspekte oder die Passung von Lehrangeboten zum Gesamtportfolio der Universität thematisiert werden. Auch kann in diesem Zuge ein erster Schritt hin zu einer qualitativen Verankerung von inhaltlichen Themen wie der digitalen Transformation oder der Nachhaltigkeit ins Curriculum der Studiengänge erfolgen.

Mit der Entwicklung des QM-Systems für Studium und Lehre wurde ein Monitoringinstrument implementiert, um anhand definierter quantitativer und qualitativer Daten die

Qualitätsentwicklung von Studiengängen zu betrachten. Das Studiengangsmonitoring liefert u. a. Daten zu Studienerfolg und Kompetenzerwerb. Bisher steht eine Wirkungsanalyse der im Rahmen der Akkreditierungsverfahren umgesetzten Weiterentwicklungsmaßnahmen für Studiengänge aus und soll in diesem Planungszeitraum aufgegriffen und in das Monitoring eingespeist werden. Eine dynamisch angepasste Bereitstellung dieser Daten für die Studiengangsleitungen durch eine entsprechende Organisation der Verantwortlichkeiten für Business Intelligence-Daten wird in diesem Zusammenhang entwickelt. Diese können einen entscheidenden Beitrag zu einer systematischen Curriculumsentwicklung leisten und damit auch einen ersten Schritt zu einem datengestützten Portfolio-Management darstellen.

Verankerung von Nachhaltigkeit und digitaler Transformation in den Curricula

Seit ihrer Gründung nach verheerenden Hungersnöten im Jahr 1818 fühlt sich die Universität Hohenheim immer auch der Tradition verpflichtet, innovative Antworten auf drängende gesellschaftliche Fragen zu entwickeln. Diese Tradition manifestiert sich heute auch in der Forschung zu und Entwicklung von Prinzipien, Modellen und Verfahren, welche die Erhaltung der Regenerationsfähigkeit von Systemen – d. h. der Resilienz – ins Zentrum des Handelns stellen. Für Studium und Lehre ergibt sich hier das teilweise schon heute realisierte Potenzial, Lehrinhalte zu Nachhaltigkeit und nachhaltigem Handeln in den Studiengängen mit der Forschungskompetenz in diesem Bereich eng zu verknüpfen. In der Laufzeit des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans sollen alle bestehenden Studienangebote dahingehend überprüft werden, zu welchen SDGs sie beitragen sowie an welchen Stellen eine Weiterentwicklung der Curricula in diese Richtung vorangetrieben und das Thema Nachhaltigkeit weiter verankert werden kann. Die Bedeutung des Themas für die Universität zeigt sich auch auf Ebene der Studiengänge, etwa am international ausgerichteten und fakultätsübergreifenden Masterstudiengang Bioeconomy oder dem 2021 an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eingeführten Bachelorstudiengang Sustainability & Change.

Ebenso wird die digitale Transformation als Lehrinhalt bereits in einzelnen Lehrveranstaltungen, im Bachelor- und Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik sowie im 2021 eingeführten Bachelorstudiengang Digital Business Management vermittelt und durch die oben genannten Projekte „AI & Data Science Certificate Hohenheim“ und „AI for Business | Business for AI“ im Bereich der KI ausgebaut. Bei allen Studiengängen, in denen die digitale Transformation als Lehrinhalt inklusive der damit in Zusammenhang stehenden technologischen, wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Kompetenzen nicht vorgesehen ist, werden Informationen über erweiterte Lehrangebote und Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf freiwilliger Basis angeboten. Alternativ wäre auch eine Verankerung in den Wahlmodulen möglich, sodass die Studierenden die digitalen Technologien, die sie für den Berufsweg benötigen, erlernen und anwenden können. Daher soll die digitale Transformation in Form von Vertiefungsprofilen und Schwerpunkten in den Curricula zunehmend implementiert werden.

Neben der Verankerung der Themen Nachhaltigkeit und digitale Transformation in die Curricula soll während der Laufzeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans geprüft werden, ob eine Umstrukturierung von bestehenden oder die Einrichtung von neuen Studiengängen zur Profilentwicklung der Universität weiter beitragen kann.

Studiengangportfolio der Universität

Das Land hat die Mittelzuweisung an die Universität von der Zahl der erfolgreich und zügig zum Abschluss kommenden Studierenden abhängig gemacht. Darauf muss die Universität

reagieren. Es ist daher geplant, in der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans Prozesse für ein aktives und datengestütztes Portfolio-Management zu entwickeln, das neben quantitativen auch qualitative Aspekte miteinbezieht. Die konkrete Ausgestaltung soll dabei in einem partizipativen Prozess gemeinsam mit den Fakultäten, dem Studierendenmarketing, dem Qualitätsmanagement sowie weiteren Akteur:innen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich festgelegt werden. An Schlüsselstellen des Ausgestaltungsprozesses soll externe Expertise hinzugezogen werden.

Denkbar ist etwa, Wettbewerbsanalysen für die bestehenden Studiengänge durchzuführen, Studiengangbezeichnungen zu überdenken und die konsequente Ausrichtung der Curricula und Lehrformate auf die Bedürfnisse der Studierenden weiter voranzutreiben, ohne den hohen fachwissenschaftlichen Anspruch der Studiengänge dabei aufzugeben. Es wird auch notwendig sein, bei dauerhaft unausgelasteten Studiengängen Ressourcen umzuschichten oder Studienangebote ganz zu schließen. Neue, attraktive Studiengänge sollen dort eingerichtet werden, wo dies aussichtsreich und in die gesamtuniversitäre Strategie integrierbar ist. Damit kann die Umwidmung von Professuren verbunden sein, um bisher in Hohenheim nicht in der Lehre vertretene Fachgebiete zu erschließen. Ein konkretes Beispiel ist die Einführung des Profils Wirtschaftspsychologie in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen, wo auch die Einführung eines Bachelorstudiengangs Psychologie geprüft wird. Auch mit der Einführung eines fakultätsübergreifenden englischsprachigen Bachelorstudiengangs wird eine Stärkung des Angebots angestrebt. Dabei soll bei der Einrichtung, der Weiterentwicklung oder möglichen Schließung von Studiengängen ein in seiner Gesamtheit stimmiges Portfolio von Studiengängen angestrebt werden, welches dem Anspruch der Universität Hohenheim als Profiluniversität gerecht wird. Ergänzend ist zu überprüfen, ob es Studiengänge gibt, die in Teilpräsenz oder digital durchgeführt werden können. Diese Art von Studiengängen soll nicht prägend für das Studiengangportfolio werden, kann aber in bestimmten Nischen aussichtsreich sein, insbesondere zur Förderung des Studierendenaustauschs mit Partneruniversitäten durch virtuelle oder hybride Mobilität.

Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Globale Herausforderungen wie z. B. der Klimawandel, technologische Weiterentwicklungen und der demografische Wandel ziehen Veränderungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene nach sich. Diese bewirken einen wachsenden Bedarf an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten auf allen Qualifikationsniveaus und daher auch der wissenschaftlichen Weiterbildung. Es ist Teil der bildungspolitischen Aufgabe der Hochschulen, Fachkräfte auch über den ersten Berufsabschluss hinaus zu qualifizieren sowie den Transfer des aus der Forschung ständig neu generierten Wissens in die Berufspraxis zum gesamtgesellschaftlichen Nutzen zu gewährleisten.

Für die Universität Hohenheim bietet sich die Chance, durch eine engere Vernetzung mit Arbeitnehmer:innen und Unternehmen ihre Erkenntnisse in die berufliche Praxis einfließen zu lassen und zur Entwicklung von Problemlösungen und Lösungsstrategien beizutragen. Die Universität erkennt dabei an, dass im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung noch erhebliches Entwicklungspotenzial für ihre Aktivitäten besteht. Ein Hemmnis für die Entwicklung von neuen Angeboten war in der Vergangenheit die strukturelle Einbindung des Themas. Im Zeitraum des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans soll daher eine Strategie für die wissenschaftliche Weiterbildung an der Universität entwickelt und Antworten auf grundlegende Strukturfragen gefunden werden. Ziel ist es, ein Spektrum an

bedarfsgerechten Angeboten zu entwickeln, die vor allem kleinformative, zeitlich flexible und digital unterstützte Lehr- und Lernformate umfassen, die modular aufgebaut sind.

Es werden auch die Kooperationsmöglichkeiten mit etablierten Anbietern von Weiterbildungsangeboten ausgelotet, um infrastrukturelle Hürden für die Universität zu senken. Angestrebt ist die Entwicklung konsequent auf die Nachfrage von Lernenden, Wirtschaft und Gesellschaft abgestimmter Angebote, um die Universität Hohenheim bei Absolvent:innen sowie Unternehmen in der Region und darüber hinaus als Anbieter für berufsbegleitende Weiterbildungen zu positionieren.

Die Universität weist darauf hin, dass die Konzeption, Begleitung und Durchführung von kleinformativen Weiterbildungsangeboten mit einem erheblichen Aufwand verbunden ist und anderen Strukturen und Logiken folgt als die Kernangebote im Bereich der Lehre. Die Universität begrüßt in diesem Zusammenhang, dass durch das im Rahmen des Projekts Weiter.mit.Bildung@BW bis Ende des Jahres 2024 eine zusätzliche Personalressource für die Entwicklung des Themas zur Verfügung gestellt wurde. Jedoch ist zu bemerken, dass die für Weiterentwicklung und Durchführung der konsekutiven Studiengänge der Universität zur Verfügung stehenden Ressourcen und Kapazitäten nur in begrenztem Maße für die wissenschaftliche Weiterbildung eingesetzt werden können. Zudem ist zu konstatieren, dass der Aufbau eines sich wirtschaftlich vollständig selbst tragenden Weiterbildungsprogramms auf Vollkostenbasis als überaus anforderungsreich gesehen wird. Dies wird insbesondere dadurch erschwert, dass die Einordnung, wann ein Weiterbildungsprogramm eine wirtschaftliche und wann eine nicht-wirtschaftliche Tätigkeit ist, und damit eine Teil-Finanzierung im Rahmen der staatlichen Grundfinanzierung möglich wäre, bisher nicht erfolgte.

5 Internationalisierung

Internationale akademische Mobilität und wissenschaftliche Zusammenarbeit haben durch die COVID-19-Pandemie empfindliche Einschränkungen hinnehmen müssen. Viele Aktivitäten konnten durch rasch entwickelte digitale Instrumente in unseren resilienten Partnerschaftsnetzwerken aufgefangen werden. Die Wissenschaft hat gerade in dieser Krise gezeigt, zu welchen Leistungen sie durch internationale und interdisziplinäre Kooperation in der Lage ist und welche wertvollen Dienste sie für die Weltgesellschaft bereitstellen kann. Für die kommenden Jahre wird es jedoch entscheidend sein, den zwischenzeitlich permanenten Krisenmodus zu überwinden und sich den bevorstehenden Herausforderungen mit einer strategischen Herangehensweise zu stellen. Der langfristige Erfolg der wissenschaftlichen Netzwerke wird zusätzlich durch die kontinuierliche Integration neuer Kooperationspartner bestimmt, welche jetzt wieder intensiviert werden soll.

Die Erfahrungen können genutzt werden, um – unter den Vorzeichen von Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Inklusion – neue Formen der Mobilität zu entwickeln. Noch mehr Studierende und (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen werden sich so an einem Austausch über Grenzen hinweg beteiligen können. Eine weitere wichtige Lehre für die Universität Hohenheim aus der Pandemie ist, dass physische Aufenthalte im Ausland und ein persönlicher Austausch nicht zu ersetzen sind. Daran richten sich die im folgenden Kapitel beschriebenen Internationalisierungsaktivitäten aus.

Die Universität Hohenheim versteht Internationalisierung als Prozess, der alle Kernbereiche der Universität berührt, d. h. Forschung, Lehre und den wissenschaftsunterstützenden Bereich. Dabei wird sie von dem Gedanken geleitet, dass die internationale Vernetzung von Wissenschaft die Voraussetzung zur Bewältigung der großen Herausforderungen der Menschheit ist. Ziel ist es, Studierenden und (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen die besten Bedingungen für die Forschung und eine exzellente Ausbildung für eine Karriere in einem globalisierten Wissenschafts- und Wirtschaftssystem zu bieten.

Für die Universität Hohenheim ist Offenheit gegenüber allen akademischen Partnereinrichtungen und Individuen ein entscheidendes Leitprinzip für den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn, insbesondere vor dem Hintergrund der globalen Klimakrise. Dennoch gibt es Abschottungstendenzen sowie eine zunehmende Internationalisierungs- und Wissenschaftsfeindlichkeit. Durch den gegenwärtigen Krieg in Osteuropa hat die Außenwissenschaftspolitik einen notwendigen Kurswechsel vollzogen, den die Universität Hohenheim ohne Abstriche mitträgt. Als offene Universität ist es für die Universität Hohenheim eine Selbstverständlichkeit, aus diesen und anderen Kriegsgebieten geflüchteten und politisch verfolgten Wissenschaftler:innen und Studierenden Halt sowie Perspektive zu geben. Darüber hinaus sind für die Zukunft neue Wege für eine wertebasierte wissenschaftliche Zusammenarbeit zu entwickeln, um wirksam zu friedlichen und kooperativen Lösungen der globalen Herausforderungen beizutragen.

Rückblick und Bilanzierung

Mit der Gründung der EBU gelang es der Universität Hohenheim, sich mit ihrem strategischen Zukunftsthema auf dem europäischen Parkett erfolgreich zu präsentieren. Neben der europäischen Partnerschaftspolitik war auch die Zusammenarbeit für nachhaltige Entwicklung ein prägendes Thema. Zusammen mit der Universität Tübingen konnte die Forschungsallianz Afrika etabliert werden. Der Ausbau der vielfältigen Afrika-Kontakte hin zu einem eigenen Afrika-Netzwerk durch eine entsprechende Drittmittelförderung ist bisher noch nicht erfolgt.

Im Bereich der studentischen Mobilität konnte die Universität Hohenheim in der Zeit vor der Pandemie auf kontinuierlich steigende Outgoing-Zahlen verweisen, ein Trend, der mit der Pandemie ins Stocken geraten war. Hervorzuheben ist die erfolgreiche Digitalisierung des Studierendenmobilitätsmanagements, die eine gute Ausgangslage für die Umsetzung von Erasmus Without Paper (EWP) darstellt. Die Zahl der internationalen Studierenden konnte trotz der Einführung der Studiengebühren für diese Zielgruppe konstant gehalten werden. Über die Einnahmen wurden die Serviceangebote für die Studierenden aus dem Ausland ausgebaut und verstetigt.

Die Universität Hohenheim – das wird in dieser Bilanzierung abermals deutlich – verfügt schon seit Langem über ein großes Potenzial für eine intensive internationale Kooperation innerhalb und außerhalb Europas und ist ein attraktives Ziel für Studierende und Nachwuchswissenschaftler:innen aus aller Welt. Dieses Potenzial soll genutzt werden, um weitere – anspruchsvollere – Maßnahmen zur Internationalisierung zu entwickeln.

Tabelle 5: Bilanzierung der Internationalisierung im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|--------------------|---|---|
| Afrika-Netzwerk | laufend | Forschungsallianz Afrika Tübingen-Hohenheim | <i>Antrag bei geeigneten nationalen/ europäischen Calls stellen</i> |
| Strategische internationale Partnerschaften | laufend | Gründung der European Bioeconomy University auf Initiative von Hohenheim | <i>Sichtbarkeit der EBU steigern</i> |
| Internationalization@home | stagnierend | | <i>Neuausrichtung unter dem Vorzeichen der Inklusion vorantreiben</i> |
| Internationale Akkreditierung Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | laufend | Annahme des Selbstevaluierungsreports | <i>Experten- begutachtung</i> |
| Internationales Forschungsmarketing | stagnierend | | <i>Sichtbarkeit der Attraktivität des Standorts Hohenheim für Studierende und Wissenschaftler:innen erhöhen</i> |
| Studierendenmobilität fördern | stagnierend | Jährlich steigende Mobilitätszahlen bis COVID- 19-Pandemie, Digitalisierung des Managements der Studierendenmobilität | <i>Austauschpartner- schaften sichern und ausbauen, EWP umsetzen</i> |
| Verbesserung der Willkommensstruktur für internationale Studierende | abge- schlossen | Verstetigung personeller Ressourcen finanziert durch internationale Studiengebühren | |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder bei der Internationalisierung

Internationale Kooperationen und Netzwerke

Die Universität Hohenheim versteht sich als europäische Universität mit weltweiten Kooperationspartnern in ihren Lehr- und Forschungsaktivitäten. Im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2023-2027 soll die EBU weiterverfolgt werden, die 2019 zwischen sechs europäischen Universitäten mit einem starken Bioökonomie-Profil gegründet wurde. Ziel der EBU ist eine verstärkte Forschungszusammenarbeit und Sichtbarkeit auf europäischer Ebene. Konkret soll, neben der Fortführung und Vertiefung der gemeinsamen Aktivitäten in Forschung und Lehre, die Sichtbarkeit der EBU innerhalb der Universität, im Rahmen des Netzwerks und auf europäischer Ebene gesteigert werden. Außerdem setzt die Universität Hohenheim den Ausbau der studentischen Mobilität und gemeinsamer Studiengänge im Rahmen der europäischen Netzwerke ELLS und HERMES fort. Dafür sollen die Fördermöglichkeiten für die Zusammenarbeit zwischen Universitäten in der neuen Erasmus+-Programmgeneration (Key Action 2) verstärkt genutzt werden, z. B. durch die Entwicklung von integrierten, transnationalen Lehraktivitäten an den Fakultäten. Diese Aktivitäten tragen ebenfalls zur Konkurrenzfähigkeit auf europäischer Ebene und zur Vertiefung der Zusammenarbeit mit renommierten Partneruniversitäten bei.

Zudem plant die Universität Hohenheim, strategische internationale Partnerschaften zu stärken und weiter auszubauen. Bereits im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022 wurde ein verstärkter regionaler Fokus auf den afrikanischen Kontinent gelegt: In den letzten zehn Jahren wurden ca. 200 Projekte in Afrika oder mit afrikanischen Partnerinstitutionen, u. a. von DFG, BMBF, BMEL, DAAD oder dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, gefördert. Insgesamt 13 afrikanische Universitäten und Forschungseinrichtungen sind Partnereinrichtungen der Universität Hohenheim. Herausragend ist dabei die Zusammenarbeit mit der Hawassa University im Süden von Äthiopien, welche durch die Verlängerung des deutsch-äthiopischen Graduiertenkollegs CLIFOOD bis 2025 intensiviert wird. Dort wird die Ernährungssicherung in Ostafrika unter Berücksichtigung der Auswirkungen des Klimawandels untersucht und der Kontext zu den SDGs hergestellt. Aufbauend auf den vielfältigen Vorarbeiten sollen Kooperationen, Forschung und Hochschullehre in Afrika durch eine Afrikastrategie zu den Forschungsschwerpunkten der Universität mit einer Gruppe von Kernpartnern gestärkt werden. Die Strategie wird diese Schwerpunkte im Rahmen der SDGs einordnen, um so den Beitrag besser sichtbar zu machen. Teil der Strategie wird auch die Süd-Süd-Vernetzung und die Kooperation in der Lehre sein. In diesem Zusammenhang soll die Kooperation mit der Universität Tübingen im Rahmen einer regionalen Forschungsallianz mit dem Fokus auf Afrika weiter ausgebaut werden.

Die Universität Hohenheim kann in Nordamerika auf langjährige Partnerschaften zu den führenden Agrar- und Life-Science-Universitäten bauen. Dazu gehören u. a. die University of Massachusetts Amherst und die University of Illinois at Urbana-Champaign in den USA sowie die Universitäten Guelph und Alberta in Kanada. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Kontakte zwischen Wissenschaftler:innen und neuere Austauschprogramme der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, z. B. mit der Texas A&M University. Mit diesem Struktur- und Entwicklungsplan sollen die Potenziale für strategische Forschungspartnerschaften nach Nordamerika untersucht und vorangetrieben werden. Dafür könnte auch die Übernahme der Koordination des Landesprogramms mit der University of Massachusetts Anknüpfungspunkte bieten.

Hohenheim gehörte zu den ersten Universitäten in der Bundesrepublik, die 1979 wissenschaftliche Kontakte mit der Volksrepublik China aufnahmen. Die Kooperation mit verschiedenen Universitäten in China, insbesondere mit der China Agricultural University, hat deshalb eine sehr große strategische Bedeutung für die Internationalität der Universität Hohenheim. Dies spiegelt sich auch im internationalen DFG-Graduiertenkolleg AMAIZE-P wider, das nach einer Vielzahl von Vorläuferprojekten 2018 gestartet ist. Auch wenn die Erfahrungen der Universität Hohenheim mit ihren chinesischen Partnerinstitutionen nach wie vor positiv sind, gestaltet sich das globale Umfeld für die wissenschaftliche Kooperation in den letzten Jahren deutlich herausfordernder. Die Universität Hohenheim setzt es sich deshalb im Sinne der Science Diplomacy zum Ziel, die lohnende wissenschaftliche Kooperation mit bestehenden Partnereinrichtungen in China unter diesen geopolitischen Bedingungen stärker zu begleiten und hat dafür eine fakultätsübergreifende Task Force zu China eingerichtet. Dadurch kann die Universität Hohenheim auf aktuelle Entwicklungen reagieren und sich für weitere Herausforderungen im Zusammenhang mit der Science Diplomacy in Zukunft aufstellen.

Internationales Personal und Nachwuchsförderung

Neben den Studierenden soll auch der Anteil internationaler Beschäftigter ausgebaut werden, dies zielt auf Wissenschaftler:innen aller Karrierestufen ab. In einem ersten Schritt ist eine Ursachenanalyse angedacht, bevor internationale Rekrutierungen von (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen und gemeinsame Berufungen mit Partneruniversitäten, z. B. im Rahmen der EBU, zielgerichtet von Fakultäten und vom wissenschaftsunterstützenden Bereich angegangen werden sollen. Zunächst sollen die Voraussetzungen für Neueinstellungen aus dem Ausland in den Blick genommen werden, da neue (wissenschaftliche) Beschäftigte kompetente, mitarbeiterorientierte und englischsprachige Beratung aus einer Hand erwarten. Ein wichtiges Tätigkeitsfeld ist daher, den anspruchsvollen und aufwendigen Prozess über Botschaft, Ausländerbehörde und Institut, idealerweise von der Auswahl bis zum ersten Arbeitstag, durch das Welcome Center zu begleiten. Auch Anstrengungen rund um die Gestaltung englischsprachiger Dokumente sollen fortgesetzt werden.

Die Förderung des eigenen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Gewinnung herausragender Wissenschaftler:innen von außerhalb der Universität sind zwei der wichtigsten strategischen Ziele der Universität im vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan. An der Schnittstelle von Forschungsförderung und Internationalisierung sollen Anreize geschaffen werden, Wissenschaftler:innen kurz nach ihrer Promotion forschungsbezogene Auslandserfahrungen zu ermöglichen, die diese befähigen, nach ihrer Rückkehr Nachwuchsgruppen einzuwerben. Damit entsteht ein dynamisches und kreatives Umfeld für herausragende Nachwuchskräfte mit guten Verbindungen ins Ausland, die sich z. B. an Verbundanträgen beteiligen oder in der EBU engagieren. Entscheidend ist auch hier, die Awareness der Fachgebietsleitungen zu schärfen, bereits während der Promotion geeignete Kandidat:innen zu identifizieren, in ihren Karriereplänen zu unterstützen und ein Netzwerk zu schaffen.

Internationales Forschungsmarketing

Zur gesteigerten Sichtbarkeit der Universität Hohenheim bei potenziellen Nachwuchswissenschaftler:innen im In- und Ausland soll auch das (internationale) Forschungsmarketing beitragen. Hier geht es in erster Linie darum, vorhandene Aktivitäten zu bündeln und den potenziellen Nutzer:innen, insbesondere über die Homepage strukturiert

zugänglich zu machen. Über den zielgruppenorientierten Ausbau des englischsprachigen Web-Auftritts (z. B. internationale Forschungsprojekte und -verbände, strategische Schwerpunkte der Universität, herausragende Publikationen und aktuelle Ausschreibungen) wird sich die Universität Hohenheim potenziellen Kooperationspartner:innen und (Nachwuchs-)Wissenschaftler:innen als attraktiver Standort vorstellen und auf Kontaktmöglichkeiten sowie Beratungsangebote hinweisen. Weitere Maßnahmen können erforderlichenfalls das internationale Forschungsmarketing ergänzen; ein Baustein könnte beispielsweise die Teilnahme an internationalen Rankings von strategischer Bedeutung sein. So soll mit diesem Struktur- und Entwicklungsplan eine Rankingstrategie entwickelt werden.

Studierendenmobilität

Die studentische Mobilität steht während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans ganz unter den Vorzeichen der Erasmus+-Programmgeneration 2021-2027: digital, nachhaltig und inklusiv. Diese transversalen Prioritäten der EU spiegeln sich an vielen Stellen in diesem Struktur- und Entwicklungsplan wider. Die Digitalisierung des Erasmus+-Programms ist eine der größten Herausforderungen, bietet den Studierenden der Universität Hohenheim aber auch viele Chancen. So kann mit virtuellen oder hybriden Mobilitätsangeboten auch bisher nicht oder weniger mobilen Zielgruppen im Sinne der Inklusion eine interkulturelle Auslandserfahrung ermöglicht werden. Auf das Management der Studierendenmobilität bezogen setzt EWP die Standards für die nächsten Jahre, die das Akademische Auslandsamt gemeinsam mit dem Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum, der Abteilung Studium und Lehre und den Fakultäten umsetzen wird. Auch die Nachhaltigkeit von Mobilität in der Zukunft ist ein wichtiges Thema, das nicht nur im Rahmen des Erasmus+-Programms virulent wird.

Um die Studierendenmobilität weiter zu steigern, ist es entscheidend, an der Universität Hohenheim Angebote für Incomings auszubauen, um attraktive Partneruniversitäten zu halten und zu gewinnen. In diesem Zusammenhang ist der Ausbau des englischsprachigen Lehrangebots auf Bachelorniveau in allen drei Fakultäten prioritär, da dies die Voraussetzung für den Ausbau der Studierendenmobilität zwischen Hohenheim und ihren Partnereinrichtungen, insbesondere in beliebten Destinationen in Nordamerika und Skandinavien, darstellt. Ganze Semesterpakete sollten in englischer Sprache studierbar sein und für die Zielgruppe sichtbar auf der Homepage dargestellt werden. Während die Teilnahme an neuen digitalen Angeboten bei unterschiedlichen Semesterlagen Incomings mehr Flexibilität bieten kann, stellt das Ablegen der zugehörigen Prüfungen oftmals ein Hindernis dar. Hier sollen flexible Prüfungsformate entwickelt und erprobt werden.

Digitale Angebote können neue Formen der hybriden oder virtuellen Mobilität begünstigen, von denen auch Hohenheimer Outgoings profitieren können. Hürden, auf die Hohenheimer Studierende, die einen Auslandsaufenthalt planen, in der Praxis immer wieder stoßen, sollten während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans nach und nach abgebaut werden. Dazu gehört die Optimierung der bereits in allen Studiengängen integrierten Mobilitätsfenster. Auch die Umsetzung der automatischen Vorab-Anerkennung in Zusammenarbeit von Fakultäten, dem Akademischen Auslandsamt und der Abteilung Studium und Lehre ist hier vorgesehen – eine Voraussetzung für die Schaffung des Europäischen Bildungsraums bis 2025.

Von einer optimierten Anerkennung wird auch die studentische Mobilität außerhalb Europas profitieren. Mit der Übernahme der Koordination des Landesprogramms mit der University of Massachusetts übernimmt die Universität Hohenheim Verantwortung für die Pflege dieser

strategischen Partnerschaften des Landes in Nordamerika. Schwerpunkt des Programms ist bisher der Studierendenaustausch. Zukünftig soll das Programm um einen Austausch von Professor:innen ergänzt werden, um die wissenschaftliche Zusammenarbeit zu vertiefen.

Sprachen- und Kommunikationskonzept

Im Zuge des neuen Struktur- und Entwicklungsplans steht auch die Weiterführung des Sprachenkonzepts der Universität an. Dabei soll der Entwicklung von neuartigen, hybriden und virtuellen Mobilitätsformen sowie dem weiteren Ausbau von curricularen Angeboten für die interfakultären und internationalen Studiengänge besondere Rechnung getragen werden. Über klassische Sprachkurse hinaus wird verstärkt die situationsangemessene Kommunikations- und die Studierfähigkeit in den Blick genommen. Die Bedeutung von sprachlicher Kompetenz – in Deutsch und in Englisch – für ein erfolgreiches Studium und die spätere Berufstätigkeit wird nach wie vor unterschätzt. Das Angebot der Universität an Sprachkursen und interkulturellen Trainings leistet deshalb einen entscheidenden Beitrag dazu, dass insbesondere internationale Studierende ihr Studium schnell und erfolgreich abschließen.

Die Zielgruppe der internationalen Studieninteressierten, Studierenden und Wissenschaftler:innen wird auch beim Ausbau des englischsprachigen Web-Auftritts speziell berücksichtigt werden. Dabei sollen vorrangig die Inhalte gebündelt und aktuell gehalten werden, die für die Zielgruppen von Interesse sind. Die Basis bildet ein Übersetzungskonzept im Zuge des Web-Relaunches. Auch das englische Angebot auf den Nachrichtenkanälen der Universität (z. B. Online-Kurier, Kurz gemeldet und Social Media) soll ausgebaut werden.

6 Nachhaltigkeit und Klimaschutz auf dem Campus

Nachhaltigkeit und nachhaltige Entwicklung haben für die Universität Hohenheim große Bedeutung. Daher will die Universität ihre vielfältigen Aktivitäten und Kompetenzen in diesem Bereich während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans stärker vernetzen, besser strukturieren und sichtbarer machen. Davon wird auch der Klimaschutz als eine wichtige Zieldimension profitieren. Die Universität Hohenheim strebt einen klimaneutralen und nachhaltigen Betrieb an. Mit vielfältigen Maßnahmen, u. a. dem Einkauf von Ökostrom bereits seit 2011 und einer durch Contracting finanzierten Optimierung der vorhandenen Wärmeversorgung, hat die Universität bei der Reduktion ihrer gesamten CO₂-Emissionen bereits sehr wirksame Schritte getan. Mittlerweile stößt die Universität aber in ihren Bemühungen zunehmend an extern vorgegebene Grenzen. Um die landespolitische Vorgabe einer klimaneutralen Landesverwaltung – und damit auch einer klimaneutralen Universität – bis 2030, wie im 2021 novellierten Klimaschutzgesetz vorgegeben, auf sinnvolle und tatsächlich nachhaltige Art zu erreichen, müssen Strukturen und Prozesse, insbesondere im Bereich des Hochschulbaus in Baden-Württemberg schnell und grundlegend reformiert werden. Dasselbe gilt für den Bereich der Mobilität, wo die Universität ebenfalls von externen Rahmenbedingungen abhängig ist und zuletzt nur wenige Fortschritte erzielen konnte.

Die Universität Hohenheim verpflichtet sich – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – weitere Anstrengungen zu unternehmen, um Nachhaltigkeit wie beispielsweise die ökologische Vielfalt auf dem Campus zu fördern oder den Stromverbrauch zu reduzieren. Sie wird dabei stets auch auf diejenigen Rahmenbedingungen hinweisen, die sie an der Erreichung der Nachhaltigkeit behindern.

Tabelle 6: Bilanzierung zu Nachhaltigkeit im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|------------------------------|---------|---|---|
| Effizienz und Nachhaltigkeit | laufend | Projektgruppe zur Öko-Bilanzierung bzw. Life Cycle Assessment | <i>Erfassung der Treibhausgasemissionen</i> |

Gelebte Nachhaltigkeit auf dem Campus

Die Universität Hohenheim wird ihre vielfältigen Aktivitäten und Kompetenzen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit auch über das Thema Reduktion der Treibhausgasemissionen hinaus ausbauen und Bestehendes stärker bündeln und sichtbarer machen. Zahlreiche Wissenschaftler:innen der Universität forschen zu verschiedenen Aspekten der Nachhaltigkeit und bringen neueste Erkenntnisse in ihre Lehre ein. Die profilgebende Bioökonomie, die von allen drei Fakultäten bearbeitet wird, sowie das im Jahr 2021 neu eingerichtete KomBioTa spiegeln diese Expertise exemplarisch wider. In vielen Studiengängen der Universität auf allen Niveaus wird zu Nachhaltigkeit gelehrt; gleichwohl plant die Universität das Angebot weiter auszubauen und innerhalb der Studiengänge das Thema Nachhaltigkeit sichtbarer zu machen. Neu hinzugekommen ist im Jahr 2021 der Bachelorstudiengang Sustainability & Change der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Dazu wurden auch die Denominationen von Professuren geändert, sodass in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften insgesamt zwei Professuren nun einen expliziten Bezug zur Nachhaltigkeit enthalten („Nachhaltige Entwicklung und Wandel“ sowie „Nachhaltiges Handeln und Wirtschaften“). Mit der Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“, einer Stiftungsprofessur die 2021 an der Fakultät Agrarwissenschaften eingerichtet wurde, wird das Themenfeld weiter verstärkt.

Es existieren seit Jahren verschiedene studentische Initiativen, die sich engagiert Fragen der Nachhaltigkeit widmen. Zu nennen sind nicht zuletzt FRESH, der Arbeitskreis Nachhaltigkeit, Greening Hohenheim, BeeHive sowie die Grüne Liste. Diese Expertise nutzt die Universität bereits in verschiedener Weise für die nachhaltige Entwicklung ihres Betriebs und die Weiterentwicklung in der Lehre.

Mit der Versuchsstation Agrarwissenschaften an den verschiedenen Standorten verfügt die Universität Hohenheim über eine einzigartige, wissenschaftlich höchst ertragreiche Forschungsinfrastruktur. Die Versuchsstation ist ein kontrollierbares Reallabor: Sie ermöglicht systemorientierte Wissenschaft und die systematische wissenschaftliche Untersuchung von Nachhaltigkeitszielen in realitätsnaher Umgebung. Themen wie Bioökonomie, Biodiversität, Ernährungssicherung, nachwachsende Rohstoffe, nachhaltige Landnutzungssysteme und die Erzeugung erneuerbarer Energien werden hier mit Blick auf Nachhaltigkeit untersucht und weiterentwickelt. Die Universität erarbeitet ein Konzept zur Weiterentwicklung der Versuchsstation, das ihren wichtigen Beitrag zu den SDGs und drängenden gesellschaftlichen Fragen stärker hervorhebt und die dafür erforderlichen Investitionen in die Infrastruktur erläutert.

Die Forschung an der Universität Hohenheim behandelt umfassend Themen und Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung und stellt damit Lösungen für wichtige gesellschaftliche Herausforderungen, wie z. B. der Ernährungssicherung, dem Klimaschutz oder der nachhaltigen Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen, bereit. Dabei ist der Universität Hohenheim der Transfer dieser Forschungsergebnisse in die Praxis besonders wichtig. Eine geplante Profilierung der Hohenheimer Nachhaltigkeitsthemen anhand eines SDG Mapping hat das Ziel, die Ergebnisse der Nachhaltigkeitsforschung an der Universität Hohenheim sichtbarer werden zu lassen. Diese Analyse soll als eine Grundlage für die strategische Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsforschung an der Universität Hohenheim dienen.

Die Universität oder einzelne Mitglieder engagieren sich in diversen Netzwerken – regional, national und international. International arbeitet die Universität Hohenheim zur Nachhaltigkeit in Forschung und Ausbildung zusammen mit Partneruniversitäten in der EBU oder im Rahmen von DAAD Doktorandenprogrammen mit Afrika (International PhD program Agricultural Economics, Bioeconomy and Sustainable Food Systems und CLIFOOD). Auf nationaler Ebene ist die institutionelle Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltigkeit an Hochschulen e. V. (DG HochN⁴) geplant und auf regionaler Ebene etabliert sich aktuell ein Arbeitskreis zur Nachhaltigkeit zwischen den Universitäten in Baden-Württemberg. Derartige Netzwerke sind auch eine geeignete Plattform, sich über Standards im Berichtswesen und Monitoring sowie zu Best Practice-Beispielen auszutauschen. Mit Blick auf den Transfer von Nachhaltigkeitsthemen ist das regionale Umfeld attraktiv und die Universität Hohenheim gut vernetzt. Sie wirkt im Kommunalen Arbeitskreis Filder etwa zu Aspekten der urbanen Landwirtschaft oder der Bioökonomie mit. Sie ist bestrebt, auch ihre einschlägigen nationalen und internationalen Netzwerke weiterhin zu nutzen, um mit starken Partneereinrichtungen zusammen Nachhaltigkeitsthemen in Forschung und Lehre zu bearbeiten sowie gemeinsam erfolgreiche Umsetzungsmöglichkeiten auch im Sinne eines Reallabors zu entwickeln.

Die Universität wird im Berichtszeitraum eine Struktur etablieren, die der Vernetzung der bestehenden Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und ihrer Weiterentwicklung Rechnung trägt und die der Umsetzung der SDGs der Vereinten Nationen verpflichtet ist. Sie verfolgt

⁴ <https://www.dg-hochn.de/> (Aufruf am 19.10.2022)

einen Whole Institution-Ansatz, der die Partizipation relevanter Anspruchsgruppen ermöglicht. Entsprechend wird die geeignete Organisationsform in einer ersten Phase gemeinsam entwickelt. Dabei werden die Ergebnisse der Evaluation der forschungsunterstützenden Bereiche und die Erfahrungen mit bestehenden zentralen Einrichtungen berücksichtigt. Eine Herausforderung stellt dabei die gewisse Unschärfe und Breite des Querschnittsthemas Nachhaltigkeit dar, das daher für die Universität und ihre Handlungsfelder konkretisiert und weiter operationalisiert werden soll. Zum jetzigen Zeitpunkt erscheint es sinnvoll, diese neue Struktur als Matrixeinheit zu denken und die Schnittmengen zur Bioökonomie und den dafür etablierten Unterstützungsstrukturen aufzugreifen. Bestehende Organisationseinheiten, die oft verschiedene Funktionen erfüllen, sollen nicht in der neuen Struktur aufgehen, sondern dort mitwirken und beitragen. Die unterstützenden bzw. technischen Abteilungen sollen verbindlich einbezogen werden. Nach innen kann so eine Vernetzung der Akteur:innen erreicht und eine zentrale Anlaufstelle für Fragen zur Nachhaltigkeit und Bioökonomie für alle Beschäftigte sowie für Studierende etabliert werden. Nach außen können die Sichtbarkeit und die Profilbildung gestärkt und weiterentwickelt werden. In dieser neuen Struktur kann ein Green Office die Steuer- und Vernetzungszentrale zur Operationalisierung der Matrixeinheit sein. Es soll Aktivitäten in Forschung, Lehre und Betrieb der Universität in Bezug auf die nachhaltige Entwicklung der Universität initiieren und begleiten. Projekte zur Nachhaltigkeit können angeschoben, Ziele und Strategien weiterentwickelt und der Nachhaltigkeitsbericht erstellt werden.

Neben den Themen Energie und Wärme gewinnt das Wassermanagement eine zunehmende Bedeutung. Auch in den Hohenheimer Gärten sind in den zurückliegenden Jahren Auswirkungen zu großer Trockenheit zu beobachten. Die Universität Hohenheim strebt daher an, gemeinsam mit Vermögen und Bau, Bausteine von Regenwasserbewirtschaftung umzusetzen und den Wasserverbrauch zu reduzieren. Erste kleine Projekte, unterstützt von externen Dritten, sind initiiert und können eine gute Ausgangsbasis darstellen. Nachhaltiges Wassermanagement stellt auch eine wichtige Grundlage für den Erhalt des Biodiversitäts-Hotspots Hohenheim dar. Eine Initiative zum ökologischen Campus unter Beteiligung von Wissenschaftler:innen, Studierenden und Beschäftigten des wissenschaftsunterstützenden Bereichs hat zudem weitere Maßnahmen zur Stärkung der Biodiversität identifiziert, die – wo erforderlich in Abstimmung mit Vermögen und Bau – nach und nach umgesetzt werden sollen.

Nachhaltigkeit umfasst nicht nur ökologische, sondern auch ökonomische und soziale Aspekte. Angesichts begrenzter Ressourcen und konkurrierender Bedarfe definiert die Universität insbesondere im Bereich der digitalen Transformation aktuell Handlungsgrundsätze, die eine Priorisierung von Maßnahmen, die über die rechtlichen Vorgaben hinausgehen, auf abgestimmter Basis ermöglichen. Nachhaltigkeit spielt auch hier eine wesentliche Rolle. Dies betrifft sowohl die eingesetzten Rohstoffe als auch die benötigten Ressourcen und deren Auswirkungen wie z. B. die Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen der Universitätsangehörigen. Vor diesem Hintergrund und im Sinne grüner Informationstechnologien – der Green IT – wird die Beschaffung, Nutzung und Weiterverwertung technischer Geräte für Arbeitsplätze und Rechenzentren betrachtet. Dies kann in Maßnahmen wie der Sensibilisierung der Beschäftigten, der IT-Ausstattung nach individuellem Bedarf oder dem Einsatz zentralisierter Geräte (z. B. Multifunktionsgeräte) u. ä. münden. In einer integrierenden Betrachtung von Digitalisierung und Nachhaltigkeit geht es insofern einerseits um eine nachhaltigkeitsbezogene Bewertung umgesetzter und geplanter IT-Infrastrukturen, die für den Betrieb der Universität konstitutiv sind. Andererseits sollen digitale Technologien eingesetzt werden, um das nachhaltige Handeln an Hochschulen zu fördern und die Partizipation am Transformationsprozess zu ermöglichen.

Bei der Ausgestaltung von technischer Infrastruktur wird in Zukunft auch der Aspekt der Klimaresilienz zu beachten sein, um etwa durch redundante Strukturen, angepasste Bauweise oder Klimatisierung Schäden vorzubeugen. Fragen der Klimaresilienz stellen damit einen weiteren Baustein im Risikomanagement dar, das die Universität stärker strukturieren und weiterentwickeln wird.

Nicht nur die hochtechnisierten Bereiche profitieren von klimaangepassten Gebäuden, auch für die Beschäftigten sind gute Arbeitsbedingungen wichtig. Neben der Arbeitsumgebung auf dem Campus sind die Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten zu gestalten. Erfahrungen aus der Zeit der COVID-19-Pandemie sollen für diesen partizipativen Gestaltungsprozess genauso aufgegriffen und systematisch weiterentwickelt werden wie wissenschaftliche Erkenntnisse. Die Universität Hohenheim als Arbeitgeberin möchte den Fokus u. a. auf die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten der Universität, die Partizipation der Universitätsangehörigen, Gender Equality, den Abbau von Ungleichheiten und die Förderung der Gesundheit und des mentalen Wohlbefindens legen. Den angestoßenen Transformationsprozess will die Universität aktiv gestalten und die digitale Transformation zum Anlass nehmen, bestehende Prozesse wo immer möglich zu verschlanken und noch stärker auf die Unterstützung der Mitglieder der Universität auszurichten.

Es ist erklärtes Ziel, die vielfältigen Organisationsentwicklungsprozesse professionell zu begleiten und auch das Personal, das diese Prozesse trägt, in der Transformation zu unterstützen. Nicht nur in der Übergangsphase wird die digitale Transformation beträchtliche Ressourcen erfordern, sondern auch langfristig müssen die Verfahren mit den erforderlichen Ressourcen betrieben werden. Das für diese Aufgaben notwendige qualifizierte Personal zu gewinnen und zu halten, stellt gerade in der Region Stuttgart eine große Herausforderung dar und hebt die Bedeutung guter Arbeitsbedingungen hervor. Die Universität wird alle Möglichkeiten ausschöpfen, sich als attraktive Arbeitgeberin zu profilieren.

Reduktion der Treibhausgasemissionen

Die Universität Hohenheim bezieht bereits seit über einem Jahrzehnt Ökostrom und konnte damit ihre Treibhausgasemissionen deutlich reduzieren. Durch die Umstellung auf Ökostrom konnten die Treibhausgasemissionen von etwa 24.200 t im Jahr 2010 auf etwa 9.600 t im Jahr 2020 verringert werden. Die Universität Hohenheim strebt an, eine weitere Reduktion der Emission von Treibhausgasen durch ihren Betrieb überall dort voranzutreiben, wo dies die rechtlich und faktisch gesetzten Handlungsspielräume der Universität zulassen. In Zusammenarbeit mit Wissenschaftler:innen einschlägiger Fachgebiete wird die Universität eine Bewertung des Status quo vornehmen und dabei nicht nur die direkten Emissionen der Strom- und Wärmebereitstellung, sondern auch indirekte Emissionen aus der Herstellung und Nutzung von Verbrauchsmaterialien, Mobilität oder den landwirtschaftlichen Aktivitäten berücksichtigen. Sie wendet dazu den internationalen Bilanzierungsstandard „The Greenhouse Gas Protocol – A Corporate Accounting and Reporting Standard“⁵ an. Eine erste für die Bilanzierung entscheidende Herausforderung ist die Datenakquise, da der Aufwand der Erhebung und Zusammenstellung hoch ist.

Ziel des auf ein Jahr angelegten und bereits Ende 2021 begonnenen Projekts ist sowohl die umfassende Bilanzierung der mit den Aktivitäten der Universität Hohenheim einhergehenden

⁵ <https://ghgprotocol.org> (Aufruf am 19.10.2022)

Treibhausgasemissionen, einschließlich der Identifizierung von Emissionshotspots, als auch die Entwicklung eines Konzepts für ein langfristiges Hohenheimer Treibhausgas-Monitoring. Bei der Identifizierung von Emissionshotspots und der Auswahl geeigneter Maßnahmen erschwert die fehlende differenzierte Zählerinfrastruktur im Gebäudebestand die Auswertung. Aber auch im Bereich Beschaffung oder für die landwirtschaftlichen Aktivitäten der Universität sind zusätzliche Daten zu erfassen. Das im Rahmen der Bilanzierung aufgebaute Treibhausgas-Monitoring wird auch die Grundlage für ein umfassendes nachhaltigkeitsbezogenes Datenmanagement sein, das die Sammlung, Organisation und Analyse von Daten sowie die stakeholdergerechte Kommunikation ermöglicht. Diese werden in einem Nachhaltigkeitsbericht, der in den Lagebericht jeweils zum Jahresabschluss aufzunehmen ist, aufgegriffen. Auf Basis der Schwachstellenanalyse im Rahmen der Treibhausgasbilanzierung werden zudem weitere Maßnahmen beschlossen und umgesetzt.

Bei Maßnahmen, welche die Gebäudeinfrastruktur betreffen, ist die angestrebte Reduktion der Klimawirksamkeit der Universität von anderen Institutionen des Landes, insbesondere Vermögen und Bau, abhängig. Die Universität wird sich auch künftig nachdrücklich dafür einsetzen, dass Bedingungen geschaffen werden, die es erlauben, die gesetzten Ziele der Landesregierung zu erreichen und gleichzeitig die Funktionalität der Infrastruktur und die Angemessenheit für die Wissenschaft zu gewährleisten. Eine konsequente Lebenszyklusbetrachtung, die einen nachhaltigen Gebäudebetrieb ermöglicht, fordert die Universität in jedem Bauvorhaben ein. Sie unterstützt das Vorhaben, alle geeigneten Dächer und Fassaden mit Photovoltaik zu versehen und sieht zudem durch ihren landwirtschaftlichen Schwerpunkt mindestens wissenschaftliches Potenzial bei der Errichtung von APV-Anlagen. Ein konkretes Vorhaben wird für den Standort Heidfeldhof in der Nähe des Phytotechnikums geprüft. Am Standort Unterer Lindenhof der Versuchsstation Agrarwissenschaften soll beispielhaft aufgezeigt werden, wie durch die nachhaltige Erzeugung von Energie (Forschungsbiogasanlage, Bio-Flüssigerdgas etc.) die Voraussetzungen für eine zügige Erreichung eines klimaneutralen Betriebs geschaffen werden können.

Darüber hinaus setzt sich die Universität weiter für die Erarbeitung eines technischen Masterplans durch Vermögen und Bau unter intensiver Beteiligung der Universität ein, der die Aufgabenfelder bautechnische Sanierung, Sanierung technischer Infrastruktur sowie kältetechnische Versorgung berücksichtigt und für Neubauten generell ein technisches Monitoring vorsieht. Für die Optimierung ihres Anlagenbetriebs wird die Universität ein Konzept auflegen und bei der Neueinrichtung von Anlagen auf eine nachhaltige Betriebsweise achten. Bei der Erweiterung der lokalen IT-Infrastruktur soll Green IT berücksichtigt werden und damit graduell eine umwelt- und ressourcenschonendere IT-Infrastruktur aufgebaut werden. Die Universität Hohenheim orientiert sich diesbezüglich an der Landesstrategie Green IT Baden-Württemberg⁶.

Das Mobilitätskonzept 2030 der Universität, das nach jahrelangem Vorlauf bereits 2017 die Zustimmung aller relevanten Player fand (Gemeinde, Land), wird weiterverfolgt und soll möglichst vollständig umgesetzt werden. Für den Ausbau des Angebots des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), der eine wichtige Rolle innerhalb des Konzepts und für eine nachhaltigere Mobilität spielt, wird sich die Universität weiter auf allen Ebenen einsetzen. Es

⁶ <https://green-it.baden-wuerttemberg.de/kompetenzstelle-green-it/die-landesstrategie>
(Aufruf am 19.10.2022)

ist außerordentlich bedauerlich, dass die direkte Innenstadtverbindung per Stadtbahn trotz aller Anstrengungen der Universität keine politische Priorität genießt.

Im Rahmen der „betrieblichen“ Mobilität wird eine nachhaltigere Form der Mobilität von Studierenden und Wissenschaftler:innen gefördert, wie dies für die Studierendenmobilität in Green Erasmus+ bereits vorgesehen ist. Die Universität wird eine Travel Policy unter Mitwirkung aller Statusgruppen und für alle relevanten Mobilitätsbereiche entwickeln. Dies trägt einerseits der bereits bestehenden Verpflichtung Rechnung, eine Klimaschutz-Abgabe für Flugreisen zu erheben; andererseits können weitere Nachhaltigkeitsziele beim Reisen adressiert werden. So sollen Empfehlungen für die Vermeidung von Kurzstreckenflügen sowie zur Förderung nachhaltigerer Verkehrsmittel erarbeitet werden.

7 Ressourcenplanung

Die verfügbaren Ressourcen und ihre umsichtige, sorgsam geplante Verwendung setzen den Rahmen für die Umsetzung der Strategie. Während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2018-2022 hat die Universität verschiedene Maßnahmen ergriffen, die die Effizienz der Ressourcennutzung weiter steigern sollten. Sie hat dazu auch strukturelle Veränderungen implementiert.

Rückblick und Bilanzierung

Im zurückliegenden Planungszeitraum sollte die Ressourcenzuweisung innerhalb der Universität flexibilisiert werden. Die Mittelverteilung innerhalb der Universität an Einrichtungen und Fakultäten war 2015 mit Umsetzung des Hochschulfinanzierungsvertrags reformiert worden. Ein effizientes Flächenmanagement ist bereits seit Längerem implementiert. Hörsaal- und Raumbelagungsmanagement sind zentral organisiert, Flexibilität wird erreicht, indem beträchtliche Flächen jeweils projektbasiert und zeitlich befristet an die Fachgebiete bzw. Einrichtungen vergeben werden.

Daher lag der besondere Fokus der Flexibilisierung auf der Stellenvergabe, die stark durch Berufungszusagen determiniert ist. Vor diesem Hintergrund sind die Fachgebiete aufgefordert, in regelmäßigen Abständen Selbstberichte zur wirtschaftlichen Verwendung der zugewiesenen Stellen und Mittel abzugeben, die im Rektorat bewertet werden. Das Rektorat trägt damit auch der Vorgabe des Landes Rechnung, Berufungszusagen nach fünf Jahren zu überprüfen, was nunmehr systematisch erfolgt. Die Erhebung der Daten durch die Verwaltung zur Vorbereitung für die Selbstberichte durch die Fachgebiete hat sich dabei als sehr aufwendig herausgestellt – dies hat zu einer verzögerten Einführung des Verfahrens geführt. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass die Selbstberichte für das Rektorat wichtige Informationen enthalten und mindestens in der ersten Kohorte in weiten Teilen die angemessene Verwendung der Ressourcen belegen. Das Rektorat wird diesen Weg weiter fortsetzen, um so auch in Zukunft die Möglichkeit zu haben, nachzusteuern sowie bedarfsgerecht zusätzliche Ressourcen zu vergeben und das bestehende liberale Mittelverteilungsmodell zu ergänzen. Auch der Ausbau zentraler Serviceeinrichtungen wie der CFH und die Gründung größerer Einheiten, wie etwa die Zusammenführung von sechs kleinen Instituten zu einem großen Institut für Biologie mit 16 Fachgebieten, unterstützen die gemeinsame und effiziente Ressourcennutzung.

Für den Wissenschaftsbereich hat die Universität im zurückliegenden Planungszeitraum ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet und wesentliche Maßnahmen daraus bereits umgesetzt. Diese werden evaluiert und bei Bedarf weiterentwickelt. Die bisherigen Erfahrungen sind sehr positiv und die Angebote werden gut angenommen. Eine große Zielgruppe sind Wissenschaftler:innen in der Promotions- oder Postdoc-Phase. Auf Ebene der Tenure-Track-Professor:innen spielt der Aspekt der Personalentwicklung bereits im Auswahlverfahren eine Rolle, da neben der ausschlaggebenden wissenschaftlichen Qualität auch die persönlichen Stärken und Potenziale der Bewerber:innen in einem strukturierten Prozess mit betrachtet werden. Auf diese Weise kann die Ausgestaltung des Personalentwicklungsangebots an die Zielgruppe der Tenure-Track-Professor:innen angepasst werden. Da die Erfahrungen positiv sind, diese Dimension im Prozess mit zu betrachten, kann es nun auch auf W3-Berufungsverfahren ggf. in modifizierter Form ausgeweitet werden.

Zum Jahr 2021 ist die neue Hochschulfinanzierungsvereinbarung (HoFV II) in Kraft getreten. Durch die fünfjährige Laufzeit bietet sie erneut Planungssicherheit und erkennt erstmals die Kostensteigerungen auch im Sachmittelbereich an. So tritt neben dem ausfinanzierten Stellenhaushalt auch eine Steigerung der Sachhaushalte. Insgesamt ist eine Steigerung von etwa 3 % p. a. vorgesehen. Der sogenannte Ausgleichsmechanismus, der Teil der HoFV II ist, konterkariert bedauerlicherweise die Planungssicherheit, da der Mechanismus komplex und in seinen jeweiligen Auswirkungen nicht vorhersehbar ist. Es stehen jedes Jahr bis zu 3,5 % der relevanten Grundfinanzierung zur Disposition – ein angesichts der sehr hohen Bindung der zur Verfügung stehenden Ressourcen enorm hoher Betrag. Vorsorge zu treffen ist angesichts der Konstruktion dieses Mechanismus sehr schwer, da das Ergebnis von der Leistung aller baden-württembergischen Universitäten abhängt und nicht vorausberechnet werden kann. Das Land reagiert mit dem Ausgleichsmechanismus auch auf den neuen „Zukunftsvertrag Studium und Lehre stärken“ des Bundes, der bestimmte Leistungsparameter vorgibt und den ehemaligen Hochschulpakt ablöst. Positiv hervorzuheben ist, dass mit der HoFV II Ressourcen des Hochschulpakts in die Grundfinanzierung der Universitäten überführt wurden. Ungünstigerweise geschah dies zu einem Zeitpunkt, als die Hohenheimer Ansprüche aus dem Hochschulpakt auf einem Tiefstand waren.

Verschiedene Entwicklungen – sinkende Studierendenzahlen, steigende Kosten für Flächen und Infrastruktur durch Bauverzögerungen, der Ausgleichsmechanismus und eine Einmalzahlung an das Land aufgrund der HoFV II, der Wegfall anderweitiger Finanzierungen – haben ein Einsparprogramm an der Universität im Jahr 2020 nötig gemacht. Im Zuge dessen wurde in jeder Fakultät eine Professur samt Ausstattung eingefroren, die Mittelzuweisung an alle Einrichtungen im Jahr 2021 einmalig um 15 % gekürzt und Investitionen aufgeschoben. Das Programm war wirksam, sodass die Universität nun wieder auf solider Basis planen kann. Allerdings muss die Universität angesichts der aktuellen Kostensteigerungen und insbesondere aufgrund der unsicheren Lage im Energiesektor weitere Vorkehrungen treffen – wobei weitere dramatische Energiepreissteigerungen nicht allein durch die Universität bewältigt werden können oder extrem negative Auswirkungen in den Kernbereichen der Universität nach sich ziehen werden.

Im Rahmen der Erstellung eines Masterplans für den Campus wurde auch ein Mobilitätskonzept entwickelt. Einzelne Bausteine wurden bereits umgesetzt. Bei der Umsetzung von Maßnahmen ist die Universität auf weitere Player, wie Vermögen und Bau Baden-Württemberg, die Stadt Stuttgart, die Stuttgarter Straßenbahnen AG und andere, angewiesen. Diese unterschiedlichen und verteilten Verantwortlichkeiten machen eine zügige Umsetzung aller eigentlich integrierten Maßnahmen schwierig. So wurden zwar inzwischen auf Beschluss des Landes Parkgebühren an der Universität eingeführt, allerdings so, dass sich kostenpflichtige und kostenfreie Parkplätze wie ein Flickenteppich über die Campusfläche verteilen, eine der Akzeptanz wenig förderliche Vorgehensweise. Eine signifikante Verbesserung der ÖPNV-Anbindung konnte erfreulicherweise im Hinblick auf die Buslinie 65 erreicht werden, die nun zum Flughafen und dem dortigen ÖPNV-Hub fährt. Die dringend notwendige Direktverbindung per Stadtbahn zum Hauptbahnhof genießt allerdings bei der Stadt bedauerlicherweise keinerlei Priorität. Auch bei Aufwertung des Campus für Fußgänger oder Fahrradfahrer konnte bislang nur wenig erreicht werden. Hier verfolgt die Universität die gesteckten Ziele mit Nachdruck weiter.

Der bauliche Masterplan sollte auch auf den Bereich Technik und Infrastruktur erweitert werden. Angesichts personeller Engpässe beim zuständigen Universitätsbauamt sind in diesem wichtigen Aufgabenfeld keine wesentlichen Fortschritte zu verzeichnen. Da die

Notwendigkeit weiterhin besteht, soll in der Laufzeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans ein umfassendes Konzept erstellt werden.

Die Infrastruktur der Universität setzt an vielen Stellen Grenzen. So besteht weiterhin ein hoher Sanierungs- und Modernisierungstau. Bei der Berufung von hervorragenden Wissenschaftler:innen stellt die Substanz insbesondere im Laborbereich häufig eine große Herausforderung dar, sind doch an vielen Stellen erst Bau- und Ertüchtigungsmaßnahmen erforderlich, bevor Neuberufene voll arbeitsfähig sind. Vor diesem Hintergrund hat die Universität in Abstimmung mit dem Land eine Machbarkeitsstudie für ein so genanntes Standardlaborgebäude erarbeitet, das eine flexiblere und umfangreichere Grundausstattung hat, die für verschiedene Fachdisziplinen gut nutzbar ist. Hohen Spezialanforderungen werden die Laborflächen dabei weniger gerecht. Das Gebäude ist deshalb von großer Bedeutung, da eine Ertüchtigung von Laborflächen in Altgebäuden, insbesondere im Schloss, meist nicht mehr möglich ist.

Spezielle Anforderungen für hochspezialisierte Spitzenforschung werden durch den Forschungsbau HoLMiR erfüllt, bei dem die Universität im hochkompetitiven Wettbewerb 54 Mio. Euro einwerben konnte. Die Bauvorbereitungen konnten inzwischen für beide Standorte auf dem Campus abgeschlossen werden, die Baumaßnahmen begannen 2021 am Standort Meiereihof und 2022 am Standort südlich des Biologiegebäudes. Die Fertigstellung und Inbetriebnahme erfolgt in der Laufzeit dieses Struktur- und Entwicklungsplans. Mit HoLMiR werden die Tierwissenschaften als Schwerpunkt der Agrarwissenschaften nachhaltig in ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit gestärkt.

Für die Pflanzenwissenschaften steht mit dem ersten Bauabschnitt des Phytotechnikums bereits eine moderne Infrastruktur für die mehr als 30 Fachgebiete, die mit Pflanzen arbeiten, zur Verfügung. Das Phytotechnikum wird von einer zentralen Serviceeinheit betrieben und muss weiter ausgebaut werden, um alle alten Gewächshäuser ersetzen zu können. Die alten Gewächshäuser erfüllen energetisch, unter dem Gesichtspunkt der Arbeitssicherheit und von der wissenschaftlichen Nutzbarkeit nicht den heutigen Standard – sie sind nicht mehr zu ertüchtigen. Die Bauplanung für den weiteren Bauabschnitt ist in vollem Gange, dieser soll 2027 abgeschlossen sein. Im Bereich Gewächshäuser und Klimakammern hat die Universität in den zurückliegenden Jahren zweimal versucht, mit privaten Investoren gemeinsame Initiativen umzusetzen. Beide konkreten Initiativen konnten aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden.

Auf dem Gebiet des Bauens bleibt eine hohe Abhängigkeit von der staatlichen Bauverwaltung bestehen. Einige wesentliche Ziele der letzten Struktur- und Entwicklungsplanung konnten noch nicht umgesetzt werden und bleiben daher bestehen. Offen sind beispielsweise die Umsetzung einer den Bezug erst ermöglichenden Renovierung des Gebäudes in der Steckfeldstraße für das die Universität auch inhaltlich profilprägende CSL sowie der identitätsstiftende Umbau des Schloss Mittelbaus zum lebendigen Schloss. So hat die Universität im Zuge von Sanierungsarbeiten jahrelange Leerstände zu überbrücken, bei denen umfangreiche Flächen nicht nutzbar sind. Dies ist betrieblich schwierig und unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten kaum zu vertreten.

Mit Blick auf die notwendige Mindestflächen-Verfügbarkeit und weiterer Gesichtspunkte sind auch Baumaßnahmen in ihrer zeitlichen Reihung voneinander abhängig. Verzögerungen an einer Stelle haben meist eine Kaskade an weiteren verzögerten Vorhaben zur Folge. Auch die personelle Kapazität des Universitätsbauamtes setzt einer schnellen und termingerechten Abarbeitung der Vorhaben Grenzen. Die Universität selbst wollte in diesem Kontext ihr

Inbetriebnahme-Management stärken und hat dazu eine eigene Position geschaffen. Diese konnte trotz mehrmaliger Versuche bislang nicht besetzt werden, was die Personalgewinnungsprobleme auch im technischen Bereich unterstreicht. Mit dem Neubau der Landesanstalt für Bienenkunde wurde ein Pilot- und Referenzprojekt umgesetzt, das ein technisches Monitoring und eine Zertifizierung nach dem Bewertungssystem Nachhaltiges Bauen vorsieht, die auf eine konsequente Lebenszyklusbetrachtung abzielt.

Tabelle 7: Bilanzierung der Ressourcenplanung im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|---------------|--|---|
| Dynamisierung und Flexibilisierung der Strukturen | laufend | Selbstbericht | <i>Ausweitung auf gemeinsame Ressourcennutzung</i> |
| Personalentwicklungskonzept im Wissenschaftsbereich | laufend | Umsetzung und Evaluierung des Konzepts | <i>Ausweitung auf W3-Berufungsverfahren</i> |
| Umsetzung Mobilitätskonzept | stagnierend | Einführung Parkraummanagement | <i>ÖPNV-Ausbau, Aufwertung des Campus für Fußgänger</i> |
| Erweiterung des baulichen Masterplans | stagnierend | | <i>Erweiterung um Technik und Infrastruktur</i> |
| Labor- und flexibles Flächennutzungskonzept | laufend | Erarbeitung einer Machbarkeitsstudie | <i>Standardlaborgebäude vorantreiben</i> |
| Gebäudebewirtschaftung durch Lebenszyklusbetrachtungen optimieren | abgeschlossen | Pilot- und Referenzprojekt Landesanstalt für Bienenkunde | |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder in der Ressourcenplanung

Die Schwierigkeiten, in bestimmten Bereichen Personal zu gewinnen und zu halten, nehmen in der gesamten Universität zu. Besonders betroffen sind der technische und der IT-Bereich. Die Universität hat bereits vielfältige Maßnahmen ergriffen, um diesen Schwierigkeiten zu begegnen. So geht sie neue Wege bei der Personalrekrutierung, der Gestaltung der Arbeitsbedingungen (vgl. Kapitel 6) wie bei der Flexibilisierung von Arbeit und weitet stetig ihr Angebot an Personalentwicklungsmaßnahmen aus, um als attraktive Arbeitgeberin im Wettbewerb bestehen zu können. In Anbetracht der digitalen Transformation und dem damit verbundenen Bedarf an gut ausgebildeten Beschäftigten sollen diese Maßnahmen systematisch überprüft und weiterentwickelt werden. Gleichzeitig sind Initiativen aller baden-württembergischen Universitäten geplant, um in Abstimmung mit dem Land weitere Verbesserungen zu erzielen.

Die digitale Transformation hat die Universität bereits in den letzten Jahren einerseits als profilgebendes Thema in Forschung und Lehre, andererseits in der Entwicklung ihres Betriebs geprägt. Die digitale Transformation, die detailliert in Kapitel 8 behandelt wird, bietet enorme Chancen, verlangt allerdings auch hohe Ressourcen und eine Weiterentwicklung der gesamten Organisation. Der große Transformationsprozess soll zugleich Nachhaltigkeitsziele berücksichtigen (vgl. auch Kapitel 6). Grundlage der Digitalisierung sind sauber ausgearbeitete Prozesse, die dann digital abgebildet werden können. Die bereichsübergreifende Prozessorientierung hat im wissenschaftsunterstützenden Bereich in den zurückliegenden

Jahren deutlich zugenommen. Diese Entwicklung soll weiter verstärkt und systematisch begleitet werden.

Dazu wurde 2021 die Senatskommission Qualitätsmanagement reaktiviert, welche eine Verbesserung der Prozesse im wissenschaftsunterstützenden Bereich anstrebt. Die Beteiligung aller Statusgruppen soll dazu beitragen, prioritäre Handlungsfelder zu identifizieren und die Perspektive der so genannten Anspruchsgruppen von Beginn an einzubeziehen. Die Arbeit der Senatskommission Qualitätsmanagement bildet auch eine wichtige Grundlage für die Digitalisierung von Prozessen. So wirken einzelne Mitglieder auch in Lenkungsorganen der bereits begonnenen großen Digitalisierungsprojekte, wie beispielsweise der Einführung des Dokumentenmanagementsystems, mit. Als einer der ersten Prozesse wird dabei der Einstellungsprozess evaluiert, entbürokratisiert und wenn möglich in einem einheitlichen prozess- und medienbruchfreien Workflow abgebildet. Im gesamten wissenschaftsunterstützenden Bereich stehen weitere Digitalisierungsprojekte an.

Die Universität setzt sich zudem zum Ziel, die zielgruppenorientierte Kommunikation zu verbessern. Dies betrifft einerseits die Ausrichtung des Informationsangebots an den Bedürfnissen und Anforderungen der Nutzer:innen als auch einen Ausbau an englischsprachiger Kommunikation. Für die Weiterentwicklung werden ebenfalls Ergebnisse anderer Evaluierungen aufgegriffen. In diesem Zusammenhang soll auch ein Konzept für ein strukturiertes Onboarding-Programm entwickelt werden. Auf diese Weise kann für Hohenheimer Themen wie Humboldt reloaded oder die Corporate Identity ebenso wie Führungskompetenz oder interkulturelle Kommunikation sensibilisiert werden.

Die digitale Transformation verändert die Arbeit in vielerlei Hinsicht. Diese Organisationsentwicklung will die Universität systematisch und professionell begleiten und auch die notwendigen Grundlagen in Abstimmung mit der Personalvertretung schaffen. So arbeitet die Universität an einer Dienstvereinbarung Mobile Arbeit und wird die damit verbundenen Anforderungen an die Infrastruktur auch in Bau- und Sanierungsprojekte einfließen lassen. In diesem Zusammenhang soll auch geprüft werden, inwiefern hier Synergieeffekte bei der Verwendung von Räumlichkeiten oder Gebäuden im Rahmen des Campus der Zukunft beispielsweise als Lernrückzugsräume (vgl. Kapitel 4) möglich sind.

An der Universität existiert ein relativ liberales Ressourcenverteilmodell, mit dem Mittel, Stellen und Flächen im Wesentlichen ohne strenge Zweckbindung zugewiesen werden und das auf die verantwortliche Gestaltung durch die Einrichtungen setzt. Ein Ziel im Planungszeitraum ist daher auch ein einheitliches Mittelverteilungssystem innerhalb der einzelnen Fakultäten zu gewährleisten oder einzurichten. In den vergangenen Jahren wurde dieses Modell ergänzt durch eher strategisch ausgerichtete Fonds wie die sogenannten SEP-Mittel, mit denen Maßnahmen umgesetzt werden sollten, die den im Struktur- und Entwicklungsplan formulierten Zielen dienen. Mit Blick auf die weitere Etablierung von Nachwuchsgruppen, kurzfristigen strategisch bedeutsamen Antragsinitiativen, der Zusage von Kofinanzierungen und weiteren Anforderungen ist es erforderlich, die Ressourcenzuweisung in gewissem Umfang zu flexibilisieren, ohne die Planungssicherheit der Einrichtungen infrage zu stellen. Die während des vorigen Struktur- und Entwicklungsplans begonnene Flexibilisierung von Ressourcen soll daher weiterverfolgt werden. So werden Ausstattungszusagen alle fünf Jahre überprüft, was eine Besprechung zwischen Rektor:in und Fachgebietsleitung einschließt. In diesem Zusammenhang wird stets die Möglichkeit beleuchtet, ob auch gemeinsam genutzte Ausstattungen bereitgestellt werden können. Dazu soll auch eine regelmäßige Flächenbilanzierung beitragen, die das Modell der projektbedingten Raumzuweisung

ergänzen und unterstützen soll. Möglichkeiten der befristeten Zuweisung von Ressourcen sollen die dauerhaft angelegten Ausstattungen sinnvoll ergänzen.

Zudem soll bei der Einwerbung von Drittmitteln in Zukunft die Verteilung der Gemeinkostenpauschale transparenter gestaltet werden. Die Drittmittelhonorierung wird im Sinne des liberalen Ressourcenverteilungsmodells vorteilhaft an die Fachgebiete weitergegeben. Dieser Vorteil wird derzeit aber kaum kommuniziert. Zudem sollen Verteilungsmodelle erprobt werden, bei denen Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium verstärkt bei den indirekten Kosten unterstützt werden.

Für den Bereich der Forschungsinfrastruktur praktiziert die Universität die gemeinsame Ressourcennutzung bereits erfolgreich, wie die Versuchsstation Agrarwissenschaften, das neue, durch eine zentrale Serviceeinheit betriebene Phytotechnikum oder die CFH mit dem DALAHO belegen. Dabei ist das System der internen Verrechnungen von Leistungen teilweise intransparent und soll deswegen überprüft und ggf. weiterentwickelt werden. Bei der gemeinsamen Ressourcennutzung müssen dabei nicht alle gemeinsam genutzten Infrastrukturen durch universitätsweite Einheiten betrieben werden. Auch auf Ebene der Institute oder anderer funktionaler Einheiten ist dieses Modell ausbaufähig und kann sich sowohl auf die Ausstattung, Räume mit bestimmten Qualitäten oder auf Stellen beziehen, wenn Personal größeren Einheiten zugeordnet wird. So plant die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ein fakultätsweites Experimentallabor zu etablieren, in dem u. a. computergestützte Laborexperimente in Gruppen oder Eye-Tracking durchgeführt werden können. Bei der Nachbesetzung von Professuren, aber auch bei anderen größeren Veränderungen in der Struktur der Einrichtungen, soll der Rückfall der dort verfügbaren Ressourcen in den Pool und eine systematische und an den strategischen Zielen ausgerichtete Neuvergabe noch stärker als bisher verankert werden. Generell soll die gemeinsame Nutzung von Flächen oder Personal analog zur Sharing Economy stärker in den Berufungsvereinbarungen aufgegriffen werden. Im Fall von Großgeräten ist dies schon verankert, da die Beschaffung an die CFH erfolgt, sofern die Gerätenutzung durch das Fachgebiet nicht 100 % beträgt. Sofern ein Bedarf nach der Einrichtung von weiterer fakultätsübergreifender Infrastruktur besteht, die die strategische Entwicklung des Forschungsprofils fördert, unterstützt dies die Universität Hohenheim auch langfristig.

8 Digitale Transformation

Rückblick und Bilanzierung

Das Querschnittsthema digitale Transformation war für die Universität Hohenheim bereits im letzten Struktur- und Entwicklungsplan eine zentrale Säule und ist in den vergangenen zwei Jahren massiv vorangetrieben worden. Seit April 2021 ist mit dem Prorektorat Digitale Transformation dieser zentrale Aufgabenbereich institutionalisiert. Im April 2022 wurde die Strategie „Digitale Transformation“, die in einem partizipativen Prozess erarbeitet wurde, verabschiedet.⁷

Die digitale Transformation betrifft Forschung, Studium und Lehre und den wissenschaftsunterstützenden Bereich, wobei das Handlungsfeld Forschung durch Berufungen im Bereich KI, Informatik und weiteren Aspekten der Digitalisierung in allen Fakultäten sowie dem CSL profitiert. Eine Vielzahl an Drittmittelprojekten unterstützen die Umsetzung der digitalen Transformation in Studium und Lehre auch über die COVID-19-Pandemie hinweg, z. B. durch die Erarbeitung von Blended Learning-Konzepten und elektronische (E-)Prüfungen oder von Methodenkompetenz im Bereich KI, High Performance Computing (HPC) und Data Science. Zudem wurde zum Wintersemester 21/22 an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Bachelorstudiengang Digital Business Management eingerichtet, in dem die Spezialisierung auf digitales Management bereits im grundständigen Studium gewählt werden kann. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist die E-Beschaffung eingeführt worden. Das Projekt Dokumentenmanagementsystem ist gestartet, wodurch u. a. die Verarbeitung der E-Rechnung ermöglicht wurde und die Einführung des digitalen Dienstreisemanagements zeitnah erfolgt. Als weitere Maßnahme des integrierten Informationsmanagements wurde ein neuer zentraler Fileservice campusweit in Betrieb genommen und hat die Zentralisierung der Datenspeicherung von kleinen bis mittelgroßen Dateien entscheidend vorangebracht. Mit dem Landesdienst bwSync&Share steht zudem allen Universitätsangehörigen eine Cloud zum Dateiaustausch und der gemeinsamen Bearbeitung von Dokumenten zur Verfügung.

Durch die Einführung eines Moduls im Campusmanagementsystem konnten erste Verbesserungen im Umgang mit Forschungsinformationsdaten erzielt werden. Die Universität ist weiterhin bestrebt, für Entlastungen z. B. bei Berichtspflichten der Wissenschaftler:innen zu sorgen und umfassende Informationen über die Forschungsleistung der Gesamtuniversität zu bündeln und im Kerndatensatz Forschung bereitzustellen. Auch infrastrukturelle Maßnahmen wurden vorangetrieben und bleiben nach wie vor eine prioritäre Maßnahme mit Entwicklungspotenzial; dasselbe gilt für das Forschungsdatenmanagement.

Der Ausbau von IT-Sicherheitsstrukturen gestaltet sich herausfordernd. So konnte aufgrund des vorherrschenden Personalmangels die Stelle der oder des IT-Sicherheitsbeauftragten bisher nicht besetzt werden. Die Aufgabe wird bislang nur kommissarisch von anderen Beschäftigten wahrgenommen. Mit dem Aufbau des Kooperationsverbunds bwInfoSec profitiert die Universität Hohenheim von der hochschulübergreifenden Weiterentwicklung des Informationssicherheitsmanagements. Mit dem Web-Relaunch wurde ein Prozess gestartet,

⁷ Im Strategiepapier „Digitale Transformation“ sind die Vision und die Ziele der Universität Hohenheim in der digitalen Transformation dargestellt. Auch eine ausführliche Beschreibung der Handlungsgrundsätze, Handlungsfelder und Maßnahmen ist in der Strategie „Digitale Transformation“ hinterlegt.

der die Chance nutzt, Innovationspotenziale durch neue Funktionalitäten zu heben und das Web-Angebot und seine Funktionalitäten solide auf die verfügbaren Ressourcen ausrichtet. Die Universität Hohenheim unterstützt weiterhin die Lizenzierung von elektronischen Zeitschriften über das Projekt DEAL sowie die Stärkung des Open Access Publizierens, zu der die laufende Erneuerung des Publikationsservers beiträgt.

Tabelle 8: Bilanzierung der digitalen Transformation im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022.

| Maßnahme | Status | Meilensteine | Handlungsbedarf |
|---|---------|---|--|
| Identitätsmanagement | laufend | Zusammenführung der digitalen Identitäten | <i>Weiterentwicklung des Identitätsmanagements zur Verbesserung betrieblicher Abläufe</i> |
| Zentralisierung von Diensten (z. B. Kommunikation und Datenspeicherung) | laufend | Ablösung des zentralen Speicherdienstes | <i>Ausbau der neuen Speicherinfrastruktur</i> |
| Bereitstellung einer Kooperationsplattform für Wissenschaftler:innen | laufend | Teilnahme an bwSync&Share | <i>Formate für niederschweligen Austausch</i> |
| Umgang mit Forschungsinformationsdaten | laufend | Think Tank zu Forschungs-informationssystem | <i>Einführungsprojekt umsetzen</i> |
| Ausbau der IT-Infrastruktur | laufend | Zusätzliche Haushaltsmittel | <i>WLAN-Ausbau vorantreiben</i> |
| Aufbau eines Forschungsdatenmanagements | laufend | Einreichung eines Antrags im Programm Großgeräte der Länder | <i>Aufbau eines Systems zur Speicherung von Forschungsdaten</i> |
| Ausbau der IT-Sicherheitsstrukturen | laufend | Leitlinien IT-Sicherheit; Aufbau Kooperationsverbund Informationssicherheit | <i>Kontinuierliche Verbesserung der Sicherheitsstrukturen</i> |
| Lizenzierung | laufend | zusätzliche Haushaltsmittel in den vergangenen Jahren | <i>Weiterführung der zentralen Lizenzierung von Software für die Universitätsangehörigen</i> |
| Open Access-Strategie | laufend | DEAL-Verhandlungen | <i>Weiterführung und Beobachtung, der DEAL-Verhandlungen</i> |

Ziele und prioritäre Handlungsfelder der digitalen Transformation

Die Universität Hohenheim ist bestrebt, die digitale Transformation aktiv zu gestalten und so ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Lehr-, Forschungs- und Transferpartnerin nachzukommen. Über die reine Digitalisierung bestehender Prozesse hinaus sollen Innovationspotenziale durch die Schaffung neuer Infrastrukturen und Services für alle Universitätsangehörigen entstehen. Die digitale Transformation soll dazu beitragen, die Universität in Forschung, Studium und Lehre – im Zusammenwirken mit dem wissenschaftsunterstützenden Bereich – innovativ, effizient und zukunftsfähig zu gestalten.

Die Universität Hohenheim möchte sich nach innen und außen als einer der Leuchttürme für eine zukunftsrobuste Universität mit schlanken Prozessen und partizipativen Verfahren zur

Mitgestaltung der digitalen Transformation ausweisen. Die Universitätsangehörigen sollen durch den Einsatz von digitalen Technologien entlastet werden, die dafür notwendigen Kompetenzen aufbauen können. Darüber hinaus soll durch digitale Technologien die Kooperation innerhalb der Universität sowie nach außen gefördert werden. Digitale Transformation kann nur gelingen, wenn auch die erforderliche IT-Infrastruktur dafür zuverlässig bereitsteht und betrieben wird.

Die Universität Hohenheim versteht die digitale Transformation als partizipativen und zukunftsgerichteten Veränderungsprozess, in dem technologische Neuerungen, soziale Entwicklungen und rechtliche Vorgaben vereint werden. Dieser Organisationsentwicklungsprozess wird durch zwölf definierte Handlungsgrundsätze begleitet. Die Strategie zur digitalen Transformation ist eingebettet in die Universitätsstrategie und beinhaltet den Fokus auf die Anwender:innen im Sinne der Nutzerzentrierung, Unterstützung, eine Fehlerkultur und Folgenabschätzung, Partizipation und Inklusivität. Zuverlässigkeit, Prozess- und Medienbruchfreiheit sowie Wirtschaftlichkeit in Verbindung mit Nachhaltigkeit werden bei der Umsetzung der digitalen Transformation ebenso berücksichtigt wie der Fokus auf die hochschulübergreifende sowie -interne Kooperation. Diese Handlungsgrundsätze dienen als Leitplanken in der Umsetzung der digitalen Transformation in den drei Handlungsfeldern Forschung, Studium und Lehre sowie dem wissenschaftsunterstützenden Bereich.

Digitale Transformation in der Forschung

Ziel der digitalen Transformation in der Forschung ist der Ausbau des gleichnamigen Forschungsthemas (vgl. Kapitel 3) und die optimale Unterstützung von Forschungsprozessen durch effiziente digitale Infrastrukturen. Die digitale Forschungsinfrastruktur steht in diesem Teilkapitel im Zentrum.

Für die Anpassung sowohl strategischer Entwicklungen als auch des Forschungsprofils sowie die Entlastung von Wissenschaftler:innen im Bereich der Drittmitteladministration soll ein Forschungsinformationsmanagementsystem eingerichtet werden. Durch die fortlaufende Dokumentation von Forschungsaktivitäten, die zunächst auf der Erfassung von Forschungsprojekten und Publikationen, Preisen und Patenten beruht, wird die Forschungsleistung der Universität Hohenheim transparent dargestellt. Dies ermöglicht zudem, Synergieeffekte von Wissenschaftler:innen unterschiedlicher Disziplinen zu erkennen, da Kooperationspartner:innen identifiziert werden können. Mit dem Forschungsinformationsmanagementsystem soll der gesamte Projektverlauf von der Antragstellung bis zum Projektabschluss administrativ begleitet werden, sodass erforderliche Berichte (u. a. die Drittmittelanzeige) vereinfacht erstellt werden können und die Drittmittelverwaltung unterstützt wird. Dabei werden die bisherigen universitätsinternen Prozesse evaluiert, transformiert und wenn möglich verschlankt. Das Forschungsinformationsmanagementsystem ist in das Campusmanagementsystem integriert und wird mit anderen Systemen wie dem Personenverzeichnis und den Finanzsystemen Schnittstellen aufweisen; eine Schnittstelle zum Web-Auftritt – auch als Informationsbasis eines Forschungsmarketings – wird geprüft. Ebenfalls soll das digitale Forschungsmanagement (Chemikalien-, Labor-, Publikations- und Projektmanagement) erweitert und im Zusammenhang mit dem Publikationsmanagement auch das Open Access Publizieren weiter ausgebaut werden.

Für das Hoch- und Höchstleistungsrechnen, d. h. HPC, soll nach wie vor auf die Infrastruktur des Landes über bwUniCluster und bwForCluster sowie dem Höchstleistungsrechenzentrum

der Universität Stuttgart zurückgegriffen werden. In Zukunft soll auch ein Zugang rund um die Forschung und Lehre von Data Intensive Computing und der Simulation komplexer Systeme ermöglicht werden. Eine zentrale Rolle in der Erfassung der Bedarfe liegt bei dem HPC-Beauftragten des Rektors, der 2019 erstmals bestellt wurde und zur Aufgabe hat, die HPC-Angelegenheiten nach innen und nach außen zu vertreten. Ebenfalls sollen einschlägige Beratungs- und Schulungsangebote zur Einführung in die Nutzung der Systeme für die Universitätsangehörigen ausgebaut werden.

Die Erstellung, Bewahrung und Erarbeitung von Wissen ist eine zentrale Aufgabe der Universität. Gleichzeitig gewinnen Datenpublikationen in der Forschung zunehmend an Bedeutung. Die Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus von Forschungsdaten über die Planung, Erhebung, Auswertung, Speicherung und der nachhaltigen Archivierung soll im Rahmen des Forschungsdatenmanagements weiter vorangetrieben werden. Dies betrifft nicht nur Wissenschaftler:innen, die mit großen Datenmengen arbeiten, Algorithmen oder spezielle Anwendungssoftware nutzen oder entwickeln, sondern alle Wissenschaftler:innen der Universität gleichermaßen. Die Infrastruktur für die Datenspeicherung wird an der Universität Hohenheim zentral bereitgestellt; derzeit wird gemeinsam mit der Universität Stuttgart an einem Antrag für eine Speicherinfrastruktur gearbeitet (bwSFS-2). Zusätzlich soll eine operationale Strategie zum Umgang mit Forschungsdaten erarbeitet werden, die die Einhaltung der Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis unterstützt. Dazu ist es notwendig, die Arbeiten an den verschiedenen Speichersystemen der Universität Hohenheim zu koordinieren.

Digitale Transformation in Studium und Lehre

Mit der digitalen Transformation sollen Studium und Lehre innovativ gestaltet und digitale Komponenten integriert werden. Auch aktuellste Forschungsergebnisse z. B. aus KI-Anwendungsfeldern sollen als Lehrinhalte angeboten werden und ein Ausbau des Studienangebots im Bereich digitale Transformation ist vorgesehen (vgl. Kapitel 4). Zentral im Handlungsfeld Bereich Studium und Lehre sind Lehrformen und -umgebungen, Lehrinhalte, Prüfungsformen sowie das Studierendenmanagement.

Das digitale Lehrangebot wurde im Zuge der COVID-19-Pandemie deutlich erweitert und soll bei der Rückkehr zur Präsenzuniversität weiterhin eine wichtige Rolle spielen. Innovative Lehrformate wie Blended Learning oder Flipped Classroom sollen alle Studiengänge qualitativ unterstützen. Dadurch wird ein größerer Organisationsentwicklungsprozess angestoßen, da die Passfähigkeit von Lehrformaten und -inhalten berücksichtigt sowie die Stundenplanung der Studiengänge auf digitale Lehrformate optimiert werden muss. Selbstverständlich schließt diese Entwicklung einen Ausbau der entsprechenden Infrastruktur ein. Ein Beispiel dafür ist das Learning Management System ILIAS, das um E-Learning Module für studentische Auslandsmobilität im Sinne von Erasmus+ ergänzt und für neue Lehrformate erweitert werden soll. Ferner sollen personalisierte Fortschritte und Entwicklungsbereiche für Studierende über Learning Analytics für individuelle Lernprozesse implementiert werden. Lehrende können auf diese Daten in anonymisierter Form ebenfalls zugreifen, sodass sie ein Feedback zu ihren Modulen erhalten.

Die Studierenden der Universität Hohenheim sollen die Möglichkeit haben, digitale Technologien und deren Anwendung in ihrem Studium kennenzulernen. Bei Studiengängen ohne Bezug zur digitalen Transformation sollen Lehrangebote erweitert werden, sodass auf freiwilliger Basis oder durch Wahlpflichtmodule diese Lehrinhalte erworben werden können

(vgl. Kapitel 4). Auch bei der Ausbildung von Promovierenden sollen die Kompetenzen zur Gestaltung und Nutzung digitaler Technologien entwickelt werden (vgl. Kapitel 3).

Zur Effizienzsteigerung von Leistungsnachweisen kann die Digitalisierung von Prüfungsformen entscheidend beitragen. Dies beinhaltet sowohl ortsunabhängige digitale Prüfungen als auch digitale Klausuren, die vor Ort im Hörsaal stattfinden. Standards für „Bring Your Own Device“-Prüfungen inklusive der rechtlichen Rahmenbedingungen werden in einem Drittmittelprojekt untersucht. Zudem werden für Lehrende Qualifikationsangebote und Handreichungen für rechtlich mögliche digitale Prüfungen erarbeitet, die ein besonderes Augenmerk auf die Sensibilisierung der Persönlichkeitsrechte von Studierenden legen. Zentrale Speichermöglichkeiten für Prüfungsunterlagen sollen geschaffen werden.

Das Studierendenmanagement ist im Campusmanagementsystem HohCampus abgebildet und beinhaltet Prozesse um Bewerbung, Zulassung, Immatrikulation und Exmatrikulation sowie das Prüfungsmanagement. Für ein Student Life Cycle-Management besteht weiterer Optimierungsbedarf z. B. die Implementierung einer elektronischen Studierendenakte (oder eines digitalen Zwillings), die vom ersten Kontakt zur Universität bis zum Alumna- oder Alumnus-Status bestehen bleibt. Eine kompatible Schnittstelle vorausgesetzt ist die elektronische Studierendenakte auch ein Baustein bei der weiteren Digitalisierung des Studierendenmobilitätsmanagements im Zusammenhang mit EWP. Für Studierende soll als Teil eines gesamtheitlichen Web-Auftritts ein zentraler, gebündelter Zugang zu allen digitalen Ressourcen inkl. HohCampus und ILIAS geschaffen werden, auf die auch problemlos von mobilen Endgeräten zugegriffen werden kann und welche so nicht zuletzt das mobile Studieren am Campus fördern.

Digitale Transformation im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Neben den zentralen Handlungsbereichen Forschung, Studium und Lehre kommt der digitalen Transformation im wissenschaftsunterstützenden Bereich eine entscheidende Rolle zu, da diese effizient, durchgängig digitalisiert sowie prozessorientiert und medienbruchfrei gestaltet werden soll.

Das Dokumentenmanagementsystem wurde für die Umstellung zur E-Rechnung notwendig und ist die Grundlage für die anstehende Digitalisierung der Personal- und Studierendenakte. Bei der Digitalisierung der entsprechenden Prozesse sollen jeweils Optimierungsbedarfe und -potenziale in den Arbeitsabläufen identifiziert und umgesetzt werden. Entscheidend für einen rein digitalen Workflow sind die Berücksichtigung des Onlinezugangsgesetzes, die Einführung einer qualifizierten digitalen Unterschrift sowie die Verwendung einer 2-Faktor-Authentifizierung.

Auch für das Human Resource Management ergeben sich aus der digitalen Transformation Chancen für die Arbeitsgestaltung. Die Personalgewinnung und -bindung soll durch effizientere Einstellungsverfahren unterstützt und die Arbeitgeberattraktivität der Universität herausgestellt werden. Darüber hinaus spielt die Kompetenzentwicklung eine zentrale Rolle und die Umsetzung der digitalen Transformation wird von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen begleitet, um die Digital und Data Literacy der Universitätsangehörigen zu entwickeln und die Mitwirkung bei und die Akzeptanz von Veränderungen zu stärken. Schulungs- und Weiterbildungsangebote – analog wie digital – sollen allen Beschäftigten der Universität zur Verfügung stehen. Zusätzlich sollen Führungskräfte in Mitarbeitendengesprächen einen verstärkten Fokus auf die Anforderungen und Bedarfe der Beschäftigten im Zusammenhang der digitalen Transformation legen.

Die Universität ist bestrebt, die Flexibilität der Beschäftigten zu fördern und so dem Fachkräftemangel, insbesondere im IT-Bereich entgegenzuwirken. Eine wichtige Komponente ist hierbei die bisherige Dienstvereinbarung Telearbeit durch eine Dienstvereinbarung Mobile Arbeit zu ersetzen und die IT-Arbeitsplätze entsprechend auszustatten, auch um mit der Möglichkeit zur mobilen Arbeit die Anerkennung, Wertschätzung, Inklusion und Diversität zu fördern. Dies betrifft nicht zuletzt den Bereich der Online-Wahlen und die Digitalisierung von Wahlvorgängen. Darüber hinaus soll die Kommunikation und Kooperation nach innen und nach außen über digitale Technologien gestärkt werden. In technischer Hinsicht ist das E-Mailsystem weiterzuentwickeln. Ein zielgruppenorientiertes Kommunikationskonzept soll auf Veränderungsbedarfe eingehen. Der derzeit etablierte Zugang zu Video-Konferenzprogrammen soll verstetigt werden. Aufgrund der neuartigen Kommunikationswege, die sich durch die digitale Transformation ergeben, wird das Leitbild der Universität Hohenheim aus dem Jahr 2015 angepasst. Für die Kooperation mit externen Partner:innen ist zudem eine kontrollierte Öffnung der Systeme via Gastzugänge vorgesehen. Zusätzlich wird geprüft, ob digitale Kooperationsplattformen für die interne und externe Zusammenarbeit in der Forschung, Studium und Lehre und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich bereitgestellt werden können. Der umfassende Einsatz geeigneter elektronischer Signaturen und Signaturprüfungen sollen die Sicherheit erhöhen. Schließlich soll eine moderne webbasierte Arbeitszeiterfassung eingeführt werden, die unabhängig von den verschiedenen Betriebssystemen funktioniert.

Die IT-Basisinfrastruktur wurde in den letzten Jahren stetig erweitert, bedarf aber einer kontinuierlichen Weiterentwicklung, um den Bedarfen der digitalen Transformation gerecht zu werden. Dazu wird der Support durch den IT-Service-Desk am Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum (KIM) weiter ausgebaut, um alle Universitätsangehörigen bei ihrer Planung und dem Betrieb von fachspezifischen IT-Vorhaben zu unterstützen. Auch soll eine Neustrukturierung der IT-Servicedienste erfolgen und die Nutzung von Cloud-Diensten sowie virtuellen Maschinen erweitert werden. Bei der Bereitstellung von Software via Campuslizenzen wird das KIM in Zusammenarbeit mit weiteren Bereichen eine Strategie zum Umgang mit neuen Lizenzformen (z. B. persönliche Konten bei Softwareanbietern) erarbeiten. Nach wie vor soll intensiv genutzte Software über Campuslizenzen erworben werden, eine Überprüfung der bestehenden Lizenzen erfolgt regelmäßig, um die Bereitstellung an geänderte Bedarfe anzupassen.

Das Identitäts- und Berechtigungsmanagement über das Hohenheimer Benutzerkonto soll mit dem Bibliothekskonto und ggf. dem Benutzerkonto der Verwaltung unter Berücksichtigung der IT-Sicherheit zusammengeführt werden, um eine Automation bei den Zugängen zu ermöglichen. Dasselbe gilt für Veränderungen der Berechtigungen oder der Deaktivierung nach Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis. Da das LAN und auch das WLAN der Universität fundamentale Bedeutung haben, müssen sie weiter ausgebaut und modernisiert werden. Hierzu ist auch ein umfassendes Netzwerkmanagementsystem erforderlich sowie eine bauliche Modernisierung des Maschinensaals im Schloss bzw. eine zweite Serverlokation zur Sicherung der Georedundanz. Zusätzlich wird die WLAN-Versorgung auf dem Campus evaluiert, optimiert und weiter ausgebaut. Ein zweiter Serverraum ist auch aus dem Grund notwendig, da im Störfall ein langfristiger Ausfall der IT-Systeme droht und die Verfügbarkeit der IT-Systeme und ein entsprechendes Notfallmanagement sichergestellt werden sollen. Diesbezüglich wird auch geprüft, ob ein geplantes Gebäude an der Hochschule Reutlingen als zweiter Serverstandort in Frage kommt.

Das derzeitige Bibliotheksmanagementsystem erfüllt hinsichtlich der Technik und der Software-Ergonomie nicht mehr die aktuellen Anforderungen und soll durch ein neues System ersetzt werden. Ein weiteres Handlungsfeld im Rahmen der digitalen Transformation ist das Liegenschaftsmanagement. Bei der webbasierten Software des Liegenschaftsmanagements sollen verstärkt Schnittstellen mit anderen IT-Systemen, die Flächen- und Raumdaten nutzen, sowie zum Universitätsbauamt geschaffen werden. In der Business Intelligence sollen Daten aus allen Quellsystemen (z. B. Campusmanagementsystem, Finanzverwaltung, Forschungsinformationssystem) verfügbar gemacht und zusammengeführt werden, um Antworten zu den Fragen nach dem Status und der strategischen und/oder operativen Entwicklung der Universität und ihrer Teilbereiche zu erhalten. Leitgedanke sollte dabei stets eine ganzheitliche Denkweise sein.

Das Handlungsfeld IT-Sicherheit und Datenschutz ist unabdingbar für die Umsetzung der digitalen Transformation und der rechtlichen Bestimmungen. Im Bereich des Informationssicherheitsmanagements wird die zeitnahe Finalisierung der Leitlinien für Informationssicherheit angestrebt. Dabei sollen Maßnahmen zur Implementierung, Überwachung, Bewertung und Verbesserung der Sicherheitsstrukturen fortan zyklisch durchlaufen werden. Für die Netzwerksicherheit wird eine moderne Firewall-Technik für das gesamte Campusnetz benötigt, um Angriffe auf das Rechnernetz leichter zu erkennen und abzuwehren. Beim Datenschutz soll ein noch engerer Austausch zwischen der Stabsstelle Datenschutz, dem KIM, den Durchführungsverantwortlichen von Digitalisierungsprojekten und -vorhaben als beteiligten Akteur:innen erfolgen. In diesem Zusammenhang sollen Musterabläufe, Handreichungen und Best Practices erarbeitet und bereitgestellt werden.

Die Außendarstellung, eine Vielzahl administrativer Prozesse sowie die interne Kommunikation der Universität Hohenheim werden stark durch den Web-Auftritt bestimmt. Ein kontinuierlicher Web-Relaunch hat das Ziel, alle relevanten Informationen und Daten auf einer Plattform zugänglich zu machen und nutzerzentriert zu vernetzen. Der zentrale Web-Auftritt vollzieht den Übergang von einer struktur- zu einer prozessorientierten Darstellung. Webredakteur:innen einzelner Fachgebiete, u. a. Einrichtungen, sollen durch ein einfaches, niederschwelliges Baukastensystem, einen klaren Style-Guide, ein Schulungs-Beratungsangebot sowie ein gestaffeltes Serviceangebot (möglicherweise mit Premiumsupport) in die Lage versetzt werden, ihre Kommunikationsziele effektiv zu erreichen.

Wenn die Universität Hohenheim ihren Betrieb verstärkt digitalisiert, zieht dies nicht nur einen Kulturwandel nach sich, sondern führt auch zu einem veränderten Energiebedarf. Es soll daher im Sinne von Green IT eine nachhaltigkeitsbezogene Bewertung umgesetzter und geplanter IT-Infrastrukturen, die für den Betrieb der Universität konstitutiv sind, erfolgen. Die Universität Hohenheim orientiert sich hierbei an der Landesstrategie Green IT Baden-Württemberg und berücksichtigt Maßnahmen in den Bereichen Beschaffung, Nutzung und Weiterverwertung am Arbeitsplatz und im Rechenzentrum (vgl. Kapitel 6).

9 Rahmenbedingungen

Der vorliegende Struktur- und Entwicklungsplan zeigt, dass sich die Universität Hohenheim dynamisch weiterentwickeln möchte, um ihre Position in der wissenschaftlichen Welt und damit auch den Nutzen, den sie für das Land Baden-Württemberg und darüber hinaus erbringt, weiter zu verbessern. Inwieweit dies gelingt, hängt auch von den äußeren Rahmenbedingungen ab. Der Fokus dieses Struktur- und Entwicklungsplans liegt auf den Aufgaben, die sich die Universität für die nächsten Jahre stellt. Die Weiterentwicklung des rechtlichen Umfeldes und der finanziellen Möglichkeiten der Universität werden jedoch die Realisierbarkeit des Plans beeinflussen. Einige Aspekte dieses Umfeldes und seiner wünschenswerten Entwicklungen sollen im Folgenden kurz angerissen werden.

Die Universität Hohenheim sieht das große Engagement des Landes für seine Universitäten, das sich auch darin äußert, dass in der laufenden Hochschulfinanzierungsvereinbarung ein jährlicher Aufwuchs vorgesehen ist. Die Universität Hohenheim würde es begrüßen, wenn auch in der Folgevereinbarung ein solcher Aufwuchs der Ressourcen möglich ist. Dabei ist zu bedenken, dass durch eine Veränderung der rechtlichen Rahmenbedingungen ständig neue Aufgaben an die Universität übertragen werden, ohne dass bereits bestehende Aufgaben wegfallen. Um diese neuen Aufgaben erfüllen zu können und gleichzeitig die Kernaufgaben qualitativ zu verbessern, wäre ein Aufwuchs, der über der Inflationsrate liegt, wünschenswert.

Ein wichtiges Element einer qualitativ hochwertigen Lehre ist eine gute Betreuungsrelation. Die Betreuungsrelation ließe sich am einfachsten durch eine Rückkehr zu einem Normdeputat von acht Semesterwochenstunden pro Semester verbessern. Weitergehende Reformen könnten darin bestehen, dass herkömmliche System der Lehrdeputate, das die Arbeitsleistung der Lehrenden an der Anwesenheitszeit im Hörsaal misst, durch ein System zu ersetzen, das an dem tatsächlichen Workload der Lehrenden ansetzt. Ein solches System würde auch die dringend notwendigen Reformen, die sich im Zusammenhang mit einer stärkeren Nutzung der Digitalisierung in der Lehre ergeben, erleichtern.

In Ausnahmefällen praktizieren Universitäten aus anderen Bundesländern sogenannte „Leuchtturm-Berufungen“, die es den dortigen Universitätsleitungen ermöglichen, ohne den komplizierten Gremienweg Rufe auszusprechen. Um Wettbewerbsgleichheit mit diesen Systemen herzustellen, wäre es hilfreich, wenn diese Direktberufung auch in Baden-Württemberg möglich wäre. Dies Instrument könnte auch gezielt eingesetzt werden, um gleichstellungspolitische und diversitätspolitische Ziele zu erreichen.

Die laufenden Veränderungen des Rechtssystems tendieren dazu, die Komplexität der Abläufe und den damit verbundenen Aufwand fortlaufend zu erhöhen. Angesichts der knappen Ressourcen sollte das Land Baden-Württemberg in seinem Einflussbereich gezielt gegensteuern. Ein Beispiel ist die veränderte Größe des Senats im Zuge der Reform des Landeshochschulgesetzes. Der Senat an der Universität Hohenheim hat nach der Reform anstelle von bisher 25 Mitgliedern nun 38 Mitglieder (plus 10 Stimmberechtigte, plus 3 Mitglieder ohne Stimmrecht). Es ist nicht erkennbar, dass der Senat in der neuen Größe die Aufgaben besser wahrnimmt als in der bisherigen Größe – allerdings ist der Aufwand erheblich höher.

Das bisherige System des Hochschulbaus ist erkennbar an seine Grenzen geraten, trotz des großen finanziellen Einsatzes des Landes und des bemerkenswerten persönlichen Engagements vieler Beteiligten. Mit einer Fortführung des bisherigen Systems werden sich absehbar die beabsichtigten Ziele der Klimaneutralität und der nachhaltigen Bewirtschaftung

nicht in den geplanten Zeiträumen erreichen lassen. Zudem beeinträchtigen die langsamen Baufortschritte immer wieder auch die Funktionsfähigkeit der Universität. Die Initiativen des Landes hier zu Reformen zu kommen, etwa nach dem Vorbild anderer Bundesländer, werden von der Universität Hohenheim nachdrücklich unterstützt.

Anhang

Gleichstellungsplan

Präambel

Bei dem Gleichstellungsplan handelt es sich um den nach Landeshochschulgesetz §4, Absatz 7 gesetzlich vorgeschriebenen Teil zur Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Daher fokussiert sich dieser Teil auf dem binären Geschlechterverständnis von Frau und Mann, das im Landeshochschulgesetz festgelegt ist. Die Universität Hohenheim setzt sich darüber hinaus für jegliche Form von Antidiskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechteridentität ein und möchte ihre Angehörigen für diese Themen wie auch weitere Aspekte der Diversität sensibilisieren.

Einleitung

Die Universität Hohenheim hat seit Jahren eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sowohl im wissenschaftlichen als auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich umgesetzt, die auf der intensiven und vertrauensvollen Kooperation der handelnden und für diesen Bereich verantwortlichen Personen beruht. Die engagierte Gleichstellungspolitik wird als Querschnittsaufgabe innerhalb der Universität angesehen und erfordert daher die Zusammenarbeit der Universitätsleitung mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, den Gremien, den Fakultäten, den Instituten und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich. Diese kontinuierliche Zusammenarbeit hat zu Veränderungen innerhalb der Universität geführt, die sowohl die Struktur als auch die Universitätskultur geprägt haben. Die entwickelten Strategien und die sich daraus ergebenden Maßnahmen haben sowohl die Personalpolitik als auch die Forschung, das Studium und die Lehre beeinflusst. Ein wesentliches Kriterium für den Erfolg der Gleichstellungspolitik ist die Nachhaltigkeit der eingeleiteten Maßnahmen, die entsprechend den aktuellen Entwicklungen angepasst werden, in ihrer Zielrichtung aber erhalten geblieben sind und damit ihre Wirkung in die Universität hinein entfalten können. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiges Ziel der Gleichstellungspolitik. Demzufolge war die Universität Hohenheim die erste Universität in Baden-Württemberg, die im Jahr 2004 das „audit familiengerechte hochschule“ erhalten hat und mittlerweile zum sechsten Mal auditiert worden ist. Sie ist außerdem eine der Gründungsuniversitäten im Verein „Familie in der Hochschule“, der mittlerweile mehr als 120 Hochschulen in Deutschland, der Schweiz und Österreich angehören. Die Universität Hohenheim hat sich erfolgreich an dem Professorinnenprogramm II und III beteiligt, das vom Bund und den Ländern finanziert wird, sodass seit 2014 zusätzliche Mittel in innovative Gleichstellungsmaßnahmen fließen konnten.

Die Gleichstellungspolitik der Universität Hohenheim hat zu sichtbaren Erfolgen geführt. Im Jahr 2015 wurde die Universität zum ersten Mal im bundesweiten Ranking nach Gleichstellungsaspekten vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung in der Spitzengruppe geführt. Dieses Ranking wird zweijährlich veröffentlicht und ist damit ein guter Indikator für die Entwicklung der Gleichstellung in den Hochschulen. In dem Ranking 2021, das auf den Zahlen des Statistischen Bundesamtes des Jahres 2019 beruht, gehört die Universität Hohenheim in den beiden Kategorien „Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal seit 2014“ und „Steigerung des Frauenanteils an den Professuren seit 2014“ zur Spitzengruppe. Diese Kategorien, in denen der zeitliche Verlauf der Entwicklung bewertet wurde, belegen eindrucksvoll, dass die eingeleiteten Maßnahmen wie die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren erfolgreich waren. Für die Bewertung der Gleichstellungspolitik wird das Kaskadenmodell als

Berechnungsgrundlage herangezogen, bei der der absolute Frauenanteil auf einer Karrierestufe zum Frauenanteil auf der jeweils vorherigen Karrierestufe betrachtet wird. An der Universität Hohenheim ist das Kaskadenmodell, mit Ausnahme des Professorinnenanteils, in allen Karrierestufen bereits seit mehreren Jahren erfüllt und die Werte liegen sowohl über dem Landes- als auch über dem Bundesdurchschnitt. Auch auf Fakultätsebene haben sich die Werte den Anforderungen des Kaskadenmodells entsprechend entwickelt.

Auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist ein konstant hoher Frauenanteil zu verzeichnen und Unterrepräsentanzen konnten in den meisten Besoldungsstufen aufgehoben werden.

Dem Gleichstellungsplan kommt seit Beginn des Jahres 2022 eine besondere Bedeutung zu, da er für die Antragstellung auf europäischer Ebene (Horizon Europe) zwingend vorliegen und bestimmten Kriterien entsprechen muss. Die vier verpflichtenden Anforderungen sind in dem vorliegenden Gleichstellungsplan berücksichtigt, zusätzlich sind alle fünf empfohlenen thematischen Bereiche entweder als Ziel aufgenommen worden – wie die Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre – oder werden bereits längerfristig umgesetzt. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Bewilligung von Projektanträgen an Gleichstellungskriterien wie die Berücksichtigung von Genderaspekten geknüpft.

Als Leitlinie für die Gleichstellungspolitik formuliert die Universität Hohenheim folgende Grundsätze:

- Die Universität Hohenheim fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der universitären Aufgaben: in Forschung und Lehre, in der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses und im wissenschaftsunterstützenden Bereich.
- Die Universität Hohenheim begleitet mit ihrer Gleichstellungspolitik die Erstellung und Umsetzung des Diversitätskonzepts, um so die vielfältigen Talente und Fähigkeiten aller Studierenden und Mitarbeiter:innen zu fördern. Damit ergänzen sich der Gleichstellungsplan und das künftige Diversitätskonzept. Sie dienen sowohl der weiteren Verbesserung der wissenschaftlichen Qualität als auch der Weiterentwicklung des wissenschaftsunterstützenden Bereichs. Somit wird ein Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit geleistet.
- Der Gleichstellungsplan und das Diversitätskonzept werden die Universität in ihrem Bemühen unterstützen, im internationalen Wettbewerb exzellente Wissenschaftler:innen zu gewinnen, um die Qualität in Forschung, Lehre und Transfer weiter zu erhöhen und um die Innovationsfähigkeit in allen Bereichen zu erhöhen, die für die Zukunftsfähigkeit der Universität ausschlaggebend sein werden.

Aus der Erkenntnis heraus, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung von Diversitätsgrundsätzen eine Querschnittsaufgabe aller universitären Bereiche ist, formuliert die Universität Hohenheim folgende Ziele:

- Die Parität von Frauen und Männern zu erhalten oder zu erreichen und zwar in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich durch eine geschlechtersensible Strategie, sodass Benachteiligungen von Frauen und Männern gar nicht erst entstehen können.
- Die Etablierung exzellenter Arbeitsbedingungen für alle Mitglieder der Universität und die Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in allen Bereichen und prozessualen Abläufen der Universität.

1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Umsetzung der Gleichstellungspolitik ist an der Universität Hohenheim auf unterschiedlichen Ebenen verankert. Es wird zwischen dem wissenschaftlichen Bereich (verankert im Landeshochschulgesetz) und dem wissenschaftsunterstützenden Bereich (verankert im Chancengleichheitsgesetz) unterschieden, obgleich viele Maßnahmen und Initiativen gemeinsam durchgeführt und vertreten werden, weil sie die beiden Bereiche gleichermaßen betreffen. Dieser gemeinsame Gleichstellungsplan erlaubt es daher, alle Bereiche der Universität zu berücksichtigen und eine abgestimmte und gemeinsam strukturierte Vorgehensweise zu entwickeln.

Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu erreichen ist ein gemeinsames Ziel aller Bereiche der Universität. Trotzdem ist es aufgrund von strukturellen Unterschieden sinnvoller, in einigen Abschnitten des Gleichstellungsplans eine getrennte Darstellung des wissenschaftlichen und des wissenschaftsunterstützenden Bereichs vorzunehmen.

1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Die Gleichstellungspolitik wird durch die Zusammenarbeit vieler Akteur:innen universitätsweit bestimmt und umgesetzt. An der Universität Hohenheim ist die Rektorin oder der Rektor für das Thema Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich zuständig. Eine von dem Senat eingesetzte Gleichstellungskommission berät und unterstützt die zentrale Universitätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin. Die Kommission besteht aus jeweils zwei Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten, zwei Studierenden sowie der Gleichstellungsreferentin und der Beauftragten für Chancengleichheit in beratender Funktion. Sowohl die Universitätsgleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin als auch die Gleichstellungskommission entwickeln den Gleichstellungsplan, der integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Hohenheim ist und legen ihn der Universitätsleitung und den Gremien zur Diskussion und Entscheidung vor. Gleichzeitig beraten sie das Rektorat bei der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags und sind in der Grundordnung der Universität Hohenheim verankert. Dort ist auch festgelegt, in welchen Kommissionen die Universitätsgleichstellungsbeauftragte in beratender Funktion oder mit Stimmrecht vertreten ist. Sie ist auf jeden Fall stimmberechtigtes Mitglied des Senats. Die Rektorin oder der Rektor sowie die Universitätsgleichstellungsbeauftragte berichten dem Senat und dem Universitätsrat einmal jährlich über den Stand und die Umsetzung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen, die in dem Gleichstellungsplan der Universität formuliert worden sind.

Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und übernimmt verschiedene Servicefunktionen. Das Landeshochschulgesetz und das Hochschulstatistikgesetz sehen vor, dass statistische Daten gleichstellungsrelevant erhoben werden. Die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro arbeiten in dieser Hinsicht eng mit dem Bereich Berichtswesen und Controlling der Universität Hohenheim zusammen. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Bereich Personal- und Organisationsentwicklung ermöglicht die Abstimmung verschiedener Maßnahmen. Das Gleichstellungsbüro unterstützt zudem die Fakultäten, die drei Forschungszentren der Universität sowie die Core Facility Hohenheim im Zuge der Beantragung von Forschungsprojekten, sodass Gleichstellungsaspekte bestmöglich berücksichtigt und umgesetzt werden können.

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros beteiligen sich ebenfalls nach Rücksprache mit der Universitätsleitung an landes- und

bundesweiten Ausschreibungen verschiedener Programmlinien, z. B. dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder oder der CoMenT Ausschreibung des Landes Baden-Württemberg (CoMenT: Coaching, Mentoring, Training). Sie beraten ebenfalls Wissenschaftlerinnen bei der Antragstellung im Rahmen des Margarete von Wrangell- und des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms.

Dem Gleichstellungsbüro steht eine Gleichstellungsreferentin sowie eine Verwaltungskraft in Teilzeit zur Verfügung. Zusätzlich steht eine 50 %-Stelle für das verstetigte Mentoringprogramm MentHo zur Verfügung. Für Kinderbetreuungsmaßnahmen wurde ein Stellenanteil zugewiesen. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte erhält zu ihrer Entlastung einen Stellenausgleich in Höhe von 0,5 EG 13. An jährlichen Sachmitteln erhält das Gleichstellungsbüro ca. 19.000 Euro. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich ist die Beauftragte für Chancengleichheit zuständig, wobei Sachmittel nicht zugewiesen werden, sondern der anfallende Bedarf wie Reisekosten, Weiterbildungsmaßnahmen und Verbrauchsmaterial über den zentralen Haushalt finanziert werden.

1.2 Wissenschaftsunterstützender Bereich

Die Beauftragte für Chancengleichheit und deren Stellvertreterin sind an der Durchführung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes beteiligt und unterstützen die Universitätsleitung bei dessen Umsetzung. Sie arbeiten sehr eng mit der Abteilung Personal und Organisation zusammen. Gemeinsam werden Ziele und Maßnahmen im Bereich Gleichstellung diskutiert und umgesetzt sowie deren Finanzierung abgestimmt. Das Thema der Gleichstellung im wissenschaftsunterstützenden Bereich wird im Rektorat über die Kanzlerin oder den Kanzler vertreten. Die Beauftragte für Chancengleichheit nimmt als beratendes Mitglied an den Sitzungen der Gleichstellungskommission der Universität teil, sodass übergreifende Themen aufeinander abgestimmt und durch gemeinsame Aktionen verfolgt werden können.

2 Chancengleichheitsziele

2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des Gleichstellungsplans 2018-2022

Die Bestandsaufnahme und Bewertung beziehen sich auf den Stichtag 01.12.2020. Der Berichtszeitraum ist damit bereits durch die COVID-19-Pandemie geprägt, die Auswirkungen auf die Geschlechterschere vor allem in der Forschung haben wird. So nahm der Gender Publication Gap, also die prozentuale Differenz der Erstautorenschaft von Frauen und Männern, deutlich zu und die Auswirkungen werden voraussichtlich erst während der Laufzeit dieses Gleichstellungsplans ersichtlich.

2.1.1 Wissenschaftlicher Bereich

Seit mehr als zehn Jahren liegt der Anteil der Studentinnen sowohl bei den Neumatrikulationen als auch bei den Abschlüssen kontinuierlich über 50 %. Das im Gleichstellungsplan 2013 formulierte Ziel, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 % zu steigern, konnte bereits im Jahr 2013 erreicht werden. Im Jahr 2019 stieg der Anteil der Professorinnen erstmals auf 30,1 %, sank dann aber im Jahr 2020 auf 27,0 %. Trotzdem liegt auch dieser Wert sowohl über dem Bundesdurchschnitt von 25,6 % als auch über dem Landesdurchschnitt von 22,7 %.

Weiterhin kann dokumentiert werden, dass in den Berufungsverfahren der letzten drei Jahre (2018, 2019, 2020) 43,1 % aller Listenplätze und 50 % der Listenersten mit Wissenschaftlerinnen besetzt wurden. In dem genannten Zeitraum haben Wissenschaftlerinnen 40,6 % der ausgeschriebenen Professuren übernommen.

Der Deutsche Hochschulverband hat der Universität Hohenheim am 1. Juli 2016 das Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen verliehen und verlängerte es im Jahr 2019 für weitere fünf Jahre. Damit ist die Universität Hohenheim die erste und bislang auch einzige ausgezeichnete Universität in Baden-Württemberg.

Im Bereich der Promotionen ist der Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf 55,8 % gestiegen. Diese Entwicklung ist aus den statistischen Daten der letzten Jahre zu entnehmen. Der Wissenschaftlerinnenanteil im Mittelbau (Planstellen und Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln) hat sich im Jahr 2020 mit 47,9 % leicht erhöht und liegt damit seit vielen Jahren konstant nur leicht unter 50 %. Es bleibt aber anzumerken, dass mit 31,5 % nach wie vor deutlich weniger Wissenschaftlerinnen auf unbefristeten Stellen arbeiten. Veränderungen können hier nur über einen längeren Zeitraum erreicht werden, da die Stellen dauerhaft besetzt sind. Der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, liegt bei 57,1 %.

Tabelle GSP-1: Überblick über die Entwicklung der Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und der abgeschlossenen Promotionen von Frauen im Zeitraum 2016-2020 in den drei Fakultäten Agrarwissenschaften, Naturwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|------|------|------|------|------|
| Universität Hohenheim | | | | | |
| Studienanfängerinnen | 56,8 | 56,5 | 56,3 | 58,3 | 59,2 |
| Studentinnen | 56,7 | 56,8 | 56,9 | 57,8 | 58,1 |
| Absolventinnen | 58,3 | 58,6 | 59,6 | 58,4 | 59,2 |
| abgeschlossenen Promotionen | 48,3 | 47,8 | 48,1 | 48,1 | 55,8 |
| Fakultät Agrarwissenschaften | | | | | |
| Studienanfängerinnen | 49,6 | 48,4 | 48,7 | 49,3 | 51,4 |
| Studentinnen | 49,8 | 49,5 | 49,6 | 49,7 | 50,3 |
| Absolventinnen | 49,7 | 51,3 | 48,2 | 49,9 | 52,1 |
| abgeschlossenen Promotionen | 55,2 | 50,9 | 49,1 | 48,1 | 50,7 |
| Fakultät Naturwissenschaften | | | | | |
| Studienanfängerinnen | 76,1 | 76,1 | 76,1 | 72,6 | 74,2 |
| Studentinnen | 76,7 | 76,1 | 75,1 | 74,6 | 73,6 |
| Absolventinnen | 78,5 | 82,1 | 77,7 | 77,5 | 76,1 |
| abgeschlossenen Promotionen | 54,8 | 51,5 | 65,0 | 61,1 | 64,5 |
| Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | | | | | |
| Studienanfängerinnen | 53,2 | 54,0 | 52,3 | 57,0 | 57,1 |
| Studentinnen | 53,1 | 53,8 | 53,4 | 55,0 | 55,2 |
| Absolventinnen | 56,1 | 53,9 | 57,7 | 55,5 | 56,8 |
| abgeschlossenen Promotionen | 29,0 | 41,7 | 25,0 | 36,6 | 58,6 |

Anmerkung: Die abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften fluktuieren in ihrer Gesamtzahl pro Jahr relativ stark (Größenordnungen zwischen 30 und 50 abgeschlossenen Promotionen), was die variierenden Prozentzahlen bei den abgeschlossenen Promotionen der Frauen erklärt.

Tabelle GSP-2: Überblick über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Prozent bei den Studierenden, im wissenschaftlichen Mittelbau, den Professuren und in den Gremien Rektorat, Senat und Universitätsrat im Zeitraum 2011-2020. Daneben sind Neumatrikulationen, erfolgreiche Abschlüsse und Promotionen von Frauen in Prozent 2011-2020 angegeben. Habilitationen und Neuberufungen sind im gleichen Zeitraum in absoluten Zahlen angegeben [weiblich/gesamt].

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Neumatrikulationen | 57,3 | 56,9 | 57,7 | 54,2 | 57,5 | 56,8 | 56,5 | 56,3 | 58,3 | 59,2 |
| Landesdurchschnitt | 45,2 | 47,4 | 48,1 | 47,8 | 48,5 | 48,9 | 49,3 | 49,4 | 49,8 | 50,3 |
| Bundesdurchschnitt | 46,6 | 49,5 | 49,8 | 50,0 | 50,2 | 50,5 | 50,8 | 51,3 | 51,8 | 52,5 |
| Studentinnen | 55,8 | 56,2 | 56,4 | 56,0 | 56,9 | 56,7 | 56,8 | 56,9 | 57,8 | 58,1 |
| Landesdurchschnitt | 46,3 | 46,4 | 46,6 | 46,7 | 46,9 | 47,4 | 47,7 | 48,1 | 48,5 | 48,8 |
| Bundesdurchschnitt | 47,3 | 47,4 | 47,6 | 47,8 | 48,0 | 48,2 | 48,5 | 48,9 | 49,3 | 49,9 |
| Erfolgreiche Abschlüsse | 58,3 | 58,0 | 58,3 | 59,3 | 57,2 | 58,3 | 58,6 | 59,6 | 58,4 | 59,2 |
| Landesdurchschnitt | 48,5 | 48,3 | 48,2 | 47,7 | 46,6 | 47,3 | 47,7 | 48,3 | 49,5 | 49,4 |
| Bundesdurchschnitt | 50,7 | 51,1 | 51,2 | 51,0 | 50,5 | 50,6 | 50,8 | 51,1 | 51,7 | 51,7 |
| Erfolgreiche Promotionen | 48,0 | 50,0 | 47,8 | 43,6 | 45,3 | 48,3 | 47,8 | 48,1 | 48,1 | 55,8 |
| Landesdurchschnitt | 44,1 | 46,3 | 43,1 | 45,3 | 42,6 | 43,3 | 42,8 | 42,5 | 43,2 | 43,2 |
| Bundesdurchschnitt | 44,9 | 45,4 | 44,2 | 45,5 | 44,7 | 45,2 | 44,8 | 45,2 | 45,4 | 45,1 |
| Wissenschaftlicher Mittelbau | 45,6 | 47,0 | 46,3 | 45,9 | 44,5 | 43,7 | 45,4 | 46,3 | 47,5 | 47,9 |
| Professorinnen | 14,0 | 17,4 | 21,3 | 21,6 | 24,4 | 25,0 | 23,7 | 26,2 | 30,1 | 27,0 |
| Landesdurchschnitt | 17,3 | 18,1 | 18,7 | 19,2 | 20,8 | 20,8 | 21,4 | 22,2 | 22,7 | 23,2 |
| Bundesdurchschnitt | 19,9 | 20,4 | 21,3 | 22,0 | 22,7 | 23,4 | 24,1 | 24,7 | 25,6 | 26,3 |
| Habilitationen | 6/9 | 3/5 | 2/4 | 1/3 | 1/3 | 1/3 | 0/3 | 2/5 | 0/2 | 3/5 |
| Neuberufungen | 2/5 | 6/10 | 4/8 | 3/8 | 4/6 | 1/2 | 2/4 | 7/13 | 3/7 | 2/9 |
| Rektorat | 0 | 20,0 | 20,0 | 20,0 | 20,0 | 40,0 | 40,0 | 60,0 | 60,0 | 60,0 |
| Senat | 20,0 | 28,0 | 28,0 | 36,0 | 24,0 | 24,0 | 28,0 | 32,0 | 28,9 | 28,9 |
| Universitätsrat | 36,4 | 45,5 | 45,5 | 45,5 | 45,5 | 45,5 | 45,5 | 45,5 | 54,5 | 54,5 |

Seit 2021 sind im Rektorat vier von sechs Mitgliedern Frauen (drei Prorektorinnen, die Kanzlerin). Der Frauenanteil im Senat liegt bei 28,9 % und es ist bemerkenswert, dass seit 2022 alle Statusgruppen Frauen in den Senat entsenden. Generell ist der Frauenanteil im Senat noch unterdurchschnittlich, sodass hier eine Erhöhung anzustreben ist. Auch in den Fakultätsvorständen sind Frauen teilweise noch unterrepräsentiert. Der Frauenanteil im Universitätsrat übersteigt mit 54,5 % die Vorgabe des Landeshochschulgesetzes von 40 %. Mit der Vorsitzenden ist eine Frau an exponierter Position für die Universität tätig.

2.1.2 Wissenschaftsunterstützender Bereich

Der Frauenanteil im wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt bei 68 %. Eine genauere Aufschlüsselung der Verteilung auf die Entgelt- sowie Berufsgruppen ist den Tabellen im Anhang zu entnehmen. Es ist bemerkenswert, dass 67 % der unbefristeten Stellen mit Frauen besetzt sind, dies unterstreicht die hohe Attraktivität der Universität Hohenheim als Arbeitgeberin.

Von den insgesamt 550 Teilzeitbeschäftigten sind 451 Frauen, das entspricht einem Frauenanteil von 82 %. Zum einen trägt offensichtlich nach wie vor ein großer Anteil der

Frauen die Verantwortung für Betreuung oder Pflege im familiären Bereich. Andererseits ermöglicht es die Universität, dass diese Frauen trotz der zusätzlichen Verpflichtung ihren Beruf zumindest zeitweise ausüben und somit Selbständigkeit, Existenzsicherung und Berufserfahrung aufrechterhalten können.

Im Bereich der Besoldungs- und Entgeltgruppen (EG) zeigt der Vergleich zwischen den Jahren 2016 und 2020 keine Veränderungen. Im höheren Dienst beträgt der Frauenanteil 61 %, im gehobenen Dienst 51 % und im mittleren Dienst 72 % der unbefristeten Positionen. Lediglich die Positionen ab EG 10 im technischen Bereich sowie der Bereich der Werkstätten (Elektrotechnikerwerkstatt, Wissenschaftliche Werkstätten und Betriebstechnikerwerkstatt) beschäftigen deutlich weniger Frauen. Frauen sind hier als unterrepräsentiert anzusehen.⁸ Nach wie vor entscheiden sich deutlich weniger Frauen für diese technischen Berufe, sodass die Unterrepräsentanz nicht nur für die Universität Hohenheim charakteristisch ist, sondern auch für viele andere Institutionen.

Ein wesentlicher Faktor für die Erhöhung des Frauenanteils ist die Frage der Gewinnbarkeit von Frauen. In den letzten Jahren betrug der Anteil der weiblichen Bewerberinnen auf ausgeschriebene Stellen 62,5 %. 64 % der Positionen wurden mit Frauen besetzt. Insofern konnte der hohe Anteil an weiblichen Bewerberinnen auch erfolgreich in einer Beschäftigung münden.

Auch bei der Förderung von Frauen im Rahmen des laufenden Beschäftigungsverhältnisses konnte der hohe Standard gehalten werden. So lag der Anteil der Frauen bei Höhergruppierungen bei 72 %.

Der Anteil der Frauen mit befristeten Verträgen liegt in den wissenschaftsunterstützenden Bereichen über alle Berufsgruppen und Eingruppierungen gesehen bei 65 %, dieser Prozentsatz liegt deutlich unter dem des Jahres 2016. Nach wie vor gibt es eine Vielzahl von äußeren Rahmenbedingungen, die zwangsläufig zum Abschluss befristeter Verträge führen. Dazu gehören insbesondere Vertretungssituationen wie Mutterschutz, Elternzeit oder Krankheit, aber auch befristete Projekte oder die Notwendigkeit von Überbrückungen. Vor diesem Hintergrund wirft die gesunkene Zahl von Frauen in befristeten Positionen ein zusätzliches positives Licht auf die aktuelle Situation.

In der Verwaltung sind von 59 Funktionsstellen mit Leitungsaufgaben (Abteilungs- bzw. Referatsleitung sowie Stabsstellen) 32 mit Frauen besetzt. Frauen sind demnach an den strategischen Positionen mit 54 % stark vertreten. Hervorzuheben ist, dass gleich drei Abteilungen mit einer Doppelspitze besetzt sind: zwei Abteilungen mit zwei Frauen und eine Abteilung mit einem Mann und einer Frau. Durch dieses Modell wurde es den Beteiligten ermöglicht, Familienplanung und Karriere in einer Leitungsposition optimal zu kombinieren. Im Bereich des Kommunikations-, Informations- und Medienzentrums sind die Leitungsfunktionen mit weiblicher Besetzung ausbaufähig, dies muss allerdings auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass sich deutlich weniger Frauen im Bereich Technik und Informatik auf Stellenausschreibungen bewerben.

Bei den Auszubildenden beträgt der Anteil der Frauen 53 % bei insgesamt 30 Auszubildenden. Damit ist ein paritätisches Verhältnis wiederum erreicht worden.

⁸ Eine Unterrepräsentanz ist nach § 4 Abs. 6 ChancenG immer dann gegeben, wenn in einer der dargestellten Entgelt- oder Besoldungsgruppen einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind.

Aus den im Anhang ersichtlichen Tabellen ergibt sich, dass im technischen Bereich nach wie vor eine geringe Anzahl an Frauen beschäftigt ist. Anhand der Zahlenwerte werden folgende Bereiche als unterrepräsentiert festgestellt:

- Alle Stellen im technischen Dienst ab EG 9b. Dies gilt entsprechend für den Beamtenbereich ab Besoldungsgruppe A 9. Der technische Dienst schließt den Aufgabenbereich Datenverarbeitung/Informationstechnik in allen Bereichen ein.
- Stellen in den Werkstätten (Elektrotechnikwerkstatt, Wissenschaftliche Werkstätten und Betriebstechnikwerkstatt).

Die Festlegung der unterrepräsentierten Bereiche besteht grundsätzlich für die gesamte Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans. Anpassungen und Änderungen sind mit Zustimmung des Personalrats aber möglich. Die Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bleiben davon unberührt.

Abschließend anzumerken ist, dass die Auswertung keine Personen erfasst, die befristet mit einem Umfang unterhalb 50 % beschäftigt sind. Im Sinne des Landeshochschulgesetzes gelten die in diesem Plan beschriebenen Maßnahmen auch für diesen Personenkreis.

2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

2.2.1 Gleichstellungsziele auf Ebene der Universitätskultur

Förderung von Diversität

Die kulturelle und soziale Vielfalt auf dem Campus der Universität Hohenheim ist ein wesentlicher Treiber von Kreativität sowohl in Forschung und Studium als auch in der Lehre. Daher hat die Universität Hohenheim im Jahr 2016 einen Prozess in Gang gesetzt, um die Entwicklung eines Diversitätskonzepts zu initiieren, in dem sowohl die Ziele als auch eindeutige Vorgaben und Richtlinien enthalten sind. In mehreren Workshops wurden zunächst die verschiedenen Dimensionen der Diversität betrachtet und im weiteren Verlauf des Erarbeitungsprozesses die für die Universität Hohenheim relevanten Dimensionen herausgearbeitet, die die Grundlage für das zukünftige Diversitätskonzept bilden. Dieses Konzept ist nicht als Ersatz des Gleichstellungsplans zu bewerten, sondern wird ihn komplementär ergänzen. Diese Struktur entspricht auch den Empfehlungen der DFG, die sie im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ formuliert hat. Ziel ist es, ein Diversitätskonzept an der Universität Hohenheim zu etablieren und regelmäßig anzupassen. Als sichtbares Zeichen für die erfolgreiche Integration von Gleichstellung in die Kultur der Universität Hohenheim wird zunächst die gendergerechte Sprache im allgemeinen Schriftverkehr und allen relevanten Dokumenten etabliert. Auch die anstehende Digitalisierung in allen Bereichen der Universität muss im Zusammenhang mit der Gleichstellung und der Diversität gesehen werden. Da auch Aspekte der Inklusion und die Optimierung von Arbeitsprozessen und Schnittstellen berücksichtigt werden müssen, sodass Barrieren abgebaut werden können, muss die anstehende Digitalisierung als ein zentraler Aspekt in dem Diversitätskonzept angesehen werden.

Erhöhung der Genderkompetenz

Für die Universität Hohenheim sind Geschlechtergerechtigkeit, Integration und die Vermeidung jeglicher Diskriminierung wichtige Themen, die sowohl in dem Gleichstellungsplan als auch dem künftigen Diversitätskonzept adressiert werden. Mehrere Studien haben belegt, dass nach wie vor die Leistungen von Frauen und Männern durch den

sogenannten Unconscious Bias bzw. den Gender Bias unterschiedlich bewertet werden.⁹ Die Genderkompetenz soll erhöht werden.

Vermeidung sexueller Diskriminierung und Belästigung

Um Betroffene in diesem Bereich aufzufangen und zu unterstützen, wurden die Beauftragte für Chancengleichheit, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Gleichstellungsreferentin als Ansprechpartnerinnen für Frauen und ein Professor der Universität Hohenheim als Ansprechpartner für Männer benannt und eine entsprechende Homepage eingerichtet. Weiterhin wurde eine Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung erstellt und vom Senat beschlossen, die regelmäßig thematisiert wird, um das Bewusstsein für sexuelle Diskriminierung und Belästigung zu stärken.

Anpassung des Gleichstellungsplans an die internationale Dimension

Die Universität Hohenheim verfügt bereits über zahlreiche Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung, die zum Teil vor vielen Jahren etabliert wurden und nachhaltig die Universitätskultur und die Struktur dieser Campusuniversität verändert haben. Sie haben viel dazu beigetragen, die formulierten Ziele und Visionen im Struktur- und Entwicklungsplan 2018-2022 zu erreichen. Diese Maßnahmen müssen nun weiterentwickelt und angepasst werden, um auch zukünftig den Anforderungen, die an eine moderne Universität gestellt werden, zu entsprechen. Neben der Modifikation von bereits bestehenden und gut etablierten Maßnahmen werden auch neue Instrumente entwickelt, um die Universität sowohl im nationalen als auch im internationalen Umfeld noch sichtbarer zu machen. Auf europäischer Ebene werden die Anforderungen, die Hochschulen in Bezug auf Gleichstellung erfüllen müssen, erhöht. Im EU-Rahmenprogramm Horizon Europe wird nun von antragstellenden Hochschulen die Vorlage von Gleichstellungsplänen (Gender Equality Plan) verlangt, in denen bestimmte Informationen enthalten sein müssen und die die zwingende Voraussetzung für eine Antragstellung darstellen. Diese Gleichstellungspläne müssen Ziele und Umsetzungsmaßnahmen sowie die dafür notwendigen Ressourcen enthalten. Darüber hinaus werden auch eine Datenerhebung und ein Monitoring gefordert. Neben der derzeitigen Bestandserfassung sollen zusätzlich Daten in den Handlungsfeldern „Gender in der Forschung“ und „Gender in der Lehre“ erhoben werden. Diese Daten sind notwendig, um den Status Quo im Bereich der Integration von Genderdimensionen in Forschung und Lehre zu erfassen und in Zuge dessen, Maßnahmen für eine stärkere Integration zu erarbeiten. Auch die DFG fordert die Berücksichtigung der Genderdimension in den Forschungsprojekten.

2.2.2 Wissenschaftlicher Bereich

Erhöhung des Professorinnenanteils

Der Professorinnenanteil konnte in den letzten Jahren auf nahezu 30 % erhöht werden. Daher ist es erklärtes Ziel, den Professorinnenanteil an der Universität Hohenheim weiter zu steigern, dafür wurde für den aktuellen Planungszeitraum ein Zielwert von mindestens 35 % formuliert.

Qualifizierung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Erfahrungen zeigen, dass insbesondere Wissenschaftlerinnen in der Phase der Familiengründung aus der wissenschaftlichen Karriere ausscheiden (sog. Leaky Pipeline, dass der Frauenanteil mit jeder Karrierestufe abnimmt). Zusätzlich hat auch die COVID-19-Pandemie Auswirkungen auf Wissenschaftlerinnen im frühen Karrierestadium und hier ist eine

⁹ Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657–674.

Sensibilisierung u. a. für den Gender Publication Gap bei Bewerbungen und Berufungen vorgesehen.

2.2.3 Wissenschaftsunterstützender Bereich

Erhöhung des Frauenanteils im technischen Sektor

An der Universität Hohenheim beträgt der Frauenanteil in allen Bereichen – außer im technischen Sektor – mindestens 50 %. Die konsequente Gleichstellungspolitik hat dazu geführt, dass die in den vergangenen Plänen gesetzten Ziele erreicht wurden. Insbesondere im Bereich der Leitungsfunktionen sind Frauen stark vertreten – und in manchen Bereichen sogar mit mehr als 50 %. Dennoch bleibt übergeordnetes Ziel, in Bereichen des nichtwissenschaftlich tätigen Personals, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen für Frauen vorzusehen. Darüber hinaus soll der Frauenanteil im technischen Sektor erhöht werden.

3 Umsetzungsstrategie

Für den Gleichstellungsplan gibt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst eine Gliederung vor. Der vorliegende Gleichstellungsplan respektiert diese Gliederung, auch wenn einige Maßnahmen dem Bereich Diversität zuzuordnen sind.

3.1 Übergeordnete Maßnahmen

Einführung und Umsetzung eines Diversitätskonzepts

Die Entwicklung des Diversitätskonzepts wurde bereits vor mehreren Jahren durch die Durchführung von Workshops eingeleitet und es wird zeitnah eingeführt. Um das Diversitätskonzept erfolgreich etablieren zu können, wird das Gleichstellungsbüro kostenneutral umstrukturiert, sodass sowohl die Aufgabe, die sich aus dem gesetzlichen Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergibt als auch die proaktive Umsetzung von Diversität an der Universität Hohenheim erfüllt werden können.

Weiterbildung und Schulung zu Genderkompetenz

Zur Vermittlung von Gender- bzw. Diversitätskompetenz wurden bereits strukturelle Maßnahmen entwickelt. Für Führungspersonen der Universität werden die Themen zu Genderkompetenz im Rahmen des Coachings für neue Führungskräfte/Professor:innen angesprochen und bei Bedarf vertieft. Zusätzliche Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten sollen entwickelt werden. Bei Schulungen zu den Gesprächen mit den Mitarbeiter:innen bzw. der Beurteilung von Beamt:innen wird die Genderkompetenz jeweils vermittelt. Durch die Durchführung von Workshops werden Kenntnisse zur Genderkompetenz für alle Mitarbeiter:innen der Universität verständlich und handlungsgerecht vertieft.

Schulungen und Richtlinie zu gendergerechter Sprache

Zur Einführung der gendergerechten Sprache sollen entsprechende Schulungen und Workshops durchgeführt werden, deren Ergebnisse in einer Richtlinie zusammengefasst werden sollen. Diese Schulungsangebote stehen allen Angehörigen der Universität offen und können bedarfsgerecht angepasst werden.

Dienstvereinbarung und Selbstverpflichtung der Universität Hohenheim zum Schutz vor sexueller Belästigung

Die vom Senat beschlossene Dienstvereinbarung zum Schutz vor sexuellen Belästigung ist allen Angehörigen der Universität zugänglich und wird regelmäßig kommuniziert. Falls Maßnahmen erforderlich werden sollten, werden diese mit der Hochschulleitung, der

Personalabteilung und dem Personalrat abgestimmt. Anlagen und Gebäude der Universität werden auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt geprüft und entsprechende bauliche Veränderungen dem Universitätsbauamt vorgeschlagen. Dies betrifft insbesondere auch die Beleuchtungssituation auf allen Flächen der Universität. Bei künftigen Bauprojekten wird dies bereits im Vorfeld berücksichtigt. Die Interessenvertretungen werden je nach Bauprojekt in die Bauplanungen einbezogen. So soll an der Mobilitätsstation demnächst eine Informationstafel angebracht werden, die Informationen zur Sicherheit wie dem Heimweg-Telefon und dem Frauennotruf enthält.

3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Wissenschaft

Für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Wissenschaft wurden in den letzten Jahren mehrere Maßnahmen implementiert, die sowohl den wissenschaftlichen als auch den wissenschaftsunterstützenden Bereich betreffen. Die Maßnahmen unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf unterschiedlichen Ebenen, die im Folgenden adressiert werden.

Kinderbetreuung

Eine ausreichende und verlässliche Kinderbetreuung ist für Mitarbeiter:innen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich sowie für Studierende eine wichtige strukturelle Maßnahme, um ihren Beruf ausüben bzw. ihr Studium erfolgreich durchführen und abschließen zu können. Bereits seit vielen Jahren bestehen unbefristete Angebote auf dem Campus wie die Campusferien und die Kinderfeuerwehr. Es sind fünf Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus der Universität Hohenheim vorhanden, von denen der einzige Betriebskindergarten unter das Dach des Studierendenwerks gestellt wurde. Somit können auch Kinder mit Nichterstwohnsitz Stuttgart in begrenztem Umfang aufgenommen werden. Für Wissenschaftler:innen und Studierende, die fallweise eine Abendbetreuung für ihre Kinder benötigen, stehen momentan keine Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung. Eine Bedarfsanalyse soll zeigen, ob eine Notwendigkeit für eine erweiterte Betreuungszeit besteht und ob die vorhandenen Plätze ausreichen. Eine ausreichende Kinderbetreuung ist eine Grundvoraussetzung für eine familiengerechte Hochschule.

Auditierung zu Familie und Diversität

Die Universität wurde im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ bereits zum sechsten Mal auditiert. Die Universität nimmt nun als eine von zwei Universitäten bundesweit an einem Pilotprojekt teil, in dem das Audit einer familiengerechten Hochschule um ein „audit vielfaltsgerechte hochschule“ erweitert wird. In diesem Pilotprojekt können daher Maßnahmen aufgenommen werden, die als wichtige Komponenten für die Implementierung von Diversität an der Universität identifiziert worden sind. Außerdem ist die Universität Hohenheim eine der Gründungsuniversitäten der Initiative „Familie in der Hochschule“ und engagiert sich dort durch die Durchführung von Workshops zum Thema Pflege. Diese Aktivitäten werden in den nächsten Jahren weitergeführt.

Dienstvereinbarung Mobile Arbeit

Die bereits bestehende Dienstvereinbarung Telearbeit wurde in den letzten Jahren sehr gut umgesetzt, sodass bei Beginn der Pandemie und der damit flächendeckenden Home-Office-Situation schon sehr viele Teams, Vorgesetzte und Mitarbeiter:innen Erfahrungen hatten. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen der vergangenen zwei Jahre der Pandemie wird die Entwicklung neuer Arbeitsmodelle und eine Dienstvereinbarung Mobile Arbeit notwendig. Dabei soll die Möglichkeit eröffnet werden, Arbeiten zumindest zeitweise mobil zu erledigen. Es wird ein weiterer Kulturwandel angestrebt, in dem sowohl Beschäftigte als auch

Vorgesetzte intensiv auf den Umgang mit mobiler Arbeit vorbereitet und dabei begleitet werden. Besonderes Augenmerk werden die Bereiche der Arbeitssicherheit, des Datenschutzes und der Gefahr der Diskriminierung durch physische Abwesenheit, aber auch die Auswirkungen auf Teams und das alltägliche Miteinander finden. Da aktuelle Studien zeigen, dass Personen mit Betreuungsaufgaben – und damit insbesondere Frauen – unter der Mehrbelastung von Arbeit am heimischen Arbeitsplatz und den Aufgaben innerhalb der Familie leiden, werden diesbezüglich spezielle Unterstützungsangebote entwickelt werden.

Unterstützung bei Pflege und Beruf

Es hat sich gezeigt, dass die Pflege von Angehörigen an Bedeutung zunimmt und Studierende und Mitarbeiter:innen oft schnelle und kompetente Hilfe benötigen. Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros und die Beauftragte für Chancengleichheit haben sich bereits zu Pflegeleitsinnen ausbilden lassen. Zusätzlich beantwortet eine externe Pflegeexpertin fallweise Fragen zur Organisation von Pflegeleistungen, sodass eine schnelle und passgenaue Unterstützung gewährleistet werden kann. Seminare und Vorträge zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden weitergeführt, sodass die Mitarbeiter:innen der Universität Hohenheim allgemeine Informationen zu verschiedenen Themen wie beispielsweise Patientenverfügung, Pflegegraden und Pflegezeitgesetz, bis zu Hilfestellungen bei der Bewältigung der Pflegesituation mit Information und Beratung zur Arbeitsorganisation (Arbeitszeitgestaltung, Reduktion der Arbeitszeit) und psychischer Belastung bekommen können.

Zum ersten Mal adressiert das Landeshochschulgesetz neben der Kinderbetreuung auch die Pflege von Angehörigen als wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Wissenschaft. Mittlerweile sind Schutzfristen in die bestehenden Prüfungsordnungen aufgenommen worden und es muss weiterhin überprüft werden, ob diese Maßnahmen ausreichend umgesetzt werden.

Familiengerechte Arbeitszeit

Bereits im Jahr 2006 wurde mit der Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit der Beschäftigten die flexible Arbeitszeit eingeführt. In der Dienstvereinbarung ist auch geregelt, dass auf Antrag die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit von der normalen Arbeitszeitregelung abweichen kann, wenn es die familiäre Situation erfordert. Sitzungen und Besprechungen sollen zudem innerhalb der in der Dienstvereinbarung festgelegten Arbeitszeit der Beschäftigten stattfinden. Anträgen von Beschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen wird entsprochen, soweit nicht dienstliche Belange zwingend entgegenstehen. Beschäftigte, die eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung beantragen, werden dabei durch die Personalabteilung auf die Folgen, insbesondere in Bezug auf Renten-, Arbeitslosen-, versicherungs- und versorgungsrechtliche Ansprüche hingewiesen. Bei Schwierigkeiten der Arbeitszeitgestaltung wird entsprechend dem Chancengleichheitsgesetz im wissenschaftsunterstützenden Bereich die Beauftragte für Chancengleichheit einbezogen.

Fonds für Ausfallzeiten

Es wurde ein Fonds eingerichtet, aus dem kurzfristig Mittel zur Verfügung gestellt werden können, um Wissenschaftler:innen zu unterstützen, die durch Mutterschutz oder Elternzeit ihre Laborpräsenz/Feldarbeit nicht mehr oder nur noch eingeschränkt durchführen können. Weiterhin können aus diesem Fonds finanzielle Unterstützungen für Dienstreisen oder der Besuch von Tagungen mit Kindern bezahlt werden, wenn es das Reisekostengesetz zulässt. Dies war in der Vergangenheit nicht immer der Fall, sodass eine Prüfung dieser Möglichkeit

eingeleitet werden soll. Diese Mittel werden zurzeit aus dem Professorinnenprogramm III aufgebracht und stehen daher nur befristet zur Verfügung. Eine Aufnahme dieser Maßnahme in den Antrag zum Professorinnenprogramm IV muss überprüft werden.

Wenn Mitarbeiterinnen schwanger werden, dann ist die Überbrückung der Ausfallzeiten für die Einrichtungen der Universität von großer Bedeutung, um eine nahtlose Weiterführung der Tätigkeiten zu erreichen. Erst mit Eintritt der Elternzeit werden die Stellen frei und können erneut besetzt werden. Die Universität übernimmt sowohl für Angestellte als auch für Beamtinnen auf Haushaltsstellen die Überbrückung der Mutterschutzzeiten. Diese Maßnahme soll weitergeführt werden.

Dual-Career-Servicestelle

Im Gleichstellungsbüro ist eine Dual-Career-Servicestelle etabliert, die Partner:innen von neu berufenen Wissenschaftler:innen mit individuellen Dienstleistungen unterstützt. Da das Gleichstellungsbüro durch das Mentoring Programm MentHo ein umfangreiches Netzwerk mit wissenschaftlichen Einrichtungen, Wirtschaftsunternehmen und auch Behörden aufgebaut hat, können auch breit gestreute Anfragen berücksichtigt werden.

3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

Erfassung gleichstellungsbezogener Parameter

Die bisherigen Indikatoren für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft beziehen sich bisher auf die Erfassung der Bestandszahlen, z. B. dem Professorinnenanteil oder dem Prozentsatz der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Sowohl die DFG als auch die EU fordern nun detailliertere Kennzahlen, z. B. die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an Forschungskonsortien oder den Anteil von Wissenschaftlerinnen in der Individualförderung. Diese Daten werden bisher an der Universität Hohenheim nur unzureichend erfasst. Es soll daher eine Arbeitsgruppe mit den Referaten Qualitätsmanagement sowie Berichtswesen eingerichtet werden, um zusammen mit der Abteilung Forschungsförderung, der Prorektorin oder dem Prorektor für Forschung, der Universitätsgleichstellungsbeauftragten und noch weiter zu definierenden Akteur:innen aussagekräftige Indikatoren zu erheben.

Die DFG fordert bei der Antragstellung eine Berücksichtigung der Genderdimension. Es ist klar, dass nicht in allen Forschungsanträgen diese Dimension adressiert werden kann, aber viele Forschungsthemen beinhalten bereits Genderthemen. Ein weiteres Ziel ist es, diese Genderdimensionen im Rahmen von Veranstaltungen sichtbar zu machen. Vorstellbar ist es z. B., dass Wissenschaftler:innen ihre Forschungsergebnisse zu Genderthemen bzw. zur Genderdimension in ihren Forschungsprojekten im Rahmen von Vorträgen vorstellen, um so ein Bewusstsein für dieses Thema zu erreichen.

Beratung zur Einbindung von Genderaspekten in Forschungsanträge

Die Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro, der Senatskommission für Forschung, der Abteilung Forschungsförderung sowie den Forschungszentren soll intensiviert werden, um Genderaspekte im Rahmen von Forschungsanträgen frühestmöglich zu adressieren. Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro können die Antragsteller:innen bei der Formulierung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Forschungsanträgen unterstützen. Ziel ist es, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen bereits in den Prozess der Antragstellung zu integrieren. Deshalb ist es notwendig, die Universitätsgleichstellungsbeauftragte sehr frühzeitig zu beteiligen. Im Zuge der Antragstellung von großen Verbundprojekten werden die Möglichkeiten der Beantragung von Programmpauschalen für Gleichstellungsaktivitäten frühzeitig identifiziert und genutzt. Es hat

sich bei mehreren großen Verbundprojekten bereits gezeigt, dass das Gleichstellungsbüro bei der Umsetzung der geplanten passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen unterstützend tätig wird und damit die Wissenschaftler:innen entlasten kann.

Einbindung von Genderaspekten in der Lehre

Mit Horizon Europe soll auch die Integration der Genderdimension in der Lehre betrachtet werden, was eine Erfassung weiterer Daten notwendig macht. Momentan wird von der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs ein Leitfaden zu „Gender in der Lehre“ entwickelt, der in Hohenheim diskutiert werden kann, um ggf. Vorschläge und/oder Maßnahmen in den Lehrbetrieb zu integrieren. Die Universität Hohenheim arbeitet mit einem Qualitätsmanagementsystem, in dem die Grundsätze und Ziele der Gleichstellungspolitik aufgenommen worden sind. Dieser Prozess soll für alle Bereiche der Universität weitergeführt werden und umfasst auch den Bereich der Lehre. Die regelmäßige Erhebung von Gleichstellungsindikatoren gewährleistet es, laufende strukturelle und individuelle Maßnahmen optimieren oder modifizieren zu können, und ermöglicht die Implementierung neuer passgenauer Maßnahmen.

Eine stärkere Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehrinhalte soll geprüft und abgestimmt werden. Beispielsweise können genderrelevante Themen im Rahmen von Projekten wie z. B. Humboldt reloaded (forschungsnahes Lernen bereits in den Bachelorstudiengängen) bearbeitet werden. Aber auch in verschiedenen Lehrveranstaltungen können diese Themen integriert werden.

Einbindung gleichstellungsrelevanter Aspekte in die Organisation von Studiengängen

Die Vermittlung von Lehrinhalten und die Ausbildung von Studierenden ist eine der Kernaufgaben der Universitäten. Gleichstellungsrelevante Aspekte müssen sowohl in der Organisation als auch in der Umsetzung der Studiengänge berücksichtigt werden. Daher hat die Universität Hohenheim in den Studien- und Prüfungsordnungen der verschiedenen Studiengänge bereits bestehende Möglichkeiten verankert, die es gestatten, dass Studierende mit Familienpflichten ihre Studienleistungen sowie Prüfungen und Abschlussarbeiten absolvieren können. Dieser Prozess wird kontinuierlich weitergeführt.

3.2.1. Chancengerechte Auswahl- und Rekrutierungsverfahren

Beteiligung an dem Professorinnenprogramm IV

Das Professorinnenprogramm III wird Ende 2023 auslaufen. Das Programm soll weitergeführt werden und momentan werden zwischen dem Bund und den Ländern die Schwerpunkte des neuen Professorinnenprogramms IV ausgehandelt. Durch die Beteiligung der Universität Hohenheim am Professorinnenprogramm II und III hat sich gezeigt, wie erfolgreich die zusätzlichen Mittel für die Durchführung von Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden können. Daher sollte eine weitere Beteiligung an dieser Programmlinie unbedingt angestrebt werden.

Aktive internationale Rekrutierung

Berufungsverfahren sind eine der maßgeblichen Aufgaben innerhalb einer Universität, da die Besetzung der Professuren mit hoch kompetenten Wissenschaftler:innen zur Profilbildung und zum Erfolg der Universität maßgeblich beiträgt. Durch das Instrument der aktiven Rekrutierung werden hochkompetente Wissenschaftlerinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Die aktive Rekrutierung hat dazu geführt, dass sich der Anteil der Professorinnen deutlich erhöht hat. Dieser Trend soll verstärkt werden, indem weiterhin gezielt aktiv national und international rekrutiert wird. Alle Berufungsverfahren an der Universität Hohenheim

werden durch das Berufungsmanagement begleitet, das über eine gleichstellungsrelevante Kompetenz verfügt. Auch diese Maßnahme hat maßgeblich zur Erhöhung des Professorinnenanteils beigetragen. Bereits im letzten Struktur- und Entwicklungsplan wurde dafür eine unbefristete Stelle bereitgestellt, welche in Zukunft im Rahmen der Personalentwicklung für die Schulung der Wissenschaftler:innen im frühen Karrierestadium an der Universität eingesetzt werden soll, um sie auf den Berufungsprozess vorzubereiten.

Berücksichtigung von Mutterschutz/Elternzeiten und Gender Publication Gap

Im Berufungsverfahren müssen Mutterschutz und Elternzeit bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistung berücksichtigt werden. Dies betrifft auch die Evaluation der W1-Professor:innen mit Tenure-Track. Entsprechende Hinweise wurden bereits in den Berufungsleitfaden aufgenommen, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Dies erscheint insbesondere unter den Nachwirkungen der COVID-19-Pandemie notwendig, da sich ein Ausfall der Kinderbetreuung negativ auf die Veröffentlichungen von Publikationen oder der Antragstellungen von Drittmittelprojekten ausgewirkt hat.

Chancengerechte Stellenausschreibungen

Alle Haushaltsstellen, die für sechs Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (Stellenaushang/Intranet) entsprechend den mit den Interessenvertretungen vereinbarten Regelungen ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen ausgeschrieben werden. Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral zu formulieren. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Vollzeitstellen in der Regel teilbar sind. Sprechen dienstliche Belange dagegen, so sind diese zu begründen. Die erforderliche Qualifikation und die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen, sie dürfen ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden. Bei allen Qualifikationsstufen, bei denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist folgender Hinweis einzufügen: „Da die Universität ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen möchte, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht“. Der Ausschreibungstext für Haushaltsstellen im akademischen Dienst ist rechtzeitig vor seiner Veröffentlichung an die Universitätsgleichstellungsbeauftragte und an die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu leiten. Eine Besetzung der Stelle ist ohne vorherige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nicht möglich. Das Verfahren bei Entfristung von Arbeitsverträgen bzw. Verbeamtung wissenschaftlich Beschäftigter ist in einem mit der Personalvertretung abgestimmten Grundsatzbeschluss des Rektorats vom 17.10.2017 festgelegt.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Bewerbungsverfahren

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im akademischen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) sind die jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Jede zur Vorstellung eingeladene Bewerberin ist darüber zu informieren, dass die Universitätsgleichstellungsbeauftragte bzw. die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte auf Wunsch der Bewerberin am Bewerbungsgespräch teilnehmen kann.

Chancengerechte Stellenbesetzung

Bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation und Eignung sind Stellen an Frauen zu vergeben, solange eine Unterrepräsentation vorliegt. Dabei ist der Gleichstellung in der Weise Rechnung zu tragen, dass Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen. Hierbei sind besonders Unterbrechungen der Berufstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit und Verzögerung beim Abschluss einzelner Berufsabschnitte einzubeziehen und im Hinblick auf die Überschreitung der Altersgrenze zu berücksichtigen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind

Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechtes anzurechnen. Der Wiedereinstieg von Müttern und Vätern ins Arbeitsleben nach einer Erziehungsphase ist bei Stellenbesetzungen besonders zu fördern, so kann auch der Erwerb von Schlüsselqualifikationen aus Familienarbeit zur Bewertung von sozialer Kompetenz herangezogen werden. Vorhandene Programme zur Unterstützung des Wiedereinstiegs bleiben weiterbestehen.

Individuelles Coaching neuberufener Professor:innen

Neuberufene Professor:innen werden durch die Personalabteilung mit Hilfe eines individuellen Coachings bei der Übernahme ihrer Professur unterstützt. Das Coaching kann auf die spezifischen Bedürfnisse von Wissenschaftler:innen angepasst werden und soll insbesondere den Veränderungsprozess der neuberufenen Frauen (W1- und W3-Professorinnen) begleiten. Da die Universität verstärkt international rekrutieren will, ist es sinnvoll und notwendig, gerade ausländischen Wissenschaftler:innen eine Patin oder einen Paten zur Seite zu stellen, die die Neuberufenen in ihrem neuen Umfeld berät.

3.2.2 Gleichstellungsmaßnahmen für die Qualifizierung der Nachwuchswissenschaftlerinnen

Kofinanzierung von Förderanträgen

Die Universität Hohenheim unterstützt Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur durch die Kofinanzierung bewilligter Anträge im Rahmen von zwei Landesprogrammen. Das Land Baden-Württemberg und der Europäische Sozialfonds fördern mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm die wissenschaftlichen Karrieren von Wissenschaftlerinnen bis zur Habilitation. Die Evaluation des Programms hat gezeigt, dass etwa 80 % der Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen dieses Programms unterstützt wurden, auf eine Professur berufen wurden. Das Brigitte-Schlieben-Lange Programm steht Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind offen, die durch das Programm eine größere Planungssicherheit während der Qualifikationsphase zur Hochschullehrerin bekommen. Insbesondere das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm kann gezielt eingesetzt werden, um herausragende Wissenschaftlerinnen an die Universität Hohenheim zu holen, diese Option soll stärker eingesetzt werden.

Weiterführung des Mentoring in Hohenheim – MentHo

Eine wichtige Aufgabe des Gleichstellungsbüros der Universität Hohenheim ist die Durchführung des universitätsinternen Mentoringprogramms MentHo, das Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriere an der Universität begleitet und berät. Alleinstellungsmerkmal dieses Programms ist, dass individuelle Maßnahmen sowohl für Studentinnen ab dem Bachelor als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsphasen (Doktorandin, Postdoc, Habilitandin, Arbeitsgruppenleiterin oder W1-Professorin mit oder ohne Tenure-Track) angeboten werden. Bereits sehr frühzeitig begleiten Mentor:innen aus Wissenschaft, wissenschaftsnahen Unternehmen sowie Behörden und der Wirtschaft den weiblichen Nachwuchs in ihrer beruflichen Orientierungsphase. Neben der Wissenschaft und der Wirtschaft wird als dritte Säule die Existenzgründung in das Portfolio von MentHo aufgenommen. So fließen die Erfahrungen, die im CoMenT-Projekt Entrepreneurin gewonnen wurden, nachhaltig in eine bestehende Struktur ein. Schlüssel- bzw. Zusatzqualifikationen werden durch ein umfangreiches Rahmenprogramm erlangt. Das Mentoring der Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgt durch erfahrene Professor:innen mit dem Ziel, karriererelevantes Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb zu erhalten, die eigene Karriere stringent zu planen und darüber hinaus in die fachspezifische Scientific Community integriert zu werden.

Individualisierte Personalentwicklung

Um optimale Voraussetzungen für Forschung, Studium und Lehre zu gewährleisten, sich im nationalen und internationalen Wettbewerb im Spitzenfeld positionieren zu können, Exzellenz zu fördern und die besten Wissenschaftler:innen gewinnen zu können, setzt die Universität Hohenheim – neben guten strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen – auf das strategische Handlungsfeld Personalentwicklung. Die individuellen Kompetenzen und Potenziale der Beschäftigten sowie gezieltes Zusammenwirken bestimmen den Erfolg und die Reputation der Universität. Die Entwicklung und der Ausbau dieser Kompetenzen werden deshalb an der Universität Hohenheim durch Personalentwicklung unterstützt und gefördert. Dazu gehört auch die gezielte Förderung von Frauen, für die im Rahmen des Personalentwicklungskonzepts individuelle Beratung und Karriereplanung ermöglicht werden. Darüber hinaus wird die Personalentwicklung stärker in die Berufungsverfahren eingebunden, indem sie überfachliche Kompetenzen der Kandidat:innen erfasst.

3.3 Maßnahmen im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich wird insbesondere auf die Förderung von Frauen auf verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Abschnitten ihrer andauernden Beschäftigungszeit geachtet.

Erhöhung des Frauenanteils im technischen Bereich ab EG 9

Wie in der Bestandsaufnahme bereits dargelegt, konnte im technischen Bereich ab EG 9 noch keine Parität erreicht werden. Dies wird daher als Ziel aufrechterhalten.

Maßnahmen, um insbesondere in diesem Bereich Frauen einzustellen, scheitern in der Regel an der geringen Anzahl an Bewerbungen von Frauen. Zusätzlich besteht in diesen Bereichen ein bundesweiter Mangel an Fachkräften, sodass Einstellungsverfahren ohne Ergebnis beendet werden. Die Universität Hohenheim zeigt mit ihrer jahrelangen Kultur und Kompetenz, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelebt – und nicht nur versprochen – werden kann. Als Maßnahme soll die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin gesteigert werden, wobei das Hochschulmarketing bei Bedarf unterstützt. Bereits jetzt wird in den Stellenanzeigen auf die Vereinbarkeit explizit hingewiesen. Weitere Maßnahmen werden anhand der aktuellen Situation entwickelt und eingesetzt.

Unterstützung des Generationenwechsels durch die demografische Entwicklung

In den Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans werden durch den demografischen Wandel eine Vielzahl von Stellenbesetzungen fallen. Bereits jetzt wird frühzeitig auf die Bereiche zugegangen, um die Entwicklung des vorhandenen Personals oder die Möglichkeiten einer externen Rekrutierung auszuloten. Vorgesetzte werden hierbei durch die Abteilung Personal und Organisation beraten und begleitet und interne Weiterentwicklungen durch das Fort- und Weiterbildungsprogramm unterstützt. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird entsprechend des Chancengleichheitsgesetzes an den Einstellungsverfahren beteiligt.

3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Chancengerechte Stellenausschreibungen

Alle frei werdenden Beschäftigungsmöglichkeiten ab einer Laufzeit von länger als zwei Monaten werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben. Soweit Bereiche betroffen sind, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist eine öffentliche Ausschreibung erforderlich. Ausnahmen von dieser Regelung bedürfen der Zustimmung der Beauftragten für Chancengleichheit und der Personalvertretung. In unterrepräsentierten Bereichen werden

Frauen in der Ausschreibung ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Bei der Ausschreibung von Vollzeitstellen wird darauf hingewiesen, dass diese grundsätzlich teilbar sind – auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und/oder Leitungsfunktion. Dieser Hinweis unterbleibt, wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen und diese explizit begründet werden. Der Ausschreibungstext sowohl für interne als auch externe Ausschreibungen ist geschlechtsneutral formuliert, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. Der Ausschreibungstext soll die für die Tätigkeiten notwendigen Qualifikationen und Anforderungen genau beschreiben und in der Wortwahl dafür neutrale Formulierungen enthalten (Gender Bias). Die Beauftragte für Chancengleichheit wird über beabsichtigte Stellenbesetzungen von der Personalverwaltung informiert, indem sie Mehrfertigungen der Ausschreibungen erhält. Zur Vereinheitlichung der Stellenausschreibungen soll im Falle einer Unterrepräsentanz von Frauen folgender Textbaustein verwendet werden: „Da die Universität Hohenheim Parität zwischen Frauen und Männern anstrebt, sind Bewerbungen von Frauen besonders erwünscht.“

Förderung von aktiver Rekrutierung im Einzelfall und Bewerbungen

Die aktive Rekrutierung wird im wissenschaftsunterstützenden Bereich durch eine interne Nachfolgeplanung sowie die gezielte Förderung von qualifizierten Frauen unterstützt. Der Personalrat wird an der Planung entsprechend Landespersonalvertretungsgesetz beteiligt. Das Instrument der internen Entwicklung wird dabei zwar noch nicht flächendeckend systematisiert eingesetzt, es wird aber einzelfallabhängig sowohl für Frauen wie für Männer genutzt. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird an allen Bewerbungsgesprächen nach Absprache beteiligt.

Einstellungen von Frauen in unterrepräsentierten Bereichen

Die Universität Hohenheim strebt die Erhöhung des Anteils der Frauen in unterrepräsentierten Bereichen (vgl. 2.1.2) an. Im besonderen Fokus stehen hierbei Positionen in der Abteilung Technik und Gebäude.

3.3.2 Personalentwicklungsmaßnahmen

Das Referat Personal- und Organisationsentwicklung wird das interne Fort- und Weiterbildungsprogramm systematisch fortschreiben. Die bedarfsorientierte Beratung der Beschäftigten zu Fragen rund um Qualifizierung und Weiterentwicklung wird ausgebaut. So ist sichergestellt, dass Entscheidungen zur Weiterbildung auf einer guten Analyse der aktuellen Situation und der gewünschten Zielsetzungen erfolgen können. Die Universität unterstützt die Qualifizierungsbestrebungen im Rahmen einer nebenberuflichen Weiterbildung durch eine Teilfinanzierung der Maßnahme.

Für die Zielgruppe der Sekretär:innen ist ein maßgeschneiderter Seminarfahrplan „Schaltzentrale Sekretariat“ entstanden. Arbeitsplatzbezogene Schulungsinhalte, die insbesondere im ersten Jahr wichtig sind, werden durch überfachliche Themen – wie die Digitalisierung der Verwaltung – ergänzt, um der Aufgabenvielfalt im Sekretariat gerecht zu werden.

Mitarbeitendengespräche/Beurteilung von Beamt:innen

Jährliche Mitarbeitendengespräche sowie die Beurteilungsverfahren der Beamt:innen ermöglichen es allen Beschäftigten, berufliche Aspekte und die eigene Situation am Arbeitsplatz mit der Führungskraft zu thematisieren. Damit wird eine Plattform geboten, um über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten oder Themen wie Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit oder Weiterbildungsbedarf mit der jeweiligen Führungskraft zu sprechen.

Die Führungskräfte werden für diese Gespräche entsprechend geschult. Insbesondere wird darin auf das mögliche Risiko hingewiesen, Mitarbeiter:innen und Beamt:innen aufgrund von Teilzeit und/oder niedriger Entgelt- bzw. Besoldungsstufe schlechter zu beurteilen.

Fort- und Weiterbildungen

Für die Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich liegt ein breites Fort- und Weiterbildungsangebot vor, das halbjährlich aktualisiert wird. Die Beschäftigten der Verwaltung können darüber hinaus auch innerhalb eines jährlich festgelegten Budgets individuelle Fort- und Weiterbildungen wahrnehmen. Beschäftigten im wissenschaftsunterstützenden Bereich außerhalb der Verwaltung steht diese Möglichkeit der individuellen Förderung ebenfalls offen, wobei die Finanzierung und Abwicklung dezentral erfolgt. Der Bedarf und die Inhalte werden durch eine regelmäßige Erfassung ständig weiterentwickelt und optimiert. Im Zusammenhang mit den jährlich durchgeführten Mitarbeitendengesprächen können passgenaue Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden. Bei der Auswahl von Teilnehmer:innen nimmt die Beauftragte für Chancengleichheit an den Auswahlentscheidungen teil, falls nicht für alle Interessierten diese Maßnahmen ermöglicht werden können.

Planung des Wiedereinstiegs

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu unterstützen, ist geplant, eine Struktur zu schaffen, die sowohl Mitarbeiter:innen als auch Führungskräften den Wiedereinstieg erleichtert. Durch diese Best Practice-Beispiele sollen alle Personen ermutigt werden, Elternzeit und Betreuungsaufgaben bei Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen zu übernehmen.

Hospitationen und Abordnungen

Die Möglichkeiten von Hospitationen und Abordnungen sind bereits fester Bestandteil des Entwicklungsportfolios und werden bei Mitarbeitendengesprächen thematisiert. Individuelle Bedarfe werden berücksichtigt, soweit keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Beschäftigte und Vorgesetzte verständigen sich über den geeigneten Zeitpunkt und Zeitraum der Maßnahme.

Digitalisierung in der Verwaltung

Die Digitalisierung administrativer Abläufe birgt das Potenzial barrierefreie Zugänge zu ermöglichen und damit für mehr Inklusion und Antidiskriminierung zu sorgen. Dieser Aspekt wird bei der Einführung und Umsetzung der Strategie „Digitale Transformation“, welche als Organisationsentwicklungsprozess für die gesamte Universität verstanden werden kann, entsprechend vermittelt. Dabei sollen auch Arbeitsprozesse und Schnittstellen mit dem entsprechenden Fokus auf verschiedene Zielgruppen wie Sekretär:innen optimiert werden. Dieser Prozess wird in enger Zusammenarbeit mit der Personalabteilung/Personalentwicklung geplant und durchgeführt. Um die einzelnen Prozesse möglichst transparent zu gestalten, wird bereits jetzt eine Vielzahl niedrigschwelliger Angebote wie Online-Fragestunden oder Schulungen angeboten, die auch sehr gut angenommen werden. Somit werden einerseits Sachthemen abgefragt und diskutiert und andererseits möglichen Ängsten und Befürchtungen begegnet.

3.3.3 Sonstige Maßnahmen

Chancengerechte Mobilität

Die Universität Hohenheim hat mit einem Mobilitätsplan aktiv die Rolle übernommen, die von der Landesregierung beabsichtigte Mobilitätswende zum Wohle der Studierenden und aller Beschäftigten zu gestalten. Das Mobilitätsverhalten von Frauen ist oft durch Wegeketten gekennzeichnet, sodass der Umstieg auf Fahrrad und ÖPNV durch den Zeitverbrauch wesentlich erschwert wird. Mit kleinen Maßnahmen wird dies berücksichtigt. So ist geplant im Rahmen des Dies Academicus Lastenfahrräder zu Probefahrten bereit zu stellen. Ebenso sind Aktionen zur Nutzung von E-Bikes, zur Mobilitätsstation und zu Reparaturmöglichkeiten (Rads Keller) geplant. Solche Aktionen werden von der Beauftragten für Chancengleichheit als Mitglied des Arbeitskreises Fahrrad und in Zusammenarbeit mit dem Mobilitätsmanager initiiert bzw. begleitet. Dafür wird dies nicht nur für Frauen explizit beworben, es werden aber auch je nach Möglichkeit Angebote speziell für Frauen entwickelt.

4 Tabellen zum Gleichstellungsplan

4.1 Wissenschaftsunterstützender Bereich

| Übersicht Stellenausschreibungen | | | |
|----------------------------------|--------|--------------|------|
| | Gesamt | davon Frauen | |
| | | absolut | in % |
| Anzahl der Bewerbungen | 1145 | 716 | 62,5 |
| Anzahl der Einstellungen | 181 | 116 | 64,1 |
| Anzahl der Beförderungen | 4 | 2 | 50,0 |
| Anzahl der Höhergruppierungen | 18 | 13 | 72,2 |

| Funktionsstellen gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Chancengleichheitsgesetz | | | |
|--|--------|--------------|------|
| Verwaltung | | | |
| | Gesamt | davon Frauen | |
| | | absolut | in % |
| Abteilungsleitung | 12 | 8 | 66,7 |
| Referatsleitung | 39 | 19 | 48,7 |
| Stabsstelle | 8 | 5 | 62,5 |
| Gesamt | 59 | 32 | 54,2 |
| Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum (KIM) | | | |
| Leitung | 1 | - | - |
| Stellvertretende Leitung | 2 | 1 | 50 |
| Abteilungsleitung | 6 | 1 | 16,7 |
| Referatsleitung | 7 | 4 | 57,1 |
| Gesamt | 14 | 5 | 35,7 |

4.1.1 Unbefristet Beschäftigte¹⁰

| Laufbahn | Gehalts-/Besoldungsgruppe | 01.01.2016 | | | | | | 01.01.2021 | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------------|---------------------|--------------------------|------------|--------------|------------|--------------------|---------------------|--------------------------|-----------------|-----------------|----------------------|-----------------|-----------------|
| | | gesamt | davon Frauen | in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | gesamt | davon Frauen | in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | Vollzeit gesamt | Vollzeit Frauen | Vollzeit Frauen in % | Teilzeit gesamt | Teilzeit Frauen |
| Höherer Dienst | A16 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A15 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 3 | 3 | 100 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 2 | 2 | 100 | |
| | A14 | 4 | 3 | 75 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | |
| | A13, A13 aZ | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | |
| | Beamte Summe | 8 | 5 | 63 | 0 | 0 | 8 | 6 | 75 | 0 | 0 | 4 | 2 | 50 | 4 | 4 | 100 | |
| | E15 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 0 | 0 | | |
| | E14 | 10 | 6 | 60 | 1 | 0 | 11 | 8 | 73 | 0 | 0 | 7 | 5 | 71 | 4 | 3 | 75 | |
| | E13, E13Ü | 36 | 20 | 56 | 3 | 1 | 58 | 34 | 59 | 6 | 1 | 42 | 21 | 50 | 16 | 13 | 81 | |
| | Angestellte Summe | 48 | 26 | 54 | 4 | 1 | 72 | 43 | 60 | 6 | 1 | 52 | 27 | 52 | 20 | 16 | 80 | |
| Summe | 56 | 31 | 55 | 4 | 1 | 80 | 49 | 61 | 6 | 1 | 56 | 29 | 52 | 24 | 20 | 83 | | |
| Gehobener Dienst | A13gD | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | | |
| | A12 | 5 | 4 | 80 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | | |
| | A11 | 9 | 3 | 33 | 0 | 0 | 9 | 4 | 44 | 0 | 0 | 8 | 3 | 38 | 1 | 1 | 100 | |
| | A10 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | |
| | A9 | 3 | 3 | 100 | 0 | 0 | 4 | 4 | 100 | 0 | 0 | 3 | 3 | 100 | 1 | 1 | 100 | |
| | Beamte Summe | 24 | 13 | 54 | 0 | 0 | 22 | 13 | 59 | 0 | 0 | 18 | 9 | 50 | 4 | 4 | 100 | |
| | E12 | 16 | 3 | 19 | 11 | 2 | 20 | 6 | 30 | 9 | 2 | 19 | 5 | 26 | 1 | 1 | 100 | |
| | E11 | 29 | 9 | 31 | 16 | 4 | 42 | 17 | 40 | 20 | 4 | 27 | 10 | 37 | 15 | 7 | 47 | |
| | E10 | 32 | 15 | 47 | 23 | 8 | 35 | 15 | 43 | 22 | 7 | 29 | 9 | 31 | 6 | 6 | 100 | |
| | E9 groß, E9b | 57 | 42 | 74 | 25 | 15 | 63 | 42 | 67 | 30 | 17 | 38 | 23 | 61 | 25 | 19 | 76 | |
| Angestellte Summe | 134 | 69 | 51 | 75 | 29 | 160 | 80 | 50 | 81 | 30 | 113 | 47 | 42 | 47 | 33 | 70 | | |
| Summe | 158 | 82 | 52 | 75 | 29 | 182 | 93 | 51 | 81 | 30 | 131 | 56 | 43 | 51 | 37 | 73 | | |
| Mittlerer Dienst | A8 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | | |
| | A7 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | |
| | Beamte Summe | 4 | 2 | 50 | 0 | 0 | 4 | 2 | 50 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | |
| | E9 | 110 | 64 | 58 | 97 | 54 | 112 | 67 | 60 | 101 | 57 | 73 | 38 | 52 | 39 | 29 | 74 | |
| | E8 | 146 | 103 | 71 | 116 | 79 | 113 | 80 | 71 | 88 | 60 | 61 | 36 | 59 | 52 | 44 | 85 | |
| | E7 | 63 | 28 | 44 | 57 | 26 | 89 | 55 | 62 | 85 | 52 | 61 | 31 | 51 | 28 | 24 | 86 | |
| | E6 | 204 | 179 | 88 | 21 | 9 | 211 | 182 | 91 | 19 | 10 | 83 | 70 | 84 | 128 | 122 | 95 | |
| E5 | 52 | 26 | 50 | 20 | 6 | 49 | 22 | 45 | 19 | 4 | 29 | 6 | 21 | 20 | 16 | 80 | | |
| Angestellte Summe | 575 | 400 | 70 | 311 | 174 | 574 | 416 | 72 | 312 | 183 | 307 | 181 | 59 | 267 | 235 | 88 | | |
| Summe | 579 | 402 | 69 | 311 | 174 | 578 | 418 | 72 | 312 | 183 | 309 | 181 | 59 | 269 | 237 | 88 | | |
| SUMME | 793 | 515 | 65 | 390 | 204 | 840 | 560 | 67 | 399 | 214 | 496 | 266 | 54 | 344 | 294 | 85 | | |

¹⁰ Abbildungen 4.1.1 – 4.1.4: Fallzahlen per Stichtag; bei Beschäftigung von Personen in mehreren Dienst- und Vertragsarten kommt es zu Doppelnennungen

4.1.2 Befristet Beschäftigte

| Laufbahn | Gehalts-/Besoldungsgruppe | 01.01.2016 | | | | | | | | | | | 01.01.2021 | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------------|------------|--------------|-----------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|------------|--------------|-----------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|-----------|
| | | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % | |
| Höherer Dienst | W3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | | |
| | Beamte Summe | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | | |
| | E14 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | | |
| | E13, E13Ü | 29 | 19 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 19 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 19 | 10 | 53 | | |
| | Angestellte Summe | 29 | 19 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 29 | 19 | 66 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 10 | 50 | | |
| Summe | 30 | 19 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 19 | 63 | 23 | 11 | 48 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 22 | 11 | 50 |
| Gehobener Dienst | E12 | 3 | 2 | 67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 3 | 0 | 0 |
| | E11 | 11 | 4 | 36 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 9 | 4 | 44 | 13 | 10 | 77 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 | 10 | 77 | | |
| | E10 | 7 | 3 | 43 | 0 | 0 | 5 | 3 | 60 | 2 | 0 | 0 | 9 | 3 | 33 | 0 | 0 | 0 | 9 | 3 | 33 | 0 | 0 | 0 | | |
| | E9 groß, E9b | 17 | 14 | 82 | 0 | 0 | 5 | 4 | 80 | 12 | 10 | 83 | 10 | 8 | 80 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | 8 | 6 | 75 | | |
| | Summe | 38 | 23 | 61 | 0 | 0 | 12 | 7 | 58 | 26 | 16 | 62 | 36 | 22 | 61 | 0 | 0 | 0 | 12 | 6 | 50 | 24 | 16 | 67 | | |
| Mittlerer Dienst | E9 | 26 | 21 | 81 | 1 | 0 | 0 | 17 | 13 | 76 | 8 | 8 | 100 | 19 | 12 | 63 | 0 | 0 | 0 | 17 | 10 | 59 | 2 | 2 | 100 | |
| | E8 | 20 | 15 | 75 | 0 | 0 | 11 | 8 | 73 | 9 | 7 | 78 | 9 | 7 | 78 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 75 | 5 | 4 | 80 | | |
| | E7 | 36 | 28 | 78 | 0 | 0 | 36 | 28 | 78 | 0 | 0 | 0 | 20 | 14 | 70 | 0 | 0 | 0 | 20 | 14 | 70 | 0 | 0 | 0 | | |
| | E6 | 21 | 19 | 90 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 20 | 19 | 95 | 16 | 13 | 81 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 13 | 12 | 92 | | |
| | E5 | 9 | 7 | 78 | 0 | 0 | 7 | 5 | 71 | 2 | 2 | 100 | 7 | 5 | 71 | 0 | 0 | 0 | 4 | 3 | 75 | 3 | 2 | 67 | | |
| | Summe | 112 | 90 | 80 | 1 | 0 | 0 | 72 | 54 | 75 | 39 | 36 | 92 | 71 | 51 | 72 | 0 | 0 | 0 | 48 | 31 | 65 | 23 | 20 | 87 | |
| Einfacher Dienst | E2 | 9 | 9 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 9 | 9 | 100 | 4 | 2 | 50 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | | |
| | E3 | 28 | 22 | 79 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 25 | 20 | 80 | 27 | 20 | 74 | 1 | 0 | 0 | 6 | 3 | 50 | 20 | 17 | 85 | | |
| | E4 | 10 | 8 | 80 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 8 | 80 | 11 | 9 | 82 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 11 | 9 | 82 | | |
| | Summe | 47 | 39 | 83 | 0 | 0 | 3 | 2 | 67 | 44 | 37 | 84 | 42 | 31 | 74 | 1 | 0 | 0 | 7 | 3 | 43 | 34 | 28 | 82 | | |
| Auszubildende | 37 | 23 | 62 | 1 | 1 | 100 | 30 | 16 | 53 | 6 | 6 | 100 | 30 | 16 | 53 | 1 | 1 | 100 | 25 | 11 | 44 | 4 | 4 | 100 | | |
| SUMME | 264 | 194 | 73 | 2 | 1 | 50 | 117 | 79 | 68 | 145 | 114 | 79 | 202 | 131 | 65 | 2 | 1 | 50 | 93 | 51 | 55 | 107 | 79 | 74 | | |

4.1.3 Vollzeit

| Laufbahn | Gehalts-/Besoldungsgruppe | 01.01.2016 | | | | | | | | | 01.01.2021 | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---------------------------|------------|--------------|-----------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|------------|--------------|-----------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| | | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % |
| Höherer Dienst | W3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 |
| | A16 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A15 | 2 | 1 | 50 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | A14 | 3 | 2 | 67 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A13, A13 aZ | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Beamte Summe | 8 | 4 | 50 | 5 | 3 | 60 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 7 | 3 | 43 | 4 | 2 | 50 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 |
| | E15 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 |
| | E14 | 9 | 5 | 56 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 8 | 5 | 63 | 10 | 5 | 50 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 5 | 56 |
| | E13, E13Ü | 44 | 20 | 45 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 41 | 19 | 46 | 52 | 28 | 54 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 17 | 46 | 27 | 59 |
| | Angestellte Summe | 55 | 25 | 45 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25 | 51 | 24 | 47 | 65 | 34 | 52 | 0 | 0 | 0 | 7 | 1 | 14 | 58 | 33 | 57 |
| Summe | 63 | 29 | 46 | 5 | 3 | 60 | 4 | 1 | 25 | 54 | 25 | 46 | 72 | 37 | 51 | 4 | 2 | 50 | 7 | 1 | 14 | 61 | 34 | 56 | |
| Gehobener Dienst | A13gD | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25 | 4 | 1 | 25 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 25 | |
| | A12 | 3 | 2 | 67 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 3 | 2 | 67 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| | A11 | 8 | 3 | 38 | 2 | 1 | 50 | 0 | 0 | 6 | 2 | 33 | 8 | 3 | 38 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 3 | 43 | |
| | A10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | | | | | | | | | | | | | |
| | A9 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 100 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | |
| | Beamte Summe | 17 | 7 | 41 | 4 | 3 | 75 | 0 | 0 | 0 | 13 | 4 | 31 | 18 | 9 | 50 | 5 | 4 | 80 | 0 | 0 | 0 | 13 | 5 | 38 |
| | E12 | 18 | 4 | 22 | 0 | 0 | 0 | 11 | 2 | 18 | 7 | 2 | 29 | 20 | 5 | 25 | 0 | 0 | 0 | 9 | 2 | 22 | 11 | 3 | 27 |
| | E11 | 26 | 5 | 19 | 0 | 0 | 0 | 14 | 2 | 14 | 12 | 3 | 25 | 34 | 15 | 44 | 1 | 0 | 0 | 12 | 2 | 17 | 21 | 13 | 62 |
| | E10 | 29 | 10 | 34 | 1 | 0 | 0 | 20 | 5 | 25 | 8 | 5 | 63 | 31 | 9 | 29 | 1 | 0 | 0 | 21 | 4 | 19 | 9 | 5 | 56 |
| | E9 groß, E9b | 37 | 23 | 62 | 3 | 2 | 67 | 16 | 6 | 38 | 18 | 15 | 83 | 41 | 25 | 61 | 1 | 1 | 100 | 21 | 10 | 48 | 19 | 14 | 74 |
| Angestellte Summe | 110 | 42 | 38 | 4 | 2 | 50 | 61 | 15 | 25 | 45 | 25 | 56 | 126 | 54 | 43 | 3 | 1 | 33 | 63 | 18 | 29 | 60 | 35 | 58 | |
| Summe | 127 | 49 | 39 | 8 | 5 | 63 | 61 | 15 | 25 | 58 | 29 | 50 | 144 | 63 | 44 | 8 | 5 | 63 | 63 | 18 | 29 | 73 | 40 | 55 | |
| Mittlerer Dienst | A8 | 2 | 1 | 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 2 | 1 | 50 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | |
| | A7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| | Beamte Summe | 3 | 1 | 33 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | 3 | 1 | 33 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 50 | |
| | E9 | 93 | 48 | 52 | 1 | 0 | 0 | 79 | 38 | 48 | 13 | 10 | 77 | 78 | 41 | 53 | 0 | 0 | 0 | 74 | 38 | 51 | 4 | 3 | 75 |
| | E8 | 99 | 62 | 63 | 1 | 1 | 100 | 73 | 42 | 58 | 25 | 19 | 76 | 68 | 42 | 62 | 0 | 0 | 0 | 53 | 31 | 58 | 15 | 11 | 73 |
| | E7 | 69 | 32 | 46 | 0 | 0 | 0 | 65 | 31 | 48 | 4 | 1 | 25 | 71 | 36 | 51 | 0 | 0 | 0 | 68 | 34 | 50 | 3 | 2 | 67 |
| | E6 | 99 | 79 | 80 | 6 | 5 | 83 | 15 | 6 | 40 | 78 | 68 | 87 | 97 | 81 | 84 | 4 | 4 | 100 | 16 | 6 | 38 | 77 | 71 | 92 |
| E5 | 31 | 7 | 23 | 2 | 1 | 50 | 18 | 4 | 22 | 11 | 2 | 18 | 31 | 7 | 23 | 1 | 1 | 100 | 16 | 3 | 19 | 14 | 3 | 21 | |
| Angestellte Summe | 391 | 228 | 58 | 10 | 7 | 70 | 250 | 121 | 48 | 131 | 100 | 76 | 345 | 207 | 60 | 5 | 5 | 100 | 227 | 112 | 49 | 113 | 90 | 80 | |
| Summe | 394 | 229 | 58 | 11 | 7 | 64 | 250 | 121 | 48 | 133 | 101 | 76 | 348 | 208 | 60 | 6 | 5 | 83 | 227 | 112 | 49 | 115 | 91 | 79 | |
| Einfacher Dienst | E2 | 8 | 7 | 88 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 7 | 6 | 86 | 10 | 9 | 90 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | 8 | 7 | 88 |
| | E3 | 10 | 3 | 30 | 0 | 0 | 0 | 8 | 2 | 25 | 2 | 1 | 50 | 3 | 1 | 33 | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 33 | 0 | 0 | 0 |
| | E4 | 9 | 3 | 33 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 50 | 3 | 0 | 0 | 9 | 3 | 33 | 0 | 0 | 0 | 5 | 2 | 40 | 4 | 1 | 25 |
| | Summe | 27 | 13 | 48 | 0 | 0 | 0 | 15 | 6 | 40 | 12 | 7 | 58 | 22 | 13 | 59 | 0 | 0 | 0 | 10 | 5 | 50 | 12 | 8 | 67 |
| Auszubildende | 36 | 22 | 61 | 1 | 1 | 100 | 29 | 15 | 52 | 6 | 6 | 100 | 30 | 16 | 53 | 1 | 1 | 100 | 25 | 11 | 44 | 4 | 4 | 100 | |
| SUMME | 647 | 342 | 53 | 25 | 16 | 64 | 359 | 158 | 44 | 263 | 168 | 1 | 616 | 337 | 55 | 19 | 13 | 1 | 332 | 147 | 44 | 265 | 177 | 67 | |

4.1.4 Teilzeit

| Laufbahn | Gehalts-/Besoldungsgruppe | 01.01.2016 | | | | | | | | | 01.01.2021 | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|---------------------------|------------|--------------|------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------|--------------|------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| | | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % | gesamt | davon Frauen | in % | davon Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst | Frauen Bibl. Dienst in % | davon Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst | Frauen Tech. Dienst in % | davon Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst | Frauen Verw. Dienst in % |
| Höherer Dienst | A15 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 |
| | A14 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| | A13, A13 aZ | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 |
| | Beamte Summe | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | 4 | 4 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 3 | 3 | 100 |
| | E14 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 4 | 3 | 75 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 4 | 3 | 75 |
| | E13, E13Ü | 23 | 20 | 87 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 23 | 20 | 87 | 29 | 20 | 69 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 29 | 20 | 69 |
| | Angestellte Summe | 24 | 21 | 88 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 24 | 21 | 88 | 33 | 23 | 70 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 33 | 23 | 70 |
| Summe | 26 | 23 | 88 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 26 | 23 | 88 | 37 | 27 | 73 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 36 | 26 | 72 | |
| Gehobener Dienst | A12 | 2 | 2 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | | | | | | | | | | | | |
| | A11 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| | A10 | 2 | 2 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 2 | 2 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 |
| | A9 | 2 | 2 | 100 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| | Beamte Summe | 7 | 6 | 86 | 4 | 4 | 100 | 0 | 0 | | 3 | 2 | 67 | 4 | 4 | 100 | 3 | 3 | 100 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 |
| | E12 | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 4 | 2 | 50 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 3 | 1 | 33 |
| | E11 | 14 | 8 | 57 | 0 | 0 | | 4 | 2 | 50 | 10 | 6 | 60 | 22 | 12 | 55 | 0 | 0 | | 8 | 2 | 25 | 14 | 10 | 71 |
| | E10 | 10 | 8 | 80 | 2 | 2 | 100 | 8 | 6 | 75 | 0 | 0 | | 13 | 9 | 69 | 3 | 3 | 100 | 10 | 6 | 60 | 0 | 0 | |
| | E9 groß, E9b | 37 | 33 | 89 | 4 | 4 | 100 | 14 | 13 | 93 | 19 | 16 | 84 | 33 | 26 | 79 | 1 | 1 | 100 | 12 | 10 | 83 | 20 | 15 | 75 |
| Angestellte Summe | 62 | 50 | 81 | 6 | 6 | 100 | 26 | 21 | 81 | 30 | 23 | 77 | 72 | 49 | 68 | 4 | 4 | 100 | 31 | 19 | 61 | 37 | 26 | 70 | |
| Summe | 69 | 56 | 81 | 10 | 10 | 100 | 26 | 21 | 81 | 33 | 25 | 76 | 76 | 53 | 70 | 7 | 7 | 100 | 31 | 19 | 61 | 38 | 27 | 71 | |
| Mittlerer Dienst | A7 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 |
| | Beamte Summe | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 | 2 | 2 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 2 | 2 | 100 |
| | E9 | 50 | 44 | 88 | 0 | 0 | | 40 | 34 | 85 | 10 | 10 | 100 | 58 | 43 | 74 | 0 | 0 | | 48 | 33 | 69 | 10 | 10 | 100 |
| | E8 | 78 | 65 | 86 | 0 | 0 | | 61 | 52 | 85 | 15 | 13 | 87 | 58 | 49 | 84 | 0 | 0 | | 43 | 36 | 84 | 15 | 13 | 87 |
| | E7 | 31 | 25 | 81 | 0 | 0 | | 29 | 24 | 83 | 2 | 1 | 50 | 40 | 35 | 88 | 0 | 0 | | 39 | 34 | 87 | 1 | 1 | 100 |
| | E6 | 137 | 129 | 94 | 1 | 1 | 100 | 8 | 3 | 38 | 128 | 125 | 98 | 140 | 133 | 95 | 2 | 2 | 100 | 8 | 6 | 75 | 130 | 125 | 96 |
| | E5 | 30 | 26 | 87 | 8 | 7 | 88 | 9 | 7 | 78 | 13 | 12 | 92 | 25 | 20 | 80 | 9 | 8 | 89 | 7 | 4 | 57 | 9 | 8 | 89 |
| Angestellte Summe | 324 | 289 | 89 | 9 | 8 | 89 | 147 | 120 | 82 | 168 | 161 | 96 | 321 | 280 | 87 | 11 | 10 | 91 | 145 | 113 | 78 | 165 | 157 | 95 | |
| Summe | 326 | 291 | 89 | 9 | 8 | 89 | 147 | 120 | 82 | 170 | 163 | 96 | 323 | 282 | 87 | 11 | 10 | 91 | 145 | 113 | 78 | 167 | 159 | 95 | |
| Einfacher Dienst | E2 | 26 | 26 | 100 | 0 | 0 | | 4 | 4 | 100 | 22 | 22 | 100 | 16 | 14 | 88 | 0 | 0 | | 3 | 2 | 67 | 13 | 12 | 92 |
| | E3 | 82 | 64 | 78 | 27 | 18 | 67 | 23 | 21 | 91 | 32 | 25 | 78 | 83 | 64 | 77 | 33 | 24 | 73 | 25 | 19 | 76 | 25 | 21 | 84 |
| | E4 | 17 | 14 | 82 | 0 | 0 | | 3 | 3 | 100 | 14 | 11 | 79 | 15 | 11 | 73 | 0 | 0 | | 2 | 1 | 50 | 13 | 10 | 77 |
| | Summe | 125 | 104 | 83 | 27 | 18 | 67 | 30 | 28 | 93 | 68 | 58 | 85 | 114 | 89 | 78 | 33 | 24 | 73 | 30 | 22 | 73 | 51 | 43 | 84 |
| Auszubildende | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 1 | 1 | 100 | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 0 | 0 | | |
| SUMME | 547 | 475 | 87 | 46 | 36 | 78 | 204 | 170 | 83 | 297 | 269 | 91 | 550 | 451 | 82 | 52 | 42 | 81 | 206 | 154 | 75 | 292 | 255 | 87 | |

4.2. Ziel- und Zeitvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils

4.2.1 Wissenschaftlich Beschäftigte

| | Situation im Gleichstellungsplan 2018-2022 | Zielwert im Gleichstellungsplan 2018-2022 in % | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
|--|--|--|--------------------------------------|--|
| Akademisches Personal | | | | |
| Gesamt | 519 | | 865 | |
| Anzahl Frauen | 228 | | 414 | |
| Frauen in % | 43,9 | 50 | 47,9 | 50 |
| Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen | | | | |
| Gesamt | 141 | | 131 | |
| Anzahl Frauen | 51 | | 48 | |
| Frauen in % | 36,2 | 50 | 36,6 | 40 |
| Akademisches Personal in Teilzeit | | | | |
| Gesamt | 500 | | 531 | |
| Anzahl Frauen | 273 | | 303 | |
| Frauen in % | 54,6 | 50 | 57,1 | 50 |
| Professuren | | | | |
| Gesamt | 114 | | 126 | |
| Anzahl Frauen | 24 | | 34 | |
| Frauen in % | 21,1 | 30 | 27,0 | 35 |
| Davon W1-Professuren | | | | |
| Gesamt | 4 | | 9 | |
| Anzahl Frauen | 4 | | 4 | |
| Frauen in % | 100 | | 44,4 | |

Anmerkung: falls keine Zielvorgabe eingetragen ist, wird der Erhalt des Status Quo angestrebt

4.2.2 Wissenschaftlich Beschäftigte aufgeteilt nach Fakultäten

| Akademisches Personal | | | | |
|---|--------------------------------------|---------------|-------------|--|
| | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | | | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
| | Gesamt | Anzahl Frauen | Frauen in % | |
| Fakultät A | 345 | 158 | 45,8 | 50 |
| Fakultät N | 236 | 135 | 57,2 | -- |
| Fakultät W | 178 | 73 | 41,0 | 45 |
| Sonstige Einrichtungen | 106 | 48 | 45,3 | 50 |
| Gesamt | 865 | 414 | 47,9 | 50 |
| Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen | | | | |
| | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | | | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
| | Gesamt | Anzahl Frauen | Frauen in % | |
| Fakultät A | 46 | 18 | 39,1 | 41 |
| Fakultät N | 28 | 12 | 42,9 | 46 |
| Fakultät W | 10 | 1 | 10,0 | 20 |
| Sonstige Einrichtungen | 47 | 17 | 36,2 | 38 |
| Gesamt | 131 | 48 | 36,6 | 40 |
| Akademisches Personal in Teilzeit | | | | |
| | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | | | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
| | Gesamt | Anzahl Frauen | Frauen in % | |
| Fakultät A | 212 | 112 | 52,8 | -- |
| Fakultät N | 159 | 104 | 65,4 | -- |
| Fakultät W | 112 | 54 | 48,2 | -- |
| Sonstige Einrichtungen | 48 | 33 | 68,8 | -- |
| Gesamt | 531 | 303 | 57,1 | 50 |
| Professuren | | | | |
| | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | | | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
| | Gesamt | Anzahl Frauen | Frauen in % | |
| Fakultät A | 48 | 13 | 27,1 | 35 |
| Fakultät N | 37 | 8 | 21,6 | 32 |
| Fakultät W | 41 | 13 | 31,7 | 37 |
| Gesamt | 126 | 34 | 27,0 | 35 |
| Davon W-1-Professuren | | | | |
| | Aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | | | Zielwert im Gleichstellungsplan 2023-2027 in % |
| | Gesamt | Anzahl Frauen | Frauen in % | |
| Fakultät A | 5 | 2 | 40,0 | |
| Fakultät N | 3 | 1 | 33,3 | |
| Fakultät W | 1 | 1 | 100 | |
| Gesamt | 9 | 4 | 44,4 | |

Anmerkung: falls keine Zielvorgabe eingetragen ist, wird der Erhalt des Status Quo angestrebt

4.2.3 Frauen in Leitungspositionen

| Gremium / Position | aktuelle Situation Stand: 01.12.2020 | Zielwert in % für 2027 |
|-------------------------------------|---|------------------------|
| Gleichstellungskommission | | |
| Gesamt | 11 | |
| Anzahl Frauen | 10 | |
| Frauen in % | 91,0 | |
| Dekanate | | |
| Gesamt | 12 | |
| Anzahl Frauen | 4 | |
| Frauen in % | 33,3 | 30 |
| Rektorat | | |
| Gesamt | 6 | |
| Anzahl Frauen | 4 | |
| Frauen in % | 66,7 | |
| Senat | | |
| Gesamt | 38 | |
| Anzahl Frauen | 11 | |
| Frauen in % | 28,9 | 40 |
| Universitätsrat | | |
| Gesamt | 11 | |
| Anzahl Frauen | 6 | |
| Frauen in % | 54,5 | |
| Stabsstelle | | |
| Gesamt | 8 | |
| Anzahl Frauen | 5 | |
| Frauen in % | 62,5 | |
| Abteilungsleitung Verwaltung | | |
| Gesamt | 12 | |
| Anzahl Frauen | 8 | |
| Frauen in % | 66,7 | |
| Referatsleitung Verwaltung | | |
| Gesamt | 39 | |
| Anzahl Frauen | 19 | |
| Frauen in % | 48,7 | |
| Abteilungsleitung KIM | | |
| Gesamt | 6 | |
| Anzahl Frauen | 1 | |
| Frauen in % | 16,7 | 30 |
| Referatsleitung KIM | | |
| Gesamt | 7 | |
| Anzahl Frauen | 4 | |
| Frauen in % | 57,1 | |

Anmerkung: Falls keine Zielvorgabe eingetragen ist, wird der Erhalt des Status Quo angestrebt.

Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Professuren

Tabelle VA-1: Künftige Verwendung von im Planungszeitraum frei werdender oder aktuell nicht besetzter Professuren.

| Fakultät/ Institut | Aktuelle Funktionsbeschreibung | Geplante Funktionsbeschreibung | Angestrebte Besoldungs- gruppe | Vorgesehener Zeitpunkt |
|-----------------------|---|---|--------------------------------------|---------------------------|
| N/ 150 | Biotechnologie und Enzymwissenschaft | Enzymwissenschaft und Biotechnologie | W3 | 30.09.2026 |
| N/ 150 | Hefegenetik und Gärungstechnologie | Hefebiotechnologie | W1 | 30.09.2023 |
| N/ 150 | Lebensmittelmikrobiologie und -hygiene | Lebensmittelmikrobiologie und -hygiene | W3 | 31.03.2028 |
| N/ 150 | Milchwissenschaft und -technologie | Milchwissenschaft und -technologie | W3 | 31.03.2028 |
| N/ 170 | Lebensmittelchemie | Lebensmittelchemie | W3 | 30.09.2026 |
| N/ 170 | Lebensmittelchemie und Analytische Chemie | Lebensmittelchemie und Analytische Chemie | W3 | 30.09.2023 |
| N/ 180 | Ernährungsmedizin/ Prävention und Genderforschung | Medizinische Ernährungswissenschaft | W3 | 30.09.2028 |
| N/ 190 | Biochemie | Biochemie | W3 | 30.09.2028 |
| N/ 190 | Epigenetik | Funktionelle Ökophysiologie der Pflanzen | W1 | 01.01.2024 |
| N/ 190 | Parasitologie | Parasitologie | W3 | 30.09.2024 |
| N/ 190 | Physiologie und Biochemie der Pflanzen | (Molekulare) Pflanzenphysiologie | W3 | 30.09.2028 |
| N/ 190 | Virologie | Epigenetik | W1 | 30.09.2023 |
| N/ 190 | Zellphysiologie | Statistik für Lebenswissenschaften | W3 | 01.01.2026 |
| A/ 310 | Biogeophysik | Biogeophysik | W3 | 30.09.2026 |
| A/ 310 | Bodenbiologie | Bodenbiologie | W3 | 30.09.2025 |
| A/ 340 | Düngung und Bodenstoffhaushalt | Düngung und Bodenstoffhaushalt | W3 | 31.03.2028 |
| A/ 350 | Quantitative Genetik und Genomik der Nutzpflanzen | Biotechnologie der Kulturpflanzen | W1 | 01.01.2026 |
| A/ 410 | Produktionstheorie und Ressourcenökonomik im Agrarbereich | Umwelt- und Ressourcenökonomik | W3 | 30.09.2024 |
| A/ 440 | Agrartechnik in den Tropen und Subtropen | Technologien der nachhaltigen Ressourcennutzung | W3 | 30.09.2025 |
| A/ 440 | Grundlagen der Agrartechnik | Grundlagen der Agrartechnik | W3 | 31.03.2026 |

| | | | | |
|---------------|---|--|-----|-------------|
| A/ 440 | Verfahrenstechnik in der Pflanzenproduktion | Technik in der Pflanzenproduktion | W3 | 31.03.2023 |
| A/ 460 | Bioinformatik | Systembiologie der Nutztiere | W1 | 01.01.2026 |
| A/ 460 | Funktionelle Anatomie der Nutztiere | Gewebestoffwechsel der Nutztiere* | W1* | 31.03.2027* |
| A/ 490 | Entwicklungstheorie und Entwicklungspolitik für den ländlichen Raum | Verbraucherverhalten in der Bioökonomie | W3 | 31.03.2027 |
| A/ 490 | Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft | Entwicklungsökonomik im Agrarbereich | W3 | 31.03.2028 |
| A/ 490 | Pflanzenbau in den Tropen und Subtropen | Pflanzenproduktion in den Tropen und Subtropen | W1 | 30.09.2023 |
| A/ 490 | Tierernährung und Weidewirtschaft in den Tropen und Subtropen | Physiologie tropischer Nutztiere | W1 | 01.01.2023 |
| W/ 510 | Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensfinanzierung | Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensfinanzierung | W3 | 31.03.2023 |
| W/ 520 | Mikroökonomie, insbesondere Industrieökonomie | Volkswirtschaftslehre, insbesondere Information und Unsicherheit | W3 | 30.09.2024 |
| W/ 530 | Wirtschaftsinformatik II | Wirtschaftsinformatik und Digitale Technologien | W3 | 31.03.2024 |
| W/ 560 | Evangelische Theologie und ihre Didaktik | Wirtschafts- und Sozialethik | W3 | 01.01.2023 |
| W/ 560 | Katholische Theologie und ihre Didaktik sowie Wirtschaftsethik | Human Resource Management | W1 | 31.03.2027 |

*Anmerkung: Bei der Professur „Funktionelle Anatomie der Nutztiere“ ist eine vorgezogene Nachbesetzung mit der Denomination „Gewebestoffwechsel der Nutztiere“ in der Besoldungsgruppe W1 mit Tenure-Track zum 31.03.2023 vorgesehen. Die Ablösung erfolgt dann mit dem voraussichtlichen Ausscheiden der derzeitigen Inhaberin zum 31.03.2027 zunächst in der Besoldungsgruppe W1.

Veränderungsanzeige zu den Studiengängen

Tabelle VA-2: Veränderungsanzeige zu den Studiengängen im Berichtszeitraum 2018-2022 und vorgesehene Änderungen 2023-2027.

| Studiengang | Ab-schluss | Zeitpunkt | Fakultät/ Lehreinheit | Art der Statusänderung | Kapazität (alt/neu) |
|--|------------|-----------|--------------------------------|--|---------------------|
| Landscape Ecology | M.Sc. | WS 18/19 | A/Agrarwiss. | Einführung Zulassungsbegrenzung | -/20 |
| Food Systems | M.Sc. | WS 19/20 | N/Lebensmitteltechn. | Zulassungszahlen nach Absprache mit den beteiligten Universitäten festgelegt | -/15 |
| Kommunikationswissenschaft und Medienforschung | M.A. | WS 19/20 | W/Kommunikationswiss. | Aufgehoben | 40/0 |
| Kommunikationsmanagement | M.A. | WS 19/20 | W/Kommunikationswiss. | Aufgehoben | 40/0 |
| Kommunikationsmanagement und -analyse | M.A. | WS 19/20 | W/Kommunikationswiss. | Geändert, Kapazitäten wurden von Kommunikationswissenschaft und Medienforschung und Kommunikationsmanagement hierhin verschoben | 0/80 |
| Wirtschaftswissenschaftliches Lehramt | M.Sc. | WS 18/19 | W/Wirtschaftswiss. | Aufhebung Zulassungsbegrenzung, Umbenennung in „Wirtschaftspädagogik“ | 68/ unbegrenzt |
| Agrarbiologie | M.Sc. | WS 21/22 | A/Agrarwiss. N/BioMaPhyChem | Neueinrichtung, Umschichtung von 8 Studienplätze aus Crop Science, Umschichtung von 15 Studienplätze aus Biologie M.Sc., Umschichtung von 17 Studienplätze aus Agrarwissenschaften M.Sc. (dieser Studiengang ist unbegrenzt) | 0/40 |
| Biologie | M.Sc. | WS 21/22 | N/BioMaPhyChem | verringert | 45/30 |
| Crop Science | M.Sc. | WS 21/22 | A/Agrarwiss. | verringert | 38/30 |
| Digital Business Management | B.Sc. | WS 21/22 | W/Wirtschaftswiss. | Neueinrichtung, die 100 Studienplätze werden durch Umschichtung aus dem Studiengang Wirtschaftswissenschaften Bachelor geschaffen. | 0/100 |
| Sustainability & Change | B.Sc. | WS 21/22 | W/Wirtschaftswiss. | Neueinrichtung, die 100 Studienplätze werden durch Umschichtung aus dem Studiengang Wirtschaftswissenschaften BA geschaffen. | 0/100 |
| Wirtschaftswissenschaften | B.Sc. | WS 21/22 | W/Wirtschaftswiss. | Verringert | 819/619 |
| Kommunikationswissenschaft | B.A. | WS 21/22 | W/Kommunikationswiss. | Erweitert, Umschichtung von 15 Plätzen aus dem Studiengang „Kommunikationsmanagement und -analyse MA“ | 99/114 |

| | | | | | |
|---|---------------------------|----------|--|--|------------|
| Kommunikationsmanagement und -analyse | M.A. | WS 21/22 | W/Kommunikationswiss. | Verringert, Umschichtung von 20 Plätzen in den Studiengang „Kommunikationsmanagement BA“ | 80/60 |
| Wirtschaftsinformatik | B.Sc. | WS 22/23 | W/Wirtschaftswiss. | Wesentliche Änderung | 25/25 |
| Ernährungswissenschaft | B.Sc. | WS 22/23 | N/Ernährungswiss. | Übernahme der Studienplätze aus dem aufgehobenen Bachelorstudiengangs Ernährungsmanagement und Diätetik | 85/130 |
| Ernährungsmanagement und Diätetik | B.Sc. | WS 22/23 | N/Ernährungswiss. | Aufhebung | 45/0 |
| Agrar- und Naturwissenschaften | Dr.sc.agr. Dr.rer.nat. | SS 24 | A/Agrarwiss. N/BioMaPhyChem N/Lebensmitteltechn. | Neueinrichtung des Promotionsstudiengangs Agrar- und Naturwissenschaften mit dem Promotionskolleg „Nitrogen Transfer“ | unbegrenzt |
| Agricultural Sciences in the Tropics & Subtropics | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Aufhebung vorgesehen | -/0 |
| Crop Sciences | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Aufhebung/ Umschichtung vorgesehen | 30/0 |
| Environmental Protection & Agricultural Food Production | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Aufhebung vorgesehen | -/0 |
| Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Aufhebung vorgesehen | 10/0 |
| Organic Agriculture & Food Systems | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Aufhebung vorgesehen | 30/0 |
| Agrarwissenschaften | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Erweitert, Umschichtung von Plätzen aus dem Studiengang „Crop Sciences“ und weiteren Studiengängen | unbegrenzt |
| Agriculture – Environment – Society | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Neueinrichtung, die Studienplätze werden aus den Studiengängen „Agricultural Sciences in the Tropics & Subtropics“, „Environmental Protection & Agricultural Food Production“, „Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity“ und „Organic Agriculture & Food Systems“ umgeschichtet | 0/50 |
| Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie | M.Sc. | WS 24/25 | A/Agrarwiss. | Umbenennung in „Biobasierte und nachhaltige Technologien“ | unbegrenzt |

Abkürzungsverzeichnis

| | |
|----------|--|
| APV | Agrophotovoltaik |
| BMAS | Bundesministerium für Arbeit und Soziales |
| BMBF | Bundesministerium für Bildung und Forschung |
| BMEL | Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft |
| CFH | Core Facility Hohenheim |
| CSL | Computational Science Lab |
| DAAD | Deutscher Akademischen Austauschdienst |
| DALAHO | Datenlabor Hohenheim |
| DFG | Deutsche Forschungsgemeinschaft |
| E- | electronic/ elektronisch |
| EBU | European Bioeconomy University |
| ELLS | Euroleague for Life Sciences |
| ERC | European Research Council |
| EWP | Erasmus Without Paper |
| HERMES | Higher Education and Research in Management of European Universities |
| HoFV | Hochschulfinanzierungsvereinbarung |
| HoLMiR | Hohenheim Center for Livestock Microbiome Research |
| HPC | High Performance Computing |
| IT | Informationstechnologie/Informationstechnik |
| KI | Künstliche Intelligenz |
| KIM | Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum |
| KomBioTa | Kompetenzzentrum für Biodiversität und integrative Taxonomie |
| LAN | Local Area Network |
| ÖPNV | Öffentlicher Personennahverkehr |
| QM | Qualitätsmanagement |
| SDG | Sustainable Development Goal (Ziel für nachhaltige Entwicklung) |
| WLAN | Wireless Local Area Network |
| ZÖLUH | Zentrum Ökologischer Landbau Universität Hohenheim |