HS PF

Hochschule Pforzheim

Struktur- und Entwicklungsplan 2021-2025

Inhaltsübersicht

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

1. Hochschule als Ganzes
2. Handlungsfelder und Ziele
3. Überblick: Fakultäten
4. Gleichstellungsplan
5. Fazit

Anhang

Erstinformation des Senats und des Hochschulrats am 28.01.2021 und 03.02.2021.
Diskussion im Senat am 04.02.2021 und 21.04.2021 und im Hochschulrat am 17.02.2021 und 19.04.2021.
Verabschiedung im Senat am 21.04.2021 und im Hochschulrat 19.04.2021.

Inhalt

1.	**Hochschule als Ganzes**	9
1.1	Leitbild und Selbstverständnis	9
1.2	Mission	10
1.3	Organisation	11
1.4	Zielerreichungsgrad	14
1.5	Vision und strategische Ziele	16
2.	**Handlungsfelder und Ziele**	18
2.1	Studium und Lehre	18
2.1.1	Exkurs: Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Bereich Studium und Lehre	18
2.1.2	Entwicklung der Studierendenzahlen	19
2.1.3	Studierendengewinnung und Studienorientierung	19
2.1.4	Interdisziplinarität in der Lehre	22
2.1.5	Innovation in der Lehre	24
2.1.6	Persönliche Beratung und Betreuung von Studierenden	26
2.1.7	Stärkung der Gründerkultur	28
2.2	Forschung und Forschungsschwerpunkte	29
2.2.1	Forschungsschwerpunkte	30
2.2.2	Drittmittel und Veröffentlichungen	32
2.3	Wissens- und Technologietransfer	34
2.4	Promotion und Förderung von Nachwuchswissenschaftlern	35
2.5	Weiterbildung	36
2.6	Internationalisierung, Kooperation und Vernetzung	37
2.6.1	Internationalisierung	37
2.6.2	Kooperation, regionale Vernetzung und Wissenstransfer	39
2.7	Qualitätsmanagement/Akkreditierung	41
2.8	Zentraler Service, Ressourcenplanung und Infrastruktur	42
2.8.1	Übergreifende Qualitätsstandards der Hochschulverwaltung	42

2.8.2	Studentische Abteilung	43
2.8.3	Personal	44
2.8.4	Finanzen	45
2.8.5	Campus IT und IT Sicherheit	47
2.8.6	Bibliothek	49
2.9	Raumsituation, Baumaßnahmen und Ausstattung	50
2.10	Klimaschutz	52
2.11	Nachhaltigkeit	53
2.12	Kommunikation und Medien	55
3.	**Überblick: Fakultäten**	57
3.1	Fakultät für Gestaltung	57
3.1.1	Strategische Handlungsfelder	57
3.1.2	Studiengänge und Studienschwerpunkte	58
3.1.3	Entwicklung und Planung der Studienkapazität	59
3.1.4	Professorinnen- und Professorenstellen	60
3.2	Fakultät für Technik	61
3.2.1	Strategische Handlungsfelder	61
3.2.2	Studiengänge und Studienschwerpunkte	66
3.2.3	Entwicklung und Planung der Studienkapazität	67
3.2.4	Professorinnen- und Professorenstellen	68
3.3	Fakultät für Wirtschaft und Recht	69
3.3.1	Strategische Handlungsfelder	69
3.3.2	Studiengänge und Studienschwerpunkte	71
3.3.3	Entwicklung und Planung der Studienkapazität	73
3.3.4	Professorinnen- und Professorenstellen	73
4.	**Gleichstellungsplan**	75
4.1	Strukturelle Verankerung, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten und Planungszeitraum	75
4.1.1	Vorbemerkung	75

4.1.2	Planungszeitraum	75
4.1.3	Akteur*innen und Zuständigkeiten	76
4.1.4	Finanzielle Ausstattung und Entlastung von Aufgaben	77
4.1.5	Ethische, gender- und diversitätsgerechte Leitlinien	77
4.2	Chancengleichheitsziele	78
4.2.1	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums	78
4.2.1.1	Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich	78
4.2.1.2	Nichtwissenschaftlicher Bereich	81
4.2.2	Bestimmung von Entwicklungszielen	86
4.2.2.1	Wissenschaftlicher/künstlerischer Bereich	85
4.2.2.2	Nichtwissenschaftlicher Bereich	87
4.3	Umsetzungsstrategie	88
4.3.1	Übergeordnete Maßnahmen	88
4.3.1.1	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familien	88
4.3.1.2	Maßnahmen im MINT-Bereich	90
4.3.2	Maßnahmen im wissenschaftlich/künstlerischen Bereich	91
4.3.2.1	Maßnahmen nach Statusgruppen	91
4.3.2.2	Verbesserung der Kommunikation, Sichtbarkeit und Intensivierung der Vernetzung	94
4.3.2.3	Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien und übergreifende Sensibilisierung für Chancengleichheit	95
4.3.2.4	Neue Beteiligungsformate und Kommunikationsstrukturen	96
4.3.3	Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich	97
4.3.3.1	Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen	97
4.3.3.2	Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen	97
5.	**Fazit**	98

Abkürzungsverzeichnis

AACSB	Association to Advanced Collegial Schools of Business
Abb.	Abbildungen
B.A.	Bachelor of Arts
BEST	Entscheidungstraining zur BErufs- und STudienorientierung
BfC	Beauftragte für Chancengleichheit
B.Sc.	Bachelor of Science
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
bspw.	beispielsweise
BuKof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
BUSINESS PF	Fakultät für Wirtschaft und Recht
BW-CAR	Forschungsnetzwerk Baden-Württemberg Center of Applied Research
BzG BW	Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg
CAS	Certificate of Advanced Studies
DAS	Diploma of Advanced Studies
DESIGN PF	Fakultät für Gestaltung
DF PF	Design Factory Pforzheim
DGWF	Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V.
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DoSV	Dialogorientiertes Serviceverfahren
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
ECTS	European Credit Transfer System
EFRE	Europäische Fonds für regionale Entwicklung
ENGINEERING PF	Fakultät für Technik
EQUIS	European Quality Improvement System
evalag	Evaluationsagentur Baden-Württemberg
GHD	Studienkommission für Hochschuldidaktik an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HEED	Institute for Human Engineering and Empathic Design
Helix	Antrag für ein interdisziplinäres Lernkonzept zur Gründerkultur
Hotspot	House of Transdisciplinary Studies
IAF	Institut für Angewandte Forschung

IfP	Institut für Personalforschung
IMEP	International Master Exchange Program
INEC	Institut für Industrial Ecology
IOS^3	Institut für Smart Systems und Services
ISBT	Institut für Smart Bicycle Technology
ISMS	Informationssicherheitsmanagementsystems
ISP	International Study Program
ITH	Industrie trifft Hochschule
IWWT	Institut für Werkstoffe und Werkstofftechnologie
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LaKof	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten
LGBTIAQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, Inter, Asexual and Queer
LHG	Landeshochschulgesetz
M.A.	Master of Arts
MBA	Master of Business Administration
MINT	Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurswissenschaft und Technik
M.Sc.	Master of Science
MWK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
NGOs	Non-Government Organisations
PRME	Principles of Responsible Management Education
QSM	Qualitätssicherungsmittel
QuBe	Qualitiy Benefits
STI	Schmucktechnologisches Institut/ Institut für strategische Technologie- und Edelmetalle
StuPO	Studien- und Prüfungsordnung
SWS	Semesterwochenstunden
TAE	Technische Akademie Esslingen
USP	Unique Selling Proposition
vunk	Zentrum Verbraucherforschung und nachhaltigen Konsum
VWA	Württembergische Verwaltungsakademie
WBS	Wirtschafts-/Berufs- und Studienorientierung
WissZeitVG	Wissenschaftszeitvertragsgesetz
WSP	Wirtschaft- und Stadtmarketing Pforzheim
ZPT	Zentrum für Präzisionstechnik

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Übersicht Organisationsstruktur
Abb. 2	Übersicht Studiengänge zum WS 20/21
Abb. 3	Übersicht Studierenden- und Bewerberzahlen
Abb. 4	Auslastung Katapult seit 2017
Abb. 5	Ablaufdiagramm zum Base-Camp
Abb. 6	Schwerpunkte für das Didaktikzentrum für Innovation in der Lehre
Abb. 7	Entwicklung des Drittmittelvolumens
Abb. 8	Entwicklung der Publikationen
Abb. 9	Abgeschlossene Zertifikate im Weiterbildungsprogramm „Innovationsmanagement“
Abb. 10	Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit
Abb. 11	Studienaufbau der Fakultät für Gestaltung
Abb. 12	Statistik der immatrikulierten Studierenden

1. Hochschule als Ganzes

1.1 Leitbild und Selbstverständnis

Auf Grundlage des in einem partizipativen Strategieprozess entwickelten Leitbilds „Führend durch Perspektivenwechsel“ begreift sich die Hochschule Pforzheim als wissenschaftlich fundierte, interdisziplinäre Bildungseinrichtung für innovative, ganzheitliche und verantwortungsbewusste Lösungen relevanter Zukunftsfragen. Mit dem breit gefächerten Studienprogramm der drei Fakultäten Gestaltung, Technik sowie Wirtschaft und Recht bietet die Hochschule Pforzheim ihren Studierenden ein umfassendes Wissensspektrum, eine einzigartige Fülle an Qualifikationen und viel Raum für Entwicklung, Auseinandersetzung, Kreativität und Erfahrung. Indem diese Expertisen konsequent miteinander vernetzt und damit das interdisziplinäre Potenzial untermauert wird, eröffnet die Hochschule Pforzheim den Studierenden, den Kooperationspartnern, der Wirtschaft und der Gesellschaft immer wieder neue Perspektiven und Einsichten.

Das tägliche Handeln der Hochschulangehörigen wird durch das im Strategieprozess der Hochschule entwickelte Selbstverständnis bestimmt:

- Wir haben einen eigenen, interdisziplinären Ansatz, der Zukunftsfragen innovativ, verantwortlich und ganzheitlich betrachtet.
- Wir entwickeln Lösungen mit wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Relevanz.
- Wir sind international, national und regional gut vernetzt. Im Diskurs um zukunftsorientierte Fragen sind wir Impulsgeber sowie gefragter Ansprech- und Kooperationspartner. Zu den wichtigsten Themen beziehen wir Position.
- Wir bieten eine leistungsfördernde Lernumgebung und Betreuung und begleiten unsere Studierenden zum Studienerfolg.
- Unsere wissenschaftlichen Erkenntnisse strahlen nach außen.
- Wir kommunizieren zielgruppenorientiert und transparent.
- Wir entwickeln uns und unsere Organisation ständig weiter und bauen auf unsere besondere Vielfältigkeit.

Ebenfalls im Rahmen des Strategieprozesses wurden unter Einbeziehung der breiten Hochschulöffentlichkeit die drei Grundwerte „WertSchätzen“, „ZusammenWachsen“ und „VorAnstreben“ entwickelt. Diese Werte beschreiben die Grundlage des Arbeitens und sind richtungsweisend für den Umgang miteinander und mit externen Partnern.
Der erstgenannte Begriff drückt aus, dass Wertschätzung die Grundhaltung bei der Zusammenarbeit darstellt. Vielfalt wird an der Hochschule Pforzheim geschätzt, ebenso der Wert eines jeden Menschen und die Werte, die Menschen schaffen und ihnen wichtig sind. Gegenseitige Unterstützung mit Aufmerksamkeit, Freundlichkeit und Achtung bei den vielfältigen Aufgaben gehört zum Alltag. Die Hochschulangehörigen öffnen sich für die Perspektiven anderer und freuen sich gemeinsam über Leistungen und Erfolge an der Hochschule.

Der zweite Grundwert „ZusammenWachsen“ bedeutet, dass Zusammenwachsen die Bindekraft für die Zusammenarbeit ist. Gemeinsam wird eine offene und familiäre Hochschule geschaffen und ein Klima, das geprägt ist von Beteiligung und Lebendigkeit und in dem sich alle mit ihren Interessen und Beiträgen wohl fühlen, gefördert. Die Gesamtperspektive wird im Blick behalten und die Hochschulangehörigen wachsen gemeinsam an ihren Aufgaben und Herausforderungen zu einer Hochschulgemeinschaft zusammen.

Der dritte Begriff „VorAnstreben“ symbolisiert den Antrieb für die Zusammenarbeit. Menschen sollen für Leistung und Qualität begeistert werden – zum Wohle der Hochschule und Gesellschaft. Gemeinsam packen die Hochschulangehörigen mit Mut und Tatkraft an, streben in gemeinsamen Vorhaben mit Leidenschaft und Neugierde voran und fördern den Perspektivenwechsel. Zudem werden im „VorAnstreben“ Ziele und Werte im Auge behalten.

1.2 Mission

Die Mission der Hochschule Pforzheim definiert den Hochschulauftrag und damit den positiven Beitrag, den sie mit ihren drei Fakultäten leisten möchte. Als Hochschule für Angewandte Wissenschaften stellt sie dabei die Studierenden und deren fachliche und persönliche Ausbildung ins Zentrum ihrer Mission. Sie bildet umfassend, anwendungsorientiert sowie künstlerisch kompetent aus und erfüllt den gesetzlichen Auftrag für die Studierenden und die Gesellschaft, indem Lehre, Forschung und Weiterbildung fachlich fundiert, verantwortlich und sozial eingebettet betrieben werden. Darüber hinaus schafft die Hochschule Pforzheim zukunftsweisendes Design, treibt den technologischen Fortschritt voran, erschließt neues betriebswirtschaftliches Denken sowie wirtschaftsjuristische Expertise und entwickelt innovative Weiterbildungsangebote. Besonderer Wert wird darauf gelegt, das erlangte Wissen in die Gesellschaft zu transferieren, verantwortungsvolles Handeln zu fördern und demokratische Werte zu vermitteln.

Im Leitbild der Hochschule Pforzheim ist die Mission in Form von sechs Hashtags verankert.

#interdisziplinär
Gemeinsam Disziplinen verbinden
Wir haben einen interdisziplinären Ansatz, mit dem wir Zukunftsfragen innovativ, verantwortlich und umfassend betrachten und eigene Lösungen entwickeln.

#verantwortlich
Gemeinsam Verantwortung übernehmen
Wir entwickeln zukunftsfähige Lösungen für komplexe Herausforderungen, reflektieren deren gesellschaftliche Tragweite und übernehmen Verantwortung für deren Auswirkungen.

#international
Gemeinsam Grenzen überbrücken
Wir sind als regional verwurzelte Hochschule national und international bestens vernetzt, bilden global denkende Studierende für den weltweiten Arbeitsmarkt aus und öffnen unsere Lehre und Forschung für Impulse aus der ganzen Welt.

#persönlich
Gemeinsam Beziehungen pflegen
Wir bieten eine wertschätzende und leistungsfördernde Lernumgebung und begleiten unsere Studierenden durch exzellente Betreuung zum Studienerfolg.

#praxisnah
Gemeinsam Praxis gestalten
Wir sind Impulsgeber im Diskurs um gestalterische, ökonomische und technisch relevante Zukunftsthemen; wir sind gefragte Ansprech- und Kooperationspartner für die freie Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

#innovativ
Gemeinsam Neues schaffen
Wir vermitteln fachliche, methodische und soziale Kompetenzen für Innovation und Kreativität und tragen neue wissenschaftliche Erkenntnisse zum Wandel in Technologie, Wirtschaft und Gesellschaft bei.

1.3 Organisation

Strukturell gliedert sich die Hochschule Pforzheim entsprechend dem in § 15 Abs. 1 und 2 des Landeshochschulgesetzes des Landes Baden-Württemberg vorgegebenen Organisationsmodell. Die klassisch strategische Leitungsebene besteht aus Hochschulrat, Rektorat und Senat. Diese wird an der Hochschule Pforzheim durch die innovative Organisationsform der „erweiterten Hochschulleitung“, bestehend aus Rektor, Prorektor und Prorektorin, Kanzler und den Dekanen der Fakultäten ergänzt.

Zur weiteren Professionalisierung der Rektoratsebene soll bis 2025 ein zweites hauptamtliches Prorektorat eingerichtet werden. Beide dann bestehenden hauptamtlichen Prorektorate sollen – sofern unter Berücksichtigung des Art. 33 II GG möglich – paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt werden.

Die nachgelagerte Führungsebene bilden die drei Dekanate mit den Fakultätsräten und den Studienkommissionen.

In den letzten Jahren hat die erweiterte Hochschulleitung daran gearbeitet, die gewachsenen, komplexen Strukturen, die auf die Historie der Hochschule sowie auf den raschen Ausbau des Studienanagebots im Rahmen der Ausbauprogramme zurückzuführen sind, zu verschlanken und effizienter zu gestalten. Weiterhin wurde die Verzahnung der Fakultäten und der übrigen Organisationseinheiten vorangetrieben. Das Ergebnis ist eine interdisziplinäre Hochschule, mit einer modernen, dienstleistungsorientierten Verwaltung, die zentral über alle Fakultäten agiert.

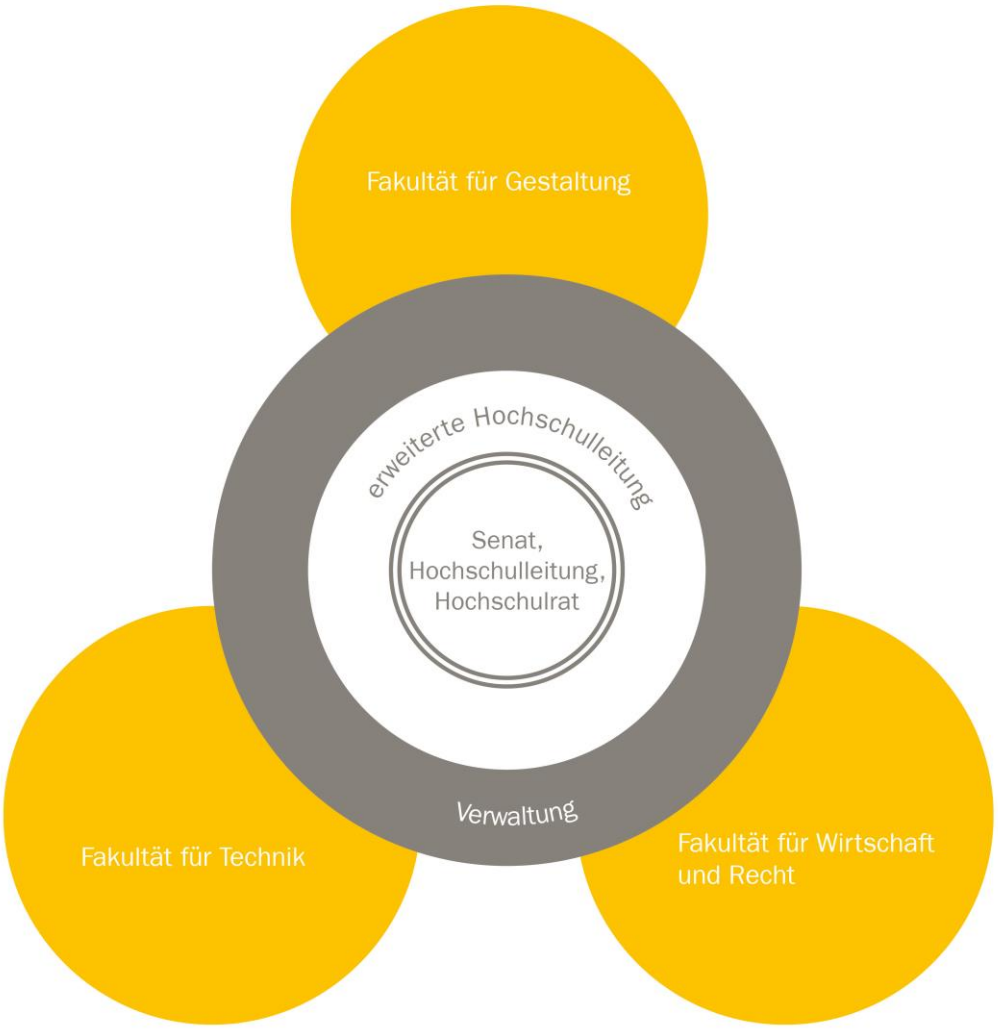
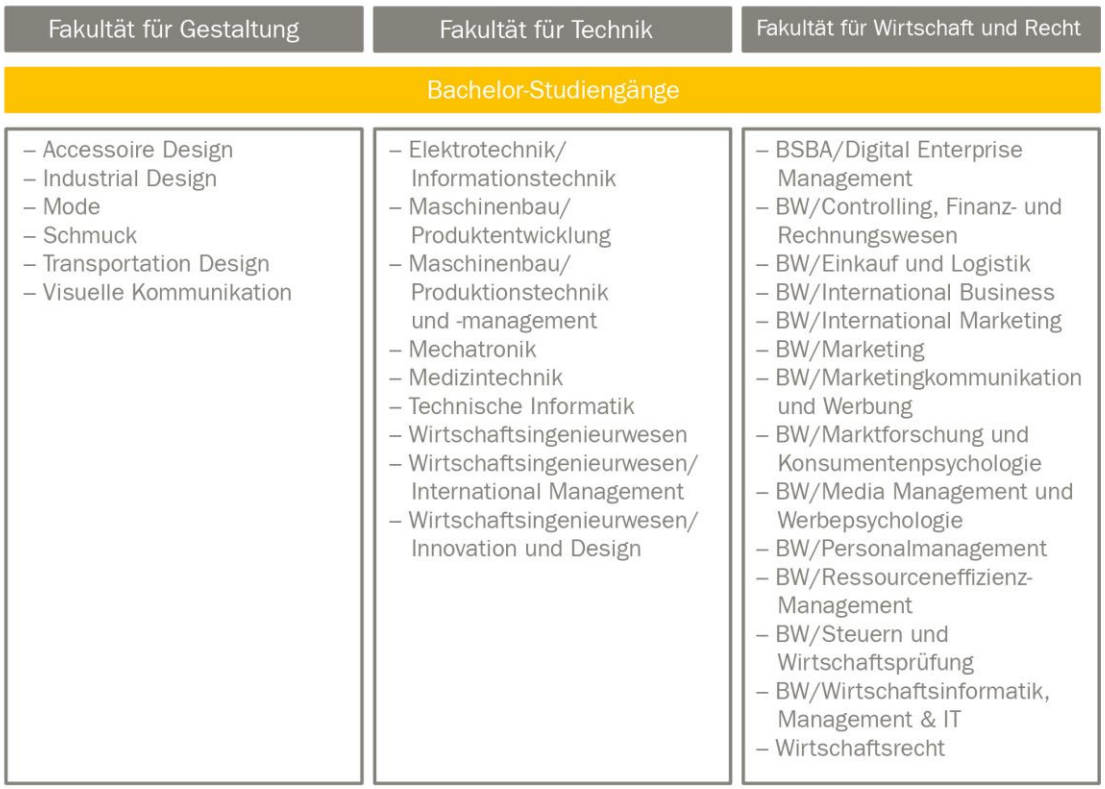


Abb. 1: Übersicht Organisationsstruktur

Zum Wintersemester 20/21 bietet die Hochschule Pforzheim insgesamt 29 Bachelor-, 17 Master- und zwei MBA-Studiengänge an. Neben der Struktur der Hochschule ist auch im Bereich der Studiengänge ein Ausbau der interdisziplinären Angebote zu verzeichnen. Insgesamt wurden in den letzten fünf Jahren drei neue, inhaltlich interdisziplinäre Studiengänge eingerichtet und akkreditiert: Der Masterstudiengang „Engineering & Management“ und der Bachelorstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen Innovation und Design“, beide organisatorisch in der Fakultät für Technik verortet und der berufsbegleitenden Weiterbildungsmaster „Strategisches Innovationsmanagement“, der organisatorisch bei der Fakultät für Wirtschaft und Recht angesiedelt ist (siehe Abb.2).



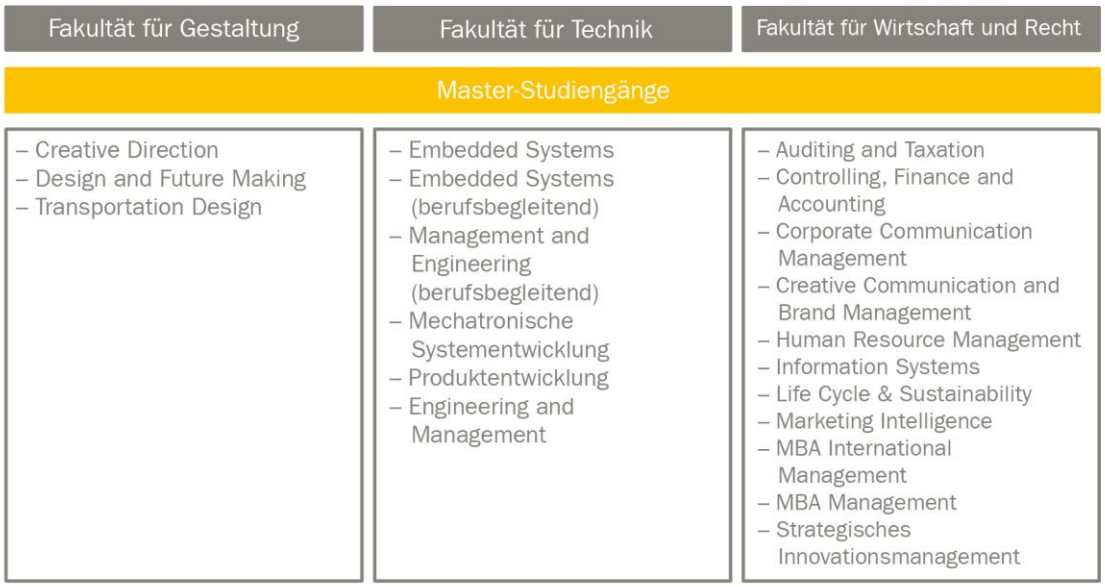


Abb. 2: Übersicht Studiengänge zum WS 20/21

1.4 Zielerreichungsgrad

Die folgende Darstellung des Zielerreichungsgrads basiert auf den strategischen Handlungsfeldern des letzten Struktur- und Entwicklungsplans und soll einen kurzen Überblick über deren Erreichungsgrad geben.

Studium und Lehre

Die für den Bereich Studium und Lehre gesetzten Ziele wurden umgesetzt. Der angestrebte Ausbau der Studienplätze im Masterbereich wurde mit Einrichtung der Studiengänge „Mechatronische Systementwicklung“ und „Design & Future Making“ erreicht. Durch das neu geschaffene Angebot des Vorstudiums KATAPULT konnten die Eingangsqualifikationen verbessert und Studierende im Übergang von der Schule ins Studium unterstützt werden. Beratung und Unterstützung der Studierenden in der Studieneingangsphase und im weiteren Verlauf des Studiums konnten u.a. durch die Intensivierung der Fachstudienberatung, den Einsatz des Frühwarnsystems „StudiCockpit“ und das Mentoring-Programm optimiert werden.
Durch die MWK-Förderung im Rahmen des Fonds „Erfolgreich Studieren in Baden-Württemberg“ (Programmlinie „Wissenschaft lernen und lehren - WILLE" bzw. „Lehr- und Lernlabore“) konnten interdisziplinäre Lehrangebote geschaffen und ins Curriculum integriert werden.

Qualitätsmanagement und Akkreditierung

In allen Fakultäten werden Lehrveranstaltungen und Studiengänge über ein einheitliches Verfahren evaluiert. Die Ergebnisse sind in Qualitätsregelkreise und Regelberichtswesen eingebunden. Die Programmakkreditierungen im Fakultätsreview an der Fakultät für Wirtschaft und Recht wurden erfolgreich abgeschlossen. Im Bereich Technik konnten für alle Studiengänge Programmakkreditierungen im Bündelverfahren erfolgen. Damit gehören die Studiengänge deutschlandweit zu den ersten, die das neue Akkreditierungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben und vom Akkreditierungsrat bestätigt/genehmigt wurden. Im Bereich Gestaltung wurde der neue Masterstudiengang „Design & Future Making“ akkreditiert. Für alle weiteren Studiengänge im Bereich Gestaltung erfolgen Programmreakkreditierungen planmäßig im Jahr 2022.

Zentraler Service, Ressourcenplanung und Infrastruktur

Im zentralen Bereich wurden alle wesentlichen Ziele erreicht. Mit der Restrukturierung der Hochschulverwaltung wurden wesentliche Meilensteine hin zu einer serviceorientierten Einrichtung vollzogen.
So erfolgte in der Studentischen Abteilung mit der Umstellung auf das Dialogorientierte Serviceverfahren (DoSV) sowie der Einführung erster Module der neuen Softwaregeneration HISinOne spürbare Fortschritte in der Digitalisierung von Prozessen. Der Personalbereich wurde hin zu einer proaktiven Personalberatung und der Umsetzung des one-face-to-the-customer-Prinzips weiterentwickelt. Zugleich wurden Prozesse digitalisiert sowie gemeinsam mit den Fakultäten ein interdisziplinäres Projekt zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs

gestartet. In der Finanzabteilung wurde die Eröffnungsbilanz weitgehend vorbereitet, so dass nach Klärung einzelner Punkte in den Altsystemen die Finalisierung bevorsteht. Mit der Einführung der E-Rechnung wurden auch hier Abläufe digitalisiert. Mit der Inbetriebnahme des Analytiklabors des Studiengangs „Medizintechnik“, der Aufstellung eines hochschulweiten Flächenkonzepts sowie dem Umzug des Studiengangs „Transportation Design“ wurden belastbare Strukturen für die räumliche Entwicklung der Hochschule geschaffen. Auch in der Bibliothek wurde mit den ersten umgesetzten Schritten wie z.B. Ausbau der elektronischen Medien, verbesserten Rückgabemöglichkeiten sowie Ausweitung des Schulungsangebots die Voraussetzungen für den weiteren Umbau in ein Lern- und Medienzentrum gelegt. Zudem wurden durch die Campus IT mit der Ertüchtigung des Storage Area Networks (SAN) und der erweiterten Netzanbindung mit einem zweiten Zugangspunkt zum baden-württembergischen Hochschulnetz Belwue die Grundlagen für den weiteren digitalen Ausbau der Hochschule geschaffen. Abgerundet wird die Entwicklung der vergangenen Jahre mit der vollständigen Umsetzung der Chancengleichheitsziele im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Kooperationen und regionale Vernetzung

Alle im letzten Struktur- und Entwicklungsplan gesetzten Ziele wurden erreicht und vielfach übertroffen. Mit dem Bau des Zentrums für Präzisionstechnik (ZPT) auf dem Hochschulgelände wurde 2019 begonnen. Unternehmenskontakte wurden intensiviert und sowohl ein Fundraising-Konzept als auch ein Fundraising-Codex erstellt. Weiterhin konnten neue Stiftungsprofessuren gewonnen werden und die Hochschule Pforzheim hat ihre Stellung als kompetente Ansprechpartnerin für Bildung und Forschung in der Region Nordschwarzwald weiter gefestigt.

Weiterbildung

Die Einführung eines berufsbegleitenden Masterstudiengangs im Blended Learning Format ist erfolgt. Der strukturell in der Fakultät für Wirtschaft und Recht verankerte, interdisziplinäre Studiengang, der im Jahr 2018 akkreditiert wurde, ist am Markt erfolgreich und hat bis 2020 sieben Masterabsolventen hervorgebracht. Der Studiengang „Strategisches Innovationsmanagement“ ist Teil des aus dem Projekt „Blueprint“ hervorgegangenen Weiterbildungsprogramms „Innovationsmanagement“, das in einem dreistufigen Modell bis zum Master führt.

Nachhaltigkeit

Im Zeitraum 2016-2020 hat die Hochschule Pforzheim wichtige Maßnahmen zur Integration von Nachhaltigkeit in Lehre, Forschung, Transfer, Governance und Betrieb umgesetzt. So wurde unter anderem die Nachhaltigkeit unter dem Hashtag „verantwortlich“ im Leitbild der Hochschule verankert. Weiterhin wurde das Sustainability Board gegründet, das Nachhaltigkeitsakteure der gesamten Hochschule zusammenbringt. Mit der Etablierung des House of Transdisciplinary Studies (HOTSPOT) inklusive hochschulweiter Zeitfenster und curricularer Anrechnungsmöglichkeiten für fakultätsübergreifende inter- und transdisziplinäre Lehrformate

konnten zahlreiche neue Lehr- und Lernformen mit Nachhaltigkeitsbezug erprobt und verstetigt werden.

Innovations- und Gründerkultur

Die im letzten Struktur- und Entwicklungsplan avisierten Ziele wurden umgesetzt. Durch die Förderung im Rahmen der MWK-Ausschreibung „Gründerkultur in Studium und Lehre“ mit dem interdisziplinären Lernkonzept „Helix“ und dem darauf aufbauenden Projekt „360°“ konnte ein erfolgreicher Aufbau von gründungsfördernden Strukturen und Formaten seit 2016 gelingen. Parallel dazu fördert die Karl Schlecht Stiftung das Institut „Human Engineering and Empathic Design“ (HEED), welches Studierenden die Entwicklung zu innovativen und unternehmerischen Persönlichkeiten ermöglicht. Seit März 2020 wird das HEED durch eine Stiftungsprofessur für Innovations- und Interdisziplinaritätsforschung bereichert und seit Oktober 2020 für weitere fünf Jahre von der Karl Schlecht Stiftung finanziert.

1.5 Vision und strategische Ziele

Der 2014 begonnene Strategieprozess der Hochschule Pforzheim konnte zu Beginn des Jahres 2020 mit der Formulierung der bereits beschriebenen Werte erfolgreich abgeschlossen werden. In den vergangenen fünf Jahren ist es gelungen, den neuen Leitsatz „Führend durch Perspektivenwechsel“ mit Leben zu füllen und die interdisziplinäre Lehre, Forschung und Zusammenarbeit zu stärken.
Aus der Mission und der Vision der Hochschule leiten sich nun folgende sieben Ziele für die nächsten Jahre ab:

- **Interdisziplinarität**: Die bereits entstandenen interdisziplinären Strukturen werden weiter ausgebaut und die Fakultäten wachsen weiter zusammen. Ein Schwerpunkt wird künftig die Schaffung von mehr Transparenz über interdisziplinäre Formate sowie die Schaffung von Synergien zwischen den einzelnen Fachbereichen sein.
- **Technologietransfer**: Die Hochschule Pforzheim ist Innovationsmotor für die Region Nordschwarzwald. Durch die enge Zusammenarbeit mit Wirtschaft, Gesellschaft und Politik stellt sie ihr Wissen einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung.
- **Digitalisierung**: Die Hochschule Pforzheim treibt die Digitalisierung voran. Sowohl in der Lehre als auch in den Lehrinhalten und bereitet ihre Studierenden damit auf die künftigen Herausforderungen in der Berufswelt vor. Weiterhin werden Verwaltungsprozesse künftig digitaler und – wo immer möglich – schlanker gestaltet.
- **Internationalisierung**: Die Formulierung einer neuen Internationalisierungsstrategie steht in den nächsten Jahren im Fokus.
- **Forschung**: Die Drittmitteleinnahmen werden in den nächsten Jahren weiter gesteigert. Zudem werden neue Forschungsinstitute für Künstliche Intelligenz und für

Designforschung den Bereich Forschung weiter stärken. Die Steigerung der Publikationszahlen ist ein weiteres Ziel.

- **Klimaschutz**: Die Hochschule Pforzheim erreicht die von der Landesregierung vorgegebenen Klimaschutzziele. Dazu wurde das nebenamtliche Prorektorat mit dem neuen Schwerpunkt „Energiemanagement und Klimaschutz“ besetzt.
- **Lebenslanges Lernen**: Der Bereich Lebenslanges Lernen und Weiterbildung soll in den nächsten Jahren weiterwachsen und der Ausbau berufsbegleitender Formate vorangetrieben werden.

2. Handlungsfelder und Ziele

2.1 Studium und Lehre

2.1.1 Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Bereich Studium und Lehre

Die Corona-Pandemie hat im Jahr 2020 eine Durchführung von Präsenzlehre zeitweise unmöglich gemacht. Daher setzt die Hochschule Pforzheim seit dem Sommersemester 2020 einen Großteil der Lehrveranstaltungen über Live-Videokonferenzen mit der Software Alfaview um.

Die Lehrenden sind konkreten virtuellen Räumen zugewiesen und können diese selbstständig verwalten. Die Studierenden können Fragen entweder über das Mikrofon oder über ein Chatfenster stellen. Innerhalb eines virtuellen Hörsaals gibt es sogenannte Unterräume, die für Gruppenarbeiten während der Lehrveranstaltung oder für Teamarbeiten genutzt werden können. Darüber hinaus wird eine sogenannte Toolbox innerhalb der virtuellen Hörsäle angeboten, die die Möglichkeit bietet Links zu externen Plattformen oder Anwendungen dauerhaft zu hinterlegen. Somit wird der Informationsfluss erleichtert, indem weiterführende Literatur oder sonstige elementare Bestandteile der Lehre gesammelt werden können. Außerdem können die Lehrenden mithilfe dieser Funktion externe digitale Tools direkt in ihre synchronen Online-Lehrveranstaltungen integrieren, indem sie beispielsweise direkte Verlinkungen zu Abstimmungen über webbasierte Voting-Systeme oder virtuelle Whiteboards hinterlegen. Der große Mehrwert dieser Möglichkeit ist, dass die Studierenden aus ihren passiven Konsumentenrollen herausgeführt werden, um aktiv am digitalen Lehr-/Lernprozess teilzunehmen.

Umfragen der Hochschule Pforzheim zeigen, dass Studierende und Lehrende mit der Umsetzung der digitalen Vorlesungen sehr zufrieden sind.

Diese positiven Erfahrungen wird die Hochschule Pforzheim auch nach der Pandemie für die Lehre weiter nutzen. Eine sinnvolle Verzahnung der Präsenzlehre mit digitalen Elementen in Form integrativer hybrider Lehr- und Lernkonzepte (Blended-Learning) soll weiter gefördert und unterstützt werden. Lehr- und Lernkonzepte sollen digitale Elemente mit dem traditionellen Lehr-/Lernverständnis in Präsenz kombinieren. Lehrende sowie Studierende können so von flexiblen sowie orts- und zeit-unabhängigen Gestaltungsmöglichkeiten profitieren. Zentral für den Erfolg ist dabei, neben der technischen Ausstattung und dem technischer First-Level-Support, eine umfangreiche didaktische Beratung der Lehrenden und Studierenden.

Im strategischen Prozess wurde die Hochschule Pforzheim durch die Corona-Semester zeitlich zurückgeworfen. Sollte die Pandemie-Situation weiter anhalten, ist in Frage gestellt, ob die im Struktur- und Entwicklungsplan angestrebten Ziele in Gänze erreicht werden können.

2.1.2 Entwicklung der Studierendenzahlen

Die Zahl der Studienanfänger*innen ist in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben. Während im Studienjahr 2016 2.030 Studierende ihr Studium an der Hochschule Pforzheim begonnen haben, waren es im Studienjahr 2020 1.932 Studienanfänger*innen. Ähnlich verhält sich die Anzahl der Studierenden an der Hochschule Pforzheim. Im Wintersemester 20/21 waren 6.142 Studierende an der Hochschule Pforzheim immatrikuliert (im Wintersemester 16/17 waren es 6.184). Seit dem Studienjahr 2017 ist jedoch ein Rückgang in den Bewerberzahlen zu verzeichnen. Während sich im Studienjahr 2017 15.897 Interessierte für ein Studium an der Hochschule Pforzheim beworben haben, waren es im Studienjahr 2020 10.460 Bewerbungen. Dies einspricht dem landesweiten Trend.

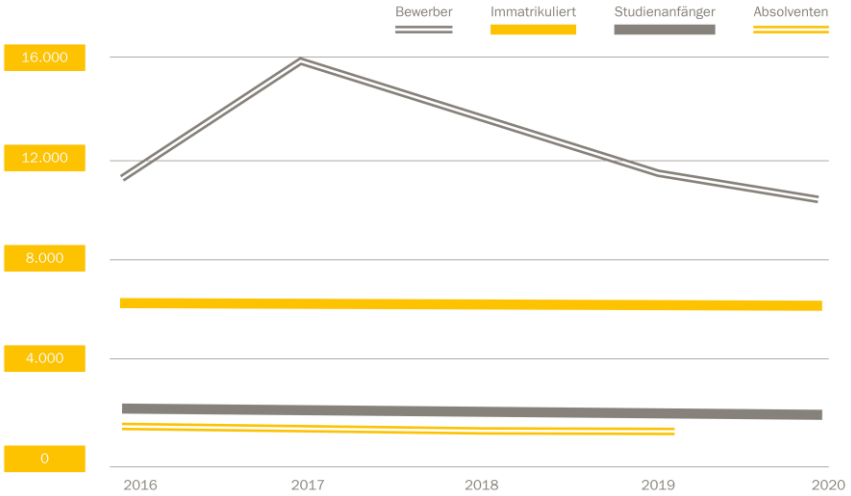


Abb. 3: Übersicht Studierenden- und Bewerberzahlen

2.1.3 Studierendengewinnung und Studienorientierung

a) Studien- und Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler

Aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Studierenden und einer demographisch bedingt abnehmenden Bewerberzahl steht die Hochschule vor der Herausforderung, geeignete Studierende für das Studienangebot zu rekrutieren und Studieninteressierte bzw. Studierende unterschiedlicher Herkunft mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Neigungen und Kompetenzen zum Studienerfolg zu führen.

Zur Optimierung der Studierendengewinnung und -auswahl wurde die Zusammenarbeit mit den Schulen intensiviert und das Konzept der Zentralen Studienberatung ausgeweitet. Seit dem Schuljahr 19/20 besuchen Schülerinnen und Schüler der zehnten Klassen im Rahmen der Wirtschafts-/Berufs- und Studienorientierung (WBS) den neu eingerichteten Factory Space der Hochschule Pforzheim. Wöchentlich kommen ein bis zwei Schulklassen an die Hochschule. Zukünftig wird eine Workshop-Teilnahme in Präsenz oder im Online-Format möglich sein. Damit ist sichergestellt, dass berufliche Orientierung auch möglich ist, falls die Corona-Pandemie auch im Jahr 2021 Präsenzlehre erschwert. Im Factory Space erfahren die Schüler*innen in einem erfahrungsorientierten Ansatz, dass Tätigkeiten der Produktentwicklung kreativ, kommunikativ

und erfüllend sind. Ausgehend vom Beratungsansatz BEST (Entscheidungstraining zur BErufs- und STudienorientierung) informieren die Studienberater*innen der Hochschule Pforzheim, welche Studiengänge den Interessen und Fertigkeiten der Einzelnen besonders nahekommen.
Durch eine Förderung des MWK im Rahmen der „Landesstrategie Eignung und Auswahl“ wird das Projekt „Career Factory“ bis Ende 2021 finanziell unterstützt. Ziel ist es, das Angebot noch weiter in die Stoffverteilungs- und Bildungspläne der Schulen zu verankern. Langfristige Kooperationen mit dem Regierungspräsidium Karlsruhe und verschiedenen Gymnasien in der Region sind bereits angelegt. An der Hochschule Pforzheim ist die „Career Factory“ Bestandteil eines Maßnahmenpakets für eine passgenaue Berufs- und Studienorientierung. Ziel ist eine noch engere Verzahnung mit bestehenden Kooperationsprojekten, insbesondere der „Schüler-Ingenieur-Akademie“ und „Jugend forscht“. Eine Fortführung des erfolgreichen Projekts nach Ende 2021 ist jedoch nur möglich, wenn neue Ausschreibungen für Projekte dieser Art erfolgen und so eine Anschlussfinanzierung erreicht werden kann.
Eine weitere Maßnahme zur Optimierung der Studierendengewinnung ist die Überarbeitung der Curricula und die Planung neuer Masterprogramme. Die Inhalte der Studiengänge müssen am Puls der Zeit sein, um für Schüler*innen attraktiv zu sein, weshalb auch in diesem Bereich von den Fakultäten verschiedene Maßnahmen getroffen werden (siehe Kapitel 3).

Studien- und Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler	
Begründung:	• zunehmende Heterogenität der Studierenden • Studieninteressierte bzw. Studierende unterschiedlicher Herkunft mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Neigungen und Kompetenzen zum Studienerfolg führen • Bedarf an Studien- und Berufsorientierung von Schüler*innen
Maßnahmen:	• Ausbau der „Career Factory“ • Präsenz- und Onlinekurse zur Studien- und Berufsorientierung
Verantwortung:	Prorektor für Lehre; Fakultäten
Zeitplan:	Bis Ende 2021

b) Studienvorbereitung für Studieninteressierte und Studienanfänger

Seit dem Sommersemester 2017 können sich Studieninteressierte im Pforzheimer Vorstudium KATAPULT auf ein Studium vorbereiten und hinsichtlich der Studienwahl orientieren. In KATAPULT erwerben die Studieninteressierten überfachliche Kompetenzen und erhalten Einblicke in die Studiengänge und die spätere berufliche Praxis. Die Studierendengewinnung ist mit der Studieneingangsphase vernetzt, Leistungen aus dem Vorstudium können im weiteren Studienverlauf angerechnet werden. Am Vorstudium nehmen in jedem Semester 40-45 Studierende teil (vgl. Abb. 4).

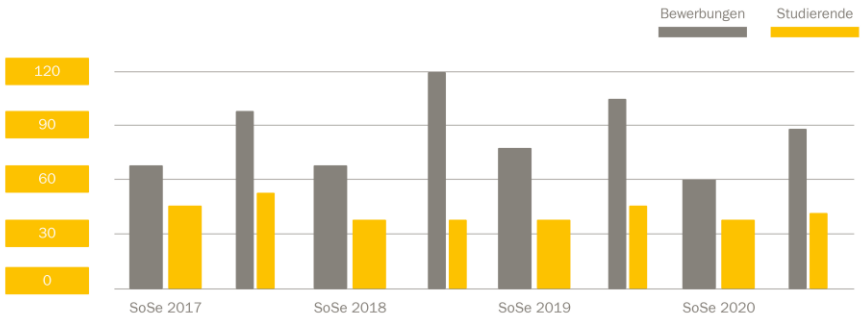


Abb. 4: Auslastung Katapult seit 2017

Aus der Evaluation des interdisziplinären Vorstudiums KATAPULT wurde deutlich, dass für viele Teilnehmer*innen der Zeitraum von einem Semester zu groß bemessen und die Finanzierung problematisch war. Im Vertiefungsprofil zur Technik blieben daher teilweise Plätze unbesetzt. Aus diesem Grund fiel der Entschluss, die Vorkurse zu straffen. Im Gegenzug werden zusätzliche Selbstlernangebote, Selbsttests und Learning Analytics geschaffen und Kurse zur Basis- und Leistungsförderung auch begleitend zu den Vorlesungen im laufenden Semester angeboten. Die interdisziplinären Angebote wurden bei KATAPULT nicht durchgängig gut rezipiert. Daher wurden diese fachübergreifenden Lehrveranstaltungen in die höheren Semester verlagert und in die Wahlangebote integriert.

Ab dem Sommersemester 2021 werden im „Base-Camp“ Grundlagen für das Studium geschaffen. Die Bestandteile für die Vorkurse (Mathematik, Informatik, künstlerische und gestalterische Grundlagen, wissenschaftliches Arbeiten und Präsentationstechnik) entstammen dem Vorstudium KATAPULT.

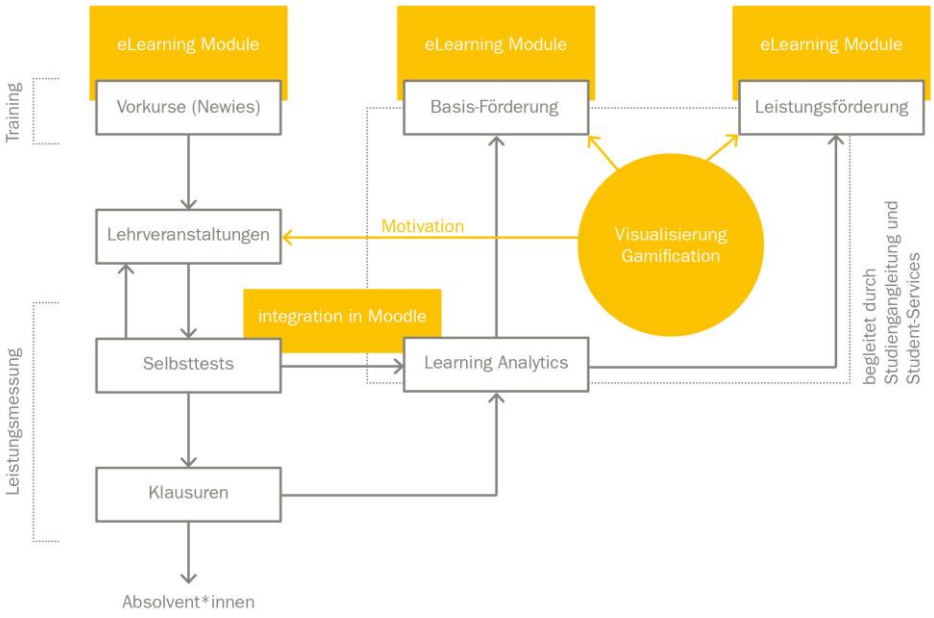


Abb. 5: Ablaufdiagramm zum Base-Camp

Studienvorbereitung für Studieninteressierte und Studienanfänger	
Begründung:	• Fachliche Vorbereitung und Förderung sind Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches Studium
Maßnahmen:	• Angebot verschiedener Vorkurs in den jeweiligen Fakultäten • Aufbau von Selbsttests und Learning Analytics zur Basis- und Leistungsförderung der Studierenden
Verantwortung:	Didaktikzentrum; Fakultäten
Zeitplan:	Bis Ende 2021: Angebot verschiedener Vorkurse Bis Ende 2022: Testung erster Selbsttests und Learning Analytics Bis Ende 2023: Etablierung von Learning Analytics in der Studienberatung

c) Kooperatives Studienmodell StudiumPLUS

Durch die Kooperationen mit Industrieunternehmen und Berufsschulen können zukünftig praktisch und theoretisch begabte Studierende gewonnen werden. So wird die Attraktivität des Studienangebots an der Hochschule Pforzheim weiter gesteigert. Im Winter 2019 hat die Hochschule Pforzheim ein kooperatives Studienmodell (StudiumPLUS) in Maschinenbau sowie in Mechatronik auf den Weg gebracht. Das duale ausbildungsintegrierte Studienmodell verzahnt eine berufliche Ausbildung als Industriemechaniker*in bzw. Mechatroniker*in mit einem Bachelorstudium „Maschinenbau/Produktionstechnik und -management“, „Maschinenbau/Produktentwicklung“ oder „Mechatronik“. In insgesamt fünf Jahren erwerben die Studierenden sowohl den Facharbeiterbrief als auch einen Bachelorabschluss.

Kooperatives Studienmodell StudiumPLUS	
Begründung:	• Rekrutierung praktisch und theoretisch begabter Studierender
Maßnahmen:	• StudiumPLUS in Maschinenbau sowie in Mechatronik
Verantwortung:	Prorektor für Lehre; Fakultät für Technik
Zeitplan:	Ende 2020 Programmstart; danach regelmäßiges Studienangebot Kontinuierlich: Steigerung der Studierendenzahlen

2.1.4 Interdisziplinarität in der Lehre

Der heutige Arbeitsmarkt verlangt immer stärker fächerübergreifende Kompetenzen und Kenntnisse. Die Zusammenarbeit zwischen Teams, die Fähigkeit zur Kooperation und das Verständnis komplexer Zusammenhänge werden immer wichtiger. Häufig entstehen neue Berufsfelder an den Schnittstellen der Disziplinen. Die Hochschule Pforzheim hat ein Lehrkonzept entwickelt, das den Perspektivenwechsel und die Zusammenarbeit von unterschiedlichen Studiengängen und Fakultäten sowie gesellschaftlichen Akteuren zum Ziel hat. Durch inter- und transdisziplinäre Lehre sollen Studierende befähigt werden, Zukunftsfragen innovativ, verantwortungsvoll und umfassend zu betrachten und eigene Lösungen zu entwickeln. Im neu gegründeten „House of Transdisciplinary Studies“ (HOTSPOT) werden Projekte und Lehrveranstaltungen über Fakultäts- und Hochschulgrenzen hinweg organisiert und

durchgeführt. Über HOTSPOT wurden über 100 neuartige inter- und transdisziplinäre Lehrveranstaltungen geschaffen. Dies wurde ohne zusätzliche Lehrkapazität durch Öffnung, Neuorganisation und dem Einbeziehen von externen Partnern erreicht. Außerdem wurden Lehrveranstaltungen aus einzelnen Fakultäten für Studierende anderer Fachdisziplinen geöffnet, um den interdisziplinären Dialog in Gang zu setzen.
Seit dem Wintersemester 20/21 sind in allen Bachelorstudiengängen interdisziplinäre Lehrinhalte im Umfang von mindestens 6 ECTS-Punkte in den Studien- und Prüfungsordnungen verankert. Zusätzlich können die Studierenden seit dem Wintersemester 20/21 ein Zertifikat „Perspectum“ erwerben, welches den Erwerb von interdisziplinären Kompetenzen in komplexen Systemen sowie Selbstständigkeit und Eigenverantwortung bescheinigt.
Einige ausgewählte Studiengänge wurden gezielt mit dem Fokus auf Interdisziplinarität entwickelt. So verbindet der Masterstudiengang „Creative Communication“ (M.A.) Marketing-Inhalte aus der Betriebswirtschaftslehre mit Design-Inhalten aus der Gestaltung. Ein ähnliches Konzept verfolgt der Masterstudiengang „Produktentwicklung“ (M.Sc.), der Themen des Maschinenbaus mit denen des Industrial Design verbindet. Auf diese Studiengänge können sich Bewerber*innen mit einem ersten Studienabschluss aus der BWL, den Ingenieurwissenschaften oder der Gestaltung bewerben. Außerdem wurde im Wirtschaftsingenieurwesen der neue Studiengang „Innovation und Design“ (B.Sc) auf den Weg gebracht, der auch Inhalte aus den Design-Grundlagen und aus der Produktentwicklung in sich aufnimmt.

Aufbauend auf den bisherigen Erfolgen bei der Umsetzung interdisziplinärer Lehre hat sich die Hochschule Pforzheim für die kommenden Jahre folgende Meilensteine gesetzt:

- Angebot regelmäßiger interdisziplinären Lehrveranstaltungen im 3-/6-ECTS-Raster mit geregelter Anerkennung in den Studiengängen (Optimierung der Abläufe von der Planung der Veranstaltung bis zur Anerkennung im Prüfungsamt)
- Sicherstellung des interdisziplinären Veranstaltungsangebots gemäß neuer StuPO
- Kompetenzformulierungen für Interdisziplinäre Veranstaltungen und Projekte
- Schaffung neuer Lernsettings durch die Verzahnung mit der Design Factory (interdisziplinäre Innovations- und Gründungsplattform; siehe Kapitel 2.1.6)
- Erfahrungsaustausch/didaktische Weiterbildung/Zusammenstellen von Tools
- Evaluation interdisziplinärer Angebote
- Etablierung des Zertifikats interdisziplinärer Kompetenzen „Perspectum“ als USP

Umsetzung interdisziplinärer Lehre	
Begründung:	• Der Arbeitsmarkt verlangt fächerübergreifende Kompetenzen und Kenntnisse; Bedeutung von Zusammenarbeit zwischen Teams, Fähigkeit zur Kooperation und Verständnis komplexer Zusammenhänge nimmt zu • Umsetzung des Perspektivenwechsels in der Lehre
Maßnahmen:	• Angebot regelmäßiger interdisziplinärer Lehrveranstaltungen und Integration in die Studien- und Prüfungsordnung

	• Etablierung des Zertifikats interdisziplinärer Kompetenzen „Perspectum“ als USP • Schaffung neuer Lernsettings, Erfahrungsaustausch, didaktische Weiterbildung, Zusammenstellen von Tools, Evaluation interdisziplinärer Angebote
Verantwortung:	Didaktikzentrum; Fakultäten
Zeitplan:	Bis Ende 2021: Integration interdisziplinärer Lehrveranstaltungen in den Curricula aller Studiengänge Bis Ende 2021: Etablierung des Zertifikats interdisziplinärer Kompetenzen „Perspectum“ als USP Kontinuierlich: Schaffung neuer Lernsettings, Erfahrungsaustausch, didaktische Weiterbildung, Zusammenstellen von Tools, Evaluation interdisziplinärer Angebote

2.1.5 Innovation in der Lehre

a) Digitalisierung der Lehre und Blended Learning Konzepte

Zum Ausgleich individueller Schwächen insbesondere in den Bereichen Mathematik und Physik wurden die Blended Learning Angebote weiter ausgebaut. Lückenhafte Mathematikkenntnisse können vor allem in den technischen Studiengängen zu Verständnisproblemen in den Fach-Vorlesungen, zu Prüfungsangst und Prüfungsversagen führen. Die Hochschule Pforzheim bietet daher elektronische Mathe-Orientierungstests, in denen mangelnde Vorkenntnisse sichtbar werden. Anschließend können Studierende in der Mathe-Schmiede ihre Kenntnisse aus dem Mathematik-Unterricht der Schule von der Mittelstufe bis zum Abitur auffrischen und durch viele Übungen festigen. Gearbeitet wird nach einem Blended Learning Konzept, das eine wöchentliche Präsenz-Doppelstunde mit interaktiven Übungen sowie vertiefenden Inhalten über die Lernplattform Moodle verknüpft. Onlinekurse zur Physik ermöglichen das Wiederholen physikalischer Grundlagen.

Zukünftig werden Selbsttests aufgebaut, mit denen die Studierenden ihren jeweiligen Leistungsstand ermitteln können. Diese Selbsttests werden direkt in der Lernplattform angelegt. Ein erster Selbsttest findet vor dem Vorkurs statt, so dass bestehende Lücken erkannt werden, auf die im Vorkurs eingegangen werden kann. Zur Ermittlung von spezifischen Förderbedarfen sollen Klausurergebnisse mit Methoden des Learning Analytics ausgewertet werden. Schwache Studierende erhalten Hinweise zur Teilnahme an der Basisförderung. Starke Studierende erhalten weiterführende Themen, mit denen sie sich weiterentwickeln können. Die ermittelten Förderbedarfe werden im Rahmen der Studienberatung (Student Services) mit den Studierenden besprochen und gemeinsam ein Trainingsplan erstellt.

Digitalisierung der Lehre und Blended Learning Konzepte	
Begründung:	• Zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt • Ausgleich individueller Schwächen
Maßnahmen:	• Ausbau von Blended Learning Angeboten • Aufbau von Orientierungstests zur Ermittlung des jeweiligen Leistungsstands • Aufbau von Learning Analytics und abgestimmten Vorkursen

Verantwortung:	Didaktikzentrum; Fakultäten
Zeitplan:	Bis 2025

b) Ausbau des Didaktikzentrums

Das im Prorektorat für Lehre angesiedelte Didaktikzentrum der Hochschule Pforzheim treibt innovative Lehr- und Lernansätze voran. Seit über zehn Jahren wird die Weiterentwicklung didaktischer Kompetenzen in Zusammenarbeit mit der Studienkommission für Hochschuldidaktik an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg (GHD) gefördert. Seit 2018 ergänzt die Hochschule Pforzheim diese didaktischen Schulungen durch ein eigenes Weiterbildungsformat, mit dem Ziel, die an der Hochschule Pforzheim umgesetzten Lehransätze zu diskutieren und anderen Lehrenden neue Impulse für die Lehre zu geben. An den „Lehrimpulsen“ nehmen jährlich 100-150 Lehrende teil (Teilnahmefälle). Außerdem unterstützen Angebote auf der Homepage sowie in der Lernplattform Moodle die Lehrenden bei der Konzeption und Umsetzung innovativer Lehre.

Das Didaktikzentrum wird personell um eine Mediendidaktikerin erweitert. Der Schwerpunkt liegt auf der didaktischen und technischen Beratung beim elaborierten Einsatz der Lernplattform Moodle. In Zusammenarbeit mit dem Prorektor für Lehre und dem wissenschaftlichen Koordinator der Hochschul-IT wird außerdem derzeit eine E-Learning-Strategie entwickelt.

Im Didaktikzentrum werden neben der strategischen Verankerung drei inhaltliche Schwerpunkte bei der Innovation in der Lehre vorangetrieben: Interdisziplinarität in der Lehre, Digitalisierung der Lehre sowie die Schaffung von Grundlagen für das Studium. In den jeweiligen Schwerpunkten hat sich die Hochschule Pforzheim folgende Meilensteine gesetzt (vgl. Abb. 6):

Abb. 6: Schwerpunkte des Didaktikzentrums für Innovation in der Lehre bis 2025

Ausbau des Didaktikzentrums	
Begründung:	• Vorantreiben innovativer Lehr-und Lernansätze
Maßnahmen:	• Didaktische Beratung der Lehrenden • Austausch von Best-Practice-Beispielen • Bereitstellen und Beschreiben von Tools

	• Aufbau von Vorkursen und Selbstlerneinheiten
Verantwortung:	Didaktikzentrum; Fakultäten
Zeitplan:	Bis 2025

2.1.6 Persönliche Beratung und Betreuung von Studierenden

a) Studienberatung und Learning Analytics

Die Hochschule Pforzheim möchte den Studierenden eine wertschätzende und leistungsfördernde Lernumgebung bieten und sie durch exzellente Betreuung und Beratung zum Studienerfolg begleiten.

Seit 2013 ist an der Hochschule Pforzheim das Cockpit für Studierende in Betrieb. Es signalisiert Defizite im Studienfortschritt in Form einer Ampel. Damit wird den Studierenden gegebenenfalls Handlungsbedarf aufgezeigt und eine zielgerichtete, datengestützte Beratung ermöglicht. Die Studienberater*innen in den Student Services unterstützen als Lern-Coaches die Studierenden darin, die richtige Lernhaltung zu finden, planvoll vorzugehen und somit die Studierfähigkeit zu verbessern. Die Beratungen werden gut angenommen. Häufig nachgefragte Themen sind Zeitmanagement, Prüfungsangst, Prokrastination und Motivationsprobleme.

Diese individuelle Beratung soll zukünftig durch Elemente des Learning Analytics weiter ausgebaut und professionalisiert werden. Eine Aggregation verschiedener Daten von Studierenden erlauben es, Lernfortschritte zu messen, zukünftige Leistungen vorauszuberechnen und potenzielle Problembereiche aufzudecken. Durch eine regelmäßige Auswertung der Daten soll es möglich werden, unmittelbar zu reagieren, Unterstützungsangebote zu machen und so letztlich Studienabbrüche abzuwenden. Zu Vorlesungen mit hohen Durchfallraten sollen begleitende Selbsttests im Lernmanagementsystem Moodle aufgebaut werden, die den aktuellen Leistungsstand bezüglich der benötigten Grundlagen, des Wissenstands und des Transfers erheben. Die Auswertung der Antworten soll ebenfalls innerhalb des Lernmanagementsystems erfolgen und Hinweise geben, ob der Vorlesungsstoff hinlänglich verstanden und verarbeitet ist oder ob gar Voraussetzungen für das Nachvollziehen der Vorlesungsinhalte fehlen. Durch die statistische Auswertung der fehlerhaften Antworten sollen individuelle und systematische Effekte unterschieden werden. Bei individuellen Fehlleistungen erhalten die Studierenden passende Angebote zu Übungskursen und Online-Modulen für das Selbststudium. Systematische Fehler geben Hinweise auf einen Bedarf zur didaktischen Überarbeitung der Lehrveranstaltung.

Studienberatung und Learning Analytics verbessern	
Begründung:	• wertschätzende und leistungsfördernde Lernumgebung schaffen • durch exzellente Betreuung und Beratung zum Studienerfolg begleiten
Maßnahmen:	• Studienberater*innen als Lern-Coaches einsetzen

	• individuelle Beratung durch „Learning Analytics" ausbauen und professionalisieren • begleitende Selbsttests in Moodle erstellen
Verantwortung:	Didaktikzentrum; Studienberatung
Zeitplan:	Bis Ende 2023

b) Mentoring

Das Mentorenprogramm bringt talentierte Nachwuchskräfte mit erfahrenen sowie beruflich erfolgreichen Mentor*innen zusammen. Im Fokus des Mentorings stehen die Beratung der Studierenden im Studienverlauf und die gezielte Förderung auf ihrem Weg vom Studium in den Beruf. Die Mentor*innen unterstützen die Studierenden in allen Fragen rund um ihre Studien-, Berufs- sowie Lebensplanung und tragen zur Entwicklung der persönlichen, fachlichen und sozialen Kompetenzen bei. Themen sind u.a. der Berufseinstieg, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Studieren und Arbeiten im Ausland oder die Karriereplanung. Das Mentorenprogramm ist eng mit dem neu aufgestellten Career Center der Hochschule Pforzheim verzahnt. Jährlich werden rund 40 Mentorentandems gebildet.

Mentoring weiter ausbauen	
Begründung:	• Karriereförderung für herausragende Studierende im Sinne einer nachhaltigen Personalentwicklung • Generationenverbindender Austausch und Netzwerkbildung
Maßnahmen:	• Konzeptionelle Weiterentwicklung und Verstetigung der jährlichen Mentorenverhältnisse
Verantwortung:	Studiendekane; Prorektor für Lehre
Zeitplan:	Bis 2025

c) Career Center

Die existierenden Aktivitäten zur Unterstützung der Absolvent*innen beim Berufseinstig wurden deutlich ausgeweitet. Im Rahmen eines Career Centers wurden 2017 zunächst eine Chancenbörse und 2019 die noch leistungsfähigere Karriereplattform JOBS&MORE eingeführt, mit der Studierende der Hochschule über Praktika, Werkstudentenjobs, Möglichkeiten des Berufseinstiegs und Karriereevents informiert werden. Gleichzeitig erhalten die Studierenden dort individuelle Beratungsangebote. Daneben werden mehrere Veranstaltungsformate etabliert, die Studierenden den direkten persönlichen Austausch mit Arbeitgebern erlauben (Meet Master, Karrierefrühstück, Karriere-Afterwork).

Career Center	
Begründung:	• Unterstützung der Absolvent*innen beim Berufseinstieg
Maßnahmen:	• Karriereplattform JOBS&MORE

	• Integrative Studienberatung • Etablierung von Veranstaltungsformaten zum direkten persönlichen Austausch mit Arbeitgebern
Verantwortung:	Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab (Prodekan W&R); Prorektor für Lehre
Zeitplan:	Kontinuierlich bis 2025

2.1.7 Stärkung der Gründerkultur

Die Hochschulen leisten einen wichtigen Beitrag zur Innovationsfähigkeit unseres Landes, zum gesamtgesellschaftlichen Wandel und zum wirtschaftlichen Wohlstand. Dabei spielen die Themen Innovation und Gründung eine wichtige Rolle.

Vor diesem Hintergrund ist eine Innovations- und Gründerkultur bei Studierenden, Wissenschaftler*innen und Mitarbeitenden zu fördern, um so durch eine Stärkung des unternehmerischen Denkens und Handelns konkrete Gründungsideen und Startups entstehen zu lassen.

Im August 2020 wurde an der Hochschule Pforzheim die interdisziplinäre Innovations- und Gründungsplattform „Design Factoy Pforzheim – DFPF“ gegründet, welche federführend vom GründerWERK und HEED sowie einem breiten Netzwerk über die nächsten Jahre aufgebaut werden soll. Die Design Factory Pforzheim soll dabei den Rahmen für die Bündelung aller relevanten Aktivitäten zur generellen Stärkung der Themenfelder Innovation und Gründung bieten. Auf diese Weise sollen neue Ideen, Produkte oder Dienstleistungen entwickelt und realisiert sowie die Entrepreneure und Intrapreneure von morgen befähigt und gefördert werden. Unterstütz wird das Projekt primär durch die Fördermaßnahme „EXIST-Potentiale“ des BMWi bis Sommer 2024.

Bis zum Projektende sollen die Themenfelder Innovation und Gründung an der Hochschule Pforzheim etabliert sein und die Weiterführung der aktuellen Stiftungsprofessur erreicht werden. Aktuell befinden sich acht drittmittelfinanzierte Stellen bei GründerWERK und HEED sowie eine Stiftungsprofessur, die durch die Karl Schlecht Stiftung für fünf Jahre finanziert wird. Das eingeworbene Drittmittelvolumen beträgt seit 2016 insgesamt rund 4 Mio. Euro. Weiterhin soll die curriculare Verankerung und die co-curriculare Erweiterung einer attraktiven und interdisziplinären Entrepreneurship Education gestärkt werden, sodass Studierende aller Studiengänge die Möglichkeit mindestens einer Wahlpflichtbelegung im Innovations- oder Gründungsbereich haben.

Hochschule als Ort der Innovation und der lebendigen Innovationskultur	
Begründung:	• Verankerung der Themen Interdisziplinarität, Innovation und Praxisnähe in der Hochschule
Maßnahmen:	• Aufbau einer Design Factory • Aufbau eines Netzwerks zum Thema Innovation- und Gründung • Curriculare Verankerung von Innovations- und Gründungsthemen • Sicherung der Folgefinanzierung durch die Generierung von Einnahmen gem. Projektantrag „Design Factory“

Verantwortung:	Beteiligte der Design Factory
Zeitplan:	Bis 2025

Die Anzahl der innovativen und wissensbasierten Gründungsprojekte soll erhöht und im Zuge dessen eine onlinebasierte Gründungsberatung aufgebaut werden. Die Höhe der Erstgespräche soll von 30 in 2020 auf 90 in 2025 gesteigert werden. Weiterhin soll die Anzahl der Förderanträge bei „Startup"-Förderprogrammen wie das „EXIST-Gründerstipendium" des BMWi oder „Junge Innovatoren" des MWK von zwei auf acht pro Jahr und die Ausgründungen von drei auf 17 pro Jahr erhöht werden.

Förderung von Gründungspersönlichkeiten und der Gründerkultur	
Begründung:	• Verankerung der Themen Interdisziplinarität, Innovation und Praxisnähe in der Hochschule • Vorbereitung der Studierenden auf die Gründung eines eigenen Unternehmens
Maßnahmen:	• Steigerung der Höhe der Erstgespräche von 30 auf 90 • Steigerung der geförderten Gründerprojekte von 2 auf 8 pro Jahr • Steigerung der Ausgründungen von 9 auf 17 pro Jahr
Verantwortung:	Beteiligte der Design Factory
Zeitplan:	Bis 2025

2.2 Forschung und Forschungsschwerpunkte

Angewandte Forschung ist ein wichtiger Bestandteil des Leistungsspektrums der Hochschule Pforzheim. Aktive Forschung beruht zu einem hohen Maß auf persönlichem Engagement. Entsprechend wichtig ist es, zur Förderung der Forschung eine Atmosphäre der Offenheit für Innovationen zu schaffen, verbunden mit Motivation und Unterstützung bei der Beantragung und Durchführung von Forschungsprojekten.

Von besonderer Bedeutung ist es auch, strategische Zukunftsfelder zu erkennen, innovative Themenstellungen zu besetzen und neue Lösungen herauszuarbeiten. Die Hochschule arbeitet hierzu mit renommierten Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammen. Auf Universitätsseite zu nennen sind hier u.a. das Karlsruher Institut für Technologie, die Eberhard-Karls-Universität in Tübingen, Leuphana Universität Lüneburg, TU Bergakademie Freiberg, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Universität Kassel, Universität Magdeburg, Universität Stuttgart, TU Dresden sowie die Helmut-Schmidt-Universität Hamburg. Hinzu kommen eine Reihe mittelständischer Unternehmen und Großunternehmen, die relevante Fragestellungen in Zusammenarbeit mit der Hochschule Pforzheim lösen.

Die Hochschule Pforzheim bietet eine durchgängige Ausbildung von Bachelorstudiengängen über weiterqualifizierende Masterstudiengänge bis zur kooperativen Promotion an. Durch die Bearbeitung von Forschungsfragen wird die Qualifikation der Dozent*innen erhöht, welche wiederum die Lehre nachhaltig verbessert. Entsprechend ausgebildete Absolvent*innen sind auf

dem Arbeitsmarkt begehrt und steigern als zukünftige Arbeitnehmer*innen die Wettbewerbsfähigkeit der mittelständisch geprägten Wirtschaft Baden-Württembergs. Dies erhöht auch die Attraktivität der Hochschule für Studieninteressierte. Die Promotionsthemen befassen sich mit aktuellen Fragestellungen aus Technik und Wirtschaft. Zu nennen sind hier u.a. Digitalisierung, Ressourceneffizienz, Künstliche Intelligenz, neue Werkstoffe oder rechtliche Fragen des Datenschutzes.

2.2.1 Forschungsschwerpunkte

Die Forschungsschwerpunkte der Hochschule Pforzheim vertreten die vom Senat eingerichteten Fachinstitute. Die Institutsmitglieder sind entsprechend ihrer fachlichen Ausrichtung in vielfältiger Form in Kooperationen mit Wissenschaftsinstitutionen und der Wirtschaft eingebunden. Als hochschulweites Dachinstitut koordiniert das Institut für Angewandte Forschung (IAF) die Forschungsaktivitäten der gesamten Hochschule. Folgende Institute wurden vom Senat eingerichtet:

Institut	Leitung	
Institut für Industrial Ecology (INEC)	Prof. Dr. Mario Schmidt	INEC INSTITUTE FOR INDUSTRIAL ECOLOGY PFORZHEIM
Institut für Personalforschung (IfP)	Prof. Dr. Stephan Fischer	INSTITUT FÜR PERSONALFORSCHUNG
Institut für Smart Bicycle Technology (ISBT)	Prof. Jürgen Wrede	ISBT
Institut für Smart Systems und Services (IOS³)	Prof. Dr. Thomas Greiner	IOS³
Schmucktechnologisches Institut/ Institut für strategische Technologie- und Edelmetalle (STI)	Prof. Dr. Carlo Burkhardt	ST I
Institut für Werkstoffe und Werkstofftechnologie (IWWT)	Prof. Dr. Norbert Jost	IWWT Institut für Werkstoffe und Werkstofftechnologien

Institute for Human Engineering & Empathic Desing (HEED)	Prof. Dr. Werner Engeln, Prof. Dr. Thomas Hensel, Prof. Dr. Sven Schimpf

HEED
Institute for
Human Engineering & Empathic Design
Pforzheim University

Das **Institut für Industrial Ecology** (INEC) befasst sich schwerpunktmäßig mit der Analyse von Energie- und Materialflüssen zwischen Technosphäre und Ökosphäre. Das interdisziplinäre Team arbeitet auf dem Gebiet der ökologischen und ökonomischen Optimierung von Produktlebenswegen und betrieblichen Produktionsabläufen mit dem Ziel einer effizienten Verwendung knapper Ressourcen. Es werden Verbundprojekte unter Beteiligung anderer Hochschulen und Unternehmen durchgeführt und Promotionen z.B. an den Universitäten Karlsruhe (KIT) oder Stuttgart betreut.

Nachhaltige Personalentwicklung ist ein Standortfaktor. In Zeiten des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels werden Mitarbeiterführung und die langfristige Bindung von Mitarbeitern*innen für ein Unternehmen immer wichtiger. Ein Ansprechpartner für diese Fragen ist das **Institut für Personalforschung** der Hochschule Pforzheim (IfP). Neben aktuellen und praxisnahen Forschungsaufträgen wird der Frage nachgegangen, welche Rolle das Personalmanagement heute und künftig einnehmen wird.

Im Jahr 2019 wurde das **Institut für Smart Bicycle Technology** (ISBT) neu gegründet. Es bündelt Forschungsvorhaben und Entwicklungsaktivitäten der Hochschule Pforzheim in unterschiedlichsten Bereichen der Fahrradtechnologie, wie beispielsweise die Entwicklung von mechatronischen Fahrerassistenzsystemen für E-Bikes, von elektropneumatischen Prüfständen für Fahrradkomponenten (MTB, Rennrad, E-Bike) oder die Herstellung von Leichtbaukomponenten.

Das Institut für **Smart Systems und Services** (IoS^3) befasst sich mit innovativen Fragestellungen, die unter den Begriffen „Digitalisierung“ und „Künstliche Intelligenz“ zusammengefasst werden können. Institutsmitglieder stammen aus technischen und wirtschaftlichen Studiengängen der Fakultät für Technik sowie der Fakultät für Wirtschaft und Recht. Es werden sowohl technische Fragestellungen betrachtet als auch neue digitale Geschäftsmodelle ausgearbeitet. In Zusammenarbeit mit der Universität Tübingen werden kooperative Promotionen angeboten.

Das **Schmucktechnologische Institut/Institut für strategische Technologie- und Edelmetalle** (STI) ist gefragter Ansprechpartner für Fragestellungen im Umfeld Materialwissenschaften, Recycling von Magnetmaterialien und Schmuck. Die Forschungsaktivitäten des STI beschäftigen sich mit der Entwicklung neuer Produktionsprozesse zur Herstellung hochpräziser Permanentmagneten für Sensor-, Motoren- und Generatoranwendungen auf Neodym-Basis. Ein starker Fokus liegt hierbei auf dem Einsatz wiederverwerteter Seltener Erden aus Elektronikschrott.

Das **Institut für Werkstoffe und Werkstofftechnologien** (IWWT) der Hochschule Pforzheim

beschäftigt sich in Forschung und Lehre mit der Entwicklung, der Herstellung, dem Aufbau und den Eigenschaften von Werkstoffen. Dabei stehen die Struktur-Eigenschafts-Beziehungen der Werkstoffe, ebenso wie die anwendungsorientierte Prozessoptimierung in der Stanztechnik und Polymerverarbeitung im Focus der Aktivitäten. Die Qualifikation von Doktoranden erfolgt in Zusammenarbeit mit renommierten Universitäten.

Das von der Karl Schlecht Stiftung geförderte **Institute for Human Engineering & Empathic Design** (HEED) erforscht die Gründerkultur und ermöglicht Studierenden, sich zu innovativen unternehmerischen Persönlichkeiten zu entwickeln. Seine Mitglieder, die aus allen drei Fakultäten der Hochschule Pforzheim stammen, erforschen die Möglichkeitsbedingungen von Kreativität, Innovation und verantwortungsbewusstem Entrepreneurship. Der Fokus liegt dabei auf den Themen „Interdisziplinarität“, „Empathie“, „Spiel“ und „Raum“.

Ergänzt werden die Institute durch das **Zentrum Verbraucherforschung und nachhaltigen Konsum** (vunk), welches die Forschungsaktivitäten der Hochschule zu diesen Themen bündelt. Es zeichnet sich durch eine besondere fachlich breite und fundierte Interdisziplinarität aus. So wirken im Rahmen des Kompetenzzentrums Rechtswissenschaftler*innen, Betriebs- und Volkswirte*innen, Wissenschaftler*innen aus den Bereichen Markt- und Meinungsforschung, Technik, Psychologie, quantitative Methoden sowie Designwissenschaften mit.

Das an der Fakultät für Gestaltung geplante Institut für Designforschung versteht Gestaltung als das elementare Verfahren für jedwede Wissensproduktion und als den gemeinsamen Nenner unterschiedlicher Wissenschaftszweige, der Wirtschafts- und Technikwissenschaften, Sozial- und Kulturwissenschaften eint. In dieser Perspektive widmet sich das Institut unter anderem der Beobachtung und Analyse von Gemeinsamkeiten gestalterischer Werk- und wissenschaftlicher Erkenntnisprozesse. Besonderes Augenmerk soll künftig auf einer intensiven Auseinandersetzung mit Zukunftstechnologien liegen. Hierzu sollen entsprechende Formate entwickelt werden, wie bspw. ein hochschulweiter Innovationstag.

2.2.2 Drittmittel und Veröffentlichungen

In den letzten fünf Jahren hat sich das Drittmittelvolumen auf teilweise mehr als 4 Mio. Euro verdoppelt. Damit wurden die Ziele des letzten Struktur- und Entwicklungsplans deutlich übertroffen. Unter anderem gelang die Beteiligung an zwei EU-Ausschreibungen. Erfreulich ist weiterhin, dass sich der Kreis der drittmittelaktiven Professoren*innen um ca. 50% erhöht hat.

Nach der gemittelten Kennzahl der Arbeitsgemeinschaft IV des Landes Baden-Württemberg, die sich aus der Anzahl der Publikationen und der Summe der eingeworbenen Drittmittel berechnet, hat sich die Bewertung der Hochschule Pforzheim in den letzten Jahren leicht verbessert. Zwar hat sich das Drittmittelvolumen insgesamt deutlich erhöht, das Drittmittelvolumen pro Professor*in ist aber weiter ausbaufähig. Ein Grund hierfür ist sicherlich auch die fachliche Ausrichtung der Hochschule, die es insbesondere in den technischen Studiengängen erlaubt größere Drittmittelprojekte zu akquirieren.

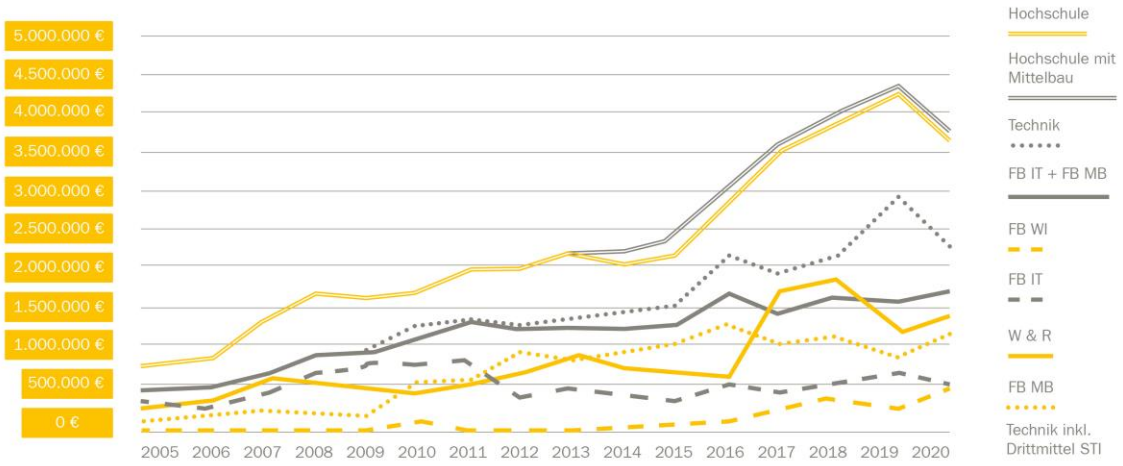


Abb. 7: Entwicklung des Drittmittelvolumens*
* Bei Auftragsforschung brutto incl. Umsatzsteuer

Erfreulicherweise gelang es, die Zahl der Publikationen zu steigern, sodass die Ziele des letzten Struktur- und Entwicklungsplans deutlich übertroffen werden konnten. Im Landesvergleich gibt es aber weiterhin noch viel Aufholbedarf. In Zusammenarbeit mit den Fakultäten wurden Maßnahmen diskutiert, die Zahl der Publikationen weiter zu steigern. Zu den Maßnahmen gehört das gezielte Setzen von Anreizen sowie die verstärkte Einbeziehung von Publikationsplanungen in Berufungsverfahren. Diese gilt es in den nächsten Jahren umzusetzen.

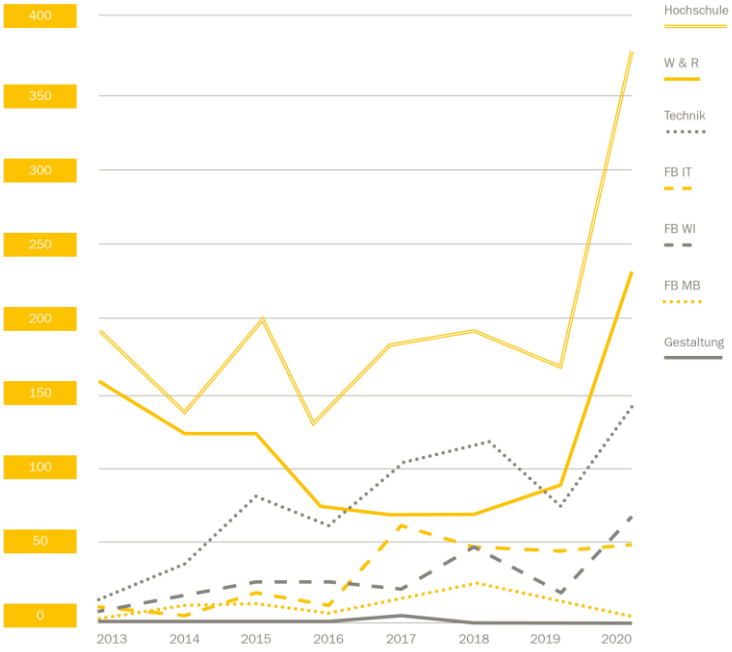


Abb. 8: Entwicklung der Publikationen**
**Begutachtete Zeitschriften mit dem Faktor 5 gewichtet, entsprechend den Vorgaben des Landes

Die Hochschule Pforzheim setzt sich für die nächsten Jahre die folgenden Ziele im Bereich Forschung:

ZIEL I: ERHÖHUNG DES DRITTMITTELVOUMENS AUF 5 MIO. EURO PRO JAHR

Die Zielsetzung für die nächsten fünf Jahre besteht darin, das Drittmittelvolumen auf 5 Mio. Euro zu steigern. Dieses – nach den Erfolgen der letzten Jahre – eher konservative Ziel ist dadurch begründet, dass die Anzahl forschungsaktiver Professor*innen nicht weiter gesteigert werden kann. Ebenso ist die Anzahl der Büroräume für Forschungsmitarbeiter*innen und die Anzahl der Laborräume begrenzt.

Erhöhung des Drittmittelvolumens auf 5 Mio. Euro pro Jahr	
Begründung:	• Drittmittelvolumen pro Professor*in im Landesvergleich weiter unterdurchschnittlich
Maßnahmen:	• Forschungserfahrung als explizites Berufungskriterium • Stärkerer Unterstützung durch Mentor*innen bei der Antragstellung • Erhöhung der Zahl der Wissenschaftler*innen, welche die Aufnahmebedingung von BW-CAR erfüllen • Zusammenarbeit mit Berater*innen zur Technologieförderung
Verantwortung:	Rektorat, Dekane, IAF-Leitung mit den Institutsleiter*innen
Zeitplan:	Bis 2023: 4,7 Mio. Euro Bis 2025: 5 Mio. Euro

ZIEL II: STEIGERUNG DER PUBLIKATIONEN UM 10% PRO JAHR

Die Anzahl der Publikationen und vor allem die Zahl der begutachteten Zeitschriftenpublikationen pro Jahr sollen jeweils um 10% steigen.

Steigerung der begutachteten Publikationen um 10% pro Jahr	
Begründung:	• Anzahl der Publikationen stagniert • Im Landesvergleich Anzahl pro Professor*in unterdurchschnittlich
Maßnahmen:	• Publikationen als explizites Berufungs- und Zulagenkriterium • Motivation neuberufener Professor*innen zur Anfertigung von Publikationen • Mehr Publikationen pro Forschungssemester
Verantwortung:	Dekane
Zeitplan:	Bis 2025 (5fache Wertung begutachteter Zeitschriften)

2.3 Wissens- und Technologietransfer

Wissens- und Technologietransfer ist eine der Kernaufgaben einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften und wird an der Hochschule Pforzheim insbesondere durch die Zusammenarbeit mit Unternehmen, Verbänden, Ministerien, Non-Government Organisations (NGOs), sowie die Veranstaltung von Seminaren und Tagungen zu wichtigen Zukunftsthemen unterstützt.

Zusammen mit Unternehmen werden relevante Fragestellungen im Rahmen der Auftragsforschung bearbeitet. Dies geschieht entweder in direkter Kooperation mit den Unternehmen oder durch Förderprogramme. Circa 25% des Drittmittelvolumens basiert auf direkten Forschungsprojekten mit der Industrie in Form von Auftragsforschung.

Die Zusammenarbeit mit Verbänden gestaltet sich vielfältig. Mitglieder des **Instituts für Industrial Ecology** sind beispielsweise in Normungstätigkeiten auf nationaler und internationaler

Ebene (DIN, ISO, VDI) eingebunden, beraten Firmen oder die Landesregierung (z.B. sind im baden-württembergischen Nachhaltigkeitsbeirat vertreten). Mitglieder des **IOS³** bieten regelmäßig Veranstaltungen zu den Zukunftsthemen „Digitalisierung“ und „Künstliche Intelligenz“ an. Hierzu gibt es auch eine enge Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft.

Das **IWWT** veranstaltet regelmäßig den Pforzheimer Werkstofftag, der die mittelständische Industrie über neue Technologien rund um das Thema Werkstoffe informiert. Beim **IfP** kommen zur Veranstaltung “Business meets Science” seit 2011 Personalentwickler*innen führender Unternehmen zusammen, um dort die Human Resources-Trends der Zukunft gemeinsam zu analysieren.

2.4 Promotion und Förderung von Nachwuchswissenschaftlern

Durch Forschungsprojekte werden zukunftsträchtige Themen in die Masterstudiengänge eingespeist. Diese Themen verbessern und erweitern die wissenschaftliche Qualifikation der Studierenden im Hinblick auf deren spätere Berufstätigkeit. Gerade in einer solchen Verbindung zeigen sich die Vorteile einer engen Verzahnung von Forschung und Lehre. Für die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter*innen zur Durchführung von Forschungsprojekten ist die Möglichkeit einer Promotion eine wichtige Voraussetzung. Auch Absolventen*innen, die über den zweiten Bildungsweg an einer HAW zugelassen wurden und ihr Studium mit herausragenden Leistungen abgeschlossen haben, bekommen die Möglichkeit, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren.

Zurzeit werden an der Hochschule Pforzheim ca. 25 kooperative Promotionen in Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Universitäten durchgeführt. In den meisten Fällen handelt es sich um individuelle Vereinbarungen zwischen Wissenschaftlern*innen der Hochschule Pforzheim und Universitäten. Die Promotionsthemen befassen sich mit aktuellen Fragen aus Technik und Wirtschaft. Zu nennen sind hier u. a. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, neue Werkstoffe, Ressourceneffizienz oder rechtliche Fragen des Datenschutzes.

ZIEL I: 30 LAUFENDE PROMOTIONEN BIS 2025

Die Anzahl der Promotionen soll weiter gesteigert werden. Maßgeblich ist hierzu der fachliche Austausch mit Universitäten und die Zusammenarbeit in Forschungsprojekten. Ebenso soll die Beteiligung an Promotionskollegien beibehalten sowie die Anzahl an Universitäten assoziierter Professor*innen gesteigert werden.

30 laufende Promotionen bis 2025	
Begründung:	• Einspeisung zukunftsträchtiger Themen in die Hochschule
Maßnahmen:	• Ausbau der Zusammenarbeit mit Universitäten • Beteiligung an Promotionskollegs
Verantwortung:	Leiter*innen der Institute gemeinsam mit den Dekanen der drei Fakultäten und den Studiengangleiter*innen im Masterbereich
Zeitplan:	Bis 2025

2.5 Weiterbildung

Die Hochschule Pforzheim sieht ihre Zukunft in der Weiterbildung in einem größeren und stärker differenzierten Angebot. Durch die stärkere Differenzierung auf spezifische Zielgruppen sollen neben den Masterabschlüssen auch kleinteiligere Zertifikate, wie Diplomas of Advanced Studies (DAS) und Certificates of Advanced Studies (CAS) angeboten werden. Perspektivisch werden auch Certificates und Diplomas of Basic Studies in Betracht gezogen. Die Bezeichnung und Dimensionierung dieser Zertifikate im Sinne der erreichbaren Credit Points richtet sich dabei nach dem vereinbarten Transparenzrahmen des Landes Baden-Württemberg und der Deutschen Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. (DGWF).

Um auch diese Zertifikate qualitätsgesichert und damit für die Anrechnung auf einen akademischen Masterabschluss ausstellen zu können, wurde die Akademie an der Hochschule Pforzheim (AHP gGmbH) von der Evaluationsagentur Baden-Württemberg (evalag) erfolgreich zertifiziert. Die AHP gGmbH ist eine gemeinnützige GmbH, deren Anteile von der Hochschule Pforzheim und den beiden Fördervereinen gehalten werden. Die Gesellschafterversammlung besteht aus dem Rektor und den beiden Vorsitzenden der Fördervereine. Weiterhin ist die AHP über einen in der Satzung verankerten wissenschaftlichen Beirat mit den Dekanen der Fakultäten fest in die Entscheidungsstrukturen der Hochschule eingebunden.

Mit dem QM-Zertifikat der evalag entsprechen die Weiterbildungsmaßnahmen der AHP den Anforderungen des Bildungszeitgesetzes (BzG BW). Diese Konformität ist für die Erschließung weiterer Teilnehmerkreise unabdingbar. Mit der AHP als Trägerin des Zertifikatsangebots der Hochschule soll auf Basis dieses evalag-Siegels die Profilierung unseres Weiterbildungsangebots vorangebracht und die Beteiligung an der strategischen Ausrichtung des Landes Baden-Württemberg zur Etablierung eines hochschulübergreifenden Angebots in der wissenschaftlichen Weiterbildung erfolgen. Die bisherige Entwicklung der Zertifikatsabschlüsse zeigt die folgende Abbildung.

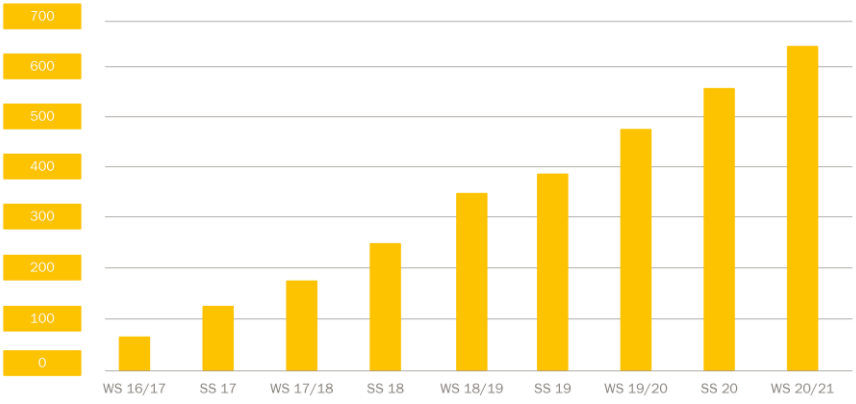


Abb. 9: Abgeschlossene Zertifikate im Weiterbildungsprogramm „Innovationsmanagement“ (kumulativ)

Das Vorhaben des MWK zum Aufbau einer landesweiten Plattform zur Darstellung der Weiterbildungsangebote und deren Anrechenbarkeit auf einen akademischen Masterabschluss begrüßt die Hochschule Pforzheim außerordentlich. Mit den oben beschriebenen

qualitätsgesicherten Zertifikaten wird sich die Hochschule in diese Plattform einbringen und in den eigenen Weiterbildungsstudiengängen geeignete Anrechnungsmöglichkeiten externer Zertifikate vorsehen. Weiterhin werden die Bestrebungen unterstützt, den Zugang zur wissenschaftlichen Weiterbildung auch für Abschlüsse der beruflichen Weiterbildung (DQR 6) zu verbessern.

Der Unterricht in den Zertifikatskursen erfolgt auf Basis einer digitalen, interaktiven Lernplattform im Blended Learning Format mit Video-Einheiten (ca. 80%) und Präsenzseminaren (ca. 20%). Für die Präsenztermine stehen Räumlichkeiten mit moderner Medienausstattung im städtischen vhs-Gebäude in Nagold zur Verfügung. Insbesondere für die Erschließung von Teilnehmerkreisen aus der lokalen im Nordschwarzwald ansässigen Industrie hat sich dieser Standort als vorteilhaft erwiesen, was durch eine Kooperationsvereinbarung und einen Fachbeirat mit örtlichen Unternehmen sowie der Stadt Nagold und dem Landkreis Calw unterstrichen wird.

Weiterbildungsmaßnahmen müssen zum einen inhaltlich relevant und zum anderen auf die Lebensumstände der Teilnehmer*innen zugeschnitten sein. Für die Aktualität und Relevanz der Inhalte stehen die Professor*innen sowie das stetige Qualitätsmanagement. Für die passenden Rahmenbedingungen und das Marketing wurden geeignete Partner*innen beauftragt, die das hochschuleigene Kompetenzprofil optimal ergänzen. So bietet die Hochschule Pforzheim das berufsbegleitende MBA-Programm „Management“ in Kooperation mit der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) in Stuttgart an. In Zusammenarbeit mit dem Campus Freudenstadt wird das Angebot „Smart Systems Engineering“ als Diploma of Advanced Studies und mit der Technischen Akademie Esslingen (TAE) das Kontaktstudium „Embedded Systems“ aufgebaut. Die Zertifikatskurse und den Masterstudiengang „Strategisches Innovationsmanagement“ werden über die AHP gGmbH angeboten. Der Vollzeit-MBA-Studiengang „International Management“ wird in House betreut.

2.6 Internationalisierung, Kooperation und Vernetzung

2.6.1 Internationalisierung

a) Internationales Netzwerk und Partnerhochschulen

In den letzten Jahren hat die Hochschule Pforzheim ihre Internationalisierungsstrategie konsequent verfolgt. Ein internationales Netzwerk an Partnerhochschulen sowie internationale Forschungskooperationen unterstützen bei der Vorbereitung Studierender auf Karrieren im globalen Umfeld. Weiterhin bedeutet internationale Lernerfahrung für die Studierenden neben englischsprachigen Veranstaltungen auf dem Campus auch die Intensivierung des Studierendenaustausches und das verstärkte Angebot von Double-Degree-Abschlüssen.

Alle Fakultäten der Hochschule Pforzheim haben die Zusammenarbeit mit ausgewählten internationalen Partneruniversitäten auf qualitativ hohem Niveau intensiviert. Die weitere Intensivierung der Kontakte und Zusammenarbeit in den verschiedenen Themenfeldern bis 2025 ist geplant. Konkrete Maßnahmen sind bspw. die verstärkte Präsenz auf europäischen Designmessen im Bereich der Gestaltung (z.B. Salone del Mobile Milano, Dutch Design Week

Eindhoven, Graduate Fashion Week London) und die Stärkung von lernenden, globalen Netzwerken durch die Integration von hybriden Kollaborationen und intensiven, internationalen Workshops in der Lehre.

b) Internationalisierung auf dem Campus

Seit dem letzten Struktur- und Entwicklungsplan wurde die Mindestanzahl der Credits in englischer Sprache für die Bachelorstudierenden der Business Unit zum WS 16/17 von 12 Credits auf 18 Credits und zum WS 19/20 auf 24 Credits erhöht. Ausnahmen bilden die Studiengänge „Wirtschaftsrecht“ sowie „Steuern und Wirtschaftsprüfung“ mit einer Mindestanzahl von 12 Credits. Im Durchschnitt legen die Studierenden der Business Unit inzwischen etwa 20% ihrer Studiencredits in einer Fremdsprache ab. Im Master wurde die Mindestanzahl der Pflichtcredits von 9 auf 15 Credits erhöht. Hier wurden in 2019 rund 22% der Credits auf Englisch absolviert. Das damit erhöhte englischsprachige Lehrangebot der Business Unit wird durch verbesserte Sprachkenntnisse der Lehrenden – hier unterrichten inzwischen 60% aller Lehrenden auch Veranstaltungen auf Englisch (2015: 50%) – sowie durch eine erhöhte Anzahl an Gastprofessor*innen aus dem Ausland (2019: 22) sichergestellt.

Im Bereich Gestaltung wird ebenfalls durch die Integration europäischer Fachexpertise aus dem Berufsfeld des Designs eine Ergänzung des englischsprachigen Lehrangebots in der Lehre erfolgen. Ergänzend soll bis 2025 die Sprachkompetenz der Studierenden durch die Verankerung einer Fremdsprache als Wahlpflichtfach mit 3 Credit Points im neuen Curriculum verbessert werden. Zur Stärkung der europäischen Dimension im Design soll das englischsprachige Lehrangebot auf Bachelor- und Masterniveau ausgebaut werden – im Hinblick auf die Stärkung von Bauhaus-Gestaltungsprinzipien im internationalen Kontext.

c) Studierenden- und Fachaustausch

Auch der Studierendenaustausch konnte in den letzten Jahren weiter deutlich ausgeweitet werden. Waren es im Jahr 2015 noch 196 Bachelorstudierende der Business Unit, die mindestens ein Semester an einer ausländischen Partnerhochschule verbrachten, nutzen im Jahr 2019 bereits 246 (37%) aller Studierenden einer Kohorte diese Möglichkeit. Im Masterbereich wurde die Zahl der Outgoing-Studierenden sogar von 16 im Jahr 2015 auf 35 im Jahr 2019 mehr als verdoppelt. In dieser Zeit hat sich auch die Qualität der Partnerhochschulen deutlich verbessert: 2020 studierten gut 70% aller Outgoing-Studierenden der Business Unit an EQUIS- oder AACSB-akkreditierten Partneruniversitäten, was im Vergleich zum Jahr 2015 eine weitere Steigerung um 10 Prozentpunkte bedeutet.

Ein „International Master Exchange Program“ (IMEP) ergänzt seit einigen Jahren auf Masterebene das bereits lange erfolgreich durchgeführte International Study Program (ISP) für Bachelorstudierende. Hier werden bis zu 100 Studierende pro Semester aus dem Ausland intensiv betreut und können ein reichhaltiges Kulturprogramm wahrnehmen. Die zusammengefassten Ergebnisse der erfolgreichen Internationalisierungsstrategie in der Business Unit zeigt die nachfolgende Tabelle:

	Ist 2010	Ist 2015	Ist 2019	Ziel 2025
KPI 1: Anteil der Bachelor-Studierenden, die mindestens ein Semester an einer ausländischen Hochschule verbringen	25% (141)	30% (196)	37%	45%
KPI 2: Anteil der Studierenden, die ein Auslandssemester an einer AACSB-/EQUIS-akkreditierten Partnerhochschule verbringen	31%	60%	72%	>80%
KPI 3: Anteil der Studierenden mit einem Double-Degree-Abschluss	3%	3,2%	3,7%	6%
KPI 4: Anteil der Professor*innen, die Vorlesungen in einer Fremdsprache halten	30%	50%	60%	70%
KPI 5: Anzahl ausländischer Gastprofessor*innen pro Jahr	9	11	22	30

In der Fakultät für Gestaltung wird die Konsolidierung bestehender renommierter Partner und deren Ausbau – insbesondere im Hinblick auf die neuen Themenfelder im Design – verfolgt. Über das aktive Netzwerk CUMULUS hinaus, soll die Motivation zum „Staff Exchange“ sowie zum „internationalen Fachaustausch“ gefördert werden.

ZIEL: WEITERER AUSBAU DER INTERNATIONALISIERUNG

Die Hochschule Pforzheim strebt einen weiteren Ausbau der Internationalisierung auf Basis qualitativ hochwertiger ausländischer Partnerhochschulen und eine starke Rolle in den internationalen Netzwerken sowie das vermehrte Einsetzen internationaler Lehrender an. Dabei müssen die Schwerpunkte und die Bedürfnisse der einzelnen Fakultäten beachtet werden. Weiterhin soll unter der neuen wissenschaftlichen Leitung des Akademischen Auslandsamtes neue Strategien zur Erhöhung der Incoming-Zahlen entwickelt werden.

Ausbau der Internationalisierungsstrategie	
Begründung:	• Vorbereitung der Studierenden auf eine globale Karriere • Integration neuer internationaler Themenfelder in die Lehre
Maßnahmen:	• Weiterführung des Angebots des English for Teaching Programms für Professoren • Einführung weiterer Studienprogramme mit einem verpflichtenden Auslandssemester • Finanzierung von zusätzlichen Gastprofessuren durch die Fakultäten und Motivation zum „Staff Exchange“ • Stärkere Präsenz auf internationalen Messen
Verantwortung:	Dekanate; Akademisches Auslandsamt
Zeitplan:	Bis 2025

2.6.2 Kooperation, regionale Vernetzung und Wissenstransfer

Die im Leitbild festgelegte intensive Zusammenarbeit mit Unternehmen verfolgt die Hochschule Pforzheim auch regional. Das Ziel des Ausbaus der Vernetzung und Intensivierung des Wissenstransfers, das im letzten Struktur- und Entwicklungsplan formuliert wurde, wurde weit übertroffen.

a) Unternehmenskontakte und Fundraising

Im Rektors Club sind langjährige Förderer der Hochschule zusammengeschlossen, die durch ihre Geschäftsführer*innen und Vorstandsvorsitzenden vertreten werden. In den letzten Jahren ist es gelungen, die meisten der bestehenden Verträge zu verlängern und neue Unterstützer*innen für den Rektors Club hinzuzugewinnen. Weiterhin werden seit 2016 regelmäßige Campustouren für Unternehmen angeboten, ein Fundraising-Konzept erstellt und angewendet und eine Datenbank mit allen bestehenden und möglichen Unternehmenskontakten aufgebaut. Viele Professor*innen sowie Amtsträger, allen voran der Rektor, führen zudem regelmäßig Unternehmensbesuche durch und nehmen an Netzwerktreffen der regionalen Unternehmen teil. Weitere Schnittstellen ergeben sich über Stipendien-, Mentoring- und Förderprogramme.

Im Jahr 2020 konnte zudem die Stiftung Hochschule Pforzheim unter der Trägerstiftung „Mit Herz und Hand. Stiftung für die Region“ der Sparkasse Pforzheim Calw eingerichtet werden.

b) Stiftungsprofessuren

Die Anzahl der Stiftungsprofessuren konnte seit 2016 von fünf auf sieben gesteigert werden, wobei die Stiftungsprofessur Stanztechnik endete. Neben den bereits bestehenden Professuren in den Bereichen Automatisierungstechnik, Medizintechnik, Ressourceneffizienz und Steuern und Wirtschaftsprüfung konnten neue Professuren in den Bereichen Zulassung und Qualitätsmanagement von Medizinprodukten, Brand Management und Innovations- und Interdisziplinaritätsforschung gewonnen werden.

c) Wissenstransfer

Der in Kooperation mit dem Wirtschafts- und Stadtmarketing Pforzheim (WSP) gestellte RegioWin-Antrag zum Bau eines Zentrums für Präzisionstechnik (ZPT) konnte für Hochschule und Stadt gewonnen werden. Der geplante Eröffnungstermin für das ZPT, das auf dem Gelände der Hochschule Pforzheim errichtet wird, ist für Ende September 2021 angesetzt. Die Unterbringung verschiedener Forschungszentren der Hochschule im Gebäude ist geplant

Weiterhin werden die Institute der Hochschule Pforzheim von der regionalen und überregionalen Wirtschaft als kompetente Ansprechpartner wahrgenommen und die Wissenschaftler*innen der Hochschule Pforzheim sind innerhalb verschiedener Unternehmensnetzwerke Ansprechpartner für Fachthemen und tragen so wissenschaftliche Erkenntnisse in die Wirtschaft von Stadt und Region. Des Weiteren holt die Hochschule Pforzheim Vertreter*innen aus der Wirtschaft mit verschiedenen Veranstaltungsformaten an die Hochschule („Industrie trifft Hochschule“, „Business meets Science“ uvm).

d) Vernetzung mit Stadt und Region

In den letzten Jahren wurde die Hochschule Pforzheim verstärkt Ansprechpartnerin für verschiedene Themen und Projekte von Stadt und Region. In einer regelmäßigen Abstimmungsrunde mit dem Bürgermeister, den Vertretern der Landkreise und dem Rektorat werden immer wieder gemeinsame Projekte angestoßen und durchgeführt. Als Beispiele hierfür sind die von der Stadt Pforzheim geplante Kunst- und Design-Großveranstaltung „Ornamenta 2024“, die Weiterbildungsprogramme der Hochschule Pforzheim, der „Digital Hub Nordschwarzwald“, das Projekt „Smart City Days“ oder auch das Projekt „A Fair Land“ zu nennen.

Nicht zuletzt ist die Hochschule Pforzheim Gesellschafterin der Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald.

ZIEL: WEITERER AUSBAU DER VERNETZUNG UND INTENSIVIERUNG DES WISSENSTRANSFERS

Die sehr gute Vernetzung der Hochschule Pforzheim mit Unternehmen und Akteuren aus Wirtschaftsförderung und Politik soll weiterhin auf einem hohen Niveau gehalten und ausgebaut werden. Hierzu soll zukünftig ein ganzheitlicher Ansatz in Form eines Quintupel Helix-Innovationssystems für die Region Nordschwarzwald etabliert werden. Die Umsetzung soll die Vernetzung und den Wissenstransfer durch innovative Formate auf ein neues Level bringen. Ein gemeinsamer Antrag mit der Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald und verschiedenen KMUs im RegioWIN-Wettbewerb für eine außeruniversitäre Forschungseinrichtung soll den Wissenstransfer und die Zusammenarbeit zwischen KMUs und der Hochschule vertiefen. Weiterhin plant die Hochschule Pforzheim gemeinsam mit der AHP gGmbH weitere berufsbegleitende Weiterbildungsprogramme und -studiengänge für die Region Nordschwarzwald und darüber hinaus.

Weiterer Ausbau der Vernetzung und Intensivierung des Wissenstransfers	
Begründung:	• Gewinnung neuer Unterstützer*innen der Hochschule Pforzheim • Ausbau des Wissenstransfers (§ 2 Abs. 5 LHG)
Maßnahmen:	• RegioWIN-Antrag zur Einrichtung einer außeruniversitären Forschungseinrichtung in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald • Antrag „Innovative Hochschule“ als Grundlage für die Etablierung eines Quintupel Helix-Innovationssystems im Nordschwarzwald in Kooperation mit regionalen Akteuren (Unternehmen, Gesellschaft, Politik, Forschungseinrichtungen, Umwelt) • Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten in der Region • Akquirierung weiterer Stifter und Rektors Club-Mitglieder
Verantwortung:	Antragsteller*innen; Zentrale Öffentlichkeitsarbeit insbes. Stelle Unternehmenskontakte; Mitarbeiter*innen der AHP gGmbH, Rektorat
Zeitplan:	2025

2.7 Qualitätsmanagement/Akkreditierung

Als Hochschule für Angewandte Wissenschaften verknüpft die Hochschule Pforzheim wissenschaftliche fundierte Inhalte mit einer anwendungsorientierten Kompetenzvermittlung. Der Qualitätsanspruch leitet sich aus den im Leitbild verankerten Anforderungen sowie den rechtlichen Vorgaben im LHG ab. Übergeordnetes Qualitätsziel ist und bleibt die Ausbildung kompetenter Persönlichkeiten, die bestens auf ihr Arbeitsleben vorbereitet sind. Inhaltlich getragen wird das Qualitätsmanagement von allen Hochschulmitgliedern auf individueller und kollektiver Ebene.

Gemeinsam mit der Akkreditierungsagentur AQAS hat die Fakultät für Wirtschaft und Recht das Projekt „Programmakkreditierung im Fakultätsreview“ entwickelt. Ziel des Modells ist es, die Einhaltung hoher Qualitätsstandards in Studium und Lehre unter Nutzung der Elemente der strategischen Planung und Steuerung der Fakultäten zu ermöglichen. Die Fakultät für Wirtschaft und Recht hat hiermit sämtliche Studiengänge einer besonderen Programmakkreditierung durch eine Experimentierklausel unterzogen. Alle Programme sind bis mindestens zum Jahr 2027 akkreditiert. In der Fakultät für Technik wurden alle Studiengänge re- oder neuakkreditiert. Die Fakultät für Gestaltung bereitet sich intensiv auf die Reakkreditierung aller Studiengänge im Jahr 2022 vor.

Im Qualitätsmanagement in den Fakultäten sind Regelkreise zur Kontrolle und Verbesserung der Qualität eingerichtet. Ein weiteres, während der Laufzeit des letzten Struktur- und Entwicklungsplans etabliertes Medium zum Qualitätsmanagement und der Verbesserung der Lehre ist das einmal im Semester stattfindende Face-2-Face-Gespräch zwischen Vertreter*innen der Verfassten Studierendenschaft, des Studierendenrates und der Hochschulleitung. Bei diesem Gespräch werden regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der Lehre und Lernumgebung erörtert.

2.8 Zentraler Service, Ressourcenplanung und Infrastruktur

2.8.1 Übergreifende Qualitätsstandards der Hochschulverwaltung

Verwaltung und zentrale Einrichtungen haben in den vergangenen Jahren deutliche Fortschritte im Wandel zu einer modernen, serviceorientierten Hochschulverwaltung vollzogen. Nun gilt es, diese Fortschritte nachhaltig zu verankern und sich verstärkt Themenfeldern wie Digitalisierung, Standardisierung von Arbeitsprozessen sowie proaktivem Handeln zu widmen.

ZIEL I: VERWALTUNG ALS PROAKTIVER DIENSTLEISTER

Mehr denn je versteht sich die Hochschulverwaltung in der Funktion der zentralen Serviceeinheit als Dienstleistungsorganisation und Ansprechpartnerin für die an der Hochschule wirkenden Wissenschaftler*innen, Studierenden und Mitarbeiter*innen. Ziele, Strukturen und Arbeitsweisen wurden im vom Kanzler angestoßenen Change-Prozess bis 2020 abteilungsweise danach ausgerichtet. Als aktive und gestaltende Wissenschaftsverwaltung ist ihr vorrangiges Ziel das Schaffen optimaler institutioneller Bedingungen für Forschung und Lehre. Das Leitbild der Hochschule ist Fundament und Ausgangspunkt ihres Handelns. Die Verwaltung lässt sich von folgenden Qualitätsstandards leiten, an denen sie sich messen lassen will:

- Flexibilität
- Schnelligkeit
- Wirtschaftlichkeit
- Zuverlässigkeit und Planbarkeit
- Sachangemessenheit

In den nächsten Jahren stehen auf Basis der Ziele der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II eine Stärkung der Verwaltungsstrukturen sowie die nächsten Schritte zu einer proaktiv und schnell handelnden Serviceeinrichtung im Vordergrund.

2.8.2 Studentische Abteilung

Im Jahr 2017 hat die Studentische Abteilung gemeinsam mit Campus IT das Dialogorientierte Serviceverfahren (DoSV) eingeführt. Alle zulassungsbeschränkten deutschsprachigen Bachelorstudiengänge nehmen an der Hochschule Pforzheim an diesem Verfahren teil. Das Projekt, das die Studentische Abteilung in den kommenden Jahren in Anspruch nehmen wird, ist die Einführung der neuen Softwaregeneration HISinOne. Damit wird die aus den 1990er Jahren stammende Vorgängersoftware HIS GX abgelöst und stellt einen Beitrag zur verstärkten Digitalisierung administrativer Abläufe dar.

In einem ersten Durchgang wurde zum Wintersemester 19/20 das Modul APP für das Zulassungsmanagement eingeführt, und zwar zunächst für die Bachelorstudiengänge, die am DoSV teilnehmen. Zum Sommersemester 2020 wurden auch die Bachelorstudiengänge der Fakultät für Gestaltung auf HISinOne APP umgestellt. Bereits jetzt lässt sich feststellen, dass sich die Einführung der neuen Software bewährt hat. So konnte das Vergabeverfahren deutlich früher als in den Vorjahren abgeschlossen werden und zeitnah nach Bewerbungsschluss bereits Zulassungsangebote bzw. Zulassungsbescheide verschickt werden. Auch ist die Kommunikation mit den Bewerber*innen über das Online-Portal deutlich komfortabler als zuvor.

Zum Wintersemester 20/21 wurde APP für die Masterstudiengänge eingeführt. Neben den bereits genannten Vorteilen wurde dadurch die dezentrale Bearbeitung von Bewerbungen durch die Masterstudiendekane bzw. beauftragte Mitarbeiter*innen ermöglicht. Bewerber*innen können nun die Bewerbungsunterlagen hochladen, so dass der „Papierverkehr“ zwischen Bewerber*innen, Studiengängen und Studentischer Abteilung entfällt.

ZIEL I: VOLLSTÄNDIGE ENFÜHRUNG VON HISinONE

Die Einführung von HISinOne STU, des neuen Programms für die Studierendenverwaltung, ist unmittelbar nach dem Abschluss der Einführung von APP vorgesehen und wird voraussichtlich im Jahr 2022 abgeschlossen sein.

Darauf folgt das umfangreichste Teilprojekt, die Einführung von HISinOne EXA für das Prüfungs- und Veranstaltungsmanagement. Der Abschluss des Gesamtprojekts wird nach derzeitigem Stand voraussichtlich bis 2026 erfolgen.

Einführung HISinONE	
Begründung:	• Neue Softwaregeneration • Digitalisierung administrativer Abläufe
Maßnahmen:	• Einführung der Programmodule
Verantwortung:	Studentische Abteilung; Campus IT
Zeitplan:	Modul STU bis 2022 Modul EXA bis spätestens 2026

2.8.3 Personal

Die Hochschule verfügt zum 01.01.2020 über insgesamt 317 Planstellen, die durch den Haushaltsplan des Landes Baden-Württemberg in Kapitel 1451 zur Verfügung gestellt werden. Davon entfallen 159 Planstellen auf Beamte (davon 154 W2/W3-Stellen) sowie 158 Planstellen auf den Angestelltenbereich.

ZIEL I: INTERDISZIPLINÄRES KONZEPT ZUR SICHERUNG DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES

Die Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter erweist sich am Standort Pforzheim unter den Bedingungen des öffentlichen Dienstes weiterhin als herausfordernd. Zwar wurden zwischenzeitlich verstärkt Anreizsysteme wie Leistungsprämien und Stufenvorweggewährungen genutzt, jedoch wird die Entgeltstruktur im Vergleich zur privaten Wirtschaft gerade bei sehr qualifizierten Bewerbern als wenig attraktiv empfunden. Gleiches gilt für den Standort Pforzheim, der gegenüber den benachbarten Ballungsräumen Karlsruhe und Stuttgart auf Bewerber*innen eine geringere Anziehungskraft ausübt. Dies gilt insbesondere auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Die Personalabteilung konnte zur Entwicklung möglicher Strategien ein BMBF-gefördertes Projekt zur „Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an der Hochschule Pforzheim“ im Umfang von 1,6 Mio. Euro einwerben. Ziel ist es, geeignete interdisziplinäre Maßnahmen zu identifizieren, die der Hochschule nachhaltig einen qualitativ hochwertigen Bewerberpool im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses sichern. Diese sollen nach Projektende in 2027 evaluiert werden.

Interdisziplinäres Konzept zur Sicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses	
Begründung:	• Rekrutierung qualifizierter Beschäftigter erweist sich als herausfordernd
Maßnahmen:	• Jobprofile weiterentwickeln und schärfen • Rekrutierungsoffensive starten („Employer Branding, Active Sourcing, Networking) • Pilotprojekt: „Qualifizierung zum/zur Professor*in •
Verantwortung:	Kanzler, Personalabteilung gemeinsam mit Fakultäten
Zeitplan:	Laufzeit des BMBF-Projekts 2021-2027

Zudem wurde in der Laufzeit des vergangenen Struktur- und Entwicklungsplans ein Konzept zur strategischen Personal- und Organisationsentwicklung aufgestellt und wesentliche Meilensteine umgesetzt.

ZIEL II: AUSBAU DER PERSONALENTWICKLUNG

Künftiges Ziel ist die Führungsarbeit in der Hochschulverwaltung weiter zu professionalisieren und die administrative Expertise durch gezielte Weiterbildungsangebote zu stärken. Im wissenschaftlichen Bereich erfolgte aufgrund der verschärften Vorgaben des WissZeitVG eine Qualifizierungsoffensive im Mitarbeiterbereich, die in enger Abstimmung mit den Fakultäten

umgesetzt wurde. Für den professoralen Bereich sollen künftig in Zusammenarbeit mit den Fakultäten individuelle Personalentwicklungskonzepte ausgearbeitet und eingeführt werden.

Ausbau der Personalentwicklung	
Begründung:	• Professionalisierung der Hochschulverwaltung durch gezielte Weiterbildungsangebote • Individuelle Weiterbildungsangebote für alle Bereiche der Hochschule
Maßnahmen:	• Ausbau der Ressourcen im Bereich Personalentwicklung • Angebot von gezielten Weiterbildungsangeboten je Beschäftigtengruppe/Lernwelten • Nachhaltige Verknüpfung mit der Organisationsentwicklung
Verantwortung:	Kanzler, Personalabteilung, Fakultäten
Zeitplan:	2022/2023

Die Personalabteilung wurde im Rahmen des eingangs erwähnten Change-Prozesses zu einem umfassenden Personalservice umgebaut. Die damit verbundene thematische Weiterentwicklung hin zu einer proaktiven Personalberatung sowie die Umsetzung des „One-face-to-the-customer-Prinzips“ finden hochschulweite Zustimmung. Die erreichten Standards gilt es zukünftig personenunabhängig zu sichern und weiterzuentwickeln. Dazu gehören schlanke, schnelle und weitgehend digitalisierte Prozesse sowie eine hohe fachliche Beratungsqualität.
Die Hochschule sieht sich dem Grundsatz „Gute Arbeit an Hochschulen“ verpflichtet. Sie verfolgt und verstärkt deshalb auf unterschiedlichen Ebenen und in den verschiedensten Bereichen Ansätze, die diesem Anspruch dienen. Ausgehend von der zielgruppenorientierten Personalbetreuung und dem Ausbau der strategischen Personal- und Organisationsentwicklung bis hin zum weiteren Ausbau familienfreundlicher Arbeitsbedingungen sowie eines auch präventiv wirksamen Gesundheitsmanagements, sieht sich die Hochschule dem Ziel verlässlicher Beschäftigungsverhältnisse verpflichtet. So sollen sich Befristungen bspw. nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifizierungsphase richten.

2.8.4 Finanzen

Über Kapitel 1451 des Haushaltplans des Landes Baden-Württemberg wird die Grundfinanzierung der Hochschule Pforzheim zur Verfügung gestellt. Mit dem Hochschulfinanzierungsvertrag II werden die ehemaligen Ausbaumittel der Programme Ausbau 2012, Hochschulpakt 2020 sowie Master 2016 zum 01.01.2021 in die Grundfinanzierung überführt. Außerdem wird die Grundfinanzierung bis 2025 um jährlich 3% erhöht. Davon entfallen 1,68% auf die pauschale Abgeltung der Personalkostensteigerungen des Planpersonals sowie weitere 1,32% auf die Steigerung der Grundfinanzierung. Ab 2022 wird es eine anteilige hochschulartenscharfe Umverteilung von Mitteln nach sog. Performancekriterien geben. Die Auswirkungen bleiben abzuwarten. Dadurch kann es je nach Rankingergebnis zu Mittelzu- aber auch Mittelabflüssen kommen. In der nachfolgenden Prognose wird von einer ergebnisneutralen

Auswirkung ausgegangen. Herausfordernd gestaltet sich zudem die nachträgliche Abrechnung des Vergaberahmens für die Ausbauprofessuren. Die daraus resultierenden Belastungen werden die Spielräume in den nächsten Jahren mindern.
Bis 2025 wird von folgender Entwicklung ausgegangen:

MITTELHERKUNFT (IN TSD EURO)	2021	2022	2023	2024	2025
Drittmittel (Forschung)	4.500	4.600	4.700	4.800	5.000
Drittmittel (sonstige)	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Landeszuschuss	41.800	42.200	42.600	43.000	43.400
GESAMT	47.300	47.800	48.300	48.800	49.400

ZIEL I: ENTWICKLUNG EINES MODELLS ZUR MITTELVERTEILUNG NACH DEN PERFORMANCEKRITERIEN DES LANDES

Die Binnenverteilung der Mittel basiert auf historisch gewachsenen Verteilungsmodellen. In der Laufzeit der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II und der damit verbundenen Verstetigung der Ausbaustudiengänge soll nunmehr ein auf leistungs- und belastungsorientierten Kriterien basiertes Modell entwickelt werden, welches die Performancekriterien des Landes aus der Hochschulvereinbarung II aufgreift, Anreize setzt, eine dynamische Anpassung an die Veränderungen der Hochschule sicherstellt, von geringer Komplexität ist und hochschulweite Akzeptanz finden wird. Dieses bereits vormalig vorgesehene Verteilmodell wurde aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten landesseitigen 10%igen Absenkung der HSP2020-Mittel in Abstimmung mit den Fakultäten aufgrund des dadurch erforderlichen Konsolidierungsbedarfs verschoben.

Entwicklung eines Modells zur Mittelverteilung	
Begründung:	• Binnenverteilung der Mittel basiert auf historisch gewachsenen Verteilungsmodellen • Das neue Modell soll Anreize setzen und eine dynamische Anpassung an die Veränderungen der Hochschule sicherstellt
Maßnahmen:	• Mögliche Kriterien ermitteln und hochschulintern abstimmen • Beteiligung des Hochschulrats gem. § 20 Abs. 1 Nr. 6 LHG
Verantwortung:	Kanzler, Finanzabteilung
Zeitplan:	2024

Das Drittmittelvolumen hat sich sowohl im Bereich Forschung also auch im Bereich der sonstigen Drittmittel in den vergangenen Jahren erfreulich entwickelt. Da die Einwerbung neben aktuellen gesellschaftlichen Fragestellungen auch vom persönlichen Engagement der Antragsteller*innen abhängt, sind die vorhandenen internen Anreize beizubehalten und gegebenenfalls neue zu

schaffen. Begrenzender Faktor für einen stärkeren Anstieg des Drittmittelvolumens ist u.a. das Flächenangebot.

Auch nach Überführung der Qualitätssicherungsmittel (QSM) in den Grundhaushalt der Hochschule verbleibt ein Anteil in Höhe von 0,4 Mio. Euro p.a. in der Verteilungshoheit der Studierenden. Dazu werden von den dezentralen und zentralen Hochschuleinheiten Anträge an die Verfasste Studierendenschaft gestellt.

ZIEL II: DIGITALISIERUNG VON PROZESSEN IM FINANZBEREICH

Zukünftiger Schwerpunkt wird die Digitalisierung von Prozessen und der Ausbau des digitalen Serviceangebots sein. Ein vordingliches Handlungsfeld wird dabei in der Beantragung und Abrechnung der Dienstreisen gesehen. Dazu steht die Hochschule Pforzheim bereits in Abstimmung mit anderen Hochschulen zur Umsetzung einer hochschulübergreifenden Verbundlösung. Die Hochschule Pforzheim nimmt dazu am Pilotprojekt „bwReise“ unter Federführung der Universität Hohenheim teil.

Darüber hinaus wird die Hochschule im Rahmen eines hochschulübergreifenden Projekts in 2021 die E-Rechnung einführen. Aktuell ist die Hochschule bereits in der Lage, kreditorische E-Rechnungen zu empfangen. Die Anforderungen an kreditorische bzw. debitorische Rechnungen sollen stufenweise bis zum 31.12.2025 ausgeweitet werden.

Des Weiteren besteht ein Digitalisierungsbedarf im Bereich des Bestellwesens. Hierzu ist angedacht, weitere Module des SAP-Systems zu prüfen. Es handelt sich hierbei um die Module MM (Materials Management) und SRM (Supplier Relationship Management).

Digitalisierung von Prozessen im Finanzbereich	
Begründung:	• Modernisierung überkommener Abläufe, Reduzierung der papierhaften Belege, Steigerung der Servicequalität
Maßnahmen:	• Digitalisierung des Reisekostenprozesses • vollständige Einführung der E-Rechnung • Restrukturierung des Bestellwesens
Verantwortung:	Kanzler, Finanzabteilung
Zeitplan:	bis 2025

2.8.5 Campus IT und IT Sicherheit

Die Campus IT ist das Dienstleistungs- und Kompetenzzentrum in allen Belangen der hochschulzentralen Informationstechnik. Für rund 7000 Hochschulangehörige bietet die Campus IT ein breites Spektrum an IT-Serviceleistungen. Sie betreibt hierzu u.a. eine Infrastruktur mit ca. 120 virtuellen und physischen Servern und betreut zahlreiche zentrale Dienste und Anwendungen wie Mail, Webauftritt, E-Learning oder das Bewerbungs- und Veranstaltungsmanagement.

ZIEL I: WEITERENTWICKLUNG DER IT-STRUKTUR

Im Rahmen fortschreitenden Digitalisierung der Hochschule wird in den kommenden Jahren eine konsequente Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur angestrebt. Besondere Beachtung obliegt dabei dem möglichst umweltschonenden und nachhaltigen Ressourceneinsatz zur Bereitstellung von Informationstechnologie.

Die Hochschule Pforzheim setzt hierzu u.a. auf Virtualisierungsstrategien, da diese eine Konsolidierung von IT-Systemen zulassen und über Funktionen verfügen, die Hochverfügbarkeit von IT-Diensten sichern. Zur Anpassung an die steigenden Anforderungen der Digitalisierung, nimmt die Hochschule Pforzheim einen kompletten Austausch der virtuellen Umgebung vor. Ergänzend zu einer zentralisierten internen Infrastruktur sollen cloudbasierte IaaS-Dienste den Service sinnvoll ergänzen.

Im Netzbereich wird der Bedarf an größerer Bandbreite durch die intensivere Nutzung digitaler Dienste weiter steigen. Angestrebt wird der stetige Ausbau des Kernnetzes in den verschiedenen Netzsegmenten auf Bandbreiten von 10 Gbit/s bzw. 100 Gbit/s.

Darüber hinaus wird Campus IT zur Steigerung von Effektivität und Effizienz der Verwaltungsabläufe die verstärkte Digitalisierung der administrativen Prozesse unterstützen. Das bereits angelaufene Projekt zur HISinOne-Einführung (siehe Kapitel 2.8.1) fokussiert sich zunächst auf die Strukturen und Prozesse des Student Life Cycle, bietet aber zugleich auch die Basis für weitere Digitalisierungsbestrebungen. Die Einführung des Business Intelligence-Moduls stellt zukünftig zentrale Berichts- und Statistikfunktionen bereit. Durch ergänzende geeignete Lösungen in den Bereichen Dokumenten- und Workflowmanagement sollen Digitalisierungsanforderungen erfüllt werden, welche die Standardsysteme nicht abbilden können.

Zudem unterstützt die Campus IT zur Förderung der digitalen Zusammenarbeit bei der Auswahl und Einführung digitaler Kollaborationsanwendungen. Hochschulangehörige erhalten Werkzeuge, die ein flexibles und modernes Arbeitsumfeld unterstützen. Für den bedarfsgerechten Ausbau der IT-Strukturen wird bis Ende 2021 in Zusammenarbeit mit allen Bereichen der Hochschule eine IT-Strategie aufgestellt und verabschiedet, die den wesentlichen Rahmen für die zukünftige Entwicklung abbildet.

Weiterentwicklung der IT-Strukturen	
Begründung:	• Die fortschreitende Digitalisierung stellt eine der wesentlichen Aufgaben für die Hochschule in den nächsten Jahren dar. Basis dafür ist eine angemessene und belastbare IT-Ausstattung
Maßnahmen	• Aufstellung einer IT-Strategie und anschließende Umsetzung
Verantwortung:	Campus IT, IT-Beirat, Wiss. Koordinator IT, Prorektor Lehre, Fakultäten
Zeitplan:	laufend

Gleichzeitig kommt der IT-Sicherheit mit der fortschreitenden Digitalisierung aller Hochschulbereiche eine wachsende Bedeutung zu. Die Sicherheit von IT-Systemen beschränkt sich dabei nicht nur auf die Aspekte der Gefahrenabwehr von innen und außen, sondern betrachtet zudem die Schutzziele Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit von Daten.

ZIEL II: WEITERENTWICKLUNG DES INFORMATIONSSICHERHEITSMANAGEMENT-SYSTEMS

Grundlage dafür ist der Aufbau eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS), welches bis 2022 implementiert werden soll. Dieses beinhaltet die Aufstellung von Verfahren, Maßnahmen und Regeln innerhalb der Organisation, die dazu dienen, die Informationssicherheit zu definieren, zu kontrollieren, aufrechtzuerhalten und fortlaufend zu verbessern. Die Hochschule Pforzheim plant eine Einführung in Kooperation mit dem HSZ Reutlingen als zentralen Anbieter einer mandantenfähigen ISMS-Lösung. Zudem wurde den Hochschulen seitens des MWK jeweils eine qualifizierte Stelle für die Umsetzung der IT-Sicherheit vor Ort zur Verfügung gestellt.
Als weitere Maßnahmen zur Erhöhung der IT-Sicherheit sind u.a. die Implementierung einer Next Generation Firewall und die Einführung persönlicher Zertifikate vorgesehen. Diese können insbesondere für digitale Signaturen aber auch für eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung von Mails eingesetzt werden.

Weiterentwicklung des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS)	
Begründung:	• Zunehmende Digitalisierung im Hochschulbereich macht verstärkte Gefahrenabwehr notwendig
Maßnahmen:	• Einstellung MA für IT-Sicherheit (Ressource zentral vom MWK bereitgestellt) • Aufstellung von Verfahren, Maßnahmen und Regeln innerhalb der Organisation
Verantwortung:	Wissenschaftlicher Koordinator IT
Zeitplan:	Umgehend nach Stellenbesetzung ISMS

2.8.6 Bibliothek

Die Bibliothek der Hochschule Pforzheim dient als zentrale Serviceeinrichtung und öffentliche wissenschaftliche Bibliothek zum Studium, zur Lehre und zur anwendungsbezogenen Forschung an den beiden Standorten Holzgarten- und Tiefenbronner Straße. Das Medien-Angebot umfasst gedruckte und zunehmend elektronische Veröffentlichungen sowie lizenzierte und frei zugängliche Datenbanken. Neben der Bereitstellung von Medien ist es die Aufgabe der Bibliothek, die Lehre durch Vermittlung von Informationskompetenzen an die Studierenden zu unterstützen.

ZIEL I: UMWANDLUNG DER BIBLIOTHEK IN EIN LERN- UND MEDIENZENTRUM

Zwischenzeitlich konnten bereits verschiedene Serviceangebote etabliert und ausgeweitet werden. So wurden zur stärkeren Verzahnung von Bibliotheks- und Lehrangebot u.a. Rechercheschulungen sowie für die internationalen Studierenden ein „Library getting started“ angeboten, Bedarfe bei professoralem Personal und Studierenden abgefragt sowie durch die Teilnahme am WileyDEAL das open access Publizieren für Forschende vereinfacht. Darüber

hinaus wurde ein Konzept zur Umwandlung der Bibliothek in eine Lern- und Medienzentrum erarbeitet und u.a. mit dem Umbau der Rotunde bereits erste Schritte umgesetzt.
Ziel ist es, diesen Umbau in ein Lern- und Medienzentrum bis 2023 abzuschließen. Dazu werden die Flächen im Rahmen diverser Umbaumaßnahmen zu einer Lernwelt umgewandelt sowie ein Erwerbungsprofil in Abstimmung mit den Stakeholdern der Hochschule entwickelt. Gleichzeitig soll der Bestand an digitalen Medien ausgebaut werden.

Weiterentwicklung der Bibliothek in ein Lern- und Medienzentrum	
Begründung:	• Aufgabenfeld der Bibliotheken hat sich im Zuge der digitalen Medien gewandelt. Um diesem Wandel Rechnung zu tragen, wird der Umbau der Bibliothek angestrebt
Maßnahmen:	• Aufstellung eines Konzepts zur Weiterentwicklung der Bibliothek und anschließende Umsetzung
Verantwortung:	Prorektor für Lehre, Kanzler, Bibliotheksleitung, Fakultäten
Zeitplan:	2023

2.9 Raumsituation, Baumaßnahmen und Ausstattung

Im Fokus der Raumplanung der Hochschule stehen die Bereitstellung und der Unterhalt der räumlichen Infrastruktur für einen funktionierenden Lehr- und Studienbetrieb. Die Raumplanung trägt dazu bei, leistungsfördernde und persönlichkeitsbildende Studienbedingungen zu gewährleisten. Ausreichend Flächen und Räume für Lehre und Forschung mit einer angemessenen Ausstattung und Gestaltung ermöglichen erst ein offenes, kooperatives und respektvolles Lern- und Arbeitsklima. Gleichzeitig sieht sich die Hochschule verpflichtet, mit einem zunehmend energieeffizienten Betrieb der Liegenschaften die Klimaschutzziele des Landes zu unterstützen.

ZIEL I: WEITERENTWICKLUNG DES FLÄCHENMANAGEMENTS

Die strategische und operative Raumplanung der Hochschule erfolgt in Abstimmung mit dem Amt für Vermögen und Bau Pforzheim durch die zentrale Stabsstelle Flächenmanagement. Zur Optimierung des hochschulinternen Flächenmanagements und zur Verbesserung des Datenaustauschs mit Vermögen und Bau und den anderen Landesbehörden sind bereits die ersten Schritte zur Einführung des CAFM Gebäudemanagement-Systems MORADA umgesetzt worden.

Weiterentwicklung des Flächenmanagement	
Begründung:	• Digitalisierung der Flächendaten und des Flächenmanagements
Maßnahmen:	• Einführung der CAFM-Software MORADA • Datenaustausch mit dem Amt für Vermögen und Bau Pforzheim
Verantwortung:	Stabstelle Flächenmanagement, Amt für Vermögen und Bau Pforzheim
Zeitplan:	2023

ZIEL II: KONZEPTIONELLE WEITERENTWICKLUNG DER HOCHSCHULFLÄCHEN

Derzeit wird von den Ministerien für Finanzen, für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie den Hochschulen ein angepasstes Verfahren zur Bestimmung der Unterbringungsbedarfe der Hochschulen erarbeitet. Auf Basis von transparenten Kriterien und Bemessungsparametern, wie der Entwicklung der Studierendenzahlen und der Drittmittelaktivitäten, werden auch die Flächenbedarfe der Hochschule Pforzheim neu bemessen werden. Das Ergebnis dieses Verfahrens wird Einfluss auf die zukünftige Flächen- und Raumplanung der Hochschule haben.

Eine erste vorläufige Bewertung der Drittmittelaktivitäten erfolgte für die Anmietung von Forschungsflächen im bereits erwähnten ZPT. Vor dem Hintergrund, dass inzwischen insbesondere in der Fakultät für Technik etwa 2.000 qm Bestandsflächen als Büro- und Laborflächen für die Forschung genutzt werden, erhielt die Hochschule die Genehmigung, rund 700 qm Büro- und Laborflächen anzumieten. Ab Herbst 2021 wird die Hochschule mit drei Kompetenzzentren im EFRE geförderten Neubau präsent sein.

Neben den regelmäßigen Maßnahmen für die Renovierung und Sanierung des Gebäudebestands sowie für die Erneuerung der Ausstattung zur Umsetzung von neuen Lehrinhalten und -konzepten sind derzeit als umfangreichere Maßnahmen die energetische und barrierefreie Sanierung des W2-Gebäudes, die Optimierung der Wärmeversorgung sowie die Erneuerung der Gebäudeleittechnik, die Ausweitung von studentischen Lernflächen sowie die Neugestaltung des Z2 bzw. der Lernwelt Bibliothek in Planung.

Vor dem Hintergrund der Verstetigung der Ausbaustudiengänge strebt die Hochschule nachhaltige Lösungen für zeitlich befristete Interimsflächen an, die zum Beispiel durch die Anmietung von Flächen in der Östlichen-Karl-Friedrich-Straße 24 oder durch die Aufstellung von Labor-Containern geschaffen wurden. Abhängig von den zukünftigen Flächenbedarfen ist die Unterbringung der Interimsflächen in landeseigenen Gebäuden ein strategisches Ziel, das bei der Fortschreibung der Masterplanung durch das Amt für Vermögen und Bau berücksichtigt werden wird. Zeitnah zu klären ist die Inanspruchnahme eines optionalen Grundstücks, das von der Stadt Pforzheim bis 2023 für eine hochschulspezifische Nutzung reserviert ist. Das Grundstück bietet sich beispielsweise als Standort für das o.g. interdisziplinäre Mastergebäude als Erweiterung des Flächenangebots der Hochschule an.

Darüber hinaus führt der stetige Aufgabenzuwachs der Administration zu zusätzlichem Flächenbedarf. Bislang konnte dies mit Unterstützung des örtlichen Amtes für Vermögen und Bau durch Verdichtungen im Bestand aufgefangen werden. Jedoch sind diese Möglichkeiten zwischenzeitlich erschöpft. Da das Rektorats- und Verwaltungsgebäude V1 bereits bauseits zur Aufstockung ausgelegt ist, wird eine einstöckige Erweiterung dieses Gebäudes angestrebt.

Konzeptionelle Weiterentwicklung der Hochschulflächen	
Begründung:	• Langfristige und nachhaltige Lösungen für die Unterbringung von Interimsflächen und zusätzlichem administrativem Flächenbedarf • Erweiterung des Flächenangebots um ein interdisziplinäres Mastergebäude

Maßnahmen:	• Messung des Flächenbedarfs anhand der landesseitig noch aufzustellenden Kriterien
Verantwortung:	Rektorat, Stabstelle Flächenmanagement, Amt für Vermögen und Bau Pforzheim
Zeitplan:	Abhängig von den landesseitigen Vorgaben zur Flächenbemessung

2.10 Klimaschutz

Die Hochschule Pforzheim unterstützt die übergeordneten Klimaschutzziele der Landesregierung und leistet die notwendigen Beiträge, um das im Klimaschutzgesetz Baden-Württemberg verankerte Ziel einer weitgehend klimaneutralen Landesverwaltung bis zum Jahr 2040 zu erreichen. Die Hochschule Pforzheim hat für sich das Ziel der Klimaneutralität bis zum Jahr 2040 übernommen und wird darüber hinaus qualifizierte Zwischenziele für die Jahre 2025, 2030 und 2035 festlegen, anhand derer die Zielerreichung kontinuierlich überprüft werden kann.

ZIEL I: KLIMANEUTRALITÄT BIS 2040

Zur Sicherstellung der Zielerreichung wird ein integriertes Energie- und Klimaschutzkonzept für die Hochschule Pforzheim erstellt. Dieses enthält eine umfassende Bestandsaufnahme für die Handlungsfelder Strom, Wärme und Verkehr und wird zudem zur Aktualisierung der CO_2-Bilanz der Hochschule herangezogen. Aus einer daran anschließenden Potenzialanalyse werden konkrete Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgase abgeleitet. Diese Maßnahmen können sowohl Handlungsfelder übergreifende Aktivitäten darstellen als auch Aktivitäten, die sich ausschließlich auf einzelne Handlungsfelder beziehen, sie können organisatorisch als auch investiver Natur sein. So werden z.B. das Amt Pforzheim und die Hochschule in Abstimmung mit dem örtlichen Amt für Vermögen und Bau gemeinsam gering- oder nichtinvestive sowie bauliche Maßnahmen identifiziert, die zur Energieeinsparung und zur verstärkten Nutzung erneuerbarer Energien (u.a. Photovoltaik) beitragen. Alle identifizierten Maßnahmen werden mit dem Ziel einer Priorisierung ganzheitlich bewertet (z.B. Kosten, Beitrag zur Zielerreichung, Umsetzbarkeit). Es resultiert ein Umsetzungsfahrplan, der die Maßnahmen und ihren Umsetzungszeitpunkt entsprechend des erforderlichen Dekarbonisierungspfads der Hochschule beschreibt.

Klimaneutralität bis 2040	
Begründung:	• Im Klimaschutzgesetz des Landes Baden-Württemberg wurde die weitgehende Klimaneutralität der Einrichtungen der Landesverwaltung festgelegt. Diese Ziele unterstützt die Hochschule Pforzheim
Maßnahmen:	• Vorbehaltlich abweichender Vorgaben des Landes wird die Erstellung eines integrierten Energie- und Klimaschutzkonzepts angestrebt • Bestandsaufnahme und Potentialanalyse für die Handlungsfelder Strom, Wärme und Verkehr
Verantwortung:	Rektorat, Prorektorin für Energiemanagement und Klimaschutz, Campus Bau und Campus Technik, Amt für Vermögen und Bau Pforzheim
Zeitplan:	2023: Bestandsaufnahme und Potenzialanalyse; 2024: Energie- und Klimaschutzkonzept – soweit keine abweichenden Landesvorgaben vorliegen

Die Zwischenziele auf dem Weg zur Klimaneutralität und das integrierte Energie- und Klimaschutzkonzept werden der Hochschulöffentlichkeit zugänglich gemacht, in den Gremien diskutiert und verabschiedet.
Unbeschadet der Ergebnisse des integrierten Energie- und Klimaschutzkonzepts hat sich die Hochschule Pforzheim bereits entschlossen, folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Kompensation von Flugreisen: Flugreisen sollen künftig nur erfolgen, wenn unbedingt nötig. Weiterhin wird die Hochschule Pforzheim mit Inkrafttreten des derzeit in der Beratung befindlichen neuen Landesreisekostengesetzes die Regelungen für Ausgleichszahlungen zur Kompensation von Flugreisen umsetzen.
- Einführung eines Energiemanagementsystems: Um konsistentes Handeln in den für den Klimaschutz relevanten Handlungsfeldern Strom und Wärme systematisch und dauerhaft in der Hochschule Pforzheim zu verankern, wird ein Energiemanagementsystem eingeführt.

Die Einführung eines Energiemanagementsystems stellt eine zentrale Grundlage für das Monitoring dar. Ein übergeordnetes Monitoring wird gemeinsam mit dem MWK und den weiteren Hochschulen erarbeitet.

2.11 Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit wird von der Hochschule Pforzheim in allen Fakultäten gelebt und ist als #verantwortlich Teil von Vision und Mission der Hochschule. Inhaltlich umfasst es die Bereiche nachhaltige Entwicklung, Ethik, gesellschaftliche Verantwortung (Corporate Social Responsibility/CSR) sowie die Principles for Responsible Management Education (PRME) der Vereinten Nationen.
Die Hochschule Pforzheim gehört weltweit zu den ersten 100 Bildungseinrichtungen, die sich der UN PRME-Initiative angeschlossen haben und ist dort im Regional Chapter DACH (PRME-Unterzeichner in deutschsprachigen Ländern) ebenso aktiv wie im baden-württembergischen Netzwerk Hochschulen für Nachhaltige Entwicklung oder der HOCH-N-Initiative. Mit Prof. Dr. Tobias Viere stellt die Hochschule ferner den PRME-Repräsentanten im Lenkungskreis des Deutschen Global Compact Netzwerks. Das Sustainability Board der Hochschule ist eine Plattform für den Austausch aller nachhaltigkeitsinteressierten Hochschulangehörigen vom Rektor bis zur Studierendeninitiative. Wichtige Nachhaltigkeitsaspekte der Hochschule sind in Abbildung 12 anhand der Handlungsfelder Lehre, Forschung, Transfer, Betrieb und Governance dargestellt.

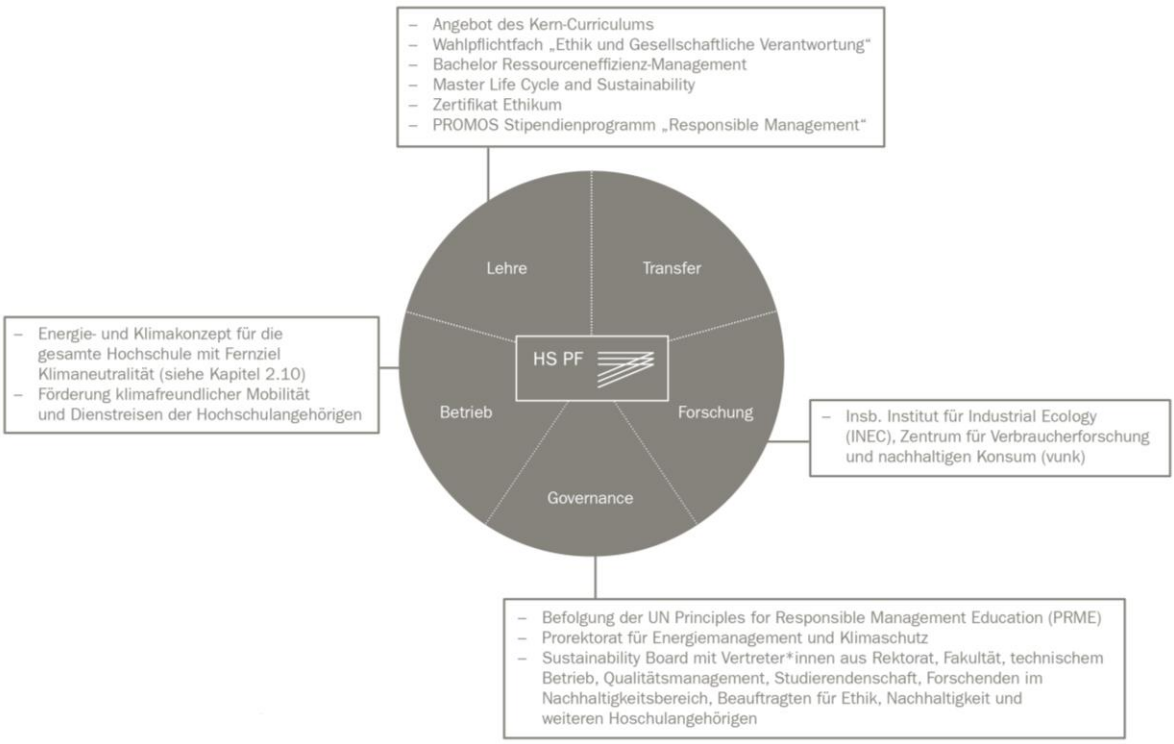


Abb. 10: Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit

ZIEL I: INNOVATIVE, VERANTWORTLICHE UND GANZHEITLICHE BETRACHTUNG VON ZUKUNFTSFRAGEN

Im Selbstverständnis und Leitbild der Hochschule ist verankert, dass Nachhaltigkeit und ethische Verantwortung das Denken und Handeln der Hochschule bestimmen sollen und die Hochschule zukunftsfähige Lösungen für komplexe Herausforderungen entwickelt, deren gesellschaftliche Tragweite reflektiert und Verantwortung für deren Auswirkungen übernimmt.

Dafür sind bis 2025 folgende Maßnahmen geplant:

Innovative, verantwortliche und ganzheitliche Betrachtung von Zukunftsfragen	
Begründung:	• Nachhaltige Entwicklung als Zukunftsthema • Verbesserung der Karrierechancen der Studierenden durch eine exzellente, zeitgemäße und praxisorientierte Lehre
Maßnahmen:	• Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele des Landes im Bereich Klimaschutz (siehe Kapitel 2.10) • Verstetigung und Verbreiterung inter- und transdisziplinärer Lehr- und Lernformate in allen Studienprogrammen • Verstärkte Integration von Nachhaltigkeitsthemen in die Kerncurricula aller Studiengänge • Erarbeitung und Umsetzung eines Klimaschutzkonzepts mit dem Ziel der Klimaneutralität inkl. innovativer Konzepte im Bereich Mobilität und Energieversorgung der Hochschule
Verantwortung:	Prorektorat für Energiemanagement und Klima, PRME- und Nachhaltigkeitsbeauftragte*r; Ethik-Beauftragte*r
Zeitplan:	2025

2.12 Kommunikation und Medien

In der Öffentlichkeitsarbeit setzt die Hochschule verstärkt auf crossmediale Inhalte, um die Hochschule Pforzheim als Hochschule attraktiv für potenzielle Studierende darzustellen, das Image der Hochschule in Gesellschaft und Wirtschaft nachhaltig zu stärken und die hohe Reputation zu unterstreichen. Mit dem Einsatz der sozialen Medien werden Studieninteressierte, Studierende und Alumni angesprochen. Die Abdruckquote in den regionalen Medien konnte in den vergangenen fünf Jahren von rund 65 Prozent auf über 80 Prozent der versendeten Pressemeldungen (zwischen 120 und 200 p.a.) gesteigert werden. Die Social-Media-Kanäle der Hochschule werden regelmäßig mit zielgruppenspezifischen Inhalten gespeist und wachsen organisch. Professoren*innen der Hochschule Pforzheim sind gefragte Expert*innen in regionalen und überregionalen Medien. Abgerundet wird die erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit durch Events mit großem Publikumszuspruch (z.B. Lange Nacht der Wissenschaft) sowie erfolgreiche Messeauftritte. Dies gelingt insgesamt durch die gute Zusammenarbeit zwischen der zentralen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und den drei Fakultäten der Hochschule.

ZIEL I: GEWINNUNG POTENZIELLER STUDIERENDER

In den kommenden Jahren soll das Interesse an der Hochschule Pforzheim bei potenziellen Studierenden sukzessive weiter erhöht werden. Schlüssel hierfür sind zielgruppengeeignete Ansprachen auf verschiedenen Kanälen, welche die 16-18-Jährigen, vorrangig an Gymnasien, für ein Studium an der Hochschule Pforzheim begeistern sollen. Entscheidend hierfür ist die Kommunikation erfolgreicher Projekte sowie glaubwürdige Aussagen von Absolvent*innen, die als Testimonial die Reputation der Hochschule bestätigen. Gemeinsam sollen weiterhin noch mehr Professor*innen für die Kommunikation ihrer Themen in der Öffentlichkeit begeistert werden.

ZIEL II: ANZAHL DER QUALIFIZIERTEN UNTERNEHMENSKONTAKTE STEIGERN

Die Hochschule Pforzheim ist als Hochschule für angewandte Wissenschaften eng mit Unternehmen verzahnt. Diese profitieren von unseren Absolvent*innen und bereichern ihrerseits das Studium in Praxisprojekten durch viele spannende Aufgabestellungen aus der Wirtschaft. In Zeiten knapper Kassen engagieren sie sich zudem an der Hochschule, etwa durch Sponsoring oder durch Stiftungsprofessuren und Stipendien. Die Hochschule Pforzheim ist hierbei ein attraktiver und verlässlicher Partner. Die Zahl der Partnerschaften soll zum Wohl der Hochschule nachhaltig gesteigert werden.

ZIEL III: DAS IMAGE UND DIE REPUTATION WEITER STÄRKEN

Die Hochschule Pforzheim ist national wie international angesehen und bestens vernetzt. Durch sogenannte „Insights“ soll der Öffentlichkeit noch mehr gezeigt werden, welche Stärken die Hochschule hat. Dazu gehört die PR-Berichterstattung über Projekte mit großem gesellschaftlichem Bezug ebenso dazu wie der Blick hinter die Kulissen einzelner Projekte und

Studiengänge, die crossmedial vor allen in Bild und Bewegtbild festgehalten werden. Dazu gehört auch, das interdisziplinäre Profil der Hochschule hervorzuheben.

3. Überblick: Fakultäten

3.1 Fakultät für Gestaltung

3.1.1 Strategische Handlungsfelder

DESIGN PF existiert mit ihren Vorgängerinstitutionen bereits seit 1877 in Pforzheim. Sie ist eine der ältesten, traditionsreichsten und renommiertesten Fakultäten auf dem Gebiet der Angewandten Künste im bundesdeutschen Sprachraum und verfügt über eine hochklassige, singuläre Bibliothek sowie Werkstätten und Medienlabore an derzeit zwei Standorten.
Das Feld des Designs entwickelte sich im 21. Jahrhundert hin zu einem oszillierenden Schaffen von Konzepten, Produkten, Kommunikation und Lösungen zwischen forschendem Denken, künstlerischem Genius und strategischem Handeln in Teams. Künstlerisch freie Herangehensweise und die Weiterentwicklung von Design-Thinking als Methoden, kulturwissenschaftliches Wissen als geistiges Fundament, Wissen um handwerkliche Prozesse und industrielle Produktionsabläufe, genauso wie Marktorientierung und vor allem „user centered“ Denken, stehen dazu im Zentrum des Bildungsauftrages. Aufgrund dieser Kernkompetenzen ist es für die Fakultät eine Selbstverständlichkeit, die strategische Zielsetzung der Hochschule Pforzheim – „Führend durch Perspektivenwechsel“ – zu prägen und voranzutreiben.

Die Fähigkeit des Denkens in der Zukunft

Vor dem Handeln steht das Denken! Erfolgreiche Designer*innen müssen die Fähigkeit besitzen, sich aus dem Heute zu lösen und sich in die Bedürfnisse, Lebenswelten und die gesellschaftlichen Szenarien der Zukunft hinein zu denken. Weit über die Form oder das Produkt hinaus gestalten sie Zukunftsszenarien und Lebensentwicklungen, Systeme und Situationen. Sie haben einen entscheidenden Anteil an der Bildung von Kultur, der Entwicklung von Schnittstellen und Kompetenzvernetzungen und sie erarbeiten ihre Konzepte stets unter dem Aspekt von Sinn und Verantwortung. Designer*innen entwerfen und entwickeln Dinge, Materialien, Prozesse und Kommunikationslösungen, welche den Alltag von Gesellschaft, Produktwelten, Wissenschaft, Politik, Umwelt und somit unseren Alltag mit entsprechender Haltung prägen. Die Fakultät für Gestaltung bekennt sich im Rahmen ihrer Lehre und Forschung zu dieser Kultur des Denkens und Handels und zu gesellschaftlicher wie wirtschaftlicher Verantwortung ihrer Studierenden, Projekte und Botschaften. Die Ausbildung bei DESIGN PF bewegt sich somit im Spannungsfeld von visionärem und wissenschaftlichem Denken und strategisch-wirtschaftlichem Handeln. Sie stellt dabei Zusammenhänge von gesellschaftlichen Entwicklungen her, insbesondere solchen der Kunst und Kultur, Philosophie, Technik und Kommunikation.
Daraus leiten sich folgende **ideell-strategischen Handlungsfelder** ab:

- Zukunftsfähiges Denken (als Fundament des Designprozesses)
- Visionäres Handeln (Neuerungen/Innovationen für Gesellschaft, Angewandte Kunst, Technik und Kommunikation, nutzerzentriertes Denken und nachhaltige Lösungen)
- Wirtschaftliches, verantwortliches Handeln (Projekte, Interdisziplinarität, Digitalisierung und Nachhaltigkeit)

- Gesellschaftliches Handeln, Diversity leben, Interkulturelle Skills (Vermittlung, Botschaft, Aktion, Bündelung, Pilot, Innovation)

Pragmatisch-strategische Handlungsfelder sind:

- Optimierung von Bau und Infrastruktur nach Konzentrierung auf zwei Standorte. Halten und Ausbau der ordentlichen Qualität von Werkstätten und Laboren und Erweiterung um ein „digital experimental Lab“. **(QUALITÄT; DIGITALISIERUNG)**
- Schaffen von studentischen Arbeitsplätzen. Der Austausch und das Miteinander Denken von Studierenden verschiedener Studiengänge ist immens wichtig und ganz im Sinne der Hochschulstrategie. **(INTERDISZIPLINARITÄT)**
- Halten und Ausbau der Spitzen-Qualität in der Lehre; Anerkennung und Ruf (Anwendungsbezogenheit; gute Vernetzung; Auszeichnung und Design-Preise)
- Ausbau von Forschungs- und interdisziplinären (Design-)Handlungsfeldern wie dem mittlerweile etablierten Forschungszentrum HEED mit stark interdisziplinärer Ausrichtung. Weiterhin die Förderung interdisziplinärer Aktionen, Projekte, Kooperationen und Forschung fördern. **(FORSCHUNG; INTERDISZIPLINARITÄT)**
- Gründung eines Instituts für Designforschung **(ANGEWANDTE FORSCHUNG)**
- Zunehmende Implementierung von nachhaltigem und ökologischem Denken in der Lehre **(NACHHALTIGKEIT)**
- Implementierung des Studiengang-übergreifenden Themas „Neue Materialtechnologien“ und Veränderung der Curricula in offenere Strukturen mit sowohl mehr interdisziplinären als auch spezialisierenden Wahloptionen **(QUALITÄT)**
- Relevanz neuer strategischer Bachelor- und Masterprogramme ständig überprüfen, entwickeln und gegebenenfalls anpassen
- Verfolgung einer „Gründer“-Strategie durch **(INTERDISZIPLINARITÄT)**
  → Interdisziplinarität (siehe HEED und Design Factory PF)
  → Clusterinititative Kreativwirtschaft/EMMA des Landes Baden-Württemberg
- Halten der Bewerberzahlen; qualitative Ausrichtung/Überregionale Ausstrahlung stärken
- Neuausrichtung des Bachelorstudiengangs „Schmuck“ als Leuchtturm der Schmuckstadt Pforzheim. Stärkere Verknüpfung mit der städtischen Goldschmiedeschule und der Schmuck-Industrie. Die Etablierung eines englischsprachigen Schmuckmasters vorantreiben **(QUALITÄT; WISSENSTRANSFER)**
- Internationalisierung weiterentwickeln (siehe Kapitel 2.6) **(INTERNATIONALISIERUNG)**
- Studium von „deutschem Design“ auf Basis der Bauhausprinzipien und Ulmer Schule für internationale Studierende attraktiver machen, evtl. Gründung eines internationalen Studiengangs **(INTERNATIONALITÄT)**

3.1.2 Studiengänge und Studienschwerpunkte

Das Studienangebot der Fakultät für Gestaltung umfasst sechs Bachelor- und drei Masterstudiengänge mit **205 Studienanfängerplätzen**:

Abschluss	Studiengang	Plätze/ Jahr
Bachelor (B.A.)	Accessoire Design (Halbzug)	15
	Industrial Design	30
	Mode	30
	Schmuck (Halbzug)	15
	Transportation Design	30
	Visuelle Kommunikation	30
	Summe Studienanfängerplätze Bachelor	**150**
Master (M.A.)	Creative Direction	20
	Design and Future Making	20
	Transportation Design	15
	Summe Studienanfängerplätze Master	**55**
STUDIENANFÄNGERPLÄTZE DESIGN PF IM STUDIENJAHR 2020/2021		**205**

Das Studium an der Fakultät für Gestaltung ist in den Bachelorstudiengängen wie folgt aufgebaut:

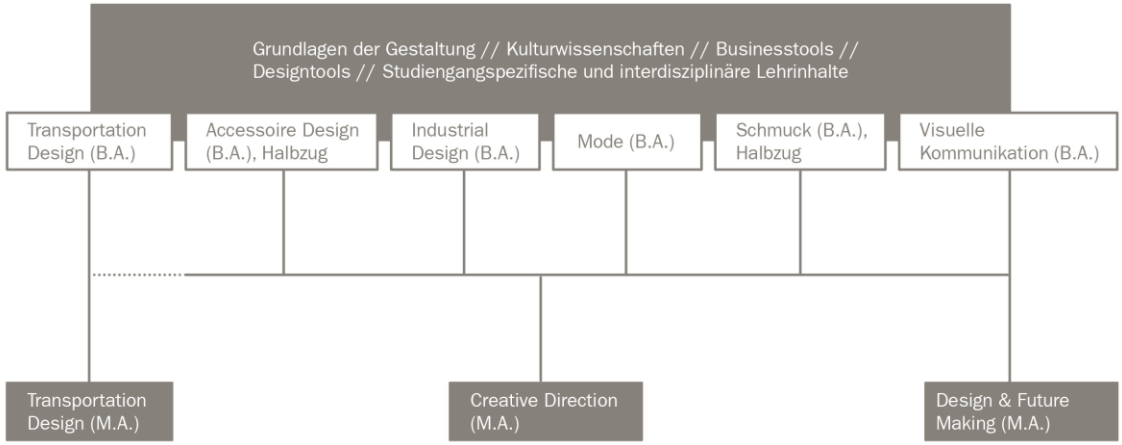


Abb. 11: Studienaufbau der Fakultät für Gestaltung

3.1.3 Entwicklung und Planung der Studienkapazität

Die Fakultät für Gestaltung strebt keine Erhöhung der Studienkapazitäten an. Eine Erhöhung der Attraktivität des Studienstandortes für überregionale und internationale Studienbewerber*innen durch interdisziplinäre Projekt- und Forschungsfelder sowie durch Masterprogramme wird jedoch erfolgen.

3.1.4 Professorinnen- und Professorenstellen

Die Fakultät für Gestaltung verfügt derzeit über insgesamt 28 Professorenstellen. Im Studiengang „Visuelle Kommunikation“ ist eine strategische Neuausrichtung zu einer konzentrierten Ausbildung geplant, die an Stelle der bisherigen Wahlmöglichkeit der Studienrichtung Kommunikation im Raum und in Zukunft den Fächerkanon um das Fach „Illustration/Motion Design“ ergänzen will.

Besondere Bedeutung misst die Fakultät den übergreifenden Professuren, insbesondere im Bereich der Kultur- und Medientheorie und der Kunst- und Deigntheorie zu. Durch die abgeschlossene Besetzung einer zweiten W3-Eckprofessur kann das geplante Institut für Designforschung in die Gründungsphase gehen und in den nächsten Jahren etabliert werden. Damit wird die Fakultät die immer wichtiger werdende Forschung stärken und darüber hinaus Inter- und Transdisziplinarität weiter in die Hochschule hinein öffnen und somit die hervorragende Ausbildung durch eine neue Qualitätsebene stärken.

Design als Forschungsdisziplin ist relativ jung. Durch die rasante Entwicklung im Bereich der Digitalisierung in Richtung Web 5.0 tut sich hier ein großes Feld auf, dass sich neben den klassischen Themen wir Kultur, Gesellschaft und Soziologie auch mit Ethik und Verantwortung auseinandersetzen darf.

Besonders in den Masterbereichen ist diese Entwicklung stark spürbar. Der Master in „Creative Direction“ wurde bislang ohne eigene Professur erfolgreich durchgeführt und etabliert. Für eine weitere Vernetzung in das Institut für Designforschung hinein, aber auch für eine interdisziplinäre Vernetzung in die anderen Fakultäten und in die neu gegründete Design Factory, ist für diesen Studiengang eine neue Masterprofessur anzustreben.

In den Bachelor- und Masterstudiengängen „Transportation Design“ ist eine Neuausrichtung in Richtung „Future Mobility“ geplant.

Studiengang/ Fachgebiet	Derzeitige Funktionsbeschreibung	Bes.-Gruppe	Status	Voraus. Ausscheiden bis 2025
Fachgebiet Kunst	Zeichnung	C3	Besetzt	02/2022
Industrial Design	Ingenieurwissenschaftliche Grundlagen und CAD	C3	Besetzt	08/2022
Transportation Design	Transportation Design	C3	Besetzt	Verlängert bis 02/2023
Master of Design & Future Making	Digital Design & Future Making	W2	Besetzt	Befristet bis 08/2021

Die im Rahmen der strategischen Ausrichtung geplanten Berufungen und Umbesetzungen bis 2025 sehen im Einzelnen wie folgt aus:

Studiengang/ Fachgebiet	Derzeitige Funktionsbeschreibung	Besonderheiten	Bes.-Gruppe	Zeitpunkt der geplanten Berufung
MA of Design & Future Making	Digital Design & Future Making	Anschluss an befristete Professur	W2	2021/2022
BA Visuelle Kommunikation	Kommunikation im Raum	Umwidmung auf Illustration/ Motion Design	W2	2022
Übergreifendes Fachgebiet Kunst	Zeichnung	Jetzt C3	W2	2022
BA Industrial Design	Ingenieurwissenschaftliche Grundlagen und CAD	Neuausrichtung Mischung Design/ Ingenieur Jetzt C3	W2	2022
BA Mode*	Modedesign/ Kollektionsgestaltung mit Schwerpunkt Streetstyle, Sportswear, technische Textilien (W2 50%) Mode mit Schwerpunkt Modetheorie (C3 50%)	Fusionierung zu einer 100% Stelle	W2	2022
BA und MA Transportation Design	Transportation Design	Neuausrichtung: Transportation Design/Future Mobility Jetzt C3	W2	2023
MA Creative Direction	Creative Direction	Neuschaffung	W2	2024

*Mode befindet sich seit Pandemieausbruch in einem stark-dynamischen Veränderungsprozess, welchem mit dieser Stelle entsprochen werden soll, ggf. mit einer entsprechenden Veränderung der Nomation.

3.2 Fakultät für Technik

3.2.1 Strategische Handlungsfelder

ENGINEERING PF hat in den vorigen Berichtszeiträumen stark ausgebaute Studienangebote mit einem Wachstum von rund 950 Studierenden 2007/2008 auf nun rund 2.200 Studierende im Markt positionieren und nachhaltig etablieren können. Bis zum aktuellen Stand der Erstellung des Struktur- und Entwicklungsplans ist es den Techniker*innen aus Pforzheim dabei gegen den allgemeinen Trend sowie im Vergleich zu anderen Hochschulen des Landes sowie des Bundes gelungen, alle ingenieurwissenschaftlichen und wirtschaftsingenieurwissenschaftlichen Erstsemester-Studienplätze in Pforzheim zu füllen. Zudem konnte erreicht werden, dass die drei ehemaligen Fachbereiche zu einer von einem gemeinsamen Geist getragenen Fakultät zusammengewachsen sind.

Die primäre Zielsetzung der ENGINEERING PF ist es nun, den erreichten Level im Vergleich zum Wettbewerb zu erhalten. Das mag auf den ersten Blick banal klingen, ist es aber bei weitem nicht: Nach Auffassung der Fakultät für Technik bedeutet es vielmehr, dass eine Spitzenposition im Wettbewerbsumfeld nur zu halten ist, wenn eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Studienangebots gelingt, das sich an die Bedarfe des Markt- und Technikumfelds immer wieder aufs Neue anpassen kann. Eine erfolgreiche Umsetzung dieses Vorhabens kann nach Auffassung der Fakultät für Technik nur gelingen, wenn dies von innen authentisch gelebt und auch nach außen unter Beweis gestellt wird. Mit der Verstetigung der bislang befristeten Ausbaumittel ab 2021 liegen nunmehr gute Voraussetzungen dafür vor. Vor diesem Hintergrund wurden folgende Zielsetzungen für den Berichtszeitraum 2021-2025 definiert:

ZIEL I: MODERNISIERUNG UND GGF. ERGÄNZUNG DER ETABLIERTEN STUDIENANGEBOTE

a) Studium und Lehre

Im Bereich Studium und Lehre ist und bleibt die Gewinnung qualifizierter Studienanfänger*innen für alle Studienangebote der Fakultät oberste Zielsetzung. Weiterhin setzt die Fakultät daher den Fokus methodisch und inhaltlich auf die drei Kompetenzfelder

- Anwendungsorientierung
- Methodenkompetenz und
- Zukunftstechnologie.

Neben den vielen bereits eingeleiteten und zum Großteil in die Regelprozesse überführten kontinuierlichen Verbesserungen werden dazu weitere Aktivitäten eingeleitet.

- Vor dem Hintergrund der deutschlandweit rückläufigen Studienanfängerzahlen im Bereich der (Wirtschafts-)Ingenieurwissenschaftlichen-Studiengängen wurde ein (fakultäts-)interdisziplinärer Arbeitskreis ENGINEERING PF 2030 eingerichtet, der zum Ziel hat, eine fakten- und prognosebasierte Entscheidungsgrundlage für die zukünftige akademische Ausrichtung der Technikausbildung zu erstellen. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen als Grundlage für eine zukunftsfähige Modernisierung des Studienangebots dienen. **(INTERDISZIPLINARITÄT; QUALITÄT; PRAXISNAH; INNOVATIV)**
- Erste Erkenntnisse dieser grundsätzlichen Überlegungen fließen in den Umbau des Studienangebots des Wirtschaftsingenieurwesens ein. Hier erfolgt eine weitere Diversifikation der Studiengänge und mit dem neu einzuführenden Bachelorstudiengang „Wirtschaftsingenieurwesen/Innovation und Design“ speziell auch eine Verstärkung der interdisziplinären Ausbildung, die in der Hochschulstrategie verankert ist. Hinzu kommt der weitere Aufbau eines Double Degree-Zweiges, der die starke internationale Ausrichtung sinnvoll ergänzt. Es gilt nun, diese beiden neuen Studienangebote im Markt zu etablieren. **(INTERDISZIPLINARITÄT; PRAXISNAH; INNOVATIV)**

- Zur Umsetzung der Hochschulstrategie werden darüber hinaus für alle Studiengänge die Studien- und Prüfungsordnungen, v.a. durch verstärkte Einbeziehung von interdisziplinären Pflicht- und Wahlveranstaltungen neugestaltet und umgesetzt. **(INTERDISZIPLINARITÄT)**
- Einen hohen Stellenwert in der Fakultät haben die Unterstützung der Studierenden in der Studieneingangsphase sowie die Studienberatung. Diese notwendigen Funktionen müssen – sofern die dafür erforderlichen Mittel zu Verfügung stehen – von projektfinanzierten Strukturen in Linienstrukturen überführt werden.
- Eine neue Zielgruppe von Studierenden soll mit dem Studienmodell StudiumPLUS angesprochen und gewonnen werden. Hierbei handelt es sich um eine parallele technische Ausbildung als Industriemechaniker*in oder Mechatroniker*in kombiniert mit einer akademischen Ausbildung im Bachelorbereich des Maschinenbaus und der Mechatronik. **(PERSÖNLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**
- Nicht nur auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse aus der pandemiebedingten Umstellung der Lehrformen werden innovative Lernformate (z.B. Blended Learning, Nutzung digitaler Plattformen, etc.) weiterentwickelt und zielgerichtet eingesetzt. Als Teil einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften versteht die Fakultät für Technik die digitalen Formate durchaus als eine sinnvolle Ergänzung und Unterstützung der Präsenzlehre, nicht aber als Alternative. **(DIGITALISIERUNG; QUALITÄT; INNOVATIV)**
- Die Fakultät für Technik erachtet die Veranstaltung „Jugend forscht“ als wichtiges Format zur Nachwuchsgewinnung. Entsprechend fungiert sie seit 2018 als Pate und wird weiterhin dazu beitragen, diesen renommierten Wettbewerb wieder in Pforzheim zu etablieren. **(INTERDISZIPLINARITÄT; PERSÖNLICH; INNOVATIV)**

b) Forschung und Nachwuchsförderung

Neben den Forschungsschwerpunkten, die in diesem Strategie- und Entwicklungsplan in einem gesonderten Kapitel behandelt werden und bei denen die Fakultät für Technik hochschulweit eine herausragende Rolle spielt, sind noch die drei folgenden zusätzlichen Themen hervorzuheben.

- Die Fakultät wird im Berichtszeitraum weiterhin den (interdisziplinären) Clustergedanken stärken. Neben der Unterstützung der vorhandenen Institute, die in der Regel interdisziplinär besetzt sind, wird eine breitere Basis für die Neugründung von Instituten gelegt werden. Hierzu gehört unter anderem auch die Gründung von sogenannten Perspektiven-Clustern. **(INTERDISZIPLINARITÄT; INNOVATION)**
- Die Etablierung neuer Forschungsschwerpunkte, wie bspw. die Künstliche Intelligenz oder die Robotik, ist ebenfalls Zielsetzung der Fakultät für Technik. Hierfür wird eine weitere W3-Leuchtturm-Professur eingerichtet und mit Fakultätsmitteln unterstützt, die ebenfalls als Basis für eine interdisziplinäre Clusterung dient. Damit soll u.a. dem starken technologischen Wandel, der auf einer Vielzahl von emergenten Technologien und der digitalen Transformation beruht, Rechnung getragen werden. Es versteht sich für die

Fakultät für Technik von selbst, dass diese technologischen Innovationen auch in bestehenden Curricula fokussiert werden. **(INTERDISZIPLINARITÄT; INNOVATIV)**

- Zudem ergeben sich mit dem neu aufzubauenden ZPT – siehe folgenden Punkt „Technologietransfer“ – Ansatzpunkte für diverse Forschungsvorhaben. **(INTERDISZIPLINARITÄT; VERANTWORTLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**

c) Technologietransfer

Zum bereits mit vielen Maßnahmen belegten Technologietransfer, der auch in den Berichten der vorherigen Berichtszeiträume aufgeführt wurde, kommen weitere hinzu.

- So ist ein Schlüsselprojekt der Hochschule, welches insbesondere Schnittstellen zur Fakultät für Technik aufweist, der Aufbau und die Belebung des ZPT. In diesem werden Professuren und Institute angesiedelt, die den direkten Austausch mit der unternehmerischen Praxis in einem gemeinsamen Gebäude ermöglichen und die eine zentrale Anlaufstelle für einschlägige Unternehmen und Interessierte auf dem Campus sind. **(INTERDISZIPLINARITÄT; VERANTWORTLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**
- Wie oben beschrieben, wird die Fakultät für Technik die Möglichkeit eines StudiumPLUS anbieten. Dies wird in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen erfolgen, um so den direkten Bedarf dieser Studienvariante gemeinsam mit der Industrie zu entwickeln und umzusetzen. **(PERSÖNLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**
- Darüber hinaus arbeitet die Fakultät für Technik an weiteren Formaten und dem Ausbau bestehender Formate mit der Zielsetzung, den direkten Transfer von Wissen sowie die Diskussion zwischen Experten aus Praxis und Wissenschaft zu ermöglichen, wie die bereits seit vielen Jahren etablierte Veranstaltungsreihe „Industrie trifft Hochschule“ (ITH), die gemeinsam mit der IHK Nordschwarzwald, der Handwerkskammer Karlsruhe und dem Cluster Hochform gestaltet wird. Beispielhaft sei das Weißbuch „Der Weg zur autonomen Produktion“ genannt, das in Kooperation mit IHK-Mitgliedsfirmen der Region Nordschwarzwald unter der Federführung der Stiftungsprofessur Mechatronik erarbeitet wurde. **(INTERDISZIPLINARITÄT; VERANTWORTLICH; PERSÖNLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**

d) Weiterbildung

Beim Ausbau der Weiterbildungsaktivitäten wird die Fakultät für Technik insbesondere die Realisierung berufsbegleitender Studiengänge fokussieren. Ein erster interdisziplinär ausgerichteter Studiengang wurde mit dem Master of Science in „Management and Engineering (MME)“ gestartet und soll am Markt etabliert werden. Kern dieses Masterstudiengangs ist die Gestaltung und Umsetzung neuer Geschäftsprozesse für die Unternehmenswelt, die auf emergenten Technologien basieren und zu disruptiven Innovationen führen können. **(INTERDISZIPLINARITÄT; PERSÖNLICH; PRAXISNAH; INNOVATIV)**

e) Internationalisierung

Auch im Bereich Internationalisierung ist eine Vielfalt an unterschiedlichen, weiterführenden Aktivitäten geplant.

- Hierzu gehört die Verbesserung der Informationsquellen für Studierende auf breiter Ebene. So soll die bereits bestehende Veranstaltung „Wege ins Ausland“ reformiert werden, der Inter-/Intranetauftritt verbessert, Erfahrungsberichte von Studierenden die bereits im Ausland waren, besser kommuniziert und das Auslandshandbuch aktualisiert werden.
- Die Strategie der Fakultät für Technik zur Internationalisierung soll unter dem Motto „Weniger ist mehr!“ umgestaltet werden, womit unter anderem eine Verdichtung der Hochschulkontakte und einer Konzentration insbesondere auf den englischsprachigen Raum, erfolgen soll.
- Zudem sollen ein Faculty Exchange ermöglicht und realisiert und weitere Double-Degree-Partner gewonnen werden.

f) Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement in der Fakultät läuft vorbildlich. Die eingerichteten Regelkreise zur Kontrolle und Verbesserung der Qualität funktionieren sehr gut, so dass die Zielsetzung ist, diese fortzuführen und nur moderat weiterzuentwickeln.

Wichtig in diesem Zusammenhang sind insbesondere die Weiterentwicklung des Studiendekane-Cockpits sowie die Anpassung des Studierenden-Cockpits an HISinOne. Hierfür muss allerdings eine auskömmliche Finanzierung vorliegen.

ZIEL II: UMSETZUNG DES PERSONALENTWICKLUNGSKONZEPTS

g) Personalentwicklungskonzept

Neben den vielen oben aufgelisteten neuen Maßnahmen mit externer Wirkung, welche die bestehenden Maßnahmen und Prozesse ergänzen, ist es der Fakultät für Technik genauso wichtig, sich auch im Inneren weiterzuentwickeln. Wie oben bereits erwähnt, ist es im vergangenen Berichtszeitraum gelungen, zu einer von einem gemeinsamen Geist getragenen Fakultät zusammenzuwachsen.

Hierzu wurden in einem ersten Schritt gemeinsame Stoßrichtungen und Ziele definiert und Organisationsveränderungen vorgenommen. Zu erwähnen sind hier unter anderem die Einrichtung übergreifender, sogenannter TANDEM-Arbeitsgruppen und die Zentralisierung von Aufgaben und Funktionen, wie der Gebäude-Infrastruktur, des Qualitätsmanagements und der Öffentlichkeitsarbeit. In einem zweiten Schritt folgte eine Verbesserung der Informations- und Transparenzkultur und in einem dritten eine Fokussierung der Führungsrolle und des Führungsverhaltens. All diese Maßnahmen werden fortgeführt, und es erfolgt eine Weiterentwicklung. **(VERANTWORTLICH; PERSÖNLICH; INNOVATIV)**

Als nächster Schritt wird nun mit Unterstützung der Personalabteilung und mit Einbindung des Personalrats ein Personalentwicklungskonzept entwickelt und umgesetzt. Hierbei soll eine methodisch untermauerte und geführte Symbiose zwischen institutionellen und persönlichen Zielen gelingen. Damit werden persönliche Weiterentwicklungen mit Weiterentwicklungen der Institution verbunden und so eine Win-Win-Situation erzeugt. Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter*innen sind das wichtigste „Kapital“ der Fakultät für Technik, worauf diese Stoßrichtung abzielt.

Neben dem Personalentwicklungskonzept werden ebenfalls in starker Zusammenarbeit mit der Personalabteilung (auch innovative) Maßnahmen zur Nachwuchssicherung und -förderung eingeleitet, da in den nächsten Jahren altersbedingt eine starke Welle ausscheidender Kolleg*innen in der Fakultät für Technik ansteht.

All diese aufgeführten und nicht abschließend zu nennenden neuen internen und externen Themenfelder fügen sich zu den bereits bestehenden Abläufen und Maßnahmen sowie der der Fakultät für Technik eigenen, als sehr positiv wahrgenommenen Kultur des Miteinanders zusammen. Dies ist eine wichtige Grundlage für die stetige Arbeit der Fakultät für Technik an ihrer erfolgreichen Weiterentwicklung.

3.2.2 Studiengänge und Studienschwerpunkte

ENGINEERING PF hat sich durch sehr gute Lehre und starke anwendungsnahe Forschung ein gutes Renommee in der regionalen und überregionalen Wirtschaft erworben und bietet den Absolvent*innen eine solide Basis für eine erfolgreiche Ingenieurs- und Wirtschaftsingenieurskarriere. Mit dem Ausbauprogramm des Landes Baden-Württemberg konnte ENGINEERING PF das Portfolio an Studiengängen seit 2008 in großem Umfang erweitern und gleichzeitig eine weitere Profilierung erreichen. Im Studienjahr 19/20 werden acht Bachelor- und drei Masterstudiengänge mit **679 Studienanfängerplätzen** in Vollzeit angeboten. Im Studiengang „Wirtschaftsingenieurswesen International“ können Studierende seit dem WS 16/17 erstmals ein Double-Degree-Programm absolvieren, eine Option, die bis zum WS 19/20 sukzessive ausgebaut wurde. Zusätzlich bietet die Fakultät in Zusammenarbeit mit der Technischen Akademie Esslingen e.V. einen berufsbegleitenden Masterstudiengang „Embedded Systems“ an.

Abschluss	Studiengang	Plätze/ Jahr
Bachelor (B.Sc.)	Elektrotechnik/Informationstechnik	30
	Maschinenbau/Produktionstechnik und -management	50
	Maschinenbau/Produktentwicklung	90
	Mechatronik	60
	Medizintechnik	80
	Technische Informatik	40

	Wirtschaftsingenieurwesen	106
	Wirtschaftsingenieurwesen/Innovation und Design (mit Double Degree)	60
	Wirtschaftsingenieurwesen/International Management (mit Double Degree Option)	60
	Summe Studienanfängerplätze Bachelor	**576**
Master (M.Sc)	Engineering and Management	25
	Management and Engineering (berufsbegleitend)	24
	Embedded Systems	15
	Produktentwicklung	15
	Mechatronische Systementwicklung	24
	Summe Studienanfängerplätze Master	**103**
STUDIENANFÄNGERPLÄTZE ENGINEERING PF IM STUDIENJAHR 2020/2021		**679**

3.2.3 Entwicklung und Planung der Studienkapazität

Nach dem erfolgten Ausbau in den vorherigen Berichtszeiträumen und der Stabilisierung der Studierendenzahl im (Wirtschafts-)Ingenieurbereich bei 2.100 Studierenden wird derzeit keine weitere Ausweitung von Bachelorangeboten verfolgt. Vielmehr gilt es, die derzeit noch immer starke Nachfrage potentieller Studierender auch langfristig abzusichern.

Mit der Verstetigung der Ausbaustudiengänge und dem Wegfall der kw-Vermerke bei den Ausbau-Professor*innenstellen und Stellenhülsen im Rahmen der Hochschulfinanzierungs-Vereinbarung II ab 2021 sind hierfür wichtige Grundlagen geschaffen worden.

Neben den bereits eingeführten und bestehenden Maßnahmen entwickelt ENGINEERING PF laufend weitere Maßnahmen zur längerfristigen Festigung der Nachfrage. Einzelheiten dazu können den obigen Ausführungen entnommen werden.

Aufgrund der mit den Ausbauaktivitäten erworbenen einschlägigen Erfahrungen sowie der Tatsache, dass der weitreichende Ausbau der Technik in Pforzheim zwar mit vielen Anstrengungen verbunden ist, aber ohne größere Schwierigkeiten umgesetzt werden konnte und im Bereich Ingenieurswissenschaften weiterhin eine große ungedeckte Nachfrage der Unternehmen nach Absolvent*innen besteht, ist ein weiterer Ausbau der Fakultät bei Bedarf und unter Voraussetzung ausreichender finanzieller, sachlicher sowie personeller Ausstattung aber eine durchaus realisierbare Option.

Darüber hinaus entwickelt ENGINEERING PF auch neue Bachelor- und Masterprogramme für den Weiterbildungsmarkt (siehe Kapitel 2.5), um andere Zielgruppen anzusprechen und das Studienangebot zu erweitern.

Strategisch stellen weitere Masterangebote eine sinnvolle Ergänzung des vorhandenen Studienangebots dar, zumal sie dem Bedarf des Marktes entsprechen. In der Fakultät für Technik sind innovative Masterkonzepte sowohl planerisch vorhanden als auch inhaltlich weitgehend

konzipiert, wie ein Master für Medizintechnik oder die Aufstockung des Masters „Business Administration and Engineering“ auf einen Vollzug.

3.2.4 Professorinnen- und Professorenstellen

Ende 2020 sind an der Fakultät für Technik der Hochschule Pforzheim 64 Professor*innen beschäftigt, von denen 18 der C- und 46 der W-Besoldung angehören (davon zwei Stiftungsprofessuren). 30 dieser Professor*innenstellen werden aus Ausbaumitteln finanziert. Für vier weitere Stellen laufen derzeit Berufungsverfahren, davon eine durch Ausbaumittel finanziert und eine Stiftungsprofessur.

Die derzeitige Ausstattung der Ausbaustudiengänge mit nur rund 60% Professor*innenstellen im Vergleich zu den bereits vor dem Ausbauprogramm vorhandenen Studiengängen führt zu einer sehr hohen Auslastung und Anspannung. Nur durch den Einsatz zahlreicher Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben/Dozent*innen und zahlreicher Lehrbeauftragter sowie dem Aufbau von vielen Überdeputats-Stunden kann der Bedarf gedeckt werden. Die Fakultät für Technik hat durch den großen Ausbau der Ingenieursstudienplätze in den vergangenen Jahren mit einem Zuwachs der Studierenden von rund 950 auf derzeit rund 2.100 Studierenden in MINT-Fächern den Auftrag des Ministeriums mit hohem Engagement umgesetzt und überdurchschnittlich erfüllt. Sie ist damit ihren sozial- und bildungspolitischen Aufgaben mit großen Kraftanstrengungen gerecht geworden. Vor diesem Hintergrund hat sich in der Professorenschaft per Ende WS 19/20 ein Überdeputat von rund 2.700 Semesterwochenstunden (SWS) aufgebaut, was bei einem jährlichen Durchschnittsdeputat von 36 SWS rund 75 Professorenjahren entspricht. Die Fakultät wünscht deshalb, dass diese Leistung vom Land Baden-Württemberg nicht nur anerkennend zur Kenntnis genommen, sondern mit einer Zuweisung zusätzlicher Ressourcen auch aktiv gewürdigt wird.

Die Liste voraussichtlich freiwerdender und potenziell wieder zu besetzender Stellen in der Fakultät für Technik zwischen dem Wintersemester 21/22 und dem Sommersemester 2025 kann nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Bereich	Derzeitige Funktionsbeschreibung	Bes.-Gruppe	Status	Voraus. Ausscheiden bis SS 2025
Maschinenbau	Konstruktion & CAD	W2	Besetzt	2022
Informationstechnik	Physik und Grundlagen der Elektrotechnik	C3	Besetzt	2023
Maschinenbau	Kunststofftechnik und Konstruktionslehre	C3	Besetzt	2023
Wirtschaftsingenieur-wesen	Grundlagen der EDV, Softwarepakete, Beschaffungsinformationssysteme u.a.	C3	Besetzt	2023
Wirtschaftsingenieur-wesen	Technische Qualitätssicherung und Prozessgestaltung	W2	Besetzt	2024

Maschinenbau	Fertigungstechnik, Umformtechnik und Werkzeugbau	W2	Besetzt	2025
Maschinenbau	Werkstoffkunde und Festigkeitslehre	C3	Besetzt	2025

3.3 Fakultät für Wirtschaft und Recht

3.3.1 Strategische Handlungsfelder

BUSINESS PF hat den Anspruch, eine der ersten Adressen für motivierte und leistungsstarke Studienbewerber*innen sowie für Arbeitgeber auf der Suche nach besonders qualifizierten Mitarbeiter*innen zu sein. Auf Grundlage einer Aktualisierung der Stärken-Schwächen-Analyse im Jahr 2019 und vor dem Hintergrund der „Mission“ der Business School wurden für den Zeitraum bis 2025 in einem partizipativen Prozess folgende strategische Ziel-/Handlungsfelder definiert:

In den kommenden vier Jahren will die Business School …

1. ...kontinuierlich die nationale und internationale Attraktivität der Business School und der Programme weiter steigern und die besondere Positionierung im Wettbewerb besser nach innen und außen kommunizieren **(WETTBEWERBSFÄHIGKEIT UND KOMMUNIKATION).**
2. … die Infrastruktur für die Digitalisierung von Lehre und Lernen weiter verbessern und sicherstellen, dass die Curricula unserer Programme aktuell auf die Erfordernisse der Digitalisierung und der digitalen Transformation ausgerichtet sind **(DIGITALISIERUNG)**.
3. … mehr sehr gute Studienbewerber*innen – national und international – für ein Studium in Pforzheim gewinnen und ihnen mit innovativen Ausbildungen, neuen Lehr- und Lernmethoden und hochwertigen Unterstützungsangeboten hervorragende Studienbedingungen bieten **(QUALITÄT DER STUDIERENDEN UND STUDIENBEDINGUNGEN)**.
4. … die internationale Positionierung der Hochschule entlang der Dimensionen „Internationalization at home, student exchange and double degree“ weiter verbessern **(INTERNATIONALISIERUNG)**.
5. … die Zusammenarbeit mit Unternehmen, auch und gerade mit mittelständischen Unternehmen, und mit Alumni zu gegenseitigem Vorteil intensivieren **(PRAXISORIENTIERUNG, ALUMNI)**.
6. …angewandte Forschung u.a. die Qualität der Publikationstätigkeit fördern **(ANGEWANDTE FORSCHUNG)**.
7. …die Positionierung der Masterprogramme weiter schärfen und qualitativ ausbauen, sowohl bei den konsekutiven Studiengängen als auch im Bereich der Weiterbildung **(MASTERPROGRAMME)**.

8. …unsere Studierenden auf die Herausforderungen nahhaltiger Entwicklung im Zuge des ökonomischen, sozialen und ökologischen Wandels vorbereiten **(NACHHALTIGE ENTWICKLUNG)**.
9. …unsere Studierenden besser auf eine interdisziplinäre Arbeitswelt vorbereiten **(INTERDISZIPLINARITÄT)**.

Im Strategischen Plan 2025 der Business School wurden für jedes Zielfeld konkrete Indikatoren, Zielwerte und Maßnahmen definiert. Exemplarisch seien für jedes Zielfeld Maßnahmen mit besonderer strategische Priorität für die einzelnen **Zielfelder** genannt:

Zielfeld	Ausgewählte Maßnahmen mit hoher strategischer Priorität bis 2025	Zeitachse
(1) Wettbewerbsfähigkeit und Kommunikation	• Reakkreditierung AACSB 2021/22 • Erstmalige efmd-Akkreditierung der BWL-Bachelorprogramme bis 2022	2022 2022
(2) Digitalisierung	• Schrittweise Überprüfung und Anpassung des Curriculums • Verbesserungen der Rahmenbedingungen für digitales Lernen und Lehre	2021-2024 2020-2025
(3) Qualität der Studierenden und der Studienbedingungen	• Überprüfung der Benennung und Ausrichtung der Studienprogramme auf Attraktivität und Aktualität • Verbesserung der Zahl und Qualität von Arbeitsplätzen für Studierende	2021/22 2020-2023
(4) Internationalisierung	• Erhöhung der engl. Pflichtcredits auf 30 ECTS (Bachelor)* und 18 ECTS (Master)** • Intensivierung von Student Exchange (auf 45% im Bachelor) • Mindestens ein*e ausländische*r Gastprofessor*in pro Jahr und Studiengang/Fachgebiet* **	2025 2025 2023
(5) Praxisorientierung und Alumni	• Erfolgreiche Etablierung eines Career-Centers, der sich bis 2023 finanziell selbst tragen soll • Ausbau und Intensivierung der Zusammenarbeit mit Unternehmen (Meet Master, Career Breakfast etc.)	2023 2020-2025
(6) Angewandte Forschung	• Weitere Verbesserung der Anreize für Publikationstätigkeit insb. In referierten Journals	2021 2020-2025

	• Maßnahmen zur besseren Unterstützung neuer Kolleg*innen aus der Praxis	
(7) Master	• Einführung eines neuen rein englischsprachigen Masterprogramms • Intensivierung des gemeinsam und auch interdisziplinäre genutzten Wahlpflichtbereichs im Master	2025 2021-2024
(8) Nachhaltigkeit	• Bestandserhebung des Curriculums und Angebot von gemeinsamen Workshops der Studiengang- und Fachbereichsteams mit dem/der Nachhaltigkeitsbeauftragten • Erstellung eines gemeinsamen case-study Buchs aus allen drei Fakultäten	2020-2021 2022
(9) Interdisziplinarität	• Nutzung der in der SPO 2019 neu geschaffenen Hülsen „Interdisziplinäre Studien“ durch Integration interdisziplinärer Angebote in das Curriculum • Unterstützung des hochschulweiten interdisziplinären Zertifikats „Perspectum“	2020-2022 2020-2025

* Ausnahmen bilden die Bachelorstudiengänge „BW/Steuern und Wirtschaftsprüfung“ (B.Sc.) und „Wirtschaftsrecht“ (LL.B.)
** Ausnahme bildet der Masterstudiengang „Taxation, Auditing and Law“ (LL.M.)

3.3.2 Studiengänge und Studienschwerpunkte

Das Studienangebot von BUSINESS PF umfasst zum Studienjahr 21/22 insgesamt **874 Studienanfängerplätze** in den drei Studienbereichen Finanzen, Regulierung & Recht, Ressourcen, Organisation & Prozesse sowie Kunden, Unternehmen & Märkte. Im Bachelorbereich stehen Business PF zum Studienjahr 21/22 insgesamt 680 Studienplätze in 14 Bachelorstudiengängen zur Verfügung. Zum WS 21/22 werden sich die Studienanfängerplätze im Bachelorbereich wie folgt verteilen:

Abschluss	Studiengang	Plätze pro Jahr
Bachelor Finanzen/ Regulierung & Recht	BW/Controlling, Finanz- und Rechnungswesen (B.Sc.)	65
	BW/Steuern und Wirtschaftsprüfung (B.Sc.)	60
	Wirtschaftsrecht (LL.B.)	60
Bachelor (B.Sc.) Ressourcen, Organisation &	BW/Einkauf und Logistik	60
	BW/Personalmanagement	60

Prozesse	BW/Ressourceneffizienz-Management	35
	BW/Wirtschaftsinformatik, Management & IT	35
	BW/Digital Enterprise Management	15
Bachelor (B.Sc.) Kunden, Unternehmen und Märkte	BW/International Business	70
	BW/International Marketing	40
	BW/Marketing	35
	BW/Marktforschung und Konsumentenpsychologie	35
	BW/Media Management und Werbepsychologie	50
	BW/Marketingkommunikation und Werbung	60
	Summe Studienanfängerplätze im Bachelor im Studienjahr 21/22:	**680**

Im Masterbereich hat BUSINESS PF in den letzten Jahren zum WS 16/17 den Masterstudiengang „Corporate Communication Management“ (M.Sc.) sowie zum WS 17/18 den Masterstudiengang „Marketing Intelligence“ (M.Sc.) und den Weiterbildungsmaster „Strategisches Innovationsmanagement“ (M.A) eingerichtet. Der Master „Auditing, Business and Law“ (M.Sc.) wird seit dem WS 19/20 nicht weitergeführt. Insgesamt werden zum Studienjahr 21/22 in acht konsekutiven Masterstudiengängen 194 Studienanfängerplätze angeboten. Die drei ergänzenden Weiterbildungsprogramme erheben Studiengebühren und werden auf Vollkostenbasis angeboten.

Abschluss	Studiengang	Plätze pro Jahr
Master Finanzen/ Regulierung & Recht	Auditing & Taxation (M.A.) / Taxation, Auditing & Law (LL.M.)	24*
	Controlling, Finance and Accounting (M.Sc.)	24
Master (M.Sc.) Ressourcen, Organisation &	Human Resources Management (M.Sc.)	24
	Information Systems (M.Sc.)	24

Prozesse	Life Cycle and Sustainability Management (M.Sc.)	24
Kunden, Unternehmen und Märkte	Corporate Communication Management (M.Sc.)	25
	Creative Communication and Brand Management (M.A.)	24
	Marketing Intelligence (M.Sc.)	25
Weiterbildende Studiengänge (generalisitsch)	MBA Management (Teilzeit)**	**
	MBA International Management (Vollzeit)**	**
	Strategisches Innovationsmanagement (M.A.)	**
	Summe der Studienanfängerplätzen im konsekutiven Master 2021/2022	**194**
STUDIENANFÄNGERPLÄTZE BUSINESS PF IM STUDIENJAHR 21/22		**874**

* Der Master „Auditing and Taxation“ nimmt zum SS 2021 letztmals Studierende auf und wird ab dem SS 2022 durch den Master in „Taxation, Auditing an Law“ (LL.M.) ersetzt.
** Die Weiterbildungsprogramme erheben Studiengebühren und werden auf Vollkostenbasis angeboten.

3.3.3 Entwicklung und Planung der Studienkapazität

Bis 2023 soll im Bachelorbereich eine Konsolidierung der Studiengänge bei gleichbleibender Studierendenkapazität erfolgen. Leitlinie der Konsolidierung sind dabei die strategischen Ziele der Fakultät.

Zum Sommersemester 2022 ist die Einführung eines neuen Masterprogramms in „Taxation, Auditing and Law“ (LL.M.) [MTAL] vorgesehen, der den bisherigen Master in „Auditing and Taxation“ [MAT] ersetzen wird. Die Einrichtungsgenehmigung wird im zweiten Quartal des Jahres 2021 beim Ministerium beantragt. Für das neue Programm ist eine Aufnahme von 24 Studierenden geplant. Die Fakultät prüft, ob ein neues und zusätzliches englischsprachiges Masterprogramm das Masterportfolio sinnvoll bis 2025 ergänzen kann (siehe Zielfeld 7). Bis zur Einrichtung dieses zusätzlichen Programmes werden – in Absprache mit dem Ministerium – zur Wahrung der verpflichtenden Aufnahmekapazitäten fünf Studienplätze temporär in den BA-Studiengang „International Marketing“ verlagert.

3.3.4 Professorinnen- und Professorenstellen

Im Rahmen des befristeten Bacheloraufbaus wurden Professor*innen unbefristet berufen. Diese wurden mit Auslaufen des Ausbaus auf Haushaltsstellen überführt, sodass die Anzahl der neu zu besetzenden Stellen in den nächsten Jahren vergleichsweise gering sein wird. Besetzungszeitpunkte freiwerdender Haushaltsstellen sind abhängig davon, ob die jeweiligen Stelleninhaber von der Verlängerungsoption über die normale Dienstzeit hinaus Gebrauch machen. Die Liste voraussichtlich freiwerdender und potenziell wieder zu besetzender Stellen in

der Fakultät Wirtschaft und Recht zwischen dem Wintersemester 21/22 und dem Sommersemester 2025 kann nachfolgender Tabelle entnommen werden:

Studiengang/ Fachgebiet	Derzeitige Funktionsbeschreibung	Bes.-Gruppe	Status	Voraus. Ausscheiden bis SS 2025
Studiengang BW/ Marketing	BWL/Moderne Kommunikationstechniken	C3	Besetzt	2023
Studiengang BW/ Marketing	BWL/Akquirierung, Koordination und Steuerung von Projektstudien und Beratungsvorhaben im Bereich BWL	C3	Besetzt	2024
Studiengang BW/ Marktforschung	BWL/Markt- und Kommunikationsforschung insb. Erhebungs-, Auswahl- und Auswertungsverfahren, sowie Fallstudien und Projektarbeit	C3	Besetzt	2024
Studiengang BW/ Wirtschaftsinformatik	BWL/Wirtschaftsinformatik mit dem Schwerpunkt e-Business	C3	Besetzt	2024
Übergreifende Fachgebiet	Volkswirtschaftslehre, insb. Internationale Wirtschaftsbeziehungen	C3	Besetzt	2024

4. Gleichstellungsplan

4.1 Strukturelle Verankerung, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten und Planungszeitraum

4.1.1 Vorbemerkungen

Nach § 4 (1) LHG fördern die Hochschulen bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Menschen jeden Geschlechts und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dieses Ziel ist auch im Leitbild der Hochschule fest verankert. Dort heißt es: „Diversitätsbewusstes Handeln, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern sehen wir als Auftrag, an dem wir kontinuierlich arbeiten.“ Die Hochschule ist sich dabei ihres gesetzlichen Auftrags bewusst, Gender Mainstreaming d.h. die Gleichstellung aller Geschlechter bei der Umsetzung aller Entscheidungen und Maßnahmen zu verwirklichen. Das Ziel der Gleichberechtigung wird nicht allein durch die Befolgung von Verfahrensregeln und Vorschriften erreicht. Echte Gleichstellung wird vielmehr dadurch erreicht, dass genderbewusstes Handeln zum normalen und selbstverständlichen Handlungsmuster an der Hochschule gehört und gelebt wird. Die im vorliegenden Gleichstellungsplan aufgestellten Regelungen und Vorschläge sollen gleichgerichtete anderweitige Bestrebungen nicht ausschließen, sondern diese vielmehr begrüßen und integrieren. In diesem Sinne und um aktuelle Themen wie auch zukünftige Herausforderungen der Gleichstellungspolitik erfolgreich adressieren zu können, wird Gleichstellung nicht nur als Geschlechtergerechtigkeit verstanden, sondern bezieht die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie sowie Diversität mit ein. Gesellschaftliche Veränderungen durch Globalisierung, Migration, Fachkräftemangel und demografischen Wandel verändern auch die Anforderungen an Hochschulen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Verknüpfung des Arbeitsbereiches von Gleichstellungs- und Chancengleichheitsbeauftragten mit Aspekten von Diversität notwendig. Diversität bedeutet individuelle Unterschiede wie auch Gemeinsamkeiten, die in einer Gesellschaft vorhanden sind und sich damit auch an unserer Hochschule abbilden, anzuerkennen und die sich daraus ergebenen Potentiale zu fördern. Dies können neben Dimensionen wie Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität und Ethnizität, gesundheitliche Beeinträchtigung bzw. Behinderung, sexuelle Orientierung, aber auch die familiäre Situation in Hinblick auf Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen, soziale Herkunft und fachliche Perspektive sein. Die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit lässt sich in effizienter Weise mit der Umsetzung von Diversity-Konzepten verbinden.

4.1.2 Planungszeitraum

Der vorliegende Plan schließt den Chancengleichheitsplan ein und ist an den Planungszeitraum des gesamten Struktur- und Entwicklungsplans (2020-2025) angepasst. Die Vergleichszahlen für die vorherigen Jahre entsprechen dem jeweils angeführten Datum. Stichtag ist in der Regel der 01.12.2019, gekennzeichnet als „Wintersemester 19/20“. Im Bereich des Monitorings soll bis

2025 eine regelmäßige, automatisierte Datenerhebung und Aufbereitung relevanter Daten mit Genderperspektive umgesetzt werden. Diese ist teilweise bereits vorhanden, allerdings noch nicht eingebunden in eine festgelegte Routine.

4.1.3 Akteur*innen und Zuständigkeiten

Das **Rektorat** der Hochschule Pforzheim setzt sich derzeit aus dem Rektor, dem hauptamtlichen Prorektor für Lehre, dem Kanzler und der nebenamtlichen Prorektorin für Energiemanagement und Klimaschutz zusammen. Das Thema Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich ist dem hauptamtlichen Prorektor für Lehre zugeordnet. Für den nichtwissenschaftlichen Bereich liegt die Zuständigkeit für die Verwirklichung von Chancengleichheit beim Kanzler. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sind der Kanzler[1] und eine Mitarbeiterin aus der Fakultät für Gestaltung. Das Wissenschaftsministerium hat am 15. November 2020 eine **Vertrauensanwältin** für Fragen im Zusammenhang mit sexualisierter Diskriminierung, sexueller Belästigung und Gewalt für die Einrichtungen im Geschäftsbereich des MWK bestellt.

Durch die Coronavirus-Pandemie hat sich der turnusmäßige Wechsel des Funktionsamtes der Gleichstellungsbeauftragten verzögert. Seit Beginn des Sommersemesters 2020 bilden eine Professorin der Fakultät für Gestaltung sowie zwei Akademischen Mitarbeiterinnen als Stellvertreterinnen das neue Gleichstellungsteam. Es ist Aufgabe des Teams, die Gleichbehandlung der Geschlechter fest im Hochschulalltag aller Fakultäten zu verankern. Unmittelbar dem Rektorat zugeordnet und nicht weisungsgebunden wirkt das Gleichstellungsteam der Hochschule bei der Durchsetzung von Geschlechtergleichstellung mit und unterstützt die Hochschulleitung bei einzelnen Projekten. Neben den gesetzlichen Aufgaben – insbesondere ihrer Mitgliedschaft im Senat, sämtlichen Berufungskommissionen, der Teilnahme an Hochschulratssitzungen sowie der Einbeziehung und Information in allen Einstellungen des wissenschaftlichen Bereichs – stehen sie und ihre Stellvertreterinnen als Ansprechpartnerinnen und Koordinatorinnen von Maßnahmen zur Verfügung. Darüber hinaus wird das Gleichstellungsteam von weiteren Gremien der Hochschule (insbesondere Fakultätsräte, Personalrat, Arbeitskreise, Qualitätszirkel) umfassend über die Tagesordnung informiert und geladen. Dadurch ist die Einwirkung der Gleichstellungsarbeit auf allen Ebenen gewährleistet.

Auf die Verwirklichung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes achten die **Beauftragten für Chancengleichheit** (BfC) und ihre Stellvertreterin. Die BfC wird bei allen personellen und organisatorischen Maßnahmen frühzeitig beteiligt und steht weiblichen Beschäftigten als Ansprechpartnerin ohne Einhaltung des Dienstweges zur Verfügung. Aufgrund von Personalveränderungen ist das Amt für Chancengleichheit aktuell ausgeschrieben.

Es wurde darauf verzichtet, die Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit gemäß der Option des § 4 (8) LHG zusammenzulegen. Stattdessen wurde

[1] Die Neuwahl des Beauftragten für sexuelle Belästigung nach S. 76 des Gleichstellungsplans bzw. Drs. 16/9090 – Begründung zum 4. HRÄG §4 a Abs. 3 erfolgt im Januar 2022.

unter Leitung der vorherigen Gleichstellungsbeauftragten die **Gleichstellungskommission** als ständig beratender Ausschuss nach § 4 (6) und § 19 (1) Satz 5 LHG eingerichtet. Das Thema Gleichstellung soll von der Gleichstellungskommission verstärkt strategisch vorangetrieben und sichtbarer gemacht werden. Inhaltlich steht die Beratung der Hochschule durch Konzepte zur Planung, Koordination und Bündelung gleichstellungsrelevanter Projekte, Veranstaltungen sowie Informationen für weibliche Studierende (insbesondere in den MINT-Fächern) im Mittelpunkt. Weiterführend sollten die Kompetenzen der Gleichstellungskommission unter dem Aspekt der Intersektionalität, d.h. dass Menschen niemals nur einer Kategorie angehören, sondern mehrere Kategorien in sich vereinen, weiterentwickelt und zukünftig mit den wertvollen Wissensressourcen und verschiedenen Perspektiven von Personal-, studentischen Interessenvertretungen, Behindertenvertretungen, Beratungsstellen und Antidiskriminierungsakteur*innen produktiv verknüpft werden.

4.1.4 Finanzielle Ausstattung und Entlastung von Aufgaben

Die Hochschule Pforzheim hat bereits frühzeitig die ab 2021 geltende Gleichstellungsentlastungsverordnung umgesetzt. So beträgt das Budget der Gleichstellungsbeauftragten bereits seit 2019 pro Jahr 7.500 Euro, welches bei Bedarf in Rücksprache mit dem Rektorat angepasst werden kann. Die Gleichstellungsbeauftragte kann auf Basis der vg. Verordnung eine Reduktion ihres Lehrdeputats beanspruchen und erhält einen Funktionsleistungsbezug in Höhe von aktuell 500 Euro pro Monat.
Eine 0,5 TV-L E-9 Assistenz-Stelle wurde bislang noch nicht besetzt. Die Besetzung soll möglichst zeitnah erfolgen.

4.1.5 Ethische, gender- und diversitätsgerechte Leitlinien

Die Einhaltung von ethischen Leitlinien für das Verhalten der Hochschulmitglieder in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung trägt zu einer tatsächlich gelebten Gleichstellung bei. Für Professor*innen, Studierende sowie Mitarbeiter*innen sind als Leitwerte Integrität und Respekt, Verantwortungsbewusstsein und Solidarität für ihr Handeln im Umgang mit anderen von zentraler Bedeutung. Nicht toleriert wird daher jede Form von Diskriminierung oder Mehrfachdiskriminierung. Grundgedanke ist die Entwicklung einer wertschätzenden Hochschulkultur. Dabei sollte sich gesellschaftliche Vielfalt, die Vielfältigkeit von Menschen und die Verschiedenheit ihrer Lebenslagen in der Organisation der Hochschule abbilden. Dieses Verständnis von Diversität basiert auf demokratischen Werten von Chancengleichheit, Partizipation und Antidiskriminierung. Alle Mitarbeiter*innen, Professor*innen, Lehrbeauftragte und Studierende sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

4.2 Chancengleichheitsziele

4.2.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

4.2.1.1 Wissenschaftliche/künstlerischer Bereich

a) Frauenanteil bei den Professuren

Zum WS 19/20 waren 22,35% aller hochschulweit besetzten Professuren mit Frauen besetzt. Im Zeitraum von 2014 bis WS 19/20 gab es deutliche Verbesserungen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich verlief: Der Anteil von Professorinnen stieg in der Fakultät für Gestaltung von 33,3% auf 37,04% und in der Fakultät für Wirtschaft und Recht von 24,7% auf 28,09%. In der Fakultät für Technik sank der Prozentsatz leicht von 8,6% auf 7,94%. Dies korrespondiert mit einer regelmäßig sehr niedrigen weiblichen Bewerbungsquote auf technische Professuren.

	WS 2008/09	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	34,0%	30,4%	33,3%	37,04%
Technik	0,0%	8,0%	8,6%	7,94%
Wirtschaft und Recht	21,0%	22,0%	24,7%	28,09%

Ermutigend ist die hochschulumfassende Entwicklung der W3-Professuren: 2019 betrug der Frauenanteil bei Bewerbungen auf ausgeschriebene W3-Professuren 23,8%, der Anteil von Frauen lag sowohl bei den Berufungen als auch auf den Listenplätzen bei 50,0%. Im Zuge dessen sank jedoch 2019 die Bewerbung von Frauen auf W2-Professuren auf 10,6% bei einem Listenanteil von 20%. Zur Berufung einer Professorin in dieser Besoldungsgruppe kam es 2019 nicht.

b) Frauenanteil in Führungspositionen

Das **Rektorat** ist mit drei Männern und einer nebenamtlichen Prorektorin besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder: 25,0%). Im Berichtszeitraum wurde eine weibliche Beschäftigte zur Stellvertreterin des Kanzlers bestellt. Zudem ist bis 2025 geplant, ein zweites hauptamtliches Prorektorat einzuführen. Die dann bestehenden hauptamtlichen Prorektorate sollen – sofern möglich – paritätisch mit einem Mann und einer Frau besetzt werden (siehe Kapitel 1.3) Dem Hochschulrat gehören als externe Mitglieder zwei Männer und zwei Frauen sowie als interne Mitglieder eine Professorin und zwei Professoren an. Damit ergibt sich im **Hochschulrat** ein Anteil weiblicher Mitglieder in Höhe von 42,9%. Der **Senat** ist mit acht Frauen und 21 Männern besetzt (Anteil weiblicher Mitglieder 27,5%), Stand 31.12.2020. Klares Ziel für den Senat ist, die Anzahl an weiblichen Mitgliedern bis 2025 auf mindestens 40 % zu erhöhen.

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaft und Recht** besteht aus neun Frauen und zehn Männern. Dem fünfköpfigen Dekanat gehört derzeit eine Frau als Prodekanin an. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil im Dekanat in Höhe von 20,0%. Eine Steigerung bis 2025 auf 40% wäre wünschenswert, hängt jedoch stark von der Lage möglicher Bewerberinnen ab.

Der **Fakultätsrat der Fakultät für Gestaltung** besteht aus insgesamt fünf Frauen und 16 Männern. Das vierköpfige Dekanat wird dabei von einer Frau und drei Männern gebildet. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil in Höhe von 25%. Das Ziel bis 2025 ist eine paritätische Besetzung des Dekanats.

Dem **Fakultätsrat der Fakultät für Technik** gehören derzeit vier Frauen und 17 Männer an. Das Dekanat besteht hier aus fünf Männern, der Frauenanteil beträgt daher 0%. Mit einer Steigerung des Frauenanteils ist erst ab 2026 zu rechnen, da erst Ende 2025 die nächsten Dekanatswahlen anstehen. Von einer Quote muss an dieser Stelle abgesehen werden, da die Grundgesamtheit an Frauen, die für ein solches Amt zur Verfügung stehen, gering ist.

	Stand 02/2009	Stand 03/2011	Stand 02/2016	Stand 12/2019
Rektorat	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
Senat	13,0%	13,0%	37,5%	27,5%
Hochschulrat	14,0%	14,0%	42,9%	42,9%
Fakultätsräte jeweils einschließlich Vorstand, aber ohne ggf. „assoziierte“ Mitglieder				
Fakultät für Gestaltung	31,0%	29,0%	33,3%	23,81%
Fakultät für Technik	12,0%	10%	4,8%	19,05%
Fakultät für Wirtschaft und Recht	30,0%	29,0%	42,9%	47,37%

In der **Fakultät für Gestaltung** gibt es aktuell neun Studiengänge, von denen vier von Frauen geleitet werden. Damit ergibt sich ein weiblicher Anteil von 44%.
In der **Fakultät für Technik** gibt es bei 14 Studiengängen eine Studiengangleiterin. Damit liegt der Frauenanteil bei den Studiengangleiterinnen bei 7%.
In der **Fakultät für Wirtschaft und Recht** gibt es insgesamt 22 Studiengangleiter, von denen 10 weiblich sind. Dies ist ein Anteil von 45%. Weiterhin gibt es drei Fachgebiete, von denen einer von einer Frau geleitet wird.

c) Akademische Mitarbeiterinnen

Der Frauenanteil bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befindet sich mit 40,98% fakultätsübergreifend im WS 19/20 auf einem hohen Niveau. Zu bedenken sind jedoch der hohe Anteil von befristeten Stellen.

	Anzahl Akad. Mitarbeiter/innen (in Klammern: Teilzeit)	Davon Frauen (in Klammern: Teilzeit)	Frauenanteil
Gestaltung	9 (8)	6 (6)	66,67%
Technik	64 (50)	28 (21)	43,75%
Wirtschaft und Recht	25 (25)	12 (12)	48,0%

Ziel für 2025 ist für alle Fakultäten die paritätische Besetzung der Stellen. Für die Fakultäten für Wirtschaft und Recht sowie Technik bedeutet dies eine Steigerung des Frauenanteils auf 50% während die Fakultät für Gestaltung bis 2025 eine Steigerung des Männeranteils plant.

d) Weibliche Lehrbeauftragte

Der Anteil von Frauen an den Lehrbeauftragten der Hochschule blieb in den letzten Jahren mit 33,89% insgesamt stabil. Vor allem in der Fakultät für Wirtschaft und Recht und am Institut für Fremdsprachen ist eine Steigerung festzustellen, während der Frauenanteil in der Fakultät für Gestaltung und insbesondere in der Fakultät für Technik rückläufig ist.

	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	32,0%	46,0%	37,5%
Technik	24,0%	19,0%	11,32%
Wirtschaft und Recht	24,0%	29,0%	31,82%
Institut für Fremdsprachen	100,0%	62,0%	83,33%
GESAMT	28,0%	34,0%	33,89%

e) Weibliche Studierende

Insgesamt ist der Anteil von Studentinnen an der Hochschule mit 47,10% im WS 19/20 fast ausgeglichen. Eine Unterrepräsentanz existiert im Wesentlichen nur in der Fakultät für Technik – abgesehen von einzelnen, ebenfalls technikorientierten Studiengängen in der Fakultät für Wirtschaft und Recht, die jedoch eine steigende Anzahl von Studentinnen verzeichnen. In vielen Studiengängen der Fakultät für Gestaltung (z.B. Accessoire Design und Visuelle Kommunikation) und der Fakultät für Wirtschaft und Recht (z.B. International Business, Marketing, Marketing-

Kommunikation sowie Personalmanagement) sind Frauen überrepräsentiert. Allgemein ergeben sich in den Fakultäten die folgenden Anteile von weiblichen Studierenden:

	WS 2008/09	WS 2011/12	WS 2014/15	WS 2019/20
Gestaltung	57,0 %	59,0%	63,0%	59,54%
Technik	13,0%	13,0%	17,0%	21,46%
Wirtschaft und Recht	53,0%	56,0%	58,0%	61,19%
GESAMT				47,10%

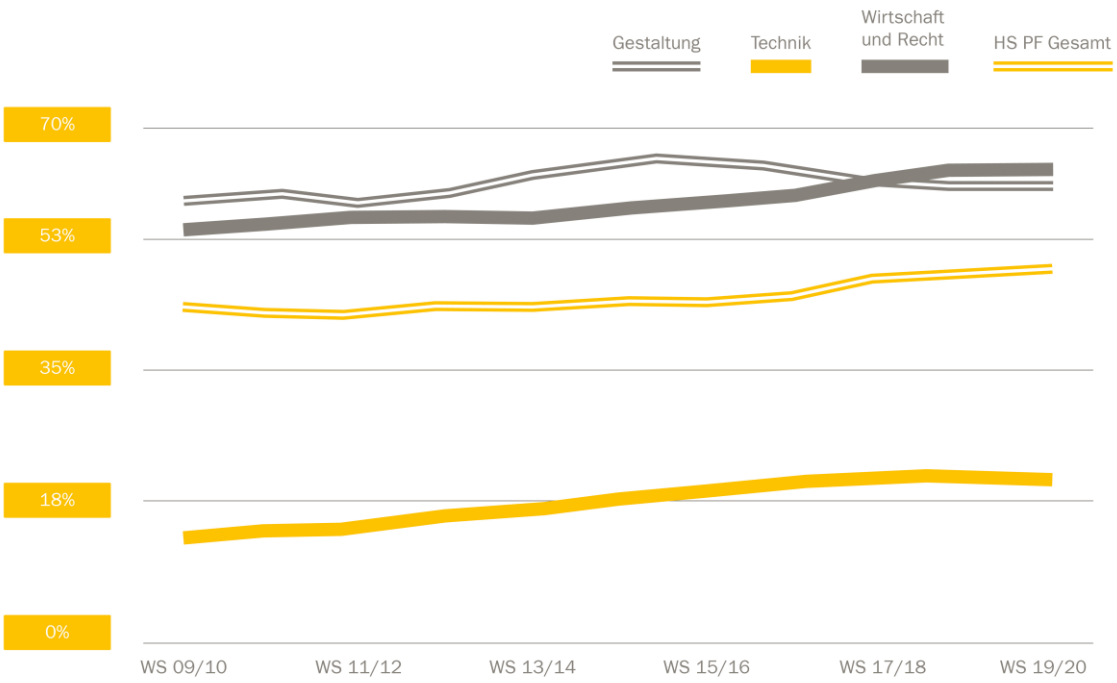


Abb. 12: Statistik der immatrikulierten Studierenden (I) nach Geschlecht (inkl. Exmatrikulierte und Beurlaubte; inkl. evtl. Diplomstudierender), Hochschule Pforzheim - Hochschule für Gestaltung, Technik und Wirtschaft

4.2.1.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

Der Personalbestand der Hochschule umfasste zum 01.10.2016 mit dem Kanzler insgesamt 221 Bedienstete im nichtwissenschaftlichen Bereich. Davon waren 135 Frauen, was einem Frauenanteil von 61% entspricht. Zum Stichtag 01.12.2019 umfasste der Personalbestand im nichtwissenschaftlichen Bereich mit dem Kanzler 232 Bedienstete, davon waren 154 Personen weiblich. Der Frauenanteil stieg im Vergleichszeitraum somit auf 67% an.

a) Beschäftigtenstruktur nach Laufbahnen

Zum Stichtag 01.10.2014 waren mit dem Kanzler im höheren Dienst 15 Personen beschäftigt, fünf davon waren Frauen (Anteil: 33,3%). Dieser Anteil stieg bis zum 01.10.2016 auf sechs weibliche Beschäftigte bei weiterhin 15 Beschäftigten im höheren Dienst (Anteil: 40%). Am 01.12.2019 waren von 23 Beschäftigten des höheren Dienstes (inklusive Kanzler) nunmehr 17 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 74% und zeigt beeindruckend den Erfolg der gemeinsamen Anstrengungen des Kanzlers und der Personalleitung in enger Abstimmung mit der Beauftragten für Chancengleichheit.
Auch im gehobenen Dienst konnte der Anteil der weiblichen Beschäftigten weiter auf 58% gesteigert werden (79 weiblich von 139 Beschäftigen insgesamt). Vormals lagen die Anteile mit 51% zum 01.10.2016 (61 weibliche von 119 Beschäftigten insgesamt) niedriger. Im mittleren Dienst stieg die Überrepräsentanz zum 01.12.2019 leicht auf 81% an (79% zum 01.10.2016).

Seit September 2018 bietet die Hochschule wieder Ausbildungsplätze an. Von den aktuell drei Auszubildenden sind zwei weiblich (Anteil: 67%).
Der im vergangenen Bericht angestrebte Ausgleich der Unterrepräsentanz von Frauen im höheren Dienst wurde mehr als erreicht. Nach Jahren der männlichen Überrepräsentanz insbesondere in den besser bezahlten Stellen des höheren Dienstes ist nunmehr eine weibliche Überrepräsentanz festzustellen. Auf Basis der erzielten Fortschritte gilt es nun geschlechterübergreifende Angebote für attraktive Arbeitsbedingungen zu etablieren und bspw. ein noch größeres Augenmerk auf den Bereich Aus- und Weiterbildung oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu richten. Im Detail sollen die an der Hochschule bereits erfolgreich angewandten Frauenfördermaßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt werden (vgl. auch § 6 Abs. 2 ChancenG). So gibt es bspw. mit Blick auf die einzelnen Entgeltgruppen sowie die technischen Bereiche noch Verbesserungspotenzial.
Die Beauftragte für Chancengleichheit, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Abteilung Personal und Organisation haben eine Projektgruppe gegründet, um zum einen Ressourcen und Ideen zu bündeln, aber auch um neue Ideen zur Chancengleichheit an der Hochschule zu etablieren. Dazu gehört zum Beispiel das Organisieren eines Netzwerktreffens, bei welchem Frauen speziell über mögliche Aufstiegschancen und Karrierepläne diskutieren können. Gleichzeitig sind aber auch zielgerichtete Angebote an männliche Beschäftige im Blick zu behalten, so dass die Hochschule Pforzheim geschlechterübergreifend als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen und erlebt wird.
Zusammenfassend ist festzustellen, dass in den vergangenen Jahren erhebliche Fortschritte im Bereich der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen Bereich erzielt wurden, die nunmehr als belastbares Fundament für weitere Verbesserungen dienen können.

b) Geschlechterspezifische Daten zu befristeten Arbeitsverhältnissen

In den befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist der Frauenanteil von 2014 auf 2016 leicht gesunken (von 74% auf 73%). Zum 01.12.2019 waren insgesamt 66 Beschäftigte im

nichtwissenschaftlichen Bereich befristet eingestellt - davon 50 Frauen (Anteil: 76%) und 16 Männer (Anteil: 24%).

c) Teilzeitbeschäftigung

Zum 01.12.2019 waren 115 Personen in Teilzeit beschäftigt; dies entspricht einem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigtenzahl von rd. 50%. 91 der Teilzeitbeschäftigten waren weiblich (Anteil: 79%). Von den weiblichen Beschäftigten insgesamt waren 59% in Teilzeit tätig (91 von 154). Gegenüber dem 01.10.2016 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 41% auf rd. 50% an. Der Frauenanteil unter den Teilzeitbediensteten ging von ehemals 83% auf nunmehr 79% zurück.
Bei einer geschlechterspezifischen Betrachtung aller weiblichen Beschäftigten lag der Teilzeit-Anteil von Frauen bei 59%, bei Männern lediglich bei 31%.

Insbesondere vor dem Hintergrund der „familiengerechten Hochschule“ und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Hochschule weiterhin bestrebt, Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung stattzugeben und hinsichtlich des Umfangs und der individuellen Verteilung der Arbeitszeit den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenzukommen. Die Steigerung der Teilzeitbeschäftigung im Berichtszeitraum zeigt die Wirksamkeit und zugleich die Ernsthaftigkeit des hiesigen Vorgehens.

d) Beurlaubte

Zum Stichtag 01.12.2019 waren insgesamt fünf Bedienstete beurlaubt. In allen Fällen handelte es sich um weibliche Beschäftigte in Elternzeit; im Rahmen der Beratung wird explizit auf den persönlichen Anspruch auf Elternzeit hingewiesen. In Führungspositionen gibt es zum Stichtag keine Beurlaubungen.

e) Bedienstete in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben

Die neun Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Verwaltungs- und Zentralbereich waren zum Stichtag 01.12.2019 mit fünf Männern und vier Frauen besetzt (44,5% Frauenanteil). Eine weibliche Beschäftigte nahm die Aufgabe in Teilzeit wahr, die anderen Personen in Vollzeit. Gegenüber 2016 bedeutet dies eine Steigerung des weiblichen Führungskräfteanteiles von 37,5% auf 44,5%.
Zudem wurde eine weibliche Führungskraft zur Stellvertreterin des Kanzlers berufen, wodurch der Frauenanteil im Rektorat auf Vertretungsebene gestärkt wurde. Darüber hinaus wurde einer weiblichen Mitarbeiterin in Teilzeit eine kommissarische Abteilungsleitung übertragen. Eine Mitarbeiterin wurde auf eine stellvertretende Leitungsposition entwickelt, für eine weitere Mitarbeiterin steht dies an. Diese Maßnahmen zeigen die Wirksamkeit der internen Führungskräfteentwicklung.

f) Bestandsaufnahme Stellenausschreibungen, Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen

Insgesamt wurden bis zum 01.12.2019 52 Stellenanzeigen veröffentlicht. 197 Personen haben sich an der Hochschule Pforzheim beworben. Davon waren 137 weiblich, womit eine weibliche Bewerberquote von 70% zu verzeichnen ist. Von den 137 weiblichen Bewerberinnen wurden 35 Frauen eingestellt, welches einer Einstellungsquote von 67% entspricht.
In den unterrepräsentierten Bereichen, besonders in der Fakultät für Technik, im MINT-Bereich haben insgesamt 25 Frauen an einer Fortbildung teilgenommen. Der Frauenanteil an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen entspricht damit 40%.

Angaben nach § 8 Abs. 1. Nr. 2 ChancenG zum 01.12.2019:

Bestandsaufnahme	Absolut	%
Anzahl der Stellenausschreibungen	52	
Anzahl an Bewerbungen	197	
Davon weibliche Bewerberinnen	137	70%
Davon männliche Bewerber	60	30%
Einstellungen Frauen	35	67%
Einstellungen Männer	17	33%
Höhergruppierungen Frauen	5	80%
Höhergruppierungen Männer	1	20%
Beförderungen	keine	

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ChancenG zum 01.09.2019:

Bestandsaufnahme	Absolut	%
Anzahl Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen	62	
Davon weibliche Teilnehmerinnen	25	40%
Davon männliche Teilnehmer	37	60%

Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 4 ChancenG zum 01.09.2019:

	Gremium	Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums	Aktuelle Situation	Zielwert des Frauenanteils in %
Personalrat	Gesamt	9	9	9
	Anzahl Frauen	5	5	5
	Frauen in %	55,6%	55,6%	55,6%

Angaben zum nichtwissenschaftlichen Personal nach § 6 Abs. 1 Satz 3 Nummer 1 Chancengleichheitsgesetz

Zahl der Beschäftigten	**Frauen**	**Männer**
Nichtwissenschaftliches Personal	157	107

Teilzeit-/Vollzeittätigkeit	**Frauen**	**Männer**
Vollzeittätigkeit	52	62
Teilzeittätigkeit	105	45

Entgelt-/Besoldungsgruppen	**Frauen**	**Männer**
E2	5	2
E3	2	0
E4	3	2
E5	5	7
E6	49	0
E7	0	2
E8	6	3
E9	31	27
E10	15	12
E11	25	15
E12	0	19
E13	13	14
E14	1	0
A13	0	1
A14	0	1
W3 - Kanzler	0	1
Auszubildende	2	1

Laufbahnen	**Frauen**	**Männer**
einfacher Dienst (E1 bis E4)	10	4
mittlerer Dienst (E5 bis E8)	60	12
gehobener Dienst (E9 bis E12)	71	73
höherer Dienst (ab E13)	14	16
Auszubildende	2	1
Kanzler	0	1

Berufsgruppen	**Frauen**	**Männer**
Verwaltungspersonal	125	23
Bibliothekspersonal	10	1
Technisches Personal	16	79
Sonstiges Personal	6	4

4.2.2 Bestimmung von Entwicklungszielen

Gemäß § 4 Absatz 5 Satz 2 LHG werden in den Gleichstellungsplänen Ziel- und Zeitvorgaben festgelegt. Neben der Darstellung von Maßnahmen und deren Weiterentwicklung über die Planungszeiträume des vorangegangenen und des aktuellen Gleichstellungsplanes hinweg ist in diesem Abschnitt die Erläuterung der Gleichstellungsstrategie der Hochschule von zentralem Interesse.

4.2.2.1 Wissenschaftliche/künstlerischer Bereich

„Wir brauchen den Scharfsinn, die Kreativität und die Tatkraft aller klugen Köpfe im Land. Deshalb können wir es uns nicht leisten, dass der Frauenanteil mit jedem Schritt auf der wissenschaftlichen Karriereleiter abnimmt, obwohl heute rund die Hälfte der Studierenden weiblich ist.“ formuliert Ministerin Theresia Bauer und definiert das Ziel der Verbesserung der Perspektiven von Frauen im Berufsfeld Wissenschaft und Kunst.[2]

Die Hochschule legt etappenweise Zielvorgaben für eine Erhöhung des Frauenanteils fest, bis eine paritätische Beteiligung erreicht ist. Auf der Basis der Auswertung der früheren Ziele werden neue Ziel- und Zeitvorgaben definiert, die dem Erreichen weiterer Fortschritte in den weiblich unterrepräsentierten Bereichen dienen. Zur Bestimmung des Zielwerts wird hier jedoch nicht auf das im Universitätsbereich häufig angewandte „Kaskadenmodell“ zurückgegriffen, bei dem sich der Frauenanteil jeder wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der darunterliegenden Qualifizierungsstufe ergibt, da es an der Hochschule Pforzheim als Hochschule für Angewandte Wissenschaften keine klare Kaskade „Studierende*r – Absolvent*in – Doktorand*in – Habilitand*in – Professor* in“ gibt. Vor diesem Hintergrund kann die Hochschule ihre Ziele situationsbedingt bestimmen, z.B. anhand der voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen. Ziel sollte es sein, für mindestens die Hälfte der bis 2025 zu besetzenden Professuren Frauen zu berufen, um eine signifikante Steigerung des Anteils von **Professorinnen** zu erreichen. Das Land Baden-Württemberg und die Hochschulen haben vereinbart, das Instrument der aktiven Rekrutierung zu nutzen, um exzellente Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen zu gewinnen. Das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen erweitert die Beteiligungsrechte und stärkt die Position von Bewerberinnen.

Die Ziele für 2025 im Bereich Professorinnen sind stark von den zu besetzenden Professuren in den jeweiligen Fakultäten sowie die Anzahl an geeigneten Bewerberinnen abhängig. So plant die Fakultät für Wirtschaft und Recht eine Steigerung des Frauenanteils von 28,09% auf 30%, die Fakultät für Technik mit einer Steigerung von 7,94% auf 11% und die Fakultät für Gestaltung mit einer Steigerung von 37,04% auf 50%.

Der Frauenanteil an den **akademischen Mitarbeiter*innen** befindet sich mit 40,98% fakultätsübergreifend im WS 19/20 auf einem hohen Niveau. Der systembedingt sehr hohe Anteil

[2] https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Chancengleichheit/Flyer_Beste_Perspektiven_für_Frauen_in_der_Wissenschaft_und_Kunst_2017.pdf

von befristeten Stellen sollte durch Entfristungen zumindest teilweise reduziert werden, um sowohl prekären Beschäftigungsbedingungen als auch Personalfluktuation und dem damit verbundenen Verlust von Wissen und Engagement entgegenzuwirken. Zusätzlich unterstützen individuelle Förderprogramme wie das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm und das Professorinnenprogramm akademische Mitarbeiterinnen und **weibliche Lehrbeauftragte** auf ihrem Weg zur Professur. Die Steigerung des Frauenanteils bei Lehraufträgen ist somit zusätzlich als Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren zu werten.

Die Hochschule Pforzheim wird sich auch in den nächsten fünf Jahren kontinuierlich für die Erhöhung der Anzahl von **Studentinnen** in den Studiengängen engagieren, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die kontinuierlich positive Entwicklung der Studentinnenzahlen – wenn auch auf geringerem Niveau an der Fakultät für Technik – ermutigt zu einer optimistischen Zielsetzung: Bis zum Jahr 2025 soll der Studentinnenanteil insgesamt paritätisch bei 50% liegen. Insbesondere für die technischen Bereiche wird eine generelle Erhöhung des Frauenanteils sowohl bei akademischen Mitarbeiter*innen, bei Professuren und Studierenden als Ziel gesetzt. Ein konkreter Prozentsatz ist dabei aufgrund der bislang wenigen oder nahezu nicht vorhandenen weiblichen Bewerbungen auf technisch ausgerichtete Positionen und Studienrichtungen schwer zu benennen. Angestrebt wird, dass mindestens die Hälfte der zu besetzenden Stellen in von Frauen unterrepräsentierten Bereichen zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden.

In den **Führungs- und Leitungsfunktionen** wird bis 2025 der Abbau der noch bestehenden weiblichen Unterrepräsentanz durch gezielte strukturelle und individuelle Entwicklungsmaßnahmen angestrebt. Das Landeshochschulgesetz sieht einen verpflichtenden Mindestanteil von 40% Frauen in Hochschulräten vor sowie die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen und Männern bei der Besetzung von **Gremien**.

4.2.2.2 Nichtwissenschaftlicher Bereich

ZIEL I: ABBAU DER WEIBLICHEN UNTERREPRÄSENTANZ IN WEIBLICH UNTERREPRÄSENTIERTEN BEREICHEN

Auf der Basis der Auswertung der früheren Ziele werden neue Ziel- und Zeitvorgaben definiert, die dem Erreichen weiterer Fortschritte in den weiblich unterrepräsentierten Bereichen dienen sollen. In den Führungs- und Leitungsfunktionen wird bis 2025 der Abbau der noch bestehenden leichten weiblichen Unterrepräsentanz durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen angestrebt. Für die technischen Bereiche wird eine generelle Erhöhung des Frauenanteils als Ziel gesetzt.

Eine konkrete Zahl ist dabei aufgrund der bislang nahezu nicht vorhandenen weiblichen Bewerbungen auf solche technisch ausgerichteten Stellen schwer zu benennen. Jedoch soll mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zur Besetzung durch Frauen vorgesehen werden (vgl. § 6 Absatz

2 ChancenG). Dies gilt auch und insbesondere für die technischen Bereiche, wenn sich die Umsetzung auch herausfordernd gestaltet.

Abbau der weiblichen Unterrepräsentanz in weiblich unterrepräsentierten Bereichen	
Begründung:	• Weibliche Unterrepräsentanz in Führungs- und Leitungsfunktionen
Maßnahmen:	• Gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen
Verantwortung:	Personalabteilung; Beauftragte für Chancengleichheit
Zeitplan:	2025

4.3 Umsetzungsstrategie

Die Hochschulen beschreiben in ihren Gleichstellungsplänen die personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zur Erreichung der zuvor genannten Ziele in Bezug auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft, Technik und Verwaltung, damit die hochschulspezifische Umsetzungsstrategie nachvollzogen werden kann. Es soll auf geplante Strategien, die auf eine Erhöhung der Beteiligung von Frauen entlang des Karriereverlaufs in Wissenschaft, Technik und Verwaltung bzw. auf die Beseitigung von Unterrepräsentanzen hinwirken sollen, Bezug genommen werden.

4.3.1 Übergeordnete Maßnahmen

Wie in den Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg vorgesehen, wird die Vereinbarkeitsthematik von Beruf, Wissenschaft und Familie übergeordnet und gemeinsam für den wissenschaftlichen/künstlerischen und nicht wissenschaftlichen Bereich betrachtet. Ebenfalls übergeordnet werden die Maßnahmen im MINT-Bereich dargestellt, da diese besondere Relevanz für die Hochschule Pforzheim, insbesondere für die Fakultät für Technik haben.

4.3.1.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie

Für den Bereich der wissenschaftlichen/künstlerischen sowie nichtwissenschaftlichen Beschäftigten gelten die gleichen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie. Seit 2012 tragen wir als Hochschule Pforzheim das Zertifikat der „familiengerechten Hochschule“. Im Mai 2019 wurde die Hochschule erneut mit dem Zertifikat der berufundfamilie GmbH ausgezeichnet.

Im Rahmen der Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie setzt sich die Hochschule Pforzheim für folgende Themen ein:

- **Elternzeitvertretung:** Es werden keine Stellenbesetzungssperren bei personellem Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen vorgenommen.
- **Kinderbetreuung:** Die Kooperation mit dem Kinderhaus Wurmbergerstraße der Caritas bleibt weiterhin bestehen. Die Belegplätze für Studierende (zehn) und Beschäftigte (drei) der Hochschule Pforzheim werden genutzt und genügen den aktuellen Bedürfnissen nach Belegplätzen.
- **Pflegebedürftige Angehörige:** Individuelle Beratungsangebote und Veranstaltungen zu Vorsorge- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie den Themen Demenz und Konflikten in der Pflege werden angeboten.
- **Eltern-Kind-Raum:** Der Eltern-Kind-Raum steht allen Hochschulangehörigen zur zeitweisen eigenverantwortlichen Betreuung zur Verfügung.
- **Arbeitszeitflexibilisierung:** Teilzeitmodelle sind auf allen Ebenen möglich und werde durch die rechtlichen Rahmenbedingungen der Teilzeitarbeit unterstützt. Zusätzlich dient die Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit dazu auch individuelle Arbeitszeitregelungen bei familiären Pflegefällen und bei der Betreuung mindestens eines Kindes unter 18 Jahren zu ermöglichen.
- **Telearbeit:** Eine neue Dienstvereinbarung wurde im September 2017 zum Thema Telearbeit geschlossen. Es gibt flexible Regelungen für wissenschaftliche/künstlerische sowie nichtwissenschaftliche Beschäftigte, sodass Telearbeit auch in semesterfreien Zeiten in vollem Umfang genehmigt werden kann. Darüber hinaus kann eine Einzelfallentscheidung vom Kanzler getroffen werden.
- **Familienportal:** In Kooperation mit der Stadt Pforzheim können die Hochschulangehörigen auf das Familienportal der Stadt Pforzheim zugreifen und sich zu relevanten Familienthemen informieren.
- **Führung und Gremien:** Regelmäßige Informationen an die Gremien und Fortbildungsangebote stärken die Vorbildfunktion der Führungskräfte in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium.
- **Vernetzung mit anderen Hochschulen:** Der Austausch zum Thema „familiengerechte Hochschule“ findet in regelmäßigen Zyklen mit anderen Hochschulen statt. Der Online-Ratgeber für Studierende mit Kind/ern wurde überarbeitet und beim Studierendenwerk Karlsruhe/Pforzheim veröffentlicht.
- **Studierendenbedingungen:** Die Studien- und Prüfungsordnung wurde zur besseren Vereinbarung des Studiums mit familiären Aufgaben angepasst. Verbindliche Studienvereinbarungen und Prüfungsleistungen während eines Urlaubssemesters schaffen mehr Spielraum für die studentischen Eltern. Rückmeldungen der Studierenden mit Kind werden regelmäßig in den Zentralen Prüfungsausschuss eingebracht.
- **Beratung von studentischen Eltern:** Neben den Fakultätsberatungsstellen (Student Services) wurden die Beratungsmöglichkeiten für die Studierenden in einem

übergreifenden Konzept zusammengeführt und ein Beratungsflyer mit allen Anlaufstellen veröffentlicht.

- **Elternnetzwerke:** Das Elternnetzwerk der Hochschule ist durch die einmal im Semester stattfindenden Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind, eine Internetseite und ein Forum auf der E-Learning Plattform der Hochschule präsent.
- **Kooperationen und Präsenz in der Öffentlichkeit:** Die Hochschule ist im „Bündnis für Familie Pforzheim“ und dort in der Arbeitsgruppe „Kinderbetreuung“ aktiv vertreten. Bei den Themen Pflege und Kinderbetreuung wird mit der Caritas Pforzheim als Kooperationspartner zusammengearbeitet.

ZIEL II: ERFOLGREICHE RE-AUDITIERUNG ALS „familiengerechte Hochschule“

Im Jahr 2021 soll das Audit der „familiengerechten Hochschule“ erneut durchlaufen werden. Bis dahin werde die bisher erfolgreich umgesetzten Maßnahmen weitergeführt sowie die Ziele der im letzten Audit angegebenen Maßnahmen erreicht werden.

Erneut erfolgreiches Durchlaufen des Audits „familiengerechte Hochschule“	
Begründung:	• Nachweis für die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie
Maßnahmen:	• Weiterführung der bisher erfolgreich umgesetzten Maßnahmen • Zielerreichung der im Audit angegebenen Maßnahmen bis 2021
Verantwortung:	Personalabteilung
Zeitplan:	2021

4.3.1.2 Maßnahmen im MINT-Bereich

Die Hochschule Pforzheim mit ihren drei Fakultäten hat in ihrer Vielfalt einen Schwerpunkt in praxisorientierten und technikaffinen Studiengängen. Gerade in diesen Bereichen sind Frauen unterrepräsentiert, was eine besondere Förderung zur Herstellung tatsächlicher Chancengleichheit erfordert. Bei der Definition und Durchführung der Maßnahmen im MINT-Bereich unterstützt die Gleichstellung die Hochschule bzw. die Fakultäten darin, diese gender- und diversitygerecht zu gestalten.

Die Fakultät für Technik setzt sich nach wie vor sehr für die Erhöhung des Studentinnenanteils ein. Um Schüler*innen speziell für die MINT-Fächer zu interessieren, erfolgt die Systematisierung und Ausgestaltung bereits bestehender Schulkooperationen. Diese werden genutzt, um das MINT-Angebot verstärkt in die Stoff- und Bildungspläne der Schulen zu verankern. Dabei gilt es Stereotypen auszuräumen, denn nicht selten wird vor allem im MINT-Bereich das Stereotyp der unterschiedlichen Begabungen von Mädchen und Jungen reproduziert. Begabungen haben nichts mit dem Geschlecht zu tun, sondern vielmehr mit Sozialisation und den zur Verfügung stehenden Lernmöglichkeiten. In diesem Sinne erfolgt der Aufbau und Ausbau geeigneter Orientierungsformate zur Förderung des Technikinteresses von Schüler*innen. Von besonderer

Bedeutung sind in diesem Zusammenhang die Weiterführung des seit 2019 aktiven „Factory Space“ und der „Career Factory“ nach Verlängerung bis einschließlich 2021 (siehe Kapitel 2.1.2). Im Bereich der Studienorientierung bzw. Information und Beratung hinsichtlich der unterschiedlichen Studienangebote sind sowohl die Fakultäten als auch die Zentrale Studienberatung sehr aktiv (siehe Kapitel 2.1.2).

Um mehr junge Frauen – aber auch junge Männer – für MINT-Studiengänge zu interessieren, bedarf es des Weiteren einer Sensibilisierung der Lehrenden für eine gender- und diversitygerechte Gestaltung der Studieninhalte. Das Einbringen von aktuellen Themen aus Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Umwelt in die Lehrveranstaltungen spricht zusätzlich Studierende mit einem breiten fachlichen Interesse an, die sich nicht nur für rein technische Zusammenhänge interessieren und Antworten auf Fragen suchen, wozu bestimmte Lehrinhalte gebraucht werden. Weiteren Handlungsempfehlungen des MWK folgend, sollte insbesondere die Studieneingangsphase motivierend gestaltet werden. Der Einsatz studentischer Tutor*innen vermittelt zusätzlich die indirekte Botschaft an Studienanfängerinnen, dass Frauen in einer MINT-Studienumgebung vorhanden sind – im Sinne von Role Models. Die Einbindung von Expert*innen mit ihren Lebensentwürfen in der Lehre trägt ebenso dazu bei, Vorbilder bekannter und nahbarer zu machen. Es bietet Student*innen mit unterschiedlichen Wissenszugängen und Interessen die Möglichkeit einer direkten Identifikation mit Personen in der eigenen Disziplin.

Nicht zuletzt schafft auch Sprache Realität. Gewohnheitsmäßig wird in der gesprochenen - und noch viel zu häufig auch in der schriftlichen – Sprache das sogenannte generische Maskulinum verwendet, also männliche Formulierungen wie beispielsweise „Ingenieur“ oder „Student“. Studien zeigen, dass in der Folge Frauen in geringerem Maße gedanklich einbezogen und repräsentiert werden als bei alternativen Sprachformen. Es empfiehlt sich daher, sprachliche Ausgrenzung zu vermeiden und durch geschlechtergerechte Sprache Frauen und Männer gleichermaßen anzusprechen.

Die Maßnahmen für die Gewinnung von Professorinnen und weiblichen Lehrkräften im MINT-Bereich werden im folgenden Kapitel 4.3.2.1. näher erläutert.

4.3.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich

Für den Planungszeitraum 2020 bis 2025 werden folgende Schwerpunkte gesetzt.

4.3.2.1 Maßnahmen nach Statusgruppen

a) Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen

Zum WS 19/20 waren 22,35% aller Professuren an der Hochschule Pforzheim mit Frauen besetzt. Im vergangenen Planungszeitraum bis zum WS 19/20 gab es deutliche Verbesserungen, wobei die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten unterschiedlich verlief, denn in der Fakultät für Technik sank der Prozentsatz leicht von 8,6% auf 7,94%. Als Begründung führen die Berufungskommissionen die allgemeine Schwierigkeit bei der Besetzung von Stellen im technischen Bereich an. Auf Ausschreibungen bewerben sich nur wenige Bewerber*innen, bei

einigen Lehrfächern hat sich auch die Zahl qualifizierter Bewerbungen von Männern verringert, sodass Professuren wiederholt ausgeschrieben werden müssen. Einstellungsvoraussetzung für eine HAW- Professur ist eine fünfjährige Berufserfahrung, von denen drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs erworben sein müssen. Potentielle Kandidatinnen sind in der Regel in der Industrie tätig, sodass bei der aktiven Ansprache meistens nicht auf Netzwerke in der Wissenschaft zurückgegriffen werden kann. Mit der Bildung eines fakultätsübergreifenden Arbeitskreises sollte das Instrument der aktiven Rekrutierung gezielt vorangetrieben werden, um dieser Thematik zu begegnen. Die aktive Rekrutierung sollte in enger Kooperation mit der LaKof stattfinden, die mit Workshops, Broschüren, Checklisten, Networking und Datenbanken unterstützt. Das Mentoring-Programm "Traumberuf Professorin" beispielsweise, sowie die Frauenwirtschaftstage oder stetige Kontakte zu Alumni, etc. sind weitere Bausteine, um Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Hochschule Pforzheim zu binden und um einen Pool potentieller Professorinnen aufzubauen.

Steigerung des Frauenanteils an besetzten Professuren	
Begründung:	• Chancengerechtere Beteiligung von Frauen* und Männern*, Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft
Maßnahmen:	• Verstärkte Besetzung freiwerdender Professoren/-innenstellen durch Frauen • Stärkere Nutzung, Fortführung und aktive Bewerbung des Mathilde-Planck Programms zur Gewinnung weiblicher Lehrbeauftragter • Verstärkte Nutzung der Datenbank Professorin (HAW/DHBW) der LaKof BW und Aufbau einer hochschulinternen Datenbank mit Kandidatinnen, die perspektivisch die formalen Anforderungen für eine Berufung erfüllen • Aufbau eines Netzwerks von Absolventinnen für Vorträge/Workshops mit dem Ziel, diese nachhaltig an die Hochschule zu binden im Sinne der aktiven Rekrutierung • Intensiveres Aufzeigen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der Hochschule (Zertifikat Familiengerechte Hochschule) bereits im Rahmen der Ausschreibungen • Mentoring Programm ‚Traumberuf Professorin‘ • Gender- und diversitätsgerecht formulierte Ausschreibungen • Gewinnung von Gastdozentinnen und Gastprofessorinnen mit internationaler Ausrichtung
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	2025

b) Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Der Frauenanteil in allen Gremien der Hochschule konnte im Betrachtungszeitraum deutlich gesteigert werden; allerdings ist der Frauenanteil in der Technik insgesamt noch gering.

Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen auf 40% in allen Hochschulgremien	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit

Maßnahmen:	• Aktive Ansprache und Ermutigung von Frauen* zur Übernahme von Führungspositionen • Aktives Aufzeigen der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Familiengerechte Hochschule) • Personalentwicklung zur Vorbereitung geeigneter Kandidatinnen auf eine Führungsposition
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	2025

c) Akademische Mitarbeiterinnen und weibliche Lehrbeauftragte

Der Frauenanteil an den **akademischen Mitarbeiter*innen** befindet sich fakultätsübergreifend auf einem hohen Niveau. Der jedoch sehr hohe Anteil von befristeten Stellen sollte durch Entfristungen schrittweise reduziert werden, um sowohl prekären Beschäftigungsbedingungen als auch Personalfluktuation und dem damit verbundenen Verlust von Wissen und Engagement entgegenzuwirken. Zusätzlich unterstützen individuelle Förderprogramme wie z.B. das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm akademische Mitarbeiterinnen und **weibliche Lehrbeauftragte** auf ihrem Weg zur Professur. Die Steigerung des Frauenanteils bei Lehraufträgen ist somit zusätzlich als Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren zu werten.

Steigerung des Frauenanteils an zu besetzenden Lehraufträgen	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit • Komplementärziel zur Erhöhung des Frauenanteils an zu besetzenden Professuren
Maßnahmen:	• Aktive Ansprache potentieller weiblicher Lehrbeauftragter durch die Hochschule • Aufbau einer hochschulinternen Datenbank mit (potentiellen) Lehrbeauftragten • Verstärkte, aktive Nutzung der Datenbank Professorin (HAW/DH), der LaKof BW sowie des Mathilde-Planck-Programms
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	Aktive Suche nach potentiellen Kandidatinnen durch die LaKof Datenbank sowie aktive Ansprache von der Hochschule bekannten Personen; Gesamtzielerreichung bis 2025

d) Erhöhung des Anteils an Studentinnen und Absolventinnen

Es wird angestrebt, den Anteil an Studentinnen und Absolventinnen insbesondere in den Studiengängen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Steigerung des Frauenanteils in technikaffinen Studiengängen	
Begründung:	• Berufliche Chancengleichheit

Maßnahmen:	• Ausbau der Studienanfängerplätze im Bereich Wirtschaftsingenieurwesen/International, sowie sukzessive Erhöhung der Studienanfängerplätze für Double Degrees • Motivation von Schülerinnen für MINT-Fächer, u.a. durch Austausch mit Schulen und Gleichstellungsbeauftragten, der Einbindung weiblicher Studierender und Alumni • Motivation von Schülerinnen für MINT-Fächer mit Hilfe von nachhaltigen und vor allem wiederkehrenden Maßnahmen und Veranstaltungsformaten. Hiermit wird ein Wiedererkennungswert bei Schulen und Schülerinnen geschaffen. Ein enger Austausch findet hierzu mit den Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Pforzheim, des Enzkreises sowie der Bundesagentur für Arbeit statt. Somit können klare Synergien genutzt werden
Verantwortung:	Gleichstellungsbeauftragte sowie Stellvertreterinnen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, Personalabteilung, alle Akteur*innen
Zeitplan:	Bis 2025

4.3.2.2 Verbesserung der Kommunikation, Sichtbarkeit und Intensivierung der Vernetzung

Mit intensiver Kommunikation soll künftig internen und externen Zielgruppen aufgezeigt werden, wie vielseitig das Thema Gleichstellung ist und welche konkreten Maßnahmen damit verbunden sind. Ebenfalls wird eine stärkere Vernetzung mit der familiengerechten Hochschule angestrebt, da viele der Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abhängig sind. So wird sichergestellt, dass Gleichstellung an der Hochschule stärker gelebt und sichtbar gemacht wird.
Folgende Maßnahmen sind geplant:

a) Webseiten-Auftritt und digitale Workspaces

Zur Präsentation der Arbeit und Angebote des Gleichstellungsteams wird eine Rubrik als Teil der Webseite der Hochschule Pforzheim mit Informationen über zu Gleichstellungsthemen eingerichtet. So erhält die Thematik der Gendergerechtigkeit und Diversität mehr Sichtbarkeit. Verlinkungen zu Angeboten, Programmen und Veranstaltungen (u.a. über LaKof, BuKof, Frauenbündnis, Spitzenfrauen, etc.) werden direkt an alle Fakultäten kommuniziert.

- Veröffentlichung des aktualisierten Gleichstellungsplans auf der Gleichstellungswebsite
- Gleichstellungs-Workspaces auf den Online-Lehrplattformen werden eingerichtet. Auf der Lehrplattform Incom der Fakultät für Gestaltung lädt ein solcher Workspace bereits zum direkten Austausch mit interessierten Mitgliedern ein.

b) E-Mail-Verteiler und Vernetzung

- Erarbeitung eines Emailverteilungssystems für Gleichstellungs- und Diversitätsthemen auf hochschul-, bundes- und landesweiter Ebene für effizienteres Kommunizieren und

Netzwerken mit anderen Akteur*innen aus dem Themengebiet der Gleichstellung und Diversität.

- Austausch mit Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen und Institutionen zur Prüfung und Umsetzung von „best practices“
- Wöchentlicher Jour Fixe des Gleichstellungsteams und turnusmäßiger monatlicher Jour Fixe der Referate Gleichstellung, Chancengleichheit und familiengerechte Hochschule sowie der Vertrauenspersonen zur Koordination gemeinsamer Aktivitäten

4.3.2.3 Durchgängige Berücksichtigung von Gleichstellungsprinzipien und übergreifende Sensibilisierung für Chancengleichheit

Gleichstellung und Diversität spielen als Querschnittsthemen im Sinne eines Gender Mainstreamings insbesondere in der Lehre, bei der Personalrekrutierung und Personalentwicklung, der Besetzung von Gremien und bei der Öffentlichkeitsarbeit eine wichtige Rolle. Daher ist es notwendig, über ein Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit, das ausschließlich auf Repräsentanz und Familienfreundlichkeit basiert, hinauszugehen und sich insbesondere auf den Abbau exkludierender Strukturen zu fokussieren. Um eine nachhaltige übergreifende Sensibilisierung für Chancengerechtigkeit zu erreichen sind folgende Maßnahmen geplant:

- Die Entwicklung und Kommunikation eines anwendungsorientierten Leitfadens für eine inklusive, geschlechtersensible Sprache durch das Gleichstellungsteam, denn es ist ein zentrales Anliegen der Hochschule Pforzheim, dass an ihr eine geschlechtergerechte und diskriminierungsfreie Sprache in Schrift und Bild verwendet und im Hochschulalltag umgesetzt wird.
- Entwicklung von Gleichstellungs- und Diversitätskompetenzen für Studierende, Lehrende und Beschäftigte, indem alle Angehörigen der Hochschule hinsichtlich Stereotypen und Vorurteilen sensibilisiert und Benachteiligungen abgebaut werden.
- Zur verbesserten Anerkennung und Integration von LGBTIAQ* werden Maßnahmen entwickelt, um Diskriminierungen von Hochschulangehörigen jeden Geschlechts entgegenzuwirken. Dies umfasst u.a. den Ausbau von WCs für alle Geschlechter, und den Aufbau eines umfassenden Informationsangebots für Prozesse zur Namensänderung.
- Regelmäßig sollen zielgruppenspezifische Bedarfe erhoben und entsprechende Umsetzungsmöglichkeiten geprüft werden, um eine diversitätsgerechte und barrierefreie Arbeits- und Lernumgebung zu schaffen. Insbesondere sollen neben der Berücksichtigung der gesetzlich vorgeschriebenen Parkplätze für Schwerbehinderte die Zahl der eingerichteten Frauen- und Familienparkplätze erhalten bleiben.

4.3.2.4 Neue Beteiligungsformate und Kommunikationsstrukturen

Die Durchsetzung einer offenen, chancengerechten und diskriminierungsfreien Organisationskultur und -struktur ist ein langfristiger Prozess, der von allen Mitgliedern der Hochschule getragen sein sollte. Für diesen Kulturwandel werden neue Beteiligungsformate und -verfahren benötigt, die auf innovative Weise „Top-down"-Elemente und „Bottom-up"-Aspekte miteinander verbinden.

- Initiierung von Studierenden-Workshops, um Handlungsbedarf zu ermitteln, alle Statusgruppen am Zielfindungsprozess zu beteiligen und ihnen zu ermöglichen, ihre Hochschule mitzugestalten. Bewusste Ansprache einer jungen Zielgruppe für neue Aspekte zu Gleichstellungsthemen, sowie für einen generationen- und kulturübergreifenden Austausch. Motivation und Empowerment von studentischen Mentor*innen, um sowohl Sensibilisierung als auch Begeisterung für Gleichstellungs- und Diversityfragen in die Studierendenschaft zu tragen. Das Pilotprojekt ist an der Fakultät für Gestaltung gestartet und wird sukzessive auf die beiden größeren Fakultäten ausgeweitet mit der Perspektive der stärkeren interdisziplinären und fakultätsübergreifenden Vernetzung der Studierenden. Die Ergebnisse und Erkenntnisse der hochschulweiten Workshops sollen in das Gleichstellungskonzept einfließen.
- Erfolgreiche Präsenzveranstaltungen wie z.B. die Frauenwirtschaftstage 2019 zu denen in die Räume der Hochschule geladen wurde oder auch die Gleichstellungskonferenzen von Land und Bund sind im Zuge der Corona-Pandemie auf Online-Formate umgestellt worden. Diese Umstellung eröffnet aber auch Chancen, den Wirkungskreis zu erweitern und neue Zielgruppen zu erreichen. So startet das Frauenbündnis Pforzheim das Podcast-Projekt „FRAUEN BÜNDeln Diversität" in dem Frauen aus Pforzheim und dem Enzkreis als Role Models für junge Frauen vorgestellt werden. In dieses Projekt bringen sich Angehörige und Student*innen der Hochschule Pforzheim aktiv ein.
- Die Arbeit der Gleichstellungskommission soll fortgeführt werden. Damit wird das Thema Gleichstellung an der Hochschule Pforzheim sowohl strategisch als auch operativ vorangetrieben um die Ziele des Gleichstellungsplans bestmöglich zu erreichen und eine weitere Verknüpfung zwischen den eng verbundenen Bereichen Chancengleichheit, Familiengerechte Hochschule und Gleichstellung angestrebt. Die Gleichstellungskommission sollte sich aus dem Gleichstellungsteam, der BfC, der Beauftragten für das Thema familiengerechte Hochschule, ein*er Vertreter*in aus jeder Fakultät und ein*er studentischen Vertreter*in zusammensetzen – erweitert durch die Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, die Ansprechpartner*in Diversity, die Ansprechpartner*in Ethik und die Ansprechpartner bei sexueller Belästigung. Diese Zusammensetzung ermöglicht es alle Fakultäten sowie Studierende zu involvieren und zur Weiterentwicklung von Geschlechter-, Chancen- und Bildungsgerechtigkeit an unserer Hochschule beizutragen. Die Gleichstellungskommission soll regelmäßig,

mindestens einmal pro Semester tagen. Außerordentliche Treffen finden je nach Handlungsbedarf statt.

4.3.3 Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich

4.3.3.1 Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen

Die Stellenausschreibungen der Hochschule Pforzheim werden jeweils an die aktuellen rechtlichen Bestimmungen angepasst. Eine geschlechterneutrale Ausschreibung wird in allen Stellenausschreibungen umgesetzt. Darüber hinaus wird in allen Stellenanzeigen auf die grundsätzliche Teilbarkeit von (Vollzeit-)Stellen hingewiesen sowie weibliche Bewerberinnen explizit aufgefordert sich zu bewerben. Bewerber*innen mit Familien- und Pflegeaufgaben und in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung im Bewerbungsverfahren beachtet, soweit sie für die vorgesehene Tätigkeit von Bedeutung sind.

Im Rahmen der Dienstvereinbarung zur Ausschreibung von Stellenanzeigen kann nur in begründeten Ausnahmefällen von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden. Die freien und besetzbaren Stellen in unterrepräsentierten Bereichen werden in jedem Fall öffentlich ausgeschrieben. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird darauf geachtet, mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen (soweit sie das geforderte Profil erfüllen).
Die BfC wird bei Ausschreibung der Stellenanzeige informiert und in den Stellenbesetzungsprozess eng eingebunden. Ihr wird in jedem Fall die Möglichkeit geboten an den Auswahlgesprächen teilzunehmen.

4.3.3.2 Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen

Im Dezember 2018 wurde das zentrale Personalentwicklungskonzept an der Hochschule Pforzheim verabschiedet. Inhalt dieses Konzeptes ist die individuelle Entwicklung und Laufbahnplanung aller Beschäftigten. Dazu gehört im Speziellen auch die Frauenförderung.
Eine Maßnahme im Bereich der Personalentwicklung und Frauenförderung ist die Entwicklung eines speziellen Workshops für Frauen in (Nachwuchs-) Führungspositionen im Zusammenhang mit dem Frauenwirtschaftstag 2019.

ZIEL III: BESTEHENDE UNTERREPRÄSENTANZ VON FRAUEN IN TECHNISCHEN BEREICHEN REDUZIEREN

Die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in den technischen Bereichen soll durch die gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen über verschiedene Kanäle begegnet werden. So sollen Studierende führzeitig auf Stellen der Hochschule aufmerksam gemacht werden. Ein Berufseinstieg, z.B. als Laboringenieur*in an der Hochschule kann so ermöglicht werden.

Weiterhin sollen Netzwerke und Bewerberpools aufgebaut werden, um Bewerberinnen für zukünftige potenzielle Stellen ansprechen zu können.

Bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in technischen Bereichen reduzieren	
Begründung:	• Weibliche Unterrepräsentanz im technischen Bereich
Maßnahmen:	• Gezielte Ansprache potenzieller Bewerberinnen • Bereits Studierende sollen frühzeitig auf Stellen an der Hochschule Pforzheim aufmerksam gemacht werden • Aufbau von Netzwerken und Bewerberinnenpools
Verantwortung:	Personalabteilung
Zeitplan:	2025

5. Fazit

Die Hochschule Pforzheim hat in den letzten Jahren die meisten Ziele des letzten Struktur- und Entwicklungsplanes erfüllt, in einigen Fällen sogar übertroffen. Ganz im Sinne des neuen Leitspruchs „Führend durch Perspektivenwechsel“ hat sie sich von einer aus separierten Einzelstrukturen bestehenden zu einer interdisziplinären Hochschule mit einer serviceorientierten Verwaltung entwickelt, die ihre Studierenden vollumfänglich ausbildet und auf den Arbeitsmarkt der Zukunft vorbereitet.

In den nächsten Jahren werden die Hochschulangehörigen gemeinsam sowohl an den sieben eingangs genannten, übergeordneten Zielen **Interdisziplinarität**, **Technologietransfer**, **Digitalisierung**, **Internationalisierung**, **Forschung**, **Klimaschutz** und **Lebenslanges Lernen** als auch an den zugehörigen Teilzielen arbeiten. Die größten Herausforderungen stellen hierbei sicherlich das Erreichen der Klimaschutzziele sowie die Rückläufigen Studierendenzahlen dar.