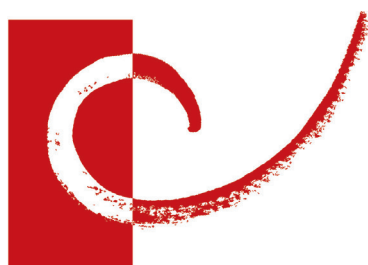


Struktur- und Entwicklungsplan 2022 - 2026



Pädagogische Hochschule Weingarten
Kirchplatz 2
88250 Weingarten

Pädagogische Hochschule Weingarten

Struktur- und Entwicklungsplan 2022-2026

Inhalt

1. Strategie.....	3
2. Studium und Lehre 2030	6
3. Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	10
4. Transfer und Weiterbildung	12
5. Informations- und Wissensmanagement	15
6. Internationalisierung	17
7. Hochschulmanagement.....	19
7.1. Verwaltung	19
7.2. Personal.....	20
7.3. Öffentlichkeitsarbeit und Marketing	22
7.4. Bauliche Entwicklung	23
8. Klimaschutz als besondere Aufgabe der PHW (gem. Hochschulfinanzierungsvereinbarung II, Ziffer II.2.).....	25
9. Gleichstellung (Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 7 LHG, § 5 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz)	26
9.1. Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich.....	26
9.2. Gleichstellung im verwaltungstechnischen nicht wissenschaftlichen Bereich.....	30
Anhänge.....	35
Tabellen zum Gleichstellungsplan.....	35
Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern	46
Veränderungsanzeige zu Studiengängen	46
Organigramm.....	47

Vorbemerkung

Der vorliegende Struktur- und Entwicklungsplan der Pädagogischen Hochschule Weingarten für die Jahre 2022 bis 2026 ist das Ergebnis eines Strategieprozesses, der mit einer Klausurtagung am 31. Januar und 1. Februar 2019 im Wissenschaftszentrum Schloss Reisenburg in Günzburg startete und in einzelnen Arbeitsgruppen (AG) weitergeführt wurde. Präsentiert wurden die Ergebnisse in einer gemeinsamen Sitzung von Senat und Hochschulrat am 16. Juli 2019. Eine weitere Präsentation erfolgte im Senat am 28. Januar 2020, in der die Fortschritte der AGs anhand eines Semesterberichtes dargestellt wurden.

Er gibt den Stand der Diskussionen der AGs mit dem Rektorat bzw. den für die Handlungsfelder zuständigen Personen bis zum Juni 2021 wieder und beinhaltet die so entstandenen Entwicklungsziele. Wie auch in den Jahren zuvor, unterliegt der aktuelle Struktur- und Entwicklungsplan einem jährlichen Monitoringprozess der Rektorin mit den für die Handlungsfelder Verantwortlichen. Im Laufe dieses Prozesses werden die Ziele und Maßnahmen überprüft und können auch verändert oder aufgegeben werden.

Der Struktur- und Entwicklungsplan folgt der oben aufgeführten Gliederung. Die einzelnen Kapitel sind jeweils folgendermaßen strukturiert:

- Status Quo*
- Ziele und Maßnahmen*
- Verantwortlichkeit*
- Chancen und Risiken*

Im Struktur- und Entwicklungsplan werden Strukturen und Einrichtungen, die erhalten werden, sowie Maßnahmen, die weiterhin durchgeführt werden, nicht genannt.

In der Beschreibung der möglichen Risiken wird grundsätzlich auf den Hinweis verzichtet, dass die Ressourcen der Pädagogischen Hochschule Weingarten begrenzt sind und eine Realisierung der formulierten Ziele immer von den jeweils zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen abhängig ist.

Der Senat der Pädagogischen Hochschule Weingarten hat diesem Struktur- und Entwicklungsplan am 26.10.2021 zugestimmt; der Hochschulrat hat ihn am 18.11.2021 beschlossen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat seine Zustimmung am 30.05.2022 erteilt. Die mit der Zustimmung verbundenen Auflagen befinden sich in der Umsetzung.

Innovative Lehre – Exzellente Forschung – Maßgeschneiderte Beratung

Die forschungsbasierte und praxisbezogene Ausrichtung des Studiums, die Ausrichtung an Fragestellungen im Kontext des Lehrens und Lernens und die aktive Unterstützung des Wissenstransfers in die Gesellschaft sind charakteristisch für die Pädagogische Hochschule Weingarten (PHW). Sie versteht ihren Auftrag daher in der Ausbringung innovativer Lehre durch ein modernes, zukunftsfähiges Lehrangebot bildungsbezogener wissenschaftlicher Studiengänge für ein Studium 2030. In einer Gemeinschaft von Lehrenden und Lernenden soll dazu beigetragen werden, durch Wissen und freiheitliches, demokratisches Denken den Fortschritt zu beflügeln.

Die Kernkompetenz der PHW ist die Bildungsforschung, die in richtungsweisenden regionalen, nationalen und internationalen Projekten umgesetzt wird und den universitären Charakter als bildungswissenschaftliche Hochschule unterstreicht. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nutzen die interdisziplinäre Aufstellung der PHW, um agil zu themenbezogenen Fragestellungen zu forschen. Im Rahmen dieser Aktivitäten spielt die Weiterqualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Promotion und Habilitation eine zentrale Rolle, diese soll künftig durch eine Graduate School weiter gefördert werden.

Neben Forschung und Lehre ist der Transfer, insbesondere die Entwicklung und Beratung für regionale Akteure, ein wichtiges Anliegen für die PHW. Dabei werden insbesondere Ansätze des Community-Based Research (CBR), des Service Learning und des Social Entrepreneurship gebündelt und in angemessenen Transferstrukturen umgesetzt, um im Dialog mit gesellschaftlichen Akteuren Lösungen für relevante Aufgaben in der Region zu entwickeln. Studierende werden nach Möglichkeit in Forschungs- und Transferprojekte einbezogen. Die PHW trägt als innovative Hochschule zur Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement und nachhaltiger Bildung aller Akteure bei und schafft Voraussetzungen dafür, auf wissenschaftlichem Wissen basierende Antworten auf die Herausforderungen zahlreicher Lebensbereiche zu entwickeln.

Zur Erreichung der Ziele werden Instrumente der Qualitätssicherung auch im Rahmen der Systemakkreditierung eingesetzt. Die Hochschule pflegt eine Kultur, die von gegenseitiger Achtung, Chancengleichheit, Kooperation, Leistungsbereitschaft und Transparenz geprägt ist und dem Frieden dient. Dabei sind Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein familiengerechtes und auf Chancengleichheit bedachtes Umfeld ebenso unverzichtbar wie inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle zu fördern. Die PHW entwickelt dabei Strukturen und Prozesse kontinuierlich weiter und pflegt eine Innovationskultur.

Konkret werden die schon im letzten SEP (2017 – 2021) formulierten Zukunftsthemen weiter vorangetrieben: Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE), Digitale Medien und Umgang mit Heterogenität¹. Der Bereich der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ wurde in den letzten Jahren in Bezug auf Globales Lernen und Interkulturelle Pädagogik weiter gestärkt (z.B. durch den Ausbau von Forschungsaktivitäten im Bereich des Globalen Lernens, durch Beteiligung

¹ in alphabetischer Reihenfolge

an Netzwerken und Mitarbeit in der Projektgruppe „Globale Entwicklung in der Schule“ (GES). In Hinblick auf Umwelt und Ressourcen soll dieser Schwerpunkt im SEP 2022 – 2026 weiterentwickelt werden.

Der Schwerpunkt „Digitale Medien“ konnte durch die Einrichtung des Zentrums für Digitalisierung (ZenDi) zur gezielten Unterstützung der Digitalisierung in der Lehre sowie der AG Digitalisierung im Rahmen des Strategie- und Entwicklungsprozesses der Hochschule gestärkt werden. Für grundsätzliche Überlegungen zur Digitalisierung im Bereich Lehre war die erfolgreiche Einwerbung der Peer-to-Peer-Beratung StraDi-BW des Hochschulforums Digitalisierung (einem Angebot des Stifterverbandes, des Centrum für Hochschulentwicklung und der Hochschulrektorenkonferenz unter Förderung des BMBF) ein wichtiger Meilenstein. Weiterhin wird die Digitalisierung in der Lehre insbesondere durch extern geförderte Projekte, u. a. aus der Qualitätsoffensive Lehrerbildung, gestützt. Ziel ist es hier, entstandene und positiv bewertete Maßnahmen nachhaltig zu verankern und weitere Schritte im Bereich der Digitalisierung auch von Forschung und Verwaltung einzuleiten. (Zu weiteren Ausführungen siehe unten.)

Im Bereich „Umgang mit Heterogenität“ hat während des Zeitraums des letzten SEPs eine stetige Entwicklung stattgefunden. Neben den schon zuvor eingerichteten Studiengängen zu Mehrsprachigkeit und Interkultureller Bildung wurden auch im Bereich der Weiterbildung vermehrt Angebote zu Mehrsprachigkeit ausgebracht. Zudem wurde ein Zentrum für Mundart eingerichtet. Ein weiterer Ansatzpunkt im Bereich der Heterogenität ist der Zugang zu Bildungseinrichtungen, der vor allem in der – während der Strategieentwicklung entstandenen – AG Beratung von Studierenden aufgegriffen wurde und nun in eine maßgeschneiderte Betreuung und Beratung von Studierenden münden soll. Strukturell wurde bspw. ein maßgeschneiderter Zugang zum Lehramtsstudium für migrierte Lehrkräfte geschaffen.

Erklärtes Ziel im SEP 2022 – 2026 ist die Verbindung von Innovation und Nachhaltigkeit. Neben der Verankerung der Perspektive Nachhaltige Entwicklung in den Curricula einzelner Studiengänge sollen dabei auch die Vernetzung von Forschungsvorhaben sowie die Weiterentwicklung bereits heute bestehender Projekte vorangetrieben werden. Mit der entsprechenden Schwerpunktsetzung wurde im letzten SEP die Basis für weitere Entwicklungen gelegt. Ein Ausbau des Themas besteht nun darin, zum einen den Bereich Umwelt und Ressourcen neben den schon vorhandenen Bereichen der Bildungsgerechtigkeit und des Globalen Lernens mit aufzunehmen und zum anderen Nachhaltigkeit als ein Kriterium bei der Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen hinzuzunehmen. Hiermit soll ein Beitrag zur Erfüllung des Ziels der Agenda 2030 der Vereinten Nationen, alle Lernenden bis 2030 zur Gestaltung einer nachhaltigen Welt zu befähigen, geleistet werden. Im Rahmen der Förderung der Nachhaltigkeit sieht sich die PHW auch verpflichtet, den im LHG genannten Aufgaben der Hochschulen zum Tierschutz gerecht zu werden.

Mit Digitalisierung zur Hochschule 2030

Digitalisierung meint das Transformationspotenzial in allen Handlungsfeldern der Hochschule, die sich im Kontext der stetigen Weiterentwicklung der Kommunikations- und Informationstechnologien ergeben. Daraus entsteht eine Reihe von Handlungsfeldern und Querschnittsbezügen mit einem hohen integrativen Anspruch für Lehre, Forschung, Transfer, Internationalisierung, Nachwuchsförderung und Verwaltung.

Insbesondere in Bildungskontexten muss der allgemeine Diskurs zu Chancen und Risiken der Digitalisierung aktiv befördert und vor diesem Hintergrund eine allgemeine Digitalisierungsstrategie für die Hochschule entwickelt werden. Dabei gilt es, entstandene und

positiv bewertete Maßnahmen nachhaltig zu verankern und weitere Schritte im Bereich der Digitalisierung in den verschiedenen Handlungsfeldern einzuleiten, aber auch gesundheitlichen Risiken des vermehrten digitalen Arbeitens zu begegnen.

Damit wird auch der besonderen Rolle einer bildungswissenschaftlichen Hochschule Rechnung getragen, durch die mediendidaktische Aspekte der Hochschulbildung mittelbar in Unterricht an Schulen und in weitere Bildungsbereiche implementiert werden. Durch ein differenziertes Unterstützungsangebot für die Digitalisierung in der Hochschullehre, das auch Studierende und deren Perspektiven einbezieht, wird eine Grundlage für den Medienkompetenztransfer in Richtung Schule und Gesellschaft geschaffen. Es lassen sich die folgenden Leitperspektiven ableiten, wobei stets der Nutzen gegenüber der reinen Präsenzlehre betrachtet wird. Diese Leitperspektiven stellen den Rahmen für die während der Laufzeit des vorliegenden SEP zu entwickelnde Digitalisierungsstrategie dar.

Leitperspektiven für einzelne Handlungsfelder:

- a) Ermöglichung von zielgruppenorientierten Studienangeboten über den gesamten Student-Life-Cycle unter besonderer Betonung von Studierenden- und Lehrendenperspektiven. Für die Studieneingangsphase umfasst dies den Ausbau der Möglichkeiten zur Förderung des formativen Feedbacks in der Lehre. Dafür soll die Schaffung von Grundlagen für Learning-Analytics den Beratungsprozess nachhaltig unterstützen. Im weiteren Verlauf soll die Unterstützung durch Kollaborationsplattformen für Lehrende, Forschende und Studierende sowie die Förderung der Nutzung von Open Educational Resources (OER) zunehmen.
- b) Entwicklung eines mediendidaktischen Gesamtkonzepts. Eine mediendidaktische und (medien-)pädagogische Kompetenzorientierung im Studium soll gefördert und der systematische Aufbau bzw. die Stärkung der entsprechenden Kompetenzen bei Studierenden und Lehrenden erreicht werden. Dazu sollen Anreizsysteme für Lehrende geschaffen und bereits entwickelte Maßnahmen und Ergebnisse aus (befristet finanzierten) Projekten verstetigt werden (Einbezug der an der PHW existierenden Einrichtungen und Projekte, z.B. IfB, AWW, TEgoDi, DigiTAL).
- c) Erleichterung der Prüfungstätigkeit vor dem Hintergrund des gestiegenen Prüfungsvolumens durch hochschulweite Bereitstellung von E-Assessment und E-Klausuren. Dies geschieht durch den Ausbau und die Weiterentwicklung der bestehenden technischen Infrastruktur (Lernplattformen, zentrale synchrone und asynchroner Services).
- d) Verbesserung der internen Kommunikation und Prozessabläufe durch den Aufbau von Wissensmanagementanteilen (interne zentrale, interne dezentrale, externe, usw.) zu Services und Prozessstrukturen der Verwaltung und die vollständige Einführung der Campusmanagementmodule Prüfungs- und Veranstaltungsmanagement inkl. Schnittstelle zur Lernplattform.
- e) Klärung des Schnittstellenmanagements der an der Digitalisierung beteiligten Organisationseinheiten.
- f) Schaffung von Rechtssicherheit und Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen durch Aufbau eines Veranstaltungsangebotes zu Compliance-Themen, die im Zusammenhang mit der Digitalisierung stehen (Datenschutz, Urheberrecht, Live-Hacking-Events, usw.).

- g) Gesundheitsverträgliche Gestaltung der Digitalisierung durch Erweiterung des Veranstaltungsangebotes im Gesundheitsmanagement um Maßnahmen zur Prävention von gesundheitlichen Risiken bei der digitalen Bildschirmarbeit
- h) Verbesserte Erfassung und Verbreitung von Forschungsaktivitäten durch Ausbau der Forschungsdatenbank und verknüpfter Funktionen und Services
- i) Verbesserung der digitalen Forschungsinfrastruktur und des Forschungsdatenmanagements durch Entwicklung eines entsprechenden Konzepts und Aufbau erster grundlegender Strukturen
- j) Nachhaltige Gestaltung der Digitalisierung u.a. durch Optimierung des Ressourcenverbrauchs beim Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (Green-IT)

2. Studium und Lehre 2030

Entwicklung eines zukunftsweisenden Lehrangebots

Eines der strategischen Ziele des SEP 2022-2026 ist das Streben nach innovativer Lehre in einem zukunftsweisenden Studienangebot. Folgende Leitlinien sind hierfür maßgeblich:

- Die Pädagogische Hochschule stellt im Rahmen der Systemakkreditierung die beständige Innovation der Lehre durch regelmäßige verpflichtende qualitative und quantitative Evaluationen der Lehre und der Serviceeinrichtungen sicher.
- Die Lehrenden verpflichten sich, ihre Lehrziele transparent zu machen und die zu erreichenden Kompetenzen und Standards darzustellen.
- Die Studierenden werden zum wissenschaftlichen Arbeiten und zum Selbststudium befähigt.
- Eine maßgeschneiderte Betreuung und Beratung der Studierenden soll ihre Studierfähigkeit fördern und ein zügiges und erfolgreiches Studium ermöglichen.
- Von den Studierenden werden ein leistungsorientiertes Studium, der ernste Wille zur Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Fragestellungen sowie die Bereitschaft erwartet, ein Studium stets auch als Persönlichkeitsentwicklung zu verstehen.
- Die Hochschule pflegt die Beziehungen zu ihren Absolventinnen und Absolventen und unterbreitet ihnen Angebote über das Studium hinaus.
- Die Hochschule überprüft beständig ihr Spektrum an Studiengängen und entwickelt es weiter.

Status Quo

Als zentrales Ziel für die Qualität der Lehre wurde ein Verfahren zur hochschulinternen strukturierten Überprüfung entwickelt, das am 14. Februar 2018 durch den Akkreditierungsrat bestätigt wurde (Systemakkreditierung). Ein hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot begleitet unterstützend die Kompetenzentwicklung der Lehrenden.

Seit der Umstellung der Lehramtsstudiengänge auf Bachelor/Master entsprechen alle gültigen Studiengänge den Regeln des Akkreditierungsrates und der Kultusministerkonferenz. 2018 erfolgte die Einführung der Lehramts-Masterstudiengänge. Die Zahl der Studierenden wurde in den vergangenen Jahren erheblich gesteigert. Die Zahl an Studienanfängerinnen und Studienanfängern im Lehramt und in den nicht auf das Lehramt bezogenen Studiengängen hat sich bei einem Verhältnis von zwei Dritteln zu einem Drittel auf hohem Niveau stabilisiert. In der jüngeren Vergangenheit war die PH mit einer Reihe von Projektanträgen erfolgreich, die unmittelbare Auswirkung auf die Fortentwicklung der Studiengänge und den Studienerfolg haben, u.a.:

- Qualitätsoffensive Lehrerbildung: Teacher Education goes Digital (TEgoDi) und Digital-enriched Inclusive Teaching and Learning (DigITAL)
- PHokus: Beratungs- und Mentoringprogramm in der Studieneingangsphase und im Studienverlauf der BA-Lehramtsstudiengänge
- Stolpersteine auf dem Weg zum Lehrberuf: Studie der PHen zur Erhebung von Studienabbruchsgründen unter der Federführung der PH Weingarten.
- Internationalisierung der Lehramtsausbildung an der PH Weingarten (ILAP)
- BenePHit!: Einrichtung einer durch das Wissenschaftsministerium finanzierten E13-Stelle zur Verstetigung der Unterstützung von Studierenden vor allem in der Studieneingangsphase unter gleichzeitiger Berücksichtigung/Integration vorhandener bzw. geplanter Projekte

Ziele und Maßnahmen

2.1. Wahrnehmung der Heterogenität der Studierenden und der potentiellen Berufsfelder

Die Hochschule trägt mit ihrem Studien- und Lehrangebot den unterschiedlichen Voraussetzungen der Studierenden und ihrer zukünftigen Berufstätigkeit Rechnung.

- a) Den Studierenden werden gruppenbezogene, individuelle und inhaltsbezogene Unterstützungsmaßnahmen angeboten (z.B. Mentoring).
- b) Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen berücksichtigt die Verschiedenheit von Lernenden und die dynamische Veränderung von Berufsfeldern.
- c) Die Flexibilisierung des Studiums wird durch die Erhöhung der Wahlfreiheit im Rahmen vorhandener und neuer Studiengänge angestrebt (curriculare Flexibilisierung einer Studienphase).
- d) Es wird ein verlässliches englischsprachiges Studienangebot entwickelt. In jedem Semester werden dazu fach- und studiengangübergreifend Lehrveranstaltungen im Umfang von mindestens 30 ECTS-Punkten angeboten.
- e) Die berufsbezogene und wissenschaftliche Weiterqualifizierung der Absolventinnen und Absolventen wird auch berufsbegleitend unterstützt (s. a. AWW).

2.2. Stabilisierung, Weiterführung und Ausbau des bestehenden Studiengang-angebots für eine zukunftsweisende Lehre

- a) Bei der Weiterentwicklung bestehender und der Einführung neuer Studiengänge sowie beim Weiterbildungsangebot (AWW) werden neben der Beachtung bestehender und einzuwerbender Ressourcen folgende Maßgaben berücksichtigt: Bedarf auf dem Arbeitsmarkt, Nachfrage bei Studieninteressierten, Profil und

Strategie der PHW (Einsatz vorhandener Expertise, Ausbau von Schwerpunkten, Weiterentwicklung von Stärken z.B. in den Bereichen Transfer und Nachhaltigkeit, Erweiterung des Studienangebots (z. B. in Form von Zertifikaten) unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Entwicklungen, regionale Bedeutung (Stärkung der regionalen Vernetzung), Förderung der Internationalität, bildungspolitische Relevanz.

- b) Für die Weiterentwicklung bestehender und die Einrichtung neuer Studiengänge werden Standards aufgestellt. In den Bachelorstudiengängen wird ein studiengangübergreifendes Fundamentum zum Bildungsverständnis und zu Kernkompetenzen in den Bereichen BNE, Digitale Medien sowie Umgang mit Heterogenität angestrebt. In den Masterstudiengängen ist dies ein studiengangübergreifendes Lehrangebot zur Forschungsmethodik und Wissenschaftstheorie als tragende Säule, verbunden mit verschiedenen Spezialisierungsfeldern.
- c) Die Aufteilung in einen Wahl- und einen Pflichtbereich wird in allen Studiengängen angestrebt.
- d) In allen Studiengängen soll ein Projektmodul integriert werden.

2.3. Verstetigung und ggf. Ausbau regionaler, nationaler und internationaler Kooperationen und Vernetzungen

- a) Im Rahmen einer Enrichment-Strategie werden Kooperationen mit anderen Hochschulen angebahnt, um das Veranstaltungsprogramm der beteiligten Hochschulen zu erweitern, zu diversifizieren und qualitativ zu verbessern.
- b) Es werden Veranstaltungsformate für Kooperationen entwickelt, wie zum Beispiel gemeinsame Kompaktseminare, gemeinsame E-Learning-Angebote oder das Streaming von Lehrveranstaltungen.
- c) Es wird geprüft, inwieweit insbesondere mit den Pädagogischen Hochschulen St. Gallen und Vorarlberg Kooperationen (weiter)entwickelt werden können, in deren Rahmen gemeinsame Veranstaltungen angeboten und Studienleistungen gegenseitig anerkannt werden. Längerfristiges Ziel ist die Realisierung bi- oder trinationaler Abschlüsse (Double Degree oder Joint Degree).
- d) Die Einrichtung weiterer internationaler Studienangebote wird geprüft, auch um internationale Studierende zu gewinnen.
- e) Vorhandene Zertifikate werden ausgebaut bzw. neue Zertifikate etabliert, die es den Studierenden ermöglichen, sich in spezifischen Themenfeldern zu profilieren, insbesondere in den thematischen Schwerpunkten der Hochschule.

2.4. Verstetigung, Weiterentwicklung und Ausbau innovativer Lehr- und Prüfungsformate

Im Fokus von Innovationsmaßnahmen stehen die Persönlichkeitsbildung und die Stärkung gesellschaftsrelevanter Kompetenzen, vor allem in den Bereichen BNE, digitale Medien, Umgang mit Heterogenität und Demokratieverständnis.

- a) Analoge und praktische Lehr- und Prüfungsformate werden mit Blick auf die Heterogenität der Studierenden und Berufsfelder kompetenzorientiert weiterentwickelt.

- b) Positiv evaluierte digitale und hybride Lehr- und Prüfungsformate werden weiterentwickelt und dauerhaft in den Studiengängen implementiert.
- c) Im Rahmen von Service-Learning werden in Kooperation mit Transfereinheiten und Partnern aus der Region Projekte entwickelt, die die Verbindung von Theorie und Praxis exemplarisch erproben.
- d) Modelle zur Verbindung von Theorie und Praxis in der Lehrkräftebildung werden durch die Verzahnung von erster, zweiter und dritter Phase erprobt. Dabei wird die Unterstützung durch regionale Akteure angestrebt.
- e) Einrichtungen wie das ZenDi, Lernwerkstätten wie das Grundschulzentrum sowie Lernlabore unterstützen bei der Entwicklung von analogen und digitalen Medien und Materialien sowie beim praxisorientierten Kompetenzaufbau bei Studierenden.
- f) Studierende werden ausdrücklich dazu ermutigt, eigene Initiativen in die Lehre einzubringen.

2.5. Weiterentwicklung der hochschuleigenen Qualitätsüberprüfung der auf die Lehre bezogenen Prozesse, Vorgaben und Einrichtungen

- a) Die Reakkreditierung des Qualitätssicherungssystems (Systemakkreditierung) 2024 wird in die Wege geleitet.
- b) Das bestehende Qualitätssicherungssystem wird mit der Unterstützung des Lenkungsausschuss Qualitätsmanagement weiterentwickelt.
- c) Die Rolle der Fakultäten bei den Qualitätssicherungsprozessen wird gestärkt.
- d) Die Studienabbruchquote wird studiengangübergreifend auf ein niedriges Niveau gesenkt. Ein Abschluss in Regelstudienzeit (maximal RSZ plus 2) wird angestrebt.

Verantwortlichkeit

- Prorektor oder Prorektorin Lehre und Studium
- Fakultäten
- Studiengangleitungen
- Fächer
- Praktikumsamt

Chancen und Risiken

Die Hochschule hat in Konkurrenz zu anderen Hochschulen die Qualität ihres Studienangebots durch innovative Formen in Lehre und in Prüfungen sowie durch kontinuierliche Qualitätsüberprüfung zu sichern. Ihre Attraktivität wird durch ein vielfältiges Studienangebot sichergestellt, welches ihr weiterhin Rückhalt und Verankerung in der Region geben soll.

Aktuell laufende und ggf. zukünftige Projekte mit Bezug zur Digitalisierung in der Lehre schaffen zusätzlich zu den praktischen Anforderungen großes Potenzial für Innovationen. Hier stellt sich die Frage, wie projektgebundene und -finanzierte Entwicklungen nachhaltig in die Hochschule integriert werden können. Durch die Zusammenarbeit mit dem ZenDi und dem Informationszentrum können Projektrisiken abgemildert werden.

Auf der Serviceebene fördert das ZenDi gezielt die Digitalisierung im Bereich der Lehre, insbesondere durch die Unterstützung der didaktischen Erschließung technischer Grundlagen und Systeme. Leitgedanke ist dabei die Einbeziehung vielfältiger Aspekte der Digitalisierung in die Hochschuldidaktik, die insbesondere auch die Weiterentwicklung der damit verbundenen Kompetenzen von Lehrenden und Studierenden fokussiert.

Der Ausbau der Studiengänge birgt die Gefahr, dass die Hochschule sich zu stark ausdifferenziert. Es braucht eine angemessene Balance zwischen übergreifenden fachspezifischen und berufsfeldbezogenen Studienanteilen.

Alle Maßnahmen zum Ausbau müssen mit Blick auf die vorhandenen Stärken, das zu schärfende Profil sowie vorhandene und einzuwerbende Ressourcen geprüft werden, um Überforderungen in allen Bereichen zu vermeiden.

3. Forschung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Exzellente praxisbezogene Bildungsforschung

Status Quo

Die Drittmiteinnahmen haben sich in den letzten drei Jahren verdreifacht, während sich die absolute Anzahl der Drittmittelprojekte verdoppelt hat. Die abgeschlossenen Promotionen liegen konstant bei 7 bis 10 pro Jahr, durchschnittlich eine Habilitation wird pro Jahr abgeschlossen.

Die Anschubfinanzierung, mit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine halbe Stelle zur Unterstützung bei der Ausarbeitung eines Antrags bei BMBF oder DFG beantragen können, wird zunehmend auch vom wissenschaftlichen Nachwuchs erfolgreich genutzt.

Zu Beginn des Jahres 2020 ging eine Forschungsdatenbank online, die die Forschungs- und Transferprojekte, Publikationen, Dissertationen und Habilitationen sowie die Forschungsprofile der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der PHW umfasst.

Zur Unterstützung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und zur freien Verfügbarkeit wissenschaftlicher Erkenntnisse verabschiedete das Rektorat 2018 eine Open Access Policy.

Die Ausschreibung von Juniorprofessuren erfolgt mittlerweile bevorzugt mit Tenure Track, um diesen wissenschaftlichen Karriereweg zu manifestieren.

2021 wurde ein Konzept für eine Graduate School entwickelt, das es erlaubt, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen im Bereich der Nachwuchsförderung zu bündeln.

Durch zahlreiche Anträge, Projekte und Veranstaltungen konnten die nationalen, europäischen und internationalen Netzwerke im Bereich der Forschung erheblich ausgeweitet werden.

Die vier Forschungszentren tragen zur thematischen Bündelung von Forschungsaktivitäten, zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Forschenden und zur Unterstützung der Nachwuchsförderung bei. Sie engagieren sich zudem mit Tagungen, Beiträgen in (über)regionalen Publikationsorganen, Netzwerkarbeit etc. für eine entsprechende Sichtbarkeit und Dissemination von Forschungsergebnissen in die Gesellschaft. Die Zentrenstruktur wurde mit dem regionalen Institut für Bildungsconsulting über Drittmittel im Bereich Transfer von Forschung in die Zivilgesellschaft erweitert.

Ziele und Maßnahmen

3.1. Stärkung bildungswissenschaftlicher Forschung

- a) Einwerbung von Zweit- und Drittmitteln auf dem hohen Niveau der letzten Jahre zur Ermöglichung hochqualitativer Forschung und zum weiteren Ausbau der Forschungsinfrastruktur, u.a. im Bereich Forschungsdatenmanagement
- b) Einrichtung einer Professur für Forschungsmethoden, u.a. zur Stärkung der Kompetenz im Bereich digitaler Forschungsmethoden (z. B. im Bereich Digital Humanities)
- c) Weiterentwicklung und Flexibilisierung der internen Forschungsstrukturen auf Basis der Zentren zur Förderung schneller, fachübergreifender Forschungsinitiativen sowie in Hinblick auf eine verbesserte Abstimmung mit weiteren Forschungs- und Transfereinrichtungen (u.a. Graduate School)
- d) Weiterentwicklung interner Förderinstrumente und Incentives für Transfer- und Forschungsprojekte (z.B. Forschungs-/Transferpreis für innovative Projekte)
- e) (Weiter-)Entwicklung und Implementierung interner Monitoring- und Evaluationsinstrumente sowie von Maßnahmen zur Qualitätssicherung in der Forschung (z.B. Leitfaden für die Qualitätssicherung von Promotionen und Habilitationen, Umsetzung des DFG-Kodex durch die Satzung für gute wissenschaftliche Praxis)

3.2. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

- a) Einwerbung von Graduiertenkollegs sowie Weiterentwicklung und Umsetzung von Konzepten einer Graduate School zur weitergehenden Strukturierung und Professionalisierung von Qualifizierungs-, Weiterbildungs-, und Beratungsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs
- b) Erhöhung der Anzahl von Promotionen und Habilitationen (z.B. mit Hilfe von kooperativ betreuten Promotionen mit Hochschulen ohne Promotionsrecht)
- c) Stärkere inhaltliche und forschungsmethodische Vernetzung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch enge Zusammenarbeit zwischen Einrichtungen mit Forschungsbezug (insb. Fakultäten, Forschungszentren und Graduate School)
- d) Förderung des Interesses Studierender an einem wissenschaftlichen Karriereweg
- e) Aufbau eines hochschulübergreifenden Mentoring-Programms

3.3. Ausbau (inter)regionaler und internationaler Forschungskooperationen

- a) Ausbau der Forschungskooperation (u.a. in Forschungsnetzwerken) im (inter)regionalen und IBH-Bereich, insb. auch mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Hochschulen im Rahmen der Internationalisierung (u.a. in Form von Mobilitäten; s. Gliederungspunkt Internationalisierung)
- b) Verstärkte Vernetzung mit ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern durch gemeinsame Antragstellung (EU, Horizont Europa, DAAD, Promotionskollegs)

3.4. Professionalisierung von Wissenschaftskommunikation

- a) Ausbau von Förderung und Unterstützung im Bereich Wissenschaftskommunikation zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Forschung
- b) Ausbau der Instrumente zur besseren regionalen, nationalen und internationalen Sichtbarkeit der Forschungsleistungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

3.5. Weiterentwicklung und strukturelle Verankerung einer nachhaltigen Forschungsinfrastruktur

- a) Ausbau der digitalen Forschungsinfrastruktur und entsprechender Services (u.a. auch Strukturen und Richtlinien für Forschungsdatenmanagement, Austausch von Forschungsdaten in Kooperationsprojekten auf Grundlage einer Forschungsdaten-Policy)
- b) Stärkere Beratung hinsichtlich der Möglichkeiten zur Forschungsdatenarchivierung und -nachnutzung sowie der damit verbundenen Datenschutzregelungen

Verantwortlichkeit

- Prorektor oder Prorektorin für Forschung
- Leiterinnen und Leiter zentraler Forschungsstrukturen
- Professorinnen und Professoren
- Fakultätsvorstände

Chancen und Risiken

Aktuelle Trends in der Digitalisierung in der Hochschule können durch Bündelung von Ressourcen zu Effizienzsteigerungen im Bereich der Forschung führen.

Es sind nur endliche Ressourcen in der Grundausstattung für die Durchführung von Projekten (insbesondere Büroräume) vorhanden. Die weitere Entwicklung von Förderinstrumenten (Baden-Württemberg, Bund, Europa) und damit verbundene Effekte auf die Drittmiteleinahmen sind nicht abschätzbar.

Erfolg bei Drittmiteleinwerbungen ist von vielen Faktoren abhängig und schwer planbar.

4. Transfer und Weiterbildung

Ein Transferdach für die Vernetzung in der Region

Status Quo

Die PHW versteht ihre Aufgabe im Bereich von Transfer und Weiterbildung darin, durch die aktive Übernahme von Verantwortung und soziales Engagement mit der umgebenden Gesellschaft zur Lösung der wachsenden gesellschaftlichen Herausforderungen beizutragen, vor denen die (lokale) Gemeinschaft steht. Transfer (oft auch als dritte Mission bezeichnet) wird dabei nicht als zusätzliche Aufgabe neben der ersten (Lehre) und zweiten Mission

(Forschung) betrachtet, sondern als neue, ergänzende Form von Lehre und Forschung durch Kooperationen mit Partnern aus der Gesellschaft.

Bedeutende Schritte in diese Richtung waren der Aufbau eines Instituts für Bildungsconsulting (IfB) im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“, der Anstoß zur Integration des Themas Transfer in Curricula sowie die ausdrückliche Nennung des Schwerpunkts Transfer bei den Aufgaben eines der Prorektorate, mit dem die Bedeutung dieses Schwerpunkts unterstrichen werden soll.

An der PHW findet der Austausch mit der Gesellschaft bidirektional u.a. nach dem Prinzip des Community-Based Research (CBR) statt, indem die Forschungsfragen für Projekte direkt von zivilgesellschaftlichen Partnerinnen und Partnern eingebracht werden, während die Ergebnisse in unterschiedlichen Formen wieder direkt in die Gesellschaft einfließen. Außerdem findet Transfer durch die beteiligten Akteurinnen und Akteure (insbes. Beschäftigte der Hochschule, Studierende und Beteiligte aus der Zivilgesellschaft und staatlichen Einrichtungen wie Schulen) auf mehreren unterschiedlichen Ebenen statt: So sind bspw. zentrale Einrichtungen wie die Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung (AWW), das IfB, die Forschungszentren, das Grundschulzentrum sowie das Montessori-Studio, das Zentrum für Regionalität und Schulgeschichte (ZeReS) und das Zentrum für Mundart auch auf Transfer ausgerichtet.

Forschungs- und Entwicklungsprojekte, Praktika und Lehrveranstaltungen sind weitere Transferformate, um das Engagement zwischen Gesellschaft und Hochschule weiter zu fördern. Das IfB übernimmt die Funktion als Transferdach, unter das sich Teilprojekte eingliedern können. Über Teilprojekte des Institutes sollen das grundständige Studium, die fachübliche Forschung und Kernbereiche des Transfers und der Weiterbildung miteinander verknüpft werden, um gesellschaftlich relevante Aufgaben in der Region voranzutreiben. Das IfB unterstützt gemeinnützige Organisationen, Bildungseinrichtungen und Einzelpersonen aus der Zivilgesellschaft durch innovative Dienstleistungen und Beratung mittels gemeinsamer Entwicklungsprojekte. Das IfB dient zudem als hochschulinterne Anlaufstelle für Transferfragen und für die Weiterentwicklung der Transferstrategie innerhalb der PHW.

Die im LHG genannte Kernaufgabe Weiterbildung wird von der zentralen Einrichtung Akademie für Wissenschaftliche Weiterbildung (AWW) mit berufsbegleitenden Angeboten übernommen. Weiterbildungsangebote sind strukturell gut geeignet, um auf gesellschaftlich drängende Fragen wie das intensiviertere Migrationsgeschehen und die soziale Ungleichheit zu reagieren. Die Hochschule hat in diesem Zusammenhang insbesondere Weiterbildungsangebote für Personen entwickelt, die in interkulturellen Bereichen tätig sind, wie Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache sowie für die Integration geflüchteter oder migrierter Personen in ein bildungswissenschaftliches Studium und Bildungsberufe.

Ziele und Maßnahmen

- 4.1. Transfer als strategisch relevante Kernaufgabe weiterentwickeln
 - a) Weiterentwicklung des IfB zur Schaffung dauerhafter und nachhaltiger Transferstrukturen
 - b) Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebotes der AWW (intern sowie extern) zur Förderung des lebenslangen Lernens, insbesondere in den strategischen Entwicklungsbereichen der PHW
 - c) Wirksame Transferstrukturen nachhaltig implementieren bzw. wirtschaftlich tragfähig gestalten

4.2. Transferaktivitäten weiter stärken und fördern

- a) Angebot von Informationsveranstaltungen, Austauschmöglichkeiten und Weiterbildungsmaßnahmen, die ein „Denken in Transferformaten“ weiter begünstigen
- b) Schaffung von Anreizen zur Einbringung in Transferaktivitäten (auch in der Weiterbildung), z.B. Anschubfinanzierung/Incentives
- c) Schaffung von Support-Strukturen zur effektiven Unterstützung von Transferaktivitäten (z.B. Unterstützung bei Ausgründungen und Wissenskommunikation)
- d) Zusammenarbeit der relevanten Hochschuleinrichtungen (u.a. Transfereinrichtungen und Verwaltung) in Bezug auf Transferprozesse weiterentwickeln, gestaltungsorientiert abstimmen, sowie effizient und „kundenorientiert“ koordinieren
- e) Verstärkte Integration der Ansätze des CBR und Service Learning in Lehre (u.a. Berücksichtigung in Curricula) und Forschung, sowie Schaffung von Service- und Unterstützungsstrukturen (z.B. Zertifizierung von entsprechenden Studienleistungen)
- f) Förderung der Sichtbarkeit von Laboren und Lernwerkstätten

4.3. Verstärkte Kooperationen mit Partnern aus der Gesellschaft

- a) Ausbau der Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren aus der Region
- b) Erweiterung der Vernetzung im interregionalen und internationalen Bereich (u.a. auch internationale Kooperationen in der Weiterbildung) insbesondere mit digitalen Formaten
- c) Ausbau existierender und Entwicklung neuer Transferformate (z.B. Weiterbildungsangebote, welche berufliche Erfahrung anerkennen und einbeziehen), sowie der notwendigen organisatorischen Strukturen
- d) Ausbau der Kooperationen mit der Wirtschaft (z.B. Studierendenprojekte mit regionalen Unternehmen) insbesondere mit Bezug zu den Schwerpunkten BNE, Digitale Medien und Heterogenität
- e) Initiierung und Teilnahme an (über)regionalen Netzwerken und Clustern (z.B. Mitwirkung an Steuerungsgruppen)
- f) Initiierung und Mitarbeit an Projekten mit Partnern aus der Region und darüber hinaus

Verantwortlichkeit

- Rektorin oder Rektor
- Prorektor oder Prorektorin für Forschung, Transfer und Internationalisierung
- AWW
- IfB

Chancen und Risiken

Die Öffnung insbesondere gegenüber ausgewählten wirtschaftlichen Akteuren und die Etablierung als Weiterbildungsträger können es der PHW ermöglichen, neue Zielgruppen und Märkte zu erschließen. Hierdurch kann unterstrichen werden, dass die PHW Expertise zu Fragen in einem breiten Bildungsbereich anbieten und ein wertvoller Partner sein kann.

Der Bildungssektor, der ein wesentlicher Empfänger der Transferleistungen ist, ist chronisch unterfinanziert. Kostendeckende Erlöse der Dienstleistungsangebote der PHW werden dadurch erschwert. Die Abhängigkeit von Drittmittelprojekten macht die Planung schwierig und eine mittel- bis langfristige Zusage von Kooperationen mit Partnern aus der Zivilgesellschaft nur bedingt möglich.

5. Informations- und Wissensmanagement

Das Informationszentrum als moderne Service- und Transfereinheit

Status Quo

Im Jahr 2019 wurde an der PHW ein Informationszentrum eingerichtet. Das Informationszentrum umfasst neben der Hochschulbibliothek Weingarten auch den Bereich Campusmanagement und den Bereich IT- und Medientechnik. Zur gezielten Unterstützung der Digitalisierung in der Lehre wurde zudem die Stabsabteilung Zentrum für Digitalisierung (ZenDi) ins Leben gerufen. Die beiden Organisationseinheiten sind eng miteinander vernetzt. Zahlreiche Maßnahmen des letzten Struktur- und Entwicklungsplans konnten vollständig erreicht werden. Dennoch lag der Fokus auf der Aufrechterhaltung der bestehenden Systeme, wozu erhebliche Mittel eingesetzt werden mussten.

Einige Ziele, wie z. B. die Homogenisierung der Chipkarteninfrastruktur oder der Aufbau eines systematischen Dokumenten- und Wissensmanagements können erst während der Laufzeit des nun vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan realisiert werden.

Ziele und Maßnahmen

- 5.1. Weiterentwicklung des Informationszentrums unter Berücksichtigung der bestehenden (externen) Kooperationen und einer Digitalisierungsstrategie
 - a) Weiterentwicklung der Medienausstattung von Vorlesungs- und Seminarräume wie auch Arbeitsplätze und Labore, auch in Bezug auf neuartige, offene, mediengestützte Lernräume und Makerspaces
 - b) Weiterentwicklung der Kooperation mit der Hochschule Ravensburg-Weingarten hinsichtlich der Hochschulbibliothek Weingarten
 - c) Optimierung der Aufbauorganisation des Informationszentrums gemäß LHG
 - d) Entwicklung eines Schnittstellenmanagements mit thematisch angrenzenden Organisationseinheiten der PHW
- 5.2. Weiterentwicklung der Hochschulbibliothek Weingarten hinsichtlich Serviceorientierung und Transfer
 - a) Entwicklung und Umsetzung eines Konzepts „Auskunft & Beratung“ zur Stärkung der Serviceorientierung

- b) Anpassung des Personalkonzepts mit Ausrichtung auf eine zukunftsfähige Serviceorientierung
- c) Entwicklung eines Konzepts zur Stärkung des Transfers in die Öffentlichkeit
- d) Weiterer Ausbau der digitalen Angebote
- e) Erweiterung der Bibliotheksdienstleistungen mit Blick auf die Forschung (z. B. Forschungsdateninfrastruktur, Unterstützung bei Open Access Publikationen)
- f) Entwicklung eines Konzepts zur Einbindung des Mundartarchivs in Kooperation mit dem Zentrum für Mundart

5.3. Fortführung der Einführung und Bereitstellung eines integrierten Campusmanagementsystems (insbesondere Abbildung des gesamten Student-Lifecycle)

- a) Vollständige Einführung der Campusmanagementmodule Prüfungs- und Veranstaltungsmanagement inkl. Schnittstelle zur Lernplattform
- b) Erneuerung des Business-Intelligence-Systems
- c) Entwicklung eines Konzepts für die Einführung weiterer zentraler Module im Campusmanagement (Doktorandenmanagement, Alumnimanagement, Forschungsmanagement etc.)
- d) Einbindung der digitalen Verwaltung von Erasmus+ in das Campusmanagement

5.4. Ausbau und Weiterentwicklung der Netzwerk-Infrastruktur

- a) Ausbau des Glasfasernetzwerks zwischen den Gebäuden
- b) Ertüchtigung und Ausbau der WLAN-Infrastruktur und Bereitstellung von WLAN-Inseln auf dem Campus
- c) Schaffung von Redundanzen zur Gewährleistung der Ausfallsicherheit im Netzwerk
- d) Ertüchtigung des zentralen Serverraums
- e) Neukonzeption der physischen IT-Sicherheitsinfrastruktur
- f) Entwicklung eines Konzepts zur Optimierung des Ressourcenverbrauchs beim Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (Green-IT)

5.5. Virtualisierung und Wissensmanagement

- a) Ausbau der Virtualisierung der Hochschule insbesondere durch Bereitstellung von Services über Web und Digitalisierung von Prozessen
- b) Weiterentwicklung des Wissensmanagements zur Verbesserung der internen Kommunikation durch Einführung und Bereitstellung eines flexiblen und dynamischen Tools für das Wissensmanagement

5.6. Aufbau von Instrumenten, Prozessen und Steuerungselementen zur Erhöhung der IT-Sicherheit

- a) Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems nach Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)
- b) Einrichtung einer Informationssicherheitsorganisation nach BSI
- c) Ausbau der Kooperation mit den Universitäten, Hochschulen und Servicezentren des Landes hinsichtlich der Informationssicherheit

Verantwortlichkeit

- Rektorin oder Rektor
- Kanzler oder Kanzlerin
- Informationszentrum
- Zentrum für Digitalisierung

Chancen und Risiken

Durch die Ausgestaltung eines einheitlichen Informationszentrums besteht die Chance, die PHW hinsichtlich Koordinierung, Planung, Verwaltung und Betrieb auf qualitativ höherem Niveau mit Literatur und anderen Medien zu versorgen, sowie Dienste und Systeme im Rahmen der Kommunikations- und Informationstechnik auszubauen und zu verbessern. Letzteres kann insbesondere durch die weitere Systematisierung und Homogenisierung der Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen. Die Verbesserung der IT-Infrastruktur und Erhöhung der IT-Sicherheit stehen zur Reduktion von Bedrohungsszenarien als größtem Risiko für den Betrieb der Systeme im Fokus.

6. Internationalisierung

Global vernetzt – regional verankert

Status Quo

Als Teil ihres Leitbilds hat die PHW im SEP 2017-2021 festgehalten, dass sie den weltweiten Austausch von Studierenden sowie Dozierenden fördert. Sie zielt darauf ab, einen nachhaltigen Beitrag für internationale und interkulturelle Verständigung innerhalb der Hochschule sowie zwischen Hochschulen und der sie umgebenden Gesellschaft zu leisten. Diese Zielsetzung wird unter anderem mit Blick auf Studierende (Incoming und Outgoing) sowie Lehrende und das Personal in der Verwaltung und unter Berücksichtigung und Einsatz innovativer Möglichkeiten der Digitalisierung verfolgt. Die Absolventinnen und Absolventen der PHW werden künftig in zunehmend heterogenen Bildungskontexten tätig werden. Die Internationalisierung trägt dazu bei, Heterogenität wahrzunehmen und zu reflektieren sowie Perspektivwechsel zu erfahren, und sie ermöglicht es, in Bildungsberufen mit zunehmender Heterogenität kompetent umzugehen.

Eine besondere Rolle in Koordination und Organisation der Internationalisierungsaktivitäten hat das Akademische Auslandsamt in Zusammenarbeit mit dem Rektorat und den weiteren Gremien inne. Bewährt hat sich die Arbeit von Senatsbeauftragten als Türöffner und zur Konsolidierung internationaler Kooperationen, v.a. im außereuropäischen Bereich.

Diese Ausrichtung wurde bereits in der 2014 verabschiedeten Internationalisierungsstrategie der PHW festgelegt. Die darin formulierten quantitativen und qualitativen Ziele konnten zwischenzeitlich weitgehend erreicht werden und wurden in einigen Bereichen, insbesondere der Anzahl von Incoming-Mobilitäten, weit übertroffen. Dennoch sind die Mobilitätszahlen im Vergleich zu anderen Hochschulen als ausbaufähig einzustufen. Zudem müssen im Bereich

der Outgoing-Mobilitäten von Studierenden die Prozesse optimiert und die Anerkennungsquoten verbessert werden.

Ziele und Maßnahmen

- 6.1. Weiterentwicklung der Internationalisierungsaktivitäten und internationalen Partnerschaften
 - a) Aktualisierung und Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie
 - b) Ausweitung der Internationalisierungsformate bspw. durch englischsprachige Studiengänge oder Angebote für internationale Vollzeitstudierende
 - c) Erstellung und Erprobung eines Konzepts zur systematischen Verankerung digitaler bzw. virtueller Austauschformate
 - d) Einrichtung eines Sprachenzentrums zur Bündelung und zum Ausbau der Angebote und Services im Bereich Fremdsprachen
 - e) Stärkere Einbindung von Fächern und Studiengängen, die bisher weniger in Internationalisierungsaktivitäten eingebunden sind

- 6.2. Steigerung von Quantität und Qualität von Mobilitäten von Studierenden, Lehrenden/Forschenden und Verwaltungspersonal
 - a) Zweijährliche Durchführung einer International Week zur Bewerbung von Mobilitätsmöglichkeiten und existierenden internationalen Projekten sowie zur internen Vernetzung und Bewusstmachung von Internationalisierungsthemen und -projekten
 - b) Zweijährliche Durchführung einer Erasmus+ Staff Week als Kontaktbörse
 - c) Steigerung der Attraktivität von studienbezogenen Auslandsaufenthalten durch
 - i) Optimierung der Anerkennungsprozesse
 - ii) Einführung eines Zertifikats „Globale Bildung“
 - d) Stärkere Nutzung von Förder- und Mobilitätsformaten für diverse/heterogene Zielgruppen
 - e) Ausbau internationaler Praktikumsmöglichkeiten für Incomings und Outgoings
 - f) Aufbau eines Informations- und Betreuungsangebots für Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler in Abstimmung mit dem Servicezentrum Forschung
 - g) Entwicklung und Ausbau von Programmen und Unterstützungsmaßnahmen für Auslandsaufenthalte von Promovierenden und Forschenden in Abstimmung mit dem Servicezentrum Forschung
 - h) Einführung eines Formats zum Austausch mit Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern über Mobilitätsmöglichkeiten
 - i) Einbezug lokaler gesellschaftlicher Akteure in die gesellschaftliche Integration von Incomings zur Stärkung der bewährten Willkommenskultur
 - j) Entwicklung von Qualitätsstandards für internationale Mobilitäten

- 6.3. Nachhaltige Gestaltung von internationalen Mobilitäten
 - a) Auslobung eines Nachhaltigkeitspreises für internationale studentische Mobilitäten

- b) Nutzung von Förderprogrammen zur Gestaltung von möglichst umweltfreundlichen Mobilitäten
- c) Einführung eines Angebots zur Durchführung eines Projekts für Incomings in den Bereichen Nachhaltigkeit bzw. bürgerschaftliches Engagement, für das Credit Points vergeben werden können

Verantwortlichkeit

- Prorektor oder Prorektorin für Forschung, Transfer und Internationalisierung
- Akademisches Auslandsamt
- Senatsbeauftragte für Auslandsbeziehungen
- Servicezentrum Forschung

Chancen und Risiken

Die Übereinstimmung der genannten Zielstellungen und Maßnahmen mit europäischen Strategien und internationalen Initiativen / Entwicklungsrichtungen der Internationalisierung im Hochschulbereich und der Ausrichtung der Erasmus+ Programmgeneration ab 2021 schafft Anknüpfungsmöglichkeiten für die Internationalisierungsaktivitäten der PHW.

Für die nachhaltige Gestaltung internationaler Kooperationen ist das langfristige Engagement von Hochschulmitgliedern zugleich Chance und Voraussetzung.

Die mit der Corona-Pandemie einhergehenden Einschränkungen hinsichtlich internationaler Mobilitäten werden die kommenden Jahre voraussichtlich anhalten. Zudem bestehen aufgrund der Abhängigkeit von Fördermitteleinwerbungen in Verbindung mit politischen (bspw. Brexit) und finanziellen (bspw. Erasmus+ Programmbudget) Unwägbarkeiten hinsichtlich der Erreichbarkeit der genannten Ziele.

Sollte die Reflektion von möglichen Konflikten zwischen Internationalisierung und Klimaschutz vernachlässigt werden, könnten sich die Internationalisierungsbemühungen negativ auf die Erfolge im Bereich Klimaschutz auswirken.

7. Hochschulmanagement

Effiziente Strukturen und Prozesse für Innovation in Forschung, Lehre und Transfer

7.1. Verwaltung

Status Quo

Die Verwaltung der PHW führte im Zeitraum des SEP 2017-2021 die bereits begonnenen Optimierungen der Verwaltungsabläufe fort. Allerdings führten weitere Übertragungen von Aufgaben von anderen Landesbehörden in die nachgeordneten Verwaltungen bzw. neue, zusätzliche Aufgaben ohne Personalaufstockung zu einer zunehmenden Belastung und teilweise Überlastung der Verwaltungsabteilungen.

Mit der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II wurde ein Verwaltungsstrukturkonzept vereinbart, das umzusetzen sein wird.

Ziele und Maßnahmen

7.1.1. Optimierung der Aufbau- und Ablauforganisation

- a) Erstellung eines Geschäftsverteilungsplans mit geeigneter Unterstützung durch Informations- und Kommunikationstechnologien
- b) Schaffung eines Organisationshandbuchs unter Berücksichtigung einer elektronischen Version
- c) Einbindung der Verwaltungseinheiten in die Einführung eines Campus-Management-Systems
- d) Weiterentwicklung der kundenorientierten Studierendenservices (z.B. One Face to the Customer)
- e) Konzeption einer Weiterentwicklung der kundenorientierten Lehrendenservices
- f) Im Rahmen der Systemakkreditierung integrierte quantitative und qualitative Evaluation der Serviceeinheiten

7.1.2. Optimierung der Haushaltsabläufe

- a) Schaffung von Strukturen zur Sicherstellung der beschaffungs- und haushaltsrechtlich korrekten Abwicklung von Beschaffungsvorgängen.
- b) Entwicklung von Informationssystemen für dezentrale Budget- und Finanzinformationen für Fächer und Projekte

Verantwortlichkeit

- Kanzler oder Kanzlerin

Chancen und Risiken

Mit der Umsetzung des Verwaltungsstrukturkonzepts der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II soll eine Absicherung von befristet beschäftigtem Personal und eine begrenzte Ergänzung des Personalstamms ermöglicht werden. Damit sollen sowohl die Arbeitsbelastung als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden.

Problematisch könnten weitere Übertragungen von Aufgaben auf die Hochschulen ohne zusätzliche Ressourcen sein, aufgrund derer die angestrebten Verbesserungen wirkungslos werden und die den bisherigen, unbefriedigenden Zustand wieder herbeiführen.

7.2. Personal

Status Quo

Die im Rahmen des Hochschulfinanzierungsvertrags vereinbarten Maßnahmen wurden in der Laufzeit des SEP 2017-2021 erfolgreich umgesetzt. Durch eine Zuweisung eines festen Kontingents entsprechender Stellen an die Fakultäten wurden die Qualifikationsmöglichkeiten für die wissenschaftlichen Nachwuchskräfte verstetigt und institutionell verankert. Mit einer Vereinbarung des Rektorats mit den Fakultäten über die Zuweisung von Personalkapazität im

Mittelbau wurde die Ressourcenverteilung transparenter und für die Fakultäten besser planbar gemacht. Die Operationalisierung des erarbeiteten Verteilungsmodells hat gezeigt, dass dieses in Teilen noch problembehaftet ist.

Außerdem wird es im SEP 2022 – 2026 vor allem darum gehen, die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß der Rückmeldungen zur Umfrage der AG Psychische Gefährdungsbeurteilung zu erhöhen.

Ziele und Maßnahmen

7.2.1. Umsetzung des Personalentwicklungskonzepts

- a) Entwicklung und Implementierung eines systematischen Onboardings insbesondere für den akademischen Bereich einschließlich eines Patenprogramms für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- b) Durchführung von Mitarbeiterjahresgesprächen
- c) Stärkere Berücksichtigung der Belange von befristet Beschäftigten in Mitarbeitergesprächen
- d) Aufgabenspezifische Qualifizierung von Führungskräften
- e) Prüfung des Bedarfs eines Fort- und Weiterbildungskonzepts

7.2.2. Reduktion psychischer Belastungen und Gefährdungen

- a) Umsetzung der im Rahmen der AG Psychische Gefährdungsbeurteilung vereinbarten Maßnahmen in Abstimmung mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement

7.2.3. Weiterentwicklung und Umsetzung des Berufungsleitfadens

- a) Der Entwurf des Berufungsleitfadens ist entsprechend der LHG-Novellen weiterzuentwickeln und in den zuständigen Gremien umzusetzen.

7.2.4. Entwicklung eines Konzepts für die Stellenbewirtschaftung und Stellenschöpfung

- a) Weiterentwicklung des Schemas für die Dauer von Beschäftigungsverhältnissen
- b) Weiterentwicklung der Vereinbarung für die Zuweisung der Personalressourcen an die Fakultäten
- c) Ableitung einer Budgetplanung für Schöpfungsmittel

Verantwortlichkeit

- Kanzler oder Kanzlerin
- Personalabteilung
- Fakultäten

Chancen und Risiken

Eine stimmige Personalpolitik erhöht die Chancen für die Gewinnung und bei der langfristigen Bindung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Allgemein stellt in einigen Bereichen die Gewinnung von qualifiziertem Personal, insbesondere für befristete Beschäftigungsverhältnisse, eine besondere Herausforderung dar.

Langfristig muss es gelingen, den Spagat zwischen Flexibilisierung und Routineaufgaben auszubalancieren. Gelingt dies nicht, besteht das Risiko, dass die PHW den sich ändernden Anforderungen mit ihrem Personal nicht gerecht werden kann.

7.3. Öffentlichkeitsarbeit und Marketing

Effektive und zielgruppenadäquate Wissenskommunikation für die Mediengesellschaft

Status Quo

Die neuen Studienangebote wurden durch umfangreiche Marketingmaßnahmen in den jeweiligen Zielgruppen beworben. Erfolge in Forschung und Transfer wurden erst in den letzten beiden Jahren stärker fokussiert und durch Pressearbeit in der Region und zum Teil auch überregional unterstützt. Dadurch wurde der Image-Wandel in Richtung einer University of Education abgebildet. Hierbei wurden auch neue Zielgruppen in den Fokus genommen. Um die unterschiedlichen Zielgruppen noch besser zu erreichen, wurden die Aktivitäten im Bereich Social Media ausgebaut. Konkret wurden ein Instagram-Kanal und eine Facebook-Präsenz eingerichtet sowie ein YouTube-Channel eröffnet. Entsprechend der Dynamik in diesem Bereich werden die Angebote ständig weiterentwickelt. Es werden regelmäßig neue Inhalte in zum Teil neuen Formaten produziert. Für die interne Kommunikation wird in der Vorlesungszeit wöchentlich das Mittwochsinfo per E-Mail versendet. Darüber hinaus wurde 2017 als Interimslösung eine neue Website für die PHW eingeführt.

Ziele und Maßnahmen

- 7.3.1. Verbesserte Außendarstellung entsprechend der Schärfung des Profils der PH
- a) Entwicklung einer schlüssigen Außen- und Innendarstellung, die die Corporate Identity widerspiegelt und vermittelt
 - b) Modernisierung des Corporate Designs
 - c) Mitwirkung beim Relaunch der PHW-Website, einschließlich einer englischsprachigen Homepage, die barrierefrei gestaltet wird. Insbesondere Mitwirkung bei der Konzeption und Bereitstellung von Inhalten
 - d) Verstärkung der Kommunikation mit allen relevanten Zielgruppen auf verschiedenen Kanälen, insbesondere Ausbau der digitalen Kommunikationskanäle (z. B. Vorbereitung und Erprobung eines Auftritts in Karrierenetzwerken im Rahmen der Alumniarbeit)
 - e) Weiterentwicklung eines systematischen und kontinuierlichen Pressemonitorings
 - f) Weitere Intensivierung der überregionalen Pressearbeit
- 7.3.2. Zielgruppenadäquate Gestaltung von Kommunikation und Marketing zur nachhaltigeren Nutzung von Forschungs- und Transferergebnissen
- a) Herausragende Forschungsergebnisse und Projekte sollen noch stärker überregional verbreitet werden.
 - b) Weiterentwicklung des Forschungsnewsletters

7.3.3. Intensivierung der Wissenschaftskommunikation

- a) Klärung von Zuständigkeiten und Rollen zwischen der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit & Marketing und anderen Services sowie Forschenden
- b) Durchführung von Weiterbildungen im Bereich Wissenschaftskommunikation
- c) Evaluation und Weiterentwicklung der Prozesse der Wissenschaftskommunikation

Verantwortlichkeit

- Rektorin oder Rektor
- Öffentlichkeitsarbeit & Marketing
- Informationszentrum (für Website Relaunch)

Chancen und Risiken

Die verbesserte überregionale Wahrnehmung als forschungsstarke und transferfokussierte Hochschule bietet eine Reihe von Chancen, zum Beispiel bessere Aussichten bei Drittmittelanträgen, höhere Attraktivität als Kooperationspartner in Projekten, bei der Stellenbesetzung oder der besseren Verbreitung von Forschungsergebnissen. Auch die Forschenden können hiervon profitieren, indem sie ihre persönliche Bekanntheit und Reputation verbessern.

Moderne Ansätze der Wissenschaftskommunikation rücken verstärkt einzelne Forschungsergebnisse und einzelne Forschende in den Blick der Öffentlichkeit. Damit erhöht sich allgemein auch die Aufmerksamkeit einer kritischen Öffentlichkeit, der sich die PHW und ihre Mitglieder stellen müssen. Außerdem stellt die besondere Berücksichtigung guter Wissenschaftskommunikation eine zusätzliche Beanspruchung des wissenschaftlichen Personals dar. Gleichzeitig läuft die PHW Gefahr, ohne eine Intensivierung der Wissenschaftskommunikation den Anschluss an andere Hochschulen in der öffentlichen Wahrnehmung zu verlieren.

Das Fehlen einer englischsprachigen Internetpräsenz erschwert die Verstetigung bestehender und die Anbahnung neuer internationaler Kooperationen.

7.4. Bauliche Entwicklung

Status Quo

Die PHW ist auf verschiedene Standorte in Weingarten verteilt. Den Schwerpunkt bilden die Bereiche auf dem Martinsberg und im Bereich der ehemaligen Welfen-Kaserne. Dazu kommen noch das Sportzentrum, das bereits auf der Gemarkung der Gemeinde Baienfurt liegt, und das Institut für Bildungsconsulting im Gewerbegebiet an der Danziger Straße. Die PHW hat ein Flächendefizit im Umfang von ca. 2.000 qm.

Aktuell stehen 3 große Baumaßnahmen in der Diskussion:

- Sanierung Naturwissenschaftliches Zentrum und Interimsbau
- Sanierung/Neubau Sportzentrum
- Sanierung Schlossbau

Die Federführung liegt beim Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg.

Ziele und Maßnahmen

7.4.1. Modernisierung der Raumausstattung – technische Infrastruktur

- a) Im Rahmen der Sanierungsmaßnahmen wird die Verbesserung der technischen Infrastruktur der Räume auf neuen Stand angestrebt
- b) Bis zur Durchführung von Sanierungsmaßnahmen ist sukzessive auch im Altbestand eine Verbesserung der technischen Infrastruktur – insbesondere in der IT - vorzunehmen

7.4.2. Verbesserung der Betriebssicherheit und der Absicherung der Netzanbindung

- a) Herstellung einer Redundanztrasse beim Anschluss an BeWü

7.4.3. Deckung des Flächendefizits

- a) Herstellung des Interims-/Erweiterungsbaus auf dem Köpf-Areal
- b) Übernahme des Seminargebäudes St. Longinus-Straße 3
- c) Übernahme des Seminargebäudes Abt-Hyller-Straße 9

7.4.4. Einführung des Flächenmanagementsystems MORADA

- a) Gem. HoFV II ist das Flächenmanagementsystem MORADA einzuführen.

Zu beachten ist, dass die federführende Zuständigkeit bei den Ziffern 7.4.1. und 7.4.3. beim Landesbetrieb Vermögen und Bau liegt.

Verantwortlichkeit

- Abteilungsleitung Liegenschaften
- Kanzler oder Kanzlerin
- Vermögen und Bau Baden-Württemberg

Chancen und Risiken

Können die angedachten Sanierungsmaßnahmen zeitnah durchgeführt oder zumindest weiter vertieft und terminiert werden, ist für die PHW zu erwarten, dass der Schwerpunkt Digitalisierung weiter erfolgreich fortgeführt wird.

Die Arrondierung am Standort Martinsberg bzw. der direkten Umgebung kann zu einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen den Fächern der PHW, den akademischen Bereichen und der Verwaltung beitragen.

Sollten die geplanten Maßnahmen nicht umgesetzt werden, bestehen Risiken in verschiedenen Feldern, unter anderem

- Verfehlung von Nachhaltigkeitszielen wegen überalterter Bausubstanz
- Schließungen wegen potentieller Schadstoffbelastung und damit verbunden weitere Erhöhung des Flächendefizits
- Überalterter Raumbestand behindert die Ausbringung von modernen Lehrformaten und die erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln.

8. Klimaschutz als besondere Aufgabe der PHW

(gem. Hochschulfinanzierungsvereinbarung II, Ziffer II.2.)

Status Quo

Die PHW beachtet soweit möglich die Vorgaben des Klimaschutzes. Es ist darauf hinzuweisen, dass für die besonders wichtigen und klimarelevanten baulichen Rahmenbedingungen keine Einflussmöglichkeit der PHW besteht, sondern die Zuständigkeit beim Landesbetrieb Vermögen und Bau liegt. In dessen Verantwortlichkeit wurden bspw. die Errichtung einer Photovoltaikanlage auf dem Dach des W-Gebäudes umgesetzt. Um Aktivitäten in diesem Bereich zu koordinieren und eine Kooperation mit dem Amt Ravensburg des Landesbetriebs zu strukturieren, wurde 2019 ein Energiezirkel eingerichtet.

Ein Schwerpunkt der bisherigen Aktivitäten ist die nachhaltige Energienutzung. Hierzu wurden hochschulintern verschiedene Dokumente veröffentlicht: „Energiespartipps“, „Energieleitlinien“ und der Ratgeber „Energie“. Zudem unterstützt die PHW klimafreundliche Mobilität durch den Einsatz von dienstlichen Elektrofahrrädern für den Dienstverkehr zwischen den Gebäuden sowie die umweltfreundliche Mobilität der Beschäftigten durch die Zurverfügungstellung eines spezifischen Fahrradkellers mit Lademöglichkeit für E-Bikes und einer Dusche für Fahrradpendlerinnen und -pendler. Der Unterstützung einer umweltfreundlichen Mobilität der Pendler sind allerdings enge Grenzen gesetzt. Wegen der grundsätzlich ländlichen Umgebung ist das Gesamtangebot im ÖPNV als nicht attraktiv einzuschätzen. Die PHW liegt zusätzlich auch ungünstig zum nächstgelegenen Bahnhof. Die Tal-/Hanglage im Schussental bewirkt, dass für umweltfreundliche Pendlerangebote die Topographie ungeeignet ist.

Ziele und Maßnahmen

8.1.CO₂ Reduktion (Strom, Wärme, Verkehr)

- a) Berücksichtigung des Ziels der CO₂-Reduktion bei baulichen Maßnahmen (Federführung bei Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg)
- b) Prüfung von Optimierungsmöglichkeiten im Bereich Wärmeverbrauch in Zusammenarbeit mit Vermögen und Bau und Ableitung konkreter Reduzierungsziele
- c) Arrondierung der Räumlichkeiten am Standort Martinsberg bzw. der direkten Umgebung
- d) Prüfung, ob Reduktion von Ausdrucken auf Papier zur CO₂-Reduzierung beiträgt und Formulierung entsprechender Maßnahmen
- e) Stärkung des Energiezirkels als zentrales Forum im Bereich Klimaschutz und CO₂-Reduktion
- f) Förderung der Photosynthese durch Ausbau der Bepflanzung auf dem Hochschulgelände
- g) Beachtung des Themas CO₂ und Ernährung im betrieblichen Gesundheitsmanagement
- h) Verstärkte Nutzung von Videokonferenzen statt Dienstreisen
- i) Vermeidung der Nutzung des Individualverkehrs bei Dienstreisen, soweit dies hinsichtlich Zeitaufwand vertretbar und praktikabel ist
- j) Möglichst Vermeidung von Flügen bei Dienstreisen

- k) Beachtung des Ziels der CO₂-Reduktion bei Beschaffungen (im Einklang mit den existierenden Beschaffungsrichtlinien)
- l) Prüfung des Bedarfs zum weiteren Ausbau der Unterstützung von E-Mobilität (Ladestationen) und ggf. Formulierung entsprechender Maßnahmen
- m) Nutzung von Möglichkeiten zur Förderung von Mobilitäten mit geringem CO₂-Ausstoss

8.2. Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie

- a) Verortung der Thematik CO₂-Reduktion in einem weiter gefassten Verständnis von Nachhaltigkeit
- b) Verstärkter Fokus der Außendarstellung auf Aktivitäten im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit
- c) Verstärkte Berücksichtigung der Thematik Klimaschutz in Lehrveranstaltungen
- d) Verstärkte Berücksichtigung der Thematik Klimaschutz in der Forschung
- e) Verstärkte Berücksichtigung der Thematik Klimaschutz in Transferprojekten
- f) Prüfung des Beitritts zum Zukunftsforum klimafreundliche Hochschulen

Verantwortlichkeit

- Rektorin oder Rektor
- Prorektor oder Prorektorin Lehre
- Prorektor oder Prorektorin Forschung, Transfer und Internationalisierung
- Kanzler oder Kanzlerin

9. Gleichstellung

(Gleichstellungsplan gem. § 5 Abs. 7 LHG, § 5 Abs. 1 Chancengleichheitsgesetz)

9.1. Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich

Status Quo

In den Jahren 2017 - 2021 erreichte die PHW einen Großteil der im SEP enthaltenen Ziele des Gleichstellungsplans, wie z.B. die erfolgreiche Umsetzung der im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule festgelegten Maßnahmen sowie die daraus resultierende Re-Auditierung. Zu diesen Maßnahmen zählen Angebote wie der Eltern-Kind-Raum mit Still- und Wickelmöglichkeit, die Lern- und Spielecke in der Bibliothek, die Wickelmöglichkeiten in allen Gebäuden, die Beratungsgespräche für Beschäftigte und Studierende, die Informationsveranstaltung für Studierende mit Kindern in der Semestereingangswoche sowie die Kooperationen mit verschiedenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Die Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren auf mindestens 50 Prozent und die Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bei der wissenschaftlichen Karriere sind als langfristige Ziele angelegt und werden im SEP 2022 - 2026 erneut aufgenommen.

Die Beratung zum Themenfeld sexuelle Diskriminierung und Gewalt obliegt weiterhin den nach § 4a LHG gewählten Beauftragten für Fälle sexueller Belästigung und Gewalt in Kooperation mit der Gleichstellung. Die von den Beauftragten festgelegten Zielvorgaben werden in den Gleichstellungsplan integriert, unterliegen aber der Umsetzung und Evaluation durch die Beauftragten selbst. Die Gleichstellung ist hier unterstützend tätig (vgl. Ziele und Maßnahmen 9.1.7).

Im Folgenden wird die Entwicklung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen der Hochschule dargestellt und analysiert. Der Frauenanteil beim Personal in der Lehre² und der Verwaltung variierte im Zeitraum des SEP 2017 - 2021 zwischen 62 und 69 % (vgl. Tabelle 1). Im Vergleich zu den Vorjahren erfolgte somit eine leichte Steigerung. Der Anteil der Mitarbeiterinnen in der Lehre (Professorinnen und Mittelbau) lag bei 55 % im Jahr 2017 und verzeichnet bis zum Jahr 2019 mit 66 % eine Steigerung von 11 % (vgl. Tabelle 2). Der Anteil der Frauen im Mittelbau, der sich hierbei aus den akademischen Mitarbeiterinnen und den Abordnungen zusammensetzt, lag bei bis zu 72 % (vgl. Tabelle 3). Der Anteil der Professorinnen lag im Jahr 2017 bei 40 % und konnte auf 43 % gesteigert werden (vgl. Tabelle 4). Entsprechend sinkt mit jeder höheren Qualifizierungsstufe der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten. Das im SEP 2017 bis 2021 festgelegte Ziel einer paritätischen Besetzung von 50% (vgl. SEP 2017-2021 Punkt 7.2.a) konnte entsprechend nicht vollumfänglich erreicht werden (vgl. Bewerbungslage bei Berufungsverfahren). Daraus ergibt sich für den Planungszeitraum 2022 bis 2026 die Notwendigkeit weiterer Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils auf professoraler Ebene bis hin zu einer paritätischen Besetzung von 50%.

Der Frauenanteil unter den Studierenden lag kontinuierlich zwischen 74% und 76% (vgl. Tabelle 5) bei tendenziell steigenden Studierendenzahlen.

Der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen stieg zwischen 2017 und 2020 von 50% auf 100% (vgl. Tabelle 6). Dies resultiert auch aus dem generell hohen Frauenanteil an der PHW sowie der Möglichkeit der Weiterqualifikation bei z.B. den Projektstellen. Die Habilitationen im Jahr 2017 und 2020 schloss jeweils eine Frau ab.

Ein Gremium zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bildet nach § 19 Absatz 1 Satz 5 die Gleichstellungskommission. Sie unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte bei ihrer Arbeit und dient der Vernetzung und Kommunikation der Gleichstellungsarbeit auf den verschiedenen Ebenen der Hochschule. Unter den Mitgliedern werden Aufgabengebiete entsprechend der Kompetenzen verteilt und bearbeitet. Aktuelle Entwicklungen und Maßnahmen in den jeweiligen Aufgabenbereichen werden bei den Gleichstellungskommissionssitzungen erörtert. Diese setzt sich wie folgt zusammen:

a) Kraft Amtes

1. Die Gleichstellungsbeauftragte (§ 4 Absatz 2 LHG)
2. Die Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten
3. Die Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4a Absatz 1 LHG)
4. Der Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung (§ 4a Absatz 1 LHG)
5. Die Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

² Frauenanteil in der Verwaltung siehe Chancengleichheit

b) Durch Bestellung des Senats

6. Drei Mitglieder der Hochschule (§ 10 Absatz 1 Nr. 1 & 2 LHG)

7. Ein studentisches Mitglied (§ 10 Absatz 1 Nr. 3 LHG)

Ein weiteres Gremium zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit bildet neben Senat und Hochschulrat auch die Diversity-Kommission. Sie dient dem Austausch verschiedener Interessensvertretungen deren Ziel darin besteht, Vielfalt aktiv zu fördern.

Die Grundordnung regelt als weitere Beteiligungsrechte für die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. § 4 Absatz 3 Satz 8 LHG), dass die Gleichstellungsbeauftragte neben den in § 4 Abs. 3 LHG festgelegten Gremien auch bei Verfahren zur unbefristeten Besetzung einer Stelle mit einer Akademischen Mitarbeiterin oder einem Akademischen Mitarbeiter nach § 52 LHG beratend teilnehmen kann.

Die Gleichstellung hat in den Jahren 2017 bis 2020 insgesamt 119 Besetzungs- und Berufungsverfahren (Stand: 01.12.2020) begleitet, um die Wahrung der Gleichbehandlung in den Verfahren zu gewährleisten und ggf. unterstützend tätig zu werden.

Gleichstellungsbeauftragte ist derzeit:

Prof. Dr. Marieluise Kliegel

Prof. Dr. Katja Kansteiner (Stellvertreterin aus Fakultät I)

PD Dr. Birgit Schlachter (Stellvertreterin aus Fakultät II)

Die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten setzt sich wie folgt zusammen:

- Deputatsreduktion um 4 SWS und Reduktion der Schulpraxis
- 7.500 € Jahresetat
- 50% Mitarbeiterstelle „Assistent*in der Gleichstellung“ (TV-L E13)

Ziele und Maßnahmen

9.1.1. Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Wissenschaft und Familie

- a) Umsetzung der Maßnahmen, die über die Auditierung zur familiengerechten Hochschule für 2019-2022 für den wissenschaftlichen Bereich festgelegt wurden
- b) Durchführung der Re-Auditierung Konsolidierung zur Fortführung des Siegels zur familiengerechten Hochschule für die Jahre 2022 – 2025 und weitere Fortführung des Audits
- c) Ausbau des Themenbereichs Pflege von Angehörigen als Vereinbarkeitsthematik
- d) Einrichtung einer Eltern-Kind-Ecke im Schlossbau
- e) Erweiterung der Wickelmöglichkeiten um zwei in jedem Gebäude

9.1.2. Steigerung des Frauenanteils (Kaskadenmodell), einschließlich der Erreichung von mindestens 50% Professorinnen

- a) Aktive Rekrutierung geeigneter Wissenschaftlerinnen bei Ausschreibungen auf professorale Stellen durch Bildung von Findungsgruppe nach Überarbeitung des Berufungsleitfadens

- b) Frauen in MINT-Bereichen durch Angebote stärken (z.B. Weiterleitung von Förderungen/Veranstaltungen)
- c) Unterstützung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen bei Initiativen und Möglichkeiten für Anschlussbeschäftigungen zum Erhalt der wissenschaftlichen Expertise in den Netzwerken der PH
- d) Erreichung einer paritätischen Besetzung in allen Hochschulgremien durch aktive Rekrutierung in den jeweiligen Statusgruppen
- e) Beratung und Unterstützung bei der Kontaktaufnahme im Dual Career Netzwerk

9.1.3. Stärkung von Genderthematiken in Forschung und Lehre und der Gender-Kompetenz beim Personal an der Hochschule

- a) Gender-Kompetenz-Schulungen und entsprechende Fortbildungsangeboten für das wissenschaftliche und verwaltungstechnische Personal anbieten
- b) Stichprobenartige Dokumentenanalyse und daraus folgend Überarbeitung/Analyse der betroffenen Hochschulbereiche (z.B. Handreichungen/Homepage) im Zusammenhang mit gendergerechter Sprache bei zukünftigen Dokumenten
- c) Verstetigung der Förderung der Studierenden im Bereich Gender & Diversity durch die Vergabe des Genderpreises
- d) Weiterentwicklung der Förderung von Forschungen zu Genderthemen in verschiedenen Forschungsklustern und in der Lehre (z.B. Förderung für Promovendinnen u. Habilitandinnen)
- e) Planung und Durchführung genderbezogener Veranstaltungen (z.B. Thementage, Vortragsreihe)
- f) Ausbau und Stärkung der Zusammenarbeit der regionalen und überregionalen Netzwerke in den Bereichen Gender & Diversity

9.1.4. Ausbau des Diversity Managements

- a) Sichtung und Prüfung der Übertragung von Trans Policy-Strategien anderer Hochschulen für die PHW und Entwicklung der Angebote für Menschen mit Transidentitäten (Sprache, Infrastruktur etc.)
- b) Prüfung eines Beitritts zur Charta der Vielfalt
- c) Eintreten in einen Dialog mit der Bauverwaltung zur Einrichtung genderneutraler sanitärer Anlagen

9.1.5. Erhöhung der Sensibilität für sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule (durch die Beauftragten für sexuelle Belästigungsfälle) sowie für Fälle im Zusammenhang mit Diskriminierung (durch die Ansprechperson für Antidiskriminierung)

- a) Entwicklung einer Broschüre zum Thema sexuelle Belästigung und Gewalt
- b) Stärkung der Kooperation zu externen Einrichtungen mit beratender Tätigkeit zum Thema sexualisierte Gewalt (EKHG, Seezeit, Brennessel, grüner Turm, kommunale Einrichtungen etc.)
- c) Bedarfsorientierte Schulungen für Hochschulangehörige zur Sensibilisierung für die Thematik sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- d) Informationen über und Maßnahmen gegen Cyber-Mobbing, insbesondere in Verbindung mit sexualisierter Diskriminierung

- e) Entwicklung eines Leitfadens/einer Handlungsstruktur als Orientierungshilfe für Fälle im Zusammenhang mit Diskriminierung

Verantwortlichkeit

- Gleichstellungsbeauftragte
- Gewählte Vertreterinnen
- Chancengleichheitsbeauftragte
- Beauftragte für Fälle sexueller Belästigung
- Senatsbeauftragte für Antidiskriminierung
- Rektorin oder Rektor
- Fakultätsvorstände der Fakultäten I und II
- Diversitykommission

Chancen und Risiken

Generell liegt der Anteil der Frauen unter den Studierenden wie oben ausgeführt zwischen 74% und 76%. Dies liegt vor allem am hohen Anteil von Studentinnen im Lehramt Grundschule und im Bachelor Elementarbildung. Dieser hohe Anteil an weiblichen Studierenden birgt die Gefahr, dass Vorbilder für männliche Jugendliche und Kinder im Ausbildungskontext fehlen.

Die stetige Weiterentwicklung und der Ausbau der Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, Wissenschaft und Familie kann die Wahrnehmung der PHW als attraktive Arbeitgeberin und Wissenschaftsstandort steigern. Dies dient sowohl der Neugewinnung von Mitarbeitenden und Studierenden als auch dem Personalerhalt.

9.2. Gleichstellung im verwaltungstechnischen nicht-wissenschaftlichen Bereich

Status Quo

Der Chancengleichheitsplan ist seit der Novellierung des Chancengleichheitsgesetzes vom 23.02.2016 mit dem Gleichstellungsplan in den Struktur- und Entwicklungsplan integriert.

Die Zielvorgaben für die Gleichstellung in der Verwaltung und den technischen Abteilungen der PHW aus dem SEP 2017-21 sind langfristig angelegt, sodass diese im neuen SEP 2022-26 fortgeführt (siehe Ziele/Maßnahmen) und systematisch umgesetzt bzw. an den entsprechenden Stellen in der Hochschule angewendet, weiterentwickelt und fortgeführt werden können.

Ein personeller Wechsel in der Funktion der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC) ergab eine Veränderung in der Wahrnehmung der Aufgaben. Eine zeitliche Entlastung gemäß §18 Abs. 3 ChancenG der Beauftragten für Chancengleichheit von den eigentlichen Dienstaufgaben ist nicht vereinbart. Die Beauftragte für Chancengleichheit kann die Aufgaben ihres Amtes nach eigenem Ermessen während der regulären Arbeitszeit durchführen. Insbesondere ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, Besprechungen, Arbeitskreis-Sitzungen (Treffen mit Amtskolleginnen anderer Hochschulen) und Fortbildungen gegeben.

Gewählte Beauftragte für Chancengleichheit sind:

N.N.

Iris Waggerhauser (Stellvertreterin)

Die Ausstattung der Beauftragten für Chancengleichheit setzt sich wie folgt zusammen:

- 1.500,00 € Jahresetat

Bestandsaufnahme

Auf der Grundlage der Erhebung des Personal-Ist-Bestandes wird nachfolgend die Beschäftigungssituation im verwaltungstechnischen Bereich analysiert (vgl. Tabelle 9 und 10):

a) Stellenbesetzungsverfahren

In den Jahren 2017-2020 wurden 68 Stellenbesetzungsverfahren im verwaltungstechnischen Bereich durchgeführt. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen lag durchschnittlich bei 85 % und bei der Stellenbesetzung bei 86 %.

b) Personal-Ist-Bestand (Stichtag 30.06.2020)

Der Frauenanteil von 76 % bei 92 unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im verwaltungstechnischen Dienst liegt vergleichsweise hoch, dieser liegt im Landesdurchschnitt des öffentlichen Dienstes aktuell bei ca. 57 %.

Im Bereich des höheren Dienstes gibt es unter insgesamt 4 Bediensteten des nichttechnischen Dienstes 2 Frauen. Bei den Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben ist das Verhältnis ausgewogen. 50% der hauptamtlichen Mitglieder der Hochschulleitung sind weiblich.

Im Bereich des gehobenen Dienstes sind insgesamt 70 %, im Bereich des mittleren Dienstes 88 % und im Bereich des einfachen Dienstes 78% Frauen beschäftigt.

Von 53 Beschäftigungsverhältnissen in Tarifgruppen unterhalb E9 sind derzeit 81 % mit Frauen besetzt. In den 40 Beschäftigungsverhältnissen in den Tarifgruppen E9 oder höher liegt die Frauenquote bei 70 %.

Der geringe Anteil von 26 % Frauen im technischen Dienst konnte nicht gesteigert werden, da auf entsprechende Stellenausschreibungen keine Bewerbungen von Frauen mit geeigneter Befähigung vorlagen. Allerdings muss auch beachtet werden, dass 5 der Beschäftigungsverhältnisse der Entgeltstufe 5 typischerweise von Männern besetzt sind (Hausmeister), da diese handwerkliche Ausbildung vorweisen und auch körperlich schwere Arbeiten verrichten müssen (z.B. Transportieren von Möbeln).

Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung konnte in den vergangenen Jahren stets entsprochen werden. Ebenso wurde bei der Gestaltung der Arbeitszeit, auch bei vollbeschäftigten Frauen, auf die persönliche Situation Rücksicht genommen.

Bei der Gesamtzahl von 44 Personen in Teilzeitbeschäftigung ist der Frauenanteil mit 89 % deutlich höher als bei den Vollzeitbeschäftigten mit 76 %. Zu bemerken ist, dass der Männeranteil in Teilzeit nur ca. 11 % beträgt.

c) Beurlaubungen

Zum Stichtag 30.06.2020 sind 2 Arbeitnehmerinnen des gehobenen Dienstes und 6 Arbeitnehmerinnen des mittleren Dienstes beurlaubt.

- d) Befristungen
Zum Stichtag 30.06.2020 gab es insgesamt 23 Befristungen in den Besoldungsgruppen E2 – E 14. Eine Beamtin und ein Beamter im nichttechnischen Dienst sind aufgrund ihres Wahlamtes befristet.

Ziele und Maßnahmen

9.2.1. Berücksichtigung der Chancengleichheit bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen (gem. §6 Abs. 3 ChancenG)

- a) Die Frauenanteile werden auf allen Ebenen im verwaltungstechnischen nichtwissenschaftlichen Bereich erhöht, bis eine paritätische Besetzung erreicht ist; bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung kann Frauenförderung als zusätzliches Hilfskriterium berücksichtigt werden (§11 Abs.3 ChancenG).
- b) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind – soweit möglich – mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Bewerbungsgespräch zu laden (soweit sie das geforderte Profil erfüllen) (§10 Abs. 1 ChancenG).
- c) Die Beauftragte für Chancengleichheit ist an der Entscheidung über jede Einstellung und Beförderung frühzeitig zu beteiligen. Ihr sind die entscheidungsrelevanten Daten mitzuteilen und die erforderlichen Bewerbungsunterlagen frühzeitig zur Einsicht vorzulegen (§11 Abs.4 ChancenG).
- d) Mindestens die Hälfte der durch Einstellung zu besetzenden Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mit Frauen besetzt werden.
- e) Die Beauftragte für Chancengleichheit kann an allen Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen im verwaltungstechnischen Bereich teilnehmen.
- f) Besetzung des Auswahlgremiums bei Personalauswahlgesprächen soweit möglich zu gleichen Anteilen mit Frauen und Männern.
- g) Stellen sind grundsätzlich in der Dienststelle und öffentlich auszuschreiben. Ausschreibungen müssen geschlechtsneutral erfolgen. Frauen werden in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- h) In den Stellenausschreibungen wird – soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen – darauf hingewiesen, dass Vollzeitstellen grundsätzlich teilbar sind.

9.2.2. Berücksichtigung der Chancengleichheit in Personalentwicklung/ Qualifizierungsmaßnahmen

- a) Regelmäßige Mitarbeitergespräche zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden über Arbeitssituation, Arbeitszufriedenheit, Weiterbildungsbedarf etc. werden eingeführt. Inhalt dieser soll u.a. sein, den Fortbildungsbedarf bei Frauen zu erfragen. Sie sollen, soweit Bedarf besteht, zur Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten ermutigt werden. Eventuelle Hinderungsgründe sollen erörtert werden. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Dies gilt insbesondere auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen.
- b) Bei Beförderung und bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ist der Anteil der Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher

Leistung nach Artikel 33 Abs. 2 GG sowie nach Maßgabe der Zielvorgaben des Chancengleichheitsplans und entsprechender Personalplanung in Bereichen, in denen sie in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, deutlich zu erhöhen.

9.2.3. Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. §§29 bis 31 ChancenG)

- a) Einräumung einer familien- und pflegegerechten Arbeitszeit im Rahmen der gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten und auf Basis einer Abwägung zwischen dienstlichen/betrieblichen Interessen des Arbeitgebers und persönlichen Interessen.
- b) Die Beschäftigten sollen umfassend über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen und Möglichkeiten der Freistellung zur Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen informiert und auf die beamtenrechtlichen und tarifvertraglichen Folgen hingewiesen werden.
- c) Mütter und Väter sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten auch während der Elternzeit arbeiten können.
- d) Bei Vorliegen der gleichen Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung müssen im Rahmen der Besetzung von Vollzeitstellen vorrangig beurlaubte Beschäftigte, die während der Beurlaubung Familien- oder Pflegeaufgaben wahrgenommen haben und eine vorzeitige Rückkehr aus der Beurlaubung oder Teilzeitbeschäftigte mit Familien- oder Pflegeaufgaben anstreben, sowie Beschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung oder eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit beantragen, berücksichtigt werden.
- e) Benachteiligung bezüglich Karriereaufbahn bzw. Beförderung aufgrund von Elternzeiten wird vermieden.
- f) Speziell Männer sollen ermutigt werden, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.
- g) Der Wiedereinstieg nach Elternzeit wird durch Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt.
- h) Dauerhafte Einrichtung der Möglichkeit des mobilen Arbeitens
- i) Umsetzung der Maßnahmen und Zielvereinbarungen, die über die Re-Auditierung des Zertifikats zur familiengerechten Hochschule für den verwaltungstechnischen Bereich festgelegt wurden.

9.2.4. Stärkung der Gender-Kompetenz beim Personal an der Hochschule

- a) Entwicklung einer Orientierungshilfe zum Thema „Leitfaden zur Verwendung einer Gendergerechten Sprache“ in Kooperation mit den verschiedenen Interessenvertretungen

Verantwortlichkeit

- Rektorat
- Chancengleichheitsbeauftragte
- Personalabteilung
- Personalrat

Chancen und Risiken

Während des COVID-19-Lockdowns wurden umfangreiche Erfahrungen mit der mobilen Arbeit gesammelt. Dies bietet die Chance, auf Basis der gesammelten Erfahrungen das mobile Arbeiten auch in Zeiten regulären Betriebs so zu gestalten, dass es der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient und die Vorzüge von mobilem Arbeiten mit den Vorteilen der Präsenzarbeit verknüpft werden können.

Ein Risiko besteht darin, dass die ad-hoc-Gestaltung des mobilen Arbeitens unter der Zwangslage der Corona-Pandemie potentiell positive Aspekte der mobilen Arbeit in den Hintergrund treten lässt.

Anhänge

Tabellen zum Gleichstellungsplan

Tabelle 1: Frauenanteil im Personal

Personal:	2017	2018	2019	2020
gesamt	246	258	284	301
Männer	92	89	87	101
Frauen	154	169	197	200
Frauenanteil in Prozent	62	65	69	67

Tabelle 2: Frauenanteil im Personal (Professuren und Mittelbau)

Lehre (Professuren und Mittelbau)	2017	2018	2019	2020
gesamt	151	157	182	197
Männer	68	62	62	74
Frauen	83	95	120	123
Frauenanteil in Prozent	55	60,5	66	62

Tabelle 3: Frauenanteil im Mittelbau

Mittelbau (akad. Mitarbeit & Abordnungen)	2017	2018	2019	2020
gesamt	108	118	142	157
Mann	42	39	40	51
Frau	66	79	102	106
Frauenanteil in Prozent	61	67	72	68

Tabelle 4: Frauenanteil in den Professuren

Professuren	2017	2018	2019	2020
gesamt	43	39	40	40
Mann	26	23	22	23
Frau	17	16	18	17
Frauenanteil in Prozent	40	41	45	43

Tabelle 5: Frauenanteil unter den Studierenden

Studierende	SoSe 2017	WiSe 17/18	SoSe 2018	WiSe 18/19	SoSe 2019	WiSe 19/20	SoSe 2020	WiSe 20/21
gesamt	3182	3522	3256	3562	3367	3754	3374	3585
Mann	825	855	792	871	835	938	851	900
Frau	2357	2667	2464	2691	2532	2816	2523	2685
Frauenanteil in Prozent	74,07	75,72	75,67	75,54	75,2	75,01	74,77	74,89

Tabelle 6: Frauenanteil unter den Promovierten

Absolvent*innen (abgeschlossene Promotion) ³	2017	2018	2019	2020
gesamt	5	8	7	6
Mann	1	4	1	0
Frau	4	4	6	6
Frauenanteil in %	80	50	86	100

³ Aktuelle Statistik Promovierende: Im Promotionsregister der Hochschule sind insgesamt 128 Promovenden verzeichnet (Stand: 11.12.2020). Davon sind 85 weiblich und 43 männlich. Laut Promotionsregister gibt es 46 Professor*innen, die die Promovierenden betreuen. Davon sind 29 männlich und 17 weiblich.

Tabelle 7: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren (entsprechend Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg – Tabelle 1)

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	3 Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	4 Zielwert ⁴ in % für 2026
Gesamte Hochschule Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	113 Gesamt 65 Frauen 58 %		143 Gesamt 100 Frauen 70 %	Min. 50%
Fakultät I Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	51 Gesamt 28 Frauen 55 %		66 Gesamt 45 Frauen 68 %	Min. 50%
Fakultät II Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	55 Gesamt 32 Frauen 58 %		64 Gesamt 44 Frauen 69 %	Min. 50%

⁴ Die Zielvorgaben im wissenschaftlichen Bereich sollen sich gemäß § 4 Absatz 5 Satz 3 LHG mindestens am Kaskadenmodell orientieren. Danach ergeben sich die Ziele für die Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe aus den Anteilen der darunterliegenden Stufe. In Fächern mit durchgehend niedrigen Frauenanteilen sollen Mindeststeigerungen zur Erreichung des Ziels einer paritätischen Beteiligung festgelegt werden, um zu vermeiden, dass sich diese Anteile von Stufe zu Stufe manifestieren. (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg: Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg (Stand: April 2018), S. 8-9)

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	3 Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	4 Zielwert ⁴ in % für 2026
Keine Fakultät Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	7 Gesamt 5 Gesamt 71 %		13 Gesamt 11 Frauen 85 %	Min. 50%
Gesamte Hochschule Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne. Prof., ohne Beurlaubte <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	38 Gesamt 24 Frauen 63 %		50 Gesamt 30 Frauen 60 %	Min. 50%
Fakultät I Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne. Prof., ohne Beurlaubte <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	15 Gesamt 9 Frauen 60 %		17 Gesamt 8 Frauen 47 %	Min. 50%
Fakultät II Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne. Prof., ohne Beurlaubte <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	18 Gesamt 11 Frauen 61 %		26 Gesamt 17 Frauen 65 %	Min. 50%

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	3 Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	4 Zielwert ⁴ in % für 2026
Keine Fakultät Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	5 Gesamt 4 Frauen 80 %		7 Gesamt 5 Frauen 71 %	Min. 50%
Gesamte Hochschule Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne Beurlaubte <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	9 Gesamt 8 Frauen 89 %		14 Gesamt 13 Frauen 93 %	Min. 50%
Fakultät I Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne beurlaubte <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	3 Gesamt 3 Frauen 100 %		4 Gesamt 4 Frauen 100 %	Min. 50%
Fakultät II Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne beurlaubte <i>in Teilzeit (unbefristet)</i> <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	4 Gesamt 4 Frauen 100 %		7 Gesamt 6 Frauen 86 %	Min. 50%

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	3 Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	4 Zielwert ⁴ in % für 2026
Keine Fakultät Akademisches/ künstlerisches Personal, ohne Prof., ohne beurlaubte in Teilzeit (unbefristet) <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	2 Gesamt 1 Frauen 50 %		3 Gesamt 3 Frauen 100 %	Min. 50%
Gesamte Hochschule Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitu ng oder Vergleichbares <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	0		0	Min. 50%
Fakultät I Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitu ng oder Vergleichbares <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	0		0	Min. 50%
Fakultät II Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitu ng oder Vergleichbares <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	0		0	Min. 50%
Keine Fakultät Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitu ng oder Vergleichbares <ul style="list-style-type: none"> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in % 	0		0	Min. 50%

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	2 Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	3 Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	4 Zielwert ⁴ in % für 2026
Gesamte Hochschule Professuren, inkl. Prof.vertretungen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	45 Gesamt 16 Frauen 36 %	50%	44 Gesamt 18 Frauen 41 %	50 %
Davon				
Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0		1 Gesamt 1 Frauen 100 %	Min. 50%
Tenure-Track- Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 Gesamt 1 Frauen 100 %		1 Gesamt 1 Frauen 100 %	Min. 50%
Fakultät I Professuren, inkl. Prof.vertretungen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 Gesamt 8 Frauen 38 %		23 Gesamt 9 Frauen 39 %	50%
Davon				
Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0		1 Gesamt 1 Frauen 100 %	Min. 50%
Tenure-Track- Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1 Gesamt 1 Frauen 100 %		1 Gesamt 1 Frauen 100 %	Min. 50%
Fakultät II Professuren, inkl. Prof.vertretungen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	24 Gesamt 8 Frauen 33 %		21 Gesamt 9 Frauen 43 %	50%
Davon				
Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen	0		0	

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1	2	3	4
	Situation zu Beginn des zurück- liegenden Planungs- zeitraums Stand 30.06.2016	Zielwert im voraus- gegangenen Gleichstellungs- plan in % Stand 30.06.2016	Aktuelle Situation Stand 30.06.2020	Zielwert ⁴ in % für 2026
- Frauen in %				Min. 50%

Tabelle 8: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen/Hochschulgremien (entsprechend Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg – Tabelle 2)

Gremium/Positionen	Aktuelle Situation (Stand: 30.06.2020)		Zielwert in % für 2026
Gleichstellungskommission			
- Gesamt	10 Gesamt		
- Anzahl Frauen	9 Frauen		
- Frauen in %	90 %		Min. 50%
Fakultätsvorstände bzw. Dekane	Fakultät 1	Fakultät 2	Fak. 1 & 2
- Gesamt	3 Gesamt	3 Gesamt	
- Anzahl Frauen	0 Frauen	1 Frau	
- Frauen in %	0 %	33,34 %	50 %
Rektorat/Präsidium			
- Gesamt	4 Gesamt		
- Anzahl Frauen	1 Frau		
- Frauen in %	25 %		50 %
Senat			
- Gesamt	25 Gesamt		
- Anzahl Frauen	9 Frauen		
- Frauen in %	36 %		48 %
Hochschulrat⁵			
- Gesamt	12 Gesamt		
- Anzahl Frauen	4 Frauen		
- Frauen in %	33,3 %		50 %

Tabelle 9a und 9b Beschäftigte nicht-wissenschaftlicher Bereich (entsprechend Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg – Tabellen 3a und 3b), Stichtag 30.06.2016 (Tabelle 9a) und 30.06.2020 (Tabelle 9b)

Siehe nächste Seiten

⁵ Geborene und gewählte Mitglieder

Vorangegangener Planungszeitraum, Stichtag 30.06.2016																												
Besoldungs-/Entgeltgruppe	Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			Befristet			
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																												
Beamten/Beamtinnen	W3	2	0	0%	2	0	0%	0			0			0			2	0	0%	0			0			2	0	0%
Beamt. h. Dienst gesamt		2	0	0%	2			0			0			0			2	0	0%	0			0			2	0	0%
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	0	0%	2			0			0			0			2	0	0%	0			0					
Beschäftigte	E14	2	0	0%	0			1	0	0%	1	0	0%	0			2	0	0%	0			0			0	0	0%
	E13	2	0	0%	1	0	0%	0			1	0	0%	0			2	0	0%	0			0			1	0	0%
außertariflich Beschäftigte																												
Besch. h. Dienst gesamt		4	0	0%	1			1			2	0	0%	0			4	0	0%	0			0			1	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	0	0%	0			1	0	0%	1	0	0%	0			2	0	0%	0			0			0	0	0%
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		6	0	0%	3	0	0%	1	0	0%	2	0	0%	0	0	0%	6	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	3	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																												
Beamten/Beamtinnen	A 13	2	1	50%	2	1	50%	0			0			0			1	0	0%	1	1	100%	0			0	0	0%
	A 12	1	1	100%	1	1	100%	0			0			0			0			1	1	100%	0			0	0	0%
	A 11	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%	0			0			2	2	100%	1	1	100%	0			0	0	0%
Beamt. geh. Dienst gesamt		6	5	83%	5	4	80%	1	1	100%	0	0		0	0		3	2	67%	3	3	100%	0	0		0	0	0%
Beschäftigte	E 11	2	0	0%	0			0			2	0	0%	0			2	0	0%	0			0			0	0	0%
	E 10	2	1	50%	0			0			2	1	50%	0			2	1	50%	0			0			0	0	0%
	E 9	16	13	81%	7	7	100%	7	6	86%	2	0	0%	0			10	8	80%	6	5	83%	0			2	1	50%
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		20	14	70%	7	7	100%	7	6	86%	6	1	17%	0	0		14	9	64%	6	5	83%	0	0		2	1	50%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		26	19	73%	12	11	92%	8	7	88%	6	1	17%	0	0		17	11	65%	9	8	89%	0	0		2	1	50%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																												
Beamten/Beamtinnen	A 7	1	1	100%	0			1	1	100%	0			0			0			0			1	1	100%	0	0	0%
Beamt. m. Dienst gesamt		1	1	100%	0	0		1	1	100%	0	0		0	0		0	0		0	0		1	1	100%	0	0	0%
Beschäftigte	E 9	2	2	100%	0			0			2	2	100%	0			0			2	2	100%	0			0	0	0%
	E 8	1	1	100%	1	1	100%	0			0			0			1	1	100%	0			0			0	0	0%
	E 7	2	1	50%	0			0			2	1	50%	0			1	0	0%	1	1	100%	0			0	0	0%
	E 6	36	35	97%	33	33	100%	1	1	100%	2	1	50%	0			10	10	100%	24	23	96%	2	2	100%	4	4	100%
	E 5	14	8	57%	5	4	80%	4	4	100%	5	0	0%	0			8	2	25%	5	5	100%	1	1	100%	1	1	100%
Beschäftigte m. Dienst gesamt		55	47	85%	39	38	97%	5	5	100%	11	4	36%	0	0		20	13	65%	32	31	97%	3	3	100%	5	5	100%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		56	48	86%	39	38	97%	6	6	100%	11	4	36%	0	0		20	13	65%	32	31	97%	4	4	100%	5	5	100%
Einfacher Dienst																												
Beamten/Beamtinnen		0																										
Beamt. einf. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	0%
Beschäftigte	E4	2	2	100%	1	1	100%	0			1	1	100%	0			0			2	2	100%	0			0	0	0%
	E3	5	5	100%	0			5	5	100%	0			0			0			5	5	100%	0			3	3	100%
	E2 Ü	1	0	0%	0			1	0	0%	0			0			0			1	0	0%	0			0	0	0%
Beschäftigte einf. Dienst gesamt		8	7	88%	1	1	100%	6	5	83%	1	1	100%	0	0		0	0		8	7	88%	0	0		3	3	100%
Einfacher Dienst gesamt		8	7	88%	1	1	100%	6	5	83%	1	1	100%	0	0		0	0		8	7	88%	0	0		3	3	100%
Auszubildende																												
Auszubildende Beamte		0																										
Auszubildende Beschäftigte		0																										
Auszubildende gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	0%
INSGESAMT		96	74	77%	55	50	91%	21	18	86%	20	6	30%	0	0		43	24	56%	49	46	94%	4	4	100%	13	9	69%

Aktueller Planungszeitraum Stichtag 30.06.2020

	Besoldungs-/Entgeltgruppe	Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			Befristet					
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %			
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte	W3	2	1	50%	2	1	50%									2	1	50%										0			
Beamt. h. Dienst gesamt		2	1	50%	2	1	50%	0	0		0	0		0	0		2	1	50%	0	0		0	0		0	0		0		
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		2	1	50%	2	1	50%									2	1	50%													
Beschäftigte	E14	1	0	0%							1	0	0%			1	0	0%													
	E13	2	1	50%	2	1	50%				0					1	1	100%	1	0	0%						1	0	0%		
außertariflich Beschäftigte																															
Besch. h. Dienst gesamt		3	1	33%	2	1	50%	0	0		1	0		0	0		2	1	50%	1	0		0	0		0	0		1	0	0%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		1	0								1	0				1	0%											0			
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		5	2	40%	4	2	50%	0	0		1	0		0	0		4	2	50%	1	0		0	0		0	0		1	0	0%
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte	A13	3	1	33%	2	1	50%	1	0	0%	0			0		1	0	0%	2	1	50%										
	A12	2	2	100%	2	2	100%									1	1	100%	1	1	100%										
	A11	3	3	100%	2	2	100%	1	1	100%						1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%	
Beamt. geh. Dienst gesamt		8	6	75%	6	5	83%	2	1	50%	0	0		0	0		3	2	67%	4	3	75%	1	1	100%	1	1	100%	1	1	100%
Beschäftigte	E12	1	0	0%	1	0	0%	0			0		0		1	0	0%	0			0						1	0	0%		
	E11	5	2	40%	2	2	100%	0			3	0	0%			5	2	40%									0				
	E10	3	1	33%	2	1	50%		0		1					1	0	0%	1	1	100%						1	0	0%		
	E9	19	15	79%	12	12	100%	4	3	75%	3	0	0%			9	7	78%	9	7	78%	1	1	100%	4	3	75%				
Beschäftigte geh. Dienst gesamt		28	18	64%	17	15	88%	4	3	75%	7	0		0	0		16	9	56%	10	8	80%	1	1	100%	6	3	50%			
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		36	24	67%	23	20	87%	6	4	67%	7	0		0	0		19	11	58%	14	11	79%	2	2	100%	7	4	57%			
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																															
Beamtinnen/Beamte	A7	1	1	100%	0			1	1	100%									1	1	100%										
Beamt. m. Dienst gesamt		1	1	100%	0	0		1	1	100%	0	0		0	0		0	0		1	1	100%	0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E9m	4	4	100%	1	1	100%	0			3	3	100%			1	1	100%	3	3	100%	0					0				
	E8	2	2	100%	2	2	100%	0								1	1	100%	1	1	100%	0					0				
	E7	1	1	100%	0			0			1	1	100%						1	1	100%										
	E6	44	32	73%	41	41	100%	1	1	100%	2	0				15	14	93%	24	23	96%	5	5	100%	12	12	100%				
	E5	12	6	50%	3	2	67%	4	4	100%	5	0	0			8	2	25%	3	3	100%	1	1	100%	1	1	100%				
Beschäftigte m. Dienst gesamt		63	45	71%	47	46	98%	5	5	100%	11	4	36%	0	0		25	18	72%	32	31	97%	6	6	100%	13	13	100%			
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		64	46	72%	47	46	98%	6	6	100%	11	4	36%	0	0		25	18	72%	33	32	97%	6	6	100%	13	13	100%			
Einfacher Dienst																															
Beamtinnen/Beamte		0																													
Beamt. einf. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte	E4	3	2	67%	2	1	50%	0			1	1	100%			1	0	0%	2	2	100%						0				
	E3	2	2	100%	0			2	2	100%									2	2	100%										
	E2	4	3	75%	0			4	3	75%		0				0			3	2	67%	1	1	100%	3	3	100%				
außertariflich Beschäftigte																0															
Beschäftigte einf. Dienst gesamt		9	7	78%	2	1	50%	6	5	83%	1	1	100%	0	0		1	0		7	6	86%	1	1	100%	3	3	100%			
Einfacher Dienst gesamt		9	7	78%	2	1	50%	6	5	83%	1	1	100%	0	0		1	0		7	6	86%	1	1	100%	3	3	100%			
Auszubildende																															
Auszubildende Beamte		0																													
Auszubildende Beschäftigte		0																													
Auszubildende gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT		114	79	69%	76	69	91%	18	15	83%	20	5	25%	0	0		49	31	63%	55	49	89%	9	9	100%	24	20	83%			

Tabelle 10: Angaben nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 ChancenG (Jahr 2020) nicht-wissenschaftlicher Bereich (entsprechend Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg – Tabelle 4)

Anzahl der Stellenausschreibungen	Anzahl der Bewerbungen			Anzahl der Einstellungen			Anzahl der Beförderungen		
	Gesamt	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Einstellungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Beförderungen von Frauen	Frauenanteil in %
48	482	421	87	34	30	88	2	2	100

Anzahl der Höhergruppierungen			Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen		
Gesamt	Höhergruppierungen von Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
16	11	69	k.A.	k.A.	k.A.

Die Angaben zu Stellenausschreibungen, Anzahl der Bewerbungen und Anzahl der Einstellungen beziehen sich auf den Zeitraum 2018-2020. Informationen zu früheren Jahren liegen nicht vor da die entsprechenden Unterlagen datenschutzrechtlich verarbeitet wurden.

Die Angaben zur Anzahl von Beförderungen und Höhergruppierungen beziehen sich auf den Zeitraum 2015-2020.

Zur Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen in unterrepräsentierten Bereichen liegen keine Informationen vor.

Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern

Änderungen im Zeitrahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2017-2021		
Bisherige Funktionsbeschreibung, Zuordnung zu Fakultät und Lehreinheit	Neue Funktionsbeschreibung, Zuordnung zu Fakultät und Lehreinheit	Zeitpunkt der Änderung
W3, Haushalt / Textil mit dem Schwerpunkt Haushalt und seine Didaktik, Fakultät I, Fach Haushalt / Textil	W1 auf W3, Alltagskultur und Gesundheit und ihre Didaktik mit dem Schwerpunkt Ernährung / Haushalt, Fakultät I, Fach Alltagskultur und Gesundheit	11.04.2018
W1 auf W3, Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Heterogenität und Inklusion (Jun.-Prof. mit Tenure Track), Fakultät I, Fach Politikwissenschaft / Soziologie	W1 auf W3, Tenure-Track-Professur für Politikwissenschaft und ihre Didaktik, Fakultät I, Fach Wirtschafts-/ Sozialwissenschaft	19.03.2021
W3, Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik, Fakultät I, Wirtschaftswissenschaft	W3, Wirtschafts- und Sozialwissenschaft und ihre Didaktik, Fakultät I, Fach Wirtschafts-/ Sozialwissenschaft	14.03.2019

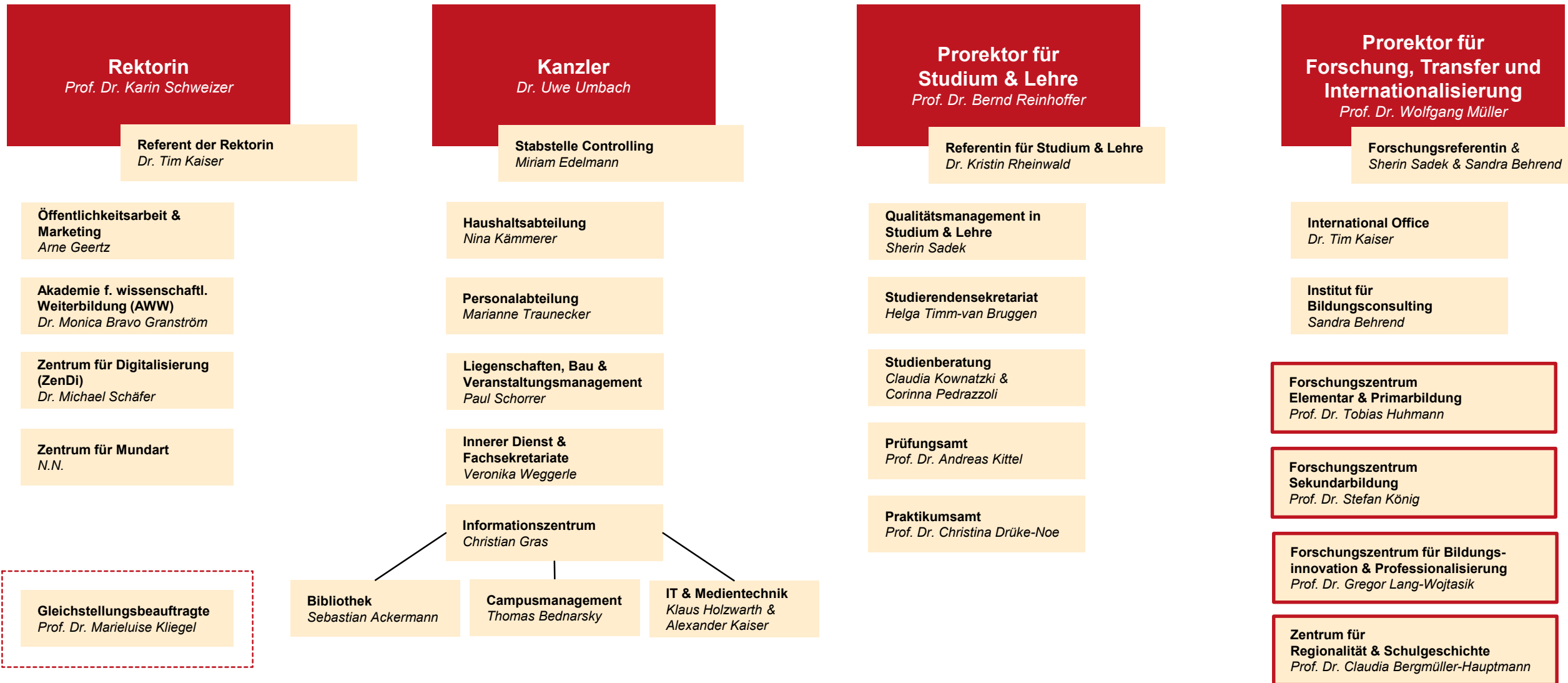
Es werden keine geplanten Veränderungen angezeigt.

Veränderungsanzeige zu Studiengängen

Studiengänge, die im Berichtszeitraum aufgehoben wurden	<ul style="list-style-type: none"> • B.A. Lernförderung (zum 1.10.2018) • M.A. Musik – Bewegung – Sprache (zum 1.10.2020) • B.Eng. Elektrotechnik/Physik PLUS (zum 1.4.2019, verantwortet durch die Hochschule Ravensburg-Weingarten)
Studiengänge, die im Berichtszeitraum neu eingeführt wurden	<ul style="list-style-type: none"> • M.A. Inter-Kulturelle Bildung/ Kulturvermittlung (zum 1.10.2017) • M.Ed. LA Grundschule (zum 1.10.2018) • M.Ed. LA Sekundarstufe I (zum 1.10.2018) • B.Eng. Informatik/Elektrotechnik (zum 1.4.2019, verantwortet durch die Hochschule Ravensburg-Weingarten)
Studienfächer, deren Zulassungsstopp im Berichtszeitraum beendet wurde	<ul style="list-style-type: none"> • Fach Politikwissenschaft (B.A. LA Grundschule und LA Sek I) zum 1.10.2019 • Fach Technik (B.A. LA Grundschule und LA Sek I) zum 1.10.2017)
Studiengänge, die im kommenden Berichtszeitraum aufgehoben werden	<ul style="list-style-type: none"> • M.Sc. Höheres Lehramt an Beruflichen Schulen Elektrotechnik/Physik (vorauss. zum 1.10.2022)
Studiengänge, die im kommenden Berichtszeitraum neu eingeführt werden sollen	<ul style="list-style-type: none"> • M.Sc. Höheres Lehramt an Beruflichen Schulen Informatik/Elektrotechnik (vorauss. zum 1.10.2022)



Organigramm der Pädagogischen Hochschule Weingarten



Personalratsvorsitzender (*Stephan Ullmann*)

Beauftragte für Chancengleichheit (*N.N.*)

Schwerbehindertenvertreterin (*Stefanie Bader*)

Schwerbehindertenbeauftragte des Arbeitgebers (*Marion Drexler*)

Externer Datenschutzbeauftragter (*Maximilian Musch*)

Fakultät I

Dekan (*Prof. Dr. Joachim Rottmann*)
Prodekan (*Prof. Dr. Sergio Ziroli*)
Studiendekan (*Prof. Dr. Gregor Lang-Wojtasik*)

Fächer
Alltagskultur & Gesundheit, Erziehungswissenschaft, Evangelische Theologie / Religionspädagogik, Geographie, Geschichte, Katholische Theologie / Religionspädagogik, Pädagogische Psychologie, Philosophie / Ethik,, Sportwissenschaft, Wirtschafts- & Sozialwissenschaft

Fakultät II

Dekanin (*Prof. Dr. Michael Henninger*)
Prodekan (*Prof. Dr. Holger Weitzel*)
Studiendekanin (*Prof. Dr. Ricarda Freudenberg*)

Fächer
Biologie, Chemie, Deutsch mit Sprecherziehung, Englisch, Informatik, Kunst, Mathematik, Mediendidaktik, Musik, Physik, Technik