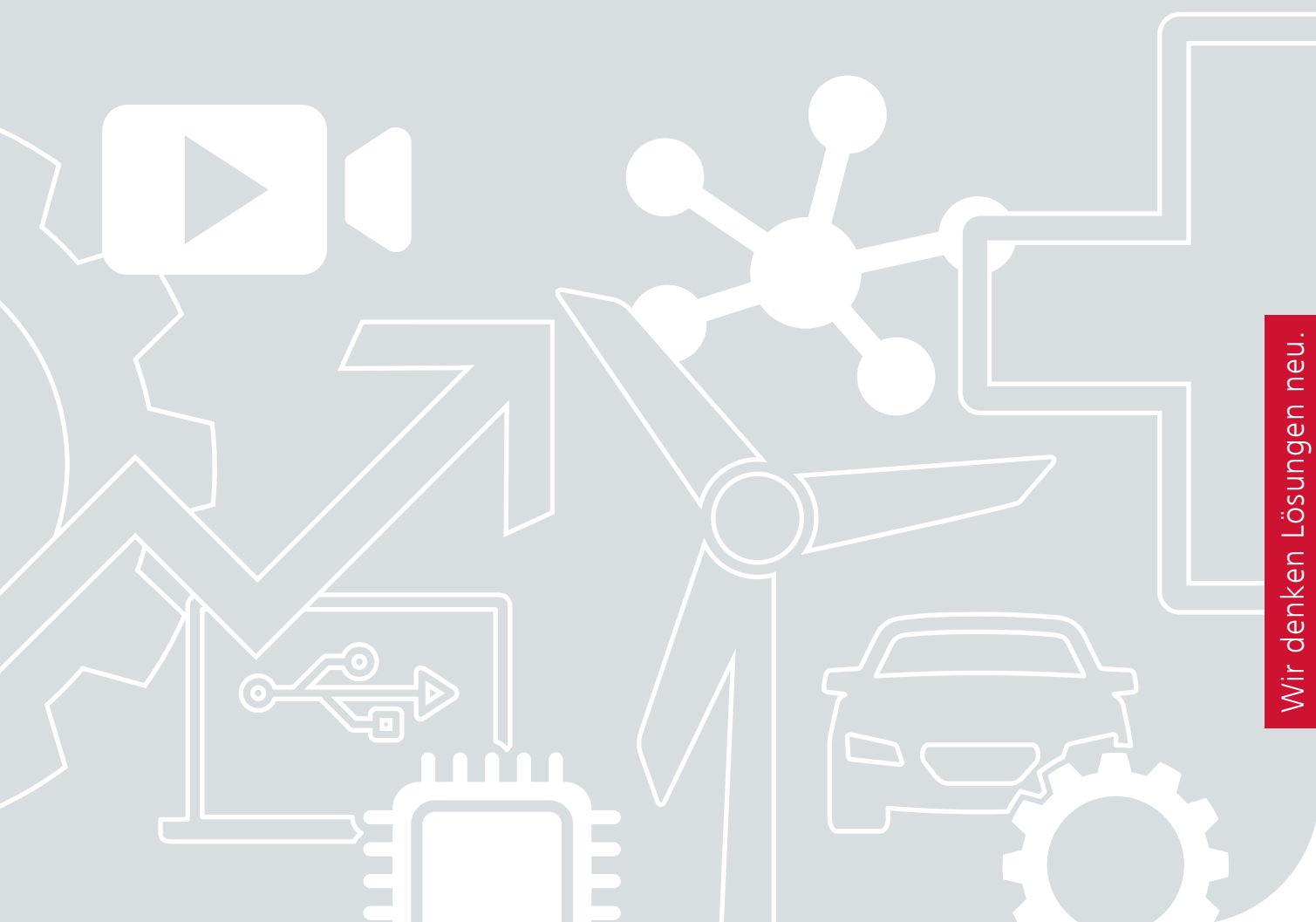


Technische Hochschule Ulm

STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN VI

2024-2028



Wir denken Lösungen neu.

Aufgrund von §7 des Landeshochschulgesetzes in der Fassung vom 1. Januar 2005 (GBl. S.1, im Folgenden: LHG), das zuletzt geändert worden ist durch das Vierte Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) vom 17. Dezember 2020 (GBl. S.1204), hat der Hochschulrat nach §20 Abs.1 S.4 Nr. 2 LHG in seiner Sitzung am 7. Oktober 2024 den nachfolgenden Struktur- und Entwicklungsplan beschlossen sowie der Senat der Hochschule nach §19 Abs.1 S.2 Nr.3 LHG am 18. Oktober 2024 seine Zustimmung erteilt.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat mit Schreiben vom 20.03.2025, Az.: MWK21-77-1/16/18 seine Zustimmung erteilt.

Inhalt

EINLEITUNG	4
I. BILANZ ZUR UMSETZUNG DES VORHERIGEN STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLANS.....	5
I.1. GENERELL	5
I.2 STUDIUM UND LEHRE	5
I.3 FORSCHUNG UND TECHNOLOGIETRANSFER	6
I.4 WEITERBILDUNG	6
I.5 INTERNATIONALISIERUNG	7
I.6 RESSOURCEN UND INFRASTRUKTUR.....	8
I.7 RAUMSITUATION, NACHHALTIGKEIT UND KOMMUNIKATION	8
II. BEWERTUNG DES STATUS QUO DER HOCHSCHULE.....	9
III. SELBSTVERSTÄNDNIS DER HOCHSCHULE	11
III.1 VISION	11
III.2 MISSION.....	12
IV. PROFIL- UND STUDIENFELDER DER THU.....	13
V. ZIELE UND MAßNAHMEN IM PLANUNGSZEITRAUM	13
V.I ZENTRALE OBJEKTIVE ZIELE FÜR DEN BETRIEB DER THU:	13
V.II MAßNAHMEN UND PROJEKTE NACH HANDLUNGSFELDERN	14
VI. ORGANISATION DER HOCHSCHULE.....	17
VII. VERÄNDERUNGSANZEIGE: FUNKTIONSBESCHREIBUNGEN DER THU-HOCHSCHULLEHRERINNEN UND -LEHRER	18
VIII. STUDIENGANGENTWICKLUNG DER THU	20
IX. GLEICHSTELLUNGSPLAN.....	24
IX.I BEWERTUNG DER ZIELERREICHUNG WÄHREND DER VERGANGENEN PLANUNGSPHASE	24
IX.II ERLÄUTERUNG DER ZIELZAHLEN FÜR DIE KOMMENDE PLANUNGSPERIODE.....	29
IX.III MAßNAHMEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELZAHLEN	29
IX.IV ZIELZAHLEN AUF FAKULTÄTSEBENE (TABELLARISCH)	31
IX.V ERGÄNZENDE AUSFÜHRUNGEN ZUM NICHT-WISSENSCHAFTLICHEN PERSONAL.....	39
X. KLIMASCHUTZ GEMÄß HOFV II	42

Einleitung

Die Technische Hochschule Ulm (THU) steht als dynamische Hochschule mit einer klaren Ausrichtung auf Zukunftstechnologien und praxisnahe Ausbildung im Zentrum einer sich rasch wandelnden Bildungslandschaft. Dabei setzt sich die THU zum Ziel, ihre Studierenden und ihre Partner in Industrie und Wirtschaft optimal auf die Herausforderungen der digitalen und technologischen Transformation vorzubereiten. Mit dem vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan (StEP) formuliert die THU ihre strategischen Kernziele und gibt in einem umfassenden Katalog von Maßnahmen, gegliedert nach Handlungsfeldern, einen klaren Fahrplan für die Weiterentwicklung der Hochschule in den kommenden Jahren vor.

Der vorliegende StEP dient als Leitfaden für die strukturelle und inhaltliche Entwicklung der Hochschule. Er reflektiert die Vision „Wir denken Lösungen neu“ und legt den Fokus auf Innovation in Lehre, Forschung und Zusammenarbeit mit der Industrie. Gleichzeitig berücksichtigt er die zunehmenden Anforderungen aufgrund der externen gesellschaftlichen Transformationsprozesse. In enger Abstimmung mit internen und externen Stakeholdern verfolgt die THU das Ziel, sowohl für Studierende als auch für Industrie und Wirtschaft ein verlässlicher Partner für exzellente Bildung, Forschung und Entwicklung zu sein.

Auch wenn in den vergangenen Jahren die Zahl der Studierenden an der THU zurückgegangen ist, wird die Umbenennung der Hochschule in THU im Jahr 2019 und die damit verbundene Profilschärfung sowohl intern als auch extern positiv beurteilt. Strategisch hält die THU daher weiterhin an ihrem profilbildenden Merkmal der grundsätzlichen Technikorientierung aller Angebote der Hochschule fest. Diese Technikorientierung bleibt der Kern der Identität der THU und sichert den praxisnahen, zukunftsfähigen Charakter der Studiengänge und Forschungsprojekte. Zur Steigerung der Attraktivität und Sichtbarkeit der Hochschule wird das Portfolio regelmäßig überarbeitet, gegebenenfalls aktualisiert und erweitert. Dabei werden beispielsweise auch neue technikorientierte Angebote in zukunftssträchtigen Bereichen wie den Life Sciences (u.U. in Zusammenarbeit mit den Universitätskliniken und der Universität Ulm, Stichwort „Gesundheitscampus“) geprüft. Solche interdisziplinären Ansätze können dazu dienen, die Herausforderungen im Gesundheitswesen, der Biotechnologie und der Technik zusammenzuführen. Parallel dazu werden verschiedene Maßnahmen in der Öffentlichkeitsarbeit intensiviert, um den Markenkern der THU einem breiteren Publikum bekannt zu machen und die Sichtbarkeit der THU zu erhöhen.

Dieser StEP bildet somit die Grundlage dafür, den langfristigen Erfolg der THU sicherzustellen, wieder mehr Studieninteressierte anzuziehen, und die Rolle der THU als ein Innovationsmotor für die Region und darüber hinaus weiter auszubauen.

I. Bilanz zur Umsetzung des vorherigen Struktur- und Entwicklungsplans

I.1. Generell

Der Struktur- und Entwicklungsplan V (StEP V), der für die Jahre 2019 bis 2023 angelegt wurde, basierte auf einem in den Jahren 2017 und 2018 durchgeführten umfangreichen Strategieprozess, innerhalb dessen die Hochschule Ulm ihr Selbstverständnis sowie strategische Leitsätze und Handlungsfelder für das eigene Handeln nach innen und außen neu formuliert hatte. Wesentliche Veränderung und damit auch umfangreichstes Projekt in dieser Zeitspanne war die Umbenennung der Hochschule Ulm in Technische Hochschule Ulm (THU) im Frühjahr 2019. Die damit einhergehende Profilschärfung macht seither deutlich, dass allen Angeboten der THU sowohl in der Lehre als auch in der angewandten Forschung zumindest eine technische Orientierung gemein ist.

Die Laufzeit des StEP V umfasste insbesondere auch die Jahre 2020-2022, die stark durch die Corona-Pandemie geprägt waren. Daher waren Maßnahmen und strategische Entwicklungen, die mit inneren Organisationsveränderungen verknüpft sind, nur erschwert oder eingeschränkt möglich.

Im Folgenden wird die Erreichung der Ziele aus dem StEP V, gegliedert in die zentralen Leistungsdimensionen der Hochschule, bilanziert. Generell kann der Grad der Zielerreichung als gut bezeichnet werden – wie bereits erwähnt haben gelegentlich äußere Einflussfaktoren die Zielerreichung erschwert.

I.2 Studium und Lehre

In diesem Bereich gab sich die Hochschule Ziele vor, die den Aufbau von aktuellen und künftigen Studiengängen, die Auslastung der Studiengänge sowie Erfolgsquoten und Zulassungsprozesse beinhalteten.

Die beiden umfassendsten Projekte waren erfolgreich: Das Studienrahmenmodell für Bachelorstudiengänge ist entwickelt und implementiert. Ein umfassendes QM-System für die Lehre konnte aufgebaut werden. Der formale Abschluss der Systemakkreditierung ist für 2025 vorgesehen.

Vorangetrieben wurden ebenso ein intensiveres Studierendenmarketing und die professionelle und kontinuierliche Studienberatung. Dies geschieht unter anderem durch eine erhöhte Präsenz in sozialen Netzwerken wie Facebook, Twitter, LinkedIn und XING, auf Karriere- und Bildungsmessen der Region, (Erst-)Kontaktveranstaltungen an der THU sowie durch die Teilnahme an öffentlich geförderten Projekten wie z.B. dem Girl's Day.

Die THU gab sich das Ziel einer Erfolgsquote von 75% in den Bachelorstudiengängen. Dieses Ziel ist leider bisher nicht erreicht. Die Abschlussquote über alle Bachelor-Studienangebote sank insbesondere während der Pandemiejahre weiter ab und liegt auch nach Steigerungen in den letzten Jahren immer noch unter dem seinerzeit formulierten Ziel. Die THU hat hier verschiedene Maßnahmen ergriffen, um diesem Ziel näher zu kommen: Beispielsweise wurden die Vorkurse für alle Bachelor-Studiengänge intensiviert, die Lernberatung im Institut für Hochschuldidaktik wurde ausgebaut, der zentrale Mathematik-Eingangstest als Standortbestimmung für die Erstsemester wurde mit Berücksichtigung der Ergebnisse des landesweiten cosh-Projekts weiterentwickelt und schließlich wurde in einigen Studiengängen eine Art „Frühwarn-System“ für gefährdete Studierende mit der Möglichkeit der Rückkoppelung an die Studiengangsleitung eingerichtet.

Die angestrebten Auslastungszahlen der Studienangebote wurden in 2020 noch erreicht. Seither sinken diese jedoch unter das angestrebte Niveau. Dies bedarf sicher weiterer Untersuchungen; jedoch geht die THU davon aus, dass manchen Gründen hierfür nur bedingt durch die THU selbst begegnet werden kann: Insgesamt sind die Studierendenzahlen in den letzten Jahren zurückgegangen, insbesondere in technikorientierten Studienfächern, darüber hinaus entscheiden sich weiterhin zu wenig Frauen für technikorientierte Fächer, und zudem ist eine rückläufige Wirtschaftsleistung in der Industrie feststellbar. Daher ist die veränderte Berufswahl der Abiturientinnen und Abiturienten bedauerlicherweise teilweise nachvollziehbar.

Eine Konsolidierung und Überarbeitung des Masterangebots ist selektiv erfolgt, aber noch nicht hochschulweit abgeschlossen. Es gibt mittlerweile mindestens ein Masterangebot je Profildfeld.

Den einheitlichen Zugang zur Hochschule regelt nun ein übergreifendes Zulassungsverfahren mittels Zulassungssatzung.

I.3 Forschung und Technologietransfer

Das Drittmittelaufkommen konnte von 2018 – 2022 von ca. 3 Mio.€ auf ca. 6 Mio.€ gesteigert werden. Durch das Auslaufen des Großprojekts InnoSÜD war im Jahr 2023 ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Im ersten Halbjahr 2024 war ein extrem hohes Antragsaufkommen zu verzeichnen und einige neue Projekte sind mit dem Jahr 2024 gestartet, so dass mit einer weiteren Steigerung des Drittmittelaufkommens zu rechnen ist. Ambitioniertes Ziel sind nach wie vor 10 Mio. € eingeworbene Drittmittel in 2028.

Neue Forschungsprojekte zahlen auf die Profildfelder der THU ein. Damit ist es möglich geworden, die Zusammenarbeit der Forschenden zu intensivieren. Auch die Zusammenarbeit von Arbeitsgruppen über Grenzen der Profildfelder hinweg konnte gestärkt werden. In Zukunft sollen insbesondere neuberufene Professorinnen und Professoren schnell Zugang zu schon etablierten Forschungsgruppen finden.

Kooperationen mit anderen auch internationalen Forschungseinrichtungen konnten etabliert und gestärkt werden. Hier sind gemeinsame Projekte mit HAWen, Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen zu nennen. Im Bereich der nicht öffentlich geförderten Forschung konnten Projekte eingeworben werden. Auch ein von einem privaten Unternehmen gefördertes Promotionsvorhaben wurde gestartet. Mit dem Projektende von StartUpSÜD wurde zusammen mit der Universität Ulm, der Hochschule Aalen, der Hochschule Biberach, der HFG und der DHBW in Heidenheim ein Folgeantrag gestellt, um die Gründerkultur an der THU weiter fördern zu können.

I.4 Weiterbildung

Der Betrieb der gemeinsamen Weiterbildungseinrichtung der THU mit der Universität Ulm – die School of Advanced Professional Studies (SAPS) – ist gut etabliert.

Die bisherige Weiterbildungseinrichtung der THU – die Technische Akademie Ulm e.V. – ist vollständig aufgelöst. Alle über diese Einrichtung abgewickelten Weiterbildungsangebote wurden in das Angebot der SAPS integriert.

Teilweise wurden bereits neue Angebote entwickelt wie z.B. ein Weiterbildungsseminar für Mitglieder verschiedener südkoreanischer Universitäten auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz.

I.5 Internationalisierung

Die Internationalisierung der THU ist und bleibt in der Hochschulstrategie ein zentraler Baustein, um Studierende, Lehrende, Forschende und Mitarbeitende bestmöglich auf die Anforderungen einer globalisierten Welt vorzubereiten. Zum einen werden Absolventinnen und Absolventen befähigt, in internationalen Teams zu arbeiten, zum anderen wird das Campusleben durch internationale Studierende bereichert. Durch englischsprachige Studiengänge können Fachkräfte für den heimischen Arbeitsmarkt gewonnen werden.

Im Folgenden wird ein Rückblick auf die Zielsetzungen und deren Erreichung gegeben:

Die Anzahl der im Rahmen von Austauschprogrammen an die THU kommenden internationalen Studierenden konnte gegenüber der Vor-Corona-Zeit gesteigert werden. Neben diesen klassischen Austauschprogrammen existieren an der THU zwei Bachelorstudiengänge und ein Masterstudiengang, die komplett in englischer Sprache angeboten werden.

Die Anzahl der Outgoings hat noch nicht das Vor-Corona-Niveau erreicht, es ist aber wieder eine Steigerung zu verzeichnen. Das Angebot an Partnerhochschulen und damit die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln, konnte weiter gesteigert werden. Weiterhin wurden neue Double Degrees mit Partnerhochschulen geschaffen, die die Attraktivität von Auslandsaufenthalten weiter steigern.

Die Angebote an die Beschäftigten, im Rahmen von Staff-Mobility-Angeboten internationale Erfahrungen zu sammeln, wurde sehr gut angenommen.

Die Zahl der internationalen Forschungs- und Transferprojekte konnte erfreulich stark gesteigert werden. Es bestehen intensive Kontakte von Forschenden innerhalb Europas und weltweit.

Die THU ist eine der vier Gründungshochschulen der 2019 neu gegründeten German International University in Kairo (GIU). Konkret hat die THU bei dieser Gründung den Aufbau der Fakultät „Informatics and Computer Science“ an der GIU intensiv begleitet und das Studienangebot des internationalen THU-Studienganges „Computer Science“ exportiert. Mittlerweile ist das komplette Studienangebot dieser Fakultät erfolgreich programmakkreditiert.

Das Angebot zur Erreichung der Sprachziele in Englisch (C1 für Lehrende, B2 für Studierende ab dem 4. Semester) wurde implementiert. Durch gezielte Anreize soll die Motivation der Studierenden und Lehrenden gefördert werden, ihre Sprachkenntnisse auf freiwilliger Basis zu verbessern.

Für den StEP 2024-2028 werden die bestehenden Ziele fortgeschrieben und an notwendigen Stellen weiter geschärft. Dabei wird der Fokus zunächst auf die Steigerung der Anzahl der Outgoings gerichtet.

Die Rahmenbedingungen hierfür sind geschaffen (Finanzierung des Auslandsaufenthalts, attraktive Partnerhochschulen, vorbereitende Sprachangebote und die Verankerung von Mobilitätsfenstern in den Studien- und Prüfungsordnungen in Kombination mit einer frühzeitigen Klärung der Anerkennungsmöglichkeiten der im Ausland erbrachten Studien- und Prüfungsleistungen). Durch eine Verbesserung des „Marketings“ sollen die Studierenden stärker auf die vielfältigen Wege ins Ausland aufmerksam gemacht werden.

I.6 Ressourcen und Infrastruktur

Im Bereich der Verwaltung konnte ein Team zur Personalentwicklung etabliert und mit zahlreichen konzeptionellen Aufgaben betraut werden. Auch diente das Personal in diesem Team maßgeblich als Beratungsgremium während der Corona-Pandemie.

Auch das Betriebliche Gesundheitsmanagement wurde systematisch aufgebaut und als Arbeitsgruppe weiterentwickelt. Somit können Re-Boarding-Prozesse nach Krankheitsfällen nun professionell betreut und begleitet werden.

Im Personalbereich erarbeitete das Team Personalentwicklung auch das Konzept und Prozesse zur Einführung von regelmäßigen Gesprächen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Jahresgespräche dienen sowohl den Mitarbeitenden als auch den Führungskräften als Austauschplattform für Feedback und ermöglichen Entwicklungschancen auszuloten.

Der Bereich IT, Datenschutz und Informationssicherheit profitiert von den umgesetzten gesetzlichen Vorschriften zu DSGVO und Informationssicherheitsrichtlinien. Mit der noch andauernden, mittlerweile weit fortgeschrittenen Einführung und Implementierung des Campus-Management-Systems wurden allerdings auch zahlreiche Ressourcen dieser Abteilung gebunden. Dadurch blieben manche Arbeitspakete liegen, die die weitere Modernisierung und Absicherung der Hochschul-IT voranbringen würden.

I.7 Raumsituation, Nachhaltigkeit und Kommunikation

Baulich hat sich an der Hochschule im vergangenen Planungszeitraum viel getan – insbesondere als Ersatz für das ohnehin nur noch mit vielen Einschränkungen nutzbare Gebäude in der Eberhardt-Finckh-Straße. Die Bauphase für den Ersatz-Neubau und der anschließende Umzug der Fakultät E sowie zum Teil der Fakultät I, bedeutete erneut große Anstrengungen für die gesamte THU. Der Neubau ist – wie im Folgenden noch weiter ausgeführt wird – nun zumindest weitestgehend in Funktion.

Die Sanierung des Bestandsbaus an der Albert-Einstein-Allee 55 wurde projektiert, die ersten Sanierungsmaßnahmen werden im Jahr 2025 beginnen. Als Abschluss ist das Jahr 2028 anvisiert. Des Weiteren ist angedacht, für den L- und K-Bau an der Prittwitzstraße einen angemessenen Ersatz zu schaffen und durch eine möglicherweise geänderte Nutzung der freiwerdenden Grundstücksflächen die Anbindung des Campus Prittwitzstraße an den ÖPNV deutlich zu verbessern.

Am bereits im StEP V formulierten Ziel, die THU langfristig an einem Hochschulcampus an der Albert-Einstein-Allee zusammenzuführen, wird festgehalten. Hiermit würden insbesondere hinsichtlich der verkehrlichen Erreichbarkeit, der Energieeffizienz und damit der Klimaverträglichkeit sowie letztlich auch der Wirtschaftlichkeit für das Land große nachhaltige Fortschritte erzielt.

Die THU ist und bleibt dem Prinzip der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. U.a. wurde das Siegel einer Fairtrade-University erreicht und bereits einmal erfolgreich reakkreditiert. Für ihr Engagement in diesem Bereich wurde die THU im Rahmen der Fairtrade Awards 2024 ausgezeichnet.

Die strategischen Maßnahmen zur Weiterentwicklung in den Bereichen Kommunikation und Medien wurden umgesetzt.

II. Bewertung des Status quo der Hochschule

Aufgrund des Rektoratswechsels im Jahr 2023 erfolgte die Erstellung des vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplans VI zeitverzögert. So konnten sich die neu- und wiedergewählten Mitglieder des Rektorats noch in den im Laufe des Jahres 2023 eingeleiteten Prozess zur Weiterentwicklung der Hochschulstrategie – „Strategie 2033“ – einbringen.

Grundsätzlich kann die Situation der THU in einer groben Unterteilung nach Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken wie folgt beschrieben werden:

Stärken:

- Seitens des Arbeitsmarktes sehr stark nachgefragtes, grundsätzlich technikorientiertes Studienangebot
- Fachliche Ausrichtung in sehr guter Passung zu den UN-Nachhaltigkeitszielen

Schwächen:

- Weiter steigende Diversität bzw. Inhomogenität bei der Eingangsqualifikation von Studienanfängerinnen und -anfängern, was in Folge auch die Erfolgsquoten belastet
- Die ständig zu verbessernde öffentliche Wahrnehmung der THU, die u.a. durch die Lage und den Zustand des Campus Prittwitzstraße belastet ist.

Chancen:

- Wirtschaftlich hervorragend aufgestellte Region mit hohem Bedarf an Absolvent*innen der Studiengänge der THU
- Sehr gute Verbindungen in die regionale Industrie und Wirtschaft

Risiken:

- Nachlassende Neigung von Studieninteressierten für technikorientierte Fächer
- Starke Konkurrenz bedingt durch die räumliche Nähe zu Bayern und insbesondere zur Hochschule Neu-Ulm, die u.a. in ihrer Außenwirkung von der High-Tech-Agenda Bayern profitiert und sich damit entsprechend vermarktet
- Belastende gesamtwirtschaftliche Entwicklung, v.a in der Industrie

Ergänzend zu dieser generellen Betrachtung war die THU während der Laufzeit des StEP V durch die im Folgenden beschriebenen Situationen belastet:

Für die Einführung eines neuen Campus-Management-Systems [CMS] aufgrund der Aufkündigung des Supports von HIS für die Altsysteme, entschied sich die THU für die Teilnahme an einem Hochschulverbund (Hochschulen Aalen, Nürtingen-Geislingen, Hochschule der Medien Stuttgart und THU) zur Einführung eines Campus-Managementsystems auf Basis von SAP SLcM. Das Projekt zielt darauf ab, von 2021 bis Ende 2024 die HIS-Produkte SOS, POS und LSF vollständig abzulösen. Zum Sommersemester 2024 wurden die noch ausstehenden Module Lehrveranstaltungsmanagement und

Prüfungsmanagement in Betrieb genommen. Die HIS-Produkte sind somit vollständig abgelöst. Wichtige ausstehende Ergänzungen zum neuen CMS sind neben Nachbesserungen in diversen Punkten u.a. die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems sowie eines Raumbuchungssystems. Insgesamt muss festgehalten werden, dass dieses Projekt in vergleichsweise sehr hoher Geschwindigkeit (im Vergleich mit den anderen sog. „HIS-Hochschulen“) durchgeführt wurde und daher eine außerordentliche Belastung des Personals darstellte bzw. immer noch darstellt.

Gleichermaßen belastet die notwendige Digitalisierung der Verwaltung die personellen Ressourcen der THU. Cyber-Sicherheitsbedrohungen – insbesondere der konkrete Angriff im November 2022 – konnten in den letzten Jahren dank hervorragender Expertise und Anlage von abgeschotteten Netzwerken noch begegnet werden. Die Hochschulen agieren hier jedoch alle einzeln – es gibt fast keine Synergieeffekte. Zudem ist die Rekrutierung notwendiger Fachkräfte insbesondere für das Rechenzentrum der THU mittlerweile extrem schwierig bis fast schon unmöglich.

Wie bereits an anderer Stelle angedeutet, lässt sich das Ziel, die Studierendenzahlen zu steigern, aktuell kaum halten. Die komplexe Arbeitsmarktentwicklung, auch im Rahmen der derzeitigen Krisen in Europa und der herausfordernden politischen Entwicklung in zahlreichen EU-Ländern, lässt erahnen, dass sich dies wohl auch nicht allzu bald ändern wird. Die nachhaltige Stabilisierung der Studierendenzahlen wird die THU, u. a. durch die bereits begonnene Profilschärfung, die Weiterentwicklung ihrer Strategie und eine stetige zukunftsorientierte Ausrichtung ihrer Studiengänge, erreichen.

Ein absolutes Hindernis für die attraktive Wirkung der THU ist und bleibt die Lage und Ausstattung des in die Jahre gekommenen, denkmalgeschützten und damit sehr teuren und gleichzeitig klimabelastenden Gebäudes in der Prittwitzstraße in Ulm. Die Hochschule hat es hier zum Teil sogar mit rufschädigenden Beurteilungen, z.B. in den sozialen Medien, zu tun. Im Internet kursieren entsprechende Anmerkungen: schlechte ÖPNV-Anbindung, nicht barrierefrei, zigfacher Wassereintrich in Aula, Fluren, Lehrräumen, ein veraltetes (denkmalgeschütztes) Gebäudeinterieur. All dies beschränkt die THU darin, ihre Außenwirkung als moderne und innovative Bildungseinrichtung und Marke angemessen zu entfalten.

Der Neubau an der Albert-Einstein-Allee vermittelt hingegen ein modernes und attraktives Studenumfeld. Allerdings gab und gibt es dort zahlreiche Baumängel (undichtes Dach, Wasserschäden, fehlende Verschattungen, bereits jetzt verwitterte Fenster). Hierdurch sind zeitaufwendige und kostenintensive Nachbesserungen sowie eine vermeidbare Belastung des Personals entstanden. Als Fazit dieser Bewertung soll an dieser Stelle festgehalten werden: Trotz der beschriebenen schwierigen Randbedingungen und schwer zu beeinflussenden, ungünstigen äußeren Einflussfaktoren, erfüllt die THU ihren Auftrag als **die** technikorientierte Hochschule für angewandte Wissenschaften in der Region und für die Region. Dabei überwiegen die Stärken und Chancen deutlich die Schwächen und Risiken. Allerdings könnte die THU ihre Stärken nach Beseitigung der erwähnten zusätzlichen Belastungen noch stärker zur Geltung bringen.

III. Selbstverständnis der Hochschule

Mit dem Rektoratswechsel im Jahr 2023 startete ein neuerlicher, bottom-up-geführter Strategieprozess zur Weiterentwicklung der bisherigen Strategie der THU. In den neun verschiedenen Strategie-Teams konnten in verschiedenen Formaten Ideen und Vorschläge erarbeitet und Maßnahmen vorgeschlagen werden. Dies mündete im Frühjahr 2024, nach einer extern unterstützten Konsolidierung, in einer übergeordneten Strategieformulierung für das Selbstverständnis der THU, die Vision, die Mission und daraus abgeleitete Ziele.

Für das Selbstverständnis haben sich bei diesem Prozess nur leichte Formulierungsänderungen ergeben. Nach wie vor gilt für die Hochschule Ulm: Wir verstehen uns als die

Technische Hochschule Ulm

d.h. wir sind eine Hochschule vom Typ „Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW)“ mit einem grundsätzlich technikorientierten Portfolio an Studiengängen, Forschung und Transfer sowie Weiterbildung. Diese grundsätzliche Technikorientierung soll aber so verstanden werden, dass auch in Randbereichen wie z.B. in Schnittmengen von Technik und Medizin (siehe Physiotherapie) oder von Technik und Medien (siehe Studienangebot Digitale Medien) Kompetenzen entwickelt und Studiengänge eingerichtet werden können.

III.1 Vision

Die Neuformulierung der THU-Strategie führte auch dazu, dass eine Vision für die THU formuliert wurde, die eine Leitlinie für das gesamte Hochschulhandeln darstellt.

Wir betreiben die THU mit der Vision:

Wir denken Lösungen neu

Zur Erläuterung: Die Technische Hochschule Ulm leistet einen wichtigen Beitrag dazu, auf die unterschiedlichsten Fragen der Zukunft neue Lösungen zu finden, indem sie technikorientierte, innovative Forschung betreibt, interdisziplinäre Zusammenarbeit fördert, praxisnahe Studienprogramme bzw. Bildungsangebote bietet und den Technologietransfer in die Industrie, Wirtschaft und Gesellschaft vorantreibt.

Dabei bezieht sich das Denken und Entwickeln neuer Lösungen auf alle Leistungsbereiche der Hochschule.

III.2 Mission

Gemäß der gebräuchlichen Strategieterminologie wird durch die Mission beschrieben, wie bzw. mit welchen Leitgedanken die Hochschule zur Realisierung der Vision gelangen möchte. Die Mission der THU ist nachfolgend in 8 Leitgedanken formuliert, die sich auf einzelne Leistungsdimensionen der Hochschule beziehen.

I. Studium

Unseren Studierenden bieten wir innovative und spannende Studiengänge. Unsere Studienplätze sind begehrt. Wir faszinieren durch moderne praxisnahe Lehre vor Ort und durch neue flexible Lehrformen.

II. Hochschule und Region

Wir sind die Technische Hochschule in der Region für die Region. Internationale Studierende bereichern uns und zeigen uns die Welt. Unser abwechslungsreiches Campusleben inspiriert und verbreitet Kreativität und Spaß.

III. Angewandte Forschung

Unsere Forschung verändert die Welt. Gemeinsam entwickeln wir mit unseren Partnerinnen und Partnern in Wissenschaft und Wirtschaft Zukunftstechnologien und schaffen Technologietransfer.

IV. Denkfabrik

Wir zeigen Schülerinnen, Schülern und allen Interessierten die technische Welt von morgen. Wir bringen Denkanstöße und Veränderungen in die Gesellschaft.

V. Netzwerkbildung

Wir netzwerken. Unsere Alumni sitzen an Schaltstellen der Zukunft und teilen ihre Erfolge mit uns.

VI. Nachhaltigkeit

Wir gehen achtsam und effizient mit unseren Ressourcen und unserer Umwelt um.

VII. Diversität

Vielfalt und Toleranz prägen unsere Hochschule. Wir integrieren Individualität, damit alle profitieren. Wir stärken demokratische Strukturen und Meinungsvielfalt.

VIII. Inneres Zusammenwirken

Wir sind serviceorientiert. Wir fördern die Flexibilität und Dynamik in allen Bereichen unserer Hochschule. Wir denken gemeinsam und lösungsorientiert. Unsere Zusammenarbeit ist geprägt von einem wertschätzenden Miteinander.

IV. Profil- und Studienfelder der THU

Für unsere technologisch geprägte Gesellschaft leisten wir mit unseren Studienprogrammen sowie durch angewandte Forschung und Transfer substantielle Beiträge auf folgenden vier thematischen

„**Profilfeldern**“:

Digitale Technologien und Künstliche Intelligenz	(Digital Technologies and Artificial Intelligence)
Nachhaltige Energiesysteme und Energiewirtschaft	(Clean Energy)
Technik in Gesundheit und Medizin	(Health and Medical Technology)
Ingenieurwissenschaften und moderne Mobilität	(Engineering Sciences and Modern Mobility)

Nur für Außenauftritte (z.B. auf Bildungsmessen) fassen wir unsere Studienangebote in den sog.

„**Studienfeldern**“ zusammen:

Elektro- und Informationstechnik
Energie und Umwelt
Gesundheit und Medizintechnik
Informatik und künstliche Intelligenz
Maschinenbau und Mobilität
Medien und Gestaltung
Wirtschaft und Produktion

V. Ziele und Maßnahmen im Planungszeitraum

V.I Zentrale objektive Ziele für den Betrieb der THU:

Für den Bereich **Studium und Lehre**:

- ▶ Die Studienangebote der THU sind bezüglich der Anfängerzahlen über einen gleitenden Zeitraum von 3 Jahren zu mindestens 90% ausgelastet.

Für die **anwendungsorientierte Forschung und den Transfer:**

- ▶ Eingeworbene Drittmittel: 10 Mio. € in 2028 // 15 Mio. € in 2033
- ▶ Überdurchschnittliche Forschungsleistung der THU innerhalb der HAW in BW

Für den Bereich **Weiterbildung:**

- ▶ Es wird ein stetiger Ausbau des Angebots in der SAPS (School of Advanced Professional Studies) angestrebt: Jährlich mindestens 10 Weiterbildungsangebote sowie die Entwicklung eines Weiterbildungsasters.

Die im Folgenden beschriebenen Maßnahmen aus den Handlungsfeldern Studium und Lehre, Forschung und Transfer, Weiterbildung, Internationalisierung, Gleichstellung, Digitalisierung, Kommunikation und Marketing, THU als Arbeitgeberin und Organisation zahlen auf diese Ziele ein.

V.II Maßnahmen und Projekte nach Handlungsfeldern

Studium und Lehre

Die Kernaufgabe der Lehre ist in den nächsten Jahren auch strategisch ein wesentlicher Bestandteil der Maßnahmen, um die Hochschule auszulasten und innovativ auszurichten. Damit einher gehen zahlreiche Pläne, das Profil der Hochschule als Technische Hochschule weiter zu stärken. Das bedeutet, dass Studierende der THU immer mit Technik in Berührung kommen. So möchte die Hochschule sich im Bereich Lebensmitteltechnologie diversifizieren und am Ausbau der Akademisierung der Gesundheitsberufe mitwirken - durch eine mögliche Zusammenarbeit mit dem Universitätsklinikum Ulm.

Zu den zentralen Projekten in diesem Handlungsfeld gehören:

- ▶ Regelmäßiges Monitoring der Auslastung unserer Studienangebote mit abgeleiteten Entscheidungen
- ▶ Abschluss der Systemakkreditierung; in Folge Studiengangentwicklung gemäß QM-System
- ▶ Entwicklung eines „Leitbilds Lehre“ / einer Lehrverfassung
- ▶ Weitere Standardisierung der Bachelor-Studienangebote
- ▶ Entwicklung und Implementierung eines technikorientierten Grundstudiums für Frauen zum Einstieg in die BA-Programme

Forschung und Technologietransfer

Der Weiterentwicklung der angewandten Forschung sollen folgende Maßnahmen dienen:

- ▶ Stärken der fakultätsübergreifenden und interdisziplinären Forschung
- ▶ Weiterer Ausbau sowohl von wissenschaftsbezogener als auch von transferorientierter Forschung
- ▶ Etablieren von Kooperationen mit anderen Forschungsinstitutionen
- ▶ Weiterer Ausbau der nicht-öffentlich geförderten Forschung
- ▶ Etablieren einer Gründerkultur und Unterstützung von Startups

Weiterbildung

- ▶ Entwicklung von neuen Angeboten für „Microcredentials“
- ▶ Etablieren eines berufsbegleitenden Studienangebots (zunächst Master) in der School of Advanced Professional Studies (SAPS)

Internationalisierung

- ▶ Eröffnung weiterer Studienangebote für internationale Studierende
- ▶ Stärken von Projekten zur Internationalisierung der Lehre (Summer Schools, Workshops, Double Degrees, etc.)
- ▶ Internationalisierung der Verwaltung

Gleichstellung und Diversity

- ▶ Weitere Erhöhung des Frauenanteils an der THU, insb. im Bereich der Professuren
- ▶ Ausbau der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Beruf
- ▶ Hochschulweite Awareness für Diversität schaffen
- ▶ Unterstützungsangebote im kompletten Student Life Cycle

Digitalisierung

Digitalisierung ist ein Querschnittsthema, das sich durch alle Bereiche der THU zieht. Immer mehr Dienste und Aufgaben werden digitalisiert oder sollten digitalisiert werden. Das bedeutet, dass in den kommenden Jahren immer mehr Aufgaben seitens des Informations und Medienzentrum (IMZ) unterstützt werden müssen. Hinzu kommen gesetzliche Vorgaben (DSGVO, ISMS, OZG) sowie Migrationsaufwände infolge von Softwareabkündigungen.

Zur Verbesserung der Servicequalität im IT-Bereich wird die THU

- ▶ ein Ticketsystem einführen und
- ▶ verstärkt auf verbindliche hochschulweite IT-Standards setzen.

Die THU strebt eine Cloud-Only-Strategie an. D.h., alle Services werden in die Cloud migriert, so dass künftig keine Ressourcen für Server-Hardware im Haus benötigt werden. Des Weiteren entfallen Aufwände für die Software-Aktualisierung. Die Aufwände beschränken sich auf die Konfiguration der Software und deren Überwachung.

Die bedrohliche Lage im Bereich Cyber-Security erfordert

- ▶ den weiteren Aufbau eines Informationssicherheitssystems
- ▶ die Weiterentwicklung des sicheren Endgeräts der THU inkl. des Aufbaus einer automatisierten Softwareverteilung
- ▶ die Härtung der IT-Infrastruktur
- ▶ die Umgestaltung der Netzinfrastruktur

Der Webauftritt der THU wird technisch und inhaltlich modernisiert.

Kommunikation und Marketing

- ▶ Gezielte (Marketing-)Kampagne(n)
- ▶ Profilierung der Marke THU
- ▶ Verstetigung und Evaluation der Maßnahmen zur Studierendenakquise in Zusammenwirken mit der Studienberatung
- ▶ Weiterentwicklung des Alumni- und Netzwerkmanagements

THU als Arbeitgeberin und als Organisation

- ▶ Flexibilisierung der Arbeitsmöglichkeiten
- ▶ Stärkung des Fort- und Weiterbildungsangebots in bewährter Kooperation mit den Hochschulen Albstadt-Sigmaringen, Konstanz und Ravensburg-Weingarten
- ▶ Schaffung weiterer moderner und ergonomischer Arbeitsplätze
- ▶ Ausbau des Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- ▶ Führungskräfte trainings
- ▶ Etablierung eines zentralen Prüfungswesens
- ▶ Projekt zur Untersuchung der Effizienz der Strukturen, Schnittstellen und des Ressourceneinsatzes
- ▶ Projekt zur Förderung einer THU-Kultur sowie eines attraktiven Arbeits-, Lehr- und Lernortes

VI. Organisation der Hochschule

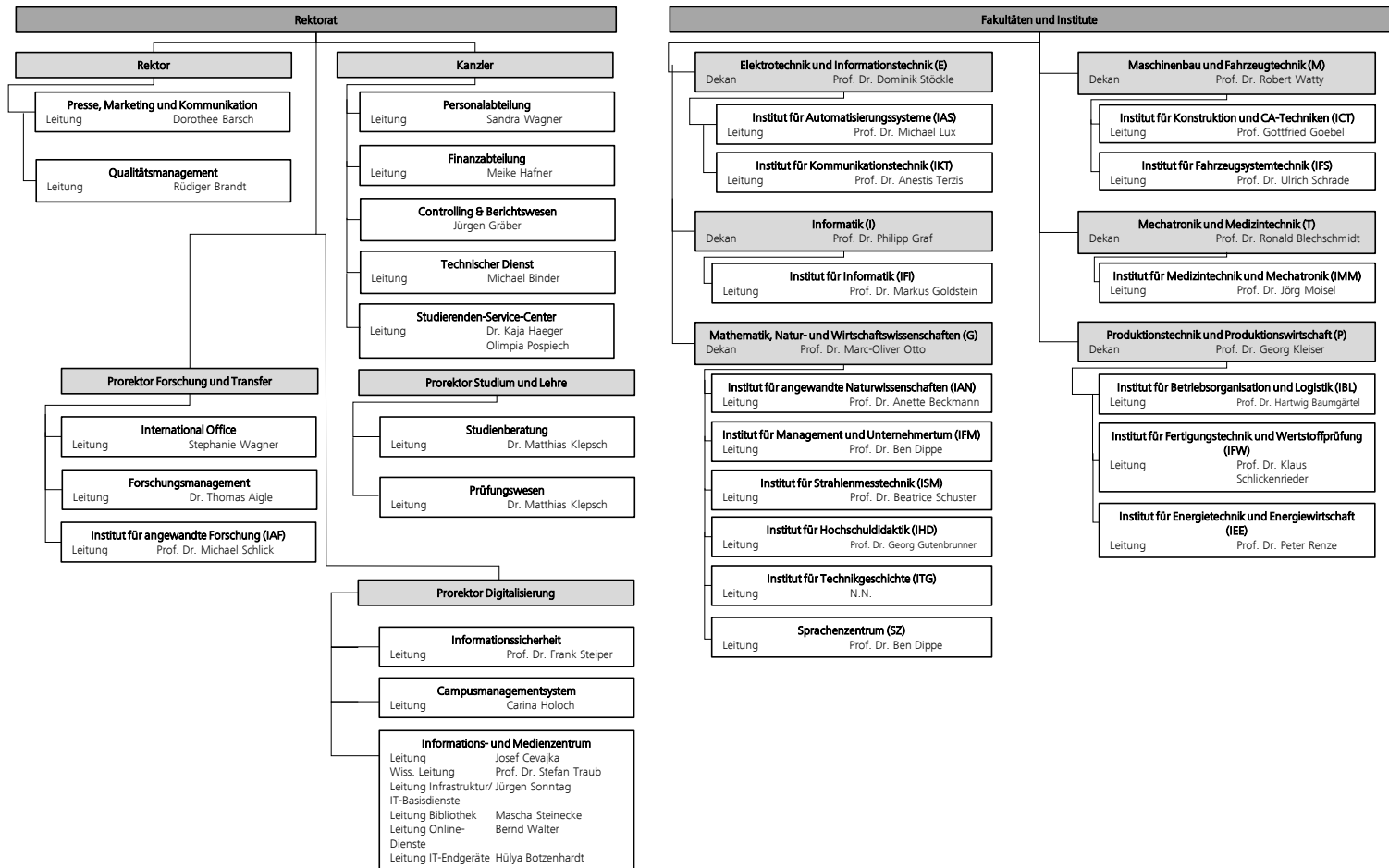
Technische Hochschule Ulm
Prittwitzstraße 10, 89075 Ulm
0731/96537-100, www.thu.de

Stand 20.09.2024

Hochschulrat
Vorsitzender Harald Mollé
Geschäftsstelle Stephanie Bucher

Rektorat
Rektor Prof. Dr. Volker Reuter
Kanzler Dr. Christian Elmo Wolff
Prorektor Studium und Lehre Prof. Dr. Jens Bihr
Prorektor Forschung und Transfer Prof. Dr. Christian Dettmann
Prorektor Digitalisierung Prof. Dr. Klaus Baer
Geschäftsstelle
Referentin des Rektors Stefanie Schall
Referentin des Kanzlers Stephanie Bucher
Referentin Prorektorat Studium und Lehre Katharina Venus

Senat
Vorsitzender Prof. Dr. Volker Reuter
Geschäftsstelle Stefanie Schall



VII. Veränderungsanzeige: Funktionsbeschreibungen der THU-Hochschullehrerinnen und -lehrer

Lfd. Nr.	geänderte FB	neue FB	bisherige Funktionsbeschreibung	neue/geplante Funktionsbeschreibung	Fakultät/Lehreinheit	Zeitpunkt der Änderung
1	x		Betriebswirtschaftslehre	Betriebswirtschaftslehre	Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	02.04.2019
2	x		Medizinelektronik und elektromagnetisch verträglicher Schaltungsentwurf	Systemanalyse und digitale Signalverarbeitung	Mechatronik und Medizintechnik	29.04.2019
3		x	Technische Mechanik, Konstruktion, Werkstoffkunde	Konstruktion und Technische Mechanik	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	12.06.2019
4		x	CAD-Technik, Maschinenelemente	Hydraulik, Technische Mechanik	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	16.01.2020
5	x		Systemanalyse und digitale Signalverarbeitung	Simulation und Signalverarbeitung	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	16.01.2020
6	x		Werkstoffkunde/Fügetechnik	Werkstoffkunde/Fügetechnik	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	09.03.2020
7	x		Ingenieurmathematik	Ingenieursmathematik, Schwerpunkt Numerische Verfahren	Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	18.06.2020
8	x		Allgemeine Betriebswirtschaftslehre	Betriebswirtschaftslehre	Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	18.06.2020
9	x		Anlagen- und Antriebstechnik	Leistungselektronik	Elektrotechnik und Informationstechnik	18.06.2020
10	x		Werkzeugmaschinen und Fertigungstechnik	Werkzeugmaschinen und Fertigungstechnik	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	20.07.2020
11	x		Medizinische Dokumentation	Gesundheitsinformatik	Informatik	20.07.2020
12	x		Produktionsorg., Fabrikplanung u. Projektmanagement m.d. Beteil. A.d. Grundlagenausbild.	Industrial Engineering und digitale Transformation	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	07.01.2021
13	x		Physik und Strahlenmesstechnik	Betriebswirtschaftslehre	Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	14.07.2022
14	x		Systemtechnik in der Intralogistik	Logistik und Supply Chain Management	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	29.09.2021
15	x		Logistik und Supply Chain Management	Digitalisierung und KI in der Produktion und Logistik	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	29.09.2021
16	x		Konstruktion im Maschinenbau	Konstruktion	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	18.11.2021

Lfd. Nr.	geänderte FB	neue FB	bisherige Funktionsbeschreibung	neue/geplante Funktionsbeschreibung	Fakultät/Lehreinheit	Zeitpunkt der Änderung
17	x		Digitaltechnik und nichtleitungsgebundene Kommunikationssysteme	Informations- und Kommunikationstechnik	Elektrotechnik und Informationstechnik	10.02.2022
18	x		Grundlagen der Gestaltung und Mediendesign	Digitales Mediendesign und Grundlagen der Gestaltung	Elektrotechnik und Informationstechnik	13.06.2022
19	x		Heizung, Lüftung, Klimatechnik und Facility-management	Gebäudeenergietechnik	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	20.09.2022
20	x		Elektrotechnik; Regelungstechnik	Elektrifizierte Fahrzeugantriebssysteme	Elektrotechnik und Informationstechnik	23.01.2023
21	x		Mathematik, Stochastik	Ingenieurmathematik	Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	15.02.2023
22	x		Elektrotechnik, Digitaltechnik, Digitale Bildverarbeitung	Technische Informatik	Informatik	15.02.2023
23	x		Mechanik und Konstruktion med. Geräte Zusatzfunktion: Sicherheitsbeauftragter für Druckgasanlagen	Physiotherapie (Schwerpunkt Physiotherapeutische Versorgung)“,	Mechatronik und Medizintechnik	30.06.2023
24	x		Elektronik, Grundl. der Elektrotechnik	Physiotherapie (Schwerpunkt Physiotherapeutische Therapiemethoden	Mechatronik und Medizintechnik	30.06.2023
25		x		KI in der Produktion	Informatik	27.07.2023
26	x		Elektrische Fahrzeugantriebe	Elektrische Antriebe	Elektrotechnik und Informationstechnik	05.12.2024
27	x		Elektronik	Leistungselektronik	Elektrotechnik und Informationstechnik	05.12.2024
28	x		Leistungselektronik	Elektronik	Elektrotechnik und Informationstechnik	05.12.2024
29	x		Industrial Engineering und digitale Transformation	Industrial Engineering	Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	05.12.2024

VIII. Studiengangentwicklung der THU

Stand: 01.08.2024		Allg. Anmerkung	Zulassungszahlen											
Bezeichnung Studiengang / Jahr	Abk. SG		2019	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2020	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2021	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2022	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2023	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2024	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung
Bachelorstudiengang														
Computer Science	CTS		33		45		45		38		38		40	
Data Science in der Medizin	DSM		67		45		45		38		38		65	
Digital Media	DM		26		26		26		26		26		32	
Digitale Produktion	DP				30	Neueinrichtung Winter 2020/21	30		30		30		30	
Digitale Produktion (dual)	DPd				8	Neueinrichtung Winter 2020/21	8		8		8		8	
Electrical Engineering and Information Technology	EET												33	Neueinrichtung Winter 2024/25
Elektrotechnik und Informationstechnik	ET		106		101		101		101		101		101	
Elektrotechnik und Informationstechnik (dual)	ETd		20		25		25		25		25		25	
Energieinformationsmanagement	EIM				35	Neueinrichtung Winter 2020/21	35		35		20		0	Keine Zulassung im Jahr 2024/25
Energiesystemtechnik	EST		65	Aufhebung nach Sommer 2020										
Energiesystemtechnik (dual)	ESTd		5	Aufhebung nach Sommer 2020										
Energietechnik	ENT				33	Neueinrichtung Winter 2020/21	33		33		33		33	
Energietechnik (dual)	ENTd				5	Neueinrichtung Winter 2020/21	5		5		5		5	
Energiewirtschaft International	EWI				35	Neueinrichtung Winter 2020/21	35		35		25		49	

Stand: 01.08.2024			Zulassungszahlen											
Bezeichnung Studiengang / Jahr	Abk. SG	Allg. Anmerkung	2019	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2020	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2021	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2022	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2023	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung	2024	Einrichtung, Namens-änderung, Aufhebung
Fahrzeugtechnik	FZ		65		65		65		65		65		65	
Fahrzeugtechnik (dual)	FZd		15		15		15		15		15		15	
Informatik	INF		40		45		45		49		49		55	
Informatik (dual)	INFd				5	Neueinrichtung Winter 2020/21	5		3		3		3	
Informationsmanagement im Gesundheitswesen	IG	Koop. HNU	40		40		40		40		40	Aufhebung nach Sommer 2024	0	
Internationale Energiewirtschaft	IEW		65	Aufhebung nach Sommer 2020										
Internationale Energiewirtschaft (dual)	IEWd		5	Aufhebung nach Sommer 2020										
Maschinenbau	MB		60		60		60		60		60		60	
Maschinenbau (dual)	MBd		60		60		60		60		60		60	
Mechatronik	MC		67		67		67		67		60		60	
Mechatronik (dual)	MCd		5		5		5		5		5		5	
Medizintechnik	MT		79		79		79		79		71		71	
Medizintechnik (dual)	MTd		5		5		5		5		5		5	
Physiotherapie	PHY	Koop. ulm-Kolleg									40	Neueinrichtung Winter 2023/24	40	
Produktionsmanagement	PM				32	Neueinrichtung Winter 2020/21	32		32		32		32	
Produktionsmanagement (dual)	PMd				8	Neueinrichtung Winter 2020/21	8		8		8		8	

Stand: 01.08.2024	Abk. SG	Allg. Anmerkung	Zulassungszahlen											
Bezeichnung Studiengang / Jahr			2019	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung	2020	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung	2021	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung	2022	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung	2023	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung	2024	Einrichtung, Namens- änderung, Aufhebung
Produktionstechnik und Organisation	PO		58	Aufhebung nach Sommer 2020										
Produktionstechnik und Organisation (dual)	POd		20	Aufhebung nach Sommer 2020										
Umwelttechnik	UWT				32	Neueinrichtung Winter 2020/21	32		32		32		32	
Wirtschaftsinformatik	WF		40		37		37	Ab Winter 2022/23 keine Kooperation mehr mit HNU	49		49		54	
Wirtschaftsinformatik (dual)					3	Neueinrichtung Winter 2020/21	3	Ab Winter 2022/23 keine Kooperation mehr mit HNU	3		3		3	
Wirtschaftsingenieurwesen	WIN	Koop. HNU	45		45		45	Alte Abkürzung: WI	90		90		90	
Wirtschaftsingenieurwesen – Logistik	WL	Koop. HNU	45		45		45	Aufhebung nach Sommer 2022						
Masterstudiengang														
Elektrische Energiesysteme und Elektromobilität	EE		20		20		20		20		20		20	
Intelligent Systems	ISY		15	Altname: Informationssysteme	15		15		15		15		15	
Maschinenbau	MMB												30	Neueinrichtung Winter 2024/25

Stand: 01.08.2024			Zulassungszahlen											
Bezeichnung Studiengang / Jahr	Abk. SG	Allg. Anmerkung	2019	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung	2020	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung	2021	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung	2022	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung	2023	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung	2024	Einrichtung, Namensänderung, Aufhebung
Medical Devices – Research and Development	MMD		30	Alter Name: Medizintechnik	30	Seit Winter 2019/20: Neuer Name MMD	30		30		30		30	
Systems Engineering and Management – Schwerpunkt [SP] Electrical Engineering	SYE	Einrichtungsgenehmigung [EG] SY	15		15		15		15		20		20	
Systems Engineering and Management - SP Industrial Engineering	SYI	EG SY									16	Neueinrichtung Sommer 2024	30	
Systems Engineering and Management – SP Industrial Management	SYI	EG SY	15		15		15		15		7	Aufhebung nach Winter 2023/24		
Systems Engineering and Management – SP International Program	SI		5		5		5		5	Aufhebung nach Sommer 2023				
Systems Engineering and Management - SP Logistics	SYL	EG SY	15		15		15		15		7	Aufhebung nach Winter 2023/24		
Systems Engineering and Management – SP Mechanical Engineering	SYM	EG SY	15		15		15		15		15		10	

IX. Gleichstellungsplan

Technische Hochschule Ulm						
Frauenanteile						
	Ausgangs-Ist vorheriger StEP 2019-23	Zielwerte vorheriger StEP 2019-23	Ist aktuell	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundes- weiter Durchschnitt HAW	Zielwerte StEP 2024- 28
	2018	2023	2022	2017-19	2019	2028
Studienabschlüsse (Master u.ä.)	23*%	26*%	39%	41%	43%	45%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	12**%	16**%	27%	35%	42%	38%
Promotion	-	-	-	46% (Uni/PH)	45% (Uni/PH)	50%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	na	na	67%	46%	48%	na
Ernennungen (alle Professuren)	50%	50%	50%	25%	-	50%
Unbefr. Professorinnen u. Professoren	9%	15%	15%	17%	24%	26%
Leitungspositionen der Hochschule	9,09%	-	13%	18%	-	30%
nichtwiss. Leitungspersonal	44%	-	30%	-	%	50%

Tabelle 1: Frauenanteile an der THU

* Die Zahlen beziehen sich auf alle Studierenden in der Hochschule (Bachelor + Master)

** Die Zahlen beziehen sich auf alle wiss. Mitarbeitenden mit und ohne Promotion in der Hochschule

IX.I Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Einordnung der Zielwerte vorheriger StEP 2019 - 2023 in der Übersichtstabelle

Im vorherigen Struktur- und Entwicklungsplan 2019 bis 2023 sind folgende Entwicklungsziele definiert worden: Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeitende, Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien, Studierende und Mitarbeitende im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden im vorausgegangenen StEP gab es keine Unterscheidung in wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Promotion. Nach der Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes 2016 flossen dort alle Beschäftigten in die Statistik ein, die einen Masterabschluss (oder gleichwertig) besaßen und wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung oder Lehre ausübten. Bezogen auf die Zielwerte in der Übersichtstabelle erscheint eine Differenzierung im Bereich wissenschaftliches Personal mit und ohne Promotion schwierig. Die Zahlen in der Übersichtstabelle beziehen sich demnach auf die Definitionen des vorherigen StEP und sind nicht direkt mit den Angaben aus dem aktuellen Bericht vergleichbar. Aus diesem Grund kann auch die Zeile „Wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion“ nicht ausgefüllt werden.

Das gleiche gilt für die Studienabschlüsse bzw. Studierendenzahlen. Im Bericht von 2019 bis 2023 wird die Anzahl aller weiblichen Studierenden angegeben. Darauf beziehen sich auch die Zielwerte. Eine Unterscheidung zwischen Master- und Bachelorabschlüssen wurde nicht unternommen. Auch hier kann also kein unmittelbarer Vergleich mit der Zahl „Ist aktuell“ vorgenommen werden.

Den Kennzahlen von 2018, die an das MWK übermittelt wurden, ist eine Quote von 21% für die weiblichen Absolventinnen mit Masterabschlüssen zu entnehmen. Vergleicht man diese Zahlen mit dem Stand von 2022 (39% Ist aktuell in der Übersichtstabelle), ist ein deutlicher Anstieg beim Frauenanteil der Masterabschlüsse zu erkennen. Diese erfreuliche Entwicklung gilt es weiterhin zu forcieren und voranzutreiben.

Die Anzahl der Ernennungen aller Professuren wurde im letzten Gleichstellungsplan nicht erfragt. Als Zielwert wurde daher nichts festgelegt. Aus den Kennzahlen von 2018 lässt sich eine Ernennungsquote von weiblichen Professorinnen von 0% herauslesen. Wünschenswert wäre hier, wie aktuell auch gegeben, eine Quote von mindestens 50%, um die Parität beim professoralen Personal zu erreichen.

Der Frauenanteil am nichtwissenschaftlichen Leistungspersonal setzt sich aus dem Frauenanteil im höheren Dienst zusammen. Hier waren 2018 die Dienststellenleitungen und Amtsleitungen zu 44% mit Frauen besetzt. Die Zahl aus der Spalte „Ist aktuell“ beinhaltet die Institutsleitungen, so wie die Leitungspositionen in der Verwaltung (z. B. Personal, Finanzabteilung). So ist zu erklären, warum die Werte voneinander abweichen. Im StEP 2019 bis 2023 wurde als Zielwert eine paritätische Besetzung der Stellen anvisiert. Diese wurde im Berichtszeitraum näherungsweise erreicht.

Im Folgenden werden die angestrebten Entwicklungsziele der vorangegangenen Planungsphase (2019 bis 2023) bewertet:

Anteil der Professorinnen

Der Anteil der Professorinnen konnte auf annähernd 15%¹ erhöht werden. Das heißt, von insgesamt 118 Professor*innen waren 18 Frauen und 100 Männer. Die großen Anstrengungen, die bei der Erhöhung des Professorinnenanteils geleistet wurden, zahlen sich aus. Ferner liegt natürlich weiterhin ein großes Augenmerk darauf, den Anteil der Professorinnen an der Hochschule zu erhöhen. Die THU misst der Erhöhung des Professorinnenanteils eine hohe Priorität bei. Ein erhöhter Anteil von Professorinnen führt auch zu mehr weiblichen Vorbildern für die Studentinnen und kann Einfluss auf die Wahrnehmung der klassischen Rollenmodelle ausüben, was vor allem beim Studienportfolio einer technischen Hochschule für die gesamte Gesellschaft eine extrem wichtige Bedeutung hat.

¹ Die Zahlen beziehen sich auf den 01.12.2022 (siehe Übersichtstabelle „Ist aktuell“).

Aus diesem Grund hat sich die THU auch beim Professorinnen-Programm 2030 beworben. Grundlage für den Antrag ist das „Gleichstellungskonzept für Parität an der THU“. Dieses beinhaltet die aktuelle Situation und die vorhandenen Maßnahmen, stellt gesellschaftliche und hochschulinterne Herausforderungen der Gleichstellung dar und wirft einen Blick auf die zukünftigen Möglichkeiten, Parität an der Hochschule zu erreichen. Auf Grund des positiven Bescheides des Konzeptes konnte der förmliche Antrag für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen gestellt werden. Im Rahmen dieses Förderprogramms können nun in den nächsten fünf Jahren zahlreiche Angebote geschaffen werden, die eine enorme Stärkung der Gleichstellungsarbeit für die gesamte THU bedeuten werden.

Wissenschaftliche Mitarbeitende

Das Ziel, den Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am akademischen Personal von knapp 12% auf 16% zu erhöhen, wurde weit übertroffen.

Der Anteil konnte nicht nur auf 16%, sondern sogar auf 27%² erhöht werden. Diese Erhöhung wird als großer Erfolg gewertet. Die angestrebten und umgesetzten Maßnahmen im Bereich „Familienfreundliche Hochschule“ konnten hier zu einem Anstieg des weiblichen Personals beitragen, beispielsweise die wesentlich gesteigerten Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten und flexibler Arbeitszeitmodelle. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit und ohne Promotion wird in den folgenden Jahren eine stetige Erhöhung bis hin zur Parität erwartet.

Frauen in Leitungs- und Hochschulgremien

Die paritätische Besetzung des Rektorats konnte nicht aufrechterhalten werden. Derzeit ist innerhalb des Rektorats keine Frau mit einer entsprechenden Funktion betraut. Im Hochschulrat hat sich der Frauenanteil seit der im September 2024 begonnenen Amtszeit weiter erhöht. 5 der 9 Mitglieder (56%) sind weiblich. Der Frauenanteil unter den Professor*innen im Senat beträgt 6% (eine von 18). Insgesamt sind 26% der Senatsmitglieder Frauen (8 von 30), da sowohl die Vertreter*innen der Mitarbeitenden als auch der Studierenden paritätisch besetzt sind.

Damit sind von insgesamt 18 Professorinnen an der Hochschule fünf aktiv in den Selbstverwaltungsgremien der Hochschule (1x Senat, 3x Hochschulrat und die Gleichstellungsbeauftragte). Das entspricht einem Anteil von 28% der Professorinnen, wohingegen nur 22% der männlichen Professoren hier mitarbeiten. Dieses überproportionale Engagement der Frauen in den Verwaltungsgremien führt dazu, dass sie sich in anderen Bereichen wie beispielsweise den Dekanaten oder der Forschung weniger stark profilieren können als ihre männlichen Kollegen. Ebenfalls sehr starkes Engagement der Professorinnen ist in Prüfungs- und Praktikantenämtern zu beobachten, die in Bezug auf die Studierenden einen elementar wichtigen Posten darstellen, aber wenig prestigeträchtig in Bezug auf eine mögliche Hochschulkarriere Richtung Hochschulleitung sind. Grundsätzlich wird versucht Rücksicht auf Professor*innen mit kleinen Kindern zu nehmen, wenn es beispielsweise um die Stundenplanung geht. Allerdings endet dies schon bei den üblichen Sitzungsterminen, die auf Grund von Kollisionen mit Lehrveranstaltungen oft erst gegen 17 Uhr beginnen und daher für Familien mit kleinen Kindern eine große Herausforderung darstellen. Die meisten weiblichen Professorinnen mit Kindern leben ein Double-Income Modell, so dass sie sich nicht blind auf die Anwesenheit ihrer Lebenspartner*innen verlassen können, wenn Sitzungen unkalkulierbar außerhalb der üblichen Vorlesungszeiten stattfinden. Das führt zu einer hohen Absagerate bei Sitzungen und somit weniger Sichtbarkeit und Einflussnahmemöglichkeit dieser Personengruppe.

² Siehe oben.

Studierende

23% der Studierenden waren im letzten Berichtszeitraum weiblich. Als Ziel wurde eine Erhöhung auf 26% bis zum Jahr 2023 formuliert. Aktuell sind weiterhin knapp 23%³ der Studierendenschaft weiblich. Trotz der weitestgehenden Umsetzung der geplanten Maßnahmen, konnte der Anteil der Studentinnen nicht wie erhofft gesteigert werden.

Technik gilt immer noch als männliches Feld. Hieraus ergibt sich für die Hochschule die Herausforderung, Frauen für das Studium zu gewinnen. Die Hochschule weist zwar durchgehend eine hohe Technikorientierung auf, dennoch sind die Fächer unterschiedlich segregiert oder integriert, siehe Abbildung 1. Der Technikfokus selbst ist also nicht abschreckend für (junge) Frauen, sondern vor allem das Fachimage: Es differiert danach, wie traditionell ingenieurwissenschaftlich die Studiengänge einerseits erscheinen und damit als geschlechtlich geschlossen (wie beispielsweise Maschinenbau (MB), Fahrzeugtechnik (FZ) oder Elektrotechnik (ET)), oder wie hybrid und offen andererseits (Informationsmanagement im Gesundheitswesen (IG)), wodurch sie integriert oder sogar numerisch weiblich dominiert sind. Geht man tiefer in die Ebene der Studieninhalte, so unterscheiden sich z. B. die Fächer Mechatronik (MC) und Medizintechnik (MT) im Grundstudium nicht und auch im Hauptstudium gibt es viele Überschneidungen; sie unterscheiden sich aber deutlich in der Bezeichnung und in den Frauenanteilen: bei Mechatronik sind knapp 10% der Studierenden weiblich wohingegen bei Medizintechnik nahezu Parität herrscht.

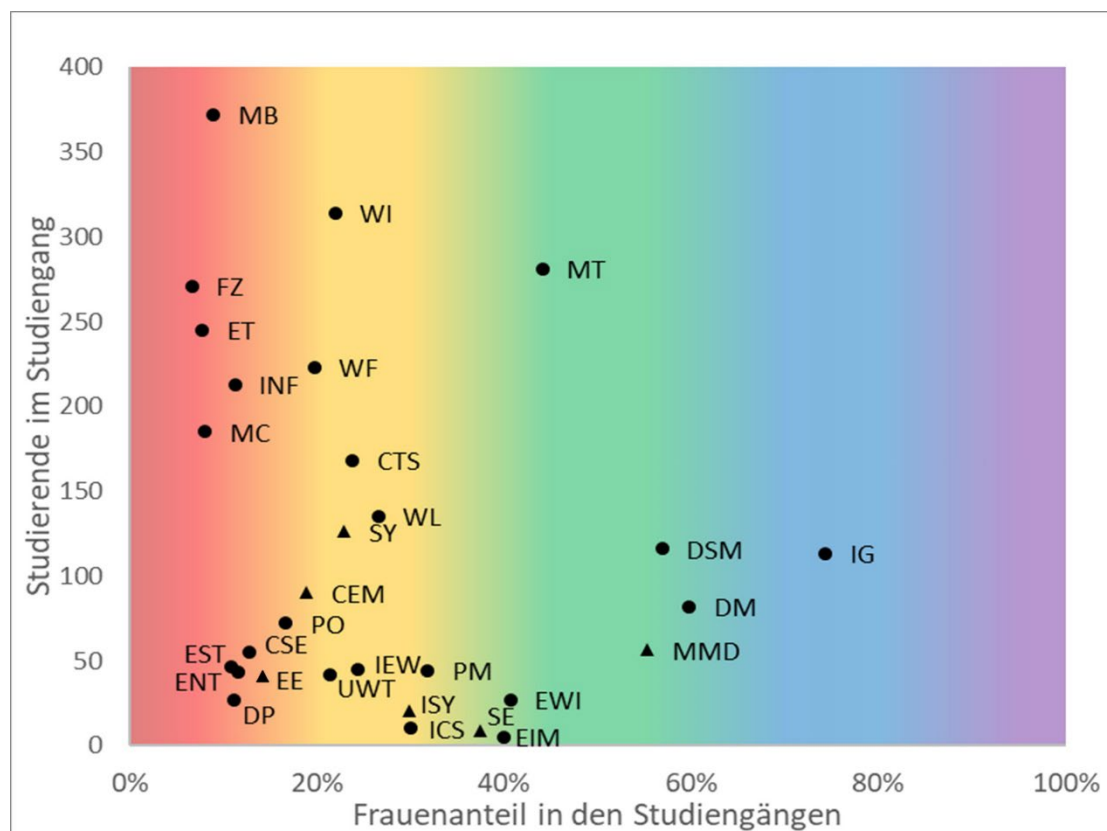


Abbildung 1: Anzahl der Studierenden und jeweiligen Frauenanteilen in den verschiedenen Studiengängen der THU im WS 21/22. (● Bachelor ▲ Master)

³ Die Zahl bezieht sich auf das WS 2022/2023.

Neben den Fachbezeichnungen sind vor allem stereotype Berufsbilder relevant: nicht nur das (unmittelbare) Erleben von mehr oder weniger Frauen in einem Bereich, sondern vor allem die Vorstellung von wem der Beruf ausgeübt wird. Für Frauen führt dies oft zu einer Spaltung der eigenen Wahrnehmung von Frau-Sein und den gesellschaftlichen Erwartungen an weiblich gelesene Personen, die sie in ihrem Selbstbild und Alltag als widersprüchliche Anforderung bewältigen müssen. Sind Frauen in einem Fach angekommen, können eingeschlechtliche Fachkulturen wiederum für eine stärkere Belastung sorgen. Diese Faktoren spielen eine maßgebliche Rolle, warum die Erhöhung der weiblichen Studierenden eine solch große Herausforderung für die Hochschule darstellt.

Mit zahlreichen Angeboten und Strategien versucht vor allem die Gleichstellung an der THU, diesen gesellschaftlich fest verankerten Strukturen entgegenzuwirken:

Das Angebot am Girls' Day konnte stetig weiter ausgebaut werden (zuletzt beispielsweise mit Angeboten von „Einstein Motorsport“) und erfreut sich sehr großer Beliebtheit. Alle angebotenen Kurse waren in kürzester Zeit ausgebucht. Auch im Kollegium konnte eine Vielzahl an Personen gefunden werden, die die Aktionen vorbereiteten und begleiteten. Dies zeigt, dass ein großes Bewusstsein innerhalb der THU für diese Themen besteht und der Wunsch junge Mädchen und Frauen für die MINT Studienfächer zu begeistern, sehr ausgeprägt ist. Diese Bereitschaft ist eine wichtige Ressource, zeigt sie doch das Mindset und die Einstellungen, welche in der THU vorliegen und welche als Grundlage für die Erhöhung des Anteiles der weiblichen Studierenden unablässig ist.

Die THU geht aktiv in Schulen, um Schüler*innen für Technik zu begeistern. Seit 2019 wird die WiMINT-AGen (Mathematik und Physik) im Rahmen des Projekts cosh (Kooperation Schule-Hochschule) angeboten, werden Schulbesuche und Schnuppertage gemacht, zudem findet eine Beteiligung an der Kinderhochschule statt. Darüber hinaus wird eine BOGY-Woche (Berufsorientierung am Gymnasium) für junge Schüler*innen zum Berufsbild Ingenieur*in ermöglicht. An diesen Maßnahmen, die Mädchen und Jungen gleichermaßen adressieren, beteiligen sich viele Professorinnen, so dass den Schülerinnen weibliche Vorbilder als selbstverständlich nahegebracht werden. Darüber hinaus bietet die THU weitere Maßnahmen dezidiert für Mädchen an, wie beispielsweise eine Informatik-AG für Mädchen am Gymnasium in Wiblingen. Hier bietet die THU seit dem Schuljahr 19/20 eine Informatik-AG für Mädchen der Mittelstufe an. Durch Corona wurde das Angebot in einen digitalen Kurs überführt. Die Zusammenarbeit wird zeitnah wieder in Präsenz stattfinden. Weitere Maßnahmen sind in Planung wie beispielsweise eine stärkere Zusammenarbeit mit der St. Hildegard-Schule in der in Ulm 1300 Schülerinnen zur Mittleren Reife und zum Abitur geführt werden.

Nichtwissenschaftlicher Bereich

Die Technische Hochschule Ulm strebt eine paritätische Besetzung der Stellen im gehobenen/höheren Dienst an. Aktuell konnten die Zielwerte des alten StEP noch nicht umgesetzt werden. 2019 waren in den Instituten und in den Verwaltungsorganen (Techn. Dienst, Personal, Finanzen, SSC, Rektorat, QM, KOM, Intern. Office) 22 Personen in Leitungsfunktionen tätig, von denen 8 Frauen waren. Dies entspricht einem Anteil von 36%. Bis 2022 sank dieser Anteil auf 30%, da von insgesamt 23 Personen nur noch 7 weiblich waren.

Betrachtet man hingegen rein die Leitungspositionen in der Verwaltung, sind sogar mehr als 50% dieser Stellen mit Frauen besetzt. Anspruch und Ziel ist es, diese Quote zu halten bzw. in allen Bereichen des nichtwissenschaftlichen Leitungspersonals eine Parität der Geschlechter herzustellen.

IX.II Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

In Tabelle 1 sind die angestrebten Frauenanteile der THU im vergangenen und zukünftigen Planungszeitraum sowie die erreichten Frauenanteile zusammenfassend dargestellt. Die zukünftigen Zielzahlen ergeben sich auf Basis der fakultätsbezogenen Ziele die in den Tabellen 2 - 6 detailliert aufgelistet sind.

Der Frauenanteil von 39% bei den Masterabschlüssen soll bis zum Ende der Planungsperiode auf 45% gesteigert werden und somit über dem aktuellen Landes- und Bundesdurchschnitt liegen. Durch diese Verbesserung in der Qualifikationsstufe wird sich dies auch nach dem Kaskadenmodell auf den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden auswirken. Aktuell liegt der Anteil mit 27% unter den jeweiligen Durchschnittswerten, soll aber im Planungszeitraum durch möglichst paritätische Neubesetzungen in diesem Bereich auf 38% gehoben werden. In einigen Fachbereichen sind die Frauenanteile auf der Qualifizierungsstufe, hier dem Masterabschluss, so gering, dass eine paritätische Besetzung im Rahmen der Gleichstellung sehr unwahrscheinlich ist. Dies ist in den fakultätsbezogenen Tabellen einzeln aufgeschlüsselt und erklärt. Daher liegt der Zielwert trotz einer hundertprozentigen Neubesetzung im Planungszeitraum und dem Wunsch nach Parität unter 50%. Bei den Promotionen und den Ernennungen wird keine Rücksicht auf die Qualifizierungsstufe genommen, da auch bei niedrigen Frauenanteilen in diesen Bereichen durchaus sehr leistungsstarke Frauen zu finden sind und es Aufgabe der Hochschule ist, diese beispielsweise durch aktive Rekrutierung zu gewinnen. Daher wird als Ziel in beiden Bereichen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis angesetzt. Für die gesamte Entwicklung hin zur Parität ist eine Stärkung der Frauenquote unter den Professor*innen und in der Hochschulleitung unablässig, da nur so wirksam starke Rollenvorbilder geschaffen werden können und Frauen auch in diesen männerdominierten Bereichen sichtbar werden. Diese Entwicklung nimmt gesamtgesellschaftlichen Einfluss, verändert die Bilder in den Köpfen und ist daher der einzige Weg hin zu wahrer Geschlechtergerechtigkeit. Daher ist die Hochschule bereit in diesem Bereich große Anstrengungen zu unternehmen und somit einen Frauenanteil von 26 % 2028 zu erreichen, was bei einem aktuellen Anteil von 15% wirklich ambitioniert ist.

IX.III Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Durch die Erstellung des Gleichstellungskonzeptes für Parität an der THU im Rahmen des Professorinnen Programms 2030 wurden zahlreiche Maßnahmen identifiziert, welche schon umgesetzt werden und welche in Zukunft realisiert werden sollen. Nach positiver Beurteilung des Konzeptes konnte der förmliche Antrag zur Umsetzung dieser gleichstellungsfördernden Maßnahmen gestellt werden. Geplant ist es in den nächsten Jahren, bis zu drei Professorinnen zu berufen. Durch die freiwerdenden Mittel können zahlreiche Angebote gestaltet werden, die eine enorme Stärkung der Gleichstellungsarbeit für die gesamte THU bedeuten.

Durch Förderung mit Bundes- und Landesmitteln können jeweils Stellen geschaffen werden, die sich um die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen kümmern. Die Umsetzung ist ab Ende 2024 geplant. Der Förderzeitraum pro Stelle umfasst fünf Jahre.

Die Erhöhung des Frauenanteils in den Studiengängen soll durch folgende Angebote erreicht werden:

Zur Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in männlich segregierten Fächern, soll ein Einstiegssemester für Frauen als niederschwelliges Angebot jungen Frauen dazu verhelfen, das Spektrum der technischen Studiengänge kennenzulernen und besser auszuschöpfen. In diesem Einstiegssemester für Frauen werden für eine bestimmte Anzahl Studentinnen pro Jahr Veranstaltungen angeboten, die in

den regulären Studiengängen der THU in ähnlicher Form verankert sind, sodass eine volle Anrechenbarkeit sichergestellt ist. Die Einstiegsschwelle in ein erstes Semester, in dem noch nicht entschieden werden muss, welche Richtung die Studentin genau einschlagen will, ist wesentlich niedriger als eine direkte Entscheidung für ein männlich konnotiertes Studienfach wie beispielsweise Fahrzeugtechnik. Hiermit soll dem Effekt, dass die bloße Bezeichnung der Studiengänge schon für eine Segregation bei den Geschlechtern sorgt, entgegengewirkt werden. Zudem lernen sich die Studentinnen von Anfang an kennen, knüpfen Kontakte und bilden Netzwerke. So wird den Studentinnen, die sich oft als Einzelkämpferinnen wahrnehmen und auch so von ihrem männlich geprägten Umfeld wahrgenommen werden, eine Möglichkeit des Austausches geboten.

Zudem soll durch genderspezifische Controlling-Maßnahmen unter anderem evaluiert werden, warum Frauen die THU verlassen bzw. das Studium abbrechen. Im Fokus stehen hier hinderliche und förderliche Faktoren für Frauen in ihrem Studiengang und wie diese ausgebaut bzw. abgebaut werden können. Für Maßnahmen, die Frauen unterstützen und Diskriminierungen abbauen, sind vor allem Erfahrungen von eben jeder Zielgruppe wichtige Erkenntnisquellen. Hierzu sollen quantitative und qualitative Methoden genutzt werden, um Frauen in allen Statusgruppen niederschwellig Feedback-Optionen zu geben.

Dieses Vorhaben wird von der ersten neu geschaffenen Stelle im Rahmen des Professorinnen Programms 2030 umgesetzt werden. Diese Stelle ist auf fünf Jahre befristet und wird von Bundes- und Landesmitteln finanziert.

Die im Nachgang aufgeführte Maßnahme soll sowohl den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, als auch die Professorinnen an der THU längerfristig erhöhen. Die Umsetzung beider Maßnahmen sind im Professorinnen Programm 2030 vorgesehen.

In Kooperation mit anderen Technischen Hochschulen soll ein Alumnae-Netzwerk für Doktorandinnen aufgebaut werden. Das Netzwerk kann die gezielte Ansprache von Frauen für Lehraufträge und Ausschreibungen für Professuren erleichtern. Ziel ist es, dass sich aktuelle und ehemalige Doktorandinnen kennenlernen. So kann eine Plattform von und für Frauen entstehen, über die sich die meist sehr wenigen Frauen während und nach der Promotion vernetzen, unterstützen und Erfahrungen austauschen. Der Austausch soll niederschwellig durch mehrere persönliche Treffen im Jahr ermöglicht werden. Darüber hinaus werden für die Zielgruppe relevante Vorträge und Workshops angeboten, um diesen wissenschaftlich erfolgreichen Akademikerinnen den Weg in die Professur nahezubringen. Das Netzwerk soll aber nicht nur für ehemalige Doktorandinnen interessant sein. Auch aktuelle weibliche Promovierende an der Hochschule sollen von den Vorteilen einer Vernetzung profitieren. Momentan sind es noch sehr wenig Personen, die überhaupt an der THU ihre Promotion ablegen. Der Anteil der Frauen ist noch mal um einiges geringer. Diesen wenigen Frauen soll der Austausch untereinander, aber auch die Erfahrungen der Frauen mit abgeschlossener Promotion helfen, sich besser mit den vorhandenen Strukturen zurechtzufinden und in den oft männerdominierten Bereichen einen Platz für sich zu behaupten.

Weitere Bemühungen, um eine Erhöhung des Professorinnenanteils zu erlangen sind:

Die THU wird umfangreiche Schulungen für die Mitglieder der Berufungskommissionen durchführen. Auch hier ist eine Zusammenarbeit mit anderen technisch orientierten Hochschulen in Baden-Württemberg vorgesehen. Dadurch können Synergien genutzt werden. Ziel der Schulungen ist es, gleichstellungsrelevante und diversitätssensible Aspekte für Berufungsprozesse zu vermitteln. Dadurch soll erreicht werden, dass mehr Frauen und BPoC berufen werden und der Diversitätsanteil an den Technischen Hochschulen erhöht wird. Im Vordergrund stehen hierbei Gender -und Diversitätsbezogene

Verzerrungseffekte. Diese wirken sich nachteilig auf wissenschaftliche Karrieren aus. Jenseits der rechtlichen Verankerung gleicher Chancen sind die Karrieren von Frauen und Männern beeinflusst von willkürlich oder unwillkürlich auftretenden, genderbezogenen Klischees. Besonders die Bilder im Kopf führen zu einer Ungleichbehandlung bei der Beurteilung von Frauen und Männer im Rahmen eines Berufungsverfahrens. Der Grund liegt in der Annahme tradierter Geschlechterrollen. Dies führt zu intuitiven Vorannahmen, die als stereotype Vorstellungen darüber wirken, wie unterschiedlich sich beispielweise Karrieren von Frauen und Männern in der Wissenschaft entwickeln. Mit den Schulungen soll auf diese kognitiven Verzerrungen hingewiesen und Strategien vermittelt werden, wie diesen Bias entgegengewirkt werden kann.

Das Mentoringprogramm „Traumberuf Professorin Plus“ ist ein erstmaliger Zusammenschluss aller HAWen in Baden-Württemberg, um gemeinsam Frauen auf dem Weg zur Professur zu unterstützen. Neben dem klassischen Mentoring durch erfahrene Professor*innen bietet das Programm auch Workshops zur erfolgreichen Vorbereitung auf Berufungsverfahren an. Eine zentrale Geschäftsstelle wirbt Mentees an und koordiniert ihre Zuordnung zu Professor*innen desselben Fachgebiets der teilnehmenden Hochschulen. So erhalten die Mentees über ein Jahr lang Zugang zu Netzwerken, direkte Einblicke in das Berufsfeld Hochschule und diskutieren aktuelle fachspezifische Themen. Parallel dazu werden Netzwerktreffen organisiert, so dass sich die Mentor*innen und Mentees hochschulübergreifend vernetzen. Gleichzeitig bilden die Mentees einen Pool potenzieller Lehrbeauftragter und Bewerberinnen für Professuren, der den Hochschulen eine direkte und gezielte Ansprache ermöglicht. Das Projekt wurde beim Land Baden-Württemberg beantragt und wird durch das Land Baden-Württemberg und den ESF gefördert.

Im Rahmen des FH-Personal-Projekts "Prof 4.0" erarbeitet die THU das "Berufsbild der Professorin/des Professors der Zukunft" sowie gendergerechte Ausschreibungen und Berufungsprozesse. Im Rahmen dessen erfolgt die Entwicklung eines gendergerechten Kompetenzmodells. Des Weiteren werden hemmende Faktoren für die Berufung qualifizierter Frauen durch eine evaluative Begleitung und Untersuchung von Berufungsprozessen identifiziert. Drittens werden neue Möglichkeiten zur aktiven Rekrutierung von Frauen erarbeitet. Viertens wird die THU neben dem bereits bestehenden Leitfaden für gendergerechte Sprache einen Leitfaden für Berufungsprozesse entwickeln. Im Rahmen des Projektes wurde eine eigene Stelle geschaffen, die sich um die Themenschwerpunkte Gleichstellung und Diversity kümmert. Aus diesem Grund wird das Thema auch als Daueraufgabe betrachtet. Die Förderung für die Stelle läuft bis März 2027.

Im Mai 2021 wurde seitens der THU sowie weiterer Hochschulen in Ulm, Neu-Ulm, Biberach und Kempten die Absichtserklärung zur Gründung des "Dual Career Netzwerk Schwaben" im Jahr 2022 unterzeichnet. Das neu gegründete Netzwerk schließt eine bisher bestehende Lücke in der Förderung von Doppelkarrierepartnerschaften. Bisher gab es in der Region Neu-Ulm, Ulm, Biberach und Kempten kein übergeordnetes Netzwerk, das sich dieser Aufgabe widmete. Mit dem "Dual Career Netzwerk Schwaben" (DCNS) steht nun erstmals ein regionaler Service für Partnerinnen und Partner bzw. Familien von Professor*innen, Wissenschaftler*innen und Fach- und Führungskräften in dieser Region zur Verfügung. Das Netzwerk ist an der Stelle angesiedelt, die innerhalb des Projektes "Prof. 4.0" den Themenbereich Gleichstellung und Diversity verantwortet.

IX.IV Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)

Um die hochschulweiten Ziele im Bereich der Gleichstellung umsetzen zu können, werden sowohl die Fortschritte im letzten Planungszeitraum, als auch der Status quo, in den einzelnen Fakultäten

herangezogen und unter Berücksichtigung landes- und bundesweiter Referenzzahlen und auf Grundlage der personellen zu erwartenden Veränderungen in den einzelnen Fakultäten, aufgelistet und hieraus individuelle Zielzahlen der Fakultäten festgelegt. Diese sind in der Tabelle 2 - Tabelle 7 für die sechs Fakultäten der Technischen Hochschule Ulm aufgelistet. Die Daten, die für die Berechnung des Frauenanteils bei den Abschlüssen (Master etc.), zugrunde gelegt wurden, beziehen sich auf den Stichtag 01.06.2023. Eine Umstellung des Datenverarbeitungssystems innerhalb der Hochschule lässt keine frühere Datenauswertung zu. Die übrigen Daten in den Tabellen basieren auf dem Stichtag 01.12.2022, um eine Vergleichbarkeit mit den Daten aus der Übersichtstabelle, die sich ebenfalls auf das Jahr 2022 beziehen, zu gewährleisten.

Da die THU Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende ausschließlich aus Drittmitteln finanziert, wird im Planungszeitraum ein Personalwechsel von 100% auf diesen Stellen angenommen. Außerdem wird durch die geplante Drittmittelsteigerung um 100% hochschulweit auch mit einem Stellenaufbau von 50% im Planungszeitraum gerechnet. Hierbei wird bei der Neueinstellung generell auf paritätische Besetzung geachtet, allerdings muss in einigen Fachbereichen auf Grund der niedrigen Frauenanteile bei der vorhergehenden Qualifizierungsstufe, diese Erwartung stark korrigiert werden. Aktuell beschäftigt die THU wissenschaftliche Mitarbeitende mit Promotion, aber da dies keine Voraussetzung für die vorhandenen oder zu erwartenden Stellen ist, sind hier keine Zielzahlen definiert, sondern die Stellen in den Zielen der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion beinhaltet. Bei den Professuren wurde analysiert wie viele Professor*innen im Planungszeitraum voraussichtlich in Pension gehen und eine hundertprozentige Wiederbesetzungsrate angenommen. Obwohl für viele Fachrichtungen, die an der THU vertreten sind, Fachkräfte aus stark männlich dominierten Berufsfeldern rekrutiert werden müssen, wird bei der Neubesetzung eine paritätische Verteilung angestrebt.

Besonderheiten einzelner Fakultäten sind im Folgenden bei den jeweiligen Tabellen erläutert.

Die **Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik** weist bei den Masterabschlüssen im Vergleich zum baden-württembergischen Mittelwert einen hohen Frauenanteil von 16% auf. Trotz des generellen Bestrebens einer paritätischen Besetzung bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden, kann bei diesem niedrigen Frauenanteil in der Qualifizierungsstufe nicht mit einer paritätischen Besetzung geplant werden. Da die THU aber großen Wert auf die Schaffung von Rollenvorbildern legt, wird eine Frauenquote von 20% bei der Einstellung festgelegt.

Der derzeitige Anteil an Professorinnen in der Fakultät beträgt 20%. Da im Planungszeitraum keine weitere Pensionierung und damit Neubesetzung zu erwarten ist, erhöht sich der zu erwartende Frauenanteil nicht. Dieser ist im Vergleich zu den baden-württembergischen und bundesweiten Werten überdurchschnittlich hoch

Tabelle 2: Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik

Hochschule Technische Hochschule Ulm Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik	Studien- bereich
Studienbereiche der Fakultät	Elektrotechnik / Informationstechnik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	16%
Baden-Württemberg (HAW)	13%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	

(fakultätsweit)	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	4
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	0%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	6
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	20%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16%
Bund (Univ und PH)	14%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	0
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Elektrotechnik / Informationstechnik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	16%
Bund (Uni/PH)	14%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	15
Frauenanteil unbefristete Professuren	20%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	5%
Bund (HAW)	8%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	20%

Die **Fakultät Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften** nimmt an der THU hauptsächlich Querschnittsaufgaben wahr und stellt durch Professuren in Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften die qualitativ hochwertige Grundlagenausbildung in den ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten sicher. Daher bietet sie vergleichsweise wenig eigene Studienplätze an. Mit dem Masterangebot Computational Science and Engineering (CSE) bietet sie jedoch einen kooperativen Masterstudiengang mit der Universität Ulm an. Der Frauenanteil bei den Professor*innen ist im Vergleich zu anderen Fakultäten der Hochschule mit 41% sehr begrüßenswert, ist aber auch dem Fächerspektrum geschuldet, wie in der Tabelle 3 bei den Durchschnitten in Bund und Land erkennbar. Im Planungszeitraum werden in dieser Fakultät voraussichtlich 8 Professuren nachbesetzt, wobei 3 der Professorinnen in Pension gehen. Daher ist auch paritätischer Neubesetzung nur eine Steigerung der Frauenanteils auf 45% zu erwarten.

Tabelle 3: Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften

Hochschule Technische Hochschule Ulm Mathematik, Natur- und Wirtschaftswissenschaften	Studien- bereich
Studienbereiche der Fakultät	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW)	20% 59%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit) Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	4 50% 6
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ und PH)	40% 41%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0 na 0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Uni/PH) Bund (Uni/PH)	40% 41%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	29 41% 8
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	25% 23%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	45%

Die **Fakultät Informatik** weist aktuell einen Frauenanteil von 0% bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern auf, obwohl an der THU entsprechend dem baden-württembergischen Durchschnitt knapp ein Viertel der Masterabschlüsse von Frauen erreicht werden. Daher wird im Planungszeitraum eine Steigerung des Anteils der weiblichen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf 25% angestrebt. Zum Berichtszeitpunkt 2022 war von den 19 Professuren keine mit einer Frau besetzt. Bis zum jetzigen Zeitpunkt ist allerdings die

Berufung einer Frau gelungen, so dass der Frauenanteil bei den Professorinnen 2024 bei rund 5% liegt. Da im Planungszeitraum mit der Nachbesetzung von 4 Stellen zu rechnen ist und durch einen bundesweiten Schnitt von fast 20% Frauen bei Promotionen im Fachbereich Informatik auch eine ausreichende Auswahl qualifizierter Frauen vorhanden ist, soll in diesem Fachbereich durch intensive Anstrengungen bei der aktiven Rekrutierung, der Frauenanteil auf 16% gesteigert werden. Dieses Ziel liegt leicht über dem aktuellen Mittelwert des Bundes.

Tabelle 4: Fakultät Informatik

Hochschule Technische Hochschule Ulm Fakultät Informatik	Studien- bereich
Studienbereiche der Fakultät	Informatik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW)	23% 23%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit) Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	7 0% 11
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	25%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ und PH)	13% 18%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0 na 0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Informatik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Uni/PH) Bund (Uni/PH)	13% 18%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	19 0% 4
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	12% 14%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	16%

Die **Fakultät Maschinenbau und Fahrzeugtechnik** bildet mit 20% Frauen bei den Masterabschlüssen knapp unterdurchschnittlich viele Frauen aus. Trotz dieses beachtlichen Frauenanteils in der Qualifizierungsstufe ist aktuell keiner der acht wissenschaftlichen Mitarbeitenden weiblich. Dies soll im Planungszeitraum dem Schnitt bei den Masterandinnen angepasst werden und durch die 12 Neubesetzungen mindestens drei Frauen eingestellt werden. Durch paritätische Neubesetzung bei den freiwerdenden Professuren wird 2028 ein Frauenanteil von 18% auf dieser Qualifikationsstufe erreicht werden.

Tabelle 5: Fakultät Maschinenbau und Fahrzeugtechnik

Hochschule Technische Hochschule Ulm Fakultät Maschinenbau und Fahrzeugtechnik	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW)	20% 26%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit) Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	8 0% 12
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	25%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ und PH)	0 11%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0 na 0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungsbereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Maschinenbau und Fahrzeugtechnik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Uni/PH) Bund (Uni/PH)	0% 11%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	20 10% 3
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	14% 17%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	18%

In der **Fakultät Produktionstechnik und Produktionswirtschaft** ist der Frauenanteil unter den Masterandinnen leicht unter dem baden-württembergischen Durchschnitt, ebenso wie der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden. Angelehnt an die Durchschnittswerte in der Qualifizierungsstufe wird hier ein Frauenanteil von 35% beim wissenschaftlichen Personal 2028 angestrebt. Der Frauenanteil bei den Professor*innen liegt mit 5% weit unter den Anteilen in den Qualifizierungsstufen und auch weit unter den landes- und bundesweitem Durchschnitt für diese Qualifikationsstufe. Da hier voraussichtlich sieben Professuren nachbesetzt werden können, muss hier unbedingt auf eine paritätische Besetzung geachtet werden. Dies würde dann 2028 zu einem Frauenanteil von 16% bei den Professorinnen führen. Dies ist für die Ausgangslage ein ambitioniertes Ziel, obwohl es nur den aktuellen durchschnittlichen Werten bei Professuren entspricht.

Tabelle 6: Produktionstechnik und Produktionswirtschaft

Hochschule Technische Hochschule Ulm Fakultät Produktionstechnik und Produktionswirtschaft	Studienbereich
Studienbereiche der Fakultät	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW)	27% 32%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit) Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	16 19% 27
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	35%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ und PH)	19% 36%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	2 50% 0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Wirtschaftsingenieurwesen mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Uni/PH) Bund (Uni/PH)	19% 38%

Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	21
Frauenanteil unbefristete Professuren	5%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	7
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	14%
Bund (HAW)	17%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	16%

Die **Fakultät Medizintechnik und Mechatronik** erreicht einen weit überdurchschnittlichen Wert bei den Masterandinnen im Vergleich zum Landesschnitt. Dies ist rührt daher her, dass hier der Master „Medical Devices“ als Fortführung des Bachelorstudiengangs Medizintechnik angeboten wird, welcher, wie in Abbildung 1 gezeigt, ebenfalls einen Frauenanteil von 50% aufweist. Fakultätsweit kann diese hohe Frauenquote allerdings bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht aufrechterhalten werden, hier entspricht sie aber dem baden-württembergischen Schnitt, wenn wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Promotion betrachtet werden. Dennoch wird für 2028 hier ein Frauenanteil von 50% angestrebt, da angesichts des hohen Anteils von Frauen in der Qualifizierungsstufe im eigenen Haus eine solche Besetzung möglich sein sollte.

Tabelle 7: Fakultät Medizintechnik und Mechatronik

Hochschule Technische Hochschule Ulm Fakultät Medizintechnik und Mechatronik	Studien- bereich
Studienbereiche der Fakultät	Maschinenbau/Verfahrenstechnik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	53%
Baden-Württemberg (HAW)	25%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	14
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	21%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	22
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	50%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	18%
Bund (Univ und PH)	18%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	1
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	100%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	na
	Lehr- und Forschungs- bereich
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Maschinenbau/Verfahrenstechnik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%

Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	18%
Bund (Uni/PH)	18%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	14
Frauenanteil unbefristete Professuren	0%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	5
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	14%
Bund (HAW)	13%
Zielwert GSP 2024-28 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	14%

Die Fakultät zählt 14 unbefristete Professuren von denen keine mit einer Frau besetzt ist. Dies ist angesichts des deutlichen Frauenanteils bei den Promotionen mit fast 20% nicht erklärbar. Des Weiteren wird im Planungszeitraum der neue Studiengang Physiotherapie aufgebaut, was einen Stellenzuwachs von mindestens 4 Professuren bedeutet. Eine Professur im Fachbereich wird altersbedingt frei. Daher wird eine Steigerung des Frauenanteils unter den Professor*innen durch paritätische Neuernennung auf 14% vorgesehen.

IX.V Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal

Nicht-wissenschaftliches Personal				
Technische Hochschule Ulm				
	Verwaltung	Bibliotheks- dienst	Technischer Dienst	Sonstiger Dienst
Status quo (01.12.2022)				
Anzahl VZÄ Gesamt (davon Frauen)	61,42 (52,72)	3,90 (3,90)	68,90 (10,10)	19,70 (5,40)
mittlerer Dienst	27,87 (25,87)	2,40 (2,40)	26,80 (2,00)	3,00 (0)
gehobener Dienst	19,85 (17,85)	1,50 (1,50)	42,10 (8,10)	12,70 (5,40)
höherer Dienst	13,70 (9,00)			4,00 (0)
Status quo (01.12.2022)				
Anzahl VZÄ Gesamt (davon Frauen)				
Leitungspersonal (nach Bereichen)	8,20 (5,50)	1,00 (1,00)	9,50 (0,50)	4,00 (0)
Leitungspersonal (hochschulweit)	22,70 (7,00)			
Frauenanteil Leitungspersonal Status Quo (01.12.2022)	30,84%			
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	2,00 (1)			
Zielwert (letztes Jahr der neuen Planungsperiode) Frauenanteil Leitungspersonal	35 %			

Tabelle 8: Nicht-wissenschaftliches Personal der Technischen Hochschule Ulm

Ein direkter Vergleich der Zahlen vom vorherigen StEP mit den aktuellen Zahlen ist, ähnlich wie bei der Tabelle für die wissenschaftlichen Mitarbeitenden und die Professor*innen nur eingeschränkt möglich. Im StEP 2019 bis 2023 wurde der Anteil der Frauen und Männer in ganzen Zahlen und Prozentwerten ausgewiesen. In der oben aufgeführten Tabelle wurden die Vollzeitäquivalente (VZÄ) als Ausgangspunkt vorgegeben. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen aus unterschiedlichen Bereichen erhoben wurden.

Es ist festzuhalten, dass traditionell immer noch eine deutliche Mehrheit von Frauen im Bereich der Verwaltung angestellt ist, während der Technische Dienst nach wie vor eine hohe männliche Dominanz aufweist. Es konnten keine signifikanten Veränderungen in den letzten Jahren beobachtet werden. Diese Tendenz lässt sich ebenfalls in den Leitungspositionen beobachten. Im Bereich der Verwaltung ist ein Anteil von über 50 % weiblichem Leitungspersonal zu verzeichnen. Im Bereich des Technischen Dienstes ist lediglich eine 0,5-Vollzeitstelle mit einer Frau besetzt. Das Ziel, die Leitungspositionen paritätisch zu besetzen, konnte folglich nicht erreicht werden. In Anbetracht der geringen Anzahl der voraussichtlich neu zu besetzenden Leitungspositionen wird ein Zielwert von 35 % angenommen. Die Zahlen aus der Tabelle *nicht-wissenschaftliches Personal* beziehen sich auf den Stichtag 1.12.2022, um eine Vergleichbarkeit mit den Werten aus der Übersichtstabelle und den fakultätsspezifischen Tabellen zu ermöglichen.

Um den Anteil der Frauen in den Leitungspositionen zu erhöhen, wird die Beauftragte für Chancengleichheit gemeinsam mit dem Referat für Gleichstellung die bereits vorhandenen Angebote weiterhin begleiten, bei Bedarf ausbauen und weitere Maßnahmen umsetzen.

Die Ferienbetreuung für Kinder von Beschäftigten wird ab dem Jahr 2025 in Kooperation mit der Universität Ulm fortgeführt. Dabei werden freie Plätze für schulpflichtige Kinder bereitgestellt. Es besteht die Möglichkeit, die Kinder für eine Freizeit sowie für ein Science Camp anzumelden. Die Gebühren können von der Hochschule bezuschusst werden.

Im Jahr 2023 wurde eine neue Dienstvereinbarung zum mobilen Arbeiten verabschiedet, welche die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens ausbaut. Gegenwärtig besteht die Option, bis zu 50 % mobil zu arbeiten, um dadurch die Flexibilität zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu gestalten. Das Angebot des mobilen Arbeitens steht allen Angestellten der Hochschule zur Verfügung.

Es ist vorgesehen, zukünftig ein spezielles Training für weibliche Führungskräfte anzubieten. Zielgruppe sind die bereits vorhandenen weiblichen Führungskräfte. Denkbar wäre auch, den Radius auf potentielle neue Führungskräfte innerhalb der Organisation zu erweitern und auch so Frauen die Möglichkeit zu geben, die Entscheidung für eine zukünftige Leitungsposition zu erleichtern.

Die geplanten Trainings zielen darauf ab, Frauen dabei zu unterstützen, bestimmte Barrieren zu identifizieren und adäquate Strategien zu entwickeln, um diese zu überwinden. Im Rahmen der Maßnahme werden nachfolgende Ziele forciert:

Da viele Frauen immer noch an ihren Fähigkeiten als Führungskraft zweifeln oder zögern, sich für höhere Positionen zu bewerben, wird es im Rahmen der Maßnahme um eine Stärkung des Selbstvertrauens und der eigenen Fähigkeiten gehen.

Ein wesentlicher Vorteil solcher Seminare besteht in der Förderung von Netzwerken. Die Bildung von Netzwerken stellt einen entscheidenden Faktor für den beruflichen Erfolg dar. Führungskräfte trainings für Frauen bieten eine Plattform für Austausch und Vernetzung mit Gleichgesinnten. Dies kann zu wertvollen Kontakten, Mentoring-Beziehungen und gegenseitiger Unterstützung führen.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist nicht nur für die Teilnehmerinnen selbst von Vorteil, sondern auch für die Hochschule als Ganzes.

Des Weiteren ist es von essentieller Bedeutung, nicht nur aktuelle weibliche Führungskräfte gezielt zu stärken und zu unterstützen, sondern auch potenzielle Kandidatinnen zu identifizieren und zu fördern. Dies kann beispielsweise durch ein Mentorinnenprogramm für zukünftige Führungskräfte erfolgen. An der THU existieren bereits eine Vielzahl von Mentor*innenprogrammen, die sich allesamt bewährt haben und erfolgreich implementiert sind. Das Angebot soll für die Rekrutierung und Förderung weiblicher Nachwuchskräfte in der eigenen Organisation genutzt werden.

Mentorinnenprogramme stellen ein entscheidendes Instrument zur Förderung und Entwicklung zukünftiger weiblicher Führungskräfte dar. Die Teilnahme an einem Mentorinnenprogramm bietet jungen Frauen die Möglichkeit, von erfahrenen weiblichen Führungskräften zu lernen, sich persönlich weiterzuentwickeln und ihre Karrierechancen zu verbessern. Dadurch erhalten die Mentees greifbare Vorbilder erfolgreicher Frauen in Führungspositionen und erfahren Inspiration durch reale Erfolgsgeschichten.

Des Weiteren können Mentorinnen auf einen reichen Erfahrungsschatz zurückgreifen und praktische Tipps zur Bewältigung beruflicher Herausforderungen vermitteln. Der Wissenstransfer stellt einen unschätzbar wichtigen Faktor für die persönliche und berufliche Entwicklung der Mentees dar. Ein Schwerpunkt liegt hierbei auf der Begleitung und Stärkung während der Anfangsphase in der neuen Führungsposition. Im weiteren Verlauf des Vorhabens wird sich zeigen, ob ausschließlich weibliche Führungskräfte als Mentorinnen zur Verfügung stehen sollen oder ob auch männliche Kollegen diesen Part übernehmen werden.

Als weitere Maßnahme ist die Bereitstellung von Kita-Plätzen für Angestellte in nahegelegenen Einrichtungen bei einem der beiden Standorte der Hochschule vorgesehen. Hierbei soll ein bestimmtes Kontingent an Kita-Plätzen für die Mitarbeitenden der Hochschule zur Verfügung gestellt werden, um die Kinderbetreuung der Angestellten und somit einen reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten zu können.

X. Klimaschutz gemäß HoFV II

Im Folgenden wird dargestellt, wie die THU in Sachen Klimaschutz aufgestellt ist, welche Ziele schwerpunktmäßig verfolgt werden und welche bereits umgesetzt wurden sowie welche Herausforderungen gesehen werden. Für die THU ist die angestrebte Klimaneutralität nicht nur eine unverzichtbare Maßnahme zum Schutz unserer natürlichen Ressourcen, sondern ein Querschnittsthema der angewandten Forschung.

Klimaschutz an der THU

Die Hochschule verfügt über einen Energiezirkel in Form eines Nachhaltigkeitsausschusses. In dieser Runde werden mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Lehre, der Forschung, der Verwaltung und der Studierendenschaft Maßnahmen zur Steigerung der Nachhaltigkeit und des Energiesparens besprochen. Der Ausschuss trifft sich mehrmals pro Semester. Zukünftig ist eine noch stärkere Einbindung des Amtes „Vermögen und Bau“ geplant. Ende 2022 wurde der Förderantrag für ein Klimaschutzkonzept und einen Klimaschutzmanager auf den Weg gebracht. Die Teilnahme an der Bundesförderung Klimaschutz wird zukünftig einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die bevorstehenden Herausforderungen in noch größerem Umfang als bisher zu meistern.

Einblick in bisherige Maßnahmen

Ein Meilenstein der THU im Bereich Klimaschutz ist der 2021 fertig gestellte Neubau am Campus Albert-Einstein-Allee. Das Gebäude wurde in einem Energie-Effizienzhaus-Plus Standard gebaut, die Gebäudehülle hat einen erhöhten Passivhausstandard und unterschreitet sogar die Vorgaben der EnEV. Das bedeutet, dass im Neubau mehr Energie erzeugt als verbraucht wird. Die intelligente Koppelung der Energieströme sowohl mit dem benachbarten Gebäude als auch mit dem Energienetz des Oberen Eselsbergs ermöglicht ein innovatives Gesamtenergiekonzept.

Zudem wird das Gebäude als Reallabor genutzt, durch Laborversuche für Heizung, Lüftung, Kühlung, Beleuchtung, Solarthermie, Photovoltaik, Kraftwärmekoppelung, Biomasse und Speicher. Das Fraunhofer Institut wird für Forschungszwecke ebenfalls verschiedene Messungen durchführen. Des Weiteren wurde der Neubau vom Land Baden-Württemberg für „nachhaltiges Bauen“ zertifiziert.

Die Außenanlage wird in das Gesamtenergiekonzept integriert. Retentionsflächen, Photovoltaikanlagen sowie Rohstoffhölzer-Plantagen sind schon vorhanden. Für den weiteren Ausbau des Energieparks sind folgende Projekte anvisiert und teilweise bereits weitgehend umgesetzt:

- ▶ Solarcarports auf den Parkplätzen
- ▶ E-Ladestationen
- ▶ Batterietestcontainer
- ▶ Nutzung der Abwärme
- ▶ Wetterstation
- ▶ Windkraftanlage

Innerhalb des Neubaus ist das Institut für Energietechnik- und Energiewirtschaft (zuvor: Energie- und Antriebstechnik), sowie die Forschungsgruppe „SmartGrids“ beheimatet. Die SmartGrid-Forschungsgruppe befasst sich mit dem Management und der Weiterentwicklung von Energienetzen. Dieser Bereich der THU befasst sich mit dem Zusammenspiel von Solarstrom, Batteriesystemen und flexiblen Lasten mit Smart Metern und Smart Meter Gateways (iMSys), sowie mit Steuerboxen (Controllable Local Systems), einer experimentellen Verteilnetz-Leitwarte (SIEMENS SPECTRUM POWER 5) und Energiemeteorologie.

Herausforderungen und Ausblick

Denkmalschutz: Die THU ist auf zwei Standorte aufgeteilt, wobei der Hauptstandort Prittwitzstraße unter Denkmalschutz steht. Was von manchen an Architektur Interessierten als kunstvoll und erhaltenswert betrachtet wird, ist aus nachhaltiger Sicht nicht mehr zukunftsfähig. Die in die Jahre gekommene Gebäudehülle besteht zum Großteil aus Glas. Alte, undichte Fenster und eine nicht vorhandene Dämmung an den Betonteilen sorgen für eine äußerst schlechte Energieeffizienz. Eine energetische Sanierung des gesamten Campus gestaltet sich durch den Denkmalschutz als kaum möglich, ist aber zwingend notwendig.

Beide Standorte der THU werden mit Fernwärme des städtischen Versorgers beliefert, welcher einen Primärenergiefaktor von 0,26 bescheinigt bekommen hat.

Energiepark: Der weitere Ausbau des Energieparks sowie die kontinuierliche Steigerung von Informationsangeboten für die Öffentlichkeit seitens der THU werden die Bedeutung der Themen Nachhaltigkeit und Zukunftsenergien innerhalb und außerhalb der THU weiter steigern.



THU
Technische
Hochschule
Ulm

www.thu.de

