

Hochschule für Technik Stuttgart

Struktur- und Entwicklungsplan 2023–2027



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	ii
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	iv
Meilensteine auf dem Weg zum StEP	v
I. Die Hochschule als Ganzes	1
1 Selbstverständnis und Mission	1
2 Bilanz zur Umsetzung des StEP 2022 und Bewertung des Status quo	2
3 Vision und angestrebtes Profil 2027	4
4 Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung	4
5 Überblick über die strategischen Ziele	7
II. Strategische Ziele und Maßnahmen	9
1 Studium und Lehre	9
1.1 Entwicklung der Bewerbungszahlen, Studierendengewinnung und -auswahl	9
1.2 Studienangebot bis 2027	11
1.3 Transdisziplinäre Lehre zu profilgebenden Zukunftsthemen	15
1.4 SkillL: Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren	18
1.5 Begleitung der Studierenden entlang des Student Lifecycle	20
1.6 Internationalisierung in Studium und Lehre	22
1.7 Zukunftsfähige Labore und Werkstätten	25
2 Forschung, Praxis- und Wissenstransfer	29
2.1 Forschungsprojekte und Drittmittel	29
2.2 Digitalisierung in der Forschung und im Forschungsmanagementsystem	30
2.3 Promotionen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	31
2.4 Wissens- und Technologietransfer	32
2.5 Wissenschaftliche Weiterbildung	33
3 Campus, Infrastruktur und Ressourcen	34
3.1 Verwaltung, Raumsituation und Ausstattung	34
3.2 Strahlender Campus	36
3.3 Informationszentrum und Bibliothek	37
3.4 Ressourcen	38
4 Hochschulkultur und Hochschulkommunikation	39
5 Inhaltliche Ausrichtung der Hochschulprofessuren	42
III. Klimaschutz	43
1 Klimaschutz im Hochschulbetrieb	43
2 Klimaschutz in der Lehre	45
3 Klimaschutz in Forschung und Transfer	45
IV. Gleichstellung	47
1 Struktur, Organisation und Verantwortung der Gleichstellungsarbeit	47
2 Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele	49
3 Umsetzungsstrategie	53
V. Fazit	56
Tabellenanhang Gleichstellung	vi

Abkürzungs- verzeichnis

AAA	Akademisches Auslandsamt
Abb.	Abbildung
AG	Arbeitsgemeinschaft
AR/VR	Augmented Reality/Virtual Reality
BIM	Building Information Modelling
BW-CAR	Baden-Württemberg Center of Applied Research
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
CNC	Computerized Numerical Control
CRM	Customer Relationship Management
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
EFRE	Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (Strukturfonds der EU)
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EnBW	Energie Baden-Württemberg AG
Fakultät A	Fakultät für Architektur und Gestaltung
Fakultät B	Fakultät für Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft
Fakultät C	Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik
FDMS	Forschungsdatenmanagementsystem
FIS	Forschungsinformationssystem
GHG-Protocol	Greenhouse Gas Protocol
GIS	Geoinformationssystem
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HFT	Hochschule für Technik
HIS	Hochschul-Informationen-System eG
HKomm	Hochschulkommunikation
HoFV	Hochschulfinanzierungsvereinbarung
IAF	Institut für Angewandte Forschung
IWW	Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung
IZ	Informationszentrum
KI	Künstliche Intelligenz
KNIGHT	Künstliche Intelligenz für die Lehre an der HFT Stuttgart (Forschungsprojekt)
KPI	Key Performance Indicators
LA	Learning Analytics
LaKof	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)
LHG	Landeshochschulgesetz
LMS	Learning Management System
M4_LAB	HFT-Innovationslabor für die Metropolregion 4.0 (Forschungsprojekt)
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
MoVe	Zentrum für Mobilität und Verkehr
MWK	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
OA	Open Access
ÖP(N)V	Öffentlicher Personen(nah)verkehr

OSS	Open Source Software
PDCA	Plan – Do – Check – Act
PVT	Photovoltaik
QM	Qualitätsmanagement
SDG	Sustainable Development Goals
SEA	Suchmaschinenwerbung
SEM	Suchmaschinenmarketing
SEO	Suchmaschinenoptimierung
SENCE	Sustainable Energy Competence
SkILL	Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren
SoSe	Sommersemester
SSB	Stuttgarter Straßenbahnen AG
StEP	Strategie- und Entwicklungsplan
SWOT	Strengths – Weaknesses – Opportunities – Threats
TA	Technische Abteilung
Tab.	Tabelle
TiL	TippsideenLösungen (Verbesserungsmanagement der HFT Stuttgart)
UN	United Nations
VuB	Amt für Vermögen und Bau Baden-Württemberg
WiSe	Wintersemester
Zafh.net	Zentrum für angewandte Forschung an Fachhochschulen – Nachhaltige Energietechnik
ZeDFloW	Zentrum für Digitalisierung in Forschung, Lehre und Wirtschaft
ZIA	Zentrum für Integrale Architektur
ZNS	Zentrum für Nachhaltige Stadtentwicklung
ZNWM	Zentrum für Nachhaltiges Wirtschaften und Management
ZSB	Zentrale Studienberatung
ZZVO	Zulassungszahlenverordnung

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Selbstverständnis und Mission der HFT im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele	2
Abbildung 2: Auszug aus der SWOT-Analyse der HFT Stuttgart	3
Abbildung 3: Organisatorische Gliederung der HFT Stuttgart	5
Abbildung 4: Bewerbungs- und Zulassungszahlen getrennt nach Winter- und Sommersemester	9
Abbildung 5: Internationalisierung in Studium und Lehre	22
Abbildung 6: MaterialSTUDIO	25
Abbildung 7: Drittmittelentwicklung von 2003–2021 an der HFT Stuttgart	29
Abbildung 8: Transferfelder der HFT Stuttgart	32
Abbildung 9: Zusätzliche Mittel durch HoFV II (in Tsd. Euro)	39
Abbildung 10: Entwicklung der Frauenanteile 2000–2021	50

Tabellen

Tabelle 1: Zielerreichung StEP 2022	3
Tabelle 2: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen nach Fakultäten	12
Tabelle 3: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät A	13
Tabelle 4: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät B	14
Tabelle 5: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät C	15
Tabelle 6: Entwicklung der Abschlussquoten an der HFT Stuttgart	21
Tabelle 7: Zukünftige Kennzahlen (KPIs) der Internationalisierung in der Lehre	22
Tabelle 8: Zentrale Kennzahlen im Bereich Forschung, Wissens- und Technologietransfer	29
Tabelle 9: Inhaltliche Ausrichtung der Hochschulprofessuren	42
Tabelle 10: Leitungsfunktionen, Stand SoSe 2022	51
Tabelle 11: Vergleiche für das wissenschaftliche Personal und Professuren	vi
Tabelle 12: Vergleiche für Personen in den einzelnen Qualifizierungsstufen	xiv
Tabelle 13: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren in den Jahren 2017 bis 2021	xviii
Tabelle 14: Vergleiche für das nichtwissenschaftliche Personal	xxviii
Tabelle 15: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien	xxx

Meilensteine auf dem Weg zum StEP

Im September **2020** wurde im Strategie-Lenkungskreis der Auftakt zur Strategie 2027 initiiert, deren Eckpunkte im Jahr 2021 von vielen Hochschulangehörigen erarbeitet und diskutiert wurden. Neben der regelmäßigen Information und Diskussion strategischer Inhalte in den Gremien gab es folgende Meilensteine innerhalb des Strategieprozesses.

bis März 2021: Erarbeiten von Ideen, Zielen und Maßnahmen in dezentralen Einheiten (Studiengänge, Stabsstellen, Verwaltung, Teams, IAF)

14.04.2021: Hochschulweite Information über die Ergebnisse und Clusterung in fünf Themenbereiche: Hochschulkultur, Bau- und Stadtentwicklung, Digitalisierung/Künstliche Intelligenz (KI), Internationalisierung, Nachhaltigkeit/Klimaschutz

Mai 2021: Etablierung von fünf Arbeitsgruppen zu den Themenbereichen mit insgesamt 60 Hochschulmitgliedern; Erarbeitung einer Vorlage für Ziele und Maßnahmen zum StEP

bis September 2021: Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen in den fünf Themenbereichen

Oktober 2021: Ableitung erster Ideen für ein Hochschulprofil aus den Zielen und Maßnahmen (Rektorat, Dekan:innen, Vertreter:innen aus Senat, Hochschulrat, IAF und Hochschulkommunikation)

07.10.2021, Strategie-Lenkungskreis: Vorstellung der von den Arbeitsgruppen erarbeiteten Ziele und Maßnahmen; Diskussion der Ideen für ein hochschulweites HFT-Profil

20.10.2021: Stand-In zu Zwischenergebnissen des Strategieprozesses für alle Hochschulmitglieder

17.11.2021, Strategie-Lenkungskreis: Eckpunkte zum Struktur- und Entwicklungsplan; Diskussion der profilgebenden Zusätze

01.12.2021, Senat: Beschluss der neuen Grundordnung mit den profilgebenden Zusätzen „klimakompetent – resilient – vernetzt“

08./15.12.2021, Hochschulrat/Senat: Sondersitzung zu den Eckpunkten des StEP Draft 1

Februar/März 2022: Veröffentlichung des StEP Draft 2 und Diskussion in den AGs und Gremien

bis April 2022: Integration der umfangreichen Rückmeldungen in den StEP Draft 3 und erste Umsetzungsplanung der strategischen Projekte

04.05.2022, Hochschulrat/Senat: Beschluss des StEP in einer gemeinsamen Sitzung

23.06.2022: Einreichung des StEP beim MWK

06.12.2022: Genehmigung des StEP durch das MWK

03.02.2023: Erfüllung der Auflagen des MWKs

I. Die Hochschule als Ganzes



1 Selbstverständnis und Mission

Seit ihrer Gründung im Jahr 1832 hat sich die Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart von einer Winterschule für Bauhandwerker zu einer innovativen Hochschule für Angewandte Wissenschaften entwickelt. Mit qualitativ hochwertiger Lehre in 35 Bachelor- und Master-Studiengängen sowie anwendungsbezogener Forschung leistet die HFT Stuttgart einen signifikanten Beitrag zur Lösung drängender Gegenwarts- und Zukunftsfragen. Die Gestaltung eines transparenten Zugangs zu wissenschaftlichen Informationen und die aktive Förderung des Wissens- und Technologietransfers in die Praxis sind zentrale Bestandteile unseres Selbstverständnisses. Dabei sehen wir uns dem technischen und gesellschaftlichen Fortschritt unter besonderer Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung sowie des Umwelt- und Klimaschutzes verpflichtet.

Nachhaltigkeit definieren wir in Anlehnung an die Brundtland-Kommission als „Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können“. Dies umfasst einen ganzheitlichen Ansatz, der die drei Dimensionen Umweltschutz (Ökologie), wirtschaftliche Leistungsfähigkeit (Ökonomie) und soziale Verantwortung zusammenführt. Im Kontext dieses Nachhaltigkeitsdreiecks und der UN-Ziele zur nachhaltigen Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) fokussiert sich die HFT Stuttgart auf vier UN-Nachhaltigkeitsziele: Gestaltung nachhaltiger Städte und Siedlungen (SDG 11), Innovationen, nachhaltige Industrie und widerstandsfähige Infrastrukturen (SDG 9), bezahlbare und saubere Energie (SDG 7) sowie sauberes Wasser (SDG 6). Diese strategieggebenden Nachhaltigkeitsziele sollen im Hinblick auf ihre Wechselbeziehungen und -wirkungen zum Klimaschutz (SDG 13) gemeinsam mit Kooperationspartner:innen (SDG 17) untersucht, dargestellt und beachtet werden (s. dazu auch Abb. 1).

Interdisziplinäre, praxis- und kompetenzorientierte Lehre in projekt- und problemorientierten Lehr- und Lernansätzen einschließlich enger Kooperation mit Unternehmen und Organisationen zeichnen die HFT Stuttgart aus. Als mittelgroße Hochschule mit (Stand 31.12.2021) 4.000 Studierenden, 126 Professor:innen, 300 Beschäftigten und 410 Lehrbeauftragten verfügt die HFT Stuttgart über ein breites Studienangebot, das neben grundständigen Studiengängen wie Architektur, Bauingenieurwesen, Wirtschaft, Informatik und Vermessung auch interdisziplinäre Angebote wie Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilien, Wirtschaftspsychologie, Infrastrukturmanagement, KlimaEngineering, Smart City Solutions sowie fünf Kooperationsstudiengänge umfasst.

Das hochschulweite „Leitbild Lehren und Lernen“, der HFT-eigene Ansatz für projekt- und problemorientiertes Lernen und das Qualifizierungsprogramm „GUTE LEHRE“ stellen eine hohe Qualität in der Lehre sicher. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Lehr- und Lernformate ist der HFT Stuttgart ein großes Anliegen: Ziel ist es, unsere Studierenden zu einem verantwortungsbewussten, nachhaltigen und klimakompetenten Handeln in einer sich durch

Digitalisierung immer schneller wandelnden Arbeitswelt zu befähigen und ganzheitliche Lösungsansätze umzusetzen.

Die HFT Stuttgart ist eine der forschungstärksten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) in Baden-Württemberg. Seit 2018 ist sie eine der 48 von der gemeinsamen Wissenschaftskonferenz des Bundes und der Länder geförderten „Innovativen Hochschulen“ in Deutschland. Die beiden Forschungsschwerpunkte „Zukunftsgerechtes Planen, Bauen und Wirtschaften“ sowie „Smarte Technologien, Prozesse und Methoden“ sind am Institut für angewandte Forschung der HFT Stuttgart institutionell und personell verankert. Der innerhalb der Forschung gelebte transdisziplinäre Zugang zu forschungsrelevanten Fragestellungen ermöglicht es, aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven fundierte und zukunftsfähige Problemlösungen zu entwickeln. Gemeinsam mit Partner:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kommunen und Politik werden an der HFT Stuttgart innovative Konzepte für eine nachhaltige, energieeffiziente und ressourcenschonende Gestaltung resilienter Lebensräume erforscht, prototypisch umgesetzt und in die Gesellschaft getragen.

Mission der HFT Stuttgart: Wir bilden unsere Studierenden praxisorientiert, verantwortungsbewusst und interdisziplinär zur klimakompetenten Gestaltung resilienter, vernetzter Lebensräume aus. Abb. 1 spiegelt die HFT-Mission im Kontext des integrierten Nachhaltigkeitsdreiecks und der UN-Sustainable Development Goals wider:

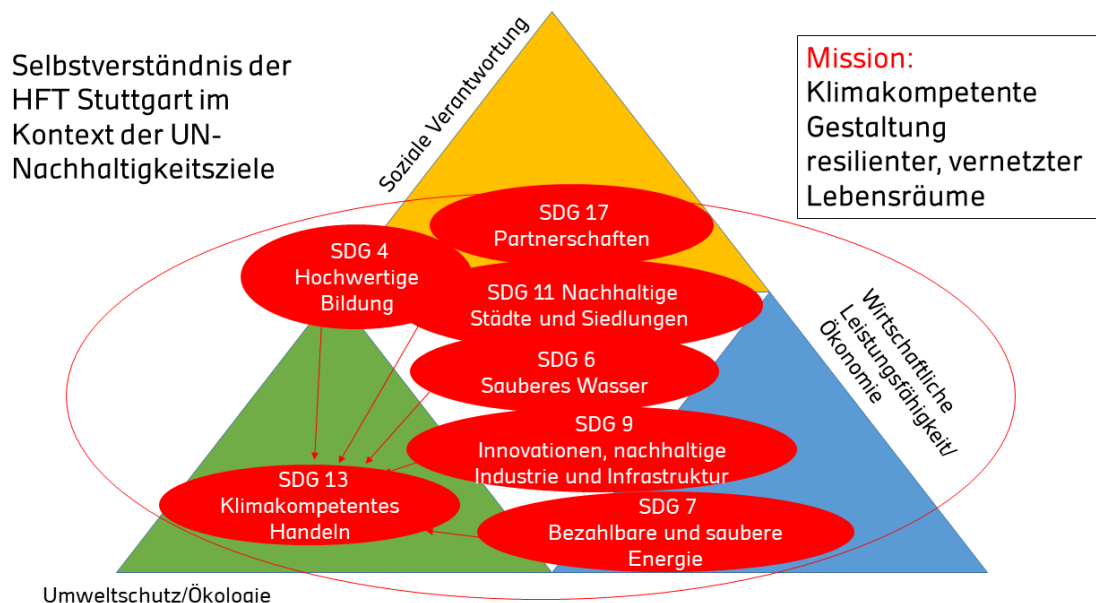


Abbildung 1: Selbstverständnis und Mission der HFT im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele

2 Bilanz zur Umsetzung des StEP 2022 und Bewertung des Status quo

Die Beurteilung der Umsetzung des StEP 2022 und die Bewertung des Status quo erfolgt anhand der im letzten StEP verankerten zwölf strategischen Ziele und wird um eine zusammengefasste Stärken-Schwächen-/Chancen-Risiken-Analyse ergänzt.

Die im StEP 2022 gesetzten Ziele wurden gut erreicht. In hohem Umfang konnte die Kompetenzorientierung in der Lehre gestärkt werden. Auch das angestrebte Zusammenwachsen der Hochschule durch eine Weiterentwicklung der Hochschulkultur, die stärkere Vernetzung zwischen Forschung und Lehre, die Intensivierung der interdisziplinären Zusammenarbeit und erste Eckpunkte zu einer institutionell verankerten Transferstrategie werden inzwischen aktiv und sichtbar gelebt. Ebenso wurde der Aufbau eines zielgruppengerechten Studiengangsmarketings in MINT-Studiengängen gut auf den Weg gebracht. In Teilen erreicht wurde der angestrebte Ausbau des lebenslangen Lernens, der Promotionsmöglichkeiten sowie die qualitative Weiterentwicklung der Internationalisierung. Eine wesentliche Ursache für die noch nicht vollständige Erreichung der Ziele in Internationalisierung und Weiterbildung war die Corona-Pandemie, die die Durchführung der ab 2020 geplanten Maßnahmen erschwert bzw. im internationalen Bereich sogar verhindert hat.

Das Ziel zur Stärkung der Promotionsmöglichkeiten wird durch das erstmals geplante eigenständige Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg zeitnah erreicht werden. Die im Baden-Württemberg Center of Applied Research (BW-CAR) bereits aktiven, forschungsstarken Kolleg:innen werden voraussichtlich über einen Hochschulverband die Möglichkeit erhalten, Promotionen als Erstgutachter:innen zu betreuen. Weiterführende Inhalte mit Erläuterungen zu den tabellarisch bewerteten Zielen finden sich in den Rechenschaftsberichten 2020 und 2021.

Tabelle 1: Zielerreichung StEP 2022	Sehr gut erreicht	Gut erreicht	In Teilen erreicht
1. Ausbau Lebenslanges Lernen			x
2. Stärkung der Kompetenzorientierung in der Lehre	x		
3. Intensivierung der interdisziplinären Zusammenarbeit		x	
4. Stärkere Vernetzung zwischen Forschung und Lehre		x	
5. Weiterentwicklung der Hochschulkultur		x	
6. Digitalisierung der Lehre und Verwaltung		x	
7. Erhöhung des Anteils unbefristeter Haushaltsmittel		x	
8. Verbesserung der Forschungsinfrastruktur		x	
9. Verbesserung der Promotionsmöglichkeiten			x
10. Qualitative Weiterentwicklung der Internationalisierung			x
11. Zielgruppengerechtes Studiengangsmarketing		x	
12. Aufbau u. institutionelle Verankerung der Transferstrategie		x	

Stärken-Schwächen/Chancen-Risiken-Analyse: Zur Ableitung der strategischen Ziele bis 2027 wurde eine Stärken-Schwächen/Chancen-Risiken-Analyse (SWOT-Analyse) durchgeführt. Ein wesentliches Ergebnis ist, dass alle bereits im StEP 2022 definierten Ziele auch in den nächsten vier Jahren weiterverfolgt, konkretisiert und mit ergänzenden Maßnahmen vorangetrieben werden. Ausgehend von unseren starken und innovativen Studiengängen, die einen hervorragenden Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglichen, soll das transdisziplinäre Arbeiten an relevanten Zukunftsthemen mit einem inhaltlichen Fokus auf Klimakompetenz/Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung/Künstliche Intelligenz weiter ausgebaut und durch eine intensivere Verzahnung von Forschung und Lehre strukturell stärker unterstützt werden (s. Abb. 2).



Abbildung 2: Auszug aus der SWOT-Analyse der HFT Stuttgart

Mit diesen Stärken können die Chancen des Standorts in einer Region mit hoher Wirtschaftskraft und einem hohen Bedarf an hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften zur klimakompetenten Gestaltung resilienter und vernetzter Lebensräume genutzt werden. Über die inhaltliche Fokussierung in den Studiengängen hinaus gilt es auch, das Profil der HFT Stuttgart zu schärfen, die Sichtbarkeit nach außen zu erhöhen und weitere Maßnahmen entlang des Student Lifecycle einzuleiten. Damit lassen sich die Risiken der zu erwartenden geringeren Nachfrage von Schulabgänger:innen nach technikorientierten Studiengängen im Wettbewerb mit anderen Hochschulen kompensieren (s. Abb. 2).

3 Vision und angestrebtes Profil 2027

Die HFT Stuttgart möchte dem gesellschaftlichen Anspruch gerecht werden, wirkungsvolle Beiträge zur Lösung großer gesellschaftlicher Herausforderungen zu entwickeln und Studierende auf diese Herausforderungen umfangreich und tiefgehend vorzubereiten. Im Mittelpunkt der Mission und als Orientierungspunkte dienen die UN-Sustainable Development Goals (SDGs). Neben unserem im SDG 4 definierten Auftrag zur Bereitstellung einer „Hochwertigen Bildung“ sind insbesondere die SDGs „Nachhaltige Städte und Siedlungen“ (SDG 11), „Nachhaltige und widerstandsfähige Infrastruktur“ (SDG 9), „Bezahlbare und saubere Energie“ (SDG 7), „Sauberes Wasser“ (SDG 6) für die HFT Stuttgart strategiegebend. Aus diesen Nachhaltigkeitszielen leiten wir „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (SDG 13) ab, die wir gemeinsam mit unseren Partner:innen (SDG 17) umsetzen. Abgeleitet aus diesem Anspruch, dem Selbstverständnis, der Mission, der Bewertung des Status quo und der SWOT-Analyse kann die Vision der HFT Stuttgart wie folgt formuliert werden.

Unsere Vision: „Im Jahr 2027 strahlt die HFT Stuttgart zur Gestaltung resilienter Lebensräume und smarterer Technologien, Prozesse und Methoden nach außen. Wir lehren und forschen interdisziplinär und innovativ, teilen unser Wissen und entwickeln Ideen zur Bewältigung der anstehenden gesellschaftlichen Herausforderungen. Wir leben gemeinsame Werte und Wertschätzung. Wir sind ein sichtbarer Magnet, der renommierte Expert:innen und motivierte Studierende anzieht. Unsere Kolleg:innen sind als Expert:innen in ihren Themengebieten gefragt. Es ist uns ein Anliegen, aus unserem Verständnis ein besseres Handeln zu entwickeln und dieses kooperativ in die Welt zu tragen.“

Um unser Hochschulprofil zu schärfen, wurden mit der Verabschiedung der neuen Grundordnung für die HFT Stuttgart erstmals drei profilgebende Zusätze definiert, die wie folgt konkretisiert werden:

Klimakompetent...

...wir bilden Studierende für ein klimakompetentes, verantwortungsbewusstes Handeln aus.

...wir leiten aus unseren Schwerpunkten der UN-Nachhaltigkeitsziele Maßnahmen zum Klimaschutz ab.

...wir verfolgen mit unseren Aktivitäten das Ziel einer ressourcenschonenden Transformation unserer Gesellschaft.

Resilient...

...wir gestalten gemeinsam mit unseren Kooperationspartner:innen resiliente Lebensräume.

...wir entwickeln intelligente Lösungen, um unsere Lebensräume und Infrastrukturen vor den Folgen externer Krisen bestmöglich zu schützen.

...wir bereiten Studierende auf eine sich stetig wandelnde Arbeitswelt vor.

Vernetzt...

...wir vernetzen Lehre, Forschung und Transfer.

...wir vernetzen Studierende, Lehrende und Praxispartner:innen auf unserem Campus.

...wir denken transdisziplinär und vernetzen Disziplinen.

...wir vernetzen uns mit Partner:innen, um Digitalisierung und KI als Schlüsseltechnologien aktiv voranzutreiben.

4 Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung

Wie im vergangenen StEP-Zeitraum fußt die Organisationsstruktur der HFT Stuttgart auf den drei Fakultäten Architektur und Gestaltung (A), Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft (B) sowie Vermessung, Informatik und Mathematik (C), dem Institut für Angewandte Forschung (IAF), den zentralen Einrichtungen der Verwaltung und den zentralen Stabsstellen (s. Abb. 3).

In den drei Fakultäten studieren im Jahr 2022 insgesamt 4.000 Studierende in 35 Studiengängen aus sieben Studienrichtungen. Der Begriff Studienrichtung wird zur Außenkommunikation verwendet, wobei Schnittstellenstudiengänge teilweise mehreren Studienrichtungen zugeordnet sind.

Hochschulrat	Rektorat				Senat
Fakultät Architektur und Gestaltung	Fakultät Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft	Fakultät Vermessung, Informatik und Mathematik	Institut für Angewandte Forschung	Zentrale Einrichtungen/ Verwaltung	Zentrale Stabsstellen
Bachelor - Architektur - Innenarchitektur - KlimaEngineering Master - Architektur - International Master of Interior Architectural Design (IMIAD) - International Project Management - Smart City Solutions - Stadtplanung	Bachelor - Bauingenieurwesen - Bauphysik - Betriebswirtschaft - Infrastrukturmanagement - Wirtschaftsingenieurwesen Bau & Immobilien - Wirtschaftspsychologie Master - Bauprozessmanagement - Gebäudephysik - General Management - Geotechnik/ Tunnelbau - Konstruktiver Ingenieurbau - SENCE - Umweltorientierte Logistik - Umweltschutz - Verkehrsinfrastrukturmanagement - Wirtschaftspsychologie - Wirtschaftspsychologie & Business Transformation Öffentliche Baustoffprüfstelle	Bachelor - Angewandte Mathematik - Digitalisierung und Informationsmanagement - Informatik - Vermessung und Geoinformatik - Wirtschaftsinformatik Master - Digitale Prozesse und Technologien - Mathematik - Photogrammetry and Geoinformatics - Software Technology - Vermessung	Forschungsmanagement Innovation und Transfer Forschungsschwerpunkt 1: Zukunftsgerechtes Planen, Bauen und Wirtschaften Forschungsschwerpunkt 2: Smarte Technologien, Prozesse und Methoden	Informationszentrum Bibliothek IT-Basisdienste und Support IT-Onlinedienste Zentrale Verwaltung Wirtschaftsabteilung Studentische Abteilung Technische Abteilung Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung	Akademisches Auslandsamt Hochschulkommunikation Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren (SkillL) Zentrale Studienberatung Qualitätsmanagement Zentrum für Klimakompetenz und Ethik

Abbildung 3: Organisatorische Gliederung der HFT Stuttgart

Fakultät A: Architektur und Gestaltung mit den Lehrgebieten Architektur, Innenarchitektur, Klima-Engineering, Gebäudephysik (gemeinsam mit Fakultät B), International Project Management, Smart City Solutions und Stadtplanung mit ca. 1.000 Studierenden.

Fakultät B: Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft mit den Lehrgebieten Bauingenieurwesen, Infrastrukturmanagement, Bauphysik, Sustainable Energy Competence, Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilien, Wirtschaftspsychologie, Bauprozessmanagement, Umweltorientierte Logistik und Umweltschutz, Gebäudephysik (mit Fakultät A) mit ca. 2.000 Studierenden. Die öffentliche Baustoffprüfstelle ist ebenfalls organisatorisch der Fakultät B zugeordnet.

Fakultät C: Vermessung, Informatik und Mathematik mit den Lehrgebieten Vermessung und Geoinformatik, Photogrammetrie, Informatik, Digitalisierung und Informationsmanagement, Wirtschaftsinformatik und Angewandte Mathematik mit ca. 1.000 Studierenden.

Die grundlegende Struktur der zentralen Einrichtungen der Verwaltung mit der Wirtschaftsabteilung, dem Informationszentrum, der Studentischen Abteilung und der Technischen Abteilung wird beibehalten. Erste strukturelle Veränderungen im Hinblick auf das angestrebte Profil sind für die

zentralen Stabsstellen geplant bzw. wurden bereits eingeleitet: Die Zusammenführung von Studierendenförderung und Presse/Marketing zur Stabsstelle Hochschulkommunikation sowie die Einrichtung einer zentralen Studienberatung (ZSB) wurden bereits umgesetzt.

Die Weiterentwicklung des Didaktikzentrums zum Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren (**SkiLL**) und die Zusammenführung des Umweltmanagements mit den Nachhaltigkeits- und Ethikbeauftragten zum Zentrum für Klimakompetenz und Ethik sollen bis 2024 abgeschlossen sein. Dies gilt auch für das kooperationsgeprägte Gründungszentrum.

In Bezug auf das Institut für Angewandte Forschung (IAF) werden sich aus dem geplanten dritten Prorektorat „Transfer und Klimastrategie“ strukturelle Veränderungen ergeben.

Leitlinien zur strategischen und organisatorischen Entwicklung: Sofern zur Realisierung der Vision mit zunehmend transdisziplinären Inhalten zur klimakompetenten, resilienten und vernetzten Entwicklung der Hochschule strukturelle und organisatorische Veränderungen erforderlich sind, werden diese gemäß dem Grundsatz „Structure follows Strategy“ (Chandler) nach der Genehmigung des StEP konzeptionell erarbeitet und in die Gremien zur Diskussion und Abstimmung eingebracht. Für diesen Veränderungsprozess und zur Umsetzung der strategischen Ziele sind folgende acht Leitlinien zu beachten.

Ganzheitliche Betrachtungsweise: Die HFT Stuttgart sieht sich als offenes soziales System mit eigenen Gesetzmäßigkeiten, Werten, Geschichten und Kulturen. Die strategische und organisatorische Entwicklung erfolgt ko-evolutorisch unter Einbezug und Beachtung aller wesentlichen Faktoren und Wirkungszusammenhänge.

Betroffene zu Beteiligten machen: Gelingende strategische und organisatorische Veränderungen setzen eine intensive Beteiligung der Betroffenen in Form einer offenen Kommunikation, aktiver Mitwirkung und Übernahme von Verantwortung voraus.

Transparenz und Vertrauen: Die HFT Stuttgart fördert den offenen Informations- und Meinungsaustausch zwischen Personen und Gruppen in Sach-, Verhaltens- und Wertefragen. Die transparente Rückspiegelung von Ergebnissen, Erkenntnissen und Erfahrungen sind grundlegende Voraussetzungen für eine ausgeprägte Vertrauenskultur. Prozesse kritischer und ethischer Reflexion sollen hierzu einen wesentlichen Beitrag leisten.

Ethischer Orientierungsrahmen: Ein gemeinsam entwickelter ethischer Orientierungsrahmen mit der kritischen Reflexion des eigenen Handelns und der Schulung von Verantwortungsbewusstsein soll die verbindende Klammer aller Hochschulbereiche und -angehörigen sein. Dies trägt zur Sinnstiftung („Purpose“) sowie zur Erzielung positiver Wirkungen („Impact“) für Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft entlang der UN-SDGs bei.

Kooperation und Netzwerk: Die HFT Stuttgart möchte das kreative Zusammenspiel aller Kooperationspartner:innen koordinieren und fördern, um gemeinsam bedarfsorientierte Lösungen für Nachhaltigkeits- und Klimaschutzinnovationen sowie digitale Prozesse und KI zu entwickeln.

Digital unterstütztes Handeln: Die HFT Stuttgart fördert alle Beschäftigten und Organisationseinheiten auf dem Weg zu einem digital unterstützten Handeln.

Ergebnisorientierung: Die strategischen Ziele sind auf konkrete Ergebnisse ausgerichtet, die mit Maßnahmen und Verantwortlichkeiten hinterlegt sind und – wann immer möglich und sinnvoll – durch Kennzahlen konkretisiert werden. Alle Maßnahmen werden von den Verantwortlichen und Beteiligten geplant und in einem strukturierten Entscheidungsprozess verabschiedet. Der Zielerreichungsgrad wird regelmäßig erfasst, anhand von Qualitätskriterien überprüft und in den Gremien vorgestellt.

PDCA-Zyklus: Strategiefindung und -umsetzung sind laufende, wiederkehrende Prozesse, die in Form eines Zyklus mit einer regelmäßigen Analyse, Planung, Durchführung und Auswertung ausgeführt werden (PDCA-Zyklus: Plan – Do – Check – Act). Diese revolvierende Planung ermöglicht eine situationsgerechte und kontinuierliche Hochschulentwicklung.

5 Überblick über die strategischen Ziele

Zur Schärfung des angestrebten Profils und zur Realisierung der Vision verfolgt die HFT Stuttgart bis zum Jahr 2027 folgende strategische Ziele, die in den nachfolgenden Kapiteln ausführlich dargestellt und mit Maßnahmen hinterlegt werden.

Übergreifendes strategisches Ziel 1 in Studium und Lehre: Bis zum Jahr 2027 stehen wir sichtbar für praxis- und kompetenzorientierte Lehre in hoher Qualität.

- Ziel 1.1 ...können alle angebotenen Studienplätze durch qualifizierte und motivierte Studieninteressierte besetzt werden.
- Ziel 1.2 ...bieten wir kompetenz- und transferorientierte Studiengänge an, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind und unseren Absolvent:innen einen sehr guten Übergang in das Berufsleben ermöglichen.
- Ziel 1.3 ...enthält unser Curriculum aller Studiengänge transdisziplinäre Lehrformate zu den profilgebenden Zukunftsthemen „Nachhaltige Entwicklung/Klimakompetenz“ sowie „Digitalisierung/Künstliche Intelligenz“.
- Ziel 1.4 ...hat sich unser Skill etabliert, das zur kreativen Weiterentwicklung eines digital unterstützten Lernens und Lehrens Maßstäbe setzt.
- Ziel 1.5 ...verfügen wir über strukturierte Prozesse zur intensiven Beratung und Begleitung unserer Studierenden auf dem Weg zu ihrem erfolgreichen Abschluss.
- Ziel 1.6 ...haben wir unsere Internationalisierungsaktivitäten qualitativ und quantitativ ausgebaut und die Prozesse digitalisiert.
- Ziel 1.7 ... sind unsere Werkstätten und Labore für eine praxisorientierte Lehre und eine anwendungsbezogene Forschung zukunftsfähig ausgestattet, verknüpfen Expertise in den jeweiligen Fachgebieten und machen diese nach innen und außen sichtbar.

Übergreifendes strategisches Ziel 2 in Forschung und Transfer: Bis zum Jahr 2027 generieren wir mit Forschung und Transfer einen substanziellen gesellschaftlichen Wertbeitrag und wirken als Innovationstreiber für die Region und darüber hinaus.

- Ziel 2.1 ...haben wir die Drittmittelforschung mit 7 Mio. € pro Jahr stabilisiert und unsere Publikationsleistung auf 150 ausgebaut.
- Ziel 2.2 ...sind unsere Forschungsprozesse digital und folgen einer mit Verwaltung und Lehre abgestimmten Systemarchitektur.
- Ziel 2.3 ...haben wir die Anzahl der von uns betreuten Promotionen ausgebaut und verfügen über ein eigenständiges Promotionsrecht innerhalb des Promotionsverbands der HAWen Baden-Württemberg.
- Ziel 2.4 ...sind unsere Aktivitäten von Lehre, Forschung und Transfer eng verzahnt, und der „Impact“ unserer messbaren Transferaktivitäten ist nach außen sichtbar.
- Ziel 2.5 ... verfügen wir über gut nachgefragte Weiterbildungsangebote zu den profilgebenden Themen im Blended-Learning-Format.

Übergreifendes strategisches Ziel 3 für Campus, Infrastruktur und Ressourcen: Bis zum Jahr 2027 sind wir als klimakompetente Hochschule attraktiv, die Lernen, Lehren und Arbeiten in einem angenehmen Umfeld ermöglicht.

- Ziel 3.1 ...ermöglichen wir attraktive Lern- und Arbeitsbedingungen in einem für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende freundlichen Klima.
- Ziel 3.2 ...fördert der lebenswerte HFT-Campus eine inspirierende Kommunikation innerhalb der HFT-Community bis in den Stadtraum hinein.
- Ziel 3.3 ...haben wir die digitale Transformation an unserer Hochschule in den strategierelevanten Prozessen und Bereichen erfolgreich umgesetzt.
- Ziel 3.4 ...verfügen wir über ausreichende Ressourcen und eine solide Finanzierung, die eine nachhaltige Umsetzung unserer strategischen Ziele ermöglichen.

Übergreifendes strategisches Ziel 4 für Hochschulkultur und Hochschulkommunikation: Bis zum Jahr 2027 leben wir eine wertschätzende Hochschulkultur auf einem lebenswerten HFT-Campus, der uns als klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule nach außen sichtbar macht.

- Ziel 4.1 ...fördern wir die Entwicklungsmöglichkeiten von HFT-Mitgliedern aktiv in partizipativen Prozessen, Begegnungen und anerkennenden Gesprächen.
- Ziel 4.2 ...sind die gemeinsam entwickelten Leitlinien für transparente Organisationsstrukturen mit schlanken Prozessen etabliert und werden in einer wertschätzenden Kommunikation umgesetzt und gelebt.
- Ziel 4.3 ...haben wir unsere Kommunikationsstrategie erfolgreich umgesetzt, und die HFT Stuttgart strahlt mit ihrem Profil als klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule nach außen.
- Ziel 4.4 ...koordinieren wir alle strategischen Projekte ergebnisorientiert, vernetzen beteiligte HFT-Mitglieder und kommunizieren offen und transparent.

Übergreifendes strategisches Ziel 5 für Klimaschutz: Bis zum Jahr 2027 haben wir an unserer Hochschule ein Klimaschutzmanagement etabliert, das alle Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsinitiativen strategisch steuert und zum Erfolg führt.

- Ziel 5.1 ...werden wir als Hochschule in der Stuttgarter Innenstadtlage eine Vorbildfunktion im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit wahrnehmen.
- Ziel 5.2 ...stehen wir in allen Studiengängen für die Themen nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz, die fest in den Curricula und im Studium Integrale verankert sind.
- Ziel 5.3 ...sind wir gefragter Forschungs- und Transferpartner zu den interdisziplinären Schwerpunkten „Resiliente Lebensräume“, „Nachhaltige Infrastruktur“ und „Nachhaltiges Management“.

Übergreifendes strategisches Ziel 6 für Gleichstellung: Bis zum Jahr 2027 wird Gleichstellung in allen Bereichen der Hochschule selbstverständlich gelebt.

- Ziel 6.1 ...tragen unsere familienfreundlichen Arbeits- und Studienbedingungen zu einer hohen Zufriedenheit unserer Hochschulmitglieder bei.
- Ziel 6.2 ...haben wir die von uns gesetzten Entwicklungsziele für weibliche Hochschulmitglieder gemäß dem Kaskadenmodell vollständig erreicht.
- Ziel 6.3 ...sind wir von außen als attraktiver Arbeitgeber für alle Bewerber:innen wahrnehmbar.
- Ziel 6.4 ...unterstützen wir unsere Mitarbeitenden aktiv bei Qualifizierungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen.



II. Strategische Ziele und Maßnahmen

1 Studium und Lehre

1.1 Entwicklung der Bewerbungszahlen, Studierendengewinnung und -auswahl

In den letzten Jahren haben sich die Bewerbungszahlen an der HFT Stuttgart positiv entwickelt. Bei den Zulassungen und Einschreibungen ergab sich hingegen ein heterogenes Bild (s. Abb. 4).

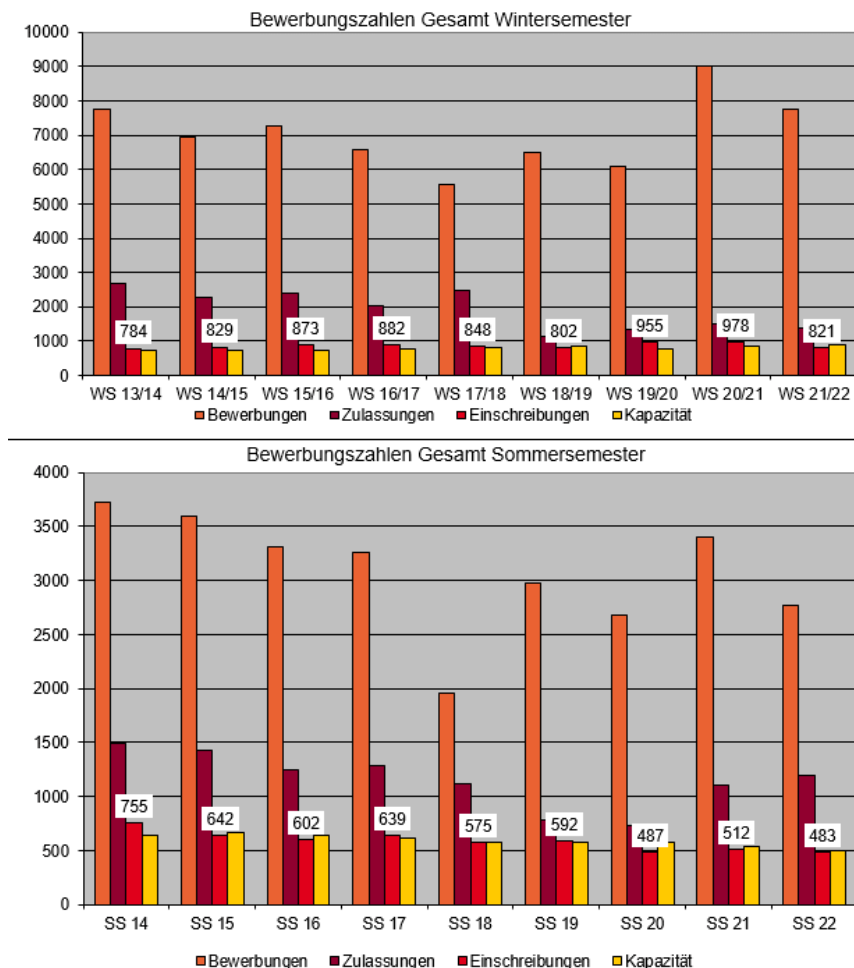


Abbildung 4: Bewerbungs- und Zulassungszahlen getrennt nach Winter- und Sommersemester

Die Annahmehquoten der Studierenden an der HFT Stuttgart haben sich in den letzten Jahren – trotz Einführung des Dialogorientierten Serviceverfahrens – tendenziell verschlechtert. Dies führte gerade in MINT-orientierten Studiengängen zu einer leichten Unterschreitung der ZZVO-Zielgröße, die

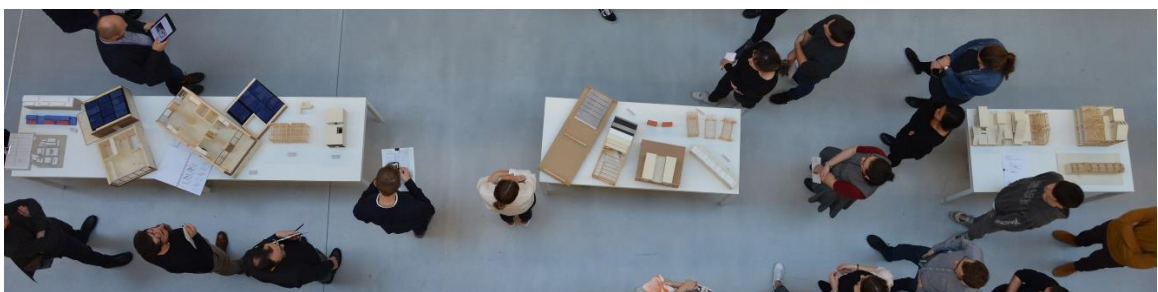
teilweise durch Überbuchungen in stark nachgefragten Studiengängen ausgeglichen wurde. Im WiSe 2021/22 zeigte sich erstmals eine Nichtauslastung der Gesamtkapazitäten (s. Abb. 4).

Strategisches Ziel 1.1: Im Jahr 2027 können alle angebotenen Studienplätze durch qualifizierte und motivierte Studieninteressierte besetzt werden.

Bildungs- und Chancengerechtigkeit sind für die HFT Stuttgart von zentraler Bedeutung. Die HFT Stuttgart sieht es als ihren Auftrag an, engagierte Studieninteressierte mit ihren vielfältigen Bildungsbiographien bei der Wahl ihres Studiums zu unterstützen und sie im Studium bestmöglich zu fördern. Um die „richtigen“ Studierenden für die jeweiligen Studiengänge zu gewinnen, wird die HFT Stuttgart Studieninteressierte mit ihrer Stabsstelle „Zentrale Studienberatung“ zukünftig noch zielgruppenspezifischer ansprechen. Dafür soll eine Neukonzeption der Beratung Studieninteressierter erfolgen, die ihre Interessen und Fähigkeiten mittels eines niedrigschwelligen Online-Profilcoaches stärker herausarbeitet und mit unseren Studiengängen verknüpft. Bestehende Aktivitäten der Studienberatung sollen prozessual neu strukturiert und gebündelt werden.

Maßnahmenbox 1.1.1: Neukonzeption der Beratung von Studieninteressierten zur Gewinnung motivierter und für die ausgewählten Studiengänge qualifizierter Studierender	
Begründung	Eine niedrigschwellige frühzeitige Beratung von Studieninteressierten unterstützt die HFT Stuttgart in ihrem Ziel, für ihre Studiengänge die „richtigen“ Studierenden mit der passenden Eingangsqualifikation zu gewinnen, damit diese dann orientiert und motiviert in ein Studium an der HFT Stuttgart starten.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Konzeption eines internetgestützten (zentralen) Profilcoachs zur niedrigschwelligen Beratung Studieninteressierter einschließlich der prozessualen Verknüpfung mit dezentralen Beratungsaktivitäten • 2023: Implementierung des Profilcoachs, erste Pilotphase und Auswertung • Ab 2023: Regelmäßige Erfassung, Analyse und Diskussion der u.g. KPIs in den Gremien mit der Ableitung weiterer Maßnahmen • Ab 2024: Semesterbezogener PDCA-Zyklus, ggf. Überprüfung der Auswahlsetzungen
Verantwortung	Zentrale Studienberatung (ZSB) und SkiLL , Hochschulkommunikation, Studentischer Abteilung und Studiengangleitungen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten für die Anschaffung, Konfiguration und den Betrieb des Profilcoachs; • Projektbudget Maßnahmenbox 1.1.1: insgesamt ca. 40 T € von 2022–2024
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Bewerbungs- und Annahmquote, Note der Annahmegrenze pro Studiengang, Anzahl unbesetzter Studienplätze, durchschnittliche HZB-Note
Strategiegebend	...für alle Studiengänge

Vorbereitend und unterstützend für die hier genannten Maßnahmen ist auch die Erhöhung der Bewerbungszahlen durch eine zielgruppenspezifische Ansprache in Sozialen bzw. Online-Medien von Bedeutung. Inzwischen ist das Internet das zentrale Informationsmedium für Jugendliche und Schüler:innen zu Studien- und Berufsmöglichkeiten geworden; eine direkte Ansprache dieser Zielgruppe ist fast ausschließlich online möglich. Ziel ist es, eine bessere Positionierung der HFT Stuttgart mittels Suchmaschinenoptimierung (SEO) und Suchmaschinenmarketing (SEM) zu erreichen. Hier knüpft die Maßnahmenbox 1.1.2 an:



Maßnahmenbox 1.1.2: Erhöhung qualifizierter Bewerbungen durch zielgruppenspezifische Ansprache in Online-Kanälen	
Begründung	Die von der HFT Stuttgart anzusprechende Zielgruppe der Jugendlichen und Schüler:innen bewegt sich medienkompetent durch die digitale Welt: Die direkte Ansprache dieser Zielgruppe ist vor allem online möglich.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Bis Ende 2023: Erstellung eines zielgruppengerechten Online-Marketing-Konzepts auf Grundlage der Ergebnisse des Strategieprozesses gemeinsam mit den Fakultäten und Studiengängen • 2023: Ausbau des Suchmaschinenmarketings (SEM): Bessere Positionierung der HFT Stuttgart und Erhöhung des Traffics durch Suchmaschinenoptimierung (SEO) und evtl. Suchmaschinenwerbung (SEA) • 2024f: Regelmäßiges Online-Monitoring mit KPIs zur regelmäßigen Erfolgsmessung (jährlicher PDCA-Zyklus)
Verantwortung	Stabsstelle Hochschulkommunikation gemeinsam mit den Studiengängen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: E11-Stelle für eine:n Digital Marketing Manager:in • Projektbudget Maßnahmenbox 1.1.2: 2022–2025: bis 90 T €
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Seitenaufrufe, Anzahl Nutzer:innen • Anzahl Bereiche mit definierten Keywords
Strategiegebend	...für alle Studiengänge

1.2 Studienangebot bis 2027

Die deutschlandweit zu beobachtende Diskrepanz zwischen der hohen Nachfrage nach Absolvent:innen MINT-orientierter Studiengänge bei stagnierender oder sogar abnehmender Nachfrage nach diesen Studienplätzen durch Schulabgänger:innen zeigt sich in den letzten Jahren auch an der HFT Stuttgart.

Die Übergangsquote der Absolvent:innen der HFT Stuttgart auf den Arbeitsmarkt ist überdurchschnittlich hoch. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre konnten über 85% der Absolvent:innen innerhalb von drei Monaten den Übergang zum Arbeitsmarkt erfolgreich gestalten, was für die sehr gute Qualität, Relevanz und Akzeptanz der 35 angebotenen Bachelor- und Master-Studiengänge in der Praxis spricht. Diese „Employability“ soll auch in Zukunft das entscheidende Kriterium zur Ausgestaltung des Studienangebots bleiben, was sich im strategischen Ziel 1.2 wie folgt widerspiegelt.

Strategisches Ziel 1.2: Die HFT Stuttgart bietet kompetenz- und transferorientierte Studiengänge an, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sind und unseren Absolvent:innen einen sehr guten Übergang in das Berufsleben ermöglichen.



Die hierfür geplanten Maßnahmen und Anpassungen der Zulassungszahlen sind in der Maßnahmenbox 1.2 abgebildet. Ergänzt wird diese durch Informationen zu den tatsächlichen Immatrikulationen in allen Studiengängen im Jahr 2021 und den geplanten Zulassungszahlen bis 2025, die durch die angestrebten Entwicklungsziele auf den folgenden Seiten konkretisiert werden.

Maßnahmenbox 1.2: Marktorientierte Zulassungszahlen mit hoher Employability	
Begründung	Für eine solide wirtschaftliche Entwicklung muss der Arbeitsmarkt seinen Bedarf an qualifizierten Fachkräften decken können. Die HFT Stuttgart orientiert sich in den Zulassungszahlen primär an den Themen und an der Nachfrage des Arbeitsmarktes.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Konzeptionelle Überarbeitung der Absolvent:innenbefragung mit der Kennzahl „Übergang in den Arbeitsmarkt/Employability“ • Ab 2023: Anpassung der Zulassungszahlen gemäß Tabelle 2, d.h. Erhöhung der Zulassungszahlen in am Arbeitsmarkt stark nachgefragten Studiengängen mit guter Bewerbungslage • Studiengangspezifische Maßnahmen für Studiengänge mit wichtigen Beiträgen zu Zukunftsthemen, jedoch schwacher Bewerbungslage (inkl. Prüfung alternativer Studiengangmodelle, Kooperationen) • Ab 2024: Regelmäßige Erfassung, Analyse und Diskussion der „Employability“ in den Gremien mit der Ableitung weiterer Maßnahmen (jährlicher PDCA-Zyklus)
Verantwortung	Rektorin , QM, Dekan:innen mit Studiendekan:innen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende in den auszubauenden Studiengängen • Neue und umgewidmete Professuren mit Bezug zu den profilgebenden Zukunftsthemen (s. dazu Kapitel II.5) • Erhöhung der Mittel für Lehraufträge für auszubauende Studiengänge
KPI	• Employability aus der Studierenden- und Absolvent:innenbefragung (Übergang in den Arbeitsmarkt)
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

In Bezug auf die Zulassungszahlen plant die HFT Stuttgart mit insgesamt 1.400 Neuimmatrikulationen bis zum Studienjahr 2025/2026 eine Stabilisierung. Aufgrund der sehr guten Employability aller Absolvent:innen gibt es zwischen den Fakultäten nur eine leichte Verschiebung, wie es die Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen an der HFT Stuttgart in Tabelle 2 aufzeigt:

Studiengang	Ist-Immas WiSe 2021/22 und SoSe 2022	ZZVO 2021/22 (WiSe 2021/22 und SoSe 2022)	Differenz Ist-/Soll- Immas	Planwerte bis 2025/26			
				WiSe	SoSe	ZZVO bis 2025	Diff- erenz
Summe Fakultät A	366	347	-25	227	118	345	-2
Summe Fakultät B	648	632	16	409	231	640	8
Summe Fakultät C	334	407,5	-73,5	248	167	415	7,5
Summe HFT Stuttgart	1348	1386,5	-82,5	884	516	1400	13,5

Tabelle 2: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen nach Fakultäten

Innerhalb der Fakultäten wurde der Zielkonflikt zwischen der hohen Nachfrage nach Absolvent:innen und der teils geringeren Nachfrage nach Studienplätzen im MINT-Bereich qualitativ und quantitativ ausbalanciert, Entwicklungsziele festgelegt und Maßnahmen eingeleitet. Die zunächst bis zum Ende des HoFV-II-Zeitraums (2025/26) für die jeweiligen Studiengänge festgelegten Zulassungszahlen gemäß der Zentralen Zulassungsverordnung (ZZVO) sind für die drei Fakultäten den nachfolgenden Tabellen 3 bis 5 zu entnehmen. Die Erläuterung der hierzu von den Fakultäten gesetzten Entwicklungsziele und Maßnahmen finden sich im Anschluss.

In der Fakultät A profitieren die Studiengänge überwiegend von einer sehr guten Nachfrage nach Studienplätzen und Absolvent:innen (s. Tab. 3). Aufgrund der sehr guten Bewerbungslage gelingt es insgesamt gut, die für die Studiengänge „richtigen“ Studierenden zu gewinnen. In den kleinen Studiengängen KlimaEngineering (Bachelor) und Smart City Solutions (Weiterbildungsmaster) ist die Studienplatznachfrage trotz zunehmender Bedeutung derzeit noch geringer als die sehr gute

Nachfrage am Arbeitsmarkt. Hier soll das Informationsangebot ausgebaut und zielgenauer gestaltet werden (s. hierzu Maßnahmenbox 1.1.2).

KlimaEngineering und Smart City Solutions, die maßgeblich zum Profil der HFT Stuttgart beitragen, sind möglichen Interessierten im Vergleich zu den klassischen Studiengängen Architektur oder Innenarchitektur derzeit noch nicht ausreichend bekannt. Außerdem sollen zukünftig Synergien zwischen KlimaEngineering und Bauphysik sowie zwischen Smart City Solutions und Stadtplanung noch stärker genutzt werden. Bei KlimaEngineering und Bauphysik wird darüber hinaus die Ergänzung eines HFT-typischen dualen Angebots geprüft. In den Master-Studiengängen Architektur und Stadtplanung soll die Option eines Doppelabschlusses zunächst intern, später auch extern mit den Kammern ausgelotet werden. Für den Weiterbildungsmaster International Project Management ist mittelfristig eine Anhebung der Studiengebühren geplant. Um die Auslastung der berufsbegleitenden Angebote zu erhöhen und zu verstetigen, werden Kooperationen mit größeren Unternehmen angestrebt (s. hierzu auch 2.5 „Wissenschaftliche Weiterbildung“).

Immatrikulationen und geplante Zulassungszahlen in der Fakultät A:

Studiengang	Ist-Immas WiSe 2021/22 und SoSe 2022	ZZVO 2021/22 (WiSe 2021/22 und SoSe 2022)	Differenz Ist-/Soll- Immas	Planwerte bis 2025/26			
				WiSe	SoSe	ZZVO bis 2025	Diff- erenz
Architektur Bachelor	138	145	-7	83	62	145	0
Architektur Master	54	54	0	30	30	60	6
Innenarchitektur	65	63	2	65	0	65	2
International Master of Interior-Architectural Design	24	24	0	24	0	24	0
KlimaEngineering	21	35	-14	25	0	25	-10
Stadtplanung	20	26	-6	0	26	26	0
Weiterbildungsmaster IPM	35						
Weiterbildungsmaster SCS	9						
Summe Fakultät A	366	347	-25	227	118	345	-2

Tabelle 3: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät A

In der Fakultät B gibt es ein breit gefächertes, inhaltlich gut aufeinander abgestimmtes und auf die Zukunftsthemen Klimaschutz, Nachhaltigkeit und Digitalisierung ausgerichtetes Studienangebot in 17 Studiengängen, die größtenteils sehr gut nachgefragt sind. Auch hier besteht für Absolvent:innen eine außergewöhnlich gute Übergangsquote auf den Arbeitsmarkt.

Dem weiterhin sehr hohen Bedarf an Absolvent:innen der baubezogenen Studiengänge steht allerdings ein differenziertes Bild bezüglich der Bewerbungslage und den Eingangsqualifikationen gegenüber: In den Bachelor-Studiengängen Bauingenieurwesen und Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilien sind die Studienplätze stark nachgefragt, so dass hier das Angebot an Studienplätzen bei weiterhin guter Eingangsqualifikation ausgeweitet wird. Die inhaltliche Ausrichtung dieser Studiengänge wird den zukünftigen Anforderungen an Nachhaltigkeit und Klimaschutz insbesondere durch das Thema Ressourcenschonung sehr gut gerecht und kann auch im Bereich der Digitalisierung wesentliche Beiträge sowie Anknüpfungspunkte für interdisziplinäre Lehre und Forschung liefern. Im Bachelor-Studiengang Infrastrukturmanagement können maßgebliche Kompetenzen in den Bereichen Mobilität/Verkehr, Energie und Wasser erworben werden, die eine wichtige Grundlage für transdisziplinäre Lösungsansätze unter Einbindung aller Beteiligten darstellen. Die Sichtbarkeit des generalistischen Ansatzes dieses Studiengangs mit Verknüpfung technischer und wirtschaftlicher Aspekte wird in Zukunft durch ein verstärktes Marketing unterstützt.

Zur weiteren Qualifizierung im Anschluss an die baubezogenen Bachelor-Studiengänge werden in der Fakultät B die Master-Studiengänge Verkehrsinfrastrukturmanagement, Geotechnik/Tunnelbau, Konstruktiver Ingenieurbau und Bauprozessmanagement angeboten. Diese weisen eine ausgeglichene Nachfrage und eine ausgeprägte Vernetzung mit der Praxis auf, die insbesondere über

interdisziplinäre Projektarbeiten in den Curricula verankert ist. Die Master-Studiengänge Konstruktiver Ingenieurbau und Geotechnik/Tunnelbau haben viele gemeinsame Lehrveranstaltungen und werden bezüglich Ressourcen in großen Teilen als Y-Modell gelebt. In der Außenwirkung ist es jedoch zur Erreichung der Zielgruppen bedeutsam, eigenständige Studiengänge beizubehalten.

In dem stark spezialisierten, ebenfalls profilgebenden Studiengang Bauphysik besteht eine hervorragende Verbindung zwischen Lehre und drittmittelstarker, anwendungsorientierter Forschung in wichtigen Zukunftsthemen wie Klimaschutz und Energieeffizienz. Zwischen der Nachfrage nach Absolvent:innen und qualifizierten Bewerbungen besteht ein Ungleichgewicht, dem mit einem vielschichtigen Maßnahmenpaket begegnet wird: Neben einer leichten Anpassung der Zulassungszahlen wird das zielgruppenspezifische Informationsangebot optimiert, die Beratung Studieninteressierter ausgebaut (s. Maßnahmenbox 1.1.1) und das Studienangebot stärker für benachbarte Disziplinen geöffnet. Der Master-Studiengang Gebäudephysik in Kooperation mit dem Studiengang KlimaEngineering und der Hochschule Rosenheim hat eine ausgeglichene Nachfrage und bietet den Studierenden eine tiefere Qualifizierung in theoretischer und angewandter Bauphysik. Der Master-Studiengang Sustainable ENergy Competence (SENCE) wird in Kooperation mit den HAWen Rottenburg und Ulm angeboten, die in diesem Angebot ihre Lehr- und Forschungskompetenzen bündeln und es den Studierenden ermöglichen, sich in einem breitgefächerten Studienangebot intensiv mit erneuerbaren Energien auseinanderzusetzen.

In den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen ist die Nachfrage nach Studienplätzen und Absolvent:innen weiterhin sehr gut und ausgeglichen. Im Bachelor-Studiengang Betriebswirtschaft sowie in den Master-Studiengängen General Management und Umweltorientierte Logistik sind die Zukunftsthemen Nachhaltigkeit, Digitalisierung, Entrepreneurship und Internationalisierung aktuell bereits stark verankert und werden sukzessive ausgebaut. Im Bachelor- und im Master-Studiengang Wirtschaftspsychologie ist die Nachfrage nach Studienplätzen überdurchschnittlich hoch, so dass die angenommenen Bewerber:innen über sehr gute Eingangsqualifikationen verfügen. Inhaltlich werden die technischen und ökonomischen Fragestellungen der strategischen Zukunftsthemen um die psychologische Perspektive erweitert. Die Zusammenfassung der bisherigen und in Fakultät B bis 2025/26 geplanten Zulassungszahlen findet sich in Tabelle 4.

Immatrikulationen und geplante Zulassungszahlen in der Fakultät B:

Studiengang	Ist-Immas WiSe 2021/22 und SoSe 2022	ZZVO 2021/22 (WiSe 2021/22 und SoSe 2022)	Differenz Ist-/Soll- Immas	Planwerte bis 2025/26			
				WiSe	SoSe	ZZVO bis 2025	Diff- erenz
Bauingenieurwesen	138	115	23	100	35	135	20
Bauphysik	19	35	-16	25	0	25	-10
Bauprozessmanagement	19	20	-1	20	0	20	0
Betriebswirtschaft	101	100	1	50	50	100	0
Gebäudephysik	8	10	-2	10	0	10	0
General Management	31	25	6	25	0	25	0
Geotechnik /Tunnelbau	12	15	-3	0	10	10	-5
Infrastrukturmanagement	79	80	-1	35	35	70	-10
Konstruktiver Ingenieurbau	22	20	2	0	25	25	5
Sustainable Energy Competence, SENCE (mit den HS Rottenburg und Ulm)	4	5	-1	5	0	5	0
Verkehrsinfrastrukturmanagement	17	15	2	15	0	15	0
Umweltorientierte Logistik	24	24	0	24	0	24	0
Wirtschaftsingenieurwesen Bau und Immobilien	74	72	2	40	40	80	8
Wirtschaftspsychologie Bachelor	77	72	5	36	36	72	0
Wirtschaftspsychologie Master	23	24	-1	24	0	24	0
Summe Fakultät B	648	632	16	409	231	640	8

Tabelle 4: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät B

In der Fakultät C sind die Absolvent:innen aller Studiengänge in allen Branchen sehr gut nachgefragt. Dies wird seit Jahren immer wieder durch gute Rankings in den einschlägigen Umfragen (Statistisches Landesamt, CHE, Focus, Wirtschaftswoche, Fachzeitschriften) bestätigt. Allerdings zeigt sich auch hier das oben beschriebene Ungleichgewicht zwischen der hohen Nachfrage nach Absolvent:innen und dem Rückgang an qualifizierten Bewerbungen. Aus diesem Grund wird die Fakultät in dem stärker nachgefragten Bereich der Studiengänge mit Informatikbezug neue Studienplätze aufbauen (Bachelor Augmented Reality/Virtual Reality, Master Digitale Prozesse und Technologien), die durch eine leichte Reduktion der Studienplätze im Bereich der Mathematik und der Vermessung ausgeglichen werden. Die Umbenennung des Studiengangs Informationslogistik in „Digitalisierung und Informationsmanagement“ wurde bereits initiiert (s. Tab. 5).

Neben einem stärkeren Informationsangebot und der Prüfung weiterer dualer Studienformate erfolgt auch eine Anpassung der Studieninhalte mit dem Ziel, bei leicht veränderten Inhalten aufgrund der interessanteren Themenstellungen die Nachfrage nach Studienplätzen zu steigern. Die zukünftig zu besetzenden Professuren werden an diese Verschiebungen angepasst (s. hierzu Kapitel II.5).

Immatrikulationen und geplante Zulassungszahlen in der Fakultät C:

Studiengang	Ist-Immas WiSe 2021/22 und SoSe 2022	ZZVO 2021/22 (WiSe 2021/22 und SoSe 2022)	Differenz Ist-/Soll- Immas	Planwerte bis 2025/26			
				WiSe	SoSe	ZZVO bis 2025	Diff- erenz
Angewandte Mathematik	38	85	-47	40	25	65	-20
Digitale Prozesse und Technologien	16	15	1	10	15	25	10
Informatik	70	70	0	40	30	70	0
Augmented Reality/Virtual Reality				15	14	29	29
Digitalisierung und Informationsmanagement	24	35	-11	18	18	36	1
Mathematik	16	15	1	15	5	20	5
Photogrammetry and Geoinformatics	26	25	1	25	0	25	0
Software Technology	30	25	5	13	12	25	0
Vermessung (startet alle 2 Jahre)	7	7,5	-0,5	4	4	8	0,5
Vermessung und Geoinformatik	38	60	-22	28	14	42	-18
Wirtschaftsinformatik	69	70	-1	40	30	70	0
Summe Fakultät C	334	407,5	-73,5	248	167	415	7,5

Tabelle 5: Übersicht über die Planung der Neuimmatrikulationen in Fakultät C

1.3 Transdisziplinäre Lehre zu profilgebenden Zukunftsthemen

Gesteuert durch den Strategie-Lenkungskreis mit 50 Mitgliedern aller Hochschulbereiche wurden unter Beteiligung aller Hochschulmitglieder die gemeinsamen HFT-Zukunftsthemen Klimakompetenz/Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung/Künstliche Intelligenz herausgearbeitet. Die Ergebnisse spiegeln sich in den profilgebenden Zusätzen für die HFT Stuttgart – klimakompetent – resilient – vernetzt – wider, die nach einem Senatsbeschluss im Dezember 2021 und der am 31.03.2022 erteilten Zustimmung des MWK gem. § 1 Abs. 2 Satz 2 LHG dem Namen der Hochschule angefügt werden sollen. In Bezug auf Studium und Lehre ergibt sich daraus das strategische Ziel 1.3:

Strategisches Ziel 1.3: Bis zum Jahr 2027 enthält das Curriculum aller Studiengänge transdisziplinäre Lehrformate zu den profilgebenden Zukunftsthemen „Nachhaltige Entwicklung/Klimakompetenz“ sowie „Digitalisierung/Künstliche Intelligenz“.

Die nachfolgend in Bezug auf die Lehre dargestellten Teilziele und Maßnahmen wurden in fünf Arbeitsgruppen entwickelt, in den Gremien übergreifend diskutiert und wie folgt konkretisiert:

Maßnahmenbox 1.3.1: Curriculare Verankerung der strategieggebenden UN-Nachhaltigkeitsziele (Nachhaltige Städte/Siedlungen (11), Energie (9), Industrie/Infrastruktur (7), Sauberes Wasser (6))	
Begründung	Alle HFT-Absolvent:innen verstehen als zukünftige Fach- und Führungskräfte die Problematik des integrierenden Nachhaltigkeitsdreiecks im Kontext der UN-Nachhaltigkeitsziele und werden zum klimakompetenten Handeln befähigt.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Abstimmung eines hochschulweiten Grundlagenkanons zu den strategieggebenden UN-Nachhaltigkeitszielen (SDGs 11, 9, 7, 6) und Verknüpfung mit den Maßnahmen zum Klimaschutz in SDG 13. • 2023: Studiengangbezogene Stärkung der Inhalte zu den strategieggebenden UN-Nachhaltigkeitszielen 11, 9, 7, 6 • 2023: Prüfung eines hochschulweiten Zeitfensters für fakultätsübergreifende, transdisziplinäre Veranstaltungen • Ab 2024: Sukzessive Weiterentwicklung des Lehrangebots zu den strategieggebenden Nachhaltigkeitszielen (bspw. Energie, Mobilität, Entwerfen, Planen und Bauen mit alternativen Bauprodukten, Bauen im Bestand, Wasser, nachhaltiges Wirtschaften, Green IT) • 2026: PDCA-Zyklus zu Modulen mit Nachhaltigkeitsbezug
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Prorektor:in Transfer und Klimastrategie; Zentrum für Klimakompetenz und Ethik gemeinsam mit Studiendekan:innen und Fakultäten
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle und finanzielle Unterstützung der Studiengänge
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl studiengangbezogener und studiengangübergreifender Lehrveranstaltungen mit Nachhaltigkeitsbezug, Anzahl der Teilnehmenden
Strategiegebend	...für die Fakultäten A und B

Eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre stellen Maßnahmen zum Klimaschutz dar, deren dringende Notwendigkeit im UN-Nachhaltigkeitsziel 13 deutlich werden: Ziel der HFT ist es, die vier strategieggebenden UN-Nachhaltigkeitsziele im Hinblick auf ihre Wechselbeziehungen und -wirkungen zum Klimaschutz (SDG 13) gemeinsam mit Kooperationspartner:innen (SDG 17) zu untersuchen, darzustellen und daraus klimakompetentes Handeln abzuleiten. Diese Verknüpfung soll zukünftig noch stärker in die Curricula einfließen, wie es die nachfolgende Maßnahmenbox 1.3.2 zeigt.

Maßnahmenbox 1.3.2: Verankerung des Themas Klimaschutz im Studium	
Begründung	Ein wirksamer Klimaschutz sichert resiliente Lebensräume und erfordert umfassende Kenntnisse zu den Veränderungen und Gefahren der Klimaveränderungen. Es gilt, Strategien zur Anpassung zu entwickeln.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Abstimmung eines hochschulweiten Grundlagenkanons zum Thema klimakompetentes Handeln (Zusammenhänge, Begriffe, Werkzeuge, Daten) • Ab 2023: Sukzessive Verknüpfung des Themas Klimaschutz mit den strategieggebenden UN-Nachhaltigkeitszielen sowie Digitalisierung/KI • Ab 2024: Implementierung eines Grundlagenmoduls „Klimakompetentes Handeln“ in der Vorbereitungswoche und im „Studium Integrale“, ggf. später auch als spezifische Wahlmodule im Hauptstudium • 2026: PDCA-Zyklus anhand der Übersicht über bestehende Module mit Nachhaltigkeitsbezug (im zweijährigen Rhythmus) <p>Eine integrierte Konzeption der Lehrinhalte zu den Themen Klimaschutz und Nachhaltigkeit wird angestrebt.</p>
Verantwortung	Prorektor:in Transfer und Klimastrategie; Zentrum für Klimakompetenz und Ethik gemeinsam mit Studiendekan:innen und Fakultäten
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle und finanzielle Unterstützung der Studiengänge • Neue Professur im Themenfeld „Resiliente Lebensräume“, s. Kapitel II.5
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl studiengangbezogener sowie trans- und interdisziplinärer Lehrveranstaltungen mit Bezug zum Thema Klimaschutz, Anzahl Teilnehmende
Strategiegebend	...für alle Fakultäten

Hierzu sind einerseits die durch den Klimawandel veränderten Gefahrenpotenziale zu erfassen und zu bewerten, andererseits aber auch angepasste Konzepte zu entwickeln, die den Anforderungen an Sicherheit, Wirtschaftlichkeit und Umweltverträglichkeit gerecht werden. Inhaltlich zählt dies direkt auf die Mission der HFT Stuttgart zur klimakompetenten Gestaltung resilienter Lebensräume ein. Dazu gehören auch die sichere und finanzierbare Versorgung von Quartieren und Gebäuden mit erneuerbaren Energien, das Wassermanagement ebenso wie umweltschonende Mobilitätskonzepte. In Verbindung mit künstlicher Intelligenz ermöglichen intelligente Steuerung und hochwertige Modellierungswerkzeuge – bspw. für das Energiemanagement oder zur Abwehr von Naturgefahren – effektive und robuste Lösungsstrategien (Flächenverbrauch, Artenschutz, Wasserschutz).

Ebenfalls untrennbar mit der Mission verknüpft ist das profilgebende Thema der Digitalisierung. Die Stärkung der Kompetenz bei der Entwicklung digitaler Lösungen und der Anwendung digitaler Werkzeuge zur Bearbeitung fachbezogener und fachübergreifender Problemstellungen sind wesentliche Umsetzungsvoraussetzungen. Ein zukunftsweisender Bereich der Digitalisierung ist die Künstliche Intelligenz (KI), die hinsichtlich ihrer Methoden, ihrer Anwendungen oder gesellschaftlicher Konsequenzen betrachtet, analysiert und weiterentwickelt werden kann.

Ein grundlegendes Methodenverständnis für datenangepasste Optimierungen kann aus der Mathematik und der Informatik entwickelt werden. Anwendungen liegen in der Optimierung von Prozessen, der Nutzung von Klimadaten für eine resiliente Stadtplanung oder dem Aspekt des autonomen Fahrens im Rahmen einer Mobilitätswende. Diese interdisziplinäre Nutzung der Digitalisierung verändert Arbeitswelt und Gesellschaft. Die neuen Möglichkeiten erzeugen einen Veränderungs- und Innovationsdruck, dem unsere Studierenden aller Fachrichtungen mit spezifischen Kompetenzen begegnen können.

Maßnahmenbox 1.3.3: Verankerung der Themen Digitalisierung und KI im Studium	
Begründung	Digitalisierung und KI sind Querschnittsthemen, die alle Fachdisziplinen betreffen und umfassende Kenntnisse in Entwicklung und Anwendung erfordern. Die Erfassung, Auswertung und Nutzung von Daten und der Einsatz von KI in der Praxis erfordern eine Zusammenarbeit unterschiedlicher Fachgebiete. Somit sind interdisziplinäre Ansätze für ganzheitliche Lösungen unerlässlich.
Maßnahmen und Zeitplan	<p>Grundlagen der Digitalisierung und KI:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Studiengangbezogene und -übergreifende Weiterentwicklung der Lehre zu den Themen Digitalisierung und KI • 2023: Stärkere Verknüpfung der digitalen Forschungskompetenzzentren mit der Lehre • 2023: Prüfung eines hochschulweiten Zeitfensters für fakultätsübergreifende, transdisziplinäre Veranstaltungen • 2024: Zweijähriger PDCA-Zyklus • 2026: Zielerreichung anhand der Übersicht über fakultätsbezogene und transdisziplinäre Lehrinhalte mit KI-Bezug <p>Anwendungen der Digitalisierung, wie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geoinformationssysteme (GIS), Building Information Modelling (BIM), Data Literacy, Open Source Software (OSS), Multimodale Mobilität
Verantwortung	Prorektor:in Forschung und Digitalisierung; Fakultäten mit Studiendekan:innen und IZ
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Neubesetzung von Professuren im Bereich KI (Computer Vision, Virtual Reality und Statistik/Data Science, Geodäsie, s. Kapitel II.5) • Projektbudget zur inhaltlichen Profilschärfung (Maßnahmenboxen 1.3.1 bis 1.3.3): 50 T € pro Jahr ab 2023 • Aufbau des DigitalLab (s. hierzu auch Maßnahmenbox 1.7.3)
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl studiengangbezogener und transdisziplinärer Lehrveranstaltungen mit Bezug zum Thema Digitalisierung/KI, Anzahl Teilnehmende
Strategiegebend	...für alle Fakultäten

Unternehmerisches Denken und Handeln sind per Definition transdisziplinär. Die damit verbundenen Kompetenzen gewinnen zunehmend an Bedeutung und zwar unabhängig davon, ob sich Studierende später zu einer eigenständigen Gründung entscheiden oder ihre Themen als Intrapreneur:innen in Unternehmen oder Organisationen vorantreiben möchten. Deshalb möchte die HFT Stuttgart allen interessierten Studierenden bereits während ihres Studiums die Möglichkeit geben, sich für diese Kompetenzen zu begeistern und erste Erfahrungen zum Thema Entre- und Intrapreneurship/Gründung und für ihre freiberuflichen Tätigkeiten zu gewinnen (s. hierzu Maßnahmenbox 1.3.4).

Maßnahmenbox 1.3.4: Verankerung von Kompetenzen zu gründungsrelevanten Themen in ausgewählten Studiengängen	
Begründung	Damit Studierende relevante Beiträge zur notwendigen Transformation unserer Gesellschaft leisten können, benötigen sie u.a. die Kompetenz, unternehmerisch zu denken, zu planen und zu handeln. Dafür sollen entsprechende Wahlmöglichkeiten im Studium angeboten und Gründungsinteressierte unterstützt werden.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Etablierung von extra-curricularen gründungsspezifischen Kursen zum Erwerb von Entrepreneurship-Schlüsselkompetenzen • Ab 2023: Seminare zu Ideengenerierung und Schulungen zu Fokusthemen (Business-Pläne, Vertrieb, Rechtsgrundlagen) • Ggf. ab 2024: Etablierung studienrichtungsspezifischer Wahlpflichtfächer zum Erwerb von Entrepreneurship-Schlüsselkompetenzen
Verantwortung	PlanG , Prorektor Lehre, SkiLL und Informationszentrum (IZ)
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von bis zu 6 Gründungsbotschafter:innen zur stärkeren Vernetzung von PlanG mit den Fakultäten mit Deputatsnachlässen bis Ende 2024 • Ggf. finanzielle Unterstützung interdisziplinärer Projekte
Strategiegebend	...für alle interessierten Studierenden und Studiengänge

1.4 **SkiLL: Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren**

Seit mehr als zehn Jahren besteht an der HFT Stuttgart das Didaktikzentrum, das Studierenden, Lehrenden und Hochschulbeschäftigten ein breit gefächertes Portfolio zur Wissensentwicklung, zur Wissensweitergabe und zur lebensbegleitenden Weiterbildung anbietet. In den letzten Jahren erwies sich die Bezeichnung der Organisationseinheit „Didaktikzentrum“ in Bezug auf die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben als inhaltlich zu eng, so dass sie – nach einer gemeinsamen Konzeptionsphase im Jahr 2022 – zu einem **Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren (SkiLL) umgestaltet wird.**

Damit sollen Studierende gezielter beim Aufbau ihrer Handlungskompetenzen, Lehrende beim kreativen Weiterentwickeln von kompetenzorientierter Lehre, attraktiven Studienangeboten und zeitgemäßem Prüfen sowie Mitarbeitende beim Ausbau ihrer personalen, methodischen und digitalen Kompetenzen unterstützt werden. Die hierfür unter anderem erforderliche mediale Ausstattung an der HFT Stuttgart soll zukünftig federführend vom SkiLL geplant und für den Lehrbetrieb sichergestellt werden.

Strategisches Ziel 1.4: Im Jahr 2027 hat sich unser Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren (SkiLL) etabliert, das zur kreativen Weiterentwicklung eines digital unterstützten Lernens und Lehrens Maßstäbe setzt.

Studierende, Lehrende und Mitarbeitende übernehmen gemeinsam die Verantwortung für ein gelingendes Lernen in innovativen und digital gestützten Lehr- und Lernformaten. Ziel des Zentrums ist es, die Entwicklung richtungsweisender Lehr- und Lernkonzepte aktiv zu unterstützen. Auf Basis lerntheoretischer und wissenschaftlicher Erkenntnisse und unter Einbezug hochschuldidaktischer Methoden und Lehransätze (insbesondere projekt-/problembasiertes Lernen und forschungs-

orientierte Lernkonzepte) werden Lernprozesse begleitet und gefördert. Der persönliche Kontakt sowie die vertrauensvolle und kompetente Kommunikation mit allen Beteiligten stehen dabei im Fokus der Service- und Beratungstätigkeit.

Ausgehend von dem hochschuldidaktischen Ansatz des Constructive Alignment sollen Studierende und Lehrende auch zukünftig gemeinsam Verantwortung für ein gelingendes Lernen in innovativen Lehrformaten an der HFT Stuttgart übernehmen. Ziel ist es, die zentralen Elemente des Constructive Alignment noch stärker im Kontext von projekt- und problemorientiertem Lernen umzusetzen, dies nachhaltig im Qualifizierungsprogramm „GUTE LEHRE“ zu verankern und mit den Möglichkeiten digital gestützter Lehr- und Lernangebote zu verbinden. Angestrebte Kompetenzen (Lernergebnisse), Lehr- und Lernmethoden sowie Beratungs- und Prüfungsmethoden werden von Lehrenden und Lernenden als sich wechselseitig beeinflussende Komponenten eines gemeinsamen Wegs zum individuellen Erkenntnisgewinn verstanden und das Constructive Alignment erfolgreich im Lehr- und Lernalltag an der HFT Stuttgart gelebt.

Maßnahmenbox 1.4.1 zur Zukunft der Lehre: Weiterentwicklung des Portfolios zur Kompetenzorientierung im Bereich Lehren und Lernen	
Begründung	Hoch qualifizierte, kompetente und handlungsstarke Hochschulangehörige sind das Potenzial der HFT Stuttgart und bilden die Basis für eine klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule. Das SkiLL bietet als zentrale Anlaufstelle für Beratung, Qualifizierung und Information rund um die Themen Lernen und Lehren ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, das flexibel auf aktuelle und zukünftige Bedarfe reagiert und Themen wie Digitalisierung, Medienkompetenz und Nachhaltigkeit als Querschnittsdisziplinen mitdenkt.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Weiterentwicklung des Didaktikzentrums zum Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren (SkiLL) als zentrale und persönliche Anlaufstelle für alle Hochschulangehörigen • Ab 2023: Im Anschluss an eine Bedarfsanalyse (Fakultäten, Mitarbeitende, Studierende) erfolgt der Aufbau einer themen- und zielgruppenspezifischen Veranstaltungsplattform für Lern- und Lehrressourcen als Bestandteil eines Gesamtkonzepts für interne und externe Hochschulkommunikation • 2024: Umstellung des Lehrportfolios auf ein digitales Format • Ab 2024: Integration von Learning Analytics (LA) und Künstliche Intelligenz (KI) in das Standardmoodle der HFT Stuttgart und ggf. in die geplante Veranstaltungsplattform in Zusammenarbeit mit KNIGHT • Ab 2024: Zweijähriger PDCA-Zyklus zur „Zukunft der Lehre“ • 2025: Etablierung zielgruppengerechter, rechtssicherer digitaler Prüfungsformate
Verantwortung	SkiLL , Prorektor Lehre, gemeinsam mit den Fakultäten mit Studiendekan:innen, der Technischen Abteilung und dem Informationszentrum (IZ)
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Haushaltsbudget SkiLL; passende Ausschreibungen
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Teilnehmende, Zugriffszahlen, ggf. Evaluierung der Lehrangebote
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

In der Organisation von Lehren und Lernen ist Digitalisierung einerseits als Werkzeug zu sehen, mit dem Prozesse zur Durchführung der Lehre und des Lernens effizient und ortsunabhängiger gestaltet werden können. Andererseits erleichtert sie die Umsetzung zielgruppenspezifischer, differenzierter sowie individualisierter Lehr- und Lernangebote.

Der Einbezug digitaler Elemente in Studium und Lehre eröffnet eine neue didaktische Vielfalt, die zahlreiche innovative und individuelle Studienangebote ermöglicht. Das SkiLL zeichnet für die hochschulweite Zielsetzung verantwortlich, Hochschulbildung durch Digitalisierung zu unterstützen und qualitativ zu verbessern, wie es in der Maßnahmenbox 1.4.2 dargestellt ist:

Maßnahmenbox 1.4.2: Unterstützung und qualitative Verbesserung der Hochschulbildung	
Begründung	Die Digitalisierung von Prozessen im Lehrbetrieb schafft Effizienz und Transparenz für alle Beteiligten. Der Einbezug digitaler Elemente in Lehr- und Lernformate erweitert die didaktischen Möglichkeiten und fördert die Umsetzung innovativer, individueller Studienangebote.
Maßnahmen und Zeitplan	<p>Sukzessive ab 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimierung der technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen in der Organisation des Studienbetriebs in Richtung digital gestützter Angebote und zum Learner Management • Weiterbildungs- und Schulungsangebote für Mitarbeitende zur Anwendung und Umsetzung der Digitalisierung in allen Bereichen der Hochschule • Überarbeitung des Leitbilds „Lehren und Lernen“ • Ausbau zeitlich und räumlich flexibler Zugänge zu Lerninhalten (Moodle) • Ausbau von digital gestützten Lehr-/Lernprozessen und -formaten (z.B. Learning Analytics, Blended Learning, computergestütztes Prüfen) • Verstetigung der Forschung und Forschungsergebnisse zu Digitalisierungsprojekten mit Lehrbezug • Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Digitalisierungskompetenzen für zukünftige Hochschulangehörige • Stärkere Einbindung der Lernenden in Organisation, Gestaltung und Durchführung von Lehre mithilfe von Digitalisierung • Unterstützung/Entlastung der Lehrenden bei der Erstellung von digitalen Lernangeboten • Bereitstellung von Hardware für Studierende mit Cloudlösungen und virtuellen Maschinen (z.B. Citrix-Lösungen), gemeinsam mit dem IZ • Veranstaltungsräume multimedial ausstatten und digitale (DSGVO-konforme) Tools für Lehrende und Studierende zur Verfügung stellen • Prozessentwicklung für DSGVO-konforme digitale Prüfungen
Verantwortung	SkILL , Prorektor Lehre, gemeinsam mit den Fakultäten mit Studiendekan:innen, Informationszentrum (IZ), der Technischen Abteilung und QM
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch E11-Dauerstelle Hybride Lehre (Laborverbund Digital) • E9-Stelle Fachinformatiker:in in der Wirtschaft (s. hierzu auch Box 3.3.1) • Projektbudget (Maßnahmenbox 1.4.2): mindestens 250 T € bis 2027
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl digital gestützter Lehr-/Lernangebote; Nutzung digitaler Tools; Anzahl Veranstaltungsräume mit moderner Medienausstattung
Strategiegebend	...für alle Fakultäten

1.5 Begleitung der Studierenden entlang des Student Lifecycle

In den letzten Jahren hat sich die Zahl der Absolvent:innen, die ihr Studium an der HFT Stuttgart in der Regelstudienzeit oder schneller absolviert haben, verschlechtert (s. Tab. 6). Waren es in der Kohorte des Wintersemesters 2013/14 noch 44,8 % der Studienanfänger:innen, die den Abschluss in der Regelstudienzeit erworben haben, ist diese Quote – auch coronabedingt – in der Kohorte, die im WiSe 2017/2018 ihr Studium begonnen hat, auf 33,4 % gesunken.

Hochschulweit zeigt sich die Abschlussquote (gemäß Definition des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst: Absolvent:innen in Regelstudienzeit plus 2 Semester) in den letzten Jahren mit ca. 58 % stabil. Unterschiede ergeben sich jedoch sowohl zwischen den MINT-orientierten Studiengängen und den Studiengängen der Studienrichtung Wirtschaft als auch zwischen den Bachelor- und Master-Studiengängen. Gerade in den MINT-orientierten Bachelor-Studiengängen liegt die Abschlussquote häufig unter dem hochschulweiten Durchschnittswert. Es ist Ziel der HFT Stuttgart, die Abschlussquote unter Beibehaltung des Qualitätsniveaus in den Studiengängen bis 2027 zu erhöhen. Dies soll sowohl mit den Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierter Studierender (s. Ziel 1.1) und ihrer gezielten Beratung als auch durch eine intensivere Begleitung der Bachelor-Studierenden in den ersten Semestern ermöglicht werden.

semesterbezogene Kohorten	Studienanfänger:innen mit Studienbeginn in Semester X	Absolvent:innen in RSZ oder schneller mit Studienbeginn in Semester X		Absolvent:innen in ≤ RSZ + 2 Semester mit Studienbeginn in Semester X	
	insgesamt	insgesamt	Abschlussquote in %	insgesamt	Abschlussquote in %
WiSe 2017/2018	823	275	33,4%	480	58,3%
SoSe 2017	538	141	26,2%	287	53,3%
WiSe 2016/2017	852	247	29,0%	501	58,8%
SoSe 2016	626	143	22,8%	354	56,5%
WiSe 2015/2016	844	253	30,0%	498	59,0%
SoSe 2015	633	141	22,3%	327	51,7%
WiSe 2014/2015	834	361	43,3%	463	55,5%
SoSe 2014	683	300	43,9%	384	56,2%
WiSe 2013/2014	796	357	44,8%	466	58,5%

Tabelle 6: Entwicklung der Abschlussquoten an der HFT Stuttgart (Stand: Dezember 2021)

Mit dem Auslaufen der Projektförderung zur Unterstützung dezentraler Fachstudienberatungen wurde im Jahr 2020 die Stabsstelle Zentrale Studienberatung mit 1,5 Vollzeitstellen geschaffen, die sowohl Studieninteressierte als auch Studierende zu Beginn und während ihres Studiums berät. Zu beobachten ist, dass insbesondere Bachelor-Studierende in der Studieneingangsphase eine intensive(re) Begleitung bei der Selbstorganisation unter den Bedingungen eines Studiums, den Leistungsanforderungen und dem Umgang mit ihrer Selbstverantwortung benötigen. Diese Notwendigkeit hat sich innerhalb der letzten beiden Corona-Jahre noch verschärft. Dafür gilt es, die Tätigkeiten der allgemeinen Studienberatung stärker mit den Studiengängen zu verzahnen und – auf Grundlage eines datengestützten Prozesses – koordinierte und motivierende Beratungsangebote aufzubauen.

Strategisches Ziel 1.5: Im Jahr 2027 verfügen wir über strukturierte Prozesse zur intensiven Beratung und Begleitung unserer Studierenden auf dem Weg zu ihrem erfolgreichen Abschluss.

Maßnahmenbox 1.5.1: Intensivierung der Studienberatung in der Studieneingangsphase durch stärkere Verzahnung der allgemeinen und der dezentralen (Fach-)Studienberatung auf Grundlage eines datengestützten Prozesses (Student-Lifecycle-Analytics)	
Begründung	In der erfahrungsgemäß kritischen Studienphase der ersten Bachelor-Semester sollen verstärkt koordinierte Beratungen angeboten werden, um die Abschlussquote bei gleichbleibendem Anforderungsniveau erhöhen zu können.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Erarbeitung eines strukturierten, datengestützten Prozesses zur intensiveren Begleitung der Studierenden in der Studieneingangsphase • 2022: Erstellung eines Anforderungsprofils für die Studienverlaufsanalyse unter Einbeziehung bestehender Learning-Analytics auf Moodle (KNIGHT-Projekt) einschließlich Projektplan und Software-Entscheidung • 2023: Konzeption und Aufbau eines regelmäßigen Berichtswesens zum Studienverlauf, erstmalige Vorstellung in den Gremien im WiSe 2022/23 • 2023: Einführung des strukturierten, datengestützten Beratungsprozesses für die Studieneingangsphase ausgewählter Studiengänge • Ab 2024: Zweijähriger PDCA-Zyklus
Verantwortung	Zentrale Studienberatung (ZSB), SkillL , Prorektor Lehre, gemeinsam mit den Studiendekan:innen, QM und dem IZ
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Externe Anschaffungskosten für das IT-Tool (Student-Lifecycle-Analytics-Software) und interne Ressourcen zum Aufbau und zur Pflege des IT-Tools • Studiengangunterstützung in den Fakultäten; Schulungen für Mitarbeitende • Strategisches Projektbudget Maßnahmenbox 1.5.1: 40 T € von 2023–2025
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussquote nach Studiengängen; ggf. Studierende in Regelstudienzeit; Analyse der Abbruchgründe • Zufriedenheit mit der Studiensituation (Befragung außerhalb von CHE)
Strategiegebend	...für alle Fakultäten

1.6 Internationalisierung in Studium und Lehre

Internationalisierung an Hochschulen wird auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Hierüber sind sich Bildungs- und Hochschulexpert:innen weitgehend einig. Um Studierende bestmöglich auf ihre Karriere in einem globalen Umfeld vorzubereiten und die relevanten Zukunftsthemen in internationalen Netzwerken voranzutreiben, plant die HFT Stuttgart den Ausbau ihrer Internationalisierungsaktivitäten. Damit soll die Attraktivität und die Sichtbarkeit der HFT Stuttgart gesteigert, interkulturelle Kompetenzen sowie die Persönlichkeitsentwicklung unserer Studierenden gestärkt, die Diversität gefördert und auf unserem Campus aktiv gelebt werden (s. Abb. 5).

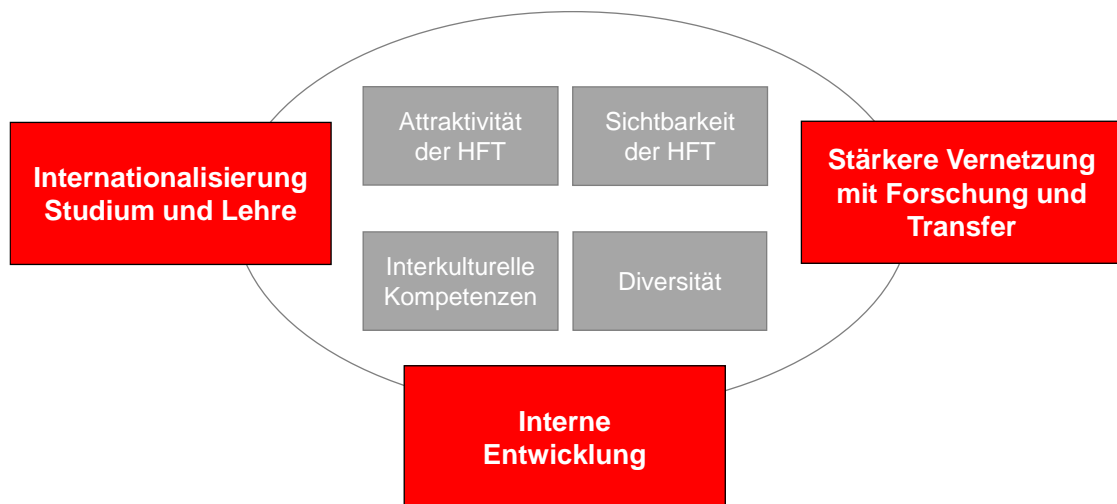


Abbildung 5: Internationalisierung in Studium und Lehre

Strategisches Ziel 1.6: Bis zum Jahr 2027 haben wir unsere Internationalisierungsaktivitäten qualitativ und quantitativ ausgebaut und die Prozesse digitalisiert.

Dieses Ziel unterteilt sich nochmals in drei Teilziele mit korrespondierenden Maßnahmenboxen.

Teilziel 1.6.1: Studierendenaustausch mit internationalen Partnerhochschulen

Bei der weiteren Internationalisierung von Studium und Lehre steht die Intensivierung bestehender Partnerschaften und der Ausbau in Richtung eines nachhaltigen, qualitativen Netzwerks mit weiteren Partnerhochschulen im Vordergrund. Damit soll dauerhaft sichergestellt werden, dass allen Studierenden attraktive Möglichkeiten für einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt angeboten werden können. Die unterschiedlichen Internationalisierungsaktivitäten in den Studiengängen sollen dabei ebenso berücksichtigt werden wie die angestrebte stärkere Verknüpfung mit internationalen Kooperationen in Forschung und Transfer. Die Zielerreichung zur internationalen Mobilität wird mit den Kennzahlen in Tabelle 7 erfasst:

Kennzahlen zur internationalen Mobilität	Ist (2019)*	Ziel 2027
KPI 1: Anteil Absolvent:innen mit studienbezogenem Auslandsaufenthalt	23,5 %	25 %
KPI 2: Verhältnis der Outgoing- und Incoming Studierenden	2:1	1,5:1
KPI 3: Anzahl Teilnehmende im International Study Program	116	+25 %
KPI 4: Nutzungszahlen und Prozesslaufzeiten	--	--**

*Referenzwert vor Corona

** muss gemeinsam mit den Fakultäten entwickelt werden

Tabelle 7: Zukünftige Kennzahlen (KPIs) der Internationalisierung in der Lehre

Internationalisierungsaktivitäten finden derzeit in allen Fakultäten in unterschiedlichen Ausprägungen statt. Alle interessierten Studienrichtungen werden zukünftig gemeinsam mit dem Akademischen Auslandsamt (AAA) dazu beitragen, die Netzwerke zu stärken und die nachfolgend definierten Maßnahmen in die Hochschule hinein zu tragen (s. Maßnahmenbox 1.6.1):

Maßnahmenbox 1.6.1: Studierendenaustausch mit internationalen Partnerhochschulen	
Begründung	Attraktive Möglichkeiten für einen Studierendenaustausch wirken sich positiv auf die Zufriedenheit von Studierenden sowie auf das Interesse zukünftiger Studierender und damit auf die Bewerbungszahlen aus. Austauschprogramme fördern zudem die Entwicklung von Softskills, damit unsere Studierenden befähigt werden, in einem globalen Umfeld teamorientiert an ganzheitlichen Lösungen zu arbeiten.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Analyse bestehender Austauschprogramme (z.B. Erasmus) in Bezug auf die Erreichung strategischer Ziele • 2022: Analyse geeigneter Zielregionen und Aufbau neuer bzw. Intensivierung bestehender Partnerhochschulen unter Einbezug von Studierendenbedarfen • Ab 2023: Anbahnung von digitalen Mobilitätsformaten (auch blended) • Ab 2023: Etablierung eines Gremiums der Auslandsbeauftragten, die regelmäßig Kenntnisse und Informationen über Zielregionen austauschen (ggf. Verknüpfung mit der Mitgliedschaft von HFT-Professor:innen in internationalen NGOs) • Ab 2024: Erste Mobilitäten mit neuen Partnerhochschulen
Verantwortung	Leiterin AAA , Rektorin, gemeinsam mit Fakultäten und Studiendekan:innen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Deputatsreduktion für die jeweiligen Auslandsbeauftragten
Strategiegebend	...für AAA und alle Studiengänge, für die Internationalisierung zukünftig ein strategiegebendes oder wichtiges Merkmal ihres Studiengangprofils ist

Teilziel 1.6.2: International Study Program auf dem HFT-Campus

Die Realisierung des Teilziels 1.6.1 ist auch von der Internationalisierung auf dem HFT-Campus abhängig. Derzeit gibt es an der HFT Stuttgart in Bachelor-Studiengängen nur wenige Module, die außerhalb der Studienrichtung Wirtschaft in englischer Sprache angeboten werden. Darin wird ein wesentlicher Grund für das derzeit unausgewogene Verhältnis zwischen Outgoing- und Incoming Studierenden im Bachelor-Bereich gesehen. Im Jahr 2018 standen 251 Outgoing-Studierenden nur 127 Incomings gegenüber. Vor dem Hintergrund von beiderseitig ausgeglichenen Austauschvereinbarungen mit allen ausländischen Partnerhochschulen wird die Vermittlung von Studierenden – insbesondere in das englischsprachige Ausland – zunehmend schwieriger.

Zur Steigerung der Attraktivität für Incomings sollen die bestehenden Internationalisierungsaktivitäten in einem hochschulweiten „International Study Program“ gebündelt und mit einem strukturierten Katalog englischsprachiger Module sowie einem Begleitprogramm für Gaststudierende weiterentwickelt werden. Neben der damit einhergehenden Internationalisierung von Studieninhalten sollen im Rahmen des „International Study Program“ auch die interkulturellen Kompetenzen aller HFT-Studierenden gefördert und Diversität auf dem Campus gelebt werden.

Die zusätzliche Vernetzung mit den Degree-Seeking-Studierenden der englischsprachigen Master-Studiengänge kann hierzu weiteren Beitrag leisten. Darüber hinaus soll die Internationalisierung auf dem HFT-Campus durch den Ausbau der Mitarbeitenden- und Lehrendenmobilität („Staff Mobility“) gestärkt werden. Hierfür werden bestehende Angebote für die Mitarbeitenden und Lehrenden in Form von Staff-Weeks und Fremdsprachenkursen im Ausland weiter ausgebaut.

Die Umsetzung des International Study Program in den nächsten Jahren soll anhand der folgenden Maßnahmen realisiert werden:

Maßnahmenbox 1.6.2: „International Study Program“ auf dem HFT-Campus	
Begründung	Ein reger beidseitiger Studierendenaustausch kann durch das „International Study Program“ auf dem HFT-Campus unterstützt werden. Ziel ist es, eine breite Auswahl an englischsprachigen Angeboten zu schaffen, die zur Förderung einer internationalen Studien- und Lehrkultur, zum Ausbau von interkulturellen Kompetenzen und zu einer gelebten Diversität beitragen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Aufbau eines strukturierten „International Study Program“ mit <ul style="list-style-type: none"> ○ Ist-Analyse der englischsprachigen (Lehr-)Veranstaltungsangebote ○ einer gemeinsamen Konzeption der Bestandteile des „International Study Program“ ○ dem Ausbau englischsprachiger Module in Bachelor-Studiengängen und der Öffnung für Incomings (Internationale Module) ○ dem Aufbau von International Tutorials (bspw. Blockseminare) für Incomings im Bachelor-Bereich ○ der Konzeption englischsprachiger Summer Schools oder einer International Project Week zu hochschulübergreifenden Themen ○ einer engen Verknüpfung zu den Internationalisierungsaktivitäten der Forschung und den Degree-Seeking-Studierenden im Master-Bereich, einschließlich der Stärkung der Alumni-Aktivitäten • 2024: englischsprachige Beschilderung auf dem Campus • 2024: erstmalige Durchführung des „International Study Program“ • 2025: Konzeption für den Ausbau der Staff-Mobility • Ab 2026: Zusätzliche Angebote für Mitarbeitende und Lehrende in Form von Sprachkursen und Staff-Weeks
Verantwortung	Leiterin AAA , Rektorin, gemeinsam mit Fakultäten und Studiendekan:innen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftliche Hilfskräfte zur Unterstützung der Lehrenden • Profi-Übersetzungslizenzen • Deputatsnachlass für professorales Personal • Mittel für Lehraufträge (englischsprachige Angebote) • Haushaltsbudget des AAA und DAAD/Erasmus-Fördermittel
Strategiegebend	...für AAA und alle Studiengänge, für die Internationalisierung zukünftig ein strategiegebendes oder wichtiges Merkmal ihres Studiengangprofils ist

Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Ausweitung des Studierendenaustauschs sind funktionale und weitgehend digitalisierte Prozesse, die eine effiziente Zusammenarbeit aller Prozessbeteiligten bis 2027 gewährleisten. Dieses Projekt soll federführend durch das AAA koordiniert und durch eine wissenschaftliche Leitung begleitet werden (s. Maßnahmenbox 1.6.3).

Maßnahmenbox 1.6.3: Digitalisierung der Internationalisierungsprozesse in Studium und Lehre	
Begründung	Grundvoraussetzung zur Intensivierung der Internationalisierung
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2022: Gemeinsame Prozessanalyse mit allen Prozessbeteiligten <ul style="list-style-type: none"> ○ Softwareauswahl und -implementierung ○ Anpassung der Arbeitsschritte, Prozesse und Dokumente • 2024: Einführung des neu gestalteten, digitalen Prozesses im Kontext der erstmaligen Durchführung des International Study Program
Verantwortung	Leiterin AAA , Rektorin, gemeinsam mit der Studentischen Abteilung, dem Referat Personal, QM sowie den Fakultäten und Studiendekan:innen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ggf. Deputatsnachlass für die wissenschaftliche Leitung • Strategisches Projektbudget Maßnahmenbox 1.6.3 (Softwarekosten, einschließlich Schulung): 40 T € im Zeitraum von 2022–2024
Strategiegebend	...für AAA und alle Studiengänge, für die Internationalisierung zukünftig ein strategiegebendes oder wichtiges Merkmal ihres Studiengangprofils ist

1.7 Zukunftsfähige Labore und Werkstätten

Die HFT Stuttgart verfügt über zahlreiche Einrichtungen, die dem Bereich „Labore und Werkstätten“ zugerechnet werden können. Sie leisten einen wesentlichen Beitrag für eine anwendungsbezogene, praxisorientierte Lehre, zur Unterstützung zahlreicher Forschungsgebiete, zur Verknüpfung von Lehre und Forschung sowie für die Vernetzung mit der Praxis. Grundsätzlich lassen sich folgende Typen von Laboren und Werkstätten benennen, deren Übergänge teilweise fließend sind.

- **Werkstätten** zur Bearbeitung verschiedener Werkstoffe mit dem Ziel der Herstellung von Modellen, Bauteilen, Werkstücken und Prototypen. Ziel ist die Prüfung von Gestalt und Funktion.
- **Labore:** Hier steht der Erkenntnisgewinn durch Prüfungs- und Mess-Einrichtungen (Baustoffe, Bauchemie, Schweißtechnik usw.), die konkrete Erfahrbarmachung in einer speziellen Umgebung (z.B. Tageslichtlabor) oder mittels konkreter Anwendungsbeispiele (bspw. Mobilitätslabor) im Vordergrund.
- Rein **virtuelle Laboreinrichtungen**, z.B. im Bereich IT-gestützter Systeme.
- **Aktive Sammlungen** mit speziellem Fokus (z.B. MaterialSTUDIO, s. Abb. 6)

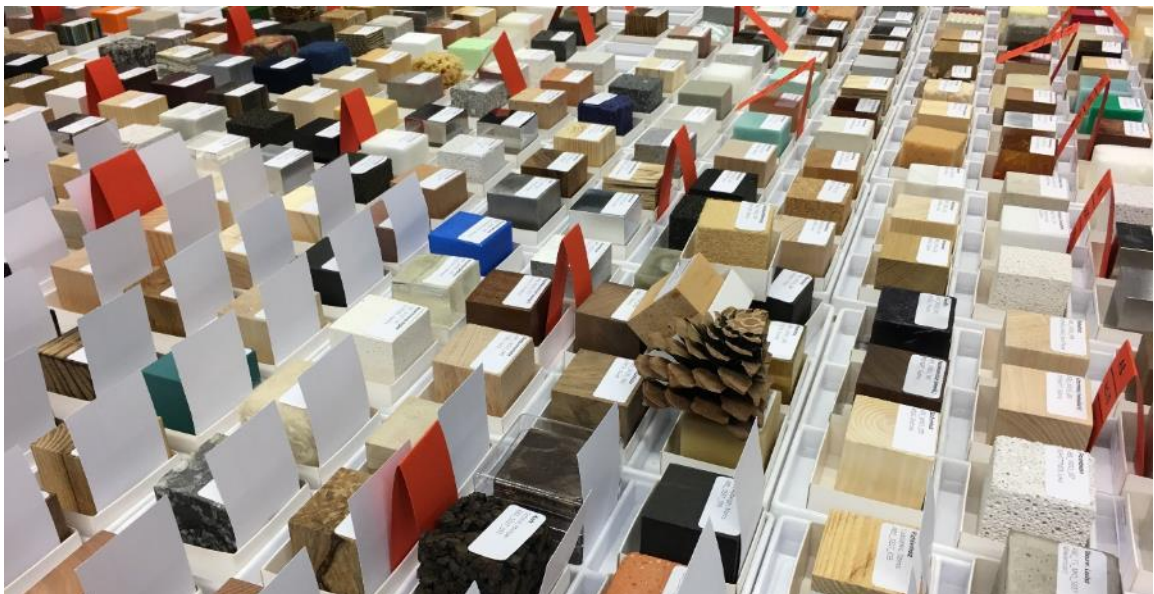


Abbildung 6: MaterialSTUDIO

Nahezu alle Labore und Werkstätten dienen Lehre, Forschung und Transfer, wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung. Die Forschung umfasst sowohl Projekte mit ergebnisunabhängiger Finanzierung (Drittmittelforschung) als auch solche mit ergebnisabhängiger Finanzierung (Auftragsforschung). Einige der Labore und Werkstätten dienen darüberhinaus der Weiterbildung, z.B. das Schweißlabor. Ein Großteil der Einrichtungen hat zugewiesene Flächen, einen regelmäßigen Ressourcenbedarf (Personal, Verbrauchsmittel) und in regelmäßigen Abständen auch Investitionsbedarfe (Maschinenersatz). Für letztere werden – sofern möglich – Ausschreibungen (z.B. Großgeräteprogramme) oder Industriepartnerschaften genutzt.

Die direkte Verfügbarkeit dieser Einrichtungen innerhalb der Hochschule sichert schnelle Iterationsprozesse, die sowohl für innovative Forschungs- und Entwicklungsprojekte und -prozesse als auch für die Lehre in konstruktiven und kreativen Bereichen unabdingbar sind. Werkstätten und Labore erhöhen zudem die Sichtbarkeit der fachlichen Expertise nach außen und innen.

Zur Erreichung der strategischen Ziele in Lehre, Forschung und Transfer ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Labore und Werkstätten somit unabdingbar (Weiterbildung des Personals, Investitionen in Maschinen, Anpassung von Flächenzuordnungen). Auf Grundlage bisheriger

Erfahrungen soll ein gezielter Ausbau der Labore und Werkstätten in den strategischen Themenbereichen (insbesondere SDG 7 „Saubere Energie“ und SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“ sowie der Digitalisierung) erfolgen. Inhaltlich und strukturell gilt es, die interdisziplinäre Zusammenarbeit der Einrichtungen über die Grenzen von Fakultäten und Forschungszentren hinweg zu stärken und zu festigen. Dies ist nicht nur die konsequente Reaktion auf die hochschulweit erfolgreiche interdisziplinäre Forschung in großen Verbundprojekten, sondern auch eine wesentliche Voraussetzung zum Erarbeiten und Umsetzen von Lösungen für zentrale Zukunftsfragen. Der Mehrwehrt dieser Maßnahmen wird auch für die Lehre groß sein. Das strategische Ziel für die zukunftsfähigen Labore und Werkstätten kann wie folgt zusammengefasst und mit den Teilzielen und Maßnahmen der Maßnahmenboxen 1.7.1 bis 1.7.3 konkretisiert werden.

Strategisches Ziel 1.7: Im Jahr 2027 sind unsere Werkstätten und Labore für eine praxisorientierte Lehre und eine anwendungsbezogene Forschung zukunftsfähig ausgestattet, verknüpfen Expertise in den jeweiligen Fachgebieten und machen diese nach innen und außen sichtbar.

Teilziel 1.7.1: Zukunftsfähige Ausrichtung der Werkstätten und Labore

Über die notwendige Weiterentwicklung der bisherigen Labore und Werkstätten hinaus soll ab 2025 ein gemeinsames Energielabor der Fakultäten A und B eingerichtet werden. Damit sollen sowohl Lehrlabore für die anschauliche Vermittlung bauphysikalischer Zusammenhänge geschaffen, als auch thermische Behaglichkeit erfahrbar gemacht werden. Das Energielabor soll Laborplätze für das Grund- und Hauptstudium der involvierten Studiengänge (Bachelor Bauphysik, KlimaEngineering, Architektur und Innenarchitektur, Master SENCE, Gebäudephysik) sowie die Schaffung von Messständen für die Vertiefung in Abschlussarbeiten umfassen.

Damit wird eine enge Verknüpfung zwischen Lehre und Forschungsprojekten hergestellt. Die Einrichtungen des Energielabors können zukünftig auch für vergütungspflichtige Dienstleistungen genutzt werden. Ein im Labor integrierter Seminarraum ermöglicht Lehrveranstaltungen unterschiedlicher Formate und kann als Erfahrungsraum, Behaglichkeitslabor oder als Reallabor-Regelungstechnik dienen.

Maßnahmenbox 1.7.1: Zukunftsfähige Ausrichtung allgemeiner Werkstätten und Labore	
Begründung	Labore und Werkstätten der HFT Stuttgart sind notwendige Voraussetzung zur Erreichung der strategischen Ziele in Lehre und Forschung.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Entwicklung von Formaten für einrichtungsbezogene Übungen mit hohem Anteil eigenständiger Durchführungen durch die Studierenden; Stärkung des Praxisbezugs dieser Übungen • 2024: Konzeption zum Ausbau der Werkstätten und Labore im Bereich Elektrotechnik/Mechatronik u.a. zum geplanten Energielabor • 2025: Ausbau der Werkstätten im Bereich Elektrotechnik/Mechatronik zur Realisierung und zum Betrieb entsprechender Versuchsaufbauten in Forschung und Lehre (Ort: Untergeschoss Bau 2) • 2024: Einrichtung und Betrieb des „Energielabors“ (Dachgeschoss Bau 3) für interdisziplinäre Forschung und fakultätsübergreifende Lehre
Verantwortung	Dekanate, Rektorat, gemeinsam mit den jeweiligen Studiengängen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen für Sachmittel (Weiterbildung, Verbrauchsmaterialien, Wartung, Reparaturen) sowie Investitionen (Medien, Laborausstattung) • Projektbudget (Maßnahmenboxen 1.7.1/1.7.2): mind. 80 T € bis 2025 • E9-Dauerstelle (Elektronik/Mechatronik) u.a. für das Energielabor (IAF)
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Studierende; Anzahl einschlägiger Lehrveranstaltungen und deren Bewertung • Anzahl Abschlussarbeiten und Forschungsprojekte, die durch Einrichtungen unterstützt oder ermöglicht werden. • Umfang externer Nutzung (z.B. Dienstleistungen Forschung, MPA)
Strategiegebend	...für alle Fakultäten, Forschungszentren, IAF

Teilziel 1.7.2: Interdisziplinäres Labornetzwerk: „Nachhaltiges Bauen“

Zur Stärkung des HFT-Profiles im Bereich des „Nachhaltigen Bauens“ (SDG 11) ist der Aufbau eines fakultätsübergreifenden Labornetzwerks geplant. Dafür werden Labore, die sich schwerpunktmäßig mit den mechanischen, chemischen und physikalischen Eigenschaften von Baustoffen (in allen Bereichen des Bauens wie Hochbau, Tiefbau, Verkehrsinfrastruktur) auseinandersetzen, gezielt zusammengeführt. Diese Neukonzeption der bestehenden Labororganisation ermöglicht die verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit im Hinblick auf nachhaltige Bau- und Werkstoffe.

Maßnahmenbox 1.7.2: Interdisziplinäres Labornetzwerk „Nachhaltiges Bauen“	
Begründung	Ausbau, Zusammenführung und Vernetzung bestehender, baubezogener Labore mit dem Ziel, eine interdisziplinäre Infrastruktur zur ganzheitlichen Herangehensweise für nachhaltiges Bauen zu schaffen
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Systematische Bestandsaufnahme in den bestehenden Laboren und Werkstätten sowie Erarbeitung eines fachlichen Konzepts für das Labornetzwerk • 2024: Implementierung interdisziplinärer Projekte mit übergeordneten Gesamtzielen zu nachhaltigem Bauen für Studierende der Fakultäten A und B; ggf. Konzeption und Durchführung von Lehrforschungsprojekten • Ab 2025: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifikation gemeinsamer Forschungsthemen und Entwicklung geeigneter Kommunikationsformate ○ Ausbau von Strukturen in identifizierten Schwerpunktbereichen ○ Prüfung der Curricula zur strukturellen Verankerung entwickelter interdisziplinärer Formate ○ Initiierung gemeinsamer Forschungsvorhaben zum nachhaltigen Bauen mit direktem Werkstoffbezug ○ Ausbau der Transferaktivitäten durch Veranstaltungen und Mitwirkung in der Normungsarbeit ○ Vernetzungs- und Austauschformate
Verantwortung	Dekanate der Fakultäten A und B , beteiligte Forschungszentren/IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Deputatsnachlass für professorale Leitung des Labornetzwerks und Unterstützung bei der Umsetzung von Lehr(forschungs)projekten • Bereitstellung erforderlicher Kapazitäten der beteiligten Labore und Werkstätten • Projektbudget (Maßnahmenboxen 1.7.1/1.7.2): 80 T € bis 2025
KPIs	• Anzahl interdisziplinärer Lehr(forschungs)projekte; Forschungsanträge
Strategiegebend	...für Fakultät A und B

Teilziel 1.7.3: DigitalLab

Zur Erreichung der strategischen Ziele gilt es, auch im Bereich der Digitalisierung neue Strukturen als Grundlage für Forschung und Lehre auf- und auszubauen, um die Expertise aus allen drei Fakultäten zusammenzuführen. Das erstmals fakultätsübergreifend geplante **DigitalLab** bündelt und stärkt Kompetenzen bei der Entwicklung digitaler Lösungen und der Anwendung digitaler Werkzeuge zur Bearbeitung fachbezogener Problemstellungen. Hierfür werden für die hochbaubezogenen Fachgruppen in der Architektur und im Bauingenieurwesen Experimentierräume mit entsprechender leistungsfähiger Hard- und Software sowie einer geeigneten fachlichen Betreuung geschaffen.

Der Ausbau der Werkstätten im Bereich digitaler Fertigung für den Modellbau, den Prototypenbau bis 1:1 und die Erstellung von Funktionsmustern sind eine konsequente Erweiterung der vorhandenen analogen Möglichkeiten und ebnen den Weg für eine Beschäftigung mit weitergehenden Fragen, z.B. in den Bereichen Industrie 4.0, digitaler Fertigung in der Bauindustrie und auf der Baustelle. So sichert die Bereitstellung geeigneter Virtual-Reality-Umgebungen auch die Einbindung für weite Bereiche der Visualisierung und Erfahrungen in verschiedensten Maßstäben, ebenso wie die Beschäftigung mit innovativer Kommunikation im Raum. Sicher ist, dass die Modellierung komplexer Systeme sowohl für

konstruktive Ingenieure als auch in der Infrastrukturplanung sowie Hydrologie und Siedlungswasserwirtschaft zunehmend an Bedeutung gewinnen wird. Diese Modellierung soll über die klassische IT-Systementwicklung hinaus in dem geplanten interdisziplinären DigitalLab angewendet und ausgebaut werden.

Künstliche Intelligenz kann in dem geplanten DigitalLab interdisziplinär gedacht, hinsichtlich ihrer Methoden, ihrer Anwendungen und gesellschaftlicher Konsequenzen analysiert und weiterentwickelt werden. Durch den fakultätsübergreifenden Ansatz kann ein grundlegendes Methodenverständnis für datenangepasste Optimierungen aus der Mathematik und Informatik entwickelt werden. Welche Maßnahmen zur Umsetzung erforderlich sind, zeigt die Maßnahmenbox 1.7.3:

Maßnahmenbox 1.7.3: Interdisziplinäres DigitalLab	
Begründung	Einerseits bietet ein DigitalLab großes Potential für eine verbesserte Hochschulbildung, bspw. durch eine Personalisierung von Lernwegen und passgenauen Unterstützungsangeboten. Andererseits gilt es, die Studierenden frühzeitig auf eine durch Digitalisierung und KI-Systeme geprägte Arbeitswelt vorzubereiten. Mit dieser Zusammenführung vorhandener Kompetenzen aus den drei Fakultäten wird ein leistungsfähiger Rahmen für interdisziplinäre Weiterentwicklungen im Bereich der Digitalisierung geschaffen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Technologische Grundlagenbereitstellung für anwendungsbezogene Projekte im Bereich Digitalisierung und digitale/virtuelle Lehre <ul style="list-style-type: none"> ○ Vernetzung des Wissens zu digitalen Technologien ○ KI für die Lehre: Individualisierung (Projekt KNIGHT) ○ Fortführung der Lehr-/Lernforschung auf Basis des Projekts DigiLab4U zur laborbasierten Lehre im Zentrum für Digitalisierung, Forschung und Lehre (ZeDFloW) • Ab 2024: Aufbau einer zentralen erweiterten Laborstruktur für baubezogene Digitalisierungsthemen: Wissensmanagement, Support-Tools, angepasste Workflows (Konzept-Entwurf-Planung-Ausführung-Betrieb-Organisation-Prozesssteuerung), Parametrisch Modellbau/-Simulation, BIM-basiertes Modellbau/Datenmanagement (3D/4D/5D/7D), Schnittstellen und Datenaustausch/Kommunikation, GIS-Datenverarbeitung, Umsetzung BIM to Field • 2024: Einrichtung eines Laborraums mit digitalen Werkzeugen für interdisziplinäre Lehre und Forschung im Bereich Virtual Reality (AR/VR) • Erweiterung bestehender Werkstätten im Bereich der digitalen Fertigung
Verantwortung	... alle Dekanate , betreffende Forschungszentren/IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Drei neue Dauerstellen (E13, E11, E9) • Deputatsreduktion für Professor:innen des Labor-Leitungskreises • Mittel zum Ausbau der Werkstätten zur digitalen Fertigung, Ausstattung einer AR/VR-Umgebung, Räumlichkeiten und Werkstätten • Projektbudget (Maßnahmenbox 1.7.3): mind. 90 T € bis 2025 • Drittmittel aus weiteren Forschungsanträgen
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen mit Nutzung des DigitalLabs • Forschungsanträge; Impulsgeber:innen für neue Forschungsfelder • synergetische Nutzung der geschaffenen Strukturen
Strategiegebend	...für alle Fakultäten/Lehre und Forschung

2 Forschung, Praxis- und Wissenstransfer

2.1 Forschungsprojekte und Drittmittel

Alle Forschungsprojekte und forschungsnahen Transferprojekte der HFT Stuttgart werden im Institut für Angewandte Forschung (IAF) hochschulweit koordiniert. Dabei unterstützt das IAF aktiv die disziplinübergreifende Vernetzung zwischen den Fakultäten und den Kompetenzzentren. So kann ein substanzieller Forschungsbeitrag zum hochschulweiten Profil der HFT Stuttgart „klimakompetent – resilient – vernetzt“ geleistet und der notwendige Ergebnistransfer sichergestellt werden.

Das IAF untergliedert sich dabei in zwei Forschungsschwerpunkte, „Zukunftsgerechtes Planen, Bauen und Wirtschaften“ sowie „Smarte Technologien, Prozesse und Methoden“ mit insgesamt neun Kompetenzzentren sowie neuen Forschungsfeldern. Übergreifendes Ziel des IAF ist es, mit angewandter Forschung einen gesellschaftlichen Wertbeitrag zu generieren und als Innovationstreiber Impulse für die Weiterentwicklung der Region und darüber hinaus zu geben. Um dieses Ziel messbar zu machen, wurden die nachfolgenden Kennzahlen definiert, die regelmäßig erhoben, in den Gremien diskutiert und auf deren Basis weitere Maßnahmen abgeleitet werden.

Kennzahlen Forschung, Wissens- und Technologietransfer	Ist 2021	Ziel 2027
KPI 1: Drittmittel-Forschung	5,3 Mio EUR	7 Mio EUR
KPI 2: Publikationsleistung	104	150
KPI 3: Anzahl betreuter Promotionsverfahren	29	36
KPI 4: Anzahl Mitgliedschaften im BW-CAR	7	10
KPI 5: Anzahl Forschungsprojekte	58	65
KPI 6: Anzahl akad. Mitarbeiter:innen (IAF)	117	125

Tabelle 8: Zentrale Kennzahlen im Bereich Forschung, Wissens- und Technologietransfer

Strategisches Ziel 2.1: Im Jahr 2027 haben wir unsere Drittmittelforschung mit 7 Mio. € pro Jahr stabilisiert und unsere Publikationsleistung auf 150 ausgebaut.

Die Gesamteinnahmen aus Forschungsdrittmitteln beliefen sich 2021 auf insgesamt 5,3 Mio. € (Kat I und Kat II inkl. Bonus-/Grundmittel, s. Abb. 7). Im Vergleich zu 2020 bedeutete dies einen Rückgang um 2,4 Mio. €, der in Höhe von 1 Mio. € allerdings buchhalterisch bedingt ist, da die Gutschrift für im Dezember 2021 abgerufene Projektmittel erst im Haushaltsjahr 2022 erfolgte (ein umgekehrter Effekt spiegelt sich auch in dem bisherigen Höchststand im Haushaltsjahr 2020 wider). Von 2016 bis 2021 hat sich die Summe der eingeworbenen Drittmittel hingegen um fast 40 % erhöht, was die überzeugenden Forschungsleistungen der im IAF Forschenden verdeutlicht.

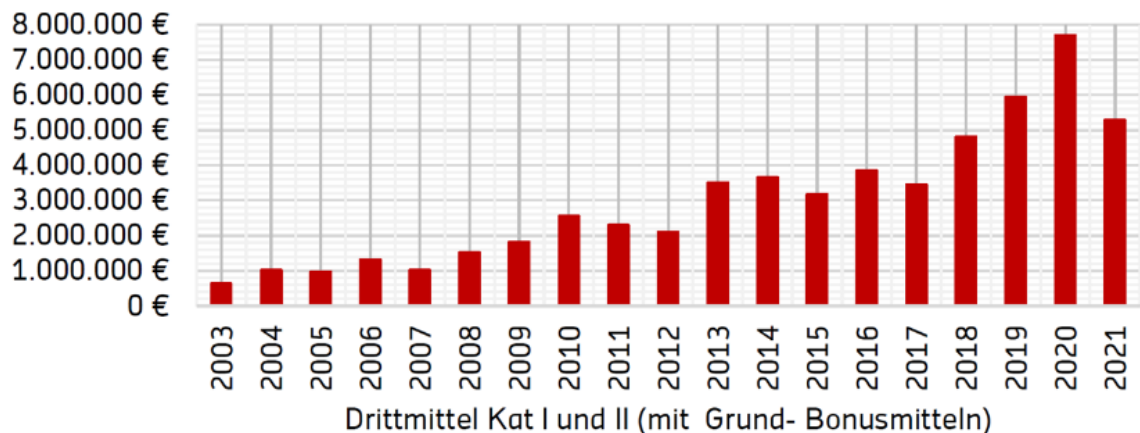


Abbildung 7: Drittmittelentwicklung von 2003–2021 an der HFT Stuttgart

Die Mehrheit der Kategorie I-Drittmittel sind wettbewerblich eingeworbene Mittel aus Forschungsprogrammen des Bundes, bei denen die Bewilligungsquote im Durchschnitt derzeit bei etwa 25 % liegt. Ziel bis 2027 ist es, die Drittmiteleinnahmen mit 7 Mio. € auf dem (Höchst-)Niveau des Jahres 2020 zu stabilisieren. Dafür ist die Weiterführung und der Ausbau großer Verbundforschungsprojekte ebenso erforderlich wie eine (noch) stärkere Vernetzung mit Forschungseinrichtungen. Dies verlangt insbesondere die Sicherung des Wissens der Beschäftigten (125 im Jahr 2027 geplant) sowie eine ausgebaute Forschungs- und Transferinfrastruktur in Verbindung mit strukturierten (digitalisierten) Forschungsprozessen (s. hierzu Maßnahmenboxen 2.1 und 2.2):

Maßnahmenbox 2.1: Steigerung der Drittmittelforschung auf 7 Mio. € und der Publikationsleistung auf 150	
Begründung	Das hohe Niveau der Drittmittelforschung und der Publikationsleistungen steigert die Attraktivität der HFT Stuttgart als Partner zur Lösung von Zukunftsfragen. Dies erfordert eine Verstetigung des Mittelbaus in der Forschung und eine sehr gut ausgebaute Forschungs- und Transferinfrastruktur.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Laufend: Intensivierung und bessere Vernetzung bestehender IAF-Aktivitäten (Tool zur Visualisierung vorhandener Kooperationsnetzwerke) • Ab 2023: Ausbau der Forschungs- und Transferinfrastruktur zur Stärkung des SDGs 11 „Nachhaltige Städte und Siedlungen“ <ul style="list-style-type: none"> ○ Erstellung eines Gesamtkonzepts in Verbindung mit dem EFRE-Antrag zum HFT.Lab und dem iCity Innovation Lab ○ Ausbau der Infrastruktur für Kreativräume sowie des Raums für den iCity-Demonstrator im Kontext der Umgestaltung des Gebäudes 1 • Ab 2023: Ausbau des Forschungsschwerpunkts 2 „Smarte Technologien, Prozesse und Methoden“ in interdisziplinären Projekten; stärkere Vernetzung mit den strategiegebenden SDGs • 2023: Konzeption und Prozess zur Personalentwicklung für befristetes wissenschaftliches Forschungspersonal i.V. mit dem Promotionsrecht für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften • Ab 2024: Prognose, Steuerung und Controlling der Drittmiteleinnahmen
Verantwortung	Prorektor:in Forschung und Digitalisierung , Leitung IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Entfristung einer E13-Forschungsstelle im IAF • Projektbudget (Maßnahmenbox 2.1): 50 T € zur Weiterentwicklung der Forschungs- und Transferinfrastruktur bis 2025
KPI	• Einnahmen aus Forschungsdrittmitteln; Anzahl Publikationen
Strategiegebend	...für IAF, Kompetenzzentren, Rektorat, alle Forschenden

2.2 Digitalisierung in der Forschung und im Forschungsmanagementsystem

Unser profilgebender Zusatz „vernetzt“ impliziert auch den Ausbau von Digitalisierung und KI in der Forschung, um beides als Schlüsseltechnologien mit Kooperationspartner:innen aktiv vorantreiben zu können. Dafür soll die Digitalisierung der Prozesse am IAF weiter ausgebaut werden. Zum anderen bedarf es auch einer gemeinsamen IT-Architektur zur Digitalisierung von Verwaltung, Lehre und Forschung, die federführend vom Prorektorat Forschung und Digitalisierung geplant und gestaltet werden soll (s. hierzu Ziel 2.2):

Strategisches Ziel 2.2: Bis zum Jahr 2027 sind unsere Forschungsprozesse digital und folgen einer mit Verwaltung und Lehre abgestimmten Systemarchitektur.

Mit der Digitalisierung interner Forschungsprozesse sollen redundante Dateneingaben vermieden, unterschiedliche Systeme abgelöst und die Vernetzung externer Partner:innen über eine von der HFT Stuttgart bereitgestellten Kollaborationsplattform ermöglicht werden. Die Ergebnisse von Forschungsprojekten sollen über das Transferportal öffentlich sichtbar und verfügbar sein. Darüber

hinaus sollen bis 2027 die Nutzung eines Forschungsinformationssystems (FIS) und Forschungsdatenmanagementsystems (FDMS) möglich und die Forschungsdaten als Open Data verfügbar sein (s. Maßnahmenbox 2.2).

Maßnahmenbox 2.2: Digitalisierung interner Forschungsprozesse	
Begründung	Forschung bedarf digitalisierter Forschungsprozesse
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Konzeption und erste pilotmäßige Umsetzung zur gemeinsamen Nutzung einer Kollaborationsplattform des FIS und des FDMS • 2023: Etablierung und Umsetzung FIS und Verstetigung des im Projekt M4_Lab entwickelten Transferportals (inkl. Betriebskosten) • Akquise von Drittmittelprojekten zu Aufbau und prototypischer Einführung eines FDMS • 2025: Evaluierung des Einsatzes der Kollaborationsplattform • 2026: Bereitstellung von Forschungsdaten aus mindestens 10 Projekten als Open Data
Verantwortung	Prorektor:in Forschung und Digitalisierung , Leitung IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Softwareimplementierung/-nutzung und Aufbau der Kooperationsplattform (ggf. Finanzierung über Projektmittel) • Projektbudget (Maßnahmenbox 2.2): 30 T € bis 2025
KPI	• Anzahl teilnehmende Partner:innen an der Kollaborationsplattform
Strategiegebend	...für alle Forschenden

2.3 Promotionen und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Eng verbunden mit einer erfolgreichen Drittmittelforschung sind Promotionen und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Forschungsmanagement. Durch attraktive Arbeitsbedingungen soll die wissenschaftliche und persönliche Weiterentwicklung der wissenschaftlich Beschäftigten unterstützt und ein Transfer von Forschungsergebnissen ermöglicht werden.

Strategisches Ziel 2.3: Im Jahr 2027 haben wir die Anzahl der von uns betreuten Promotionen ausgebaut und verfügen über ein eigenständiges Promotionsrecht innerhalb des Promotionsverbands der HAWen in Baden-Württemberg.

Das Landeshochschulgesetz ermöglicht an HAWen ein kooperatives Promotionsverfahren, das auf Grundlage der derzeitigen Experimentierklausel bis 2023 zu einem eigenständigen Promotionsrecht für HAWs ausgebaut und weiterentwickelt werden soll.

Die HFT Stuttgart hat sich bereits erfolgreich an mehreren kooperativen Promotionskollegs sowohl auf Landesebene als auch mit einem Marie Curie Graduiertenkolleg auf europäischer Ebene beteiligt. Im Jahr 2021 wurden seitens der an der HFT Stuttgart forschenden Kolleg:innen 29 laufende Promotionen als Zweitgutachter:innen in Kooperation mit unterschiedlichen Universitäten betreut.

Sofern das eigenständige Promotionsrecht für qualitätsgesicherte Verbünde nachgewiesener Forschungsstärke in Baden Württemberg bis 2023 umgesetzt wird, wird sich die HFT Stuttgart mit den derzeit sieben die BW-CAR-Kriterien erfüllenden forschenden Professor:innen beteiligen. Aus den dann bestehenden drei Säulen für Promotionen

- individuelle kooperative Promotionen
- strukturierte kooperative Promotionskollegs mit der Universität Stuttgart und der Pädagogischen Hochschule Weingarten
- dem zu erwartenden eigenständigen Promotionsrecht innerhalb des HAW-Verbands

soll die Zahl der betreuten Promotionsverfahren bis 2027 ausgebaut werden. Ziel ist es, dass bis 2027 die ersten Wissenschaftler:innen erfolgreich ihre Promotion mit Erstgutachter:in aus der

HFT Stuttgart unter dem Siegel des Verbands der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg abgeschlossen haben.

Maßnahmenbox 2.3: Ausbau der Promotionsmöglichkeiten und eigenständiges Promotionsrecht	
Begründung	Erfolgreiche Forschung bedarf Promotionen
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Einrichtung kooperativer Promotionskollegs mit der Universität Stuttgart und der Pädagogischen Hochschule Weingarten (bereits beantragt, Entscheidung des MWK steht noch aus) • 2024: Eigenständiges Promotionsrecht im bis dahin gegründeten Promotionsverband der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg • 2027: 3 laufende Promotionen mit Erstgutacher:innen der HFT Stuttgart innerhalb des Promotionsverbands der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg
Verantwortung	Prorektor Forschung und Digitalisierung , Forschungsmanagement, Leiter IAF
Ressourcen	• Deputatsreduktion zur Promotionsbetreuung der forschenden Kolleg:innen
KPI	• Anzahl betreuter und abgeschlossener Promotionen
Strategiegebend	...für alle Forschenden

2.4 Wissens- und Technologietransfer

Nicht nur, aber auch durch die Verankerung der Säule „Innovation und Transfer“ im IAF als drittem Schwerpunkt neben den beiden Forschungsschwerpunkten hat sich der Wissens- und Technologietransfer an der HFT Stuttgart in den letzten Jahren strukturell und organisatorisch verfestigt. Damit werden auch die beiden größten Projekte der Innovativen Hochschule M4_LAB und iCity in den übergreifenden Hochschulkontext eingebunden, so dass sich interne und externe Prozesse zur Gestaltung resilienter Lebensräume/Metropolregionen etablieren und weiterentwickeln können.

Ziel bis 2027 ist es, den Reifegrad der Organisation in den sechs definierten Transferfeldern zu erhöhen, den „Impact“ der Transferleistungen noch stärker aufzuzeigen und sichtbar zu machen und den Transfererfolg durch ein etabliertes Indikatorensystem messbar zu machen (s. Abb. 8).



Abbildung 8: Transferfelder der HFT Stuttgart

Strategisches Ziel 2.4: Im Jahr 2027 sind unsere Aktivitäten von Lehre, Forschung und Transfer eng verzahnt, und der „Impact“ unserer messbaren Transferaktivitäten ist nach außen sichtbar.

Im Einzelnen ergeben sich in den sechs Transferfeldern sechs Teilziele, die ergänzend zu den bisherigen Ausführungen durch die in 2.4 genannten Maßnahmen erreicht werden sollen.

1. Wir verfügen über regional, national und international belastbare Netzwerke und tragen gemeinsam Innovationen in die Gesellschaft.
2. Wir sind die regionale Gründungsschmiede zur klimakompetenten Gestaltung resilienter Lebensräume.
3. Wir treten über einfache und transparente Strukturen für Verwertung und Auftragsforschung professionell nach außen auf und ermöglichen unmittelbaren Transfer über die Mitwirkung in Normungsgremien.
4. Wir fördern den gesellschaftlichen Austausch zu unseren strategiegebenden Nachhaltigkeitszielen, unseren Forschungsschwerpunkten und Fachtagungen aus allen Studienrichtungen.
5. Wir verfügen über Strukturen für klimakompetente, resiliente und vernetzte Transformation, in der Städte und Räume von Morgen erlebbar gemacht werden.
6. Die HFT Stuttgart fördert berufsbegleitendes Lernen, indem sie Weiterbildungsstudiengänge in den strategiegebenden Themenfeldern anbietet (s. dazu auch Gliederungspunkt 2.5).

Maßnahmenbox 2.4: Impact des Transfers erhöhen, nach außen sichtbar und erlebbar machen und den Transfererfolg messen	
Begründung	Ein nach außen sichtbarer, erlebbarer und messbarer Wissens- und Technologietransfer ist eine zentrale Voraussetzung für nachhaltige Transformation.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Konzeption eines HFT.Labs für klimakompetente, resiliente und vernetzte Transformation auf dem bestehenden HFT-Campus • Ab 2023: Sukzessive Planung und Umsetzung des HFT.Labs • Bis 2023: Gründung einer Transfer GmbH (WiTech GmbH) • 2023: Konzeption einer Transfer-Impact-Matrix (mit KPIs wie Einnahmen, Publikationen, Vorträge, Kooperationen, Veranstaltungen, Interventionen, Gründungen) • Ab 2024: Regelmäßige (digital unterstützte) Erhebung von KPIs und Pilot-Phase für die Transfer-Impact-Matrix • Bis Ende 2027: Inbetriebnahme des HFT.Labs für klimakompetente, resiliente und vernetzte Transformation
Verantwortung	Prorektor:in Transfer und Klimastrategie , Leitung IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Entfristung einer E13-Transfer-Stelle im IAF • Projektbudget (Maßnahmenbox 2.4): 1 Mio. € bis 2027 (gemäß Rücklage); ggf. weitere EFRE-Mittel
Strategiegebend	...für Rektorat, Leiter IAF, alle Forschenden

2.5 Wissenschaftliche Weiterbildung

Das Institut für Wissenschaftliche Weiterbildung (IWW) koordiniert auf Basis seiner Satzung Weiterbildungsveranstaltungen im Nebenamt. Ohne finanzielle und personelle Ausstattung sind die IWW-Aktivitäten derzeit noch gering und es fehlen professionelle Prozesse zur Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungsangeboten.

Positiv zu bewerten ist, dass die HFT Stuttgart bereits zwei eigene Weiterbildungsstudiengänge „International Project Management“ und „Smart City Solutions“ im Hauptamt anbietet, die es zukünftig mit Kooperationspartner:innen weiter auszubauen gilt. Auch die seit 2021 bestehende Kooperation mit dem Graduate Campus der Hochschule Aalen in einem gemeinsamen Master-Studiengang „Wirtschaftspsychologie & Business Transformation“ kann als erster Schritt zur Erreichung des strategischen Ziels 2.5 angesehen werden. Mittel- bis langfristig sollen auch die breiten HFT-Erfahrungen mit vier internationalen Master-Studiengängen noch stärker genutzt werden, um einen Beitrag zur Profilschärfung der HFT Stuttgart zu leisten.

Strategische Zielrichtung in der wissenschaftlichen Weiterbildung ist es, sich zunächst auf den Ausbau der beiden bestehenden weiterbildenden Master-Studiengänge im Hauptamt zu fokussieren. Ob eine Erweiterung der Aktivitäten auf den Bachelor-Bereich und/oder eine Ausweitung auf Zertifikate unterhalb des Bachelor-Bereichs unter dem Dach des IWW vorgenommen werden soll, wird ab 2024 entschieden. Fest steht, dass die Lehrformate künftiger Weiterbildungsangebote als Blended-Learning-Formate gestaltet und der inhaltliche Schwerpunkt auf den profilgebenden HFT-Themen liegen soll.

Strategisches Ziel 2.5: Bis zum Jahr 2027 verfügt die HFT Stuttgart über gut nachgefragte Weiterbildungsangebote zu den profilgebenden Themen im Blended-Learning-Format.

Maßnahmenbox 2.5: Nachfragestarke Weiterbildungsangebote im Blended-Learning-Format	
Begründung	Wissenschaftliche Weiterbildung kann das HFT-Profil stärken, die Inhalte sichtbarer machen und zum Transfererfolg beitragen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Konzeption, Prozesse und Maßnahmen zum Ausbau bestehender Masterprogramme (mit Kooperationspartner:innen) im Hauptamt • 2024: SWOT-Analyse zur wissenschaftlichen Weiterbildung im Nebenamt • 2024: Prüfung und ggf. Konzeption neuer berufsbegleitender Weiterbildungsangebote (als Ergebnis der SWOT-Analyse) ggf. gemeinsam mit Kooperationspartner:innen: Building Information Modelling, Smart Systems, Big-Data-Analytics, Digitale Transformation, (Geo-)Hydro-Informatics
Verantwortung	Prorektor:in Transfer und Klimastrategie , interessierte Kolleg:innen, QM
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Gewinnung von Professor:innen • Ab 2025: 0,5 Betreuungsstelle (E9) • Weiterbildungsbeauftragter:in: WEITER.mit.Bildung@BW
KPI	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmendenzahlen, Umsatz, Kostendeckung, Evaluationen
Strategiegebend	...für IWW, Fakultäten, Rektorat

3 Campus, Infrastruktur und Ressourcen

3.1 Verwaltung, Raumsituation und Ausstattung

Durch die Weiterentwicklung der Hochschule – insbesondere durch die Etablierung der Ausbauprogramme, die voranschreitende Digitalisierung und Internationalisierung – haben sich die Anforderungen an die Verwaltung geändert. Zusätzlich führt die hochschulweite Einführung des Homeoffice zu veränderten Bedingungen, auf die reagiert werden muss. Diese neuen Rahmenbedingungen erfordern eine Anpassung der Strukturen.

Maßnahmenbox 3.1: Moderne Verwaltung	
Begründung	Für ein effektives und wirksames Handeln der HFT Stuttgart und zur Umsetzung der strategischen Ziele sind moderne Verwaltungsstrukturen notwendig, die die Lehre und Forschung bestmöglich unterstützen können.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2022: Stärkung der Referate Personal und Finanzen zur verwaltungsseitigen Umsetzung der strategischen Ziele • Ab 2023: Ausarbeitung und Umsetzung der neuen Strukturen
Verantwortung	<ul style="list-style-type: none"> • Kanzlerin, Abteilungsleitungen, Leiter des Referats Finanzen
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • E10-Stelle zur Verstärkung der Vergabe im Referat Finanzen • E11-Stelle Personalentwicklung im Referat Personal
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

Zusätzlich verfolgt die Verwaltung auch die in den nachfolgenden Maßnahmenboxen beschriebenen Ziele: Die Raumsituation, die Ausstattung und die Infrastruktur an der HFT Stuttgart gestalten sich derzeit noch sehr heterogen und in einigen Gebäuden besteht erheblicher Investitionsstau. Im Jahr 2022 hat sich ein Bauausschuss mit Vertreter:innen aus allen Bereichen der Hochschule auf den Weg gemacht, attraktive Räume und moderne Ausstattung zu schaffen, die ein positives Lern- und Arbeitsklima ermöglichen.

Strategisches Ziel 3.1: Im Jahr 2027 ermöglicht die HFT Stuttgart attraktive Lern- und Arbeitsbedingungen in einem für Studierende, Lehrende und Mitarbeitende freundlichen Klima.

Um dieses Ziel erfüllen zu können, sind ausreichend Räume in einem attraktiven baulichen Zustand mit einer zeitgemäßen technischen Ausstattung nötig. Auf diese Weise kann ein menschenfreundliches und kreativitätssteigerndes Klima an der Hochschule geschaffen werden, das eine attraktive Innen- und Außenwirkung mit sich bringt. Die hierfür geplanten Maßnahmen sind der Maßnahmenbox 3.1.1 „Raumsituation, Baumaßnahmen und Ausstattung“ zu entnehmen.

Maßnahmenbox 3.1.1: Raumsituation, Baumaßnahmen und Ausstattung	
Begründung	Für die Hochschule ist es sehr wichtig, moderne Gebäude mit ausreichend Flächen und modernen Infrastrukturen zur Verfügung zu stellen, um ein offenes und kooperatives Lern- und Arbeitsklima zu ermöglichen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Erstellung eines gemeinsamen Konzepts zur langfristigen, nutzungsorientierten und nachhaltigen Sicherstellung des Flächenbedarfs <ul style="list-style-type: none"> ○ Etablierung einer internen Arbeitsgruppe (Bauausschuss) zur Klärung der Nutzungsanforderungen und Begleitung des Modernisierungsprozesses ○ Flächenbedarfsklärung mit Vermögen und Bau (VuB_1) ○ Gemeinsame Konzeptentwicklung zur sukzessiven, klimaneutralen Modernisierung der Bestandsgebäude (Büros, Vorlesungs- und Seminarräume) mit einem erkennbaren Bezug zum HFT-Profil (VuB_2) • 2023: Konzeption eines Flächenmanagementsystems • Bis 2023: Erneuerung der Räumlichkeiten der studentischen Abteilung • Ab 2023: Sukzessive Modernisierung der jeweiligen Gebäudeteile mit einem erkennbaren Bezug zum HFT-Profil (VuB_3) • Ab 2024: Umsetzung des Flächenmanagementsystems
Verantwortung	Kanzlerin, Rektorin, Bauausschuss, TA, Amt für Vermögen und Bau
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Amt für Vermögen und Bau, Eigenmittel (Technische Abteilung, Strategie) • Projektmittel zur Erneuerung der studentischen Abteilung: 60 T €
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl modernisierter Büros, Vorlesungs- und Seminarräume • Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen sowie CHE-Rankings
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

Die Digitalisierung der Verwaltungsprozesse und die Einführung des papierlosen Büros ist ein weiterer Schwerpunkt zur Realisierung attraktiver Lern- und Arbeitsbedingungen in den kommenden Jahren. Hierfür wurden in den letzten Jahren bereits umfangreiche Vorarbeiten geleistet, die in einzelnen Teilgebieten schon weit fortgeschritten sind. So wird die zukünftig zentral geführte, digitale Studierendenakte mit dem Vorteil einer einheitlichen und aktuellen Datenbasis für alle beteiligten Hochschulmitarbeitenden zu einer deutlichen Arbeitsentlastung führen. Projekt- und Zeitplan zur Umsetzung aller Bausteine zur Digitalisierung der Verwaltung sind der Maßnahmenbox 3.1.2 zu entnehmen.



Maßnahmenbox 3.1.2: Digitalisierung der Verwaltung	
Begründung	Die Digitalisierung von Verwaltungsprozessen ist für ein effektives, zeitgemäßes Arbeiten an der Hochschule unerlässlich.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Anbindung von HISinOne STU an die Studierendenakte einschließlich Einbindung anderer Dokumentenquellen • 2023: Ablösung von SuperX durch HISinOne BI (Studierendenstatistik) • 2023–2024: Digitalisierung der Workflows zum Urlaubsantrag, zu Dienstreisen, zur Beschaffung und für Lehraufträge • Ab 2024: Einführung der E-Akten (Dokumentenmanagement zur E-Drittmittelakte, E-Personalakte, E-Aktenplan) • Ab 2026: Anbindung von HISinOne EXA an die Studierendenakte • 2026/27: Zeiterfassung
Verantwortung	Kanzlerin , Stabsstelle Digitalisierung, IZ, Studentische Abteilung, ab 2023 mit zusätzlicher Unterstützung Prorektorat Forschung und Digitalisierung
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung der Workflows durch externe Dienstleistung • Zunächst auf 3 Jahre befristete E13-Stelle im IZ für den Betrieb des Systems, Wartung der Software, Schulung der Mitarbeitenden, Programmierung von Schnittstellen (s. auch Maßnahmenbox 3.3.2)
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Mitarbeitendenbefragungen
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

3.2 Strahlender Campus

Zur Stärkung der Sichtbarkeit der Lehr-, Forschungs- und Transferschwerpunkte möchte sich die Hochschule durch einen lebenswerten Campus einladend und weltoffen zeigen und damit ihre Vision und ihr Profil „klimakompetent – resilient – vernetzt“ deutlich nach außen tragen.

Die Kombination eines lebenswerten HFT-Campus mit der angestrebten Kommunikationsstrategie spiegelt sich im strategischen Ziel 3.2 wider: Der HFT-Campus soll zukünftig nicht nur ein besonderer Ort für alle Hochschulmitglieder und -angehörigen sein, sondern Raum für einen intensiven Austausch und Begegnungen mit der Gesellschaft schaffen.

Strategisches Ziel 3.2: Im Jahr 2027 fördert der lebenswerte HFT-Campus eine inspirierende Kommunikation innerhalb der HFT-Community bis in den Stadtraum hinein.

Ziel ist es, dass der Campus mit seiner exponierten Innenstadtlage eine inspirierende Kommunikation innerhalb der HFT-Community in den Stadtraum hinein ermöglicht. Dafür soll der Campus neben der Modernisierung der Räumlichkeiten auch mit Veranstaltungsformaten und Lichtkonzeptionen Inhalte in die Stadtgemeinschaft hineinragen (s. Ziel und Maßnahmenbox 3.2).

Maßnahmenbox 3.2: Inspirierende Campusgestaltung und inspirierende Kommunikation	
Begründung	Sichtbarkeit und Lebbarkeit der Mission und des Profils nach innen und außen
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Hochschulweite Konzeption eines einheitlichen Erscheinungsbilds mit einheitlicher Beschilderung der HFT-Gebäude ggf. mit Lichtprojektionen (VuB_4) im Kontext des EFRE-Leuchtturmprojekts • Ab 2024: Kommunikation der Inhalte und Projekte in den Stadtraum hinein • 2024: Konzeption einer hochschulweiten publikumsoffenen Veranstaltung (ggf. in Kombination mit vorhandenen dezentralen Veranstaltungsformaten) • 2026: ggf. Neukonzeption einer hochschulweiten Graduierungsfeier
Verantwortung	Rektorin , Bauausschuss, TA und Vertreter:innen von Vermögen und Bau (zur Maßnahme 1); Gestaltungsausschuss als beratendes Gremium
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Projektbudget zur Campusgestaltung 2023–2026: bis 300 T € • Ggf. Eigenmittel für den EFRE-Antrag
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnehmende an publikumsoffenen Veranstaltungen
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

3.3 Informationszentrum und Bibliothek

Aus den dargestellten Zielen lässt sich ableiten, dass – neben den angestrebten Bau- und Campusmaßnahmen – die digitale Transformation aktuell die wichtigste Herausforderung für die HFT Stuttgart darstellt, auch weil sie zu tiefgreifenden Veränderungen in der Steuerungs- und Organisationslogik der Hochschule führen wird. Dem Informationszentrum (IZ) kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, die es im Spannungsfeld zwischen der Erreichung der operativen Exzellenz in bestehenden IT-Prozessen und der Aufgabe als Enabler die Digitalisierung voranzutreiben, zu bewältigen gilt. Dieses lässt sich wie folgt zum strategischen Ziel 3.3 formulieren:

Strategisches Ziel 3.3: Im Jahr 2027 haben wir die digitale Transformation an unserer Hochschule in den strategierelevanten Prozessen und Bereichen erfolgreich umgesetzt.

Der Umfang und die Intensität dieser Herausforderungen für das Informationszentrum ist auch daran zu erkennen, dass das IZ in einer Vielzahl der strategischen Ziele als Mit-Verantwortlicher definiert ist. Die über die Funktion als „Enabler der digitalen Transformation“ hinausgehenden eigenständigen IZ- und Bibliotheks-Ziele sind den nachfolgenden Maßnahmenboxen 3.3.1 bis 3.3.4 zu entnehmen.

Maßnahmenbox 3.3.1: Energieeffizientes Informationszentrum	
Begründung	Der energieeffiziente und klimaschonende Betrieb ist Ausdruck der Klimakompetenz der HFT Stuttgart.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Analyse des aktuellen Energieverbrauchs, des CO₂-Abdrucks und Identifikation von Reduzierungspotenzialen • 2023: Aufbau eines Energiemonitorings • Ab 2023: Sukzessive Umsetzung eines energieeffizienteren IZ-Betriebs • Ab 2024: Sukzessive Verlagerung von Systemen in die Cloud
Verantwortung	• IZ, ab 2023 Unterstützung durch Prorektorat Forschung und Digitalisierung
Ressourcen	• Projektbudget bis 2027: max. 50 T €
KPIs	• Strom- und Ressourcenbedarf (monatliche Messung)
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

Alle bisher dargestellten Ziele in der Lehre weisen darauf hin, dass Lernmanagementsysteme an der HFT Stuttgart zukünftig weiter an Bedeutung gewinnen werden. Derzeit existieren sowohl zentrale als auch dezentrale Moodle-Systeme für unterschiedliche Funktionen und Schwerpunkte, die unbestritten eine wesentliche Voraussetzung für eine gut funktionierende Lehre darstellen. Hier knüpft die Maßnahmenbox 3.3.2 an: Zunächst gilt es, eine hochschulweite Gesamtkonzeption gemeinsam mit allen Beteiligten zu erarbeiten, um die für die Lehre angestrebten Ziele bestmöglichst erreichen zu können. Anschließend können die in der Maßnahmenbox 3.3.2 dargestellten Maßnahmen geprüft und im Sinne einer für die Hochschule zielführenden Gesamtlösung umgesetzt werden.

Maßnahmenbox 3.3.2: Hochschulkonzeption zur Erweiterung der LMS-Infrastruktur	
Begründung	Die aktuell bestehende Moodle-IT-Infrastruktur kann die Anforderungen aus den strategischen Zielen in Forschung und Lehre nicht erfüllen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023–2025: Konzeption für eine hochschulweite LMS-IT-Infrastruktur <ul style="list-style-type: none"> ○ Ist-Analyse der Leistungsfähigkeit des bestehenden LMS ○ Definition von Kennzahlen für die Leistungsfähigkeit des LMS ○ Analyse der notwendigen Leistungsfähigkeit für die neuen Anforderungen ○ Erstellung von Benchmark-Kennzahlen ○ Identifizierung von Skalierungsoptionen • Ab 2026: Regelmäßiger PDCA-Zyklus
Verantwortung	• IZ, IZ-Beirat, Prorektor:in Forschung und Digitalisierung
Ressourcen	• Strategisches Projektbudget 2022–2025: min. 40 T €
KPIs	• Erreichen der Benchmarkziele; Zufriedenheit der Hochschulangehörigen
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

Die HFT Stuttgart verfügt über zahlreiche, gut ausgebaute Angebote zur internen Informationsbereitstellung, die von den Hochschulangehörigen intensiv genutzt werden. In den letzten Jahren ist die Vielfalt der Informationsangebote jedoch stark gestiegen, so dass diese nun zu einem hochschulweiten HFT-Wiki zusammengeführt werden sollen (s. Maßnahmenbox 3.3.3). Auch die Bibliothek soll sich in den nächsten Jahren noch stärker zu einem Ort des Wissens, des Austauschs und der Orientierung entwickeln und damit ihren Beitrag zum „strahlenden Campus“ ermöglichen.

Maßnahmenbox 3.3.3: Erweiterung nutzungsorientierter Angebote durch das IZ	
Begründung	Zukunftsfähigkeit der Informationsbereitstellung
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Hochschulweite Nutzung des Service Management Systems im Gesamtkontext eines Hochschul-Wikis • 2024: Konzeption zur Erweiterung der Bibliothek als „information commons“ (Lernraum, Info-Theken, Medien etc.) und zur Bibliothek der Dinge • 2024: Sukzessive Einführung des HFT-WiKis • 2026: Umsetzung von Elementen des Bibliothekskonzepts (z.B. Technikausleihe, IT-Kleingeräte, Kabel)
Verantwortung	IZ, Prorektor:in Forschung und Digitalisierung, SkILL, TA, HKomm
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Haushaltsmittel für Umbaumaßnahmen, Fortbildung der Mitarbeitenden, Beschaffung von Dingen für die Bibliothek der Dinge
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitendenzufriedenheit, Studierende
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule

Nicht nur die Landesregierung fordert in ihrem E-Science-Papier „...das wissenschaftliche Publikationsregime im Wege des Open Access ... zu gestalten...“. Open-Access-Publikationen sind sofort und ohne Aufwand kostenfrei zugänglich, so dass der wissenschaftliche Kommunikationsprozess und die Innovationen beschleunigt werden. Hier knüpft die Maßnahmenbox 3.3.4 an:

Maßnahmenbox 3.3.4: Implementierung von Open Access (OA) an der HFT Stuttgart (Bibliothek)	
Begründung	OA-Publikationen werden öfter gelesen und häufiger zitiert als herkömmliche Publikationen. Sie erhöhen damit die Sichtbarkeit der HFT Stuttgart.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Erstellung einer OA-Strategie und eines Personalentwicklungskonzepts • 2023: Aufbau einer Infrastruktur zur Beratung und Unterstützung der Publizierenden in Bezug auf Open Access • 2024: Aufbau und Betreuung eines Hochschulrepositoriums für Zweitveröffentlichungen und ggf. Publikation von Abschlussarbeiten Studierender, sowie der Erstellung der Hochschulbibliographie
Verantwortung	Prorektor:in Forschung und Digitalisierung, Bibliotheksleitung, IAF
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen für den Aufbau und Betrieb eines Hochschulrepositoriums • Schulungen für Mitarbeitende der Bibliothek und des IAF • Ressourcen für den Aufbau und Betrieb der Infrastruktur zu OA-Publikationsunterstützung • Projektbudget: 2022–2025: 75 T €
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Zahl der OA-Publikationen durch HFT-Mitglieder
Strategiegebend	...für alle Publizierenden der Hochschule

3.4 Ressourcen

Mit Inkrafttreten der Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (HoFV II) änderte sich die Hochschulfinanzierung grundlegend. Bisherige Ausbauprogramme wurden in das Hochschulkapitel des Staatshaushaltsplans überführt. Die HoFV II beinhaltet aber auch Wettbewerbskomponenten, die sich direkt auf die jährliche Finanzierung auswirken. Die HFT Stuttgart möchte diese Vorgaben bestmöglich erfüllen, um diese Mittel für sich einzuwerben. **Nach derzeitigem Stand ist von einer Steigerung des bisherigen Niveaus der Finanzierung auszugehen.**

Die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen ist für die Umsetzung der strategischen Ziele essentiell. Für die strategischen Ziele sollen max. 2,4 Mio. Euro aus Haushaltsmitteln in einem Zeitraum von 2022–2025 eingesetzt werden. Dafür werden Rücklagen der Hochschule aufgelöst. Zusätzlich werden Stellen für Mitarbeitende in allen Bereichen der HFT Stuttgart für einen Betrag nach den Richtsätzen von 2022 von 1,2574 Mio. jährlich (ab 2025) gekauft. Insbesondere der Mittelbau soll dadurch gestärkt werden. Die geplanten Mittel für die strategische Neuausrichtung der Hochschule von 2022–2025 betragen nach dem sukzessiven Aufbau des Personals insgesamt 5,626 Mio. Euro.

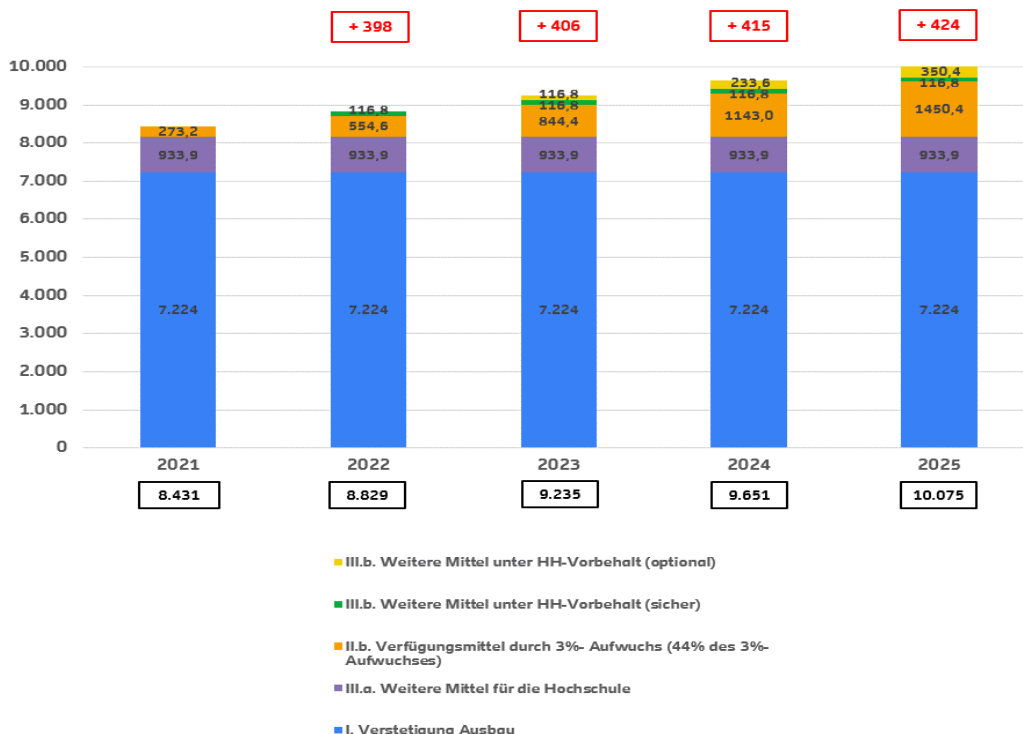


Abbildung 9: Zusätzliche Mittel durch HoFV II (in Tsd. Euro)

Strategisches Ziel 3.4: Bis zum Jahr 2027 verfügt die HFT Stuttgart über ausreichende Ressourcen und eine solide Finanzierung, die eine nachhaltige Umsetzung der strategischen Ziele ermöglichen.

4 Hochschulkultur und Hochschulkommunikation

Die Hochschule für Technik sieht eine positiv gelebte, von Wertschätzung geprägte Hochschulkultur als integralen Bestandteil ihres Hochschulprofils und ihrer Vision. Um das WIR-Gefühl zu stärken, bedarf es gemeinsamer Leitlinien für einen wertschätzenden Umgang miteinander, eine transparente Entscheidungs- und Führungskultur, eine klare interne Kommunikation sowie eine inspirierende Umgebung für Lehre, Forschung und Verwaltung.

Grundvoraussetzung für eine wertschätzende Hochschulkultur ist ein positiver Umgang miteinander. Ziel ist es, die Entwicklungsmöglichkeiten aller HFT-Angehörigen aktiv in partizipativen Prozessen, Begegnungen und anerkennenden Gesprächen zu fördern. Die in der Maßnahmenbox aufgeführten Maßnahmen sollen den regelmäßigen Austausch zwischen Hochschulmitgliedern ermöglichen, das gegenseitige Verständnis unterstützen und damit einen wichtigen Beitrag zur gelebten Hochschulkultur „WIR sind die HFT Stuttgart“ leisten. Die Begründung für die Ziele 4.1. bis 4.4 ist so zentral wie identisch: Eine wertschätzende, gelebte Hochschulkultur trägt zur Attraktivität für alle Hochschulangehörigen bei, fördert die Innovationskraft und macht die Hochschule agiler und flexibler. Die vier Ziele im Bereich Hochschulkultur und -kommunikation sind somit strategiegebend für alle Hochschulmitglieder.

Strategisches Ziel 4.1: Bis 2027 werden die Entwicklungsmöglichkeiten von HFT-Mitgliedern aktiv in partizipativen Prozessen, Begegnungen und anerkennenden Gesprächen gefördert.

Maßnahmenbox 4.1: Aktive Förderung der Entwicklungsmöglichkeiten von HFT-Mitgliedern in partizipativen Prozessen, Begegnungen und anerkennenden Gesprächen	
Begründung	Eine positive, von allen Hochschulmitgliedern gelebte Hochschulkultur stärkt die Attraktivität, Innovationskraft, Agilität und Flexibilität unserer Hochschule und ist der Grundstein für eine klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Weiterentwicklung des Leitfadens für regelmäßige wertschätzende Mitarbeitendengespräche, einschließlich eines strukturierten Prozesses zur Einführung und Umsetzung • 2023: Entwicklung und Etablierung offener und themenbezogener Begegnungsformate mit verschiedenen Gastgeber:innen; Stärkung des gemeinsamen ethischen Orientierungsrahmens • Ab 2023: Pilotphase für die Begegnungsformate sowie die Jahresgespräche für Mitarbeitende in unterschiedlichen Hochschulbereichen • 2024ff: Hochschulweite Durchführung der Jahresgespräche und mindestens eines (regelmäßigen) Begegnungsformats
Verantwortung	Rektorin und Kanzlerin , Referat Personal, Personalrat, HKomm (externe Kommunikation) mit Vertreter:innen der AG Hochschulkultur aus allen Hochschulbereichen, Zentrum Klimakompetenz und Ethik
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitbedarf für die Konzeption und Koordination der Veranstaltungen
KPIs	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der durchgeführten Jahresgespräche und Begegnungsformate

Die HFT Stuttgart ist in den letzten Jahren sehr schnell in einzelnen Studiengängen und Fakultäten gewachsen, wodurch sich teilweise heterogene Entscheidungsprozesse und -kulturen herausgebildet haben. Die gewünschte Profilschärfung der Hochschule als Ganzes erfordert eine transparente Entscheidungs- und Führungskultur mit schlanken und effizienten Prozessen und einer wertschätzenden internen Kommunikation (s. hierzu Maßnahmenbox 4.2).

Strategisches Ziel 4.2: Bis zum Jahr 2027 sind die gemeinsam entwickelten Leitlinien für transparente Organisationsstrukturen mit schlanken Prozessen etabliert und werden in einer wertschätzenden Kommunikation umgesetzt und gelebt.

Maßnahmenbox 4.2: Leitlinien für transparente Organisations- und Führungsstrukturen mit schlanken Prozessen und einer wertschätzenden Kommunikation gemeinsam entwickeln und leben	
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Analyse und Weiterentwicklung bestehender Entscheidungs-, Organisationsstrukturen und -prozesse; Konzeption der Soll-Prozesse • 2024: Entwicklung eines Führungs- und Personalentwicklungskonzepts • 2024: Analyse bestehender Kommunikationsstrukturen, Erarbeiten einer internen Kommunikationsstrategie; Durchführung von Kommunikations-Workshops • 2025: Implementierung des Führungs- und Personalentwicklungskonzepts
Verantwortung	Rektorin und Kanzlerin , Projektkoordinator:in, Referat Personal, HKomm, IZ, Personalrat, QM, Vertreter:innen der AG Hochschulkultur und Dekanate
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Kosten des Personalentwicklungskonzepts • Kosten für Schulungen, Seminare und Workshops • Projektbudget für 2023–2025: 40 T €

Kommunikationsstrategie zur Stärkung des HFT-Profiles:

Alle bereits erläuterten Ziele und Maßnahmen zahlen auf das angestrebte Profil der HFT Stuttgart ein. Für die angestrebte Sichtbarkeit der strategischen Ausrichtung und der Marke HFT Stuttgart bedarf es jedoch einer umfassenden Kommunikationsstrategie mit einem hohen Anteil an Online-Kommunikation. Online- und soziale Medien bieten eine große Chance für den breiten Wissenstransfer: „From local to global“. Darüber hinaus ermöglichen sie sowohl die stärkere Nutzung

der Informationsgewohnheiten bisheriger Zielgruppen als auch die Erschließung neuer Zielgruppen durch Profilschärfung mit dem Ziel der angestrebten höheren Partizipation der Gesellschaft.

Strategisches Ziel 4.3: Bis zum Jahr 2027 wird die Kommunikationsstrategie erfolgreich umgesetzt, und die HFT Stuttgart strahlt mit ihrem Profil als klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule nach außen.

Zur Erreichung dieses Ziels sind zahlreiche Maßnahmen geplant (s. Maßnahmenbox 4.3):

Maßnahmenbox 4.3: Kommunikationsstrategie und Umsetzung des Markenaufbaus auf Grundlage des HFT-Profiles einschließlich einer Konzeption zur langfristigen Markenpflege	
Begründung	Die Sichtbarkeit der strategischen Ausrichtung und der Marke HFT Stuttgart als klimakompetente, resiliente und vernetzte Hochschule gilt es zu erhöhen.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: Identifikation, Ausgestaltung und Umsetzung strategischer Kommunikationsmaßnahmen auf Grundlage des Kommunikationskonzepts: <ul style="list-style-type: none"> ○ Höhere Netz-Präsenz, Multichannel-, Portal-, Influencer-Marketing ○ Wissenstransfer als Basis zur Gewinnung neuer Zielgruppen: Online-Medien-Kooperationen vorantreiben ○ Aufbau einer diversen „HFT-Community“ durch Bindungstools wie Newsletter, HFT-Blog (Marken-Loyalität steigern) ○ Konzeption und Umsetzung eines Alumni-Relationship-Managements innerhalb des Student-Life-Cycle unter Einbindung des QM • Ab 2024: Aufbau eines „Expertentums“ zu den profilgebenden Themen. Etablierung dieser Expert:innen bei relevanten Online-Medien und ggf. einem HFT-Online-TV
Verantwortung	• HKomm gemeinsam mit den Fakultäten, Studiengängen und QM
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Ab 2023: E11-Stelle „Digital-Marketing-Manager:in“ • Projektbudget: 2022–2025: 165 T €

Die detaillierte Planung, Steuerung und Kontrolle der strategischen Maßnahmen mit einem Projektvolumen in Höhe von 2,4 Mio. Euro erfordert eine hochschulweite Koordination. Diese soll die in den Leitlinien definierte ganzheitliche Betrachtungsweise ermöglichen, durch eine transparente Kommunikation Vertrauen schaffen und die Arbeit aller Hochschulmitglieder erleichtern. Dieses Ziel wird durch die erweiterte Hochschulleitung gesteuert, die aus dem Rektorat, den Dekanaten und der Verwaltungsleitung besteht und in monatlichen Regelterminen die Umsetzung der strategischen Maßnahmen steuert und koordiniert (s. Maßnahmenbox 4.4).

Strategisches Ziel 4.4: Bis zum Jahr 2027 werden alle strategischen Projekte ergebnisorientiert koordiniert, beteiligte HFT-Mitglieder vernetzt, und es wird offen und transparent kommuniziert.

Maßnahmenbox 4.4: Gesamt-Koordination der Strategieweiterentwicklung und -umsetzung	
Begründung	Die Konkretisierung der Planung und die Umsetzung der strategischen Ziele und Maßnahmen erfordern eine zentrale Koordination und Kommunikation durch die erweiterte Hochschulleitung mit Unterstützung durch eine:n Projektkoordinator:in.
Maßnahmen und Zeitplan	<ul style="list-style-type: none"> • 2023: Konzeption und Aufbau eines internen Kommunikationskonzepts unter Berücksichtigung vorhandener IT-Informationsangebote (Hochschul-Wiki) gemeinsam mit dem IZ, QM und der erweiterten Hochschulleitung • 2023: Erstellung eines Gesamtprojektplans mit einem hochschulweiten Zielsystem, Prozesslandkarte und einem ergebnisorientierten PDCA-Zyklus • Ab 2025: Umsetzung des Hochschul-Wikis
Verantwortung	Rektorin, gemeinsam mit der erweiterten Hochschulleitung, IZ, HKomm und QM
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Befristete E13-Stelle Projektkoordinator:in von 2023–2026 • Projektbudget 2023–2025: 80 T €

5 Inhaltliche Ausrichtung der Hochschulprofessuren

Aus dem angestrebten Hochschulprofil, den dafür umzusetzenden strategischen Zielen und den daraus abzuleitenden inhaltlichen Schwerpunkten ergibt sich bis zum Jahr 2027 folgende Denomination und Ausrichtung der Hochschulprofessuren. Zu beachten ist, dass es sich um Arbeitstitel handelt, die inhaltlich und damit auch im Hinblick auf ihre W2-/W3-Ausgestaltung noch konkretisiert werden. Auch die Besetzungstermine sind auf Basis des heutigen Wissensstands angegeben.

Frei voraus-sichtlich ab	Bisherige Denomination der Professur	Künftige Denomination der Professur (Arbeitstitel)	Überwiegende Lehre in Studienrichtung(en)	Fakultät
01.09.2023	Verarbeitung und Präsentation raumbezogener Daten in Informationssystemen	Virtual und Augmented Reality	Vermessung und Informatik	C
Sofort (ab 2024)	1-W2 neu	Digitale Modellierung zur Entwicklung resilienter Lebensräume	Bauingenieurwesen	B
Sofort (ab 2024)	1-W2-neu	Nachhaltige Prozessoptimierungen	Wirtschaft	B
01.03.2024	Vermessungskunde, elektron. und graphische Datenverarbeitung	Geographische und Umwelt-, Informationssysteme, Landmanagement	Vermessung	C
01.09.2024	Entwerfen	Entwerfen mit Schwerpunkt Theorie, Soziologie, Methodik	Architektur und Gestaltung	A
01.09.2024	Baukonstruktion und Entwerfen	Baukonstruktion und Entwerfen Schwerpunkt Nachhaltigkeit/Bestand	Architektur und Gestaltung	A
01.09.2025	Spezielle Finanz- und Versicherungsmathematik	Statistik und Data Science	Mathematik und Informatik	C
01.09.2025	Angewandte Mathematik	Numerik und High Performance Computing	Mathematik und Informatik	C
01.09.2025	Technomathematik	Robotik und Künstliche Intelligenz	Mathematik und Informatik	C
01.03.2026	Informatik oder Angewandte Mathematik	Computervision und Künstliche Intelligenz	Mathematik und Informatik	C
01.03.2026	Tragwerkslehre	Digitalisierung im Planen und Bauen	Architektur und Gestaltung	A
01.03.2026	Metallbau und Verbundbau	Bauen im Bestand	Bauingenieurwesen, Wirtschafts.-Ing.	B
01.03.2026	Praktische Informatik	Betrieb sicherer IT-Systeme (Arbeitstitel)	Informatik	C
01.03.2027	Baustoffkunde und Baubetrieb	Ressourcenschonendes Bauen	Bauingenieurwesen, Wirtschafts.-Ing.	B

Tabelle 9: Inhaltliche Ausrichtung der Hochschulprofessuren



III. Klimaschutz



1 Klimaschutz im Hochschulbetrieb

Klimaschutz und Energiewende sind unbestritten zwei global und national überaus wichtige Themen. Baden-Württemberg und insbesondere die Region Stuttgart mit ihrer starken Industriebasis müssen bei diesen Themen vorangehen und als Schaufenster für die Welt zeigen, dass auch solche Regionen klimaneutral wettbewerbsfähig wirtschaften können. Die HFT Stuttgart mit ihrem Ausbildungsprofil bildet hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte aus, die diesen tiefgreifenden Wandel z.B. bei Energieversorgern, Baufirmen, Industriebetrieben oder der lokalen Finanzwirtschaft vorantreiben. Dabei ist es wichtig, dass sich die HFT Stuttgart selbst Klima- und Nachhaltigkeitsziele in den Bereichen Betrieb, Lehre sowie Forschung und Transfer setzt.

Europäisches Umweltmanagementsystem EMAS (Eco-Management and Audit Scheme): Seit 2014 betreibt die HFT Stuttgart ein Umweltmanagementsystem nach den Anforderungen der europäischen EMAS-Verordnung. EMAS hat das Ziel, die Energie- und Materialeffizienz der teilnehmenden Institutionen systematisch zu verbessern, schädliche Umweltwirkungen und umweltbezogene Risiken zu reduzieren. Ging es in den Anfangsjahren primär um die Einsparung von Energie und Ressourcen, hat sich der Schwerpunkt (auch) in Richtung indirekte Umweltaspekte entwickelt. Zunehmend wird im Rahmen von EMAS betrachtet, welche positiven Auswirkungen auf die Umwelt durch fachliche Arbeit ausgelöst werden können. In den letzten Jahren konnten im Rahmen von EMAS an der HFT Stuttgart folgende Ziele erreicht werden:

- Der jährliche Papierverbrauch ist durch eine Reihe von Maßnahmen wie papierlose Besprechungen oder Studienplatzzusagen zwischen 2015 und 2020 um 63 % oder etwa drei Millionen A4-Blatt reduziert worden.
- Die jährlich anfallende Restmüllmenge sank zwischen 2015 und 2019 um 35 %, was über 20 Tonnen entspricht. Dies wurde v.a. durch eine Überarbeitung des Abfallkonzeptes, bessere Trennung in mehr Fraktionen und Reduzierung des Gesamtabfallaufkommens erreicht.
- Die Optimierung der Organisationsstruktur, Darstellung aller umweltrelevanten Prozesse in Signavio in Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement der Hochschule.
- Eine breitere Kommunikation zu Umweltmanagement und Nachhaltigkeit wurde auf der Hochschulhomepage eingerichtet.

Im Sinne des angestrebten Profils möchte die HFT Stuttgart auf diesen Zielen aufbauen und noch stärker eine Vorbildfunktion im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit wahrnehmen.

Strategisches Ziel 5.1: Die HFT Stuttgart wird als Hochschule in der Stuttgarter Innenstadtlage eine Vorbildfunktion im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit wahrnehmen.

Zur Erreichung dieses Ziels und für die EMAS-Rezertifizierungen der kommenden Jahre sind weitere Maßnahmen geplant, die in der Maßnahmenbox 5.1.1 näher erläutert werden.

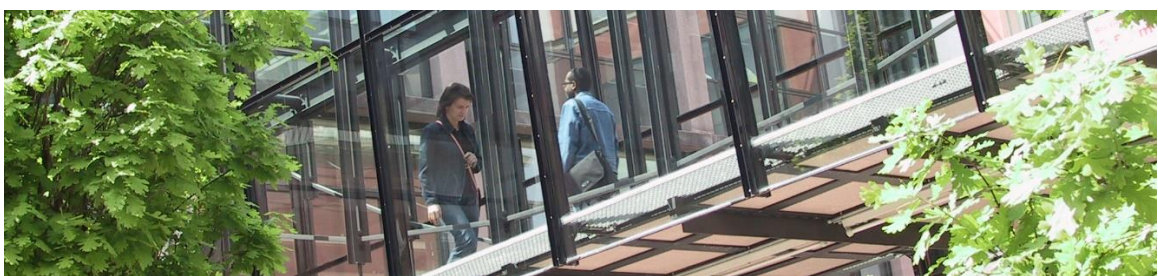
Maßnahmenbox 5.1.1 Ressourceneffiziente Hochschule 2030 – EMAS	
Begründung	Die HFT Stuttgart möchte als Hochschule in Innenstadtlage eine Vorbildfunktion im Bereich Klimaschutz und Nachhaltigkeit wahrnehmen und sichtbar machen.
Maßnahmen und Zeitplan	Kontinuierlich ab 2023: <ul style="list-style-type: none"> • Status als EMAS-zertifizierte Institution weiterführen • Überarbeitung des bestehenden Abfallkonzeptes (s. Ziel: Ressourcenschonung aus EMAS-Umweltprogramm) • Weitere Umsetzung von Energiesparmaßnahmen (s. Ziel: Reduktion des Strom- und Wärmeverbrauches aus EMAS-Umweltprogramm) • Bessere Vermarktung/Sichtbarmachung der bisherigen Maßnahmen
Verantwortung	Zentrum für Klimakompetenz und Ethik , Prorektor:in für Transfer und Klimastrategie, QM
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % E13-Stelle im Zentrum für Klimakompetenz und Ethik • Nutzung von vorhandenem TIL (TippsIdeenLösungen) über QM
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule, IAF, alle Forschenden

Über diese bereits erreichten betrieblichen Verbesserungsmaßnahmen ist es auf Grundlage des angestrebten Hochschulprofils und der fachlichen Schwerpunkte u.a. in den Bereichen Architektur, Bauingenieurwesen und Wirtschaft das Ziel der Hochschule, auch für andere Landesliegenschaften im betrieblichen Klimaschutz eine Vorreiterrolle einzunehmen und alsbald klimaneutral zu wirtschaften.

Bereits 2016 wurden erstmals Treibhausgasemissionen aus Dienstreisen erfasst und für 2019 erstmals eine vollständige Treibhausgasemissionsbilanz der Hochschule nach dem Standard des GHG-Protocol erstellt. Hierbei zeigte sich, dass das Reiseverhalten der Beschäftigten, Lehrbeauftragten und Studierenden für ca. zwei Drittel der erfassten Treibhausgasemissionen im Betrieb verantwortlich ist. Da die Landesliegenschaften Baden-Württembergs Grünstrom beziehen und die HFT Stuttgart an das mit recht niedrigem Primärenergiefaktor betriebene Fernwärmenetz der EnBW angeschlossen ist, beliefen sich die energiebedingten Treibhausgasemissionen auf 550 t CO_{2e}, was nur einem Viertel der erfassten Gesamtreibhausgasemissionen von 2.244 t CO_{2e} (Zahlen für 2019) ausmacht.

Klimaneutralität kann somit nur in Partnerschaft mit lokalen Akteuren, nicht jedoch aus eigener Kraft erreicht werden: Obschon der weitaus größte Teil der Hochschulangehörigen und Studierenden (2019, d.h. vor Beginn der COVID-19-Pandemie) mit dem öffentlichen (Nah-)Verkehr anreiste, können die damit verknüpften Emissionen von 1.441 t CO_{2e} nur durch Emissionsreduktionen z.B. in der Bus- oder S-Bahnflotte der Region Stuttgart weiter sinken, während ein weiterer Modal Split zugunsten von ÖP(N)V und Fuß-/Radverkehr nur geringe Einsparungen verheißt. Analog können Nullemissionen in der Heizwärmeversorgung wirtschaftlich nur durch die Klimaneutralität des Stuttgart-Esslinger Fernwärmenetzes erreicht werden, was nach heutigem Stand seitens der EnBW jedoch erst 2035 geplant ist.

Um dennoch so früh wie möglich der Klimaneutralität im Hochschulbetrieb so nah wie möglich zu kommen, werden weitere Ziele zur Emissionsminderung und Klimabilanzierung verfolgt, die mit den Maßnahmen in der Maßnahmenbox 5.1.2 hinterlegt sind:



Maßnahmenbox 5.1.2: Ressourceneffiziente Hochschule 2030 – Treibhausgasemissionen und Grüner Campus	
Begründung	Die HFT Stuttgart möchte als Hochschule in Innenstadtlage eine Vorbildfunktion wahrnehmen und einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten und setzt ab sofort die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen um.
Maßnahmen ab 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Die HFT Stuttgart soll als lokal treibende Kraft im Bereich Emissionsminderung im Bestand sowie Klimabilanzierung etabliert werden. Hierfür werden lokal gewonnene Erfahrungen in Baden-Württemberg und über das Bundesland hinaus geteilt. • Kontinuierliche Senkung des Strom- und Wärmeverbrauchs durch Energieeffizienz in Bestandsgebäuden in enger Abstimmung mit dem Bauausschuss, Vermögen und Bau sowie dem Universitätsbauamt • Verstärkter Austausch mit der Stadt Stuttgart, EnBW und SSB zu Maßnahmen in Richtung Klimaneutralität, z.B. durch gemeinsame Forschungsprojekte und Abschlussarbeiten oder ähnliche Initiativen • Prüfung der gemeinsamen Nutzung und Erarbeitung eines Sanierungs- und Energieversorgungskonzeptes für die Breitscheidstraße 2 (Bau 5) mit der Universität Stuttgart und Vermögen und Bau ggf. unter Berücksichtigung des Projekts „Solar Decathlon“ • Sukzessive Umgestaltung zum Grünen Campus: Schaffung ausreichender, sicherer überdachter Stellplätze für Fahrräder, Begrünung der Innenhöfe, Schaffung attraktiver Sitzgelegenheiten • Integration von Klimaschutz und Energieeffizienz in allen Baumaßnahmen
Verantwortung	Zentrum für Klimakompetenz und Ethik , in den Bereichen Energie und Mobilität forschende Professor:innen, Prorektor:in für Transfer und Klimastrategie, Bauausschuss, QM und TA gemeinsam mit Vermögen und Bau
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • 50 % E13-Stelle für das Zentrum für Klimakompetenz und Ethik • Nutzung von vorhandenem TIL (TippsIdeenLösungen) über QM • Projektbudget: 120 T € bis 2025
Strategiegebend	...für die gesamte Hochschule, IAF, alle Forschenden

2 Klimaschutz in der Lehre

Wie in den Gliederungspunkten II. 1.3 und II. 2.4 als strategische Ziele definiert und mit entsprechenden Maßnahmenboxen hinterlegt, sind in vielen Studiengängen Nachhaltigkeits- und Energiewendethemen bereits Gegenstand der Lehre, die zukünftig ausgebaut und vertieft werden sollen. Interdisziplinär sind beide Themen seit 2018 fest im Studium Integrale mit „HFT goes green“ als fakultätsübergreifendes Seminar verankert. Dieses fokussiert auf konkrete, umsetzbare Ansätze zur nachhaltigen Umgestaltung des Campus und unterstützt damit auch das strategische Ziel 3.1, dass die HFT Stuttgart als klimakompetente Hochschule das Lehren, Lernen und Arbeiten in einem angenehmen, klimafreundlichen Umfeld ermöglicht. Zusammengefasst kann daraus das komplementäre Ziel 5.2 wie folgt abgeleitet werden.

Strategisches Ziel 5.2: Im Jahr 2027 steht die HFT Stuttgart in allen Studiengängen für die Themen nachhaltige Entwicklung und Klimaschutz, die fest in den Curricula und im Studium Integrale verankert sind.

3 Klimaschutz in Forschung und Transfer

Das Institut für Angewandte Forschung (IAF) fungiert als Dach aller Forschungsaktivitäten der HFT Stuttgart. Die Kompetenzzentren Nachhaltige Energietechnik (zafh.net), Zentrum für Nachhaltige Stadtentwicklung (ZNS), Zentrum für Integrale Architektur (ZIA), Zentrum für Nachhaltiges Wirtschaften und Management (ZNWM) und Zentrum für Mobilität und Verkehr (MoVe) arbeiten direkt an klima- und nachhaltigkeitsrelevanten Forschungsfragen. Darüber hinaus sind weitere Kompetenzzentren mit der Erforschung von Tools und Algorithmen zur Analyse von auch

klimatisch-energetisch relevanten Fragen beschäftigt, wie das Zentrum für Geoinformatik und Geodäsie (ZGG) und das Zentrum für Digitalisierung in Forschung, Lehre und Wissenschaft (ZeDFloW).

Viele Forschungsprojekte der letzten Jahre befassen sich bereits heute interdisziplinär mit Themen des Klimaschutzes und der Nachhaltigkeit: so wird im Projekt iCity – Intelligente Stadt – intensiv zu Energieeffizienz im Bau, Energiemanagement sowie erneuerbaren Energien geforscht, während Ergebnisse aus dem abgeschlossenen Projekt EnSign – Klimaneutraler Campus – bereits in der Modernisierung der Kälteanlage, insbesondere für das Informationszentrum der Hochschule, in Bau 2 in Kopplung mit einer PVT-Anlage umgesetzt werden konnten. Vom 2020 eingeworbenen Drittmittelvolumen der HFT Stuttgart i.H.v. 7,69 Mio. Euro können damit 6,28 Mio. Euro der Forschung dem Bereich Nachhaltigkeit/Klimaschutz zugeordnet werden. Komplementäres Ziel ist es, diese Themengebiete entlang der beiden Forschungsschwerpunkte bis 2027 weiter auszubauen.

Strategisches Ziel 5.3: Im Jahr 2027 ist die HFT Stuttgart gefragter Forschungs- und Transferpartner zu den interdisziplinären Schwerpunkten „Resiliente Lebensräume“, „Nachhaltige Infrastruktur“ und „Nachhaltiges Management“.

Maßnahmenbox 5.3: (Weiter-)Entwicklung der Schwerpunkte „Resiliente Lebensräume“, „Nachhaltige Infrastruktur“ sowie „Nachhaltiges Management“ in Forschung und Transfer	
Begründung	Der Trend zur Urbanisierung kann nur durch ein nachhaltiges Management der die Städte großräumig umgebenden Umlandsysteme erfolgen und bedingt die Kreation resilienter Lebensräume in Gebäuden und Außenräumen.
Maßnahmen ab 2023	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung neuer Forschungsinhalte innerhalb der neuen Forschungsfelder des IAF: Bspw. Lebenszyklusansätze, die eine umfassende Nachhaltigkeitsbewertung auf Bauwerksebene ermöglichen sowie Einsatzmöglichkeiten der Digitalisierung/KI für nachhaltige Fragestellungen • Etablierung einer Forschungsgruppe „Modellierung komplexer Systeme (Water-Energy-Food-Nexus)“ mit dem Ziel des Aufbaus eines Kompetenzzentrums • Etablierung einer Forschungsgruppe „Nachhaltige Infrastruktur“ mit dem Ziel zum Aufbau eines Kompetenzzentrums • Erstellung interdisziplinärer Forschungsanträge zum Thema resiliente Lebensräume gemeinsam mit Stadt und Region Stuttgart (Architektur, neue Mobilität, neue Lebens- und Arbeitsweisen, neue Eigentumsformen, gemeinschaftliches Wohnen, Energie, Stoffströme) • Prüfung zum Aufbau eines Masters „Hydroinformatics“ anhand eines fakultätsübergreifenden Studiengangkonzepts
Verantwortung	Professor:innen der AG „Modellierung komplexer Systeme“ und „Nachhaltige Infrastruktur“, Professor:innen im Kompetenzzentrum „Nachhaltiges Wirtschaften und Management“; Professor:innen der AG „Resiliente Lebensräume“
Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung des IAFs aus Forschungsmanagement und Leitung der Forschungsschwerpunkte
Strategiegebend	...für IAF, alle Forschenden



IV. Gleichstellung



1 Struktur, Organisation und Verantwortung der Gleichstellungsarbeit

Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure

Der nachfolgende Plan zur Gleichstellung und Chancengleichheit (kurz: Gleichstellungsplan) ist die Basis der Gleichstellungsarbeit der HFT Stuttgart, die dem Gender Mainstreaming verpflichtet ist. Daraus resultiert, dass Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen, Männern und Diversen strukturell, organisatorisch und prozessual immer mitgedacht und bei Veränderungen integrativ berücksichtigt werden. Der Gleichstellungsplan basiert auf den Anforderungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vom April 2018, da zum Zeitpunkt der Erstellung die überarbeitete Handreichung zu neuen Anforderungen noch nicht vorlag.

Auf Grundlage des Landeshochschulgesetzes und des Chancengleichheitsgesetzes werden im Folgenden sowohl die Darstellungen und Bewertungen der vergangenen und aktuellen Datenlage als auch die künftigen Ziele und Maßnahmen für die wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereiche in gesonderten Punkten behandelt. Übergeordnete Themen werden zusammengefasst.

Personen und Zuständigkeiten

Die folgenden Personen und Gremien unterstützen die Hochschule bei der Beachtung der Gleichstellung und Chancengleichheit in besonderem Maße:

Für den wissenschaftlichen Bereich: Gleichstellungsbeauftragte; Stellvertreter:innen der Gleichstellungsbeauftragten; Assistenz der Gleichstellungsbeauftragten

Für den nichtwissenschaftlichen Bereich: Beauftragte für Chancengleichheit; stellvertretende Beauftragte für Chancengleichheit

Für die Hochschule gesamt: Gleichstellungsbeirat (etabliert seit 1999); Gleichstellungskommission (seit 2021 in der Form nach LHG 2020)

Verantwortlich für die Umsetzung der Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele sind alle Angehörigen der Hochschule, besonders aber die Entscheidungsträger:innen in den jeweiligen Verfahren. Gleichstellungsbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit und Gleichstellungsbeirat bzw. -kommission unterstützen die Hochschulleitung und die einzelnen Gremien bei der Verfolgung der gesetzten Ziele und der Erfolgskontrolle.

Die nachfolgende Tabelle zeigt beispielhaft, wie Verantwortlichkeiten für gleichstellungs- und chancengleichheitsrelevante Aufgabenbereiche an verschiedenen Stellen verankert sind:

Hochschulinstitution	Maßnahmen
Rektorat, Hochschulrat	Gleichstellungsgerechte Durchführung von Berufungen, Information der Gleichstellungsbeauftragten über Ziele und Maßnahmen, Unterrichtung der Beauftragten für Chancengleichheit zur sachgerechten Umsetzung ihrer Aufgaben, Studentische Evaluation
Dekan:innen, Studiendekan:innen, Studentische Abteilung	Gendergerechte Studien- und Prüfungsordnungen, Eignungsfeststellungssatzungen, Studienpläne
Verwaltung	Genderbezogene Datensammlung zu Berufungsverfahren, zusätzliche Kontrolle auf gendergerechte Durchführung der (Einstellungs-)Verfahren und Besoldungskriterien, Personalentwicklung, Information über und Organisation der Kinderbetreuungsangebote, Betreuung der Mathilde-Planck-Lehrauftragsanträge, Genderbezogene Datensammlung
Hochschulkommunikation	Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen für Studieninteressierte
SkILL	Frauenspezifische Workshops
Zentrale Studienberatung	Veranstaltungen für Studieninteressierte
Professor:innen	Gendergerechte Lehre, Unterstützung von Netzwerken für Studierende, Mentoring
AStA, StuPa	Mitarbeit im Gleichstellungsbeirat, Einbringen von Anregungen
Gleichstellungsbeirat	Beratender Senatsausschuss, seit 1999 an der HFT Stuttgart, Entwicklung von Handlungsempfehlungen
Gleichstellungskommission	Vom Senat beauftragt, eingerichtet im Nov. 2021 nach Grundordnung bzw. LHG, Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit
Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreter:innen	Mitarbeit in Gremien, Berufungskommissionen, Durchführung von Beratung, Entwicklung von Handlungsempfehlungen, Informationsbeschaffung und -aufbereitung, Situationsanalysen, Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen
Beauftragte für Chancengleichheit und ihre Stellvertreterin	Unterstützung der Hochschulleitung bei der Umsetzung und Einhaltung des Chancengleichheitsgesetzes, Beteiligung an den Bewerbungs- und Einstellungsverfahren, Beteiligung an allgemeinen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, soweit diese Auswirkungen auf die berufliche Situation weiblicher Beschäftigter im nichtwissenschaftlichen Bereich haben, Beratung von Beschäftigten bei Fragen zum Chancengleichheitsgesetz

Entlastungen für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaufgaben

Für die Gleichstellungsbeauftragte und die Stellvertretungen stehen insgesamt neun Semesterwochenstunden (SWS) Deputatsermäßigung zur Verfügung, die seit Sommersemester 2021 wie folgt aufgeteilt werden: Zentrale Gleichstellungsbeauftragte fünf SWS, zwei Stellvertretungen jeweils zwei SWS. Zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten gibt es seit Februar 2021 eine Gleichstellungsassistentin in Teilzeit (50 %). Für die Beauftragte für Chancengleichheit stehen 4 Arbeitsstunden pro Woche zur Verfügung.

Miteinsatz für Gleichstellungs- und Chancengleichheitsaktivitäten

Aktivitäten	Mittel
Budget für Gleichstellung und Chancengleichheit	7.000 Euro im Jahr
Kinderbetreuungskosten (7 Kita-Belegplätze, Ferien- und Notfallbetreuung)	42.500 Euro im Jahr 2021
Kurse zu Gleichstellungsthemen	z.B. Gender Awareness, Selbstverteidigung für Studentinnen

2 Gleichstellungs- und Chancengleichheitsziele

Bestandsaufnahme und Bewertung des Planungszeitraums 2016–2021

Der vorangegangene Planungszeitraum im Bereich der Gleichstellung wurde im Struktur- und Entwicklungsplan 2017–22 beschrieben. Die in diesem Kapitel genannten Zahlen beziehen sich auf den Stand zum Ende der vorausgegangenen Pläne, genauer gesagt auf Dezember 2021. Eine genaue Zahlenübersicht findet sich im Tabellenanhang am Ende dieses Gleichstellungsplans.

Die HFT Stuttgart erzielt seit Jahren stetige Verbesserungen in Gleichstellung, Chancengleichheit und familienfreundlichen Studien- und Arbeitsbedingungen. Zahlreiche Maßnahmen wurden erfolgreich entwickelt und umgesetzt, die sich auch in der Verbesserung der relevanten Kennzahlen widerspiegeln. Insgesamt ist die HFT Stuttgart dem langfristigen Ziel, Frauen und Männer in allen Bereichen in annähernd gleichem Umfang zu beteiligen, im Rahmen ihres ausgeprägten technischen Profils nähergekommen.

Bestandsaufnahme zu übergeordneten Themen 2016–2021

Familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen

- Der Beitritt zum Verein „Familie in der Hochschule“ wurde in Verbindung mit der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta erfolgreich geplant und durchgeführt.
- Familienangepasste Arbeitszeiten sind über die bestehenden Gleitzeitregelungen gut geregelt.
- Zahlreiche Beschäftigte nutzen aus familiären Gründen Teilzeit. Darüber hinaus wurde einem Großteil der Beschäftigten auf Antrag alternierende Telearbeit (Homeoffice) gewährt.
- Mehrere Master-Studiengänge können auch in Teilzeit belegt werden, obwohl diese formal nicht als Teilzeitstudiengang ausgewiesen sind. Studierenden mit Kind werden dann individuell verlängerte Fristen gewährt.
- Seit 2006 fördert die HFT Stuttgart für die Kinder ihrer Mitarbeitenden Krippenplätze, eine Ferienbetreuung und eine Notfallbetreuung. Möglichkeiten zur Ausweitung der Platzzahl, des Adressatenkreises (auf Kinder von Studierenden) sowie die Verlängerung der Betreuung bis zum Schuleintritt werden laufend geprüft.
- Um den Informationsbedarf rund um das Thema „Pflege von Angehörigen“ abzudecken, wurden Pflegelotsen im Rahmen des Gesundheitsmanagements etabliert.
- Die Ansprache qualifizierter Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird aktiv gefördert. Die HFT Stuttgart nutzt auch frauenspezifische Portale zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen. Technikaffine Bewerberinnen werden gezielt angesprochen. Das Online-Bewerbungsverfahren ermöglicht eine unkomplizierte und barrierefreie Bewerbung.
- Die Kontakte zu Beschäftigten in Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung werden während ihrer Abwesenheit aufrechterhalten. Eine umfangreiche Kommunikation zu hochschulinternen Veränderungen, Veranstaltungen sowie zukünftigen Einsatzmöglichkeiten und Arbeitszeiten findet statt.
- Weiterbildungskurse und Veranstaltungen speziell für Frauen als auch zum Thema „Gender Awareness“ werden regelmäßig angeboten. Studentinnen werden zudem regelmäßig über externe Veranstaltungen rund um Karriere und Weiterbildung informiert.
- Wegen der angespannten Raumsituation lassen sich Veranstaltungen bis in die Abendstunden und manchmal auch samstags nicht immer vermeiden. Die HFT Stuttgart sucht in diesen Fällen aktiv nach Lösungsmöglichkeiten für studierende und arbeitende Eltern.
- Mehrere Wickel- und Stillmöglichkeiten stehen zur Verfügung. Für Kinder von Hochschulmitgliedern gibt es in der Bibliothek Spielkisten zum Ausleihen.
- Die Einrichtung eines Familienzimmers für Studierende, das aufgrund von Raummangel bisher nicht umgesetzt werden konnte, ist weiter in Planung.
- Die gesetzlichen Regelungen von Mutterschutz und Elternzeit sind analog in den Studien- und Prüfungsordnungen für Studierende umgesetzt und werden laufend geprüft und aktualisiert. Studierende mit Familienaufgaben erhalten regelmäßig Informationen über ihre Rechte sowie relevante Entwicklungen. Einmal pro Semester findet ein studentischer Müttertreff mit der Gleichstellungsbeauftragten statt.

Gremien

Der Frauenanteil in Gremien hat sich seit dem letzten Gleichstellungsplan nur geringfügig verändert und ist für eine technikorientierte Hochschule positiv zu bewerten: Im **Hochschulrat** stellen weiterhin fünf Frauen die Mehrheit bei insgesamt neun Mitgliedern. Sieben der insgesamt 29 **Senatsmitglieder** (einschließlich zwei Prorektoren als beratende Mitglieder) sind Stand Dezember 2021 weiblich. Dass der Frauenanteil im Senat im Vergleich zur letzten Periode von 34,8 % auf 24,1 % gesunken ist, liegt primär an der veränderten Besetzung studentischer Senatsmitglieder. Die Hochschule ist weiterhin bestrebt, mehr Frauen für die Tätigkeit im Senat zu gewinnen. Insgesamt erreicht der Frauenanteil in den zentralen Hochschulgremien damit die Zielquote nach Kaskaden (Professorinnenanteil 23,8 %).

In der **2021 gegründeten Gleichstellungskommission** befinden sich eine Frau und drei Männer. Da die Mitglieder aus dem Senat zu wählen waren, und der Frauenanteil dort dem Gesamtanteil der Professorinnen entspricht, genügt dies ebenfalls dem Kaskadenmodell. Der Personalrat ist mit 5 weiblichen und 4 männlichen Mitgliedern paritätisch besetzt. Eine Übersicht zu den Frauenanteilen in Leitungsgremien findet sich in Tabelle 15 im Anhang.

Bestandsaufnahme im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich 2016–2021

Im Anhang zum Gleichstellungs- und Chancengleichheitsplan finden sich ausführliche Tabellen, welche die Entwicklung der Frauenanteile im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich seit dem letzten Struktur- und Entwicklungsplan hochschulweit sowie in den einzelnen Fakultäten dokumentieren. Dort sind auch die einzelnen Entwicklungsziele für den zukünftigen Planungszeitraum quantifiziert. Es finden sich vergleichende Zahlen zu:

- Personen aus den wissenschaftlichen Bereichen und Professuren (siehe Tabelle 11)
- Personen in den einzelnen Qualifizierungsstufen (siehe Tabelle 12)
- Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien (siehe Tabelle 15)

Ebenso finden sich im Tabellenanhang Übersichten über den Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren in den Jahren 2017 bis 2021.

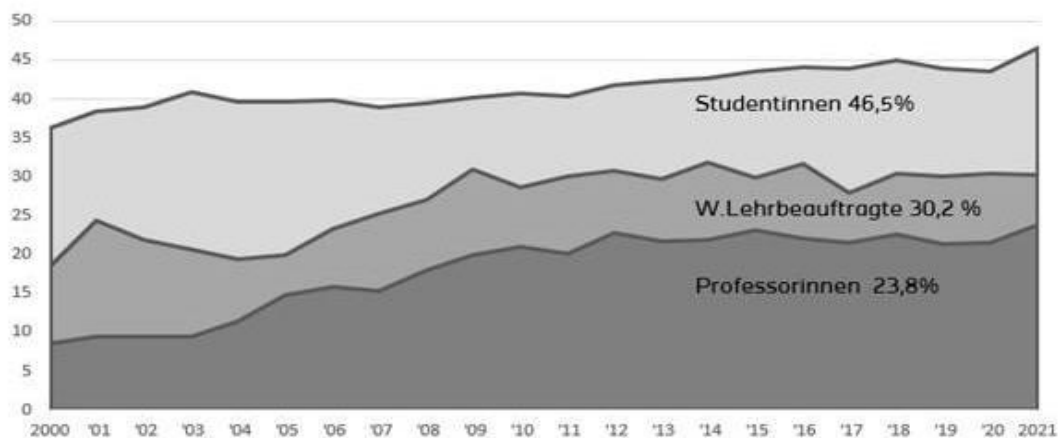


Abbildung 10: Entwicklung der Frauenanteile 2000–2021

Professorinnen:

Der Frauenanteil unter der Professorenschaft ist während der Geltungszeit des vorangegangenen Struktur- und Entwicklungsplans nur gering gewachsen und lag zum 31.12.2021 bei 30 von 126 Professuren. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23,8 %. Zwar wurden neue Professorinnen berufen, aber es schiedен gleichzeitig auch Professorinnen in den Ruhestand aus. Das für 2021 gesetzte Ziel von 25,9 % wurde damit um 2,1 Prozentpunkte verfehlt. Ein wesentlicher Grund dafür ist der immer noch zu geringe Frauenanteil unter den Bewerbungen, vor allem in MINT-Fächern. Die Aufschlüsselung nach Fakultäten zeigt die Schwierigkeit, Professuren in den Bereichen Informatik und Technik weiblich zu besetzen.

Ein Vergleich des Frauenanteils der Bewerbungen mit dem Frauenanteil unter den Listenplätzen und den Berufungen verdeutlicht jedoch den Erfolg der von der HFT Stuttgart durchgeführten Maßnahmen: Im Vergleich zum StEP 2017–2021 hat sich sowohl der Frauenanteil unter den Bewerbungen als auch der Prozentsatz der berufenen Frauen auf ca. 27 % erhöht. In der Fakultät Vermessung, Informatik und Mathematik konnten aus ca. 8 % weiblichen Bewerbungen 50 % der Professuren besetzt werden. Alle drei W3-Stellen der Hochschule sind derzeit weiblich besetzt.

Lehrbeauftragte:

Der Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten stabilisiert sich nach einer Phase des Wachstums bis 2016 bei ca. 30 %. Aktuell sind 122 der 404 Lehrbeauftragten weiblich (ca. 30,2 %).

Studentinnen:

Auch der Frauenanteil unter den Studierenden konnte mit 42,8 % am Ende des Jahres 2021 im Vergleich zum vorherigen StEP-Zeitraum (44 % zum 31.12.2016) auf hohem Niveau stabilisiert werden. Für eine technikorientierte Hochschule ist ein Anteil weiblicher Studierender von 42,8 % ein hervorragender Wert. Dieser ist aufgrund niedrigerer Abbruchquoten unter den Absolventinnen mit fast 55 % nochmals deutlich höher. Diese Entwicklung ist in nahezu allen Studiengängen zu beobachten und kann als Indikator dafür gesehen werden, dass die HFT Stuttgart für Frauen als Studienort besonders attraktiv ist.

Akademische Mitarbeiterinnen:

Der Anteil der Akademischen Mitarbeiterinnen liegt mit 75 % (zum Ende des vorigen StEPs: 73,6 %) weit über den hochschulweiten Anteilen der Studentinnen und Professorinnen. Eine fakultätsspezifische Aufschlüsselung zeigt dann jedoch erneut, dass gerade im MINT-Bereich (Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik) noch keine Parität erreicht ist.

Mittlere und obere Leitungsebene:

Im wissenschaftlichen Bereich werden als Positionen oberer und mittlerer Leitungsebene das Rektorat, das Institut für Angewandte Forschung (IAF) sowie die Dekanate und Studiengangleitungen betrachtet.

- Rektorat (vier Personen, zwei davon weiblich)
- IAF (männlich besetzt)

Seit der Erstellung des letzten StEPs hat sich der Frauenanteil in den Dekanaten von 11,1 % auf 28,6 % deutlich gesteigert und entspricht damit dem Kaskadenmodell. Unter den Studiengangleitungen sind 25 % weiblich, so dass der Anteil im Vergleich zu 2016 (mit 17,2 %) ebenfalls gestiegen ist (hierin sind Doppelbesetzungen enthalten). Die Festlegung eines prozentualen Zielwerts für 2027 erscheint aufgrund der geringen Zahl der Fakultäten und der dargestellten Rahmenbedingungen nicht zielführend: Hier könnten bereits zwei oder drei Nachbesetzungen zu signifikanten prozentualen Veränderungen mit der Folge einer geringen Aussagekraft führen.

	Fakultät A	Fakultät B	Fakultät C	Gesamt
Dekanate	2 Männer, 1 Frau	2 Männer, 1 Frau	3 Männer, 0 Frauen	7 Männer, 2 Frauen 28,6 %
Studiengang- leitungen	7 Männer, 1 Frau	12 Männer, 5 Frauen	9 Männer, 1 Frau	28 Männer, 7 Frauen 25 %
Summe	9 Männer, 2 Frauen	14 Männer, 6 Frauen	12 Männer, 1 Frau	35 Männer 9 Frauen 25,7 %

Tabelle 10: Leitungsfunktionen, Stand SoSe 2022 (eine Person kann mehrere Funktionen inne haben)

Bestandsaufnahme im nichtwissenschaftlichen Bereich 2016–2021

Das Ziel zur Steigerung der Frauenanteile in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird an der HFT Stuttgart bereits seit 2011 konsequent und mit zunehmendem Erfolg verfolgt: Bis auf wenige Ausnahmen sind in allen Bereichen die weiblichen Beschäftigten mit mehr als 50 % vertreten.

Bei den Ausnahmen handelt es sich um zahlenmäßig sehr kleine Bereiche. Auch hier sind die Prozentzahlen statistisch gesehen nicht aussagekräftig, da sie sich durch eine einzelne neu eingestellte oder in den Ruhestand verabschiedete Person signifikant ändern können (s. Tab. 14 a und 14 b im Anhang).

Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten hat sich seit dem vorigen Planungszeitraum nur geringfügig verändert; er liegt weiterhin bei ca. 68 % unter den befristet und bei ca. 71 % unter den unbefristet Beschäftigten. Die Hochschule bildet derzeit keine Auszubildenden aus.

Sieben der fünfzehn leitenden Positionen in zentralen Einrichtungen und in der Verwaltung der Hochschule sind Ende 2021 weiblich besetzt:

- Informationszentrum (m) mit den Teilbereichen Bibliothek (w), IT-Basisdienste und Support (m) sowie IT-Onlinedienste (m)
- Zentrale Verwaltung (m) mit den Teilbereichen Wirtschaftsabteilung (m), Studentische Abteilung (w), Technische Abteilung (m)
- Öffentliche Baustoffprüfstelle (m)
- Personalrat (w)
- Zentren/Stabsstellen: Akademisches Auslandsamt (w), SkiLL (w), Hochschulkommunikation (w), Qualitätsmanagement (w), Existenzgründung Contact-AS e.V. (m),

Dies entspricht einem Frauenanteil von 47 %, und damit nahezu einer paritätischen Besetzung (zu den Frauenanteilen in Leitungsgremien siehe auch Tabelle 15 im Anhang).

Maßnahmen, die zu Beginn des vorherigen StEPs noch nicht umgesetzt waren:

- Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen wurde deutlich erweitert und mit der Umgestaltung des Didaktikzentrums zum SkiLL (Service-Zentrum für kompetenzorientiertes & innovatives Lernen und Lehren) stärker gebündelt.
- Das Personalentwicklungskonzept der HFT Stuttgart wurde insbesondere hinsichtlich der Förderung der Mitarbeiter:innen gestärkt und soll weiter ausgebaut werden.
- Die Angebote von alternierender Telearbeit wurden – nicht zuletzt im Rahmen der Corona-Pandemie – erheblich erweitert und werden heute deutlich öfter in Anspruch genommen als im vergangenen Planungszeitraum.

Entwicklungsziele bis 2027

Im Geltungszeitraum des StEPs 2027 setzt sich die HFT Stuttgart die im Folgenden aufgeführten strategischen Ziele zur Gleichstellung sowie Chancengleichheit. Teilweise sind diese Ziele komplementär zu den in Kapitel II bereits beschriebenen Zielen und werden durch die dort beschriebenen Maßnahmen unterstützt. Die konkreten Bereichszielwerte finden sich im Tabellenanhang.

Übergeordnete Gleichstellungsziele bis 2027

- Weitere Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin und Verbesserung der Außenwirkung
- Sicherung der beruflichen Gleichstellung und weitere Verbesserung von Entwicklungsperspektiven für Frauen, Männer und Diverse
- Förderung und weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen
- Angemessener Anteil von Frauen und Männern in Gremien und auf allen Leitungsebenen mindestens gemäß Kaskadenmodell
- Erhaltung der Geschlechterparität, wo diese bereits erreicht ist.

Gleichstellungsziele im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich bis 2027

- Erreichung der Zielwerte der Frauenanteile in den in Tabelle 11 und 12 genannten Gruppen
- Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Lehrbeauftragten
- Chancengleichheit in der W-Besoldung
- Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen
- Chancengleichheit für Studierende und Studierende mit Familienpflichten

Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft auf insgesamt 27,3 % bis 2027

Bei der Festlegung des Zielwerts für den Frauenanteil in der Professorenschaft bis 2027 ist zu beachten, dass in diesem Zeitraum drei Professorinnen die Hochschule verlassen werden. Derzeit sind 19 (einschließlich zwei bereits begonnener) Berufungsverfahren bis 2027 geplant. Um den Frauenanteil auf 27,3 % zu steigern, müssten demnach acht der 19 in Kapitel 5 ausgewiesenen Professuren weiblich besetzt werden. Dies entspricht 42 % aller geplanten Neuberufungen und ist im Hinblick auf die bisherigen Bewerbersituationen ein durchaus ambitioniertes Ziel.

Gleichstellungsziele im nichtwissenschaftlichen Bereich bis 2027

Die Hochschule verfolgt weiterhin das Ziel, in allen Bereichen einen ausgeglichenen Geschlechteranteil zu erreichen (siehe Tabelle 14 a und b). Neben gezielten Fördermaßnahmen ist dies primär durch Neueinstellungen zu erreichen. Allerdings weist die Hochschule darauf hin, dass in diesen Bereichen kaum Fluktuation stattfindet und ein Personalwechsel aufgrund von Ruhestand erst langsam zum Ende des Planungszeitraums erfolgen wird.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, wurde im Mai 2020 mit dem Personalrat eine familienfreundliche Dienstvereinbarung zur Arbeitszeitregelung und im September 2021 eine Vereinbarung zur alternierenden Telearbeit geschlossen.

3 Umsetzungsstrategie

Übergeordnete Maßnahmen bis 2027

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie bis 2027

Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und Verbesserung der Außenwirkung der HFT Stuttgart

Die Außendarstellung der HFT Stuttgart als attraktiver, familienfreundlicher Arbeitgeber und Studienort soll weiter verbessert werden.

Sicherung der beruflichen Gleichstellung und weitere Verbesserung von Entwicklungsperspektiven

Die HFT Stuttgart wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Beruf oder Studium auswirken.

Weitere Verbesserung familienfreundlicher Arbeits- und Studienbedingungen

Die HFT Stuttgart unterstützt alle Hochschulmitglieder bei der Vereinbarkeit von Familie mit Studium und Beruf.

- **Verein „Familie in der Hochschule“:** Mit der Unterzeichnung der gleichnamigen Charta als Selbstverpflichtung erklärt die HFT Stuttgart, dass sie die Vereinbarkeit von Familienaufgaben mit Studium, Lehre, Forschung und wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten ermöglicht und fördert. Die in der Charta festgelegten Standards werden umgesetzt und weiterentwickelt.
- **Gesundheitsmanagement:** Die HFT Stuttgart legt großen Wert darauf, die Gesundheit ihrer Beschäftigten langfristig und nachhaltig zu erhalten. Angebote wie medizinische Vorsorge, Sport- und Entspannungskurse tragen dazu bei. Zur Unterstützung der Hochschulmitglieder, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit/ihrer Studiums ihre Angehörigen pflegen müssen, werden Pflegelotsen eingesetzt.
- **Kinderbetreuung:** Die Hochschule ist bestrebt, das bestehende Angebot an Kinderbetreuungsmaßnahmen auszubauen.
- **Ausbau familienfreundlicher Infrastruktur:** Die Anzahl der Wickeltische soll erhöht und die Bereitstellung eines Eltern-Kind-Zimmers ermöglicht werden. Schlüssel für barrierefreie Zugänge zu allen öffentlichen Hochschulorten sowie zu den Stillzimmern werden studierenden Eltern weiterhin auf Antrag zur Verfügung gestellt.
- **Familiengerechte Studienzeitenregelungen:** Die in Prüfungsordnungen vorhandenen Regelungen für Studierende mit familiären Pflichten sollen weitergeführt, Anträge auf Verlängerung der Prüfungsfristen, auf Wahrnehmung von Mutterschutzzeiten und Eltern- oder Pflegezeit von den Prüfungskommissionen zügig entschieden werden.

- **Aufklärungs- und Beratungsarbeit** zur Prävention sexueller Gewalt und Diskriminierung soll verstärkt werden. Informationsmaterial, spezielle Ansprechpersonen und Veranstaltungen unterstützen dabei.

Paritätische Verteilung von Frauen und Männern in Gremien und Leitungsfunktionen: Bei der Findung von Kandidat:innen für die Hochschulgremien, besonders für Senat und Studiengangleitungen, sollen Frauen gezielt angesprochen und zur Mitarbeit ermutigt werden.

Maßnahmen im MINT-Bereich: Da die weiblichen Studierenden in den MINT-Fächern meist gut vertreten sind und auch eine geringere Abbruchquote aufweisen als ihre männlichen Kommilitonen, konzentrieren sich die Maßnahmen in den MINT-Studiengängen besonders auf die Rekrutierung weiblicher Studienanfänger. Beim Personal im MINT-Bereich sind die Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich bereits gut vertreten.

Maßnahmen im wissenschaftlichen/künstlerischen Bereich bis 2027

Erhöhung des Frauenanteils bei Professorinnen auf 27,3 %

Derzeit liegt der Frauenanteil unter den Professuren mit 23,8 % noch deutlich unter dem Anteil der Studentinnen (42,8 %). Die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen über Stellenanzeigen in frauenspezifischen Datenbanken, Portalen und Netzwerken sowie die direkte Ansprache qualifizierter Frauen intern und extern sollen noch weiter ausgebaut werden. Zudem ist bei Neuausschreibung eine wiederholte Antragstellung für das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder geplant. Die Berufungsprozesse folgen den gleichstellungs- und chancengleichheitsspezifischen Grundlagen bereits vollumfänglich.

Erhöhung des Frauenanteils in Studiengängen mit wenigen Frauen

Die HFT Stuttgart hat in den letzten Jahren umfangreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Studiengängen durchgeführt: Auf hochschulweiten und fakultätsspezifischen Veranstaltungen werden zielgerichtet junge Frauen angesprochen: Studieninformationstag, Informationsveranstaltungen der Studiengänge, Schnupperstudium für Schüler:innen, Vorträge an Schulen, Besuche von Schulgruppen an der Hochschule im Rahmen der BoGy (Berufsorientierung am Gymnasium) sowie Messeauftritte. Alle Maßnahmen werden fortgeführt und weiterentwickelt.

Erhöhung des Frauenanteils in Berufungskommissionen und Berufungsverfahren

In allen Berufungsverfahren soll die Berufungskommission – wann immer möglich – paritätisch besetzt werden. Es soll bereits beim Ausschreibungstext darauf geachtet werden, dass sich Frauen angesprochen fühlen. Sofern möglich, sollen ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch und zu den Berufungsvorträgen eingeladen werden. Ein Abweichen erfordert die Zustimmung der Gleichstellungsbeauftragten. Die Hochschule intensiviert weiter die Recherche und direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen über Datenbanken und Netzwerke.

Lehrbeauftragte

Um den Frauenanteil unter den Lehrbeauftragten weiter zu erhöhen, soll das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm noch stärker genutzt und intern beworben werden. Zudem soll die LaKof-BW-Datenbank auch zur Recherche nach potentiellen Kandidatinnen in der Lehre genutzt werden.

Chancengleichheit in der W-Besoldung

Für die W-Besoldung gilt die Chancengleichheit. Im Rektorat sollen regelmäßig Durchschnitte der jährlich an Frauen und Männer vergebenen Zulagen in anonymisierter Weise erfasst werden. Dadurch soll beobachtet werden, ob sich tendenziell Unterschiede in den Zulagen entwickeln. Im Falle von Unterschieden sind diese zu analysieren und geeignete Maßnahmen zum Ausschluss geschlechterspezifischer Benachteiligungen zu ergreifen.

Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen

Die Hochschule beginnt bereits auf Studierendenebene mit Karriereförderung und Qualifizierungsmaßnahmen. Die bestehenden Maßnahmen, Studentinnen während des Studiums über Karrieremöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich zu informieren, sollen ausgebaut werden. Auch

der Ausbau von Mentoringprogrammen soll überdacht werden. Für Beschäftigte ist das Weiterbildungsangebot deutlich ausgebaut worden, was weiter fortgesetzt werden soll.

Chancengleichheit für neue und immatrikulierte Studierende

Die HFT Stuttgart ist in allen studentischen Bereichen darauf bedacht, gleichstellungs- und chancengleichheitsgerechte Bedingungen sicherzustellen. So werden Eignungsfeststellungs- und Zulassungsverfahren bei jeder Änderung auf die Auswirkungen im Bereich der Chancengleichheit überprüft. Studien- und Prüfungsordnungen werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Regelungen und Sprache überprüft und ggf. angepasst. Die Lehrenden setzen die chancengleiche Behandlung von Frauen und Männern vollumfänglich um. Das gilt auch für die Regelungen zu Vereinbarkeit von Studium und Familie. Auch in der Außendarstellung der Hochschule ist Gleichstellung und Chancengleichheit sichergestellt: Informationsmaterialien werden bei jeder Änderung auf geschlechtergerechte Sprache und Regelungen überprüft und so gestaltet, dass Frauen besonders angesprochen werden.

Maßnahmen im nichtwissenschaftlichen Bereich bis 2027

Maßnahmen bei Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen: Da beim Frauenanteil im nichtwissenschaftlichen Bereich kaum Handlungsbedarf besteht, richten sich die geplanten Maßnahmen vor allem auf Erhalt und Fortführung der bereits bestehenden Prozesse zur Karriereförderung und Vereinbarkeit. Die Hochschule formuliert alle Stellenausschreibungen geschlechtsneutral. Die Stellen werden an der Hochschule, auf der Homepage und bei der Arbeitsagentur veröffentlicht. Außerdem werden Anzeigen bei Bedarf zielgruppenorientiert platziert, z.B. in lokalen oder überregionalen Medien, Jobbörsen oder Fachzeitschriften.

Vollzeitstellen werden grundsätzlich teilbar ausgeschrieben; die zwingenden dienstlichen Belange, die der Teilbarkeit entgegenstehen, sind der Beauftragten für Chancengleichheit schriftlich darzulegen. Die Beauftragte für Chancengleichheit wird frühzeitig beteiligt und kann alle Bewerbungen im Online-Bewerbungsverfahren einsehen. Sie wird über Zeit und Ort des Bewerbungsgesprächs informiert und an der Entscheidung über die Einstellung beteiligt.

Um Frauen für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu gewinnen, werden zusätzlich folgende Maßnahmen getroffen:

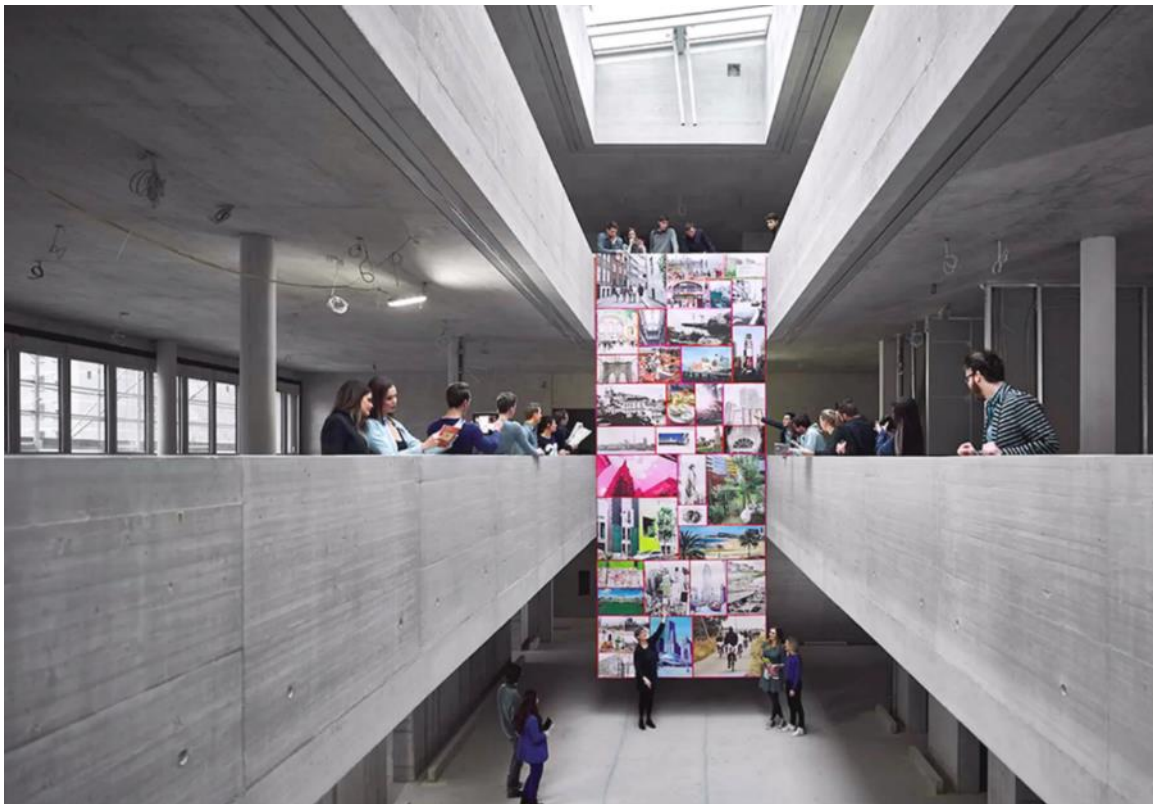
- Frauen werden im Ausschreibungstext ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.
- Mindestens ebenso viele Frauen wie Männer bzw. alle Bewerberinnen, die das in der Ausschreibung vorgegebene Anforderungs- und Qualifikationsprofil erfüllen, werden grundsätzlich zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Familien- und Pflegeaufgaben sowie in ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene überfachliche Kompetenzen werden bei der Beurteilung der Eignung einbezogen, soweit sie für die zu besetzende Stelle relevant sind.
- Bei Beförderungen, Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten sowie von Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben werden Frauen unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt.

Sonstige Personalentwicklungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal

Den Beschäftigten wird anhand der individuellen Anforderungen in Abstimmung mit dem oder der Vorgesetzten die Teilnahme an fachbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht. Während der Elternzeit bzw. familienpolitischer Beurlaubung informiert die Hochschule regelmäßig über hochschulinterne Veranstaltungen und Weiterbildungen. Außerdem werden mit Beurlaubten auf Antrag Beratungsgespräche durchgeführt, in denen über Einsatzmöglichkeiten und ggf. Teilzeitarbeit während und nach der Beurlaubung informiert wird.

Nach einer intensiven Phase der Neugestaltung von Regelungen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf/Studium im letzten StEP-Zeitraum gilt es nun, diese bis 2027 zu evaluieren, zu konkretisieren und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.

V. Fazit



In einer Zeit des disruptiven Wandels ist es der Hochschule für Technik Stuttgart ein Anliegen, einen signifikanten Beitrag zur klimakompetenten Gestaltung resilienter, vernetzter Lebensräume zu leisten. In 35 innovativen Studiengängen werden Studierende praxisorientiert und interdisziplinär für ein nachhaltiges, verantwortungsvolles Handeln ausgebildet. Wir nehmen die große Herausforderung an, gemeinsam mit Partner:innen in den strategiegebenden Nachhaltigkeitsthemen „nachhaltige Städte und Siedlungen“, „nachhaltige Industrie und Infrastruktur“, „bezahlbare und saubere Energie“ sowie „sauberes Wasser“ zukunftsweisende Lösungen zu erarbeiten und die Transformation in die Gesellschaft aktiv mitzugestalten. Die dafür notwendige, noch stärkere Vernetzung zwischen Lehre, Forschung, Transfer und Verwaltung und die noch stärker gelebte Inter- und Transdisziplinarität sind Teil des Wegs, den die Hochschule für Technik Stuttgart bis 2027 gehen wird.

Bedanken möchten wir uns an dieser Stelle sehr herzlich bei allen Hochschulmitgliedern für ihr herausragendes Engagement in den letzten Jahren. Das gemeinsame Erarbeiten des StEPs in dieser Zeit war ein gelungener Auftakt für unseren gemeinsamen Weg bis 2027. Wir freuen uns sehr darauf, mit Ihnen unsere Zukunft zu gestalten.

Ihr Strategie-Team der HFT Stuttgart

Tabellenanhang Gleichstellung

Tabelle 11: Vergleiche für das wissenschaftliche Personal und Professuren für die gesamte Hochschule

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	53 39 73,6 %	73 %	40 30 75,0 %	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal <i>in unbefristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	k.A.	0	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal <i>in befristeten Arbeitsverhältnissen</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	53 39 73,6 %	k.A.	40 30 75,0 %	Kein Handlungsbedarf

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal <i>in Teilzeit</i> - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	28 18 64,3 %	64 %	24 20 83,3 %	Kein Handlungsbedarf
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant	für HAW nicht relevant	Kein Handlungsbedarf
Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	122 27 22,1 %	122 31 25,4 %	126 30 23,8 %	128 35 27,3%
Davon Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant	0	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 11.1 für die Fakultät für Architektur und Gestaltung

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	17 17 100 %	Männeranteil erhöhen, da Männer unterrepräsentiert sind 70 %	14 13 92,9 %	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	k.A.	0	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	17 17 100 %	k.A.	14 13 92,9 %	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in Teilzeit - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	8 8 100 %	Männeranteil erhöhen, da Männer unterrepräsentiert sind 70 %	8 8 100 %	Kein Handlungsbedarf
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant		Kein Handlungsbedarf

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	33 7 21,2 %		33 6 18,2 %	33 9 25,7 %
Davon Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant	0	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 11.2 für die Fakultät für Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 17 80,9 %	Männeranteil erhöhen, da Männer unterrepräsentiert sind 70 %	16 (inkl. 2 MA aus IAF) 14 87,5 %	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	k.A.	0	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	21 17 80,9 %	k.A.	16 14 87,5 %	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in Teilzeit - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	11 7 63,5 %	Kein Handlungsbedarf, da bei den Studierenden Frauen unterrepräsentiert	11 10 90,9 %	Kein Handlungsbedarf
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant		Kein Handlungsbedarf

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	<p style="text-align: center;">47 14 29,8 %</p>		<p style="text-align: center;">52 16 30,8 %</p>	<p style="text-align: center;">54 17 31,5 %</p>
Davon Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	<p style="text-align: center;">0</p>	<p style="text-align: center;">für HAW nicht relevant</p>	<p style="text-align: center;">0</p>	<p style="text-align: center;">Kein Handlungsbedarf</p>

Tabelle 11.3 für die Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Akademisches Personal - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	15 5 33,3 %	50 %	10 3 30,0 %	10 5 50%
Akademisches Personal in unbefristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	k.A.	0	Kein Handlungsbedarf
Akademisches Personal in befristeten Arbeitsverhältnissen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	15 5 33,3 %	k.A.	10 3 30,0 %	10 5 50%
Akademisches Personal in Teilzeit - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	9 3 33,3 %	50%	5 2 40,0 %	Kein Handlungsbedarf
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung oder Vergleichbares - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant		Kein Handlungsbedarf

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Professuren - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	42 6 14,3 %		41 8 19,5 %	41 9 22 %
Davon Juniorprofessuren W1 - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	0	für HAW nicht relevant	0	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 12: Vergleiche für Personen in den einzelnen Qualifizierungsstufen für die HFT insgesamt

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021) Stud.: WiSe 2021/22 Absolv.: SoSe 2021	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Studierende - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	3921 1718 43,8 %	45 %	4.013 1.717 42,8 %	Kein Handlungsbedarf
Absolvent:innen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	WiSe 2015/2016: 521 226 43,4 %	45 %	466 256 54,9 %	Kein Handlungsbedarf
Promotionen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2016: Abgeschlossen: 1, davon 0 Frauen (0 %), laufend: 16, davon 4 Frauen (25 %)	Kein Handlungsbedarf, da Anzahl nicht statistisch signifikant, kein Promotionsrecht!	2021: Abgeschlossen: 3, davon 1 Frau (33,3 %), laufend: 29, davon 13 Frauen (44,8 %)	Kein Handlungsbedarf
Habilitationen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Keine	Kein Handlungsbedarf, da HAW	Keine	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 12.1 für die Fakultät für Architektur und Gestaltung

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021) Stud.: WiSe 2021/22 Absolv.: SoSe 2021	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Studierende - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1.056 628 59,5 %	58 % (Männeranteil erhöhen)	994 586 59,0 %	Kein Handlungsbedarf
Absolvent:innen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	WiSe 2015/2016: 149 85 57 %	55 % (Männeranteil erhöhen)	154 102 66,2 %	Kein Handlungsbedarf
Promotionen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2016: laufend: 1, davon 0 Frauen (0 %)	Kein Handlungsbedarf, da Anzahl nicht statistisch signifikant, kein Promotionsrecht!	2021: Abgeschlossen: 1, davon 1 Frau (100 %), laufend: 5, davon 5 Frauen (100 %)	Kein Handlungsbedarf
Habilitationen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Keine	Kein Handlungsbedarf, da HAW	Keine	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 12.2 für die Fakultät für Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021) Stud.: WiSe 2021/22 Absolv.: SoSe 2021	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Studierende - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1.745 753 43,2 %	45 %	1.918 841 43,8 %	Kein Handlungsbedarf
Absolvent:innen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	WiSe 2015/2016: 212 88 41,5 %	45 %	221 127 57,5 %	Kein Handlungsbedarf
Promotionen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2016: abgeschlossen: 1, davon 0 Frauen (0 %), laufend: 6, davon 3 Frauen (50 %)	Kein Handlungsbedarf, da Anzahl nicht statistisch signifikant, kein Promotionsrecht!	2021: Abgeschlossen: 0, davon 0 Frauen, laufend: 7, davon 5 Frauen (71,4 %)	Kein Handlungsbedarf
Habilitationen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Keine	Kein Handlungsbedarf, da HAW	Keine	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 12.3 für die Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik

Ausgangssituationen/ Zielwerte Qualifi- zierungsstufe	1 Situation zu Beginn des zurückliegenden Planungszeitraums (Stand: 12/2016)	2 Zielwert im vorausgegangenen Gleichstellungsplan in % (für 2022, Stand: 2016)	3 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021) Stud.: WiSe 2021/22 Absolv.: SoSe 2021	4 Neuer Zielwert in % für 2027
Studierende - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	1.120 337 30,1 %	35 %	1.101 290 26,3 %	30 %
Absolvent:innen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	WiSe 2015/2016: 160 53 33,1 %	35 %	91 27 29,7 %	35%
Promotionen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	2016: laufend: 9, davon 1 Frau (11,1 %)	Kein Handlungsbedarf, da Anzahl nicht statistisch signifikant, kein Promotionsrecht!	2021: Abgeschlossen: 2, davon 0 Frau (0 %), laufend: 17, davon 3 Frauen (17,6 %)	Kein Handlungsbedarf
Habilitationen - Gesamt - Anzahl Frauen - Frauen in %	Keine	Kein Handlungsbedarf, da HAW	Keine	Kein Handlungsbedarf

Tabelle 13: Anteil der Frauen in den Berufungsverfahren in den Jahren 2017 bis 2021 für die HFT insgesamt

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe HFT insgesamt:	Bewerbungen								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				insgesamt	Männer absolut
			absolut	in %			absolut	in %	absolut	in %		
W 2 WiPsych. (749)	13	7	6	46,15%	2	1	1	50%	1	1	0	0
W 2 Automatisierungstechnik (763)	11	11	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Bauko. U. Entw. (2017/01A)	66	53	13	19,7%	3	2	1	33,33%	1	1	0	0
W2 Baustatik (2017/02B)	23	19	4	17,39 %	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Massivbau (2017/03B)	13	12	1	7,69%	3	3	0	0	1	1	0	0
W2 Digit. Gest. u. Darst. (2017/04A)	42	35	7	16,67%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 Logistik (2017/05B)	9	8	1	11,11%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 BWL (2017/06B)	12	8	4	33,33%	1	1	0	0	Ohne Ber.	abgebr.		
W 2 Verkehrswesen (2017/07B)	7	6	1	14,29%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
W 2 Innenraum (2017/08A)	71	39	31	43,66%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Stadtplanung (2017/09A)	37	25	12	32,43%	2	1	1	50%	1	1	0	0
W 2 Projektman.(2017/10B)	13	11	2	15,38%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Geod. Landman. (2017/11C)	1	1	0	0	Neuaussch r.	unter	2018/03 C					
W 2 Wasserwirtsch. (2018/01B)	12	12	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Tragwerksl. (2018/02A)	22	19	3	15,79%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 Geod. Landman. (2018/03C)	8	6	2	25%	2	1	1	50%	1	0	1	100%

W 2 Gestaltung (2018/04A)	63	42	21	33,33%	Neuaussch r.	unter	2019/02 A					
W 2 Integral. Gebpl. (2018/05B)	27	22	5	18,52%	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Informatik (2019/01C)	25	25	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Gestaltung (2019/02A)	76	50	26	34,21%	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Tragwerksl. (2019/03A)	11	11	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 SCS (2019/04A); 50%	15	8	7	46,7%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 IPM (2019/05A); 50%	12	10	2	16,7%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Klimag. Arch. (2019/06A)	25	20	5	20	3	2	1	33,33%	1	1	0	0
W 2 BWL/HRM (2019/07B)	38	24	14	36,84%	2	0	2	100	1	0	1	100%
W 3 Nachh. Werkst. (2020/01B)	29	19	10	34,48%	3	1	2	66,66%	1	0	1	100%
W 2 Informatik (2020/02C)	41	36	5	12,20%	3	2	1	33,33%	1	0	1	100%
W 2 SCS (2020/03A); 50%	37	20	17	45,95%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
W 2 Entw. im Kont. soz.u. ressourcenbew. Gest. (2021/03A)	29	13	16	55,17%	3	1	2	66,66%	1	0	1	100%
29 Berufungsverfahren	788	572	215	27,28%	59	45	14	23,73%	26	19	7	26,92%

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe HFT insgesamt:	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insges amt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W2 Wirtsch.Psy. (749)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	5	5	50%
W 2 Automatisierungstechnik (763)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	8	2	20%
W 2 Bauko. U. Entw. (2017/01A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W2 Baustatik (2017/02B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Massivbau (2017/03B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W2 Digit. Gest. u. Darst. (2017/04A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	8	2	20%
W 2 Logistik (2017/05B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 BWL (2017/06B)	Keine	Berufung										
W 2 Verkehrswesen (2017/07B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	12	9	3	25%
W 2 Innenraum (2017/08A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	6	4	40%
W 2 Stadtplanung (2017/09A)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 Projektman.(2017/10B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Geod. Landman. (2017/11C)		Neuausschr.										
W 2 Wasserwirtsch. (2018/01B)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 Tragwerksl. (2018/02A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Geod. Landman. (2018/03C)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	10	7	3	30%
W 2 Gestaltung (2018/04A)		Neuausschr.							11	7	4	36,36%
W 2 Integral. Gebpl. (2018/05B)	1	1	0	0	1	1	0	0	11	8	3	27,27%

W 2 Informatik (2019/01C)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	6	4	40%
W 2 Gestaltung (2019/02A)	1	1	0	0	1	1	0	0	11	8	3	27,27%
W 2 Tragwerksl. (2019/03A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 SCS (2019/04A); 50%	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 IPM (2019/05A); 50%	1	1	0	0	1	1	0	0	9	7	2	22,22%
W 2 Klimag. Arch. (2019/06A)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	7	2	22,22%
W 2 BWL/HRM (2019/07B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	9	6	3	33,33%
W 3 Nachh. Werkst. (2020/01B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	12	8	4	33,33%
W 2 Informatik (2020/02C)	1	0	1	100%	0	0	0	0	12	7	5	41,67%
W 2 SCS (2020/03A); 50%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	9	7	2	22,22%
W 2 Entw. im Kont. soz.u. ressourcenbew. Gest. (2021/03A)	In 2022								10	6	4	40%
29 Berufungsverfahren	25	19	6	24,00%	24	19	5	20,83%	272	187	85	31,25

Tabelle 13.1 für die Fakultät für Architektur und Gestaltung

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät A:	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				insgesamt	Männer absolut
			absolut	in %			absolut	in %	absolut	in %		
W 2 Bauko. U. Entw. (2017/01A)	66	53	13	19,7%	3	2	1	33,33%	1	1	0	0
W2 Digit. Gest. u. Darst. (2017/04A)	42	35	7	16,67%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 Innenraum (2017/08A)	71	39	31	43,66%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Stadtplanung (2017/09A)	37	25	12	32,43%	2	1	1	50%	1	1	0	0
W 2 Tragwerksl. (2018/02A)	22	19	3	15,79%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 Gestaltung (2018/04A)	63	42	21	33,33%	Neuaussch r.	unter	2019/02 A					
W 2 Gestaltung (2019/02A)	76	50	26	34,21%	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Tragwerksl. (2019/03A)	11	11	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 SCS (2019/04A); 50%	15	8	7	46,7%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 IPM (2019/05A); 50%	12	10	2	16,7%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Klimag. Arch. (2019/06A)	25	20	5	20	3	2	1	33,33%	1	1	0	0
W 2 SCS (2020/03A); 50%	37	20	17	45,95%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
W 2 Entw. im Kont. soz.u. ressourcenbew. Gest. (2021/03A)	29	13	16	55,17%	3	1	2	66,66%	1	0	1	100%
13 Berufungsverfahren	506	345	160	31,62%	26	20	6	23,08%	12	10	2	16,67%

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät A:	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W 2 Bauko. U. Entw. (2017/01A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W2 Digit. Gest. u. Darst. (2017/04A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	8	2	20%
W 2 Innenraum (2017/08A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	6	4	40%
W 2 Stadtplanung (2017/09A)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 Tragwerksl. (2018/02A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Gestaltung (2018/04A)		Neuausschr.							11	7	4	36,36%
W 2 Gestaltung (2019/02A)	1	1	0	0	1	1	0	0	11	8	3	27,27%
W 2 Tragwerksl. (2019/03A)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 SCS (2019/04A); 50%	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 IPM (2019/05A); 50%	1	1	0	0	1	1	0	0	9	7	2	22,22%
W 2 Klimag. Arch. (2019/06A)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	7	2	22,22%
W 2 SCS (2020/03A); 50%	1	0	1	100%	1	0	1	100%	9	7	2	22,22%
W 2 Entw. im Kont. soz.u. ressourcenbew. Gest. (2021/03A)	In 2022								10	6	4	40%
13 Berufungsverfahren	11	10	1	9,09%	11	10	1	9,09%	127	89	38	29,92%

Tabelle 13.2 für die Fakultät für Bauingenieurwesen, Bauphysik und Wirtschaft

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät B:	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				insgesamt	Männer absolut
			absolut	in %			absolut	in %	absolut	in %		
W 2 WiPsych. (749)	13	7	6	46,15%	2	1	1	50%	1	1	0	0
W2 Baustatik (2017/02B)	23	19	4	17,39 %	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Massivbau (2017/03B)	13	12	1	7,69%	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Logistik (2017/05B)	9	8	1	11,11%	2	2	0	0	1	1	0	0
W 2 BWL (2017/06B)	12	8	4	33,33%	1	1	0	0	Ohne Ber.	abgebr.		
W 2 Verkehrswesen (2017/07B)	7	6	1	14,29%	1	0	1	100%	1	0	1	100%
W 2 Projektman.(2017/10B)	13	11	2	15,38%	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Wasserwirtsch. (2018/01B)	12	12	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Integral. Gebpl. (2018/05B)	27	22	5	18,52%	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 BWL/HRM (2019/07B)	38	24	14	36,84%	2	0	2	100	1	0	1	100%
W 3 Nachh. Werkst. (2020/01B)	29	19	10	34,48%	3	1	2	66,66%	1	0	1	100%
11 Berufungsverfahren	196	148	48	24,49%	24	18	6	25,00%	10	7	3	30,00%

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät B:	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W2 Wirtsch.Psy. (749)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	5	5	50%
W2 Baustatik (2017/02B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Massivbau (2017/03B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Logistik (2017/05B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 BWL (2017/06B)	Keine	Berufung										
W 2 Verkehrswesen (2017/07B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	12	9	3	25%
W 2 Projektman.(2017/10B)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	7	3	30%
W 2 Wasserwirtsch. (2018/01B)	1	1	0	0	1	1	0	0	9	6	3	33,33%
W 2 Integral. Gebpl. (2018/05B)	1	1	0	0	1	1	0	0	11	8	3	27,27%
W 2 BWL/HRM (2019/07B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	9	6	3	33,33%
W 3 Nachh. Werkst. (2020/01B)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	12	8	4	33,33%
11 Berufungsverfahren	10	7	3	30,00%	10	7	3	30,00%	103	70	33	32,04%

Tabelle 13.3 für die Fakultät für Vermessung, Informatik und Mathematik

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät C:	Bewerbungen.								Ruferteilungen			
	Gesamtzahl				Darunter: auf Listenplätzen				insgesamt	Männer absolut	Frauen	
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen				insgesamt	Männer absolut
			absolut	in %			absolut	in %	absolut	in %		
W 2 Automatisierungstechnik (763)	11	11	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
W 2 Geod. Landman. (2017/11C)	1	1	0	0	Neuausschr	unter	2018/03					
W 2 Geod. Landman. (2018/03C)	8	6	2	25%	2	1	1	50%	1	0	1	100%
W 2 Informatik (2019/01C)	25	25	0	0	3	3	0	0	1	1	0	0
W 2 Informatik (2020/02C)	41	36	5	12,20%	3	2	1	33,33%	1	0	1	100%
5 Berufungsverfahren	86	79	7	8,14%	9	7	2	22,22%	4	2	2	50,00%

Berufungsverfahren nach Besoldungsgruppe/ Kennzeichen/Fächergruppe Fakultät C:	Ernennungen				Ersternennungen				Zusammensetzung Berufungskommission			
	insgesamt	Männer absolut	Frauen		insgesamt	Männer absolut	Frauen		Mitglieder insgesamt	Männer absolut	Frauen	
			absolut	in %			absolut	in %			absolut	in %
W 2 Automatisierungstechnik (763)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	8	2	20%
W 2 Geod. Landman. (2017/11C)		Neuausschr.										
W 2 Geod. Landman. (2018/03C)	1	0	1	100%	1	0	1	100%	10	7	3	30%
W 2 Informatik (2019/01C)	1	1	0	0	1	1	0	0	10	6	4	40%
W 2 Informatik (2020/02C)	1	0	1	100%	0	0	0	0	12	7	5	41,67%
5 Berufungsverfahren	4	2	2	50,00%	3	2	1	33,33%	42	28	14	33,33%

Tabelle 14: Vergleiche für das nichtwissenschaftliche Personal
 Tabelle 14 a: Unbefristet Beschäftigte – Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 31.12.2021

Hochschule für Technik Stuttgart

Besoldungs- Entgeltgruppe		UNBEFRISTET BESCHÄFTIGTE Aktueller Planungszeitraum																								
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamtinnen/Beamte		W 3	2	2	100%	2	2	100%									2	2	100%							
		A 14	2	1	50%	2	1	50%									2	1	50%							
Beamt. h. Dienst gesamt			4	3	75%	4	3	75%	0	0		0	0		0	0		4	3	75%	0	0		0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			3	2	67%																					
Beschäftigte		E 14	1	1	100%	1	1	100%									1	1	100%							
		E 13U	5	0	0%	1	0	0%				4	0	0%			2	0	0%	3	0	0%				
		E 13h	14	10	71%	13	10	77%				1	0	0%			7	5	71%	7	5	71%				
außer tariflich Beschäftigte																										
Besch. h. Dienst gesamt			20	11	55%	15	11	73%	0	0		5	0	0%	0	0		10	6	60%	10	5	50%	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			7	3	43%																					
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			24	14	58%	19	14	74%	0	0		5	0	0%	0	0		14	9	64%	10	5	50%	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamtinnen/Beamte		A 13	2	0	0%	1	0	0%				1	0	0%				1	0	0%	1	0	0%			
		A 12	1	1	100%				1	1	100%							1	1	100%						
		A 11	3	3	100%	3	3	100%												3	3	100%				
Beamt. geh. Dienst gesamt			6	4	67%	4	3	75%	1	1	100%	1	0	0%	0	0		2	1	50%	4	3	75%	0	0	
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			3	1	33%																					
Beschäftigte		E 12	13	4	31%	3	3	100%				10	1	10%			8	2	25%	5	2	40%				
		E 11	17	12	71%	7	5	71%				10	7	70%			13	9	69%	4	3	75%				
		E 10	12	5	42%	3	3	100%				9	2	22%			6	1	17%	6	4	67%				
		E 9g	1	1	100%				1	1	100%						1	1	100%	1	1	100%				
		E 9b	13	10	77%	8	8	100%	2	2	100%	3	0	0%			9	7	78%	4	3	75%	1	1	100%	
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte geh. Dienst gesamt			56	32	57%	21	19	90%	3	3	100%	32	10	31%	0	0		36	19	53%	20	13	65%	1	1	100%
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben			3	2	67%																					
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			62	36	58%	25	22	88%	4	4	100%	33	10	30%	0	0		38	20	53%	24	16	67%	1	1	100%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamt. m. Dienst gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte		E 9a	3	0	0%							3	0	0%			2	0	0	1	0	0%				
		E 8	16	9	56%	8	8	100%				8	1	13%			11	5	45%	5	4	80%	2	2	100%	
		E 7	2	0	0%							2	0	0%			2	0	0%							
		E 6	31	27	87%	25	23	92%	2	2	100%	4	2	50%			17	13	76%	14	14	100%	1	1	100%	
		E 5m	2	1	50%	1	1	100%				1	0	0%			1	1	100%	1	0	0%				
		E 3	1	1	100%	1	1	100%											1	1	100%					
außer tariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte m. Dienst gesamt			55	38	69%	35	33	94%	2	2	100%	18	3	17%	0	0		33	19	58%	22	19	86%	3	3	100%
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			55	38	69%	35	33	94%	2	2	100%	18	3	17%	0	0		33	19	58%	22	19	86%	3	3	100%
Auszubildende																										
Auszubildende gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT			141	88	62%	79	69	87%	6	6	100%	56	13	23%	0	0		85	48	56%	56	40	71%	4	4	100%

Tabelle 14 b: Befristet Beschäftigte – Personal-Ist-Bestand (Kopfzahlen) am 31.12.2021

Hochschule für Technik Stuttgart

Besoldungs- /Entgeltgrupp e		BEFRISTET BESCHÄFTIGTE Aktueller Planungszeitraum																								
		Nichtwissenschaftliches Personal gesamt			Verwaltungspersonal			Bibliothekspersonal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
		Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamteninnen/Beamte																										
Beamt. h. Dienst gesamt		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		
davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																										
Beschäftigte außertariflich Beschäftigte		E 13h	7	3	43%	7	3	43%									3	2	67%	4	1	25%				
Besch. h. Dienst gesamt			7	3	43%	7	3	43%	0	0		0	0		0	0		3	2	67%	4	1	25%	0	0	
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben																										
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			7	3	43%	7	3	43%	0	0		0	0		0	0		3	2	67%	4	1	25%	0	0	
h. Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamteninnen/Beamte																										
Beamt. geh. Dienst gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte		E 12	3	2	67%	2	2	100%				1	0	0%							3	2	67%			
		E 11	2	0	0%							2	0	0%				1	0	0%	1	0	0%			
		E 10	3	1	33%	3	1	33%									2	1	50%	1	0	0%				
		E 9b	6	6	100%	5	5	100%	1	1	100%						2	2	100%	4	4	100%				
außertariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte geh. Dienst gesamt			14	9	64%	10	8	80%	1	1	100%	3	0		0	0		5	3	60%	9	6	67%	0	0	
Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			14	9	64%	10	8	80%	1	1	100%	3	0		0	0		5	3	60%	9	6	67%	0	0	
geh. Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen																										
Beamteninnen/Beamte																										
Beamt. m. Dienst gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
Beschäftigte		E 8	6	4	67%	4	4	100%				2	0	0%				3	1	33%	3	3	100%			
		E 6	3	2	67%	2	2	100%				1	0	0%				2	1	50%	1	1	100%			
		E 5m	2	1	50%	1	1	100%				1	0	0%				1	0	0%	1	1	100%			
		E 2	1	1	100%	1	1	100%													1	1	100%			
außertariflich Beschäftigte																										
Beschäftigte m. Dienst gesamt			12	8	67%	8	8	100%	0	0		4	0		0	0		6	2	33%	6	6	100%	0	0	
Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt			12	8	67%	8	8	100%	0	0		4	0		0	0		6	2	33%	6	6	100%	0	0	
Auszubildende																										
Auszubildende gesamt			0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0		0	0	
INSGESAMT			33	20	61%	25	19	76%	1	1	100%	7	0		0	0		14	7	50%	19	13	68%	0	0	

Tabelle 15: Frauen in Leitungsgremien bzw. -positionen und Hochschulgremien

Gremien/Positionen	1 Aktuelle Situation (Stand: 12/2021)	2 Zielwert in % für 2027
Gleichstellungskommission		
- Gesamt	4	4
- Anzahl Frauen	1	2
- Frauen in %	25%	50%
Fakultätsvorstände/Dekan:innen		
- Gesamt	9	10
- Anzahl Frauen	2	3
- Frauen in %	22,2 %	30,0 %
Rektorat/Präsidium		Kein Handlungsbedarf
- Gesamt	4	
- Anzahl Frauen	2	
- Frauen in %	50 %	
Senat		
- Gesamt	29*	29
- Anzahl Frauen	7	10
- Frauen in %	24,1 %	34,5 %
Hochschulrat		
- Gesamt	(extern: 5, intern: 4)	(extern: 5, intern: 4)
- Anzahl Frauen	(extern: 2, intern: 3)	(extern: 2, intern: 3)
- Frauen in %	55,6 %	55,6 %
Personalrat		
- Gesamt	9	9
- Anzahl Frauen	5	5
- Frauen in %	55,6 %	55,6 %

* Gesamtzahl der Senatsmitglieder hat sich aufgrund geändertem LHG erhöht (im Vergleich zum Stand des letzten Gleichstellungsplans).