

HOCHSCHULE HEILBRONN

Struktur- und Entwicklungsplan 2026 – 2030

Hochschule Heilbronn

gemäß

Beschluss des Hochschulrats der Hochschule Heilbronn

(149. Sitzung) vom 02.07.2025

Zustimmung des Senats der Hochschule Heilbronn

(456. Sitzung) vom 02.07.2025

Impressum

Herausgeber
Redaktion
Gesamtkoordination
Gleichstellungsplan
Klimaschutzkapitel

Hochschule Heilbronn
Dr. Anne Bieschke
Susanne Davis
Maren Haag und Melanie Müller
Tobias Held

Inhalt

Vorwort	6
1. Bilanz zur Umsetzung des SEP 2020 – 2025	8
1.1. Allgemeine Ziele	9
1.2. Studium und Lehre	9
1.3. Internationalisierung	10
1.4. Forschung	11
1.5. Personal- und Organisationsentwicklung	12
1.6. Kommunikation und Marketing	13
1.7. Ressourcenmanagement und Verwaltung	14
1.8. Nachhaltigkeit	15
1.9. Gleichstellung und Diversität	16
1.10. Fakultäten	17
1.11. Zusammenfassung	21
2. Die Hochschule: Profil, Selbstverständnis und strategische Ausrichtung	23
3. Wesentliche Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung im Planungszeitraum	27
3.1. Wir zeichnen uns durch Attraktivität und Wirksamkeit aus.....	28
3.1.1. Studium und Lehre	28
3.1.2. Internationalisierung	28
3.1.3. Forschung	30
3.1.4. Personal- und Organisationsentwicklung	33
3.1.5. Ressourcenmanagement und Verwaltung	34
3.1.6. Nachhaltigkeit	36
3.1.7. Gleichstellung und Diversität	36
3.1.8. Fakultäten	37
3.2. Wir sind an vier Standorten die größte HAW in Baden-Württemberg	40
3.2.1. Studium und Lehre	40
3.2.2. Forschung	40
3.2.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung	41

3.2.4. Nachhaltigkeit	42
3.2.5. Gleichstellung und Diversität	42
3.2.6. Fakultäten	42
3.3. Wir stehen für exzellente und innovative Lehre	45
3.3.1. Studium und Lehre	45
3.3.2. Forschung	47
3.3.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung	48
3.3.4. Nachhaltigkeit	49
3.3.5. Gleichstellung und Diversität	49
3.3.6. Fakultäten	50
3.4. Wir zählen zu den forschungsstärksten Hochschulen in Baden-Württemberg.....	53
3.4.1. Internationalisierung	56
3.4.2. Forschung	53
3.4.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung	57
3.4.4. Nachhaltigkeit	57
3.4.5. Gleichstellung und Diversität	58
3.4.6. Fakultäten	58
3.5. Wir sind eine internationale Hochschule	60
3.5.1. Internationalisierung	60
3.5.2. Forschung	66
3.5.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung	67
3.5.4. Nachhaltigkeit	68
3.5.5. Gleichstellung und Diversität	68
3.5.6. Fakultäten	68
3.6. Wir stehen für Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftliche Verantwortung auf Basis unseres Leitbilds...	71
3.6.1. Internationalisierung	71
3.6.2. Forschung	72
3.6.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung	73
3.6.4. Nachhaltigkeit	74
3.6.5. Gleichstellung und Diversität	75
3.6.6. Fakultäten	75
4. Ausblick in den neuen Planungszeitraum.....	78

Anlagen	81
Anlage 1. Veränderungsanzeige zur Organisation der HS	81
Anlage 2. Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von HS Lehrer*innen.....	86
Anlage 3. Veränderungsanzeige zu Studiengängen.....	90
Anlage 4. Gleichstellungsplan.....	93
1. Übersicht über die hochschulweite Zielerreichung und Zielsetzung	94
2. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase	100
3. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	106
4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	109
5. Fakultätsspezifische Tabellen	114
6. Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal	122
7. Abstimmung und Monitoring des Gleichstellungsplanes	123
8. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	123
Anlage 5. Klimaschutzkapitel	125
Anlage 6: Leitbild der Hochschule Heilbronn	130
Anlage 7. Matrix zu geplanten Maßnahmen.....	132

Vorwort

Mit Freude und Zuversicht präsentiert Ihnen die Hochschule Heilbronn ihren Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) für die Jahre 2026 bis 2030. Dieses zentrale strategische Dokument definiert unsere Zielsetzungen für die kommenden Jahre und dient als Wegweiser für die Weiterentwicklung unserer Hochschule. Zugleich verstehen wir es als Ausdruck unserer Leidenschaft, unseres Engagements und unserer Verpflichtung gegenüber Bildung, Forschung und gesellschaftlicher Verantwortung.

In einer Welt, die sich dynamischer denn je wandelt, ist es unser Ziel, als staatliche und freie Hochschule zukunftsweisend zu agieren und gleichzeitig unseren regionalen und globalen Aufgaben gerecht zu werden. Der vorliegende Entwicklungsplan entstand durch einen intensiven und partizipativen Prozess, der die Hochschulgremien Rektorat, Hochschulrat und Senat und die Fakultäten einschloss und die ihre Perspektiven eingebracht haben. Diese Zusammenarbeit spiegelt unsere Überzeugung wider, dass Vielfalt, Inklusion und Dialog die Grundlage nachhaltigen Fortschritts bilden und unterstreicht unsere Verpflichtung, exzellente Lehre, zukunftsorientierte Forschung und gesellschaftlichen Dialog in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.

Allen Beteiligten ist bewusst, dass die Hochschule Heilbronn derzeit vor großen Herausforderungen steht. Nicht alle Ziele des zurückliegenden SEP konnten vollständig umgesetzt werden, weshalb eine sorgfältige Analyse und strategische Anpassungen erforderlich sind. Besonders die aktuelle Entwicklung der Studierendenzahlen erfordert eine gezielte und proaktive Steuerung, um langfristig eine stabile und attraktive Hochschullandschaft zu gewährleisten.

Aufbauend auf den Erkenntnissen des SEP 2020–2025 bietet dieser Plan eine umfassende Analyse des Status quo und formuliert klare Zielsetzungen für die zukünftige Entwicklung unserer Hochschule. Der erste Abschnitt beleuchtet deshalb die Bilanz der vergangenen Planungsperiode und bewertet die Umsetzung der strategischen Ziele von 2020 bis 2025. Darauffolgend wird das aktuelle Profil der Hochschule Heilbronn vorgestellt, ergänzt durch eine Analyse des gegenwärtigen Standes und der Herausforderungen. Hier wird auch das Selbstverständnis und die strategische Ausrichtung der Hochschule Heilbronn thematisiert, welches die Grundlage für die wesentlichen Leitlinien der Entwicklung im Planungszeitraum bildet. Diese Leitlinien umfassen zentrale Aspekte wie Attraktivität, Wirksamkeit, innovative Lehre, Forschungsstärke, Internationalisierung sowie die Förderung von Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftlicher Verantwortung gemäß unserem Leitbild.

Der Abschnitt über die wesentlichen Maßnahmen im Planungszeitraum konkretisiert die strategischen Vorgaben in Form von spezifischen Projekten und Aktivitäten, die zur Erreichung der gesetzten Ziele beitragen sollen. Ergänzt wird der Plan durch detaillierte Anlagen, die organisatorische Veränderungen, Funktionsbeschreibungen, Studiengänge, den Gleichstellungsplan, und das Klimaschutzkapitel umfassen.

Mit diesem umfassenden Plan strebt die Hochschule Heilbronn an, ihre Position als eine der führenden Hochschule für angewandte Wissenschaften weiter auszubauen und aktiv zur gesellschaftlichen, ökologischen und wirtschaftlichen Entwicklung beizutragen.

Hierfür möchten wir allen Beteiligten Orientierung und Inspiration bieten. Wir laden Sie ein, gemeinsam mit uns den eingeschlagenen Weg der Innovation, Verantwortung und Qualität fortzusetzen.

Wir danken allen Mitwirkenden für ihr Engagement und ihre wertvollen Beiträge und freuen uns auf die erfolgreiche Umsetzung dieses Plans.

Für das gesamte Rektorat

Prof. Dr. Oliver Lenzen

1. Bilanz zur Umsetzung des SEP 2020 – 2025

Im Vorfeld des letzten Struktur- und Entwicklungsplans hat das Rektorat einen Strategieprozess zur Weiterentwicklung der Hochschule angestoßen, dessen wichtigstes Ziel die Stärkung der Zusammenarbeit über die Grenzen von Studiengängen und Fakultäten hinaus war. Zudem sollten die bislang über Fakultäten und Standorte verteilten Expertisen in den Bereichen Technik, Wirtschaft und Informatik thematisch gebündelt werden, um so Synergien zu schöpfen. An diesem Prozess nahmen die Hochschulgremien Senat und Hochschulrat, die damals noch sieben Fakultäten und weitere Interessensgruppen der Hochschule aktiv und intensiv Anteil. Gemeinsam wurden fünf strategische Kernaussagen entwickelt, die den Rahmen für den SEP 2020 – 2025 bildeten. Diese lauteten:

1. Die Hochschule bekennt sich zu ihrer dezentralen Struktur mit den vier Standorten. Weitere Standorte werden nicht aufgebaut.
2. Die HHN fördert Bildungsaufsteiger genauso wie exzellente Studierende.
3. Die HHN strebt ein moderates Wachstum von derzeit ca. 8.300 Studierenden auf mittelfristig 9.000 bis 9.500 Studierenden an.
4. Die inhaltlichen Angebote der HHN werden fakultätsübergreifend entwickelt und koordiniert, unter Beibehaltung fakultäts- und studiengangsspezifischer Spezialthemen.
5. Die Organisations- und Budgetstruktur folgt dem inhaltlichen Konzept, nicht umgekehrt. Qualität, Exzellenz und Effizienz werden durch Kooperation erzeugt.

Im Zeitraum 2020 – 2025 wurde der Strategieprozess fortgesetzt und es wurden drei Handlungsfelder definiert, um die oben genannten Zielsetzungen zu erreichen. Die Hochschule Heilbronn arbeitet seitdem mit Priorität an den Bereichen **Internationalisierung, Strukturierung und Digitalisierung**.

Bereits zu Beginn der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2020 – 2025 hat die Hochschule Heilbronn ein Monitoring der dort beschlossenen Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung eingeführt. Einmal pro Semester wurde der aktuelle Stand der Umsetzung der im Plan genannten Maßnahmen und der Grad der Zielerreichung in den Fakultäten und den unterstützenden Bereichen abgefragt und von Rektorat und Hochschulrat besprochen und gegebenenfalls nachjustiert. Die Bilanz zum SEP 2020 – 2025 auf den folgenden Seiten bildet mithin Abschluss und Zusammenfassung dieses Monitoringprozesses.

1.1. Allgemeine Ziele

Im Planungszeitraum hat sich die Hochschulleitung intensiv um die Weiterfinanzierung des Standortes Schwäbisch-Hall und dessen langfristigen Erhalt bemüht. Im April 2020 konnte dann der Vertrag zwischen Hochschule, Wissenschaftsministerium und Raumschaft unterzeichnet werden, der den Standort für weitere zehn Jahre bis 2034 absichert. Außerdem konnte die Stadt Schwäbisch-Hall mit dem Land Baden-Württemberg aushandeln, dass dieses – als Gegenleistung für die Ansiedelung einer Institution für den Maßregelvollzug in einem Gewerbegebiet der Stadt – seinen Beitrag zur Finanzierung des Campus Schwäbisch Hall in den kommenden Jahren kontinuierlich erhöhen wird. Daneben führten der Rektor und der Oberbürgermeister der Stadt Schwäbisch-Hall in den vergangenen Jahren zahlreiche Gespräche mit den Spendern in der Raumschaft, um auch diese Säule der Finanzierung des Campus zu sichern.

Größere strukturelle Veränderungen gab es am Hauptcampus in Sontheim. Die Hochschule hat zum Wintersemester 2023/24 ihre Struktur verändert und sich von vorher sieben auf sechs Fakultäten fokussiert. Die Fakultäten Technik 1 (T1) und Technische Prozesse (TP) haben sich zur Fakultät Technik (TE) zusammengeschlossen. Damit gestaltet sich die Hochschullandschaft seither so, dass am Campus Schwäbisch Hall die Fakultät Management und Vertrieb (MV) angesiedelt ist, am Campus Künzelsau die Fakultät Technik und Wirtschaft (TW). In der Heilbronner Innenstadt sind die Fakultäten International Business (IB) und die Fakultät Wirtschaft (WI), vormals Wirtschaft und Verkehr (WV), angesiedelt. Die neue Fakultät TE sitzt gemeinsam mit der Fakultät Informatik (IT) am Hauptsitz der Hochschule Heilbronn im Stadtteil Sontheim, dessen Namen der Campus bis Ende 2024 trug. Am 01.01.2025 wurde der Campus in TechCampus umbenannt.

1.2. Studium und Lehre

Im Bereich Studium und Lehre konnten viele der gesetzten Ziele ganz oder zu einem großen Teil erreicht und etabliert werden. So wurden an allen vier Standorten der Hochschule Medienlabore ausgebaut und vielfältig genutzt. Das Hochschul-Orientierungssemester „HORSE“ konnte von zwei auf alle sechs Fakultäten auf- und ausgebaut werden. Die Unterstützung internationaler Bewerber*innen konnte verbessert und die Programmakkreditierung nach neuem Recht etabliert werden.

Die Module STU und EXA des Campus Managementsystems HISinOne wurden eingeführt. Während die Umsetzung des papierlosen Bewerbungsverfahrens per E-Mail für die Bewerbung zum Sommersemester 2024 abgeschlossen wurde, verlängert sich das Projekt E-Akte bis voraussichtlich 2028.

Im Bereich Weiterbildung konnten berufsbegleitende Studienprogramme aktualisiert und neu entwickelt werden. Das Heilbronner Institut für Lebenslanges Lernen (HILL) und die School of Continuing and Professional Education (SCOPE) haben sich erfolgreich einer institutionellen Zertifizierung unterzogen. Beide Institutionen tragen damit das „Qualitätssiegel Baden-Württemberg“. Der Oxford Test of English konnte weiter etabliert und ausgebaut werden.

Um die Lehre unter Gesichtspunkten der Digitalisierung weiterzuentwickeln, wurden Fokusgruppenworkshops mit Studierenden der berufsbegleitenden Studienprogramme durchgeführt.

1.3. Internationalisierung

Im Bereich Internationalisierung hat die Hochschule Heilbronn vielfältige Maßnahmen umgesetzt und dabei auch die Folgen der Pandemie, die in diesem Bereich deutlich ausgeprägt waren, verarbeitet. So wurde die Zahl an Partnerhochschulen erhöht und deckt alle Fakultäten mit Angeboten ab. Sowohl für den Austausch von Studierenden als auch den Austausch von Personal wurden Erasmus Programme eingeführt und die Mobilitäten konnten erhöht werden. Mit einer Fördersumme von rund 995.000 Euro belegte die Hochschule Heilbronn Platz zwei unter den HAW in Baden-Württemberg bzgl. des Erasmus-Projekt 2023 – „Mobilität von Einzelpersonen“. Die „Mobilität mit Partnerländern“ wurde im Berichtszeitraum mit knapp 360.000 Euro gefördert.

Besonders erwähnenswert ist auch das Projekt „EUonAIR“, im Rahmen des Erasmus + Calls *European Universities 2024* Projekts. Das Konsortium, dem die Hochschule Heilbronn angehört, wurde mit 14,4 Millionen Euro bezuschusst und fördert KI basierte Bildung und Forschung. Neben Fördermitteln von Erasmus Programmen wurden auch über andere Quellen, wie DAAD, Baden-Württemberg Stiftung, HAW International sowie privaten Stiftungen Stipendien für Outgoings vergeben.

Zur Gewinnung internationaler Studierender wurden verschiedene Aktivitäten intensiviert und neu aufgenommen. So nahm die Hochschule an weltweiten Bildungsmessen teil, schloss

neue Partnerschaftsvereinbarungen und ermöglichte digitale Formate und vor Ort Besuche von Interessierten an der Hochschule. Die Aktivitäten wurden so ausgeweitet, dass von Unterstützung vor der Ankunft über Willkommensservice und Beratung während des Studiums bis hin zum Übergang in den Arbeitsmarkt alle Phasen vertreten sind.

An der Hochschule Heilbronn wurde das bestehende Lehrangebot international ausgerichtet. So wurden neue englischsprachige Studiengänge eingeführt („Energy Systems Engineering and Management“, „International Business“) und zwei Studiengänge mit englischsprachigem Grundstudium („Electrical Systems Engineering“ und „Mechatronics und Robotics“) etabliert. Dazu kam auch der englischsprachige Master „Business Management“.

Ein weiteres Standbein der Internationalisierung sind Double Degree Programme. Im Zeitraum des vergangenen SEP konnte die Anzahl der Programme von 12 auf 22 deutlich erhöht werden. Auch im Ausland haben sich die Studienangebote weiterentwickelt, u. A. an der Vietnamese-German University und an der German International University in Kairo. Viele Aktionen im Bereich Internationalisierung wurden dabei unter Gesichtspunkten der ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeit durchgeführt, um über digitale und internationale Lernerfahrungen nicht nur die Interkulturalität zu fördern, sondern auch Inklusion, Chancengleichheit und internationale Bildung ohne physische Mobilität.

1.4. Forschung

Anhand zweier zentraler forschungsbezogener Kennziffern lässt sich die positive Entwicklung der Forschung an der HHN im Bilanzzeitraum besonders gut ablesen: das Drittmittelvolumen hat sich zwischen 2020 und 2025 nahezu verdoppelt und die Publikationsstärke gemessen an Publikationspunkten hat sich fast vervierfacht.

Im landesweiten Hochschul-Ranking liegt die HHN im oberen Drittel und ist damit bereits auf dem Weg, das neu gesetzte Ziel für die nächste Planungsperiode von einem Platz unter den ersten fünf forschungsstärksten HAW des Landes umzusetzen.

Einige der Maßnahmen, die zu diesen Erfolgen innerhalb der Hochschule beigetragen haben, sollen - wo noch nicht erfolgt - nun dauerhaft im organisatorischen Aufbau der HHN verankert werden:

- Einführung der Forschungsprofessur.
- Einführung eines hochschulweiten Forschungsfonds.
- Kompetenzausbau im Bereich der internen Forschungsförderung.

- Aufbau eines Drittmittel-Portals im Intranet.
- Bildung von Nachwuchsforschergruppen im wissenschaftlichen Mittelbau.
- Erfolgreiche Erfahrungen mit Tandem-Qualifizierungsstellen.
- Umsetzung von Angeboten im Bereich der Forschungskommunikation.

Besonders hervor sticht in der Liste die Gründung des „Forschungs- und Graduiertenzentrums“ (FuGZ) als zentrale Einrichtung der HHN. In dieser Stellung soll sie Impulse zur Weiterentwicklung einzelner Forschungsinstitute sowie der gesamten hochschulinternen Institutslandschaft umsetzen.

Eine neue Entwicklung dominiert auch einen anderen Bereich der Forschung, wo die Vernetzung des Bereichs mit der Promotion im Wandel ist. Von der kooperativen Promotion ausgehend muss sich jetzt durch die Erlangung des Promotionsrechts für die Hochschulen für angewandte Wissenschaft ein Promotionswesen neu etablieren.

Nicht zuletzt wurden die Entwicklungen im Bereich Forschung im Bilanzzeitraum auch dadurch greifbar, dass zur Förderung der Zusammenarbeit Flächen von über 300 Quadratmetern an den Standorten Sontheim und Bildungscampus für den Austausch und die Entwicklung neuer Ideen zur Verfügung gestellt wurden.

1.5. Personal- und Organisationsentwicklung

Im Jahr 2020 konnte die HHN erfolgreich Fördermittel im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ einwerben. Damit verbunden sind u. a. Projektziele wie die Etablierung einer starken Arbeitgebermarke in der Region sowie die Attraktivierung und Sichtbarmachung der Berufsbilder an der HHN.

Nach der Formation eines abteilungsübergreifenden Arbeitskreises „Employer Branding“ wurden gemeinsam mit einer externen Unternehmensberatung Workshops durchgeführt, in denen die Stärken der HHN als Arbeitgebern im Fokus standen. Das Ergebnis war die Entwicklung einer Employer Value Proposition (EVP) – das Nutzenversprechen der HHN als Arbeitgeberin für alle derzeitigen sowie neuen Mitarbeiter*innen und Professor*innen an jedem Campus der Hochschule.

Auf dieser Grundlage und mit einem daraus entstanden „Tool Kit“ zur Kommunikation der Arbeitgebermarke kann jetzt die weitere Arbeit am Projekt aufgebaut werden.



Abb. 1: Employer Value Proposition HHN

1.6. Kommunikation und Marketing

Im Berichtszeitraum wurde die Abteilung Hochschulkommunikation neu strukturiert. Die Abteilung wurde in drei Stabstellen umgeformt und in den Geschäftsbereich des Rektors überführt. Zusätzliche Ressourcen wurden bereitgestellt, um den Bereich Marketing und Social Media Marketing einzurichten. Die neuen Stabstellen sind:

- Stabelle Presse – Presse und Öffentlichkeitsarbeit
 - Stabstelle Web und Design – Webauftritt und Grafik
 - Stabstelle Marketing – (Online) Marketing und Veranstaltungen

Um den Neubeginn auch in der Hochschule sichtbar zu machen, haben die Stabstellen sich von der alten Abteilungsnamenabkürzung HoKo verabschiedet und sind nun unter dem neuen Label KomMa zu finden. Gemeinsam mit den Marketingmanager*innen in den Fakultäten.

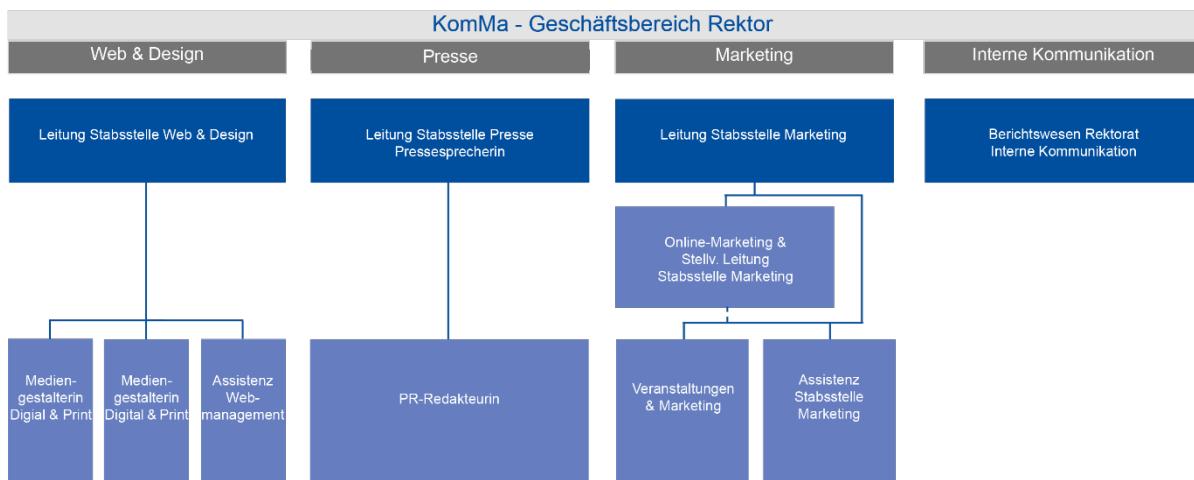


Abb. 2: Organigramm Kommunikation und Marketing

Daneben wurde auch der Bereich interne Kommunikation, ebenfalls verortet im Geschäftsbereich Rektor, aufgewertet und mit einer personellen Ressource hinterlegt. Zahlreiche Formate sind seither entstanden, um die Hochschulangehörigen zu informieren und über die gesamte Hochschule hinweg zu vernetzen. Hierzu zählen unter anderem der Herbstempfang zu Beginn des Wintersemesters und der Semesterempfang zu Beginn des Sommersemesters. Auch der neu gestaltete Newsletter der HHN trägt seit einigen Jahren dazu bei, dass alle Hochschulangehörigen zeitnah über spannende Themen, Projekte und Veranstaltungen an ihrer Hochschule informiert sind.

1.7. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Die Hochschule hat unter dem Stichwort Personalgewinnung 2024 im dritten Jahrgang den Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation“ neu besetzt. Dieses Thema soll nun auch auf einen Ausbildungsberuf im IT Bereich ausgeweitet werden. Damit folgt die Hochschule einer Zielsetzung, die im Bereich der LIV ihren Ursprung hat und jetzt bereits auf ein drittes Themenfeld ausgeweitet wird.

Nach der erfolgreichen Einführung eines Führungskräfteprogramms im Bereich Personalentwicklung, hatte sich die Hochschule das Ziel gesteckt, Personalentwicklung und Personalabteilung in engerer Zusammenarbeit zu sehen. Während der Pandemie wurde dies erfolgreich umgesetzt, in Form von Veranstaltungen zum Thema Resilienz, sowie in jüngerer Vergangenheit zum Thema Stress und Achtsamkeit. Weiter wurden im Bereich Betriebliches

Gesundheitsmanagement gemeinsame Grippeschutzimpfungen organisiert und durchgeführt.

Erfolgreich abschließen konnte die Hochschule die Sanierung des D Baus am Campus Sontheim. Neben Verbesserungen im Außenbereich war dies eines der größten Ziele im Bereich Gebäude in den letzten Jahren. Verzögert hat sich der Baubeginn eines Studierendenwohnheims in Künzelsau. Die Baustelle wurde im Februar 2025 eingerichtet und die Fertigstellung ist zum ersten Quartal 2027 geplant.

Das Thema Digitalisierung ist trotz einiger Rückschläge in den letzten Jahren gut vorangekommen. Das zeigt sich in der Einführung von HISinOne, verschiedenen Projekten in der Lehre und in der Gründung einer Arbeitsgruppe zur Digitalisierung der Verwaltung.

1.8. Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit ist im letzten Planungszeitraum im Betrieb der Hochschule fest verankert worden. Ein eigens eingestellter Klimaschutzmanager erarbeitet ein integriertes Klimaschutzkonzept für alle Standorte der Hochschule. Neben der Treibhausgasbilanz, die Hauptbestandteil dieses Projekts ist, werden auch andere Kernindikatoren erhoben, um den Verbrauch der Ressourcen zu überblicken und Einsparungen sichtbar werden zu lassen.

Nach der Teilnahme am Pilotprojekt „EnMa“, ist die Hochschule auch Teil des erweiterten „EnMa“ Projekts geworden. Es geht um ein Konzept zum automationsgestützten Energiemanagement an nichtuniversitären Hochschulen in Baden-Württemberg. Das Ziel, das Thema Nachhaltigkeit auch in der Gesellschaft weiter zu verankern, wird von der Hochschule durch die Teilhabe am „Netzwerk Nachhaltigkeit Heilbronn“ umgesetzt. Hier sind zahlreiche andere zivilgesellschaftliche Akteure aus der Region mit eingebunden, um gemeinsame Veranstaltungen zu organisieren. Unterschiedliche Themen auf globaler und lokaler Ebene sollen angegangen werden.

Mit Blick auf die Studierenden ist die HHN als eine von 20 deutschen Universitäten und Hochschulen seit 2023 in der „Community of Practice“ aufgenommen worden. Hier liegt der Fokus auf der Vermittlung und Verankerung von Nachhaltigkeit-Skills in verschiedenen Studiengängen. Die transformativen Skills für Nachhaltigkeit sollen eine möglichst hohe Zahl von Studierenden erreichen.

1.9. Gleichstellung und Diversität

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit konnte im vergangenen Planungszeitraum maßgeblich gestärkt werden. Insbesondere konnte durch den Hochschulfinanzierungsvertrag eine Referentin Gleichstellung besetzt werden. Die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität wurde unter Leitung der Prorektorin für Internationales und Diversität weitergeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte wurde in ihrer Arbeit durch den Hochschulfinanzierungsvertrag mit eigener Ausstattung gestärkt.

Im Referat für Gleichstellung und Diversität wurden die gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm III und ein Projekt im Rahmen der HRK-Initiative „Vielfalt an deutschen Hochschulen“ umgesetzt.

Die Hochschule bewarb sich in der ersten Einreichungsrunde des Professorinnenprogramms 2030 erfolgreich mit ihrem Gleichstellungskonzept für Parität und wurde dafür zusätzlich als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet. Durch die bereits bewilligte Förderung einer Regelprofessur sind weitere Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen vorhanden.

Einige der umgesetzten Maßnahmen und zentrale Themen in diesem Bereich sind:

Verbesserung der Familiengerechtigkeit:

Die Familienfreundlichkeit wurde durch die Weiterführung des Familienservice und die Einführung eines erweiterten Familienarbeitskreises gefördert. Nachteilsausgleiche bei Mutterschutz sind nun in der Studien- und Prüfungsordnung (SPO) verankert, und ein Prozess zur Meldung der Gefährdungsbeurteilung für Studentinnen wurde eingeführt. Eltern-Kind-Räume sind an allen Standorten vorhanden. Die Hochschule konnte im März 2024 im Rahmen des Audits „familiengerechte hochschule“ re-auditiert werden.

Verbesserung des Diskriminierungsschutzes:

Die Hochschule hat für die häufigsten Diskriminierungsrisiken eingesetzte Anlaufstellung bei Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Gewalt. Diese werden unterstützt und ergänzt durch Beauftrage und Beratungsstellen, die Kraft Amtes mit Diskriminierungsthemen häufig konfrontiert sind. Eine zentrale Rolle nimmt die AGG-Beschwerdestelle ein. Es gibt für das gesamte Team regelmäßige Schulungs- und Vernetzungsangebote.

Die Bekanntheit der Angebote ist gemäß der Diversity Befragung von 2024 noch ausbaufähig. Das Diskriminierungserleben an der HHN ist aber auch mit einer großen

Diversität der Hochschulmitglieder im Vergleich zu bundesweiten Vergleichszahlen nicht erhöht.

Gendersensible MINT-Förderung:

Es gab weiterhin niederschwellige monoedukative Angebote für Schülerinnen im MINT-Bereich. Insbesondere das Projekt „MAKEitReal“ und das Programm beim Girls' Day leisten hier einen wichtigen Beitrag Mädchen für MINT-Fächer zu interessieren.

Partizipation von Frauen in Gremien und Leitungsfunktionen:

Die Partizipation von Frauen in Gremien bleibt hoch. Die Frauenquote im Hochschulrat liegt bei 64 %, im Senat bei 37,8% (2024) und in der Personalvertretung bei 55 %. Regelmäßige Vernetzungsangebote der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit und eine Frauenversammlung 2024 unterstützen diesen Fortschritt.

Professorinnenanteile und weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs:

Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktiv in Berufungsverfahren involviert. Dennoch konnten die angestrebten Steigerungen nicht erreicht werden; der Professorinnenanteil stagnierte auf 22,2 % (2024).

Die Hochschule beteiligte sich am landesweiten Förderprogramm "Traumberuf Professorin+". Das "doctora"-Programm bietet Workshops, Beratung und Vernetzungsmöglichkeiten für Frauen in der Promotion. Zudem fanden hochschulweite Infoveranstaltungen zur Promotion und das "Forum HAW-Promotion" statt.

Frauen auf dem Weg in Führungspositionen:

Das Mentoringprogramm "WoMent" wird fortgeführt und konnte als Kooperationsprojekt mit der Dieter-Schwarz-Stiftung bis 2030 gesichert werden. Zudem engagiert sich die Hochschule im Beirat und Verein des Führungsfrauennetzwerkes Raum Heilbronn.

1.10. Fakultäten

Die **Fakultät Informatik** ist im Berichtszeitraum gewachsen. Um der zunehmenden Studierendenzahl und der weiterhin steigenden Nachfrage nach Studienplätzen gerecht zu werden, konnten zwei zusätzliche Professuren erfolgreich neu besetzt werden. Mit Prof. Kurtz im Bereich Cybersicherheit und Prof. Windberger im Bereich Künstliche Intelligenz wurden wichtige zukunftsweisende Themen besetzt und die Zahl der Bachelorstudienplätze

nachhaltig erhöht. Der Studiengang „Angewandte Informatik“ profitierte insbesondere von dem Ausbau, das Lehrangebot in den genannten Themenbereichen konnten jedoch über alle Studiengänge hinweg deutlich erweitert werden.

Ein gewichtiger Beitrag zur Stärkung der fakultätsübergreifenden Kooperation stellt die Einrichtung der „School of Applied Artificial Intelligence“ (SAAI) dar. Hier arbeiten fünf Fakultäten und weitere Einrichtungen der Hochschule zusammen und vereinen so zentral Themen in Forschung und Lehre im Bereich Kl. Als erstes gemeinsames Studienangebot startete zum Wintersemester 2024/25 der Bachelorstudiengang „Angewandte Künstliche Intelligenz“.

Die **Fakultät Management und Vertrieb** am Campus Schwäbisch Hall hat sich in einem erfolgreichen Wechselspiel mit inhaltlichen sowie strukturellen Zielen auseinandergesetzt. In konstruktiver Zusammenarbeit zwischen Hochschule, Fachhochschulstiftung der Hospitalstiftung und Ministerium wurden die zukunftsfähige Gestaltung und der langfristige Bestand der Fakultät erarbeitet. Eine Modifizierung des Angebots und dessen Erweiterung um den englischsprachigen Bachelorstudiengang „Global Digital Marketing and Sales“, sowie eine Verstärkung der Praxiskomponente und Modernisierung der Lehr- und Prüfungsformen trugen dazu bei, die Studierendenangebote inhaltlich attraktiver zu gestalten.

Das Thema Forschung konnte über Neubesetzungen mit Aufnahme in den Promotionsverband unterstützt werden. Auch die Netzwerke mit anderen Fakultäten sowie mit Partnerhochschulen wurden kontinuierlich erweitert und im Zuge der englischsprachigen Lehrangebote auch international weiter gefördert.

Die **Fakultät Wirtschaft** hat ihr englischsprachiges Studienangebot ausgebaut und setzt auf studiengangübergreifende Zusammenarbeit. Dafür wurden neue Vertiefungsrichtungen und Wahlfächer eingeführt und die Themen Nachhaltigkeit und Innovationsmanagement / Entrepreneurship in allen Studienangeboten verankert. Die meisten Studienangebote erzielen Rankings unter den Top 5 in Deutschland. Die Fakultät ist sehr ausgelastet und arbeitet an Lösungen zur Expansion und Weiterentwicklung.

Unter den Gesichtspunkt der Weiterentwicklung fällt auch das Thema Digitalisierung. Die operativen Prozesse in der Fakultät und den Studiengängen wurden digitalisiert und verbessert. IT- und Digitalisierungsfächer wurden ausgebaut und mit stärkerem Praxis- und

Anwendungsbezug versehen. Dabei wurde das Thema KI als Studieninhalt, Studienvertiefung und Studiengang verankert.

Über den verstärkten internationalen Austausch von Studierenden und Lehrkräften sowie die Erhöhung der Anzahl an Double Degrees hat die Fakultät ihre Internationalisierung vorangetrieben. Auch im Bereich Forschung zeigen sich Erfolge der verstärkten Bemühungen in Form von neuen Forschungsprojekten, Kooperationen mit Forschungsinstituten, einer erhöhten Anzahl an Publikationen und des Drittmittelaufkommens. Die Fakultät plant die Einrichtung eines Promotionskollegs Wirtschaft in Zusammenarbeit mit der TUM und anderen Partnerhochschulen.

Ein wichtiger Meilenstein der **HUGS** (Heilbronn University Graduate School) war die im November 2023 abgeschlossene AACSB Akkreditierung. Das Studienangebot bleibt bestehen und wird beim Studiengang „Entrepreneurship“ in die Richtungen Gründung, Innovationsmanagement und Familienunternehmertum erweitert. Die Zahl der Incomings hat sich wieder erholt. Der geplante Ausbau der Doppelabschlüsse und zahlreiche geschlossene strategische Partnerschaften tragen bereits jetzt dazu bei, die Internationalisierung deutlich weiter zu entwickeln.

In Künzelsau ist die **Fakultät Technik und Wirtschaft** zahlreiche Ziele der letzten Planungsperiode angegangen und hat sie umgesetzt. In beiden Bereichen Technik und Wirtschaft gibt es jetzt ein Orientierungsstudium. Im Bereich Technik wurden innovative Studienschwerpunkte im Bereich Energie mit einem komplett englischen Angebot kombiniert. Das Technikstudium bei den Weltmarktführern wurde als Marke etabliert und durch ein Stipendienprogramm mit der regionalen Wirtschaft erfolgreich umgesetzt. Neue Schwerpunkte zu sozialen Themen wurden im Bereich Wirtschaft gesetzt, so dass sich ein neuer Studiengang Management und angewandte Psychologie im Sozialwesen entwickelt. Im Bereich Forschung zählen u. A. der Aufbau der Institute IDA und ICPS zu den Erfolgen der letzten Jahre, sowie zwei Professuren mit Promotionsrecht und zwei Forschungsprofessuren.

Ein größeres Ziel der letzten Planungsperiode war der Wunsch, einen attraktiven, grünen Campus und eine aktive Campus Kultur zu etablieren. Dies ist in vielfältiger Weise gelungen: Neugestaltung des Eingangsbereichs des G Gebäudes, neue Lernorte, Gruppenräume und

Sitzecken im Außenbereich, sportliche und musikalische Elemente, Veranstaltungen und Orientierungswochen.

Der Bereich der Internationalisierung der Fakultät hat an Stellenwert massiv dazugewonnen und wird auch in Zukunft weiter in den Fokus rücken. Einige Ziele wurden bereits umgesetzt, darunter eine gestiegene Zahl an Incomings, die Etablierung bzw. imminente Umsetzung von englischen Bachelor- und Masterstudiengängen, die Gründung neuer Kooperationen mit Partnerhochschulen und die Bewilligung mehrerer Drittmittelprojekte.

Die größte strukturelle Veränderung haben in der vergangenen Planungsperiode die Fakultäten TP und T1 erlebt. Unter dem neuen Namen **Fakultät Technik** haben die beiden Fakultäten fusioniert und ihre Ressourcen und Handlungen gebündelt.

Der Zusammenschluss hat sich auch auf das Erreichen gesetzter Ziele ausgewirkt. So wurde das Angebot um Studiengänge erweitert. Engagiert hat sich die Fakultät zudem im Bereich der Kooperationen mit anderen Fakultäten, was zur Gründung der SAAI und der damit verbundenen Einführung des Studienganges „Angewandte Künstliche Intelligenz“ (AKIB) beigetragen hat. Auch wurden die SPOs der Masterstudiengänge um zwei Schwerpunkte – Research und Entrepreneurship – wie geplant erweitert.

Die Fakultäten hatten sich unabhängig von der Fusion zum Ziel gesetzt, die Labore auf dem aktuellen modernen Stand zu betreiben, um eine hervorragende praktische Ausbildung zu ermöglichen. Mit jährlichen Investitionen im sechsstelligen Bereich wird dies regelmäßig ermöglicht.

Auch auf dem Gebiet der Internationalisierung wurden einige Ziele erfolgreich umgesetzt:

- Einführung des englischsprachigen Grundstudiums und Access² in den Bachelorstudiengängen „Electrical Systems Engineering“ (ESE) und „Mechatronik und Robotik“ (MR).
- Einführung mehrere Doppelabschlüsse mit Partnerhochschulen in Vietnam, China und Malaysia.

Ein anderer Schwerpunkt der Arbeit, auch nach dem Zusammenschluss, war das Thema Marketing, wo über die Modernisierung der Homepage, Präsenz bei Schulen und Messen sowie Veranstaltungen speziell mit dem Fokus auf die Gewinnung junger Frauen für technische Studiengänge, zahlreiche Maßnahmen umgesetzt wurden.

Die Fakultät **International Business** hatte sich für den vergangenen Planungszeitraum eine Intensivierung der internationalen Aktivitäten zum Ziel gesetzt und dieses auch gut erfüllt. Zu den Erfolgen zählen hier die Re-Akkreditierung des Studiengangs „Internationale Betriebswirtschaft – Interkulturelle Studien“ (IBIS) sowie die Ausweitung der Aktivitäten in der internationalen Hochschulkooperation. Ein neuer englischsprachiger Bachelor ist ebenso auf den Weg gebracht, wie das Vorbereitungsprogramm „Access2Business“, das gezielt internationale Studierende ohne ausreichende Deutschkenntnisse rekrutiert.

Alle Studiengänge wurden weiterentwickelt und neue SPOs in Kraft gesetzt sowie der nationalen Akkreditierung unterzogen. Dadurch ist auch das Thema Digitalisierung in allen SPOs enthalten, ein Fokus, der mit Hilfe von e-learning, blended learning und hybriden Lehrformaten eine anforderungsgerechte Vorbereitung der Studierenden auf die Arbeitswelt sicherstellen soll. Ein weiterer Baustein der überarbeiteten SPOs ist der Bereich Nachhaltigkeit. Auch ohne explizit ausgewiesene Module ist sie Querschnittsthema und der Schwerpunkt wird durch Kooperationen und Tagungen abgerundet.

Ein Ziel, das sich die Fakultät gesetzt hatte, aber bisher nicht umsetzen konnte, ist die Gründung einer International School zusammen mit einer anderen Fakultät. Hier wurden zwar Grundsteine gelegt, die Umsetzung erfolgt aber bisher nur innerhalb der Fakultät selbst. Das Potenzial für eine systematische Kooperation ist aber erkannt und wird weiterverfolgt.

Abhängig vom individuellen Engagement der Professor*innen wurden im Berichtszeitraum weiter Unternehmenskontakte geknüpft und vertieft. In verschiedenen Formen wie z.B. Fachbeiräten werden hier wichtige Beiträge zur praxisorientierten Ausrichtung der Studiengänge geleistet. Die Forschungsaktivitäten und Publikationen der Fakultät konnten wie geplant ausgebaut werden, was durch den Ausbau der Forschungsprofessuren unterstützt wurde.

1.11. Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Berichtszeitraum 2020 – 2025 auf allen Ebenen viel geleistet wurde – in den Fakultäten, der Verwaltung, im Bereich Forschung, Studium und Lehre und Internationales, Gleichstellung und Diversität. Zugleich hatte die HHN in dieser Zeit mit großen Herausforderungen zu kämpfen, deren Folgen bis heute spürbar sind – nicht zuletzt bei den Studierendenzahlen. Die Pandemie und der große Cyberangriff im Jahr 2022, der die Hochschule über ein Jahr lang beschäftigt hat, haben Veränderungsprozesse verlangsamt, neue Prioritäten gesetzt und waren gerade für die Studierenden und potenzielle

Bewerber*innen hemmende Faktoren. Auch die dynamische Entwicklung der Bildungslandschaft in Heilbronn hat dazu geführt, dass sich die Konkurrenzsituation in der Region weiter verschärft hat.

Es ist festzuhalten, dass die Hochschule Heilbronn auf diese Problemlagen effizient und angemessen reagiert hat. Der Wiederaufbau der IT-Infrastruktur hat die Digitalisierung erheblich vorangetrieben. Der Rückgang der Studierendenzahlen hat den Druck zur Internationalisierung der Hochschule erhöht. Noch im Wintersemester 2024/25 ging mit IBIS-E der erste komplett englischsprachige Bachelorstudiengang an den Start. Weitere Studiengänge folgen im Wintersemester 2025/26.

Die Hochschule Heilbronn hat in den letzten Jahren gezielte Maßnahmen ergriffen, um den Herausforderungen einer sich wandelnden Bildungslandschaft zu begegnen. Dazu zählt die Einführung innovativer Lehrkonzepte, die nicht nur auf die Bedürfnisse der Studierenden ausgerichtet sind, sondern auch neue digitale und internationale Elemente integrieren. Die Kooperationen mit Partnerhochschulen weltweit und der Ausbau des englischsprachigen Lehrangebots zeigen den klaren Fokus auf eine globale Perspektive. Darüber hinaus wurden strukturelle Anpassungen vorgenommen, die eine stärkere Rechtsverankerung von Nachhaltigkeit und Diversität in den Studienplänen ermöglichen. Auch die Einführung hybrider Lernformate und die Förderung von e-learning stehen im Zeichen der Digitalisierung und sollen eine zukunftsorientierte Lehre sicherstellen.

2. Die Hochschule: Profil, Selbstverständnis und strategische Ausrichtung

Auch wenn die Studierendenzahlen der Hochschule Heilbronn in den vergangenen Semestern zurückgegangen sind, zählt sie mit rund 7.000 Studierenden weiterhin zu den größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg. Dank ihrer zentralen Lage in einer der wirtschaftlich leistungsstärksten Regionen Deutschlands profitiert sie von einer engen Verzahnung mit der ansässigen Industrie. Diese Kooperation ermöglicht es der Hochschule, Forschung und Lehre gezielt an den aktuellen Anforderungen und Entwicklungen von Wirtschaft und Gesellschaft auszurichten. Mit ihrem breit gefächerten Forschungsprofil bietet die Hochschule Heilbronn ihren Studierenden exzellente Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten direkt vor Ort. Darüber hinaus verstärkt die Präsenz der Hochschule an vier Standorten – Heilbronn, Schwäbisch Hall und Künzelsau – ihre regionale Strahlkraft und ihren Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung.

Mit rund 500 Mitarbeiter*innen, 220 Professor*innen und 430 Lehrbeauftragten zählt die HHN zu den bedeutenden und attraktiven Arbeitgebern der Region. Die Hochschule bietet ihren Mitarbeiter*innen vielfältige Entwicklungsperspektiven in Lehre und Forschung, in der Betreuung und Förderung der Studierenden sowie in der Verwaltung. Die Hochschulleitung ist sich der besonderen Verantwortung, die mit dieser Rolle einhergeht, bewusst. Um dieser gerecht zu werden, arbeitet sie eng und vertrauensvoll mit dem Personalrat zusammen. Diese Zusammenarbeit spiegelt sich in zahlreichen gemeinsamen Dienstvereinbarungen wider, die stets das Wohl der Mitarbeiter*innen im Blick haben.

Dank der Förderung durch das Programm „FH Personal“ des Bundes und der Länder konnte die HHN in den vergangenen Jahren ihre Arbeitgebermarke weiter stärken. In Zukunft wird sie ihre Vorteile als Arbeitgeberin noch gezielter nach innen und außen kommunizieren. Dies ist von zentraler Bedeutung, da der Fachkräftemangel auch vor Hochschulen nicht halt macht. Umso wichtiger ist es, potenziellen Professor*innen sowie Mitarbeiter*innen in Forschung, Lehre und Verwaltung die zahlreichen Vorteile einer Anstellung im öffentlichen Dienst aufzuzeigen und näherzubringen.

Das seit 2017 im Amt befindliche Rektoratsteam setzt sich aus den beiden hauptamtlichen Mitgliedern, dem Rektor (Prof. Dr.-Ing. Oliver Lenzen) und dem Kanzler (Christoph Schwerdtfeger) und drei nebenamtlichen Prorektor*innen für die Geschäftsbereiche Studium

und Lehre (Prof. Dr. Ulrich Brecht), Forschung, Transfer, Innovation (Prof. Dr.-Ing. Raoul Zöllner) und Internationales und Diversität (Prof. Dr. Ruth Fleuchaus) zusammen. Der Prorektor für Studium und Lehre ist zudem Stellvertreter des Rektors. Die weitere Organisationsstruktur der Hochschule Heilbronn wird in einem Organigramm beschrieben (Anlage 1). Das Rektoratsteam hat seine Arbeit unter vier Leitprinzipien gestellt: Zusammenarbeit, Vertrauen, Transparenz und Stabilität.

Diese Prinzipien werden flankiert vom Leitbild (Anlage 6) der Hochschule Heilbronn. Dieses in einem partizipativen Prozess erarbeitete Dokument zur strategischen Ausrichtung und Profilbildung der Hochschule Heilbronn definiert die Hochschule, ihr Selbstverständnis, ihre Werte und ihre strategische Ausrichtung näher. Es dient als langfristiger Orientierungspunkt für alle Mitglieder der Hochschule und bildet die Grundlage für Entscheidungen und Entwicklungen. Es dient dabei nicht nur als theoretische Grundlage, sondern wird durch konkrete Strategien und Maßnahmen in der Hochschulpraxis umgesetzt. Es fördert eine gelebte Wertekultur, die sich in der täglichen Arbeit und im Miteinander aller Hochschulangehörigen widerspiegelt. Somit dient das Leitbild als langfristiger Orientierungspunkt für alle Mitglieder der Hochschule und bildet die Grundlage für Entscheidungen und Entwicklungen.

Auf die Herausforderungen der letzten Jahre – Pandemie, Cyberangriff, sinkende Studierendenzahlen – hat die Hochschule mit strategischen Anpassungen und Neuausrichtungen reagiert. Zu den drei Handlungsfeldern Internationalisierung, Strukturierung und Digitalisierung kam der Bereich der inhaltlichen Portfolio-Überarbeitung hinzu. Hierzu sind Hochschulleitung und Fakultäten in engem Austausch. Im Sommersemester 2025 wurden hierfür eigenen Strategiegespräche zwischen Hochschulleitung und den einzelnen Fakultäten eingeführt. In diesen Gesprächen stellt der jeweilige Fakultätsvorstand den aktuellen Stand der Strategiebildung und -umsetzung vor. Kern dieser Strategiegespräche ist der intensive Austausch zu den Themen Studium und Lehre, Internationalisierung, Forschung und Finanz- und Personalplanung. Die ersten Ergebnisse dieser Gespräche fließen bereits in den hier vorliegenden Struktur- und Entwicklungsplan ein.

Wichtige Rahmenbedingung für die strategische Weiterentwicklung der Hochschule Heilbronn ist die in diesem Jahr geschlossene Hochschulfinanzierungsvereinbarung III (HoFV III). Diese stellt nicht nur finanzielle Planungssicherheit für die kommenden Jahre dar, sondern bietet Unterstützungsangebote bei der Transformation der Hochschulen hin zu neuen Technologien. Die Hochschule Heilbronn wird diese Möglichkeiten ausschöpfen, um

schneller relevante Zukunftsthemen besetzen und mit professoralem Personal hinterlegen zu können. Besonders zu erwähnen sei hier der Bereich Informatik, der schon jetzt einen Transformationsprozess und eine Erweiterung seines Portfolios hin zu den Themen Quantencomputing und Game Design & Social Impact erfährt. Diese und weitere Bereiche sollen durch Transformationsmittel aus der HoFV III zeitnah ausgebaut werden.

Gleichzeitig betont die HoFV III ausdrücklich, dass die Anzahl der eingeschriebenen Studierenden ein wesentlicher Faktor für den Erfolg einer Hochschule ist. Daher konzentriert sich die Strategie der Hochschule Heilbronn auf die Überarbeitung des Lehrangebots und den Ausbau des englischsprachigen Angebots. Hierfür wird die Hochschulleitung im kommenden Planungszeitraum gemeinsam mit den Gremien ins Gespräch über die Ressourcenverteilung und insbesondere die Verteilung des professoralen Personals zwischen den einzelnen Fakultäten gehen. Der Umbau des Lehrportfolios und neue, attraktive Studienangebote für Studierende und den Arbeitsmarkt stehen im Fokus – ohne die DNA der Hochschule Heilbronn zu verändern.

Das heißt jedoch nicht, dass die Hochschule Heilbronn den Bereich Forschung aus dem Blick verlieren wird – im Gegenteil. Forschung ist eine der Kernaufgaben der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften und wird an der Hochschule Heilbronn praxisnah und in enger Verbindung mit Wirtschaft und Gesellschaft betrieben. Schwerpunkte liegen auf den Bereichen Mobilität, Informationstechnologie sowie Produktions- und Fertigungsverfahren, um innovative Lösungen für aktuelle und zukünftige Herausforderungen zu finden. Die Hochschule Heilbronn sieht Forschung als integralen Bestandteil innovativer und zukunftsweisender Lehre, da die Ergebnisse der Forschung für die Studierenden direkt zur Verfügung stehen. Gleichzeitig werden die Studierenden aktiv in die Forschung einbezogen, insbesondere auch durch einen eigens hierfür eingerichteten Research Master, bei dem die Studierenden an einem Forschungsprojekt mitarbeiten.

Als weitere strategisch-strukturelle Maßnahme wird die Hochschule Heilbronn zukünftig verstärkt auf die Einrichtung fakultätsübergreifender Schools setzen, um so die interfakultäre und interdisziplinäre Zusammenarbeit an großen Querschnittsthemen weiter zu befördern. Neben dem Erfolgsmodell HUGS gibt es inzwischen zwei weitere Schools, Die School of Applied Artificial Intelligence (SAAI) und die School of Continuing and Professional Education“ (SCOPE). Die SAAI der HHN bündelt und erweitert die KI-Bildungsaktivitäten. Als Partner in der Region Heilbronn-Franken hilft sie KMUs, im Bereich KI und digitale Transformation wettbewerbsfähig zu bleiben. Die SAAI entwickelt das bestehende KI-Lehrangebot weiter und schafft einen Bachelor- und Master-Studiengang „Angewandte KI“.

Zudem bietet sie Programme für Schüler und die Öffentlichkeit an. Aufgabe der SCOPE ist, die berufsbegleitenden Studienprogramme und Zertifikatsangebote der Hochschule Heilbronn in eigener Verantwortung zu organisieren, gemeinsam nach außen zu vertreten und zu vermarkten. In Planung ist weiterhin eine Business School am Standort Künzelsau. Daneben gibt es Überlegungen für Schools zu den Querschnittsthemen Nachhaltigkeit und Internationales.

3. Wesentliche Leitlinien der strategischen und organisatorischen Entwicklung im Planungszeitraum

Die Hochschule Heilbronn hat sich für die neue Planungsperiode sechs strategische Ziele vorgenommen. Diese wurden in einem partizipativen Prozess und unter Einbeziehung der Fakultäten, des Senats und des Hochschulrats erarbeitet. Diese strukturieren das folgende Kapitel und lauten:

1. Wir zeichnen uns durch Attraktivität und Wirksamkeit aus.
2. Wir sind an vier Standorten die größte HAW in Baden-Württemberg.
3. Wir stehen für exzellente und innovative Lehre.
4. Wir zählen zu den forschungsstärksten HAUs in Baden-Württemberg.
5. Wir sind eine internationale Hochschule.
6. Wir stehen für Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftliche Verantwortung auf Basis unseres Leitbilds.

Es handelt sich bei diesen Zielen um hoch aggregierte Oberziele, mit denen die Hochschule Heilbronn den Erfolg der eigenen Organisation langfristig, über die gesamte Laufzeit des SEP und darüber hinaus definiert. Die Ziele sind in hohem Maße an den Werten orientiert, die sich auch im Leitbild der Hochschule Heilbronn wiederfinden und sind bewusst qualitativer und weniger quantitativer Natur.

Die Umsetzung dieser strategischen Ziele erfordert konkrete Maßnahmen und eine enge Zusammenarbeit zwischen allen Hochschulangehörigen. So soll beispielsweise die Attraktivität der Hochschule Heilbronn durch innovative Studiengänge, die auf die Bedürfnisse eines sich ständig wandelnden Arbeitsmarktes abgestimmt sind, gesteigert werden. Die konkreten Maßnahmen im Bereich Studienprogramme und Lehrportfolio werden jeweils in den Kapiteln zu den Fakultäten ausführlicher beschrieben. Gleichzeitig wird die Forschung weiter gestärkt, indem zusätzliche Ressourcen bereitgestellt und interdisziplinäre Projekte gefördert werden. Ein besonderer Fokus liegt auf der Internationalisierung, die durch neue Partnerschaften mit Hochschulen weltweit und verstärkte Mobilitätsprogramme für Studierende und Lehrende vorangetrieben wird. Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung bleiben dabei zentrale Leitlinien, die sich in sämtlichen strategischen Maßnahmen der Hochschule widerspiegeln.

3.1. Wir zeichnen uns durch Attraktivität und Wirksamkeit aus

3.1.1. Studium und Lehre

Im Bereich Studium und Lehre liegt ein Fokus auf der wissenschaftlichen Weiterbildung. Hier wird in den kommenden Jahren an der grundsätzlichen Verbesserung der Studierbarkeit berufsbegleitender Angebote weitergearbeitet werden. Dazu soll sich der Ausbau des berufsbegleitenden Studien- und Zertifikatsangebots eng an Nachfrage und Bedarf orientieren. Die stärkere Berücksichtigung der Zukunftskompetenzen soll hierbei richtungsweisend sein. Auch hier soll das Tätigkeitsfeld auf mehrwertstiftende Kooperationen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung ausgebaut werden. Das Gesamtportfolio dieses Bereichs der Hochschule soll an Bekanntheit und Attraktivität gestärkt werden, sowie Zusatzangebote wie Veranstaltungen, Tagungen, Tests bedarfsgerecht ausgebaut werden. Dabei soll sichergestellt sein, dass die Angebote an die betriebliche Personalentwicklung angeschlossen werden können.

3.1.2. Internationalisierung

Die Hochschule sieht Internationalisierung als zentrales strategisches Ziel, um ihre Attraktivität und weltweite Anerkennung zu stärken. Dazu sollen gezielte Maßnahmen umgesetzt werden, die von den zentralen Internationalisierungseinheiten und den Auslandsbeauftragten als besonders wichtig hervorgehoben werden. So soll die internationale Sichtbarkeit der Hochschule erhöht und talentierte Studierende sowie Fachkräfte aus aller Welt gewonnen und gehalten werden. In einer globalisierten Welt ist dies essenziell, damit die Hochschule Heilbronn nicht nur regional, sondern auch international sichtbar und wettbewerbsfähig bleibt.

Um die internationale Präsenz und Attraktivität der Hochschule Heilbronn zu erhöhen, setzen wir auf die Teilnahme an internationalen Vernetzungsveranstaltungen und ein verstärktes internationales Marketing auf unserer Homepage, in den sozialen Medien und bei Messebesuchen. Durch internationale Akkreditierungen und die Organisation internationaler Events, wie Summer Schools und Staff Weeks, wollen wir die Hochschule global sichtbar machen und internationale Studierendengruppen und Organisationen willkommen heißen. Auch die Vereinheitlichung und der Ausbau der englisch-deutschen Mehrsprachigkeit sowie der einhergehenden Signaletik nimmt hierbei eine wichtige Rolle ein.

Maßnahmen:

- Teilnahme an internationalen Vernetzungsveranstaltungen und Ausbau des internationalen Marketings
- Ausbau von internationalen Veranstaltungen an der Hochschule Heilbronn
- Förderung von bilingualen Strukturen (ENG/DEU) und Ausbau der englischsprachigen Signaletik
- Steigerung und Sichtbarmachung gelebter Willkommenskultur
- Erhöhung international akkreditierter Studiengänge und Einrichtungen

Darüber hinaus benötigt eine international ausgerichtete Hochschule eine adäquate Infrastruktur, um den Bedürfnissen unserer internationalen Gemeinschaft gerecht zu werden. Dazu gehört die Einrichtung von Unterstützungsangeboten, die Betreuungsstrukturen entlang des gesamten Student Life Cycle bieten. Zudem ist die Bereitstellung von bezahlbarem Wohnraum für die internationalen Studierenden und Gastdozierenden ein zentrales Anliegen, um eine angenehme und unterstützende Umgebung zu schaffen.

Maßnahmen:

- Ausbau von Infrastruktur für Unterstützungsangebote für Studierende, Gastdozierende und -wissenschaftler*innen
- Einsatz für bezahlbaren Wohnraum für Studierende und Gastdozierende und -wissenschaftler*innen
- Voranbringen der Digitalisierung von Prozessen im Bereich Internationales

Eine international attraktive Hochschule zeichnet sich weiterhin durch ihre Fähigkeit aus, talentierte akademische und administrative Fachkräfte aus aller Welt anzuziehen und zu binden. Durch internationale Ausschreibungen und die gezielte Bindung von ausländischen Fachkräften sowie Doktorand*innen möchten wir unsere Attraktivität als Arbeitgeberin steigern. Die Einwerbung von Drittmitteln für Gastdozierende sowie der Ausbau hochschulweiter Prozesse für die Einstellung und Betreuung internationaler Beschäftigter sind zentrale Maßnahmen. Zusätzlich stellen wir sicher, dass alle relevanten Dokumente und Informationen auf Englisch verfügbar sind, um einen reibungslosen und integrativen Arbeitsablauf zu gewährleisten.

Maßnahmen:

- Ausbau von hochschulweiten Prozessen für die Einstellung und Betreuung von internationalen Beschäftigten (inkl. bilingualen Dokumenten)
- Erhöhung des Anteils internationaler Beschäftigter und von Berufungen von Professor*innen mit internationalem Profil
- Steigerung bei Bindung von ausländischen Studierenden sowie DoktorandInnen

3.1.3. Forschung

Im Bereich Forschung, Transfer, Innovation stehen als Beitrag zur Steigerung der Attraktivität und Wirksamkeit der Hochschule die Bereiche Wissenschaftskommunikation, Transfer und Kooperationen im Zentrum. Hierzu hat das Forschungsreferat drei Zielbilder entworfen.

Zielbild (1) Missionen im Profil: Wissenschaftskommunikation macht uns attraktiv.

Zieldefinition: Missionsorientierte Weiterentwicklung des Hochschulprofils und Neuausrichtung der Wissenschaftskommunikation

In einer von dynamischem Wandel geprägten Welt gewinnen wissenschaftliche Erkenntnisse und Innovationen immer mehr an Bedeutung. Die Hochschule hat sich in vielen Leistungsbereichen als ein Leuchtturm der Wissenschaft etabliert. Forschenden und Lehrende orientieren sich ebenso wie ihre Partner in Wirtschaft und Zivilgesellschaft an einem klaren Hochschulprofil, das durch wirksame und attraktive Missionen aufgefächert ist.

In ihren Missionen widmet sich die Hochschule den drängenden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit. Sie sind nicht nur abstrakte Ziele, sondern stehen für gelebte Realität im Hochschulalltag. Missionen bilden die einzelnen Facetten des Hochschulprofils, die jeweils ihre eigene Strahlkraft entfalten und die Attraktivität und Wirksamkeit der Hochschule unterstreichen.

Die Hochschule schafft es, ihre einzigartige Expertise und ihre Beiträge zur Lösung dieser Herausforderungen durch effektive Wissenschaftskommunikation sichtbar zu machen und erwirkt sich dadurch Reputation und Legitimation. Die Botschaften der Hochschule sind klar, verständlich und zielgruppengerecht. Sie erreichen nicht nur die Fachwelt, sondern auch die breite Öffentlichkeit, wecken Interesse und schaffen Vertrauen in die Arbeit der Hochschule.

Als Ergebnis ihrer Wissenschaftskommunikation hat sich die Hochschule zu einem attraktiven Anziehungspunkt für Studierende, Forschende und Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt. Talente, die etwas bewegen wollen, zieht es an die Hochschule, weil sie hier die Möglichkeit sehen, einen wertvollen Beitrag zur Gestaltung der Zukunft zu leisten.

Die Hochschule ist stolz auf ihre Reputation als eine Institution, die nicht nur exzellente Forschung betreibt, sondern auch ihre Ergebnisse in die Gesellschaft transferiert und somit einen positiven Einfluss auf das Leben vieler Menschen hat.

Zielbild (2) Kommunizieren, beraten, anwenden: Transfer und Kooperation als Dimension wissenschaftlichen Arbeitens etablieren.

Zieldefinition: Institutionalisierung von Transfer und Kooperation als dritte Säule

Die Hochschule hat erkannt, dass Wissen nicht nur um seiner selbst willen geschaffen wird, sondern einen wertvollen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten muss. Dabei sind Attraktivität und Wirksamkeit Zuschreibungen an das Hochschulprofil, die auch einen gelebten Wissens-, Ideen- und Technologietransfer voraussetzen. Als dritte Säule der Hochschule soll neben Lehre und Forschung der Transfer nach innen und außen sichtbar in ihren Missionen verankert werden.

Unterfüttert durch eine Transferstrategie gestaltet die Hochschule ein kohärentes System, das es Forschenden und Lehrenden ermöglicht, ihre Expertise und ihr Wissen projektunabhängig mit Partnern außerhalb des Wissenschaftssystems zu teilen. Unter dem Leitmotiv „kommunizieren, beraten, anwenden“ hat die Hochschule Transfer und Kooperation als eine zentrale Dimension wissenschaftlichen Arbeitens etabliert. Transferaktivitäten sind nicht länger eine isolierte Aufgabe, sondern integraler Bestandteil von Lehre und Forschung.

Unter dem Dach des Forschungs- und Graduiertenzentrums der Hochschule sind neben etablierten Forschungsinstituten auch Transferinstitute aktiv, deren Aufgabe in der zielgruppengerechten Beratung, Kommunikation und Anwendung von Ergebnissen aus Forschung und Lehre in Wirtschaft und Gesellschaft besteht.

Ähnlich den bewährten Forschungsprofessuren schaffen Transferprofessuren die erforderlichen Freiräume für die Bildung von lebendigen Transfernetzwerken mit geeigneten Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft. Sie nehmen Impulse aus der Praxis auf,

vermitteln diese in die Hochschule hinein und leisten dadurch wichtige Beiträge für die Beantragung neuer Projekte.

Zielbild (3) Transfer wirkt: Die Vermessung von Missionen

Zieldefinition: Transferleistungen werden über eine Transferindikatorik systematisch messbar gemacht

Die Hochschule ist zunehmend gefordert, ihre Transferleistungen und Kooperationsbeziehungen systematisch zu erfassen und darzustellen. Hierzu bedarf es geeigneter quantitativer und qualitativer Indikatoren für die Transferleistungen in den einzelnen Hochschulmissionen.

Damit Transfer als relevantes Handlungsfeld und wissenschaftliche Leistungsdimension gezielt gestärkt werden kann, ist bei den bestehenden Transferaktivitäten und missionsspezifischen Stärken und Entwicklungspotenzialen mehr Transparenz erforderlich.

Unter dem Leitmotiv „Transfer wirkt“ hat die Hochschule ein umfassendes System zur Messung der Wirkung von Transferaktivitäten in ihren Missionen etabliert. Dieses System ermöglicht es, die vielfältigen Beiträge der Hochschule zu identifizieren, zu quantifizieren und sichtbar zu machen. Es umfasst die Definition relevanter Indikatoren, die Erhebung von Daten und die Entwicklung einer aussagekräftigen Metrik, die den Erfolg der Transferaktivitäten transparent und nachvollziehbar darstellt.

Eine Transferindikatorik erweitert die im Rahmen der bestehenden Forschungsberichtserstattung erhobenen Daten und Informationen über den Bereich des Technologietransfers hinaus und legt einen bewusst breiten Transferbegriff zugrunde, der auch Aktivitäten im Bereich des Wissens- und Ideentransfers umfasst.

Die über eine Transferindikatorik gewonnenen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die Weiterentwicklung der Transferstrategie und die Optimierung der Ressourceneinsatzes in den einzelnen Missionen der Hochschule.

Durch den Aufbau einer Transferindikatorik gewinnt die Hochschule wertvolle Erkenntnisse darüber, welche Transferaktivitäten besonders wirksam sind und wo es Verbesserungspotenzial gibt. Sie dient dem Anspruch von Wissenschaftler*Innen und Zuwendungsgeber*Innen, mit der öffentlichen Forschung zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen und zum Innovationsgeschehen beizutragen.

3.1.4. Personal- und Organisationsentwicklung

Die Hochschule Heilbronn ist eine attraktive Arbeitgeberin – nach außen

Ausgehend von der Entwicklung unserer Employer Value Proposition (EVP) – sprich dem Arbeitgeberversprechen der HHN und der daraus entwickelten Botschaft

HHN | Unser Auftrag. Deine Zukunft.

wird die Hochschule Heilbronn mit ihrer neuen Arbeitgebermarke ihren Arbeitgeberauftritt und alle damit verbundenen Kommunikationsmaßnahmen intern und extern weiterentwickeln. Hierzu zählen Personalmarketingmaßnahmen an relevanten Touchpoints im Employee Life Cycle wie der Auftritt auf Karrieremessen, Veranstaltungen und in den sozialen Medien, die Neugestaltung der Karrierewebsite und der Stellenanzeigen sowie die Überarbeitung des Leitfadens für Bewerbungsgespräche.

Durch diese Maßnahmen will die HHN künftig im Kampf um die besten Köpfe ihre Attraktivität als Arbeitgeberin steigern und die Anzahl an Bewerbungen für offene Stellen erhöhen. Dies ist aufgrund der Konkurrenzsituation im unmittelbaren Umfeld dringend erforderlich (mehrere Bildungseinrichtungen auf einem Campus und viele große industrielle Arbeitgeber in der Region Heilbronn - Hohenlohe).

Die Hochschule Heilbronn ist eine attraktive Arbeitgeberin – nach innen

Gleichzeitig will sich die HHN auch im Innenverhältnis als attraktive Arbeitgeberin weiterentwickeln. Sie hat zu diesem Zweck eine Projektorganisation („work@hhn“) mit allen intern relevanten Stakeholdern gegründet, um Veränderungsprozesse strukturiert und priorisiert anzugehen. Dabei wurden bislang fünf erste Handlungsfelder definiert, zu denen Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden sollen:

- (1) Wie können wir die Zusammenarbeit unter den Hochschulstandorten so verbessern, dass es zu mehr Synergieeffekten und weniger Insellösungen kommt?
- (2) Was können wir tun, um schneller notwendige Veränderungsprozesse anzustoßen? - Wie können entscheidungstreffende Personen dabei unterstützt werden?
- (3) Was können wir unter den gegebenen Rahmenbedingungen und Handlungsspielräumen tun, damit sich Bewerbende für die HHN als Arbeitgeberin entscheiden und Mitarbeitende längerfristig an der HHN bleiben?

-
- (4) Was können wir tun, um uns nach außen als attraktivere Arbeitgeberin zu positionieren?
 - (5) Was können wir tun, damit Informationen zu zentralen Entscheidungen und über Aktivitäten innerhalb der Hochschule zu den Mitarbeitenden und Professor*innen gelangen?

Eine der ersten Maßnahmen ist die Entwicklung eines hochschulweiten Onboarding Konzeptes, dessen Umsetzung in den nächsten Monaten weiter vorangetrieben werden soll.

Das Ziel ist es, die Hochschule Heilbronn stärker in der Region Heilbronn-Hohenlohe als attraktive Arbeitgeberin mit einer glaubwürdigen Arbeitgebermarke zu positionieren. Denn nur durch die Gewinnung und Entwicklung engagierter Mitarbeitender und Professor*innen sowie der Weiterentwicklung der Organisation kann auch in Zukunft die Qualität in der Ausbildung zukünftiger Fach- und Führungskräfte durch hervorragende Lehre und exzellente Forschung sichergestellt sowie die technologische und gesellschaftliche Weiterentwicklung der Region vorangetrieben werden.

3.1.5. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Auch auf der Verwaltungsebene hat sich die Personalabteilung konkrete Ziele und Maßnahmen erarbeitet, mit denen sie zur Entwicklung der Attraktivität und Wirksamkeit beitragen möchte. Dabei steht die Attraktivität als Arbeitgeber im Vordergrund. Nur mit einem guten Personalkörper können die erforderlichen Dienstleistungen an der Hochschule bereitgestellt werden. Daher soll das Arbeitsumfeld attraktiv gestaltet werden und die Bekanntheit der HHN als Arbeitgeber gesteigert werden.

Neben dem bereits erwähnten Konzept des zielgerichteten Employer Branding, soll zum Beispiel auch die bestehende Struktur für Ausbildungen an der Hochschule Heilbronn ausgebaut werden. Wenn neues Personal gefunden ist, soll dieses mit einem Onboarding Konzept besser gebunden werden, ebenso stehen Maßnahmen zur Schaffung und zum Ausbau von Benefits auf der Liste der Vorhaben für den neuen Planungszeitraum.

Die Arbeitsumgebung soll sich durch eine hohe Flexibilität auszeichnen, dazu gehört ein Fokus auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie großzügige Telearbeitsregelungen.

Prozesse der Verwaltung sollen immer auf dem neusten Stand und in Zukunft auch strukturiert digitalisiert werden. Diese Maßnahmen haben sich nicht nur die Personal- sondern auch die Finanzabteilung vorgenommen.

Die Digitalisierung nimmt an unserer Hochschule einen zentralen Stellenwert für die Attraktivitäts- und Wirksamkeitssteigerung ein. Um den Fortschritt in diesem Bereich gezielt voranzutreiben, wird parallel zur Digitalisierung ein systematisches Prozessmanagement eingeführt. Dieses ermöglicht es, den Digitalisierungsgrad transparenter zu erfassen und gezielt Prozesse zu identifizieren und zu priorisieren, die für eine digitale Umsetzung besonders relevant sind. Herzstück des Prozessmanagements bildet die Prozesslandkarte der Hochschule. Prozesse werden auf Basis des prozessorientierten Ansatzes eingeordnet, einheitlich modelliert und stets aktuell gehalten. Ziel ist es, bestehende Abläufe effizient und zukunftsorientiert zu gestalten sowie auf kontinuierlich neue Anforderungen reagieren zu können. Durch ein verstärktes Prozessmanagement schaffen wir die Grundlage für nachhaltige Optimierungen und eine hohe Flexibilität in der Prozessgestaltung. Durch die Auswahl von Fokus-Prozessen fördern wir die abteilungsübergreifende Zusammenarbeit, sodass Prozesse ganzheitlich betrachtet und digitalisiert werden können. Ihre Auswahl erfolgt anhand klar definierter Kriterien, wobei insbesondere solche Prozesse priorisiert werden, die eine große Anzahl von Hochschulangehörigen betreffen und deren Alltag deutlich erleichtern können. Zur Identifikation besonders relevanter Prozesse für die Digitalisierung wird bewusst ein partizipatives Format gewählt. So kommen Hochschulleitung, Abteilungsleitungen und Dekan*innen zusammen, um gemeinsam einen fakultäts- und abteilungsübergreifenden Blick auf zentrale Prozesse zu werfen und sicherzustellen, dass die Digitalisierung an unserer Hochschule ganzheitlich, kollaborativ und zielgerichtet umgesetzt werden kann.

Ähnlich sind auch die Pläne in der EDV der Verwaltung, die als attraktiver Arbeitgeber die besten Arbeitsbedingungen und den besten Service für die Mitarbeitenden anbieten will. Dazu gehören regelmäßige Fortbildungen sowie die fortlaufende Digitalisierung und Auswahl und Implementierung geeigneter Softwarelösungen im Arbeitsalltag.

Im Bereich Datenschutz sind Maßnahmen geplant, die die Umsetzung datenschutzrechtlicher Vorgaben und die Erfüllung der Rechenschaftspflicht unterstützen:

- Fokus auf Datenschutzkonforme Prozesse und Arbeitsweisen an der HHN
- Etablierung eines Datenschutzmanagementsystems
- Einführung von Datenschutz Sensibilisierungs- und Awarenessmaßnahmen für Hochschulangehörige.

Die Campusverwaltung in Künzelsau hat sich vorgenommen, die Marke „Campus am Fluss“ für die Reinholt-Würth-Hochschule durch geeignete bauliche Maßnahmen zu entwickeln und somit die Attraktivität des Standortes weiter zu steigern. Zur Umsetzung soll der Kocher in die Planung der Außenbereiche mit einbezogen werden, beispielsweise mit einem Badesteg. Auch soll das WLAN überall verbessert werden, vor allem in den Uferzonen des Kochers. In der Planung sind auch witterungsunabhängige Aufenthaltsmöglichkeiten im Freien enthalten. Zur Bewältigung dieser und weiterer Aufgaben sollen die Qualifizierungen der Bediensteten angeschaut und verbessert werden. Schulungen und Angebote zur Weiterbildung sollen sich auf zwei Bereiche fokussieren: Ein Thema ist der Einsatz neuer Systeme im Rahmen der Digitalisierung, wobei da auch die Schaffung von Supportstrukturen dazugehört. Ein anderes Thema ist der Betrieb der aktuellen Gebäudetechnik sowie die Bewältigung neuer Aufgaben im Zuge der Anpassung und Modernisierung zukünftiger Anlagen.

3.1.6. Nachhaltigkeit

Das Referat für Nachhaltige Entwicklung hat sich im Zusammenhang mit der Attraktivität und Wirksamkeit der Hochschule vorgenommen, das Hochschulmarketing auszubauen. Nachhaltigkeitsaktivitäten an der Hochschule Heilbronn sollen zu einem weiteren Alleinstellungsmerkmal entwickelt werden.

Dazu sollen auch Studieninhalte an aktuelle Bedarfe und Entwicklungen angepasst werden. Netzwerkpflege steht in zweierlei Richtung – Alumni und Akteure aus der Wirtschaft – ebenso auf dem Plan wie die Stärkung der Hochschule als attraktivem Arbeitsgeber der Region. Das kann unter anderem damit unterstützt werden, dass die Interessen der Mitarbeitende in die Entscheidungsprozesse einfließen sollen.

3.1.7. Gleichstellung und Diversität

Für die Hochschule Heilbronn ist Vielfalt (Diversity) ausdrücklich ein zentrales Merkmal der Attraktivität der Hochschule. Strukturell verankert ist das Thema Gleichstellung und Diversität zentral im Referat für Gleichstellung und Diversität im Geschäftsbereich des Prorektorats für Internationales und Diversität. Außerdem ist das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich bei der Gleichstellungsbeauftragten und im nicht-wissenschaftlichen Bereich bei der Beauftragten für Chancengleichheit angesiedelt. Darüber

hinaus hat die Hochschule eine Senatskommission für Gleichstellung und Diversität, einen Familienarbeitskreis und Anlaufstellen gegen Diskriminierung, Mobbing und sexualisierte Gewalt und eine AGG Beschwerdestelle. Darüber hinaus arbeiten querschnittlich und themenbezogen Akteur*innen aus den verschiedensten Bereichen der Hochschule daran, die Hochschule zu einem Ort zu machen, an dem Vielfalt entsprechend des Leitbildes der Hochschule gelebt wird.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollen die Anlaufstellen für Diskriminierungsschutz an allen Standorten und allen Hochschulgruppen bekannt sein und ihre Angebote aktiv genutzt werden. Sämtliche Strukturen und Prozesse sollen diversitäts- und gendersensibel gestaltet sein, wobei ein regelmäßiges Monitoring zur Überprüfung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen fest etablier werden soll. Darüber hinaus strebt die Hochschule eine paritätische Besetzung von Führungspositionen an und setzt sich für mehr Chancen- und Bildungsgerechtigkeit ein.

Zur Umsetzung dieser Ziele sind konkrete Maßnahmen vorgesehen. So werden Diversitäts- und Gleichstellungsthemen verbindlich in das Onboarding neuer Mitarbeitenden sowie von Professor*innen integriert. Zudem werden die Anlaufstellen im Diskriminierungsschutz stetig geschult und ihre Sichtbarkeit gezielt gestärkt, um ihre Wirksamkeit weiter zu erhöhen. Ein Antibiastraining soll insbesondere für Personen in Stellungsbesetzungsverfahren eingeführt werden und die digitale und räumliche Barrierefreiheit weiter verbessert werden. Die Hochschule strebt eine Teilnahme am Diversityaudit des Stifterverbandes an und erarbeitet eine Diversitystrategie.

3.1.8. Fakultäten

Die Hochschule Heilbronn entwickelt sich an und mit ihren Studierenden, Mitarbeitenden und Partnerschaften in Industrie, Wirtschaft und Gesellschaft. Attraktivität spiegelt sich deshalb auch in den Netzwerken, in denen die Hochschule und ihre Fakultäten verankert sind. Daher nimmt sich die Fakultät International Business vor, ihre Netzwerke in Wirtschaft, Politik, Verbänden und Gesellschaft auszubauen und den Dialog darin zu intensivieren. Die Vielfalt und Internationalität innerhalb der Fakultät soll erhalten bleiben und ausgebaut werden, was dazu beiträgt, gut qualifizierte, innovativ und kreativ denkende Absolvent*innen auszubilden und in die oben genannten Netzwerke zu entlassen. Um solche Kooperationsmöglichkeiten zu nutzen und zu fördern agiert die Fakultät Wirtschaft auf drei verschiedenen Ebenen: innerhalb der Fakultät liegt der Fokus auf der Hebung von internen Synergien. Darüber

hinaus werden weiter intensive Vernetzungen auf dem Bildungscampus angestrebt. Dazu gehören beispielsweise Fraunhofer, die 42 Programmierschule und die TUM. Auf der dritten Ebene intensiviert die Fakultät ihre Zusammenarbeit mit ihren strategischen Partnerhochschulen. Die Wirtschaftsfakultät ist sich weiter auch ihrer Rolle als Impactgenerierer bewusst. So sind vielfältige Formate geplant, mit denen diese Stärke der Fakultät insbesondere in der regionalen Wirtschaft zum Tragen kommen soll.

Die Fakultät Technik und Wirtschaft am Campus Künzelsau fasst einen ähnlichen Gedanken unter dem Stichwort Arbeitsmarktfähigkeit zusammen. Um diese auf den Weg zu bringen, will die Fakultät über ansprechende und informative Webseiten und Marketingkampagnen eine hohe Aufmerksamkeit bei Bewerber*innen, Studierenden und Alumni erzeugen. Die Orientierungsphase für Erstsemester soll weiterentwickelt werden sowie der Campus in seiner Attraktivität weiter gestärkt werden, um auch abseits der Vorlesungen eine einladende und angenehme Atmosphäre für Studierende und Mitarbeitende zu gewährleisten. Zur Attraktivität des Campus gehört dabei auch die Rolle der Hochschule als Arbeitsgeber der Region, die gestärkt werden soll und die Interessen der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozessen berücksichtigen möchte. Um den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnisse in die Industrie und zu anderen Kooperationspartnern zu fördern, wird weiter in Lehre und Forschung eng mit der Industrie und Raumschaft zusammengearbeitet. Dazu gehört neben anderen Vorhaben, dass die Fakultät für ihre Alumni auch nach dem erfolgreichen Abschluss ein wichtiger Ansprech- und Kooperationspartner bleiben will. Interne Maßnahmen zur Gestaltung robuster Kernprozesse, effizienter Verwaltungsprozesse und einer modernen IT-Infrastruktur runden die Pläne der Fakultät TW ab.

Die Fakultäten bringen sich des Weiteren allem durch den Ausbau ihrer Studienangebote ein, um die Hochschule immer attraktiver zu gestalten. Die Fakultät Informatik möchte in den Bereichen Cybersicherheit, KI und Quantencomputing neue Angebote etablieren. Auch ein Profil „Data Science“ ist angedacht. Einen Schritt weiter geht die Entwicklung im Masterbereich. In Kooperation mit anderen Fakultäten soll der englischsprachige Studiengang „Applied Artificial Intelligence“ eingerichtet werden. Die Fakultät Wirtschaft nimmt sich für die neue Planungsperiode vor, ihre Spitzenpositionen zu halten und alle Angebote, die im Ranking noch nicht ganz oben stehen, dorthin zu führen. Neben bereits etablierten neuen Studienangeboten wie der Vertiefung in Nachhaltigkeit oder Entrepreneurship sind weitere neue Schwerpunkte in den Bereichen KI und Family Business geplant. Zudem werden neue Studiengänge entwickelt, wie die Studium Plus Varianten für alle Bachelorstudiengänge, die Mitwirkung am KI-Bachelor oder zum Beispiel die inhaltliche Neuausrichtung der Angebote im Bereich Wirtschaftsinformatik.

Die Fakultät Wirtschaft setzt auch auf personeller Ebene an der Attraktivität und Wirksamkeit an. So sollen Kompetenzlücken auf unterschiedliche Art geschlossen werden: Durch Berufungen von Professuren, durch Lehraufträge und durch Kooperationen. Dabei kommt zum Tragen, dass in der Professorenschaft der Fakultät WI momentan ein Generationenwechsel vollzogen wird. Die zahlreichen Neuberufungen werden mit hoher Priorität und strategischer Relevanz vorangetrieben.

In Schwäbisch Hall hat die Fakultät Management und Vertrieb in ganz verschiedenen Bereichen Maßnahmen geplant um die Attraktivität und Wirksamkeit am Standort zu steigern:

- Für Schulen: Ausbau der Kooperationen in der Region und stärkere Nutzung der Hochschulinfrastruktur durch Schulen.
- Für Studierende: Steigerung der Zusammenarbeit mit Unternehmen und dadurch weiterer Ausbau der Praxiskompetenz und Arbeitsmarktfähigkeit.
- Für Interessierte: Ausrichten von und teilnehmen an regionalen Veranstaltungen für interne und externe Interessierte.
- Auf dem Campus: Neugestaltung zukunftsweisender Lern- und Lehrräume in Design und IT.
- In der Lehre: Entwicklung eines zukunftsorientierten digital gestützten Lern- und Lehrkonzepts.
- Für die Fakultät: Herausarbeitung der Alleinstellungsmerkmale der Fakultät und Nutzung im Marketing.

3.2. Wir sind an vier Standorten die größte HAW in Baden-Württemberg

3.2.1. Studium und Lehre

Der Bereich Wissenschaftliche Weiterbildung des Prorektorats Studium und Lehre plant über unterschiedliche Aktivitäten auf das Ziel der größten Hochschule in Baden-Württemberg einzuzahlen:

- Auf- und Ausbau einer Zwei-Säulen-Strategie in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit der HILL gGmbH (privatrechtlich) und der SCOPE-HHN (öffentlich-rechtlich)
- Ausbau des Angebots berufsbegleitender Angebote an allen Standorten in Kooperation mit den ansässigen Fakultäten
- Erhöhung der Teilnehmer- und Studierendenzahlen (Erhöhung der Bewerbungen, Reduktion der Studienabbrecher)

Weitere Maßnahmen im Bereich Studium und Lehre werden im Kapitel 3.2.6 Fakultäten ausgeführt.

3.2.2. Forschung

Der Bereich Forschung, Transfer, Innovation hat sich in Bezug auf die Größe der HHN und ihrer Standorte folgende Ziele gesetzt:

Zielbild: Forschungsstarke und vernetzte Standortprofile fördern unser Wachstum

Zieldefinition: Wir gehören den TOP 5 der forschungsstärksten Landeshochschulen

Die HHN hat sich mit ihren vier Standorten als forschungsstarke Flächenhochschule in der Bildungslandschaft Baden-Württemberg etabliert. Ihr Ziel ist es, nicht allein quantitativ, sondern vor allem auch qualitativ weiter zu wachsen und als größte HAW des Landes gelten zu dürfen. Die Hochschule bekennt sich dazu, diese beiden Wachstumsdimension nicht getrennt voneinander zu betrachten.

Forschung ist ein sehr wesentlicher Treiber sowohl für das quantitative als auch das qualitative Wachstum der Hochschule. Bezogen auf die in der Forschung maßgeblichen Größen Drittmittel und Publikationen hat sich die HHN bereits in sehr positiver Weise entwickelt. Für die Laufzeit der aktuellen Struktur- und Entwicklungsplanung erscheint ein Platz unter den TOP 5 der insgesamt 24 Hochschulen im landesweiten Forschingsranking

erreichbar. Flächendeckende Exzellenz in Forschung, Transfer und Innovation an allen Standorten bildet das Fundament für dieses ambitionierte Vorhaben. Dabei wird sie weiterhin sowohl auf die Profilschärfung ihrer Standorte als auch auf die standortübergreifende Zusammenarbeit der Forschenden setzen.

Über die speziell im Bereich der Forschung erhobenen Größen hinaus soll Forschung mittelbar stärker auch das Aufwachsen insbesondere von Studierendenzahlen bewirken. Exzellente Forschung macht die Hochschule für Studieninteressierte attraktiver. Renommierte Forschungsgruppen, spannende Forschungsprojekte und die Möglichkeit, sowohl an aktueller Forschung mitzuwirken als auch die Lehr- und Lernbarkeit von Forschung, ziehen talentierte Studierende an. Mit einer weiterwachsenden Forschung bieten sich mehr Promotionsmöglichkeiten an, und lässt sich die Bildung eines starken wissenschaftlichen Mittelbaus realisieren.

Die Standortprofile am Bildungscampus und am TechCampus sowie an den Standorten Künzelsau und Schwäbisch Hall sind vergleichsweise heterogen und sollen zunächst für sich im jeweiligen raumschaftlichen Kontext und der entsprechenden regionalen Bedarfe weiter profiliert werden. Die Heterogenität der Standortprofile ist dabei kein Nachteil, sondern im Gegenteil ein großer Vorteil für die Hochschule. Durch die standortübergreifende Zusammenarbeit der Forschenden können Synergieeffekte genutzt und innovative Forschungsprojekte realisiert werden, die die Stärken der einzelnen Standorte miteinander verbinden.

3.2.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Für die Verwaltung stellen die verschiedenen Standorte der HHN ihre eigene Herausforderung dar. Die Finanzabteilung möchte diesen durch das Abbilden von standortübergreifend einheitlichen und digitalen Prozessen begegnen. Auch die Personalabteilung, die das Wachstum an allen Standorten unterstützt, möchte auf die Bedürfnisse der einzelnen Standorte näher eingehen und legt einen Fokus auf standortspezifische Stellenausschreibungen.

Die EDV der Verwaltung sieht die erreichte Einführung von HISinOne als Grundlage für weitere Digitalisierungsvorhaben. Damit ist in der Weiterentwicklung die Umgestaltung bestehender Abläufe für mehr Transparenz, Effizienz und eine erhöhte Servicebereitschaft möglich.

Innerhalb der Akademischen Abteilung soll als eines der nächsten großen Projekte die Einführung des elektronischen Bewerbungsprozesses für Studierende vorangetrieben werden. Dies soll den Austausch über die Standorte hinweg vereinfachen.

Das Datenschutzbüro hat sich zum Ziel gesetzt, als zentrale Anlaufstation für alle Standorte bekannt zu sein. Um dies zu unterstützen sind Infoveranstaltungen an allen Standorten geplant.

3.2.4. Nachhaltigkeit

Standortübergreifende Aktivitäten plant auch das Referat für Nachhaltige Entwicklung. Dabei sind zwei Richtungen von Bedeutung: einerseits das Untermauern des Themas als Alleinstellungsmerkmal der HHN und andererseits die Steigerung der Attraktivität des Studienangebots.

3.2.5. Gleichstellung und Diversität

Diversitysensible Angebote und Maßnahmen sollen standortübergreifend stärker bekannt gemacht und aktiv genutzt werden, um ein inklusives und chancengerechtes Umfeld zu schaffen.

Zu den dafür vorgesehenen Maßnahmen gehört insbesondere die Durchführung des Diversity Days, der vom Referat für Gleichstellung organisiert wird, an allen Standorten der Hochschule Heilbronn, wodurch das Bewusstsein für Vielfalt gestärkt und der Austausch darüber gefördert wird. Darüber hinaus steigert die Hochschule die Attraktivität ihrer Standorte, indem sie die diversityrelevanten Potenziale des ländlichen Raums gezielt erkennt und nutzbar macht.

3.2.6. Fakultäten

Die Struktur der Hochschule mit vier Standorten bereichert den Austausch mit anderen Akteuren und erlaubt einen individuellen Blick auf die Wirksamkeit der Standorte für sich und im Wechselspiel mit den anderen.

Die Fakultät Technik in Heilbronn Sontheim will dazu beitragen, dass der TechCampus ein von Studierenden nachgefragter Standort bleibt. Dazu baut sie ihr Studienangebot insbesondere auch in Richtung der Internationalisierung und der industriellen Digitalisierung weiter aus. Das bereits eingeführte englischsprachige Grundstudium soll sukzessive um Studiengänge erweitert werden, die komplett auf englischer Sprache unterrichtet werden. Als derzeit erfolgreichste Fakultät mit den am meisten nachgefragten Studiengängen, verfolgt die Fakultät Informatik – ebenfalls am TechCampus – ähnliche Pläne, um die Fakultät zu vergrößern und die Studierendenzahlen anzuheben. So sollen weitere Studienplätze im Masterstudiengang Software Engineering aufgebaut werden.

Die Fakultät Technik und Wirtschaft, Reinhold-Würth-Hochschule in Künzelsau möchte ihre Position als Wissenschaftsstandort in Hohenlohe festigen und ausbauen. Dabei plant sie die standortspezifischen Vorteile, wie die Lokalisierung in der Region der Weltmarktführer, stärker zu nutzen. Die Kernkompetenzen der technischen Studiengänge sollen an die Bedarfe von Studieninteressierten und der Wirtschaft angepasst und weiterentwickelt werden. Speziell in Künzelsau plant die Fakultät Technik und Wirtschaft ein interdisziplinäres und praxisorientiertes sozialwissenschaftliches Studienangebot zu etablieren, das als neue Disziplin der Hochschule in dieser Region verankert wird. Um die Attraktivität der Studienangebote noch auf ein höheres Level zu heben, sollen auch standortübergreifende Angebote gesteigert werden, zum Beispiel durch Engagement in Schools. Um auch zukünftige Studierendenzahlen zu sichern und mit starken Jahrgängen in die Zukunft zu sehen, will die Fakultät die kulturellen und gesellschaftlichen Angebote der Region als Standortvorteil einsetzen. Darüber hinaus ist es gerade hier ein Ziel im Fokus der Aktivitäten, bei Schüler*innen eine tragfähige Begeisterung für Technik zu erwecken. Gefördert werden diese und weitere Maßnahmen auch durch eine enge Zusammenarbeit mit den Stiftungen, wie der gemeinnützigen Stiftung Würth und Vereinen, wie Innovationsregion, pro Region, Hohenlohe +, Packaging Valley, sowie mit der Stadt Künzelsau.

Am Campus Schwäbisch Hall nutzt die Fakultät Management und Vertrieb Marktforschungsinstrumente, um den konkreten Bedarf der Zielgruppe und regionaler und überregionaler Unternehmen abzufragen. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse fließen direkt in die Planung neuer Angebote ein. Über den eigenen Standort hinaus möchte die Fakultät die Zusammenarbeit zwischen Fakultäten zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Synergienutzung ausbauen. Die Fakultät Management und Vertrieb hat sich weiter zum Ziel gesetzt, die Studierendenzahlen zu steigern. Maßnahmen, die dies unterstützen sollen, beinhalten die Überarbeitung bestehender Studienangebote und die Entwicklung neuer relevanter Studienangebote im Bachelor- und insbesondere im Masterbereich.

Die beiden Wirtschaftsfakultäten in Heilbronn haben sich vorgenommen, ihre bereits sehr erfolgreichen Studienprogramme inhaltlich und quantitativ auszubauen, um so mehr Studierende aufnehmen zu können. Insbesondere die Fakultät Wirtschaft hat sich schon in der Vergangenheit vorgenommen, gegen die derzeitige Entwicklung des Studierenden-Marktes zu wachsen und ihre Bewerber*innenattraktivität auszudehnen. Diesen Zielen hat sich die Fakultät weiterhin verschrieben. Als eine der größeren Fakultäten möchte sie so weiterhin einen wesentlichen Beitrag zur Größe der Hochschule Heilbronn leisten.

3.3. Wir stehen für exzellente und innovative Lehre

3.3.1. Studium und Lehre

Die Hochschule Heilbronn steht für ausgezeichnete und zukunftsweisende Lehre. Der Sicherung und weiteren Entwicklung dieser Eigenschaften hat sie sich in der Vergangenheit verschrieben und dieses Ziel wird auch weiterhin in allen Bereichen und auf allen Ebenen verfolgt. Hierfür ist eine stetige Weiterentwicklung des Lehrangebots in Tiefe und Breite selbstverständlich, sowie die regelmäßige Integration von Neuerungen aus Wissenschaft und Gesellschaft. Die Hochschule Heilbronn zeigt sich hier offen für sich ändernde Anforderungen und gesellschaftliche Entwicklungen.

Das Prorektorat Studium und Lehre unterstützt die Fakultäten durch seine Abteilungen und Stabsstellen bei der Erreichung der geplanten Ziele. Neben curricularen und strukturellen Anpassungen fördert insbesondere Digitalisierung innovative Lehrformate. Mit dem Zentrum für E-Learning und E-Assessment bietet das Prorektorat gezielte Unterstützung bei der Umsetzung digitaler Angebote und schafft damit eine zentrale Anlaufstelle für Beratung, Qualifizierung und technische Umsetzung digitaler Lehr- und Lernformate. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Lehrenden werden bedarfsgerechte Lösungen entwickelt – von der didaktischen Konzeption über den Einsatz geeigneter Tools bis hin zur Produktion multimedialer Lernmaterialien. Ziel ist es, die Fakultäten dabei zu unterstützen, die Lehre zukunftsfähig zu gestalten und innovative Lehrkonzepte gemeinsam weiterzuentwickeln.

Innovative Lehre heißt an der Hochschule Heilbronn, Angebote zu schaffen, die über ein traditionelles Studium hinausgehen. Neben dem klassischen Vollzeitstudium bietet die Hochschule unter dem Oberbegriff „Studium PLUS“ seit ca. 25 Jahren auch die Kombination von Studium und Ausbildung (Studium PLUS Ausbildung) sowie Studium und praktische Tätigkeit in Unternehmen (Studium PLUS vertiefte Praxis) an. Beide PLUS-Studienmodelle zielen darauf ab, die Entwicklung junger Menschen zu unterstützen und die Employability zu fördern. Gleichzeitig erfolgt durch das monatliche Entgelt auch eine finanzielle Verbesserung für die Studierenden. Die PLUS-Studienmodelle werden in Zukunft weiter ausgebaut.

ProfiPlus@HHN wiederum ist ein Qualifizierungsprogramm, das internationalen Akademiker*innen eine unternehmensnahe Qualifizierung/ Weiterbildung für den Berufseinstieg in Deutschland bietet. Es wird mit 700.000 Euro vom BMBF über den DAAD gefördert. Es richtet sich an ausländische Studierende mit mindestens einem Bachelorabschluss in einem ingenieurwissenschaftlichen Fach oder in Informatik. Die

Studierenden absolvieren ein Qualifizierungssemester mit deutschen Sprach- und Kulturkursen sowie fachspezifischen Lehrveranstaltungen (Ingenieurwissenschaften, Informatik) auf Masterniveau. Anschließend können die Studierenden ein praxisintegriertes Masterprogramm absolvieren oder direkt in ein Unternehmen einsteigen.

Ein weiteres Angebot der Hochschule Heilbronn ist ACCESS². Hier bietet sie internationalen Studienbewerber*innen Vorbereitung zur Aufnahme eines Studiums an der Hochschule Heilbronn. Der zentrale Bestandteil von ACCESS², das an allen Standorten der Hochschule angeboten wird, ist ein intensiver Deutschsprachkurs, der auf das erforderliche Sprachniveau für den Studienbeginn vorbereitet. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, erste akademische Fächer in den Bereichen Ingenieurwissenschaften oder Wirtschaft an der Hochschule zu belegen. Diese Kurse werden auf Englisch angeboten und umfassen Inhalte aus dem Bachelor-Studienplan. Nach erfolgreichem Abschluss der Prüfungen können erste ECTS-Punkte erworben werden, die bei einer späteren Bewerbung für ein teilnehmendes Bachelor-Programm im Rahmen des Vorbereitungsjahres angerechnet werden können. Darüber hinaus umfasst ACCESS² weitere Angebote wie individuelle Beratungsgespräche, Unternehmensbesuche, Mentoring durch erfahrene Studierende sowie Module zur Erweiterung akademischer und Präsentationsfähigkeiten.

3.3.2. Internationalisierung

Internationale Studierende werden an der Hochschule Heilbronn auf dem Weg zu ihrem Studienerfolg individuell unterstützt. Ziel ist es, die Hochschule als Wegbereiter für eine erfolgreiche Karriere internationaler Studierender in Deutschland zu positionieren. Durch gezielte Unterstützung und Begleitung während des Studiums sowie durch den Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften mit der Wirtschaft tragen wir dazu bei, dass internationale Absolventen zu gefragten Fachkräften werden, die den Fachkräftemangel in Deutschland nachhaltig bekämpfen können.

Maßnahmen:

- Förderung von diversitätssensibler Lehre und der Berücksichtigung von heterogenen Gruppen
- Stärkung der Betreuungsstrukturen für internationale Studierende
- Ausbau von Integrationsangebote für internationale Studierende

- Förderung von Netzwerken zur Karriereförderung und Übergangsstrukturen zu Unternehmen für internationale Studierende
- Etablierung von curricularen und außercurricularen Strukturen für die internationale Zielgruppe

3.3.3. Forschung

Eine Verbindung zwischen Forschung und Lehre zieht der Bereich Forschung, Transfer, Innovation mit dem Zielbild Wissenschaft und Forschung lehren und lernen: Bausteine für die forschungsorientierte Lehre

Zieldefinition: Die Verzahnung von Forschung und Lehre generiert Mehrwerte für Studierende und Lehrende

Angesichts komplexer gesellschaftlicher Herausforderungen auf nationaler und globaler Ebene und der digitalen Transformation weiter Arbeits- und Lebensbereiche kommt der Hochschulbildung eine zentrale Rolle bei der Gestaltung des technologischen, ökologischen und gesellschaftlichen Wandels zu.

Forschung an der HHN wird typischerweise in Kooperation mit Praxispartnern durchgeführt. Wertvolle Impulse aus der Forschungspraxis fließen punktuell bereits erfolgreich in das Lehrangebot ein. Jedoch erscheint ein Qualitätssprung hin zu einer breit angelegten forschungsorientierten Lehre notwendig, um Attraktivität und Wirksamkeit des Studienangebots zu erhöhen. Forschungsorientierte Lehre ist inzwischen ein weit verbreitetes Konzept, erlaubt die Anknüpfung an Forschungsergebnisse und -themen und bezieht die Studierenden aktiv in die Forschungstätigkeit ein.

Lehre soll daher verstärkt als Wissenschaftspraxis gepflegt werden. Lehrende sollten eine wissenschaftsbasierte Auseinandersetzung mit der eigenen Lehre betreiben und sie auf ihre Relevanz, Wirksamkeit und Attraktivität überprüfen. So lernen Studierende die Grundlagen aktueller Forschungsthemen und -ergebnisse durch Grundlagenvorlesungen, -übungen und -seminare besser kennen. Mit Blick auf Forschungsprozesse und -probleme sollen Studierende Techniken und Fähigkeiten zur Lösung von Forschungsfragen erlernen. Lehrende sollen ihre Lehre in Übungen und Workshops mit kleineren Projekteinheiten bereichern, die kurz und bündig grundlegende Bausteine des Forschungsprozesses beinhalten.

Seit Jahren engagieren sich Forscher*innen der HHN erfolgreich in einzelnen Forschungsschwerpunkten. Die Schwerpunktsetzungen in der Forschung sollen künftig mit den oben genannten Lehrangeboten verzahnt werden. Wesentlich für eine grundsätzliche Steigerung der Attraktivität und Wirksamkeit der HHN sollen künftig als Missionen profilierte kombinierte Lehr- und Forschungsschwerpunkte sein, die nach innen und außen gut abgebildet sind.

Komplementär zur forschungsorientierten Lehre soll auch das forschende Lernen fest im Studienangebot der Hochschule verankert werden. Eine exzellente und innovative Lehre ist von herausragender Bedeutung für die Weiterentwicklung der HHN und ein unverzichtbarer Attraktivitätsanker für kommende Studierendengenerationen.

Das erprobte Lehrangebot des Forschungsmaster (2 Semester, 30 ECTS) soll als hochschulweites Programm ausgerollt werden und ebenfalls in den oben genannten Lehr- und Forschungsschwerpunkten positioniert werden. Das Lehrangebot bereitet auf Forschungsprojekte vor und ermöglicht die Arbeit an persönlichen Forschungsprojekten von der Konzeption bis zur wissenschaftlichen Publikation. Es vermittelt Methoden zum selbstständigen Wissenserwerb und fördert individuelle Forschungsinteressen und -fähigkeiten. Mit der Masterarbeit wird das zweisemestrige Forschungsprojekt abgeschlossen. Absolventen sind damit ideal vorbereitet für anspruchsvolle Aufgaben in der industriellen Forschungs- und Vorausentwicklung oder für eine anschließende Promotion.

3.3.4. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Die zentrale Verwaltung der Hochschule sieht sich als unterstützende Serviceeinheit, die Grundlage für qualitativ hochwertige und innovative Lehre legt. Dies geschieht zum Beispiel durch die Begleitung von Stellenbesetzungsprozessen und Berufungsverfahren, die von der Personalabteilung bzw. dem Berufsmanagement eng begleitet werden. Durch die Einführung einer Bewerbungsmanagementssoftware sollen die hier verankerten Prozesse effizienter gestaltet und in einen Qualitätsregelkreis eingebunden werden. Auch in den anderen zentralen Abteilungen werden die lehrunterstützenden Prozesse laufend optimiert. Dies gilt auch für die Standortverwaltungen in Künzelsau und Schwäbisch-Hall.

3.3.5. Nachhaltigkeit

Das Referat für Nachhaltige Entwicklung hat sich für den Berichtszeitraum eine Reihe von Maßnahmen vorgenommen, die zur exzellenten und innovativen Lehre beitragen sollen:

- Integration von Future und transformativen Skills in curricularen und extra curricularen Lehrangeboten.
- Stärkere Integration von UN PRME Prinzipien und SDGs in existierende Lehrformate.
- Entwicklung neuer Lern- und Lehrformate.
- Schaffung von bzw. Information zu Weiterbildungsangeboten für Lehrende zu Nachhaltigkeitsthemen und Future Skills.
- Vernetzung und Einladung von Praktikern mit Erfahrungen im Nachhaltigkeitsbereich.
- Anpassung von Studieninhalten an aktuelle Bedarfe und Entwicklungen.

Der Bereich Klimaschutz unterstreicht das Thema der exzellenten und innovativen Lehre mit der Aussage, dass wir durch die Verknüpfung des Klimaschutzes mit der Lehre in der Lage sind, durch attraktive Aufgabenstellungen die Studierenden auf die kommenden Aufgaben in Unternehmen angemessen vorzubereiten und abseits der eigenen Fachrichtung interdisziplinär zu arbeiten.

3.3.6. Gleichstellung und Diversität

Großen Wert legt die Hochschule Heilbronn auf eine diversitätssensible Ausgestaltung der Lehre. Das Referat für Gleichstellung und Diversität unterstützt dabei, eine ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in der Lehre sicherzustellen und den Anteil von Professorinnen entsprechend des Kaskadenmodells nachhaltig zu steigern. Die Gleichstellungsziele im Gleichstellungsplan sind dafür handlungsleitend. Gleichzeitig wird Wert darauf gelegt, dass Lehrinhalte verstärkt diversitätssensibel vermittelt werden.

Zur Umsetzung dieser Ziele wird Diversitätssensibilität als zentrales Evaluationsmerkmal in der Qualitätsentwicklung der Lehre verankert. Zudem kommen Lehr- und Forschungsmethoden der Gender- und Diversitätsforschung gezielt zum Einsatz, um das Niveau wissenschaftlicher Exzellenz weiter zu heben. Die Hochschule fördert darüber hinaus Demokratiebildung als integralen Bestandteil akademischer Bildung. Die Senatskommission für Gleichstellung und Diversität spricht sich dafür aus, eine Professur für Future Skills und

politische Bildung, die zukunftsrelevante Kompetenzen und gesellschaftliche Verantwortung in Lehre und Forschung systematisch stärkt, einzurichten.

3.3.7. Fakultäten

Die Ziele der Fakultäten hinsichtlich exzellerter und innovativer Lehre greifen sowohl den Inhalt als auch die Form der Lehre auf. Die Fakultäten möchten moderne, innovative und technologiegestützte Lehr- und Prüfungsformen erproben, integrieren und weiterentwickeln. Die Fakultät Management und Vertrieb verfolgt dabei zwei Ziele: die Reduktion der Prüfungsbelastung bei Studierenden und die Steigerung der Qualität der Lern- und Prüfungsergebnisse. Neben der Nutzung von didaktischen und prüfungsrechtlichen Weiterbildungsangeboten strebt sie den Einbezug von hochkarätigen Lehrkräften aus der Praxis an. Diese Form der Erweiterung und Öffnung sowie das Einbinden von Industriexperten als Gastreferenten zu aktuellen Themen und Methoden ist auch Ziel der Fakultät Technik und Wirtschaft.

Moderne und technologiebasierte Methoden spielen auch im praktischen Bereich der Fakultät Technik eine wichtige Rolle. Die Labore, die allen wesentlichen Studieninhalten folgen und die den Studiengängen einen praktischen Bezug geben, sollen auch in Zukunft modernisiert werden und mit den neuen Anforderungen Schritt halten. Die Umwidmung von Flächen zu Laborflächen (jüngstes Beispiel KI Core Lab) wird laufend auch in Zukunft geprüft. Eine personalisierte und praxisorientierte Lehre unter Verwendung von in der Industrie gängigen Verfahren und Werkzeugen (insbesondere Software) soll weiterhin gestärkt und ausgebaut werden (Beispiele: Ausbau der Wasserstoffkompetenz, autonomes Fahren). Hierfür sind beträchtliche Mittel notwendig, sowohl in der Investition als auch im Betrieb (Verbrauchsmittel, Lizenzen, Betriebspersonal), für die zusätzliche Mittel eingeworben werden müssen.

Die Fakultät International Business hat eine Reihe von Maßnahmen geplant, mit der sie den Entwicklungen in der Lehre Rechnung tragen will:

- Innovative Weiterentwicklung der Sprachenlehre („Sprachlehrzentrum“, Onlinekurse, App-basierte Lösungen)
- Fortführung und Ausweitung der curricularen Verankerung Nachhaltigkeit, Vielfalt, Digitalisierung und gesellschaftliche Verantwortung in diversen Modulen aller Studiengänge

- Ausweitung der praxisorientierten Formate (Studium mit vertiefter Praxis, Netzwerke, Kooperationen, Veranstaltungen, Events)
- Nutzung digitaler Zusatzangebote (eL, Buchführung, Sprachapps)
- Förderung der fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit (Schools)
- Gezielte Förderung und Verbesserung der studentischen Learning Journey/ Learning Experience
- Integration der Forschung in die Lehre

Um das Studienangebot flexibler zu gestalten und den Studierenden so im Angebot entgegenzukommen, sehen einige Fakultäten, insbesondere Informatik und Technik und Wirtschaft, eine Harmonisierung ihrer Studien- und Prüfungsordnungen vor, um Module über die Studiengänge hinweg studierbar zu machen. So können Studierende zukünftig aus einem größeren Pool, beispielsweise bei den Wahlfächern, wählen. Diesen Ansatz möchte die Hochschulleitung über die gesamte Hochschule ausrollen. Langfristiges Ziel ist eine Angleichung der Modulgrößen über die gesamte Hochschule hinweg.

Unter der Überschrift der exzellenten und innovativen Lehre steht an der Hochschule auch die Entwicklung eines zukunftsorientierten digital gestützten Lern- und Lehrkonzepts mit aktuellen internationalen und digitalen (KI) Inhalten. Die Fakultät Management und Vertrieb fördert im Rahmen der Lehre ein grundlegendes Verständnis von KI, insbesondere Large Language Models (LLMs) und deren Funktionsweise. Studierende reflektieren Chancen, Risiken und gesellschaftliche Implikationen des KI-Einsatzes, lernen verschiedene Bias-Arten kennen und damit umzugehen. Ausgewählte KI-Tools sollen in die Lehre und das wissenschaftliche Arbeiten gezielt integriert werden, um praktische Kompetenzen im Umgang mit generativer KI zu schulen, sodass diese verantwortungsbewusst in Studium, Beruf und Gesellschaft eingesetzt wird. Darin sieht auch die Fakultät International Business einen entscheidenden Schritt, um Studierende auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt vorzubereiten. KI ist dabei nicht nur Gegenstand spezifischer Lehrveranstaltungen, sondern durchdringt als Querschnittsthema sämtliche Module unseres Curriculums. In expliziten KI-Veranstaltungen erwerben Studierende fundiertes Wissen über die Grundlagen, Anwendungsmöglichkeiten und ethischen Implikationen Künstlicher Intelligenz. Gleichzeitig wird KI in allen anderen Modulen als transformative Kraft sichtbar gemacht, sei es in der Optimierung von Geschäftsprozessen, der datenbasierten Entscheidungsfindung, im Personalmanagement oder im strategischen Management. Unsere Studierenden lernen, wie KI die Arbeitswelt verändert, welche neuen Kompetenzen

gefragt sind und wie sie selbst KI-gestützte Lösungen entwickeln und einsetzen können. Durch diese ganzheitliche Integration fördern wir nicht nur technisches Wissen, sondern auch ein tiefes Verständnis für die Auswirkungen von KI auf betriebswirtschaftliche Prozesse und Organisationen. Unsere Absolventinnen und Absolventen sind dadurch in der Lage, KI nicht nur theoretisch zu verstehen, sondern auch praktisch und verantwortungsvoll in der Praxis anzuwenden.

Die Fakultät Technik und Wirtschaft hat sich eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Lehrangebots zum Ziel gesetzt. Wichtige gesellschaftliche und wissenschaftliche Neuerungen wie z. B. angewandte Informatik und KI sollen weiter fortgeführt und ausgebaut werden sowie das Angebot regelmäßig an sich ändernde strukturelle Anforderungen angepasst werden. Auch in der Fakultät Technik am Tech Campus Sontheim wird daran intensiv gearbeitet. Nach der Fusion der Fakultäten 2024 wurden Maßnahmen zur Vereinheitlichung der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Grundausbildung getroffen, die in Zukunft zur Flexibilisierung der Studienkarrieren führen können. Künftig wird es auch möglich sein, wesentliche Studieninhalte der meisten Studiengänge bilingual, in deutscher Sprache und in englischer Sprache zu studieren. Für die Internationalisierung der Lehre sollen weitere Double Degrees aufgebaut werden. Die Transformation der Fakultät Technik in Richtung Digitalisierung und Künstliche Intelligenz wird auch durch die Berufung des entsprechenden professoralen Personals vorangetrieben. Einige Berufungsverfahren laufen bereits, andere werden in den kommenden Jahren gestartet.

3.4. Wir zählen zu den forschungsstärksten HAWen in Baden-Württemberg

3.4.1. Forschung

In den letzten Jahren hat sich der Bereich Forschung an der Hochschule Heilbronn dynamisch entwickelt. Die eingeworbenen Drittmittel konnten signifikant gesteigert werden, ebenso die Zahl der Publikationen und Forschungsprofessuren. Mit der Gründung des Promotionsverbands der HAWen in Baden-Württemberg, konnte ein weitere Meilenstein erreicht werden, das Promotionsrecht für HAW-Professor*innen. Dieses wird auch an der Hochschule Heilbronn bereits vielfach genutzt. Wie in Kapitel zwei beschrieben, ist der Bereich Forschung integraler Bestandteil der Strategie der Hochschule Heilbronn. Aus diesem Grund sind auch für den kommenden Planungszeitraum engagierte Zielbilder entworfen worden, um die Forschungsorientierung der Hochschule weiter voranzutreiben.

Zielbild (1) Das Forschungs- und Graduiertenzentrum gestalten und die Institutslandschaft weiterentwickeln.

Zieldefinition: Die Forschung der Hochschule profitiert von einer Stärkung der Forschungsinstitute unter dem Dach ihres Forschungs- und Graduiertenzentrums

Das Forschungs- und Graduiertenzentrum (FuGZ) ist ein dynamischer Ort der interdisziplinären Zusammenarbeit, Innovationskraft und Spitzenforschung. Als zentrale Hochschuleinrichtung fördert das FuGZ die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Profils und der Forschungsbedingungen vor Ort. Im Rahmen von Nachwuchsprogrammen fördert das FuGZ die wissenschaftliche Qualifikation von Nachwuchsforschenden und stärkt die Gewinnung und Entwicklung von hochqualifiziertem Personal.

Das FuGZ ist als zentrale Plattform für die gesamte Hochschulforschung positioniert und fungiert als Dach aller Forschungsinstitute. Forschungsaktivitäten sind aktuell nicht über alle Institute der Hochschule hinweg gleichermaßen stark ausgeprägt. Daher soll die Institutslandschaft gezielt gestärkt werden und einzelne Forschungsinstitute mit einem weiteren inhaltlichen Profil aufgestellt werden. Sie fungieren als dynamische Wachstumskerne für langfristige, aber nicht auf Dauer angelegte missionsorientierte Lehr- und Forschungsschwerpunkte. Diese werden innerhalb des FuGZ eingerichtet, organisiert sowie profilwirksam nach innen und außen sichtbar gemacht.

Zielbild (2) Eine gezielte Schwerpunktbildung vorausschauend gestalten.

Zieldefinition: ein Steuerungsinstrument für die Schwerpunktbildung gemeinsam entwickeln

In drei Forschungsschwerpunkte Automotive & Mobility, Materials Processing & Engineering und Digital Living Environment & Health gliedert die HHN ihre wesentlichen Forschungsaktivitäten.

Basierend auf den bisherigen Erfolgen in der Forschung erscheint die stärker differenzierte Weiterentwicklung der Forschungsschwerpunkte zielführend, um die Identifikation der Forschenden und ihrer Forschungsprogrammatiken mit den Schwerpunktaktivitäten besser in Einklang zu bringen und gemeinsame Forschungserfolge besser abbilden zu können. Umgekehrt erlaubt eine differenzierte Schwerpunktlandschaft eine besser zielgerichtete Argumentation bspw. bei der schwerpunktbezogenen Argumentation von Forschungsprogrammen im Rahmen von Antragsvorhaben.

Im Rahmen eines zweistufigen Systems soll künftig die Schwerpunktbildung gezielt angesteuert werden. Auf einer ersten Stufe werden interdisziplinäre Verbünde von Wissenschaftler*innen gebildet, um während der zeitlich befristeten Umsetzung einer HN Research Initiative (HN RI) gemeinsam hinreichend Drittmittel, Publikationen und Kooperationen auf sich vereinen zu können.

Die erfolgreiche Durchführung einer HN Research Initiative ist Voraussetzung, um auf einer zweiten Stufe mit dem Aufbau eines HN Research Focus (HN RF) die profilbildenden Missionen der HHN zu substantiiieren.

Mit den Verbundaktivitäten auf dieser Stufe soll die langfristige Schwerpunktbildung über ein zu definierendes Anforderungsprofil und den Nachweis von Forschungsleistungen gezielt angesteuert werden. Die Einrichtung eines HN Research Focus durch den Senat der Hochschule soll auf der entsprechenden landesgesetzlichen Grundlage formalisiert erfolgen und ermöglicht die Umsetzung eines fünfjährigen Lehr- und Forschungsprogramms.

Zur Unterstützung bei den schwerpunktbildenden Aktivitäten werden über das Forschungs- und Graduiertenzentrum u.a. Angebote und Kompetenzen im Bereich der strategischen Foresight für herausragende Zukunfts- und Transformationsthemen, Instrumente des Horizon Scannings im Zusammenhang mit künftigen Förderprogramme, insbesondere im Kontext missionsorientierter Politikansätze sowie die Vernetzung mit internen und externen Stakeholdern und Kompetenzträgern vorgehalten.

Zielbild (3) Wissenschaftliche Karrierewege ebnen und den Mittelbau entwickeln.

Zieldefinition: Die Bildung von Nachwuchsforchergruppen ermöglichen und Angebote für den akademischen Mittelbau realisieren

Der Wettbewerb bei der Gewinnung und Qualifizierung von Professor*innen und wissenschaftlichem Personal ist nicht zuletzt aufgrund der dynamischen Entwicklung am Standort Heilbronn in den vergangenen Jahren spürbar intensiver geworden. Die Anforderungen an Lehrende, Forschende und administrative Kräfte steigen – und damit auch der Bedarf an attraktiven, flexiblen Strukturen zur Gewinnung und Bindung von Talenten.

Vor dem Hintergrund der bereits erfolgten strukturwirksamen Maßnahmen etwa im Bereich des personalstrategischen Marketings positioniert sich die HHN als attraktiver Arbeitgeber und fördert insbesondere die Etablierung durchgehender Karrierewege von der Promotionsphase über die Post Doc-Phase hin zur Professur.

Das Promotionsrecht für Hochschulen für angewandte Wissenschaften erfordert den sukzessiven Aufbau eines allgemeinen Promotionswesens, für das innerhalb des Forschungs- und Graduiertenzentrums der HHN adäquate Strukturen zur (Weiter-)Qualifikation von Doktorand*innen etabliert werden.

Basierend auf den bereits geschaffenen Möglichkeiten zur Einrichtung von Post Doc-Qualifizierungsstellen und der Etablierung von Nachwuchsgruppenleitungen auf dieser Ebene bringt die HHN ihr Interesse an der Schaffung von Nachwuchsprofessuren auf W1-Niveau in den Gesetzgebungsprozess ein. Darüber hinaus ist es das Ziel der HHN einen akademisch Mittelbau mit langfristigen Karrierewegen zu entwickeln.

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat für die Hochschulen für angewandte Wissenschaften ihr Förderprogramm Graduiertenkollegs geöffnet. Graduiertenkollegs sind Einrichtungen der Hochschule zur Förderung von Forscher*innen in frühen Karrierephasen, die von der DFG für maximal neun Jahre gefördert werden.

Die Formierung entsprechend leistungsfähiger Forchergruppen soll langfristig vorbereitet werden, sodass während der Laufzeit der Struktur- und Entwicklungsplanung die Einwerbung eines Graduiertenkollegs ermöglicht wird.

Zielbild (4) Mit großformatigen Strukturprojekten die Hochschulexzellenz fördern.

Zieldefinition: Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit für die Einwerbung prestigeträchtiger Strukturförderprogramme

Während Fachprogramme für die Forschung auf den Ebenen Bund, Land und EU typischerweise eigenständig auf der Institutsebene umgesetzt werden, sollen Hochschulanträge im Bereich besonders hochschulweit wirksame Strukturförderprogramme über das FuGZ identifiziert, vorbereitet, begleitet und umgesetzt werden und so die hochschulweite Wirksamkeit der Programme sichergestellt werden.

So werden der aus EU- und Landesmitteln finanzierte Aufbau des Regionalen Innovationszentrum Artificial Intelligence Training & Qualification Campus (RIZ AI TRAQC) fortgeführt, die vielfältigen Hochschulangebote im Bereich der Künstlichen Intelligenz über das RIZ aktiv am Markt positioniert und die Verstetigung des Gesamtangebots angestrebt.

Die HHN hat sich bereits in der Ausschreibungsrounde des Jahres 2024 im DFG-Programm Forschungsimpulse beworben. Das Förderinstrument dient der Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Profils, steigert die Wettbewerbsfähigkeit durch Konzentration und Ergänzung vorhandener Forschungsansätze und verbessert langfristig die Bedingungen für erkenntnisorientierte Forschung an der HHN.

Die Formierung entsprechend leistungsfähiger Forschergruppen soll langfristig vorbereit werden, sodass im Rahmen der Ausschreibungsrounden 2026 und 2027 jeweils ein weiterer Förderantrag in dem Programm eingereicht werden kann.

3.4.2. Internationalisierung

In einem hochschulinternen Prozess wurden folgende Ziele für den Bereich Internationalisierung der Forschung erarbeitet:

- die Erhöhung der Sichtbarkeit der Hochschule Heilbronn als Wissenschafts- und Forschungsstandort für internationale Wissenschaftler*innen,
- der Ausbau von Forschungskooperationen,
- die Steigerung der Vernetzungsaktivitäten von Forschenden und
- die Teilnahme an internationalen Konferenzen sowie die Erhöhung der Teilhabe an der internationalen Wissensproduktion.

Die Ziele stützen sich auf Impulse der relevanten Internationalisierungsakteure, insbesondere des Gremiums der Auslandsbeauftragten, zentralen Internationalisierungseinheiten und dem Forschungsreferat.

3.4.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Die verschiedenen Bereiche der Verwaltung unterstützen die Forschungsziele der Hochschule Heilbronn. Dazu gehören in der Finanzabteilung die Sicherstellung rechtssicherer Prozesse sowie die Unterstützung von Forschenden in ihrem Wirken durch das Bereitstellen entsprechender Finanzdaten. Die Personalabteilung möchte den Besetzungsprozess im Hinblick auf die Auswahl des bestgeeigneten Bewerbers unterstützen. Im Bereich Datenschutz ist der Aufbau von Know-how bezüglich Künstlicher Intelligenz und Datenschutz geplant. Unterstützung ist hier auch von Seiten der Campusverwaltung geplant. Beim Thema Flächenmanagement steht hier die Etablierung der landeseigenen Flächenleitplankennung zur Sicherung und Fortentwicklung der vorhandenen Forschungsaktivitäten im Fokus.

3.4.4. Nachhaltigkeit

Das Referat für nachhaltige Entwicklung plant das Thema Nachhaltigkeit als Forschungsschwerpunkt zu fördern. Um die Forschung zu stärken, sollen unterstützende Forschungsstrukturen geschaffen und auf zentrale Anreizsysteme hingewirkt werden. Dabei bleiben die geplanten Maßnahmen nicht nur in-house. Geplant ist die Förderung von Forschungsverbünden mit internen und externen Partnern, die Organisation von Netzwerkveranstaltungen für Forschung und Forschungskooperationen mit anderen HAWen. Innerhalb der Hochschule Heilbronn soll die Forschung zum Thema Nachhaltigkeit in die Lehre integriert werden. Weiter strebt das Referat an, das interne Wissensmanagement zu Antragstellung, Forschungsthemen, Förderfähigkeit oder Forschungspartnern auszubauen. Ziel – auch der Hochschulleitung – ist es, dass Thema Nachhaltigkeit, neben dem Thema künstliche Intelligenz als weiteres Querschnittsthema der Hochschule zu etablieren.

Über die traditionellen Ideen hinaus geht auch der Bereich Klimaschutz. Als Hochschule für angewandte Wissenschaften fördern wir den Austausch mit unseren Gebäudeeigentümer*innen um auch die öffentliche Einrichtung selbst als Forschungsgebiet

ausweisen zu können. Daneben sind auch Mobilitätsfragen regelmäßig Gegenstand der Forschung an der Hochschule Heilbronn.

3.4.5. Gleichstellung und Diversität

Die Hochschule Heilbronn legt großen Wert auf Chancengleichheit und Vielfalt in der Forschung. Das Referat für Gleichstellung und Diversität unterstützt dabei, dass dieses Kriterium beim Ausbau der Forschungsaktivitäten Beachtung findet und arbeitet daran, dass Frauen und Männer gleichermaßen in der Forschung tätig und sichtbar vertreten sind. Zudem zeichnen sich die Forschungsinhalte durch eine ausgeprägte Diversitäts- und Gendersensibilität aus und beziehen vielfältige gesellschaftliche Perspektiven systematisch mit ein. Ein zentrales Instrument zur Erreichung dieser Ziele ist die gezielte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Damit schafft die Hochschule Voraussetzungen für eine ausgewogenen Geschlechterverteilung in der Forschung und stärkt zugleich die Vielfalt der akademischen Diskurse.

3.4.6. Fakultäten

Die Fakultät Technik plant ihre Position als forschungsstärkste Fakultät an der Hochschule weiter fortzuführen. Ihr Schwerpunkt liegt auf technologisch innovativen Themen wie beispielsweise

- Künstliche Intelligenz,
- Autonome Systeme, z. Bsp. In der Mobilität,
- der intelligente Einsatz von Robotik,
- Wasserstofftechnologie.

Eine Verzahnung von Forschung und Lehre strebt die Fakultät Informatik an. Sie möchte genau wie die Fakultät International Business die Anzahl an Doktoranden erhöhen, um die Forschung an der Hochschule zu stärken. Die Anzahl an Forschungsprofessuren soll gehalten und ggf. ausgebaut werden, unter Berücksichtigung einer qualitativ adäquaten Kompensation der Lehre. Hier setzt auch die Fakultät Management und Vertrieb an mit ihrer Arbeit an einem gemeinsamen Commitment der Professorenschaft, dass sie sich stärker in der Forschung einbringen wollen. Tätigkeiten wie das Schreiben von Anträgen, das Managen von Forschungsprojekten, das Betreuen von Doktoranden, Reviewtätigkeiten und

die Durchführung und Publikation von Studien stehen durchaus im Wettbewerb zu den Ressourcen der Lehre und Selbstverwaltung. Hier soll entsprechende Unterstützung und Wertschätzung dieser forschерischen Tätigkeiten wachsen.

Am Campus Künzelsau möchte die Fakultät Technik und Wirtschaft den Forschungsoutput fördern indem sie unterstützende Forschungsstrukturen schafft und auf zentrale Anreizsysteme hinwirkt, um die Forschung zu stärken. Um auch über die Fakultät hinaus sichtbar zu werden soll die Forschungskommunikation intensiviert werden. Die Fakultät möchte Forschungskooperationen mit anderen Hochschulen eingehen und die Forschung noch mehr in die Lehre integrieren. Auch die Fakultät International Business plant mit dem Blick nach Außen und strebt eine Erhöhung der Drittmittelakquise und EU-Projekte an und möchte Kooperationsformen in der Forschung mit internationalen Partnern weiterentwickeln. Zusätzlich dazu verfolgt nicht nur die Fakultät Management und Vertrieb das Ziel, eine Steigerung der Anzahl wissenschaftlicher Veröffentlichungen in anerkannten Fachzeitschriften sowie der wissenschaftlichen Aktivitäten allgemein umzusetzen.

3.5. Wir sind eine internationale Hochschule

3.5.1. Internationalisierung

Die Hochschule Heilbronn verfolgt das Ziel, ihre Stellung als internationale Bildungs- und Forschungseinrichtung weiter auszubauen und zu stärken. Durch gezielte Maßnahmen, die die Internationalisierung von Studium und Lehre, die Förderung einer international ausgerichteten Hochschulkultur, den Ausbau und die Pflege internationaler Partnerschaften sowie die Stärkung unserer Forschungskompetenzen umfasst, strebt die Hochschule Heilbronn an, eine dynamische und weltweit vernetzte Hochschule zu sein. Diese Strategie setzt auf die Attraktivität als Arbeitgeber für internationales Personal, die Erweiterung unserer internationalen Netzwerke und die Optimierung unserer internationalen Forschungs- und Lehrangebote, um sowohl die akademische Exzellenz als auch die internationale Sichtbarkeit und Relevanz unserer Hochschule zu maximieren.

Die Internationalisierungsziele werden von der gesamten Hochschule getragen und basieren auf Impulsen der Internationalisierungsakteure, zu denen das Gremium der Auslandsbeauftragten sowie die zentralen Internationalisierungseinheiten (International Office und Stabsstelle Internationalisierung) gehören. Fokuspunkte wurden u.a. wie folgt gesetzt:

Ausbau und Erweiterung von internationalen Hochschulnetzwerken als strategische Partnerschaften und aktive Mitgliedschaft in bestehenden Netzwerken

Die Teilnahme an internationalen Hochschulnetzwerken bietet vielfältige Möglichkeiten zur strategischen Zusammenarbeit und zum Erfahrungsaustausch. Die Hochschule wird bestehende Netzwerke aktiv pflegen und neue Mitgliedschaften anstreben, um Synergien zu nutzen und gemeinsame Initiativen zu fördern. Ein Fokus liegt auf der Beantragung von Drittmitteln für Netzwerkprojekte, um finanzielle Unterstützung für innovative und kollaborative Vorhaben zu sichern. Diese Netzwerke unterstützen nicht nur die institutionelle Entwicklung, sondern stärken auch die internationale Präsenz und das Renommee der Hochschule.

Maßnahmen:

- Analyse von Hochschulnetzwerken und potenzieller Beitritt neuer Netzwerke und Konsortien
- Drittmittelbeantragung für Netzwerkprojekte

Ausbau und Erweiterung von Kontakten mit internationalen Industriepartnern

Eine enge Zusammenarbeit mit internationalen Industriepartnern eröffnet zahlreiche Möglichkeiten für die praktische Ausbildung und Karriereentwicklung der Studierenden. Die Hochschule wird ihre Kontakte zu globalen Unternehmen intensivieren, um Praktikums- und Abschlussarbeitsplätze sowohl in Deutschland für internationale Studierende als auch im Ausland für alle Studierenden zu gewinnen. Zudem wird der Aufbau von Alumni-Aktivitäten gefördert, um ehemalige Studierende in die Netzwerke der Hochschule einzubinden und deren berufliche Erfahrungen für aktuelle Studierende nutzbar zu machen. Diese Partnerschaften bieten wertvolle Einblicke in die Berufspraxis und unterstützen die berufliche und persönliche Weiterentwicklung der Studierenden.

Maßnahmen:

- Gewinnung von in- und ausländischen Unternehmen zur Bereitstellung von Praktikums- und Abschlussarbeitsplätzen
- Kooperationen mit Unternehmen und Unternehmensnetzwerken in der Region und im Ausland

Etablierung als internationale und mehrsprachige Hochschule

Der Aufbau effizienter Steuerungsstrukturen und -instrumente ist essenziell für den Erfolg des Internationalisierungsprozesses. Die Hochschule setzt auf die Harmonisierung ihrer Prozesse und die Einwerbung von Drittmitteln. Klare Transparenz bei Zuständigkeiten sind ebenso entscheidend wie die Förderung der Mehrsprachigkeit, um sicherzustellen, dass es keine Unterschiede in den Hochschulprozessen für nationale und internationale Studierende, Mitarbeitende, Partner sowie Interessierte gibt.

Maßnahmen:

- Ausbau effizienter Kommunikationskanäle und Abläufe im Bereich Internationalisierung sowie Harmonisierung der Prozesse
- Ausbau der Mehrsprachigkeit bei Hochschulprozessen
- Steigerung des Bewusstseins und der Sensibilisierung für internationale Hochschulmitglieder auf allen Ebenen
- Einwerbung von Drittmitteln für Internationalisierungsaktivitäten der Hochschule

Stärkung des internationalen Selbstverständnisses

Ein internationales Selbstverständnis in allen Bereichen der Hochschule ist die Grundlage für eine erfolgreiche Internationalisierung. Dies beinhaltet eine institutionelle Kultur, die Offenheit, Vielfalt und internationale Zusammenarbeit aktiv fördert. Durch Sensibilisierung und Schulungsmaßnahmen soll das Bewusstsein für internationale Perspektiven und globale Herausforderungen gestärkt werden. Eine klare internationale Ausrichtung in der Hochschulpolitik und -strategie trägt dazu bei, diese Haltung nachhaltig zu verankern.

Maßnahmen:

- Stärkung des Bewusstseins für Internationalisierung als Selbstverständlichkeit
- Förderung von diversitätssensiblem Handeln
- Schaffung von Anreizsystemen zur Steigerung von Internationalisierungsaktivitäten

Förderung von International Learning Experience in Form von Auslandsaufenthalten

Die globale Vernetzung und Mobilität sind zentrale Bestandteile unseres Bildungsangebots. Durch die gezielte Förderung und Unterstützung von Auslandsaufenthalten bieten wir unseren Studierenden die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln, andere Kulturen zu erleben und ihre fachlichen sowie persönlichen Kompetenzen in einem internationalen Kontext zu erweitern.

Maßnahmen:

- Stärkung der Attraktivität und Bekanntheit für Auslandsaufenthalte
- Ermöglichung von Auslandsaufenthalten für alle Studierenden
- Ausbau von Doppelabschlussprogrammen
- Ausbau von Angeboten von Kurzzeitaufenthalten
- Einwerbung von Stipendienmitteln
- Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anerkennungspraxis
- Erhöhung von Mobilitätsfenstern in Studien- und Prüfungsordnungen
- Bekanntmachung nachhaltiger Reisemöglichkeiten / Green Travel

Internationalisation@home und Internationalisierung des Lehrangebotes

Ein vielfältiges und international ausgerichtetes Lehrangebot ist der Schlüssel zur Vorbereitung der Studierenden auf die Herausforderungen einer globalisierten Arbeitswelt. Durch die Integration internationaler Perspektiven und Inhalte in unsere Curricula sowie durch die Schaffung von Internationalisation@home-Angeboten stellen wir sicher, dass alle Studierenden – unabhängig von einem physischen Auslandsaufenthalt – von der Internationalisierung profitieren können.

Maßnahmen:

- Ausbau englischsprachiger Studiengänge
- Ausbau englischsprachiger Module in jedem Studiengang / englischsprachiges Grundstudium
- Flexibilisierung der Studien- und Prüfungsordnungen
- Ausbau fakultätsübergreifender internationaler Lehrangebote
- Steigerung der Anzahl von Gastdozenturen und Aufbau von Prozessen (auch für digitale Formate)
- Ausbau und Verfestigung von Virtual Exchange Angeboten sowie weiteren innovativen international ausgerichteten Lehrkonzepten
- Ausbau von Formaten zum internationalen Lehraustausch wie International Teaching Weeks

Stärkung des internationalen Austauschs von Lehrenden und Wissenschaftler*innen

Die Qualität unserer Lehre profitiert maßgeblich vom internationalen Austausch und der Zusammenarbeit mit Hochschulen weltweit. Indem wir den internationalen Austausch von Lehrenden und Wissenschaftler*innen fördern, erweitern wir unsere wissenschaftlichen Netzwerke, bereichern unsere akademische Gemeinschaft und steigern die Attraktivität der Hochschule im globalen Wettbewerb.

Maßnahmen:

- Erhöhung der Nutzung des Erasmus+ Programms für Staff Mobility for Teaching und Staff Mobility
- Weiterentwicklung von BIPs/COILS zur Zusammenarbeit in der Lehre und zur Vernetzung

- Steigerung der Nutzung von Erasmus+ Mitteln (STT; STA; SMS) für Doktorand*innen und junge Wissenschaftler*innen
- Einwerbung von Drittmitteln außerhalb des Erasmus+ Bereichs

Förderung von Sprach- und interkultureller Kompetenzen sowie Soft Skills der Studierenden

In einer immer stärker vernetzten Welt sind Sprachkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen und Soft Skills entscheidende Erfolgsfaktoren. Durch gezielte Maßnahmen zur Förderung dieser Fähigkeiten bereiten wir unsere Studierenden optimal auf eine internationale Karriere vor und stärken ihre Fähigkeit, in unterschiedlichen kulturellen Kontexten erfolgreich zu agieren und zu kommunizieren.

Maßnahmen:

- Institutionalisierung des Deutsch- und Fremdsprachenangebots
- Ausbau von Angeboten an interkulturellen Trainings, o.ä.
- Ausbau von Übergangsstrukturen für den deutschen Arbeitsmarkt

Ausbau und Erweiterung eines aktiven Partnerhochschul-Portfolios und neuer Kooperationsformate

Um ein starkes Netzwerk aus internationalen Partnerhochschulen aufzubauen, wird die Hochschule gezielt Kooperationen mit Institutionen weltweit ausbauen. Dabei steht die Auswahl von Partnern im Vordergrund, die sowohl fachlich als auch strategisch zur eigenen Ausrichtung passen und gemeinsame Projekte sowie den Austausch von Studierenden und Forschenden ermöglichen. Die kontinuierliche Evaluierung und Anpassung dieser Partnerschaften stellen sicher, dass sie den sich wandelnden Anforderungen und Zielen der Hochschule gerecht werden.

Maßnahmen:

- Ausbau der Qualitätssicherung des Partnerhochschulportfolios durch Kategorisierung nach einheitlichen Kriterien
- Optimierung der Partnerhochschul-Betreuungsstrukturen
- Ausbau und Intensivierung von Maßnahmen zur Partnerschaftspflege

- Gesteigerte Nutzung von Erasmus+ International für den strategischen Ausbau globaler Partnerschaften
- Erprobung und Einführung neuer Kooperationsformate

Ausbau und Erweiterung von Kooperationen zur Studierendengewinnung

Internationale Kooperationen sind ein wichtiger Faktor für die Gewinnung von Studierenden aus aller Welt, um ein vielfältiges, internationales Studierendumfeld vor Ort zu schaffen. Durch gezielte Partnerschaften mit Schulen, Bildungsagenturen und Hochschulen im Ausland wird die Hochschule ihre Rekrutierungsstrategien optimieren.

Maßnahmen

- Ausbau der Netzwerkpflege und Besuche der Deutschen Schulen im Ausland
- Identifikation und Pflege von Kontakten zur Studierendengewinnung (z.B. Goethe Institute, Studienkollegs im Ausland, Agenturen)
- Teilnahme an Studierenden-Messen

Sicherstellung von Messbarkeit und Transparenz

Die Erfolgsmessung unserer Internationalisierung ist von zentraler Bedeutung. Durch die Implementierung eines transparenten Kennzahlensystems wollen wir die Fortschritte in allen Bereichen der Internationalisierung messen und analysieren. Zudem ist es uns ein Anliegen, Querschnittsthemen wie Nachhaltigkeit und Digitalisierung besser zu vernetzen und in die Internationalisierungsstrategie zu integrieren. Dies ermöglicht uns, gezielte Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen und unsere Strategien kontinuierlich anzupassen und zu optimieren.

Maßnahmen:

- Einführung eines Kennzahlen-/ Monitoring System für Internationalisierung und Entwicklung von Reaktionsmechanismen
- Vernetzung von Querschnittsthemen wie Nachhaltigkeit, Digitalisierung und Diversität
- Erhöhung der Transparenz bei Zuständigkeiten im Bereich Internationales

3.5.2. Forschung

Der Bereich Forschung, Transfer, Innovation nimmt sich mit dem Zielbild vor, die Hochschulforschung weiter zu internationalisieren und innerhalb globaler Wissenschafts-Communities zu positionieren.

Zieldefinition: Die HHN ist sichtbar in europäischen Netzwerken positioniert und wirbt zusammen mit internationalen Partnern Drittmittel ein

Um unsere wissenschaftliche Spitzenposition und unser internationales Renommee zu stärken, ist die Intensivierung der internationalen Forschung unerlässlich. Gezielte Maßnahmen in diesem Bereich festigen und erweitern die Attraktivität unserer Hochschule als führender Wissenschafts- und Forschungsstandort. Durch internationale Kooperationen, die Einbindung in europaweite Netzwerke und die erfolgreiche Einwerbung von Fördermitteln treiben wir innovative Forschungsprojekte voran und leisten einen bedeutenden Beitrag zur globalen Wissensgemeinschaft.

Die Hochschule intensiviert ihre internationale Forschung durch die Vertiefung bestehender und die Etablierung neuer Partnerschaften in europäischen Forschungsverbünden. Dazu zählen bspw. das EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation Horizont Europa und dessen Nachfolgeprogramm ab 2028 sowie vergleichbare europäische Programme wie LIFE, EU4Health, Digital Europe oder Eureka-Instrumente. Sowohl die Rolle als Partner als auch als Koordinator werden in diesen und anderen Programmen angestrebt.

Im Einklang mit der Internationalisierungsstrategie der Hochschule soll auch die Weiterentwicklung der Forschung in strategisch ausgerichteten Verbundaktivitäten erfolgen. Insbesondere sollen die bestehenden Kontakte zu dem Netzwerk 4 Motoren für Europa (FR, ES, IT und Baden-Württemberg) ausgebaut werden, um gemeinsam die Aktivitäten des Regionalen Innovationszentrums AI TRAQC international auszuweiten. Zu diesem Zweck sollen auch solche Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene herangezogen werden, die speziell die strategische Vorbereitung von internationalen Antragsstellungen ermöglichen.

Die HHN fördert aktiv die globale Vernetzung ihrer Forschenden, um deren Forschungsergebnisse international zu präsentieren und neue wissenschaftliche Kooperationen zu ermöglichen. Die Teilnahme an internationalen Konferenzen ist dabei ein zentraler Baustein, um die Sichtbarkeit der Forschung zu erhöhen und wertvolle Kontakte zu knüpfen. Zusätzlich zur Unterstützung von Forschungsaufenthalten im Ausland, die den

Aufbau internationaler Netzwerke und neue wissenschaftliche Perspektiven ermöglichen, wird auch die Attraktivität der Hochschule für internationale Forschende gestärkt.

3.5.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung

Die zentrale Verwaltung der Hochschule unterstützt die Internationalität der Hochschule insofern als die Kommunikation grundsätzlich international stattfindet. Die Finanzabteilung bietet Formulare und Prozesse in bilingualer Form an und berät Hochschulangehörige und Studierende entsprechend.

Als Beispiel sei die Verwaltung am Campus Künzelsau genannt: Hier ist der Aufbau eines zweisprachigen Gebäudeleitsystems auf dem Campus geplant, mit dem der Anspruch verbunden ist, Raum und Platz für Kommunikation und Begegnung zu schaffen und zu etablieren. Für die Verständigung zwischen allen Mitgliedern der Hochschule werden Sprachschulungen für Mitarbeiter*innen der Verwaltung angeboten. Beginnend mit den Bereichen mit der höchsten Kundenfrequenz sollen so vom Servicesekretariat, über Drittmitteladministration, Personalangelegenheiten, Reisekosten, Finanzen bis zum Facilitymanagement alle ihre Sprachenkenntnisse erweitern und vertiefen können, um der gelebten Internationalität Rechnung tragen zu können.

Die Personalabteilung unterstützt die Bemühungen, auch internationales Personal für die Hochschule zu rekrutieren. Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen werden auch auf internationalen Plattformen vorgenommen. Zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen findet eine intensive Kommunikation mit Ausländerbehörden, Botschaften und anderen Stellen statt.

Auch in der EDV der Verwaltung wird der zweisprachige Ansatz unterstützt und weiter vorangetrieben, im Gebrauch von zweisprachiger Software für Studierende und Mitarbeitende sowie bei Ausschreibungen für neue Software.

Beim Datenschutz sollen Vorlagen und Handreichungen auf Deutsch und auf Englisch bereitgestellt werden.

3.5.4. Nachhaltigkeit

Das Referat für nachhaltige Entwicklung hat im Zuge seiner Ziele festgelegt, dass internationale Forschungskooperationen und Antragsstellungen stärker gefördert werden sollen. Es plant die Entwicklung attraktiver und aktueller Studieninhalte ausgerichtet an internationalen Themen, sowie den Ausbau des Angebots an englischsprachigen Vorlesungen und Studiengängen.

3.5.5. Gleichstellung und Diversität

Die Akteure aus dem Bereich Gleichstellung und Diversität unterstreichen den Gedanken, dass die erfolgreiche Internationalisierung eine durchgängige Willkommenskultur sowohl in der internen als auch in der externen Kommunikation als wichtige Basis benötigt. Die Gewinnung von Studierenden, neuen Beschäftigten und Professor*innen soll international ausgerichtet und die Ansprache diversitätssensibel gestaltet sein. Mobilitätsangebote sollen chancengerecht gestaltet sein und entsprechend beworben werden.

Zur Umsetzung dieser Ziele werden wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten gezielt international kommuniziert, um die Attraktivität der Hochschule für internationale Fachkräfte zu erhöhen. Gleichzeitig wird das Hochschulpersonal weiter diversifiziert, um ein breites Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen in Lehre, Forschung und Verwaltung zu verankern. Die Vermittlung interkultureller Kompetenzen ist Bestandteil der Qualifizierungsangebote. Internationale Studierende erhalten eine gezielte Betreuung, um ihre Integration in das Hochschulleben zu fördern. Zudem werden alle Kommunikations- und Rekrutierungsprozesse konsequent diversitätssensibel gestaltet

3.5.6. Fakultäten

Die Umsetzung der Internationalisierung in den Fakultäten umfasst im Wesentlichen zwei Bereich: Einerseits das Studienangebot selbst und andererseits die Rahmenbedingungen für internationale Studierende. So haben alle Fakultäten auf ihre individuelle Weise vor, ihr englischsprachiges Studienangebot zu erweitern, um so die Anzahl an ausländischen Vollzeitstudierenden zu steigern. Die Fakultät Management und Vertrieb möchte die Studierendenaustauschaktivitäten für Incomings und Outgoings erhöhen. Die Fakultät

Technik und Wirtschaft in Künzelsau plant mehr internationale Projekte und Exkursionen durchzuführen. Über Seminare und Trainings sollen die interkulturellen Kompetenzen der Dozierenden und Mitarbeitenden gefördert werden, die Anzahl internationaler Dozierender soll gesteigert werden. Die Fakultät Informatik plant zusätzlich zum Ausbau des englischsprachigen Studienangebots in den vorhandenen Informatikstudiengängen die Einführung eines englischsprachigen Bachelorstudiengangs „Games Design und Social Impact“ sowie eines englischsprachigen Masterstudiengangs „Applied Artificial Intelligence“ in Kooperation mit anderen Fakultäten.

Die Fakultät International Business möchte in diesem Zusammenhang auch eine Weiterentwicklung der „International Learning Experience“ durch Kooperationsformen mit internationalen Partnern erreichen. Der Maßnahmenkatalog umfasst z. B.

- Steigerung der Anzahl an Double Degrees
- Optimierung der Administration
- Mehr Gastdozenten
- Steigerung der Anzahl an Outgoings
- Collaborative Online International Learning (COIL)
- Steigerung der Anzahl an Degree Seeking Students
- Drittmittelakquise
- Nutzung von EU-Projekten

Ein Ziel ist der Ausbau englischsprachiger Studiengänge auf Bachelor- und Masterniveau und Vorbereitungsprogramme dazu. In diesen Bereich fällt auch die Weiterentwicklung der EFMD-Standards und ein Ausrollen dieser innerhalb der Fakultät.

Die Fakultäten Management und Vertrieb, Technik und International Business haben sich in diesem Kontext vorgenommen, ihre bestehenden Double Degree Angebote auszubauen und neue Abkommen zu schließen. Dies dient auch der Intensivierung der internationalen Beziehungen und der internationalen Zusammenarbeit der einzelnen Fakultäten und der gesamten Hochschule.

Bei der Umsetzung dieser Ziele spielen die Rahmenbedingungen eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Fakultät Management und Vertrieb begegnet dem mutmaßlichen Gegensatz von einer Erweiterung des Angebots bei gleichzeitiger Schonung von Ressourcen mit der Planung von Internationalisierungsaktivitäten zwischen den Fakultäten. Unter der Überschrift Verknüpfung von Internationalisierung, Förderern und Praxis plant die Fakultät unter anderem:

-
- Study & Work Angebote,
 - Studium und Kurzpraktikum im Unternehmen,
 - Virtuelle globale Studierendenteams,
 - Patenschaften durch Unternehmen für internationale Studierende.

An der Fakultät Technik und Wirtschaft in Künzelsau soll die Infrastruktur für Incomings und Degree Seekings verbessert werden, beispielsweise durch ad hoc Sprechstunden, Bereitstellen aller notwendigen Informationsmaterialien in Deutsch und Englisch und über das Angebot von Wohnheimplätzen für internationale Studierende. Die Fakultät Technik setzt mit ihren Zielen bzgl. der Internationalisierung weiter vorne an und möchte schon die Einstiegsmöglichkeiten für ausländische Studierende erweitern, beispielsweise über das Programm ACCESS². Die Fakultät Informatik setzt noch einen weiteren Schwerpunkt und hat sich zum Ziel gesetzt, ihre Forschungsaktivitäten stärker international zu vernetzen.

Um international sichtbarer und attraktiver zu sein, ist es unabdingbar, dass die Hochschule auch auf internationalem Niveau Marketing betreibt. Daher wird angestrebt, die Präsenz auf internationalen Plattformen, in Rankings, auf internationalen Messen und Netzwerken zu erhöhen.

3.6. Wir stehen für Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftliche Verantwortung auf Basis unseres Leitbilds

3.6.1. Internationalisierung

Gemeinsam mit Internationalisierungsakteuren der Fakultäten haben die zentralen Internationalisierungseinheiten der Hochschule folgende Impulse zum Thema Vielfalt und anderen Werten des Leitbilds für die nächste Planungsperiode erarbeitet:

Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen, Sprachkenntnisse und internationalen Mobilität des Hochschulpersonals

Interkulturelle Kompetenzen und Sprachkenntnisse sind essenziell für die erfolgreiche Interaktion und Zusammenarbeit in einem internationalen Kontext. Die Hochschule wird daher Programme und Trainings voranbringen, die diese Fähigkeiten bei allen Hochschulangehörigen fördern. Hierzu gehören sprachliche, interkulturelle und diversitätssensible Personalentwicklungsmaßnahmen. Zudem soll die Auslandsmobilität als Instrument der Personalentwicklung weiterentwickelt werden. Durch die Förderung von Aufenthalten im Ausland für das eigene Personal sowie die Gewinnung von Gastdozierenden und -forschenden aus dem Ausland wird ein intensiver Wissenstransfer ermöglicht. Ziel ist es, eine offene und kommunikative Hochschulgemeinschaft zu schaffen, die sich sicher und kompetent in unterschiedlichen kulturellen Kontexten bewegt.

Maßnahmen:

- Weiterentwicklung der Auslandsmobilität als Instrument der Personalentwicklung
- Ausbau von sprachlichen, interkulturellen, diversitätssensiblen Personalentwicklungsmaßnahmen
- Verbesserung der Informationsbereitstellung und Ausbau der Beratungsangebote für Staff und Teaching Mobilität
- Organisation von International Staff und Teaching Weeks
- Erhöhung von Gastdozierenden und Gastwissenschaftler*innen für und von der Hochschule Heilbronn

Vernetzung der nationalen und internationalen Studierenden

Die Integration und Vernetzung von einheimischen und internationalen Studierenden ist ein wesentlicher Bestandteil der Internationalisierungsstrategie. Durch vielfältige Austausch- und Vernetzungsangebote schaffen wir eine inklusive und dynamische Hochschulcommunity, in der kulturelle Vielfalt als Bereicherung erlebt und der interkulturelle Dialog aktiv gefördert werden.

Maßnahmen:

- Stärkung der Vernetzung von Studierenden unterschiedlicher Herkünfte innerhalb und außerhalb des Lehrbetriebs
- Ausbau von Buddy- und Peer-Programmen
- Hochschulweite Durchführung von International Days
- Stärkung von Vernetzungsaktivitäten mit internationalen Alumni

3.6.2. Forschung

Auf das Zielbild Forschung für die nachhaltige Gesellschaft: In Reallaboren innovative und wirksame Lösungen entwickeln, möchte sich der Bereich Forschung, Transfer, Innovation fokussieren.

Zieldefinition: Konzeption und Entwicklung schwerpunktbezogener Kristallisierungskerne für die Reallaborforschung

Attraktivität und Wirksamkeit sind übergeordnete Zielstellungen, für die Forschung in Reallaboren ein Schlüssel ist. Die Reallaborforschung ist ein inzwischen erfolgreiches Format der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis. Gemeinsam befassen sich Vertreter dieser Akteursgruppen mit den großen gesellschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart und entwickeln Lösungen für konkrete, dringende Probleme der Realwelt.

In ihren Reallaboren schafft die HHN Raum für Partizipation und stärkt damit die gesellschaftliche Akzeptanz für Innovationen sowie die Mitwirkung von Wirtschaft und weiteren Stakeholdern im Forschungsprozess.

Reallabore erleichtern und beschleunigen den Transfer von Hochschulinnovationen in die Praxis, leisten einen Beitrag zur schnelleren Skalierung, fördern das regulatorische Lernen und stärken den Wissenstransfer in Wirtschaft und Gesellschaft.

Zentrales Ziel von Reallaboren ist es, neue Technologien und Geschäftsmodelle unter realen Bedingungen zu erproben. Im Mittelpunkt stehen häufig die Nutzer- und Marktresonanz und die Funktionsfähigkeit der Innovation. Auch Fragen der Akzeptanz und der Reflexion von Innovationen in der Zivilgesellschaft sind von großem Interesse.

Aufgrund ihrer stark kooperativen und praxisbezogenen Eigenschaften sind Reallabore besonders wegweisende Konstrukte gerade für die anwendungsorientierte Forschung der HHN. Basierend auf den Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Testfeld Autonomes Fahren Baden-Württemberg (TAF BW) sowie mit dem Projekt BUGA:Log sollen ein hochschulweites Konzept und ein Prozessmodell Reallabore erarbeitet werden. Innerhalb der Lehr- und Forschungsschwerpunkte der Hochschule werden konkrete Kristallisierungspunkte für die künftige Umsetzung weiterer Reallabore unter Mitwirkung der HHN identifiziert werden.

3.6.3. Ressourcenmanagement und Verwaltung

In der Verwaltung tragen die verschiedenen Bereiche je nach Aufgabengebiet dazu bei, die Hochschule nachhaltig und vielfältig zu gestalten. Die Finanzabteilung achtet besonders auf die nachhaltige Beschaffung von Lehr- und anderen Materialien sowie von Forschungsgegenständen. Die Personalabteilung ist besonders aktiv im Diskriminierungsschutz und sorgt dafür, dass Kommunikation und Stellenbesetzungen zur Diskriminierungsprävention professionalisiert werden. Daneben werden die Prozesse in den Bereichen Onboarding, Compliance stetig überarbeitet und weiterentwickelt.

Im Zuge der Digitalisierung der Verwaltung liegt dabei auch ein besonderes Augenmerk auf der Digitalisierung von Personalprozessen, mit deren Hilfe nicht nur effizientes Arbeiten, sondern auch der Gedanke der Nachhaltigkeit verbunden sind.

Ähnliche Ziele verfolgt die EDV der Verwaltung mit der Einführung einer elektronischen Akte für die Akademische Abteilung zur Ablösung der Papierakte. Im gesamten Studierendenbereich sollen weitere Self-Services eingebunden werden. Auch damit möchte die Hochschule langfristig weniger Ressourcen verbrauchen.

Im Datenschutz steht die informationelle Selbstbestimmung im Fokus. Zu deren Schutz ist ein Schwerpunkt der Arbeit die Umsetzung gesetzlich geforderter Datenschutz Grundrechte.

Auch die Standortverwaltungen bringen sich ein, um die einzelnen Campus nachhaltig zu gestalten und Vielfalt zu unterstützen. In Künzelsau beispielsweise verfolgt die Verwaltung die Fortentwicklung des Grundsatzes einer für jeden zugänglichen, offenen Hochschule. Konkrete Maßnahmen, die diesen Anspruch sichern, sind die Verbesserung der Barrierefreiheit beim Zugang zu allen Gebäuden oder auch die Einrichtung gebäudenaher Behindertenparkplätze. Eine Verbesserung der Regelung der Verkehrsströme sowie die grundsätzliche Verkehrsberuhigung des Campus sind ebenfalls in Planung.

Um den Nachhaltigkeitsgedanken in der Weiterentwicklung der Gebäude zu etablieren sollen unter anderem eine Dekarbonisierung der Wärmeerzeugung, eine Stärkung des ÖPNV, das Sichtbarmachen von Energieflüssen, die Bestückung geeigneter Dachflächen mit PV Anlagen und die Erweiterung der Ladeinfrastruktur am Campus angegangen werden. Durch das Klimaschutzkonzept wird Klimaschutz koordiniert und wirksam vorangebracht. Durch dessen Umsetzung wird ein wesentlicher Nachhaltigkeitsbeitrag gemäß des SDG13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“ geleistet. Enge Partnerschaften mit unserer Umgebung festigen auch unseren Beitrag für eine nachhaltige Gesellschaft, beispielsweise durch die Mitgliedschaft als erste Partnerin im Heilbronner WIR-Pakt. Weitere Informationen finden sich im Klimaschutzkapitel.

3.6.4. Nachhaltigkeit

Das Referat für Nachhaltige Entwicklung hat sich eine Reihe von Zielen und Maßnahmen vorgenommen, die die Hochschule in ihrer Weiterentwicklung unterstützen soll:

- Weitere Integration der UN PRME Kriterien und SDGs in das Leitbild, Organisation, Studium, Forschung und Lehre der HHN.
- Unterstützung bei der Schaffung von effizienteren Strukturen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit und stärkere Vernetzung dazu.
- Weiterentwicklung des Referats für Nachhaltige Entwicklung zum Sustainability Center.
- Auswahl geeigneter Umwelt & Nachhaltigkeitszertifizierungen zur Performance Messung.
- Orientierung an aktuellen politischen Entwicklungen.
- Förderung neuer Lehrangebote in Ethik, Diversität und Nachhaltigkeit und Verankerung in den SPOs.

-
- Ausbau eines Nachhaltigkeits-Netzwerks und Förderung der Zusammenarbeit mit Akteuren innerhalb und außerhalb der HHN.
 - Wissensmanagement zu einzelnen Bereichen ausbauen.

3.6.5. Gleichstellung und Diversität

Nachhaltigkeit und Vielfalt prägen das Handeln der Hochschule Heilbronn in Lehre, Forschung und Administration umfassend und strategisch. Diversity, Equity und Inclusion sind als übergreifende Leitprinzipien in allen Bereich fest verankert. Ein zentraler Bestandteil dieser Ausrichtung ist ein verbindlicher Code of Conduct, der nicht nur hochschulweit gilt, sondern auch international kommuniziert wird. Ziel ist es, ein diskriminierungsarmes Hochschulumfeld zu schaffen, in dem Vielfalt als Bereicherung verstanden und aktiv gefördert wird. In diesem Sinne professionalisiert die Hochschule ihre Stellenbesetzungsverfahren, um Diskriminierung wirksam vorzubeugen. Die Hochschule positioniert sich als Impulsgeberin sowie Vorbild im konstruktiven Umgang mit Vielfalt und pflegt dafür regionale und überregionale Netzwerke für die Förderung von Gleichstellung, Diversität, Inklusion und Familiengerechtigkeit.

Zur Umsetzung dieser Ziele entwickelt die Hochschule eine umfassende Diversity Strategie, die alle Bereiche einbezieht. Lehrende und Mitarbeitende werden gezielt für Diversitäts- und Antidiskriminierungsthemen sensibilisiert. Die Präventionsarbeit wird gestärkt, insbesondere durch Schulungen der Anlaufstellen und durch Maßnahmen zur Steigerung ihrer Sichtbarkeit. Die Barrierefreiheit an den Standorten wird kontinuierlich verbessert, um Teilhabe für alle zu ermöglichen. Die Hochschule fördert einen offenen und tiefgehenden Dialog zu Diversitätsthemen auf allen Ebenen – von der alltäglichen Hochschulpraxis bis hin zur strategischen Entwicklung.

3.6.6. Fakultäten

Bei den Fakultäten steht einerseits die Verankerung der Themen Nachhaltigkeit und Vielfalt in der Lehre im Mittelpunkt. Die Fakultät International Business wird die curriculare Verankerung von Themen wie Nachhaltigkeit und Diversität in diversen Modulen aller Studiengänge fortführen und ausweiten. Auch die Fakultät Technik und Wirtschaft baut das Lehrangebot in Ethik, Diversität und Nachhaltigkeit aus und verankert es in den SPOs.

Die Fakultät Technik sieht die Nachhaltigkeit als eines der wichtigsten Themen für die Zukunft und vertritt sie sowohl in der Lehre als auch in der Forschung. Der Studiengang „Umwelt- und Prozessingenieurwesen“ vermittelt das Thema Nachhaltigkeit konkret im Rahmen der Lehrinhalt. Gleichzeitig soll Nachhaltigkeit auch in den anderen Studiengängen einen Platz finden. Die Fakultät Management und Vertrieb möchte an ihrem Campus in Schwäbisch Hall mehr Leistungspunkte im Curriculum zur Einbringung in soziale Projekte oder Nachhaltigkeitsthemen etablieren. Dies soll ähnlich strukturiert sein wie das Studium Generale aber mit einem hohen Praxisbezug und Mehrwert für den Campus einhergehen. Darüber hinaus ist die Integration von Lehrinhalten über das Fachthema hinaus geplant. Unter dem Begriff „Kompetenz PLUS“ stehen zum Beispiel folgende Themen:

- Demokratie und gesellschaftliche Verantwortung
- Demokratische Institutionen
- Umgang mit Informationen und Medien
- Persönlichkeitsentwicklung
- Soziale Themen

Auch am hochschulweiten Projekt „Klimawäldchen“¹ – bei dem die Hochschule Heilbronn, gemeinsam mit dem Amt für Vermögen und Bau, Flächen entsiegelt und einen Wald mit ca. 100 Bäumen und weiteren Kleingewächsen pflanzt – beteiligt sich die Fakultät Technik bringt sich mit einem Forschungsprojekt ein. Bei diesem werden Luftschadstoffe wie Kohlenstoffdioxid (CO₂), Stickstoffmonoxid (NO), Stickstoffdioxid (NO₂), Ozon (O₃) und Feinstaub mit Sensoren gemessen, die in einer Sensorbox verbaut sind.

Die Fakultät Management und Vertrieb hat sich weiterhin Gedanken gemacht, wie sie die Grundwerte der Hochschule gegenüber ihren Partnern leben kann. Dazu möchte sie

- offen, ehrlich und transparent mit allen Stakeholdern (intern wie extern) kommunizieren und in Lehre und Forschung interagieren,
- wissen, wofür wir innerhalb der Hochschule und der Hochschullandschaft stehen,
- wissen, womit wir uns positiv abgrenzen und damit unsere Attraktivität für Studierende erhöhen können,
- zunächst durch unsere originäre Tätigkeit als Hochschule für angewandte Wissenschaften (anwendungsbezogene Lehre und Weiterbildung, anwendungsbezogene Forschung und Entwicklung) den gewünschten positiven Beitrag leisten.

¹ <https://www.hs-heilbronn.de/de/klimawaeldchen>

Neben der Lehre, sollen auch in den Fakultäten Prozesse nachhaltig gestaltet werden und Anreize für nachhaltiges Verhalten gesetzt werden. So plant beispielsweise die Fakultät Informatik, einen Altgeräteverleih für Studierende zu etablieren und ein Hardwareausleihsystem umzusetzen. Ein besonderes Augenmerk legt die Fakultät International Business auf die Stärkung der nachhaltigen Reiseformen wie beispielsweise bei Dienstreisen, Exkursionen und der studentischen Mobilität und auf die Erhöhung der Diversität in der Studierenden-, Mitarbeiter- und Professorenschaft. Ein ähnliches Thema mit dem Schwerpunkt Verkehr ist in Künzelsau angedacht: Die Fakultät Technik und Wirtschaft will sich dafür einsetzen, das Angebot des öffentlichen Personennahverkehrs auszubauen und sich beim Amt für Vermögen und Bau dafür einzusetzen, dass Ladesäulen für E-Autos und -Fahrräder am Campus installiert werden. Eigene Nachhaltigkeitsprojekte sollen über die Hochschule hinaus in die Raumschaft hinein gefördert werden und dabei beispielsweise Kooperationen zwischen der Stadt Künzelsau, dem AStA und den Studiengängen unterstützt werden. In der Fakultät Technik und Wirtschaft steht außerdem das Ziel der Steigerung der Effizienz und räumlichen Unabhängigkeit der Fakultät an. Dafür soll die Digitalisierung einen Schub bringen, vor allem bei Prozessen im Studienablauf und in der Verwaltung.

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die im vorherigen Kapitel dargestellten Ziele und Maßnahmen bilden ein ambitioniertes Programm für die kommenden Jahre. Der Anspruch der Hochschule Heilbronn, die größte Hochschule für Angewandte Wissenschaften zu bleiben und den derzeitigen Trend sinkender Studierendenzahlen umzukehren, steht – zumindest im hier betrachteten Planungszeitraum – im Kontrast zur prognostizierten demografischen Entwicklung:

Klar ist, dass die Studierendenzahlen auch über den Planungszeitraum bis 2030 eine Herausforderung bleiben werden. In ihrer Prognose „Vorausberechnung der Anzahl der Studienanfängerinnen und -anfänger 2023 bis 2035“ zeigt die Kultusministerkonferenz (KMK), dass die Studienanfänger*innenzahlen in den kommenden Jahren bundesweit noch weiter zurückgehen werden. Dies gilt insbesondere für Länder mit 13 Jahren Schulzeit bis zum Abitur. Ab 2027 steigen die Zahlen wieder kontinuierlich an und erreichen im Jahr 2035 einen Höchststand.² In Baden-Württemberg wird es die Besonderheit geben, dass auf Grund der Umstellung auf das G9 Abitur ab dem Schuljahr 2025/26 im Schuljahr 2031/32 kein Abiturjahrgang vorhanden sein wird. Das letzte G8 Abitur wird im Schuljahr 2030/31 stattfinden, das erste G9 Abitur aber erst im Schuljahr 2032/33.³

Diese Talsohle abzufedern und auszugleichen ist vornehmliches Ziel der Hochschule Heilbronn. Die Maßnahmen, die hierzu ergriffen werden, wurden in Kapitel drei ausführlich dargestellt. Besonders die Internationalisierung muss in den kommenden Jahren weiter vorangetrieben werden, da der deutsche Markt mindestens bis zum Ende des Jahrzehnts keinen Aufwuchs an potenziellen Studienanfänger*innen hergibt. Hemmend dürften hier die weiterhin vom Land Baden-Württemberg erhobenen Studiengebühren für ausländische Studierende aus nicht EU-Staaten wirken, welche nicht selten dafür sorgen, dass potenzielle Studierende, die nach Deutschland kommen wollen, ein anderes Bundesland wählen. Für die Hochschule Heilbronn ist diese Konkurrenzsituation insbesondere spürbar, da die Technische Universität München einen Standort in Heilbronn unterhält, an dem keine Studiengebühren fällig werden. Umso mehr ist bei der Positionierung der Hochschule Heilbronn auf dem internationalen Markt die Zusammenarbeit aller Organisationseinheiten der Hochschule gefragt, sei es bei der Konzeptionierung neuer englischsprachiger

² [https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/deutlicher-anstieg-der-studienanfaengerzahlen-bis-2035-erwartet.html#:~:text=Der%20genannte%20h%C3%B6chste%20Wert%20im,241\)](https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/deutlicher-anstieg-der-studienanfaengerzahlen-bis-2035-erwartet.html#:~:text=Der%20genannte%20h%C3%B6chste%20Wert%20im,241))

³ <https://www.landtag-bw.de/resource/blob/548306/2d68bd513afcf17a47f34c365dda26e1/G9-Verbesserungs-Gesetz.pdf>, Tabelle 1

Studiengänge, der Vermarktung des Portfolios im Ausland oder bei der Betreuung und Beratung internationaler Studieninteressierter.

Zugleich sind die Prognose der KMK, dass die Studierendenzahlen ab 2027 wieder steigen werden und der unvermindert hohe Fachkräftebedarf der Unternehmen – besonders in den Regionen Heilbronn und Hohenlohe – Faktoren, die bei der strategischen Ausrichtung der Hochschule Heilbronn, auch über den Planungszeitraum bis 2030 hinaus, nicht vernachlässigt werden dürfen. Eine ausbalancierte Strategie, die es der Hochschule ermöglicht Kapazitäten durch flexible Verteilung von Ressourcen, insbesondere professoralem Personal, zu erhalten, wird immer wichtiger.

Eine der wichtigsten Aufgaben für die kommenden Jahre wird sein, Changeprozesse schneller und flexibler zu gestalten und entsprechende Steuerungselemente zu implementieren – sei es bei der Aktualisierung der Lehrinhalte, dem Aufgreifen gesellschaftlicher und technologischer Entwicklungen in Forschung und Lehre oder der Anpassung der Strukturen der Hochschule Heilbronn, inklusive der Verteilung von Ressourcen, an die Anforderungen von innen und außen.

Um dies zu erreichen und die Hochschule stringent bei der Umsetzung ihrer strategischen Ziele zu unterstützen, strebt die Hochschulleitung an, mittelfristig den Ausbau des Qualitätsmanagements an der HHN weiter voranzutreiben. Angesichts des dynamischen Wandels in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft bietet ein gut implementiertes Qualitätsmanagementsystem (QMS) eine solide Grundlage, um Prozesse zu optimieren, kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben und Qualität zu sichern. Gleichzeitig ist es auch unverzichtbare Grundlage für die Digitalisierung. Ein zentrales QMS ermöglicht es, Transparenz und Nachvollziehbarkeit in allen relevanten Abläufen der Hochschule zu schaffen. Es strukturiert und dokumentiert zentrale Prozesse in Lehre, Forschung und Verwaltung und stellt sicher, dass die definierten Standards eingehalten und regelmäßig evaluiert werden. Dies fördert nicht nur die Effizienz, sondern schafft auch Vertrauen bei internen und externen Stakeholdern. Darüber hinaus unterstützt das QMS die Hochschule Heilbronn bei der gezielten Steuerung ihrer Ressourcen. Es identifiziert Stärken und Schwächen, deckt Verbesserungspotenziale auf und legt den Grundstein für datenbasierte Entscheidungen. Dies ist essenziell, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, Forschungsstärke auszubauen und eine innovative Lehre zu gewährleisten. Zukünftig soll das zentrale QMS auch als Plattform für Feedback und partizipativen Austausch fungieren.

Die Hochschule Heilbronn bereitet durch den Ausbau des Qualitätsmanagementsystems die Grundlage für eine potenzielle Systemakkreditierung, die sich derzeit in der

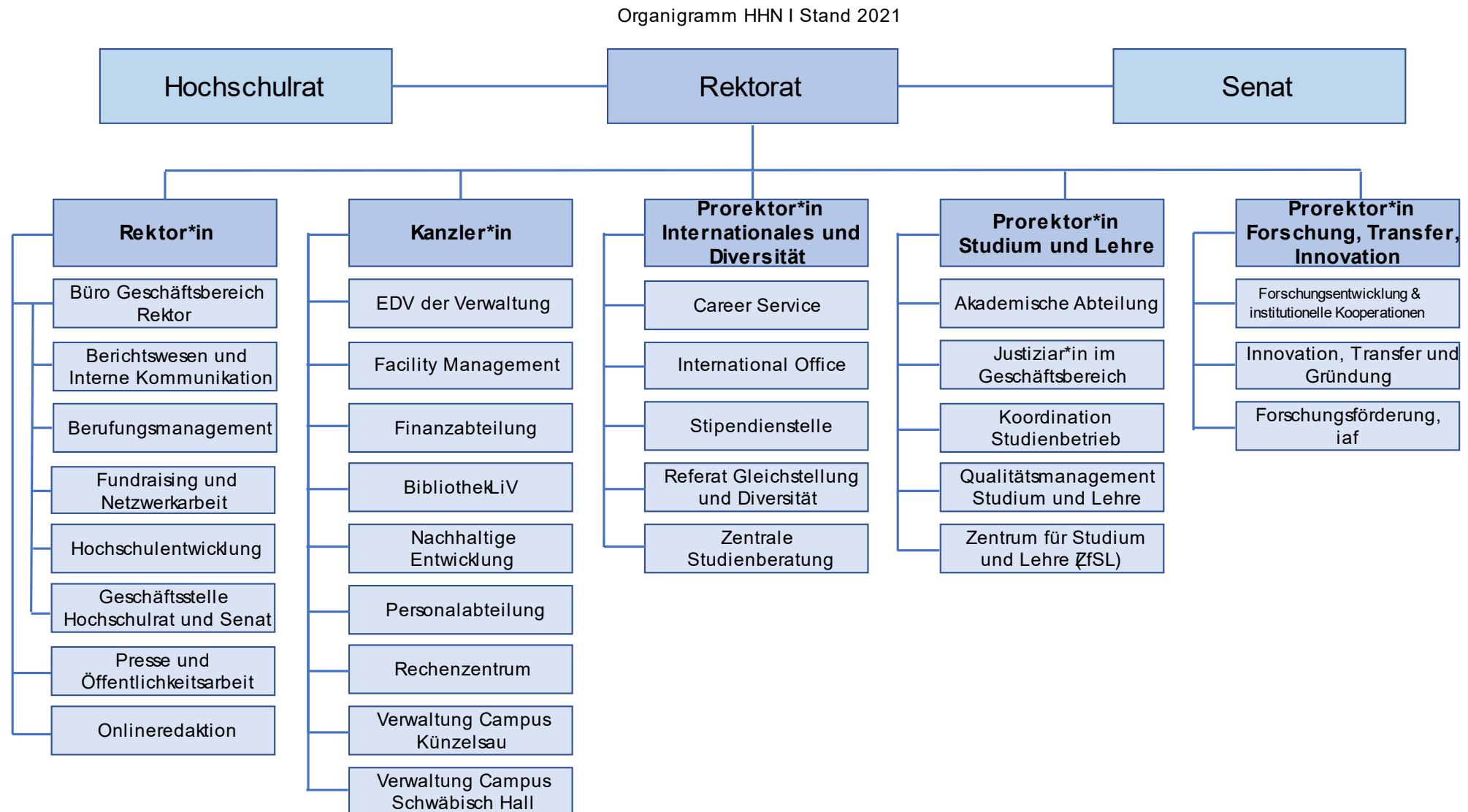
Sondierungsphase befindet. Eine erfolgreiche Systemakkreditierung würde es der Hochschule ermöglichen, mehr Eigenverantwortung für die Qualitätssicherung und -entwicklung zu übernehmen und ihren Anspruch auf Autonomie deutlicher zu verwirklichen. Dies würde die Hochschule unabhängiger von externen Agenturen machen. Die hierdurch entstehenden Gestaltungsspielräume könnten zur Weiterentwicklung der internen Qualitätssicherung in den Bereichen Lehre, Forschung und Organisation genutzt werden. Neben den positiven Synergieeffekten, die sich aus dem Zusammenspiel von Qualitätssicherung auf Studiengangsebene und institutioneller Ebene ergeben, wäre es zudem möglich, die Qualitätsentwicklung stärker an den Leitlinien der Hochschule Heilbronn zu orientieren, was die Entwicklung von Standards fördert mit denen sich die Hochschulangehörigen potenziell leichter identifizieren können. Auch die Motivation für Weiterentwicklungsmaßnahmen steigt häufig, wenn diese durch interne Kommunikation angeregt werden statt durch Impulse von außen. Insgesamt könnte in einer systemakkreditierten Struktur schneller auf Veränderungen in der dynamischen Bildungslandschaft reagiert werden.

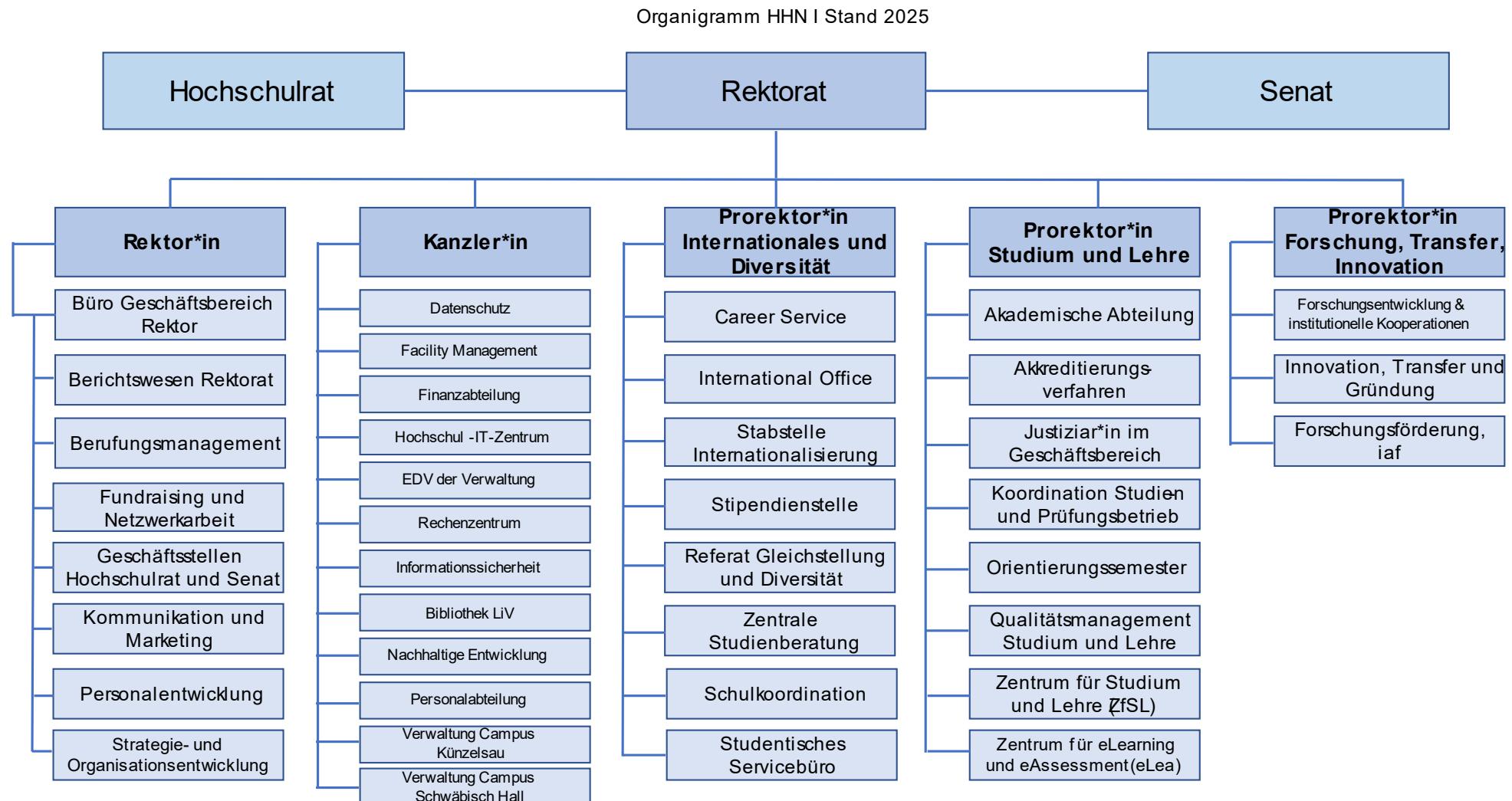
Anlagen

Anlage 1. Veränderungsanzeige zur Organisation der HS

Die nachfolgenden Organigramme zeigen

- Die Organisation der Hochschule Heilbronn im Jahr 2021
- Die Organisation der Hochschule Heilbronn zum jetzigen Stand (2025)
- Die Fakultäten und Einrichtungen mit ihren jeweiligen Studiengängen im Jahr 2021
- Die Fakultäten und Einrichtungen mit ihren jeweiligen Studiengängen zum jetzigen Stand (2025)





Fakultät / Einrichtung	Fakultäten und Studiengänge HHN I Stand 2021								
	Informatik	International Business	Management und Vertrieb	Mechanik und Elektronik (T1)	Technische Prozesse	Technik und Wirtschaft	Wirtschaft und Verkehr	HUGS	HILL
Studiengänge	Angewandte Informatik	Internationale Betriebswirtschaft – Interkulturelle Studien	Financial Management, Accounting & Taxation	Automotive Systems Engineering	Produktion und Prozessmanagement	Automatisierungs-technik und Elektro-Maschinenbau	Betriebswirtschaft und Unternehmensführung	Transport und LogistikManagement	Betriebswirtschaft
	Medizinische Informatik	Hotel- und Restaurant management	Management und Personalwesen	Electrical Systems Engineering	Business Engineering Logistics	Betriebswirtschaft und Kultur, Freizeit, Sportmanagement	Verkehrsbetriebswirtschaft und Logistik	Unternehmensführung /Businessmanagement	Maschinenbau
	Software Engineering	Tourismusmanagement	Management und Vertrieb	Maschinenbau	Umwelt und Prozess ingenieurwesen	Betriebswirtschaft, Marketing und Mediemanagement	Verkehrsbetriebswirtschaft und Personenverkehr		Autonomes Fahren
	Medizinische Informatik	Weinmarketing und Management	Nachhaltige Beschaffungs-wirtschaft	Mechatronik und Robotik	Technical Management	Betriebswirtschaft und Sozialmanagement	Wirtschaftsinformatik		Elektromobilität
	Software Engineering	International Business & Intercultural Management	Business Analytics, Controlling & Consulting	Automotive Systems Engineering	Verfahrenstechnik	Elektrotechnik	Wirtschaftsinformatik – Informationsmanagement und Data Science		Global Business
		International Tourism Management		Electrical Systems Engineering		Wirtschaftsingenieur wesen			International Automotive Management
		Nachhaltige Tourismusentwicklung		Maschinenbau		Wirtschaftsingenieur wesen – Energie management			Maschinenbau
				Mechatronik und Robotik		Betriebswirtschaft und Kultur, Freizeit und Sportmanagement			Unternehmensführung
						Elektrotechnik			Wirtschaftsinformatik Digitale Transformation
						International Marketing and Communication			
	Bachelor -Studiengänge			Master -Studiengänge					

		Fakultäten und Studiengänge HHN I Stand 2025								
		Informatik	International Business	Management und Vertrieb	Technik		Technik und Wirtschaft	Wirtschaft	HUGS	HILL
Fakultät / Einrichtung	Studiengänge	Angewandte Informatik	Internationale Betriebswirtschaft – Interkulturelle Studien	Financial Management, Accounting & Taxation	Automotive Systems Engineering	Automotive Systems Engineering	Automatisierungs-technik und Elektro-Maschinenbau	Betriebswirtschaft und Unternehmensführung	Transport und Logistik Management	Betriebswirtschaft
		Angewandte Künstliche Intelligenz	Hotel und Restaurant management	Management und Personalwesen	Electrical Systems Engineering	ElectricaSystems Engineering	Betriebswirtschaft und Kultur, Freizeit, Sportmanagement	Business Engineering Logistics	Unternehmensführung / Master in Businessmanagement	Maschinenbau
		Medizinische Informatik	Tourismusmanagement	Management und Vertrieb	Maschinenbau	Maschinenbau	Betriebswirtschaft, Marketing und Medienmanagement	Logistik und Mobilitätsmanagement	Entrepreneurship	General Management
		Software Engineering	International Business	Nachhaltige Beschaffungs-wirtschaft	Mechatronik und Robotik	Mechatronik und Robotik	Betriebswirtschaft und Sozialmanagement	Wirtschaftsinformatik		Global Business
		Medizinische Informatik	Weinmarketing und Management	Business Analytics, Controlling & Consulting	Produktion und Prozessmanagement	Technical Management	Elektrotechnik	Wirtschaftsinformatik Digitale Transformation		Maschinenbau
		Software Engineering	International Business & Intercultural Management	Digital Business Psychology	Umwelt und Prozess ingenieurwesen	Verfahrenstechnik	Wirtschaftsingenieur wesen	Wirtschaftsingenieur wesen – Energie management		Wirtschaftsinformatik Digitale Transformation
			International Tourism Management		Ingenieurinformatik		Betriebswirtschaft und Kultur, Freizeit und Sportmanagement	Elektrotechnik		
			Nachhaltige Tourismusentwicklung					International Marketing and Communication		
		Bachelor -Studiengänge			Master -Studiengänge					

Anlage 2. Veränderungsanzeige zu Funktionsbeschreibungen von HS Lehrer*innen

Bes. Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende	künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungsstand	Erläuterungen
Fakultät IT						
W2	Wirtschaftsinformatik	31.08.2024	Angewandte Informatik, digitale Transformation	01.03.2020	vollzogen	
W2	Softwaretechnik	31.08.2021	Praktische Informatik, Verteilte Systeme und Datenbanken	01.09.2021	vollzogen	
W2	<i>Neustelle</i>		Künstliche Intelligenz, Algorithmen und praktische Informatik	01.03.2023	vollzogen	vom Land vorläufig (5 J.) bis 2027; Ausbau IT
W2	<i>Neustelle</i>		Cybersicherheit und Grundlagen der Informatik	01.09.2022	vollzogen	vom Land vorläufig (5 J.) bis 2027; Ausbau IT
W2	Grundlagen und Theorie der Informatik	31.08.2024	Theoretische Informatik und Mathematik	01.09.2025	entschieden	
W2	Elektronik	31.08.2024	Embedded Development	01.09.2025	entschieden	
W2	Wirtschaftsinformatik	31.08.2025			offen	
W2	Mathematik	31.08.2026			offen	
W2	Praktische Informatik, insb. Systemprogrammierung und Betriebssysteme	31.08.2024	Human-Centred AI and Clinical Decision Support Systems	01.03.2026	entschieden	
W2	Algorithmen, Datenstrukturen und Programmiersprachen	28.02.2026			offen	
W2	Datenkommunikation und Protokolle	28.02.2029			offen	
Fakultät IB						
W2	Betriebswirtschaftliche Informatik	31.08.2018	Travel Technology und E-Business	01.03.2020	vollzogen	
W2	Volkswirtschaftslehre und ABWL	31.08.2019	Quantitative Methoden und ABWL	01.09.2020	vollzogen	
W2	Human Ressource Management	30.06.2017	ABWL, insb. BWL Wein- u. Getränkesektor	01.03.2021	vollzogen	
W2	International Management, Unternehmensführung & Organisation	30.04.2020	unverändert	01.03.2023	vollzogen	
W2	Systemgastronomie	31.08.2021	Systemgastronomie und Wirtschaftsrecht	01.09.2025	entschieden	
W2	International Marketing & Sales	28.02.2023	Tourismusmanagement und Digitale Transformation	01.09.2025	entschieden	
W2	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre	28.02.2018	Tourismuswissenschaft und Methoden	01.09.2025	entschieden	
W2	Internationales Finanzmanagement und Rechnungswesen	28.02.2026			offen	
W2	Personal und Recht	28.02.2027			offen	
W2	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	31.08.2028			offen	
W2	Volkswirtschaftslehre mit Tourismuswirtschaft	31.08.2028			offen	
W2	Volkswirtschaftslehre	31.08.2029			offen	
W2	International Strategic Management	28.02.2030			offen	
W2	BWL, insb. Marketing	28.02.2030			offen	

Bes. Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende	Künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungsstand	Erläuterungen
Fakultät MV						
W2	ABWL, insb. Vertrieb von Finanzdiensleistungen	30.01.2012	ABWL, insb. Vertriebsmanagement	01.03.2020	vollzogen	
W2	Neustelle		ABWL, insb. Personalmanagement	01.09.2020	vollzogen	
W2	ABWL, insb. intern. Vertriebsmanagement	31.08.2018	unverändert	01.09.2022	vollzogen	
W2	Neustelle		Volkswirtschaftslehre	01.04.2022	vollzogen	
W2	Neustelle		Wirtschaftsinformatik, insb. digitales Management	01.09.2023	vollzogen	Stiftungsprofessur Gerhard und Ilse Schick Stiftung
W2	ABWL und Logistische Informationssysteme	31.08.2022	ABWL, insb. digitales Marketing	01.09.2025	vollzogen	
W2	Wirtschaftsrecht	30.09.2022	unverändert	01.09.2025	entschieden	
W2	ABWL, insb. externes Rechnungswesen	28.02.2029			offen	
W2	ABWL, insb. industrielles Vertriebsmanagement	28.02.2029			offen	
W2	ABWL, insb. internes Rechnungswesen und Controlling	31.08.2030			offen	
Fakultät TE						
W2	Neustelle		Fahrzeugtechnik und Fahrzeugphysik	01.09.2020	vollzogen	Ausbauprogramm Master 2016
W2	Feinwerktechnische Geräte und Systeme	28.02.2022	Nachhaltige mechanische und mechatronische Systeme	01.03.2023	vollzogen	
W2	Produktentwicklung und Konstruktion	28.02.2022	unverändert	01.09.2023	vollzogen	
W2	Neustelle		Künstliche Intelligenz in technischen Systemen	01.03.2024	vollzogen	Stiftungsprofessur Dieter Schwarz Stiftung
W2	Produktionslogistik	28.02.2025			offen	
W2	Digitaltechnik, insb. programmierbare Logikschaltungen und Mikrocomputer	31.08.2025			offen	
W2	Verfahrenstechnik	28.02.2025			offen	
W2	Mechanik für Kfz-Systeme	31.08.2026			offen	
W2	Konstruktion und Maschinenelemente	28.02.2027			offen	
W2	Physik und Messtechnik	31.08.2028			offen	
W2	Elektrotechnik, insb. Leistungselektronik, elektrische Antriebe sowie Mess- und Sensortechnik	28.02.2029			offen	
W2	Technische Mechanik, insb. Dynamik und Modellbildung von Kfz-Systemen	28.02.2030			offen	
W2	Mechanische Verfahrenstechnik /Apparatebau	28.02.2030			offen	

Bes. Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende	Künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungsstand	Erläuterungen
W2	Elektrotechnik, insb. Elektronik	31.08.2030			offen	
W2	Technische Mechanik	31.08.2030			offen	
W2	Verfahrenstechnik mit Schwerpunkt Modellbildung und Simulation	31.08.2030			offen	
Fakultät TW						
W2	Allg. Elektrotechnik, insb. Leistungselektronik und analoge Schaltungstechnik	31.08.2023	<i>unverändert</i>		offen	
W2	ABWL - insb. Wirtschaftsinformatik und Quantitative Methoden	13.09.2019	ABWL, insb. angewandte Informatik und quantitative Methoden	01.09.2022	vollzogen	
W2	Heizungs-, Lüftung-Klimatechnik	31.01.2013	ABWL, insb. Marketing in Sozialorganisationen	01.10.2021	vollzogen	
W2	Chemie/Technische Chemie	26.02.2019	Wirtschaftsinformatik, insb. digitale Geschäftsprozesse und Wertschöpfungsnetzwerke	01.09.2023	vollzogen	
W2	Systemdynamik/Automatisierungstechnik	28.02.2021	Wirtschaftsinformatik, insb. Datenplattformen und Informationssysteme	01.09.2023	vollzogen	
W2	ABWL insb. Marketing und Management sozialer Organisationen	nv	1) Sozialpsychologie 2) Soziale Arbeit	01.09.2023	vollzogen	jeweils 50%-Stelle, jeweils im Angestelltenverhältnis
W2	ABWL - insb. Unternehmensführung und Management	31.08.2025	Management im Sozialbereich	01.03.2026	entschieden	
W2	ABWL und NPO- (Non-Profit-Organisation) Controlling	31.08.2025	Angewandte Psychologie, insb. Personal-, Arbeits- und Organisationspsychologie	01.03.2026	entschieden	
W2	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insb. Marketing	31.08.2025		01.09.2025	entschieden	
W2	Elektrotechnik, Automatisierungstechnik	29.02.2024			offen	
W2	Werkstoffkunde und Fertigungsverfahren	28.02.2025			offen	
W2	ABWL - insb. Rechnungswesen und Controlling	31.08.2026			offen	
W2	ABWL, insb. Marketing-Controlling	28.02.2027			offen	
W2	Kultur- und Freizeitmanagement	31.08.2027			offen	
W2	ABWL, insb. Fertigungs- und Materialwirtschaft	31.08.2027			offen	
W2	ABWL, technischer Vertrieb und vertriebsorientiertes Management	31.08.2029			offen	
W2	NPO-Management und ABWL, insb. Rechnungswesen	31.08.2030			offen	

Bes. Gr	Funktionsbeschreibung	(vorauss.) Dienstende	künftige Funktionsbeschreibung	(geplanter) Dienstantritt	Planungsstand	Erläuterungen
Fakultät WI						
W2	Zivil- und Handelsrecht	28.02.2022	Familienunternehmen und Ethik	01.03.2024	vollzogen	
W2	Zivil- und Handelsrecht	31.08.2023	Wirtschaftsrecht	01.09.2024	vollzogen	
W2	ABWL	30.04.2020	Internationale Verkehrsbetriebswirtschaft und Logistik	01.10.2024	vollzogen	
W2	Industrielle Logistik	31.08.2019	ABWL, insb. Industrie- und Handelslogistik	01.03.2025	vollzogen	
W2	BWL und Electronic Business-Strategien	31.10.2022	Wirtschaftsinformatik, insb. Social MediAManagement	01.10.2024	vollzogen	
W2	Verkehrsbetriebslehre, insb. betriebliches Rechnungswesen	31.08.2024	ABWL, insb. Controlling	01.09.2025	vollzogen	
W2	Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, insb. Internationale Aspekte des Rechnungswesens	31.08.2025	ABWL, insb. Nachhaltigkeitscontrolling		geplant	
W2	Strömungslehre	30.04.2020	Wirtschaftsingenieurwesen, insb. Digitalisierung	01.09.2025	entschieden	
Neustelle			KI & Cyber Security		geplant	Stiftungsprofessur Dieter Schwarz Stiftung
W2	ABWL und Logistik	31.08.2025			offen	
W2	Mathematik	31.08.2025			offen	
W2	Organisation und allgemeine BWL	31.08.2026			offen	
W2	Wirtschaftsrecht	28.02.2027			offen	
W2	Wirtschaftsinformatik	31.08.2028			offen	
W2	ABWL und Logistik	28.02.2029			offen	

Anlage 3. Veränderungsanzeige zu Studiengängen

Fakultät	Lehreinheit	Standort	Name des Studiengangs	Abschlussziel	Art der Änderung	Kapazität		Zeitpunkt	Reifegrad	Erläuterungen
						Status quo	Plan			
TE	TE	HN	Maschinenbau	BA	Zulassungsfrei	77	77	WS 22/23	umgesetzt	
TE	TE	HN	Mechatronik und Robotik	BA	Zulassungsfrei	67	67	WS 22/23	umgesetzt	
TE	TE	HN	Electrical Systems Engineering	BA	Zulassungsfrei	32	32	WS 21/22	umgesetzt	
TE	TE	HN	Automotive Systems Engineering	BA	Zulassungsfrei	63	63	WS 22/23	umgesetzt	
TE	TE	HN	Ingenieurinformatik	BA	Neueinrichtung / Zulassungsfrei	33	33	WS 21/22	umgesetzt	
TE	TE	HN	Umwelt- und Prozessingenieurwesen	BA	Umbenennung / Schwerpunkt /	53	53	WS 21/22	umgesetzt	Ehemals Verfahrens- und Umwelttechnik
TE	TE	HN	Produktion und Prozessmanagement	BA	Zulassungsfrei	56	56	WS 21/22	umgesetzt	
TE	TE	HN	Mechatronik und Robotik	MA	Zulassungsfrei	15	15	WS 23/24	umgesetzt	
TE	TE	HN	Maschinenbau	MA	Zulassungsfrei	25	25	WS 23/24	umgesetzt	
TE	TE	HN	Electrical Systems Engineering	MA	Zulassungsfrei	15	15	WS 23/24	umgesetzt	
TE	TE	HN	Automotive Systems Engineering	MA	Zulassungsfrei	15	15	WS 23/24	umgesetzt	
TE	TE	HN	Technical Management	MA		15	15			
TP	TP	HN	Verfahrenstechnik	MA	Aufhebung	15	0	WS 21/22	umgesetzt	
IT	IT	HN	Medizinische Informatik	BA		33	33			
IT	IT	HN	Software Engineering	BA		75	75			
IT	IT	HN	Angewandte Informatik	BA		42	42			
IT	IT	HN	Angewandte Künstliche Intelligenz	BA	Neueinrichtung	40	60	WS 24/25	umgesetzt	
IT	IT	HN	Software Engineering	MA		49	49			
IT	IT	HN	Medizinische Informatik	MA		30	30			
WI	WI	HN	Betriebswirtschaft und Unternehmensführung	BA		150	150			
WI	WI	HN	Logistik- und Mobilitätsmanagement	BA	Zusammenführung von zwei Studiengängen	85	70	WS 20/21	umgesetzt	Ehemals Verkehrsbetriebswirtschaft, Logistik und Personenverkehr
WI	WI	HN	Wirtschaftsinformatik	BA		115	115			
WI	WI	HN	Business Engineering Logistics	BA	Umbenennung / Schwerpunkt	70	70	WS 20/21	umgesetzt	Ehemals Technisches Logistikmanagement

Fakultät	Lehreinheit	Standort	Name des Studiengangs	Abschlussziel	Art der Änderung	Kapazität		Zeitpunkt	Reifegrad	Erläuterungen
						Status quo	Plan			
WI	WI	HN	Master in Transport und Logistik Management	MA		35	36			
WI	WI	HN	Master in Unternehmensführung / Master in Business Management	MA	Umbenennung / Schwerpunkt	52	56			
WI	WI	HN	Wirtschaftsinformatik – Digital Business & Angewandte KI	MA	Vollzug / Schwerpunkt	30	41	WS 25/26	umgesetzt	Ehemals Master Wirtschaftsinformatik - Digitale Transformation
WI	WI	HN	Master in Entrepreneurship	MA	Neueinrichtung	15	36	WS 20/21	umgesetzt	
IB	IB	HN	Tourismusmanagement	BA		98	94			
IB	IB	HN	Internationale Betriebswirtschaft - Interkulturelle Studien	BA		172	152			
IB	IB	HN	International Business (englischsprachig)	BA	Neueinrichtung	20	40	WS 24/25	umgesetzt	
IB	IB	HN	Weinmarketing und Management	BA	Zulassungsfrei	20	10	WS 25/26	umgesetzt	
IB	IB	HN	Hotel- und Restaurantmanagement	BA		40	30			
IB	IB	HN	International Tourism Management	MA	Aufhebung	15	0	WS 20/21	umgesetzt	
IB	IB	HN	Tourism Futures Studies	MA	Neueinrichtung	0	15	WS 25/26	umgesetzt	
IB	IB	HN	International Business/ International Management	MA		20	20			
IB	IB	HN	Nachhaltige Tourismusentwicklung	MA		20	15			
TW	Technik KÜN	KÜN	Elektrotechnik	BA	Zulassungsfrei	35	35	WS 20/21	umgesetzt	
TW	Technik KÜN	KÜN	Automatisierungstechnik und Elektro-Maschinenbau	BA	Zulassungsfrei	31	31	WS 20/21	umgesetzt	
TW	Technik KÜN	KÜN	Energy Systems Engineering and Management	BA	Zulassungsfrei / Englischsprachig	34	34	WS 25/26	umgesetzt	Ehemals Wirtschaftsingenieurwesen-Energiemanagement
TW	Technik KÜN	KÜN	Wirtschaftsingenieurwesen	BA	Zulassungsfrei	76	76	WS 23/24	umgesetzt	
TW	Technik KÜN	KÜN	Elektrotechnik	MA	Zulassungsfrei	15	15	WS 25/26	umgesetzt	
TW	BWL KÜN	KÜN	Betriebswirtschaft und Kultur-, Freizeit- und Sportmanagement	BA		88	88			
TW	BWL KÜN	KÜN	Betriebswirtschaft, Marketing und Medienmanagement	BA		82	82			

Fakultät	Lehreinheit	Standort	Name des Studiengangs	Abschlussziel	Art der Änderung	Kapazität		Zeitpunkt	Reifegrad	Erläuterungen
						Status quo	Plan			
TW	BWL KÜN	KÜN	Betriebswirtschaft und Kultur-, Freizeit- und Sportmanagement	MA		15	15			
TW	BWL KÜN	KÜN	International Marketing and Communication	MA	Zulassungsfrei	22	22	WS 25/26	geplant	
MV	MV	SHA	Management und Vertrieb	BA	Zulassungsfrei	82	69	WS 23/24	umgesetzt	
MV	MV	SHA	Management und Personalwesen	BA	Zulassungsfrei	105	89	WS 25/26	umgesetzt	
MV	MV	SHA	Financial Management, Accounting & Taxation	BA	Zulassungsfrei	36	30	WS 25/26	umgesetzt	
MV	MV	SHA	Nachhaltige Beschaffungswirtschaft	BA	Aufhebung	30	0	WS 23/24	umgesetzt	
MV	MV	SHA	Global Digital Marketing and Sales	BA	Neueinrichtung	0	35	WS 25/26	umgesetzt	
MV	MV	SHA	Business Analytics, Consulting & Controlling	MA		15	15			

Anlage 4. Gleichstellungsplan

Inhalt

1.	Übersicht über die hochschulweite Zielerreichung und Zielsetzung	94
1.1	Übergeordnete Zielsetzung	95
1.2	Besonderheiten der Hochschule	95
1.3	Umgesetzte Maßnahmen.....	98
2.	Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase.....	100
2.1	Studentinnenanteile.....	100
2.2	Wissenschaftliches Personal (mit und ohne Promotion)	102
2.3	Professorinnenanteile	103
2.4	Leitungspositionen	106
3.	Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode	106
3.1	Professorinnenanteile 2030	106
3.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende 2030.....	107
3.3	Studienabschlüsse 2030	108
3.4	Promotionen 2030.....	109
3.5	Leitungspositionen 2030	109
4.	Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen	109
5.	Fakultätsspezifische Tabellen.....	114
5.1	Fakultät International Business (IB)	114
5.2	Fakultät Informatik (IT).....	115
5.3	Fakultät Management und Vertrieb (MV).....	116
5.4	Fakultät Technik (TE)	117
5.5	Fakultät Technik und Wirtschaft (TW)	119
5.6	Fakultät Wirtschaft (WI)	120
6.	Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal	
		122
7.	Abstimmung und Monitoring des Gleichstellungsplanes	123
8.	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis.....	123

1. Übersicht über die hochschulweite Zielerreichung und Zielsetzung

Tabelle 1: hochschulweite Übersichtstabelle

	Ausgangs- Ist vorheriger StEP 2020–2025	Zielwerte vorheriger StEP 2020– 2025	Ist aktuell (Personen)	Ist aktuell (VZÄ)	Landesweiter Durchschnitt HAW	Bundes- weiter Durchschnitt HAW	Zielwerte StEP 2026– 2030
	2019	2025	2024	2024	2021-2023*	2023*	2030
Studienabschlüsse (Master)	44,8%		39,2%		39,0%	47,0%	45%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	29,7% (VZÄ)	39,4%***	30,3%	28,8%	33,0%	41,0%	38%
Promotion	-	-	0%		44% (alle HS)	46% (alle HS)	35%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	54,5% (VZÄ)	39,4%***	40,0%	40,8%	48,0%	46,0%	45%
Ernennungen (alle Professuren)	36,4%	-	20,0%		38% **	-	40%
Unbefr. Professorinnen u. Professoren	19,8% (VZÄ)	24,7%***	23,7%	23,4%	19,0%	26,0%	26%
Leitungspositionen der Hochschule	26,2%	-	21,6%		19%**	-	23%
nichtwiss. Leitungspersonal	35,1%	-	59,3%		-	-	61%

*Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Statistisches Landesamt (vgl. ausführlicher Angaben in Kaskadentabellen)

**Datenquelle: Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen)

***Ziel 2025 gemessen an Köpfen. Bei wiss. MA bezogen auf Beschäftigte mit und ohne Promotion

Die Vergleichsdaten beziehen sich auf die Angaben des Statistischen Landesamtes und des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2023.

Die hochschuleigenen Personaldaten (wissenschaftliche Mitarbeitende mit und ohne Promotion und unbefristete Professor*innen) stammen aus der Personalstatistik vom Dezember 2024. Die Studierendenzahlen beziehen sich auf das Wintersemester 2024/2025 und die Abschlusszahlen auf das Prüfungsjahr Wintersemester 2023/24 und Sommersemester 2024. Die Leitungspositionen wurden in der letzten Meldung für das Jahr 2023 erfasst.

Die im vergangenen Gleichstellungsplan für den Zeitraum 2020–2025 formulierten Ziele bezogen sich auf Frauenanteile pro Kopf. Zur besseren Einordnung des Ist-Standes und der Zielerreichung werden daher auch hier die aktuellen Daten auf Personenbasis dargestellt. Für den kommenden Planungszeitraum sind für die Ziele im Personalbereich – also

Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich mit und ohne Promotion und unbefristete Professuren – die besetzten Vollzeitäquivalente (VZÄ) maßgeblich. Zur besseren Vergleichbarkeit der Entwicklung wurden für den Ist-Stand von 2019 ebenfalls die Anteile auf VZÄ berechnet.

Ebenfalls für die Bewertung des Ist-Standes dargestellt sind die Studentinnenanteile. Hier werden für den kommenden Planungszeitraum jedoch keine konkreten zahlenmäßigen Ziele formuliert.

1.1 Übergeordnete Zielsetzung

Die übergeordneten Ziele des Gleichstellungsplans bestehen darin, die Chancengleichheit der Geschlechter an der Hochschule Heilbronn (HHN) konsequent zu fördern und bestehende Benachteiligungen abzubauen. Der Gleichstellungsplan ist das zentrale Instrument der Hochschule und ihrer Leitungsgremien, um Fortschritte in der Gleichstellung zu evaluieren, realistische Ziele für die kommende Planungsperiode zu setzen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Ziel ist die paritätische Besetzung aller Bereiche, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Gemäß §4 (1) LHG sollen Hochschulen aktiv dazu beitragen, den Frauenanteil auf allen Ebenen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere zu verbessern.

Ein besonderer Fokus liegt auf der Erhöhung des Anteils von Professorinnen in Deutschland. Obwohl Frauen in Bildung und Forschung hervorragend qualifiziert sind, sinkt ihr Anteil mit zunehmender Qualifikationsstufe deutlich – ein Phänomen, das als „Leaky Pipeline“ bekannt ist. Ziel ist es daher, nachhaltige Strukturen zu schaffen, die Frauen in der Wissenschaft stärken und langfristige Chancengleichheit gewährleisten.

1.2 Besonderheiten der Hochschule

Die HHN engagiert sich aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern und baut dabei auf etablierte Strukturen und langjährige Erfahrung. Die enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen sichert eine breite Beteiligung an der inhaltlichen Entwicklung. So stehen die Gleichstellungsbeauftragte, die Beauftragte für Chancengleichheit und das Referat für Gleichstellung und Diversität im kontinuierlichen Austausch.

Gleichstellungsbeauftragte	Beauftragte für Chancengleichheit	Referat für Gleichstellung und Diversität	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität	Familienarbeitskreis
Weisungsbund eines Wahlamt, Aufgaben nach §4 LHG	Weisungsbund eines Wahlamt, Aufgaben nach Chancengleichheit gesetz	Stabsstelle im Prorektorat für Internationales und Diversität	Gleichstellungskommission nach §4 (4) LHG	Hochschulinternes Netzwerk zur Verbesserung der Familiengerechtigkeit

Die Zusammenarbeit mit allen Anlaufstellen für Diskriminierungsschutz ist sehr eng und wird vom Referat für Gleichstellung und Diversität koordiniert. In der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität werden strategische Empfehlungen erarbeitet. Der Familienarbeitskreis entwickelt Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit.

Gleichstellungsbeauftragte	Beauftragte für Chancengleichheit	Referat für Gleichstellung und Diversität	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität	Familienarbeitskreis
Gleichstellung von Frauen und Männern	Gleichstellung von Frauen und Männern	Alle Diversitätsdimensionen und Gleichstellung von Frauen und Männern	Alle Diversitätsdimensionen und Gleichstellung von Frauen und Männern	Familiengerechtigkeit

Gleichstellungsbeauftragte	Beauftragte für Chancengleichheit	Referat für Gleichstellung und Diversität	Senatskommission für Gleichstellung und Diversität	Familienarbeitskreis
<p>Unterstützung bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</p> <p>Stimmrecht in Berufungskommissionen</p> <p>Stellenbesetzungserfahren (wissenschaftliche)</p> <p>Gremienarbeit nach §4 (3) LHG</p> <p>Beratende Beteiligung an Findungskommissionen für hauptamtliche Rektoratsmitglieder</p> <p>Mitgestaltung der Gleichstellungsarbeit</p> <p>Gleichstellungsmonitoring und jährliche Berichterstattung im Senat und Hochschulrat</p> <p>Netzwerkarbeit</p>	<p>Stellenbesetzungserfahren (nicht-wissenschaftliche)</p> <p>Mitarbeit in Kommissionen und Arbeitskreisen</p> <p>Mitgestaltung der Gleichstellungsarbeit</p> <p>Monitoring der Gleichstellungsziele in der Personalversammlung</p> <p>Anlaufstelle: Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>Netzwerkarbeit</p>	<p>Konzeptionelle Entwicklung und Umsetzung von Strategien und Maßnahmen zu Gleichstellung und Diversität</p> <p>Projektleitung von Drittmittelprojekten im Themenfeld</p> <p>Fachliche Beratung zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen</p> <p>Koordination des Diskriminierungsschutzes</p> <p>Leitung des Familienservice</p> <p>Netzwerkarbeit</p>	<p>Erarbeitung von Vorschlägen und Empfehlungen für den Senat zur Förderung gelebter Vielfalt an der HHN sowie zur Berücksichtigung von Diversitätsaspekten in der strategischen Weiterentwicklung der Hochschule</p>	<p>Konzeptionelle Weiterentwicklung von Maßnahmen und Regelungen zum Thema Familie und Pflege</p> <p>Begleitung und Überwachung des „audit familiengerechte hochschule“</p>

Die HHN wurde im „Professorinnenprogramm 2030“ als „Gleichstellungsstarke Hochschule“ ausgezeichnet. Durch die erfolgreiche Teilnahme an allen Programmphasen konnten zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen etabliert werden. Mit dem Referat für Gleichstellung und Diversität als Stabsstelle sichert die HHN zudem eine kontinuierliche Umsetzung und Weiterentwicklung dieser Maßnahmen.

Der vorherige Planungszeitraum war sowohl von der Corona-Pandemie als auch von einem Cyberangriff auf die Hochschule Heilbronn geprägt. Diese Ereignisse führten zu einer Phase großer Unsicherheit, die durch die Umstrukturierung der Fakultäten im Wintersemester 2023/24 zusätzlich verstärkt wurde. Im Zuge dieser Umstrukturierung wurden die beiden ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten T1 und TP fusioniert, während ein Studiengang in die wirtschaftswissenschaftliche Fakultät WI (ehemals WV) wechselte.

1.3 Umgesetzte Maßnahmen

Im Rahmen der Bewerbung für das Professorinnenprogramm 2030 wurde die Hochschule Heilbronn für ihr innovatives Gleichstellungskonzept besonders gewürdigt. Das verliehene Prädikat „Gleichstellungsstarke Hochschule“ hat eine herausragende Bedeutung, da es nur an maximal 20% der positiv bewerteten Hochschulen vergeben wird. Nach zwei Bewerbungsrunden ist die HHN nach wie vor die einzige Hochschule in Baden-Württemberg, die diese Anerkennung erhalten hat (Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, 2024b). Dank der Auszeichnung konnte die HHN beim Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) zusätzliche Finanzmittel für die Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin beantragen. Das entsprechend angestoßene Stellenbesetzungsverfahren konnte erfolgreich abgeschlossen werden. Die durch das Professorinnenprogramm 2030 mögliche Förderung sichert über die guten langfristig verankerten Strukturen hinaus die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Die Gleichstellungsarbeit wurde durch die Einstellung einer Referentin für Gleichstellung als Ergänzung zum Referat für Gleichstellung und Diversität zusätzlich gestärkt.

Diese Anerkennung hebt den Erfolg der Hochschule hervor, die in den letzten fünf Jahren sowohl im Rahmen des Professorinnenprogramms III als auch weiterer Förderinitiativen eine Vielzahl an Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung entwickelt und erfolgreich etabliert hat. Besonders wichtig dabei: die Gleichstellungsarbeit der HHN ist lebensphasenübergreifend ausgerichtet und nimmt von Schule über Studium bis hin zum Berufseinstieg viele weibliche Zielgruppen in den Blick.

So wurden mit der Beratungsstelle „Klischeefreie Studienfachwahl“ bereits Schülerinnen adressiert, um den Einstieg in die MINT-Fächer frei von Stereotypen an der HHN zu ermöglichen. Eine enge Zusammenarbeit mit gendersensiblen Schulprojekten der HHN (MAKEitREAL, Jugend hackt) unterstützte die Bündelung von Aktivitäten sowie die Schaffung von Synergieeffekten.

Studentinnen der HHN konnten während der letzten fünf Jahre ein breites Angebot gendersensibler Empowerment- und Vernetzungsangebote nutzen, darunter „MeetHer“ und „WinIT“, die es speziell MINT-Studentinnen in männerdominierten Fachbereichen ermöglichen, sich auszutauschen und bedarfsgerechte Workshop-Angebote wahrzunehmen. Besonders hervorzuheben ist das Cross-Mentoringprogramm „WoMent“, das Studentinnen darin unterstützt, die eigenen Karriereziele ambitioniert zu stecken und strukturiert zu verfolgen. In einer einjährigen Tandempartnerschaft werden die Teilnehmerinnen von erfahrenen Mentor*innen begleitet und durch ein attraktives Workshop-Angebot gefördert. Die Studentinnen haben hierdurch die Möglichkeit, intensive Einblicke in den Berufsalltag

einer Führungskraft aus Wirtschaft oder Wissenschaft zu erhalten und erste Kontakte in der Berufswelt zu knüpfen.

In einem weiteren Schritt entlang der Karriereleiter wurde im Rahmen des Professorinnenprogramms III auch die Promotionsberatung und -begleitung gezielt für Frauen angeboten. Neben gendersensiblen Veranstaltungen zur Promotionsorientierung bietet das Programm „doctora“ individuelle und persönliche Beratung für Frauen, die sich für eine Promotion interessieren. Während der Promotion haben die Doktorandinnen die Möglichkeit, an Workshops sowie regelmäßigen Networking- und Coworking-Treffen teilzunehmen, die auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind. Zudem konnte die Hochschule im ersten Quartal 2024 erstmalig das Ursula-Ida-Lapp-Promotionsstipendium zur Förderung von Promovendinnen ausschreiben. Das Stipendium richtet sich ausdrücklich an Frauen bis 40 Jahre aus dem In- und Ausland, die ein Promotionsvorhaben aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) an der Hochschule Heilbronn umsetzen wollen. Bei der Vergabe durch die Hochschule Heilbronn werden Frauen mit besonderen Herausforderungen, wie beispielsweise Flucht- oder Migrationshintergrund, Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen, besonders beachtet. Zudem sind Promotionsthemen mit einem Nachhaltigkeitsbezug sowie gesellschaftliches Engagement bei den Bewerbungen erwünscht. Ein Auswahlgremium aus Expert*innen unterschiedlicher Fachrichtungen der Hochschule Heilbronn und zwei Vertreter*innen von LAPP treffen die Förderentscheidung in einem dreistufigen Auswahlverfahren. Das Stipendium läuft in der Regel drei Jahre und beträgt monatlich 1.800 Euro für die Lebenshaltungskosten. Darüber hinaus sind weitere Fördermöglichkeiten, wie eine monatliche Kinderzulage, jährliche Reisekostenzuschüsse für Fachkonferenzen und die Beteiligung an Publikations- und Druckkosten, möglich. Für die drei Jahre ergibt sich somit eine Fördersumme zwischen 80.000 und 100.000 Euro.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen begleiten aktiv die Berufungsverfahren mit transparenten Abläufen und nutzen gezielt die LaKoF-Datenbank und bundesweite Datenbanken für die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen für Berufungsverfahren. Zudem beteiligt sich die Hochschule am landesweiten Programm „Traumberuf Professorin+“.

Neben diesen Maßnahmen, welche sich direkt an die verschiedenen weiblichen Zielgruppen richteten, wurden auch Strukturen der Hochschule sowie Kompetenzen des Hochschulpersonals in den Blick genommen, um das Empowerment von Frauen auf allen Ebenen zu fördern. Workshops für Lehrende lieferten grundlegendes Wissen und praktische Instrumente rund um das Feld der gendersensiblen Lehre und förderten die Auseinandersetzung mit unbewussten Vorurteilen sowie sexistischen Verhaltensweisen und

Strukturen. Parallel wurden vorhandene Strukturen und Prozessabläufe in den Blick genommen. Beratungs- und Serviceangebote, die besonders für Studentinnen relevant sind, wurden optimiert, darunter insbesondere der Familienservice, dank dem die HHN bereits seit 2005 als familienfreundliche Hochschule ausgezeichnet ist. Neben individueller Beratung zu Schwangerschaft, Elternschaft und Pflege koordiniert dieser die Vermittlung der über 30 Kinderbetreuungsplätze in Heilbronn, stellt mit Unterstützung des Förderkreises der Hochschule Heilbronn e.V. einen Babysitter-Notfond zur Verfügung und ermöglicht durch Eltern- und kindgerechte Arbeitsräume an jedem Standort die Vereinbarkeit von Care-Verpflichtungen mit Studium oder Beruf. Zudem konnte ein Rahmenvertrag für ein Kinderbetreuungsangebot bei Veranstaltungen geschlossen werden, so dass ein solches Angebot vereinfacht bei der Veranstaltungsplanung organisiert werden kann.

2. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Im Folgenden wird im Einzelnen zu den im Gleichstellungsplan 2020–2025 formulierten Zielen berichtet. In der vorangegangenen Planungsphase wurden quantitative Ziele für die Studentinnenanteile, Frauenanteile der Mitarbeitenden im wissenschaftlichen Bereich, die Professorinnenanteile und Frauenanteile für Gremien und Leitungsfunktionen formuliert.

2.1 Studentinnenanteile

Ziel GSP 2020–2025: Studentinnenanteil von **44,9%** bis 2025 und Steigerung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern. - **Nicht erreicht**

Seit dem Wintersemester 2019/20 liegt der Anteil der Studentinnen an der Hochschule Heilbronn (HHN) konstant bei rund 40%. Damit bleibt er unter dem bundesweiten Durchschnitt von 50,9% für das Wintersemester 2023/24. Im Wintersemester 2024/25 ist dieser Anteil leicht auf 39,2% gesunken. Das ursprünglich im Struktur- und Entwicklungsplan 2020–2025 festgelegte Ziel von 44,9% bis 2025 wird unter den aktuellen Bedingungen voraussichtlich nicht erreicht.

Eine genauere Analyse der Frauenanteile in den verschiedenen Fachbereichen zeigt deutliche Unterschiede:

- In den Wirtschaftswissenschaften lag der Anteil weiblicher Studierender im Wintersemester 2024/25 bei 56,5% und entspricht damit dem bundesweiten Durchschnitt.
- In den Ingenieurwissenschaften und der Informatik beträgt der Frauenanteil 20,4%. Trotz dieses niedrigen Werts zeigt sich auch hier ein langsamer Anstieg im Einklang

mit dem bundesweiten Trend. Besonders Studiengänge mit für Frauen attraktiven Schwerpunkten tragen zu dieser Entwicklung bei, während klassische ingenieurwissenschaftliche Fächer weiterhin niedrige Frauenanteile aufweisen.

Auch bei den Absolventinnenzahlen spiegelt sich dieses Bild wider: Mit einem Anteil von 39,2% liegt die HHN im landesweiten Durchschnitt der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW), bleibt jedoch deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 47%.

Betrachtet man die einzelnen Fakultäten und Studienbereiche, so schneiden vor allem die wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten und die Fakultät IT überdurchschnittlich ab. Besonders in der Fakultät IT zeigt sich, dass eine inhaltliche Ausrichtung auf für Frauen relevante Forschungsthemen zu einem höheren Frauenanteil führt. Auch in den Ingenieurwissenschaften zeigt sich dieser Effekt: Studiengänge mit sozialem oder nachhaltigkeitsbezogenem Fokus sind für Frauen attraktiver. Ein Beispiel ist der Studiengang Umwelt- und Prozessingenieurwesen, der seit seiner Einführung im Wintersemester 2021/22 einen wachsenden Frauenanteil verzeichnet und aktuell bei 31,4% liegt.

Auffällig ist zudem, dass der Frauenanteil bei den Zulassungen im Vergleich zu den Bewerbungen zwar hoch ist, die tatsächliche Annahme der Studienplätze und die Einschreibungen jedoch deutlich darunter liegen.

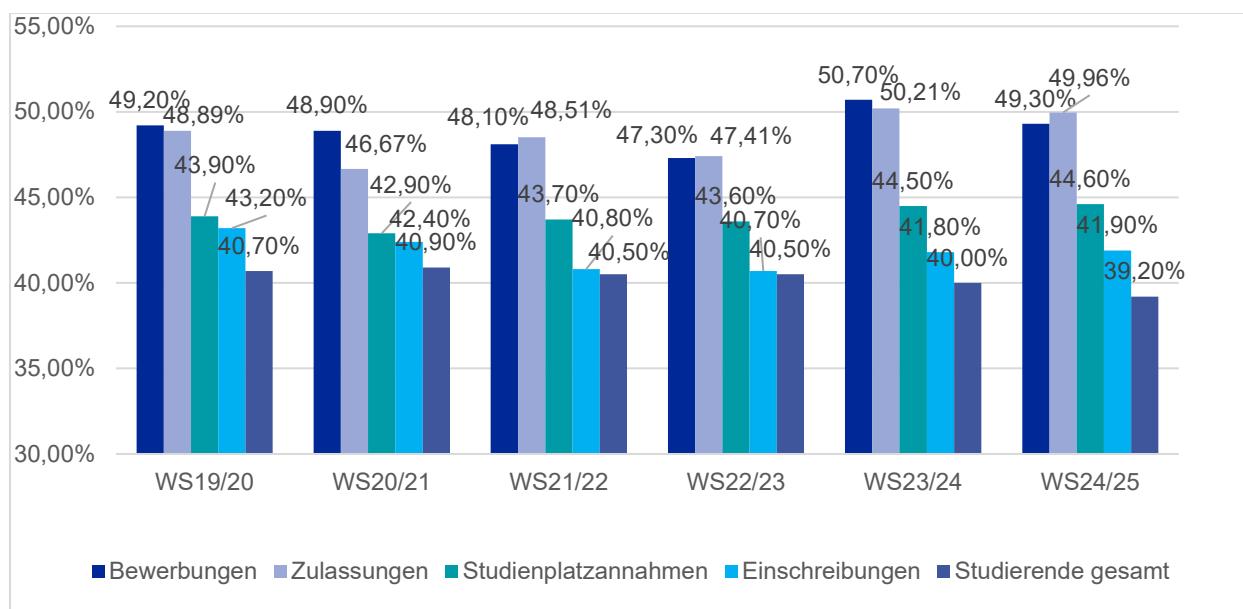


Abbildung 1: Frauenanteile bei Studienplatzbewerbungen, Zulassungen, Studienplatzannahmen, Einschreibungen und an Studierenden insgesamt

Hier zeigt sich insbesondere für den Herbst 2022, während dem die HHN aufgrund des Cyberangriffes in der Kommunikation stark eingeschränkt war, und in der Zeit der Corona-Pandemie bei einigen Studiengängen ein Einbruch der Frauenanteile bei den Bewerbungen und ein Rückgang der Frauenanteile bei den Einschreibungen.

2.2 Wissenschaftliches Personal (mit und ohne Promotion)

Ziel GSP 2020–2025: Frauenanteils im wissenschaftlichen Dienst von **39,4%**. - **Nicht erreicht.**

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich liegt gemäß der Personalstatistik 2024 bei 31,2% gemessen an der beschäftigten Personenzahl bzw. bei 29,9% an VZÄ. Das formulierte Ziel des vorangegangenen Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 39,4% zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Die Anzahl der Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich konnte insbesondere durch Drittmittelprojekte auf 157 Personen und 124,18 VZÄ erhöht werden. Der Frauenanteil blieb dabei konstant. Dies kann als Erfolg gewertet werden, da der weitaus größte Anteil der Beschäftigten in wissenschaftlichen Projekten im IT- und Technikbereich tätig ist.

79,6% der Beschäftigten (78,5% der VZÄ) im wissenschaftlichen Bereich sind befristet. 81% dieser Befristungen kommen aus Drittmitteln.

Da für eine HAW-Professur keine Habilitation notwendig ist und der Fokus auf der Praxiserfahrung liegt, sind klassische Postdoc-Stellen nicht vorgesehen. Bei der Besetzung wissenschaftlicher Stellen ist somit eine abgeschlossene Promotion keine Voraussetzung. Insgesamt arbeiten aktuell 15 Personen (12,38 VZÄ) mit abgeschlossener Promotion an der HHN. 40,8% dieser VZÄ sind von Frauen besetzt. Der Frauenanteil der VZÄ ohne Promotion liegt bei 28,8%.

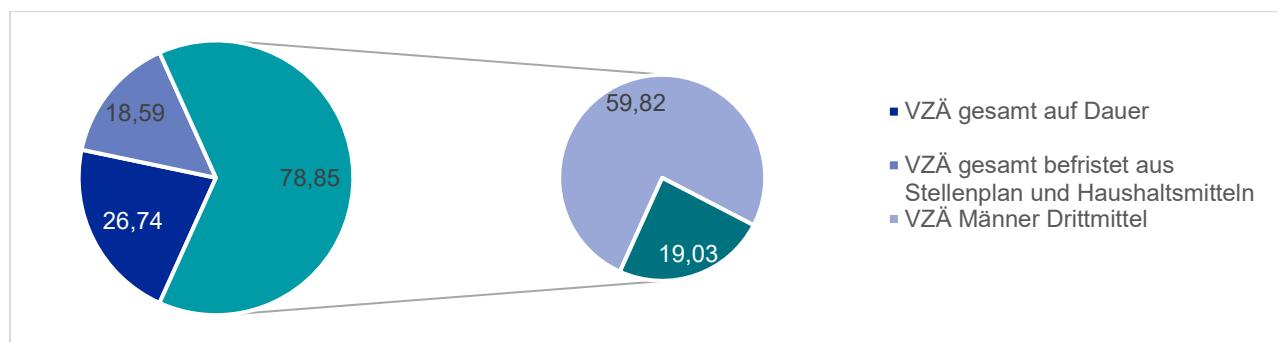


Abbildung 2: VZÄ Befristungen Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich

Der Frauenanteil unter den 82 laufenden betreuten Promotionen lag an der HHN 2024 bei 29,3%. Im Jahr 2024 wurden keine Promotionen abgeschlossen, weshalb hier keine Kennzahl in der Übersichtstabelle angegeben werden kann.

Seit 2022 haben die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg über den Promotionsverband BW das Promotionsrecht. Bis zu diesem Zeitpunkt war an der HHN die Möglichkeit einer Promotion nur in Kooperation mit Universitäten im In- oder Ausland gegeben, wobei die Erstbetreuung an der kooperierenden Hochschule angesiedelt war, während Zweitbetreuung und praktische Arbeiten in den Laboren und Kompetenzbereichen an der HHN stattfand. Zu den Trägerhochschulen des Promotionsverbands Baden-Württemberg gehört nun auch die Hochschule Heilbronn, sodass sich forschungsstarke Professor*innen um den Erhalt des Promotionsrechts bewerben können. Aktuell erfüllen 25 Professor*innen der HHN – davon sieben Frauen – die qualitäts- und leistungsbasierten Kriterien und wurden Mitglieder im Promotionsverband der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg. Die an der HHN betreuten Promotionen sind eine wichtige Ressource für die Entwicklung der anwendungsbezogenen Forschung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Im Berichtszeitraum haben an der HHN 36 Männer und 14 Frauen insgesamt 123 Promotionen betreut. Diese Zahlen enthalten sowohl Erst- als auch Zweitbetreuungen. Der Anteil der von Frauen betreuten Promotionen liegt bei 18,7%, wobei 39,5% der Promovendinnen von einer Frau betreut werden. Bei den Promovenden sind es nur 9,4%. Andersherum betrachtet, haben Betreuer einen Frauenanteil von 23% betreuter Promotionen und Betreuerinnen einen Frauenanteil von 65,2%.

2.3 Professorinnenanteile

Ziel GSP 2020-2025: Erhöhung Professorinnenanteil auf **24,7%**. - **nicht erreicht.**

Das Ziel, den Professorinnenanteil an den besetzten Professuren auf 24,7% zu steigern, konnte nicht erreicht werden. Zum einen konnten insgesamt weniger Professuren im Planungszeitraum besetzt werden als zur Erstellung des vorangegangenen Gleichstellungsplanes angenommen. Ziel war es von 227 besetzten Professuren 56 Professuren mit Frauen zu besetzen. Zum Dezember 2024 sind nun 209 Professuren mit 206,2 VZÄ besetzt. Der Professorinnenanteil an den besetzten VZÄ beträgt 22,2%. Bei den unbefristeten Professuren – also ohne Professuren, die neuberufen und auf Zeit verbeamtet sind – konnte der Frauenanteil von 19,8% in 2019 auf 23,4% in 2024 gesteigert werden.

Tabelle 2: Besetzte Professuren - Anzahl und VZÄ - 2024

Fakultät	Professuren (Angestellte und Beamte)	Anzahl Männer	VZÄ Männer	Anzahl Frauen	VZÄ Frauen	Anzahl gesamt	VZÄ gesamt	Frauen- anteil Köpfe	Frauen- anteil VZÄ
IB	Professuren auf Dauer	20	20	11	10,28	31	30,28	35,5%	33,9%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	22	22	11	10,28	33	32,28	33,3%	31,8%
IT	Professuren auf Dauer	14	13,75	5	5	19	18,75	26,3%	26,7%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	16	15,75	5	5	21	20,75	23,8%	24,1%
MV	Professuren auf Dauer	11	11	2	2	13	13	15,4%	15,4%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	12	12	3	3	15	15	20,0%	20,0%
TE	Professuren auf Dauer	43	42,5	7	7	50	49,5	14,0%	14,1%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	46	45,5	7	7	53	52,5	13,2%	13,3%
TW	Professuren auf Dauer	36	35,5	9	8,5	45	44	20,0%	19,3%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	37	36,5	9	8,5	46	45	19,6%	18,9%
WI	Professuren auf Dauer	24	23,67	12	12	36	35,67	33,3%	33,6%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	29	28,67	12	12	41	40,67	29,3%	29,5%
HHN gesamt	Professuren auf Dauer	148	146,42	46	44,78	194	191,2	23,7%	23,4%
	besetzte Professuren inkl. Verbeamung auf Zeit	162	160,42	47	45,78	209	206,2	22,5%	22,2%

Im vergangenen Planungszeitraum gab es insgesamt weniger Ruferteilungen als in den Jahren zuvor. Insbesondere in der Zeit der Corona-Pandemie gab es weniger Berufungsverfahren. Der Frauenanteil an den Ruferteilungen war insbesondere im Jahr 2022 unterdurchschnittlich.

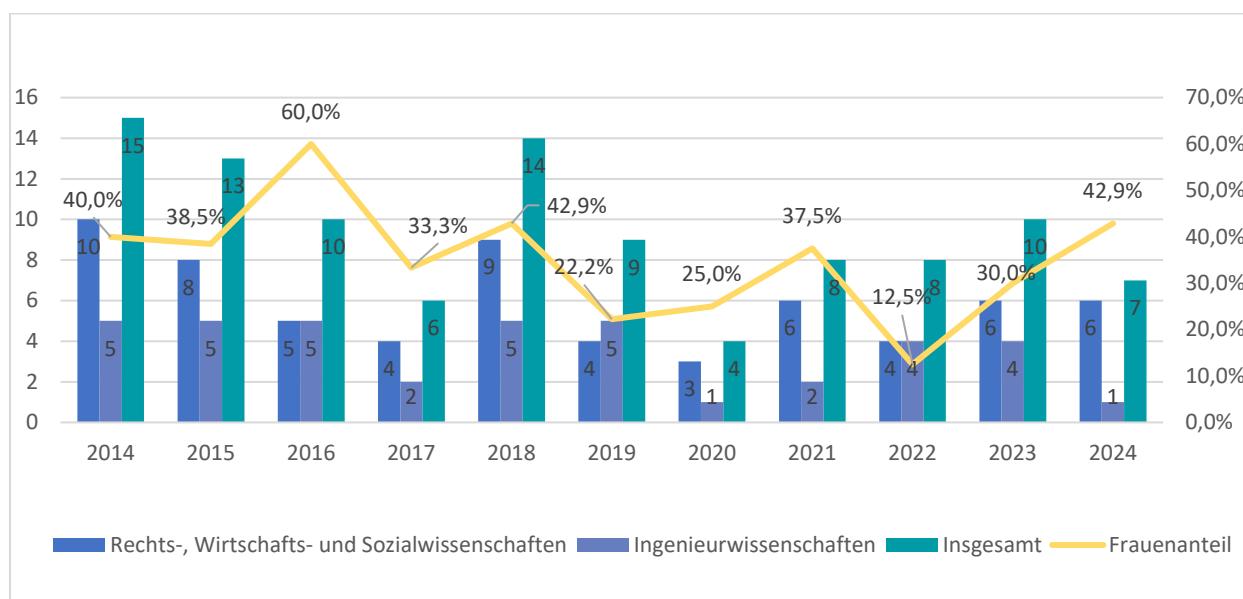


Abbildung 3: Anzahl Ruferteilungen nach Fachgruppen und Frauenanteil an den Ruferteilungen

In den Corona-Jahren gab es weniger Bewerbungen von Frauen. Bei den Ruferteilungen im Jahr 2023 lagen die Bewerbungszahlen insgesamt deutlich niedriger.

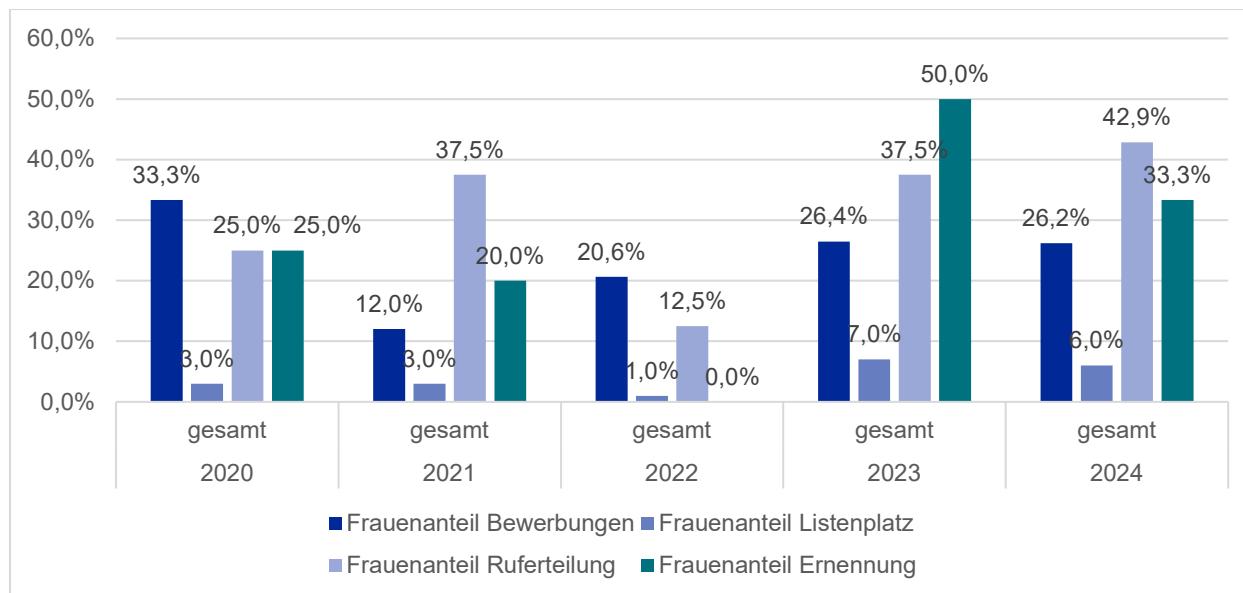


Abbildung 4: Frauenanteile in den Berufungsverfahren

Insbesondere in den Verfahren, mit einer Ernennung im Jahr 2021 und 2022 war der Frauenanteil an den eingegangenen Bewerbungen in den Verfahren sehr niedrig. Entsprechend gab es auch wenig Ruferteilungen und Ernennungen in dieser Zeit.

2.4 Leitungspositionen

Für die Besetzung der Leitungspositionen wurden im vorangegangenen Planungszeitraum angestrebt, die Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen äquivalent zum Professorinnenanteil zu halten. Die Leitungspositionen umfassen die Fakultätsvorstände und Hochschulleitung und setzen sich entsprechend der aktuellen Meldedaten wie folgt zusammen:

Tabelle 3: Ist-Stand Leitungspositionen (Hochschulleitung und Fakultätsleitungen) 2024

Leitungsfunktionen Stand 2024	gesamt	Männer	Frauen	Frauenanteil
Rektorat	5	4	1	20,0%
TE	10	10	0	0,0%
IT	7	5	2	28,6%
WI	5	3	2	40,0%
IB	10	7	3	30,0%
TW	10	7	3	30,0%
MV	4	4	0	0,0%
HHN gesamt	51	40	11	21,6%

Gegenüber dem Stand von 2019 ist der Frauenanteil leicht gesunken. Dies ist vor allem in der Umstrukturierung der Fakultäten und Fusion von zwei Fakultäten zu begründen.

Im Senat liegt der Frauenanteil bei 37,8% und im Hochschulrat bei 63,6%.

3. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

3.1 Professorinnenanteile 2030

Gemäß der Berechnung der Ziele nach Kaskadenmodell sollte die HHN den Professorinnenanteil auf mindestens 26% steigern. Grundlage hierfür sind die voraussichtlich im Planungszeitraum durch Renteneintritte freiwerdenden Professuren. Verschiebungen sind dabei möglich. Im Gleichstellungskonzept für Parität wurde aufgrund der Daten für den etwas längeren Planungszeitraum das Ziel von über 29% bis 2030 formuliert. Dies bleibt das erklärte Ziel der Hochschule und bedeutet, dass zusätzliche Potentiale durch weitere mögliche Besetzungen genutzt werden sollten und in den kommenden Berufungsverfahren alle Anstrengungen auch hinsichtlich einer internationalen Rekrutierung geeigneter Frauen

gemacht werden sollten, um das Ziel, den Professorinnenanteil auf über 29% bis 2030 zu steigern, zu erreichen.

Ziel ist es somit, mindestens 40% der Ernennungen im Planungszeitraum an Frauen auszusprechen. Dies entspricht den nach Kaskadenmodell gesetzten Zielen.

Tabelle 4: Ziele Professorinnenanteile

Fakultät	Anzahl Frauen	Anzahl gesamt	Ziel Anzahl Frauen	Ziel Frauenanteil
IB	11	33	12	36%
IT	5	21	5	24%
MV	3	15	5	33%
TE	7	53	8	15%
TW	9	46	11	24%
WI	12	41	14	34%
HHN gesamt	47	209	55	26%

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende 2030

Der Umfang der Beschäftigungsmöglichkeiten für wissenschaftlich tätige Mitarbeitende ist aufgrund der starken Drittmittelabhängigkeit schwer vorausplanbar. Unter der Annahme, dass auch im kommenden Planungszeitraum Drittmittel in ähnlicher Höhe wie aktuell vorhanden eingeworben werden können, und unter zusätzlicher Berücksichtigung der voraussichtlichen Renteneintritte von unbefristet beschäftigten Personen können folgende Ziele formuliert werden.

Bei den Mitarbeitenden ohne Promotion soll bei einer vergleichbaren Drittmittelstärke bzw. Finanzierungsmöglichkeiten wie aktuell der Frauenanteil in 2030 auf 38% gesteigert werden.

Tabelle 5: Ziele Mitarbeitende ohne Promotion im wissenschaftlichen Bereich

Fakultät	Entwicklungsmöglichkeit (zu besetzende Stellen) mit gleicher Drittmittelstärke	VZÄ Frauen Ziel	VZÄ gesamt Ziel	Frauenanteil VZÄ Ziel
IB	6	6	8	75%
IT	23	13	26	50%
MV	0,4	0,4	1,5	28%

TE	29	7	36	20%
TW	17	6	17	35%
WI	14	6	14	43%
zentrale Bereiche	3	2,45	4,9	50%
Gesamtergebnis	92	40,85	107,4	38%

Bei den Mitarbeitenden mit Promotion soll der Frauenanteil bei gleichen Finanzierungsmöglichkeiten wie aktuell und günstigen Bewerbungssituationen auf 45% gesteigert werden.

Tabelle 6: Ziele Mitarbeitende mit Promotion im wissenschaftlichen Bereich

Fakultät	Entwicklungsmöglichkeit (zu besetzende Stellen) mit gleicher Drittmittelstärke	VZÄ Frauen Ziel	VZÄ gesamt Ziel	Frauenanteil VZÄ Ziel
IB	0,5	1,5	2,5	60%
IT	3	3,245	6,49	50%
TE	1	0,447	1,49	30%
TW		0,8	0,8	100%
WI	1	0,5	1	50%
zentrale Bereiche	1	0	2	0%
HHN gesamt	6,5	6,492	14,28	45%

Allerdings ist zusätzlich zu der Einschränkung der nichtplanbaren Drittmittelhöhe zu beachten, dass es an der HHN keine Postdoc-Stellen gibt und somit die Besetzung mit abgeschlossener Promotion keine Voraussetzung ist. Verschiebungen zwischen diesen beiden Bereichen sind in jedem Fall möglich.

3.3 Studienabschlüsse 2030

In der vergangenen Planungsperiode hat sich der Frauenanteil bei den Masterabschlüssen an der HHN rückläufig entwickelt. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wird das Ziel gesetzt, den Frauenanteil wieder auf 45% anzuheben. Um dies zu erreichen, sollen insbesondere neue Masterprogramme hinsichtlich ihres Gender Impacts analysiert werden.

Dabei wird geprüft, inwiefern die Studienangebote zur Förderung einer ausgewogenen Geschlechterverteilung beitragen und welche Maßnahmen gegebenenfalls erforderlich sind, um eine höhere Beteiligung von Frauen zu unterstützen.

3.4 Promotionen 2030

Der Frauenanteil unter den an der HHN betreuten Promovierenden hat sich in den letzten Jahren kaum verändert und liegt aktuell bei 30%. Ziel ist es, diesen Anteil auf 35% zu steigern und so eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in der Wissenschaft zu fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, werden gezielte Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Promotion weitergeführt und ausgebaut. Die Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen schwankt aufgrund der relativ kleinen Gesamtzahl stark, weshalb für das Monitoring auch die laufenden Promotionen betrachtet werden. Auch der Frauenanteil bei den Forschungsprofessuren – von aktuell 26,7% bei 30 Forschungsprofessuren – und Promotionsbetreuenden gilt es zu steigern, da Frauen häufiger Promovendinnen betreuen bzw. Promovendinnen häufiger Promotionsbetreuerinnen finden.

3.5 Leitungspositionen 2030

Ziel ist es die Leitungsfunktionen der Hochschule mindestens entsprechend dem Professorinnenanteil mit Frauen zu besetzen. Gemessen am aktuellen Professorinnenanteil von 2024 wäre es demnach das Ziel 23% der Leitungspositionen mit Frauen zu besetzen. Da der Professorinnenanteil im kommenden Planungszeitraum deutlich gesteigert werden soll, ist es auch Ziel, den Frauenanteil in den Leitungspositionen darüber hinaus zu erhöhen. Entsprechend ist 23% ein Mindestziel, das möglichst übertroffen werden soll.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Um die gesetzten Gleichstellungsziele zu erreichen und das langfristige Ziel der Parität voranzutreiben, sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

Unterstützung von Promovendinnen und Promotionsanwärterinnen: Das Programm „doctora“ zur individuellen Beratung und Begleitung promotionsinteressierter Frauen soll weitergeführt werden. Es werden individuelle und persönliche Beratungen für promotionsinteressierte Frauen sowie Vernetzungs- und Coworking-Treffen und bedarfsbezogene Workshops für Promovendinnen angeboten. Zudem sollen Frauen gezielt in der finanziell herausfordernden Phase der Promotionsvorbereitung gefördert und

Promotionsanwärterinnen durch ein mehrmonatiges Beschäftigungsverhältnis gezielt unterstützt werden. Da es sich zeigt, dass mehr Promovendinnen von Frauen betreut werden als von Männern, soll auch die Forschungsaktivität von Professorinnen gestärkt und Unterstützungsmöglichkeiten für Forschungsaufenthalte geschaffen werden, die sowohl von Promovendinnen als auch von Professorinnen genutzt werden können.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Frauenspezifische Unterstützung von Promovendinnen und Promotionsanwärterinnen und Stärkung der Promotionsbetreuerinnen*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Prorektorat für Forschung und Transfer, Personalentwicklung, Gleichstellungsbeauftragte

Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen: Für wissenschaftlich tätige Frauen sollen Workshops zu digitaler Präsenz, strategischer Selbstvermarktung und wissenschaftlicher Öffentlichkeitsarbeit angeboten werden. Darüber hinaus sollen Leitfäden für Preisverleihungen, Konferenzen und Publikationen für den hochschulinternen Gebrauch erstellt werden, um eine möglichst paritätische Repräsentanz von Expertinnen sicherzustellen. Regionale Frauennetzwerke, Fachnetzwerke und kollaborative Vernetzungssangebote wie etwa „Working Out Loud“-Circles (WOL-Circles) sollen gezielt beworben und unterstützt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Verbesserung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte

Anti-Bias-Trainings und geschlechtergerechte Berufungsverfahren: Zur Unterstützung von Anti-Bias-Trainings wird ein Selbstlern-Tool eingeführt, das niederschwellig allen Beschäftigten zur Verfügung steht. Insbesondere für Verantwortliche in Stellenbesetzungsverfahren soll eine Verpflichtung implementiert werden und vertiefende Schulungen angeboten werden. Darüber hinaus sollen Kriterien für gleichstellungsgerechte Berufungsverfahren definiert werden, darunter die paritätische Besetzung der Kommissionen, Teilnahme aller Berufungskommissionsmitglieder an Anti-Bias-Trainings und mindestens 50% Einladungen zum Vortrag an Bewerberinnen. Nach Möglichkeit sollen

Berufungsverfahren, die als besonders gleichstellungsgerecht gelten können, mit Anreizmitteln belohnt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Einführung eines Schulungsangebotes im Bereich Anti-Bias-Training*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Hochschulinterne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Berufungsmanagement, Personalentwicklung, Fakultäten

Aktive Rekrutierung und Bewerbung von HAW-Professuren für Frauen (international und national): Die aktive Rekrutierung von Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren soll ausgebaut und auch für Frauen aus dem Ausland besser geöffnet werden. Dafür sollen gezielte Informationsmaterialen und Werbemaßnahmen zur Attraktivität der HAW-Professur erstellt werden. Die Beteiligung am landesweiten Programm „Traumberuf Professorin+“ soll weitergeführt werden.

Mögliche Maßnahme Professorinnenprogramm 2030 (Mittel noch nicht bewilligt):
Wissenschaftliche Karrierewege international für Frauen bewerben

Maßnahmen aus Eigenmitteln oder anderweitigen Drittmitteln: Beteiligung an Traumberuf Professorin+, Employer Branding

Umsetzungsverantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte

Hochschulinterne Zusammenarbeit mit: Berufungsmanagement, Referat für Gleichstellung und Diversität

Paritätische Besetzung von Wahllisten und Frauenversammlungen: Hochschulinterne Vernetzungsangebote für Frauen sowie jährliche Frauenversammlungen werden fortgeführt, um den Austausch und die gegenseitige Unterstützung zu fördern. Ein zentrales Ziel ist die Stärkung der paritätischen Beteiligung an Gremien. Zudem wird aktiv dafür geworben, Wahllisten geschlechtergerecht zu besetzen.

Maßnahme aus Eigenmitteln: Vernetzungsangebote der Beauftragten für Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten

Umsetzungsverantwortlich: Beauftragte für Chancengleichheit, Personalvertretung, Fakultätsräte, Gleichstellungsbeauftragte

Stärkung der diversitäts-gerechten Hochschulkultur und Demokratieförderung: Zur Förderung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur wird ein gezieltes Schulungsangebot geschaffen, das Lehrende zur Reflexion anregen und praxisnahe Methoden für eine gendergerechte Lehre vermitteln soll. Ergänzend dazu werden weitere Sensibilisierungsmaßnahmen eingeführt und ein Code of Conduct entwickelt, um Diskriminierung vorzubeugen und eine inklusive Lern- und Arbeitsumgebung zu schaffen. Darüber hinaus werden gendersensible Schutz- und Austauschräume eingerichtet, in denen sich Betroffene über Diskriminierungserfahrungen austauschen und Strategien für den Umgang mit Sexismus entwickeln können. Öffentliche Vorträge zu feministischen Themen und Veranstaltungen zur Demokratiebildung sowohl Öffentlich als auch im Rahmen des Studium Generale schaffen zusätzliche Diskussionsräume und tragen zu einer diversitätssensiblen Hochschulkultur bei.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahmen: *Verbesserung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur und der gendergerechten Lehre und gendersensible Schutz- und Austauschräume, öffentliche Vortragsreihe zu feministischen Themen*

Maßnahmen aus Eigenmitteln oder anderweitigen Drittmitteln: Vortragsreihe „Für eine offene Gesellschaft“, Demokratietage, Studium-Generale-Veranstaltungen

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Prorektorat Studium und Lehre, Didaktikbeauftragte*r, Fakultäten, Kulturbeauftragte*r

Diversitätssensible Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings: In die regelmäßigen Auswertungen der Gleichstellungskennzahlen sollen intersektionale Aspekte so weit wie möglich einbezogen werden. Darüber hinaus sollen etablierte Evaluierungsinstrumente genutzt werden und regelmäßige Befragungen zum Diversity-Klima durchgeführt werden.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Diversitätssensible Ausweitung des Gleichstellungsmonitorings*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Akademische Abteilung, Prorektorat Studium und Lehre, Prorektorat Forschung und Transfer

Gender-Impact-Analysen: Ziel der Maßnahme ist die systematische Analyse und Optimierung bestehender Hochschulstrukturen und -prozesse in den Bereichen Studium, Lehre und Forschung im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit. Dazu werden Diskriminierungspotenziale analysiert und Gender-Mainstreaming-Elemente integriert. Nach einer Bestandsaufnahme erfolgt die Analyse potenzieller Benachteiligungen. Anschließend werden Kriterien und ein standardisiertes Verfahren zur Durchführung der Analysen entwickelt sowie Multiplikator*innen geschult. Nach einer Pilotphase erfolgt die Implementierung als feste Praxis. Ziel ist die nachhaltige Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulprozessen.

Im Rahmen des Professorinnenprogramm 2030 geplante Maßnahme: *Gender-Impact-Analysen in den Bereichen Studium und Lehre und Forschung*

Umsetzungsverantwortlich: Referat für Gleichstellung und Diversität

Interne Zusammenarbeit: Gleichstellungsbeauftragte, Prorektorat Forschung und Transfer, Prorektorat Studium und Lehre, Kommunikations- & Marketingabteilung, Veranstaltungsmanagement

5. Fakultätsspezifische Tabellen

5.1 Fakultät International Business (IB)

Tabelle 7: Fakultätstabelle IB

Hochschule HHN Fakultät IB	Studiengänge
Studiengänge der Fakultät	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät	100%
Studentinnenanteil WS 2024/25	70,7%
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	75,4%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	
Eigene Hochschule	78,6%
Baden-Württemberg (HAW)	53,0%
Bund (HAW)	53,0%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	8,25
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	78,8%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	6
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	5,5
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	75,0%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	33,0%
Bund (Univ. und PH)	36,0%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	
Anzahl wiss. MA mit Promotion	2,6
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	38,46%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	0,5
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	0
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	60,0%
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Lehr- und Forschungsbereich
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	Wirtschaftswissenschaften
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:	
Baden-Württemberg (Uni/PH)	33,0%
Bund (Uni/PH)	36,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	
Anzahl der unbefristeten Professuren	30,28
Frauenanteil unbefristete Professuren	33,9%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	7
davon derzeit mit Frauen besetzt	2
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:	
Baden-Württemberg (HAW)	22,0%
Bund (HAW)	25,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):	
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	36,0%

5.2 Fakultät Informatik (IT)

Tabelle 8: Fakultätstabelle IT

Hochschule HHN Fakultät IT	Studiengänge	Informatik
Studiengänge der Fakultät		Informatik
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät		100%
Studentinnenanteil WS 2024/25		26,0%
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)		23,9%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil	Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	29,7% 25,0% 27,0%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät	Anzahl wiss. MA ohne Promotion	26,78
	Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	45,7%
	voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	23
	davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	11,08
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion		45,0%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
	Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0%
	Bund (Univ. und PH)	21,0%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät	Anzahl wiss. MA mit Promotion	6,49
	Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	50,08%
	voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3
	davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)	2
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		50,0%
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Lehr- und Forschungsbereich	Informatik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche		100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
	Baden-Württemberg (Uni/PH)	16,0%
	Bund (Uni/PH)	21,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät	Anzahl der unbefristeten Professuren	18,75
	Frauenanteil unbefristete Professuren	26,7%
	voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit	2
	davon derzeit mit Frauen besetzt	1
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
	Baden-Württemberg (HAW)	13,0%
	Bund (HAW)	15,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren		24,0%

5.3 Fakultät Management und Vertrieb (MV)

Tabelle 9: Fakultätstabelle MV

Hochschule HHN Fakultät MV	Studiengänge	Wirtschaftswissenschaften
Studiengänge der Fakultät		Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität des Studienbereichs in der Fakultät		100%
Studentinnenanteil WS 2024/25		57,8%
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)		63,4%
Abschlüsse Master u.ä.: Frauenanteil		
Eigene Hochschule		68,4%
Baden-Württemberg (HAW)		53,0%
Bund (HAW)		53,0%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion		1,4
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion		0,0%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		0,4
<i>davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)</i>		0
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion		28,0%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)		33,0%
Bund (Univ. und PH)		36,0%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät		
Anzahl wiss. MA mit Promotion		-
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		-
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		-
<i>davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)</i>		-
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion		-
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Lehr- und Forschungsbereich	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche		100%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Baden-Württemberg (Uni/PH)		33,0%
Bund (Uni/PH)		36,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät		
Anzahl der unbefristeten Professuren		13
Frauenanteil unbefristete Professuren		15,4%
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		3
<i>davon derzeit mit Frauen besetzt</i>		0
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (HAW)		22,0%
Bund (HAW)		25,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):		
Frauenanteil bei unbefristeten Professuren		33,0%

5.4 Fakultät Technik (TE)

Tabelle 10: Fakultätstabelle TE

Studienbereiche der Fakultät	Elektrotechnik	Studiengänge				Wirtschaftsingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
		Ingenieurwissenschaften allgemein	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Verkehrstechnik, Nautik		
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	2%	33%	31%	20%	14%	
Studentinnenanteil WS 2024/25 Studienabschlüsse (Bachelor und Master)	0,00% 0,00%	11,3% 4,8%	24,30% 9,50%	8,00% 18,20%	22,30% 15,80%	
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil						
Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW)	- 14,0%	2,70% 19,0%	12,50% 24,0%	11,10% 21,0%	14,30% 26,0%	
Bund (HAW)	15,0%	23,0%	23,0%	15,0%	22,0%	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät						
Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				37,64 11,7% 29 5,4		
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion				20,0%		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)	16,0% 15,0%	11,0% 22,0%	19,0% 16,0%	13,0% 12,0%	- 24,0%	
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät						
Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				0,49 0,0% 1 0		
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion				30,0%		

Fakultät TE		Lehr- und Forschungsbereich				
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät		Elektrotechnik	Ingenieurwissenschaften allgemein	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Verkehrstechnik, Nautik	Wirtschaftsingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche		19%	15%	44%	19%	2%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)		16,0% 15,0%	11,00% 22,00%	19,0% 16,0%	13,0% 12,0%	- 24,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit <i>davon derzeit mit Frauen besetzt</i>				49,5 14,1% 9 1		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)		7,0% 9,0%	18,0% 16,0%	13,0% 13,0%	2,0% 6,0%	10,0% 17,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren				15,0 %		

5.5 Fakultät Technik und Wirtschaft (TW)

Tabelle 11: Fakultätstabelle TW

Hochschule HHN Fakultät TW	Studienbereiche der Fakultät	Studienbereich			
		Maschinenbau/ Verfahrenstechnik	Wirtschafts- wissen- schaften	Elektrotechnik	Wirtschafts- ingenieur- wesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät		4%	71%	8%	17%
Studentinnenanteil WS 2024/25 Studienabschlüsse (Bachelor und Master)		5,70% 25,00%	61,0% 67,7%	12,10% 11,10%	22,20% 21,30%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil	Eigene Hochschule Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	- 24,0% 23,0%	76,50% 53,0% 53,0%	14,30% 14,0% 15,0%	14,30% 26,0% 22,0%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA ohne Promotion Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				17,05 16,7% 17 2,85	
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion				35,0%	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)		19,0% 16,0%	33,0% 36,0%	16,0% 15,0%	- 24,0%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät Anzahl wiss. MA mit Promotion Frauenanteil wiss. MA mit Promotion voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)				0,8 100,0% 0 0	
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion				100,0%	

Lehr- und Forschungsbereich				
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Ingenieurwissenschaften allgemein	Wirtschaftswissenschaften	Elektrotechnik und Informatikstechnik	Wirtschaftsingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	9%	53%	18%	20%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen: Baden-Württemberg (Univ. und PH) Bund (Univ. und PH)	11,0% 22,0%	33,0% 36,0%	16,0% 15,0%	- 24,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät Anzahl der unbefristeten Professuren Frauenanteil unbefristete Professuren voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit <i>davon derzeit mit Frauen besetzt</i>		44 19,3%	6 0	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	18,0% 16,0%	22,0% 25,0%	7,0% 9,0%	10,0% 17,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	24,0%			

5.6 Fakultät Wirtschaft (WI)

Tabelle 12: Fakultätstabelle WI

Hochschule HHN Fakultät WI	Studienbereiche der Fakultät	Studienbereich		
		Informatik	Wirtschafts-ingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät		27%	10%	63%
Studentinnenanteil WS 2024/25		23,50%	25,6%	36,49%
Studienabschlüsse (Bachelor und Master)		15,20%	0,0%	40,30%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u.ä.: Frauenanteil				
Eigene Hochschule		22,2%	-	51,80%
Baden-Württemberg (HAW)		25,0%	26,0%	53,0%
Bund (HAW)		27,0%	22,0%	53,0%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion			14,98	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion			23,36%	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit			14	
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)			3,5	
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion			43,0%	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)		16,0%	-	33,0%
Bund (Univ. und PH)		21,0%	24,0%	36,0%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät				
Anzahl wiss. MA mit Promotion			-	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion			-	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit			1	
davon derzeit VZÄ mit Frauen besetzt (Befristungen und Renteneintritte)			0	
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit):				
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion			50,0%	

Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Lehr- und Forschungsbereich		
	Informatik	Wirtschafts-ingenieurwesen mit ing.wiss. Schwerpunkt	Wirtschaftswissenschaften
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	17%	15%	68%
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16,0%	-	33,0%
Bund (Univ. und PH)	21,0%	24,00%	36,0%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät			
Anzahl der unbefristeten Professuren		35,67	
Frauenanteil unbefristete Professuren		33,6%	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		4	
davon derzeit mit Frauen besetzt		0	

Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren: Baden-Württemberg (HAW) Bund (HAW)	13,0% 15,0%	10,0% 17,0%	22,0% 25,0%
Zielwert GSP 2026–2030 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	34,0%		

6. Tabelle und erläuternde Ausführungen zur Entwicklung beim nicht-wissenschaftlichen Personal

Frauen sind beim nichtwissenschaftlichen Personal überproportional gut vertreten.

Ausnahme bleibt dabei der Technische Dienst. Hier liegt der Frauenanteil 2024 beim unbefristeten Personal bei 17,18% von den besetzten VZÄ. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu steigern.

Für die Funktionsstellen im nichtwissenschaftlichen Bereich war es im vorangegangen Planungszeitraum das Ziel mindestens die Hälfte der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen. Aktuell liegt der Frauenanteil an den besetzten Leitungsstellen (22,1 VZÄ) bei 59,3%. In 2019 waren 18,5 VZÄ mit Leitungsverantwortung besetzt und der Frauenanteil lag bei 35,1%. Der Frauenanteil konnte also deutlich gesteigert werden.

Tabelle 13: Nicht-wissenschaftliches Personal

Nichtwissenschaftliches Personal Hochschule Heilbronn										
	Unbefristetes Personal gesamt		Davon in Verwaltung		Davon in Bibliotheksdienst		Davon in Technischer Dienst		Davon in Sonstiger Dienst	
	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %	Gesamt	Frauen in %
Status quo 2024 Anzahl VZÄ Gesamt	255,62	61,43%	67,08	86,73%	11,83	61,96%	90,8	17,18%	85,91	88,36%
- davon mittlerer Dienst	82,32	71,3%	33,93	100,00%	8,33	63,99%	21,55	4,64%	18,51	100,00%
- davon gehobener Dienst	162,15	55,16%	29,35	76,49%	3,5	57,14%	67,9	20,03%	61,4	83,71%
- davon höherer Dienst	11,15	78,92%	3,8	47,37%			1,35	74,07%	6	100,00%
Status quo 2024 Leitungs-personal Anzahl VZÄ	22,1	59,30%	16,1	68,9%	1	100%	5	20%	0	-
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen	2	0,0%	1	0,0%	0	-	1	0,0%	-	-
Zielwert 2030 Frauenanteil Leitungsper-sonal		61%		75,2%		100%		16%		

Weiterhin sollen 50% der freiwerdenden Leitungsfunktionen mit Frauen besetzt werden. Ziel ist es bis 2030 hier einen Frauenanteil von 61% zu erreichen.

Die Ist-Stand-Daten beruhen auf der Personalstatistik vom Dezember 2024. Als Leitungspositionen im nichtwissenschaftlichen Bereich gelten alle Personen mit disziplinarischer Personalverantwortung. Im Planungszeitraum werden davon voraussichtlich 2 VZÄ frei. Diese sind momentan nicht von Frauen besetzt. 1 VZÄ soll entsprechend des Ziels möglichst 50% der freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen möglichst von Frauen besetzt werden.

7. Abstimmung und Monitoring des Gleichstellungsplanes

Die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist an der HHN als langfristige Querschnittsaufgabe verankert. Der Gleichstellungsplan ist Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Hochschule und wurde entsprechend gleichzeitig in den Hochschulgremien zur Abstimmung gegeben. Der Gleichstellungsplan wurde unter Leitung des Referats für Gleichstellung und Diversität in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit und der Senatskommission für Gleichstellung und Diversität erstellt. Sämtliche definierte Ziele wurden direkt mit den einzelnen Fakultäten abgestimmt. Der Gleichstellungsplan wurde vor Beschluss in Hochschulrat und Senat dem Personalrat vorgelegt.

Über den Stand der Entwicklung und die Zielerreichung wird im jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten berichtet. Zudem erstellt die Hochschule einen jährlichen Kennzahlenbericht mit den Kennzahlen nach Kaskadenmodell und meldet diese Daten an das MWK. Darüber hinaus werden regelmäßig mit geeigneten Evaluationsinstrumenten Daten für ein intersektionales und diversitätsorientiertes Monitoring erhoben und in geeigneter Weise kommuniziert.

8. Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1: hochschulweite Übersichtstabelle	94
Tabelle 2: Besetzte Professuren - Anzahl und VZÄ - 2024.....	104
Tabelle 3: Ist-Stand Leitungspositionen (Hochschulleitung und Fakultätsleitungen) 2024.....	106
Tabelle 4: Ziele Professorinnenanteile	107
Tabelle 5: Ziele Mitarbeitende ohne Promotion im wissenschaftlichen Bereich	107
Tabelle 6: Ziele Mitarbeitende mit Promotion im wissenschaftlichen Bereich	108
Tabelle 7: Fakultätstabelle IB	114
Tabelle 8: Fakultätstabelle IT	115
Tabelle 9: Fakultätstabelle MV	116
Tabelle 10: Fakultätstabelle TE	117
Tabelle 11: Fakultätstabelle TW	119

Tabelle 12: Fakultätstabelle WI	121
Tabelle 13: Nicht-wissenschaftliches Personal	122

Abbildung 1: Frauenanteile bei Studienplatzbewerbungen, Zulassungen, Studienplatzannahmen, Einschreibungen und an Studierenden insgesamt.....	101
Abbildung 2: VZÄ Befristungen Mitarbeitende im wissenschaftlichen Bereich	102
Abbildung 3: Anzahl Ruferteilungen nach Fachgruppen und Frauenanteil an den Ruferteilungen	105
Abbildung 4: Frauenanteile in den Berufungsverfahren	105

Anlage 5. Klimaschutzkapitel

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen dieses Jahrhunderts und erfordert eine zielgerichtete, konsequente und möglichst schnelle Umsetzung von Klimaschutz- und Klimaanpassungsmaßnahmen. Die Hochschule Heilbronn ist sich ihrer Vorbildfunktion gegenüber der Gesellschaft und insbesondere auch gegenüber ihren Studierenden bewusst und möchte ihren Beitrag zur Erreichung der Treibhausgasneutralität, wie im Klimaschutzgesetz BW festgelegt (§11 KlimaG BW), leisten.

*Wir stehen für Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftliche Verantwortung
auf Basis unseres Leitbilds*

Klimaschutz ist eines von 17 Nachhaltigkeitszielen der UN. Im Leitbild der Hochschule Heilbronn wird Klimaschutz daher implizit in den Grundwerten unter Nachhaltigkeit erwähnt. Während die Nachhaltige Entwicklung an der Hochschule bereits in der Organisationsstruktur verankert ist (vgl. Anlage 1, Organigramm Stand 2025), arbeitet das Klimaschutzmanagement in dem hier betrachteten Zeitraum an einer Verfestigung und Einbindung in die Organisationsstruktur.

Zu diesem Zweck wurde in einem von der Nationalen Klimaschutzinitiative geförderten Projekt ein Klimaschutzkonzept für alle Standorte der HHN erstellt. Dieses Konzept wurde 2025 veröffentlicht und umfasst die Analyse der Ausgangssituation, eine Energie- und Treibhausgasbilanz, eine daraus abgeleitete Potenzialanalyse und Szenarienentwicklung sowie die Definition der Treibhausgasminderungsziele und die Strategie zur Erfüllung der Netto-Treibhausgasneutralität inklusive eines umfassenden Maßnahmenkatalogs. Der Ausblick auf aktuelle und mögliche zukünftige Klimaveränderungen ermöglichte es, die unmittelbaren Risiken für die HHN zu beurteilen und sich daran langfristig anzupassen. Der Einblick in die Akteursbeteiligung zeigt, dass Klimaschutz nicht nur als Gemeinschaftsaufgabe definiert, sondern auch so angegangen wird. Die Kapitel Verfestigungsstrategie und Ausblick zeigen, wie der Klimaschutz langfristig an der HHN verankert wird. Das Klimaschutzkonzept wird regelmäßig fortgeschrieben, um aktuelle Entwicklungen ebenso einzubeziehen wie Veränderungen in den Klimaschutzmaßnahmen oder Weiterentwicklung einzelner Aspekte wie beispielsweise die Anpassung an den Klimawandel. Das Klimaschutzkonzept wird in einem – ebenfalls geförderten – Anschlussvorhaben umgesetzt. Danach wird das Klimaschutzmanagement an der HHN weitergeführt (Abbildung 5).

Klimaschutz ist, ebenso wie Nachhaltigkeit im Allgemeinen, eine Gemeinschaftsaufgabe. Alle Bereiche der Hochschule können hierzu einen Beitrag leisten. Daher werden entsprechende Strukturen geschaffen, die explizit nicht einer einzelnen Organisationseinheit zugeordnet werden (Abbildung 6). Dies wird über eine Stabsstelle Klimaschutz realisiert, die dem Rektorat zugeordnet ist.

Durch das Energieeffizienzgesetz (§ 6 EnEfG) ist die HHN zudem verpflichtet bis zum 30.06.2026 ein Energie- oder Umweltmanagementsystem aufzusetzen. Dies unterstützt die Emissionsminderung im Energieverbrauch der Hochschulgebäude.



Abbildung 5: Roadmap Klimaschutz-Verfestigung

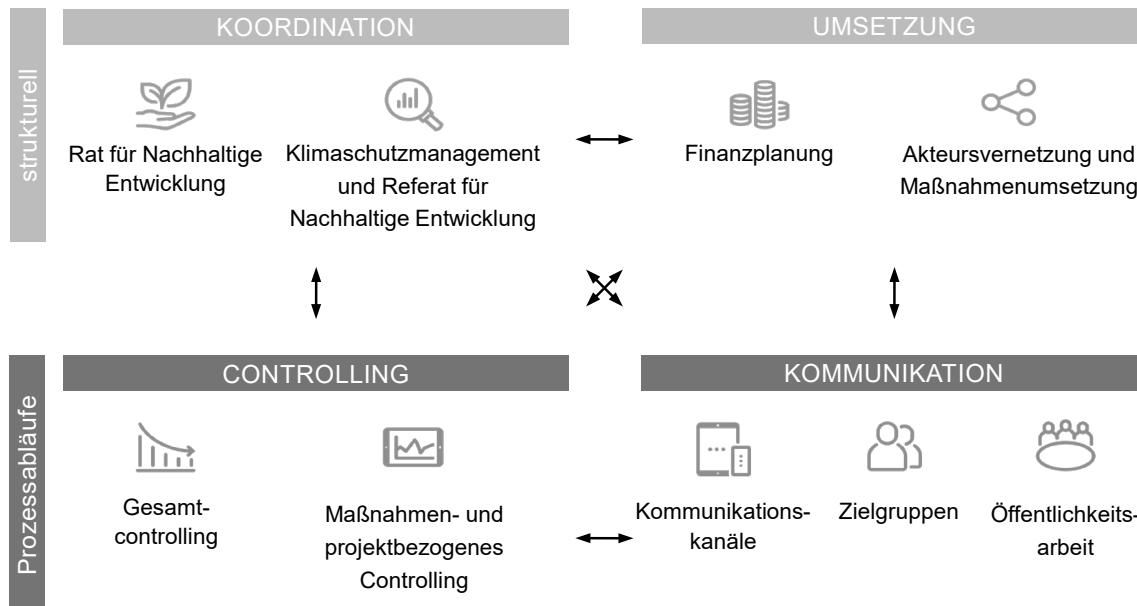


Abbildung 6: Aufgaben und Aufbau einer Klimaschutz-Struktur an der HHN

Die Struktur und Entwicklung des Bereichs Klimaschutz ist mehrschichtig. Es müssen Organisationsstrukturen inkl. Controlling geschaffen werden, Klimaschutz in relevante Prozesse integriert und konkrete Maßnahmen umgesetzt und kommuniziert werden. Dies lässt sich in folgende Aufgaben aufteilen:

- **Koordination:** Eine zentrale Gelingensbedingung für einen erfolgreichen Klimaschutz an der HHN ist die Institutionalisierung des Klimaschutzmanagements. Damit soll eine zielgerichtete Koordination der Maßnahmenumsetzung, der Strategieverfolgung und der Öffentlichkeitsarbeit erfolgen. Zudem können dadurch Änderungen der Rahmenbedingungen auf kommunaler, regionaler, Landes- und Bundesebene beobachtet und Anpassungen im Klimaschutz vorgenommen werden. Auch auf Änderungen der europäischen oder weltweiten Anforderungen soll reagiert werden, um diese Neuerungen flexibel in das eigene Klimaschutzvorhaben zu integrieren. Neben der Verantwortung als Organisation ist der HHN ihre Rolle als Bildungseinrichtung bewusst. Klimaschutzanforderungen begegnen den zukünftigen Absolvent*innen in ihren gewählten Berufen. Eine gute Integration in die Lehre ist daher obligatorisch. Die zahlreichen Projekte der engagierten Hochschulangehörigen können durch das Klimaschutzmanagement eine größere Reichweite und gezielte Unterstützung erhalten. Damit kann deren Engagement weitreichender gewürdigt werden. Zusätzlich soll ein regelmäßiger Austausch zwischen den verschiedenen Akteur*innen organisiert werden, um gemeinsame Projekte und Initiativen zu entwickeln.
- **Umsetzung:** Entscheidend für den Erfolg der geplanten Maßnahmen ist zudem die dauerhafte Akzeptanz sowie das Engagement der Hochschulangehörigen. Dafür ist es notwendig, die Thematik Klimaschutz regelmäßig digital und analog zu platzieren sowie das Konzept an aktuelle Entwicklungen anzupassen und zu aktualisieren. Darüber hinaus wird eine Intensivierung des Netzwerkes innerhalb und außerhalb der Hochschule angestrebt. Innerhalb der Hochschule ist es dabei förderlich, verstärkte Verbindungen in die verschiedenen Fachbereiche und Fakultäten aufzubauen, um Informationen auszutauschen und die Akzeptanz für weitgreifende Maßnahmen zu erhöhen. Über die Grenzen der HHN hinaus ist zudem eine stärkere Zusammenarbeit mit lokalen Akteur*innen der Stadt Heilbronn, der Stadt Künzelsau und der Stadt Schwäbisch Hall förderlich, um Maßnahmen, die von Dritten abhängig sind, gemeinschaftlich zu entwickeln. Um den unterschiedlichen Herausforderungen bei der Realisierung der einzelnen Maßnahmen gerecht zu werden, wird kein einheitliches Vorgehen zur Maßnahmenumsetzung definiert. Vielmehr wurden für jede Maßnahme konkrete Handlungsschritte als auch Fördermöglichkeiten in den Maßnahmensteckbriefen, die im Rahmen des Energie- und Klimaschutzkonzepts ausgearbeitet wurden aufgelistet. Zur weiteren Erleichterung der Umsetzung sind zusätzlich bereits die Akteur*innen benannt. Daher erweitert die HHN stetig die Vernetzung intern und extern, um in Hochschulnetzwerken, in kommunalen Gremien oder gemeinsam mit NGOs am Klimaschutz zu arbeiten.

- **Monitoring und Controlling:** Das Controlling umfasst die Planung, Steuerung und Kontrolle der Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele und der im Klimaschutzkonzept festgelegten Maßnahmen. Grundlage hierfür ist ein geeignetes Monitoring, mit dem die Zielerreichung der im Klimaschutzkonzept festgelegten Ziele und Maßnahmen kontinuierlich beobachtet und Daten und Informationen über den Fortschritt erfasst werden können. Hierfür wird regelmäßig eine Treibhausgasbilanz erstellt.
- **Kommunikation** Eine klare Kommunikation, die alle Beteiligten informiert und einbindet ist in allen Bereichen notwendig. Dies ist entscheidend für die Akzeptanz, die Kooperation, das Vertrauen und die Motivation sowie Inspiration aller internen und externen Stakeholder. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit wird neben der Ansprache der Öffentlichkeit auch ein Fokus auf die Hochschulangehörigen gelegt. Ziele:
 - Informieren und Motivieren: Alle Studierenden und Mitarbeitenden werden über die Klimaschutzmaßnahmen informiert und ermutigt, aktiv beizutragen
 - Förderung des Dialogs: Eine regelmäßige und frühzeitige Abstimmung mit Liegenschaftseigentümern ist ausschlaggebend für den Erfolg baulicher Maßnahmen
 - Transparenz: Fortschritte werden über Berichte und ein Nachhaltigkeitsdashboard offen kommuniziert

Klimaschutzziele

Um das Ziel der Netto-Treibhausgasneutralität bis 2030 zu erreichen, setzt sich die HHN ambitionierte Ziele, die im Rahmen des Energie- und Klimaschutzkonzepts ausführlich dargestellt werden. Zur Verfolgung der Zielerreichung wird die Treibhausgasbilanz regelmäßig aktualisiert und um weitere relevante Bereiche (im Scope 3) erweitert.

In den Zielen sind kommende Veränderungen wie beispielsweise die Veränderung der Energiezusammensetzung oder der Antriebswende bereits berücksichtigt. Es gilt jedoch zu beachten, dass die HHN insbesondere im Bereich Liegenschaften von den jeweiligen Eigentümer*innen abhängig ist.

Die HHN wird im Jahr 2030 trotz Verfolgung des ambitioniertesten Szenarios Restemissionen ausweisen. Für diese Emissionen müssen zur Zielerreichung 2030 entsprechende Senken (beispielsweise in Form von Kompensation) geschaffen werden. Gemäß KlimaG BW können zur Kompensation dieser Emissionen „*Emissionsminderungsmaßnahmen nach dem Clean Development Mechanism der Vereinten Nationen, dem Gold Standard oder einem vergleichbaren Standard oder*

Emissionsminderungsmaßnahmen mit im Wesentlichen vergleichbaren Standards ergriffen werden“. Die HHN setzt sich im Rahmen der Verstetigung mit einem angemessenen Umgang mit Restemissionen auseinander.

Die HHN setzt sich gemäß § 11 KlimaG BW das Ziel sich bis 2030 netto-treibhausgasneutral zu organisieren. Die Institutionalisierung (durch die beschriebenen strukturellen Entwicklungen und die Etablierung eines aktiven Klimaschutzmanagements) soll Gelingensbedingungen schaffen, damit dieses Ziel erreicht werden kann. Verbindliche Ziele und Maßnahmen zur Treibhausgas-Reduktion sind dem Klimaschutzkonzept zu entnehmen.

Anlage 6: Leitbild der Hochschule Heilbronn

PRÄAMBEL

Dieses Leitbild stellt das gemeinsame Selbstverständnis und die gemeinsamen Grundwerte aller Mitglieder der Hochschule Heilbronn dar.

In einem Prozess der gemeinsamen Erarbeitung entstanden, drückt es Mission und Vision der Hochschule Heilbronn aus und dient als langfristiger Orientierungspunkt und als Leitplanke für Maßstäbe, an denen wir uns und unser Handeln messen lassen.

Um es vom Idealbild zur Realität werden zu lassen, werden aus dem Leitbild Strategien abgeleitet und Vorhaben konkretisiert, die durch entsprechendes Projektmanagement und Ergebniscontrolling umgesetzt und überprüft werden.

So können Leitbild und zu Grunde liegende Grundwerte im Arbeitsalltag bei Entscheidungen und Prioritätenverteilung als Richtwerte dienen und es ermöglichen, an der Hochschule Heilbronn eine gelebte Wertekultur zu erschaffen und zu erhalten.

**SELBSTVERSTÄNDNIS
UND ANSPRUCH**

Wir, die Hochschule Heilbronn, mit unseren Standorten in Heilbronn, Künzelsau und Schwäbisch Hall, verstehen uns als Leistungszentrum der Lehre und Forschung für Studierende, Wirtschaft und Gesellschaft mit besonderer Verantwortung für die Region und uneingeschränkter Offenheit für die Welt.

Wir stellen uns dem Anspruch, unsere Qualität in Lehre, Forschung und Mitteinannder stetig zu hinterfragen, zu messen, zu verbessern und so unsere herausragende Position kontinuierlich zu stärken.

Seite 130

Kontakt

Hochschule Heilbronn
Max-Planck-Str. 39
74081 Heilbronn

Telefon: 07131 504 - 0
www.hs-heilbronn.de



LEITBILD DER HOCHSCHULE HEILBRONN

www.hs-heilbronn.de/leitbild



Hochschule Heilbronn – für Studierende

Hochschule Heilbronn – für Wirtschaft und Gesellschaft

➤ **Starke Lehre**

Durch exzellente, anwendungsorientierte und zeitgemäße Lehre bilden wir unsere Studierenden zu kompetenten Fach- und Führungskräften aus und ermöglichen Ihnen durch den Aufbau und die Entwicklung von Handlungskompetenz beste Chancen.

➤ **Aktive Studierende**

Nach unserer Maxime der studentischen Beteiligung und Mitwirkung motivieren, fordern und fördern wir die Studierenden in ihrem selbstständigen Denken und der Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit.

➤ **Attraktiver Ort des Lernens**

Als akademisches Zentrum der Region Heilbronn-Franken fördern wir den interdisziplinären Wissensaustausch und das kulturelle Leben und bieten unseren Studierenden einen attraktiven, vielseitigen und familiengerechten Ort des Lernens und Forschens.

➤ **Gelebte Internationalität**

Als Hochschule mit internationaler Ausrichtung und Einbindung in weltweite Netzwerke fördern wir Internationalität und Austausch und bieten ein breites Spektrum an fremdsprachiger Lehre und an Angeboten für Studierende anderer Nationen.

➤ **Unternehmerisches Handeln**

Durch die Entwicklung von Konzepten für unternehmerische Initiativen in der Hochschule und ihrem Umfeld stärken wir wirtschaftliche Entwicklungsperspektiven und fördern Eigenverantwortung und Unternehmergeist unserer Mitglieder.

➤ **Lebendiger Transfer**

Mit der Ausbildung kompetenter Fach- und Führungskräfte und dem Transfer des an unserer Hochschule erarbeiteten und vermittelten Wissens fördern wir Innovationen in Wirtschaft und Gesellschaft, für die Region Heilbronn-Franken und darüber hinaus.

➤ **Vernetzte Forschung**

Die Verbindung von Lehre und Forschung in gemeinsamen Projekten mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft zeichnet unsere Forschung aus und fördert den Wissensaustausch zwischen Hochschule und Gesellschaft.

➤ **Akademische Weiterbildung**

Durch ein breites Angebot an akademischer Fort- und Weiterbildung ermöglichen wir die Vermittlung von Wissen und beruflichen Fähigkeiten aus der Hochschule in Wirtschaft und Gesellschaft.

GRUNDWERTE

Wir an der Hochschule Heilbronn teilen gemeinsame Grundwerte, die uns als Orientierung dienen und die durch unsere Strukturen und Prozesse sowie durch unser Miteinander mit Leben gefüllt werden.

➤ **Wertschätzender Umgang**

Einwertschätzender Umgang miteinander ist die Basis für jede Gemeinschaft. Unser Handeln ist geprägt von gegenseitigem Respekt und Anerkennung, Fairness und Ethik, offener Kommunikation und Informationsaustausch sowie dem Streben nach ständiger Verbesserung.

➤ **Diversität**

Diversität ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein dynamisches und erfolgreiches Miteinander. Wir verstehen uns als eine Hochschule, die die Vereinbarkeit von Familie und Studium lebbar macht und in der alle Menschen ihr Potenzial entfalten können, unabhängig von Alter, Geschlecht, persönlichem Lebensentwurf, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit und physischen Fähigkeiten.

➤ **Nachhaltigkeit**

Nachhaltigkeit umfasst die Orientierung an langfristigen Zielen und die Verbindung von sozialen, ökologischen und ökonomischen Perspektiven. Wir nehmen unsere gesellschaftliche und ethische Verantwortung wahr und fördern durch Bildung, Forschung und Transfer sowie das Heranführen eines verantwortungsbewussten akademischen Nachwuchses die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft.

➤ **Gemeinsames Handeln**

Erfolgreiches Handeln bedeutet transparentes, gemeinsames Handeln und Integration aller Hochschulangehörigen, Standorte, Fakultäten, Studiengänge und zentralen Einrichtungen. Wir legen unseren Beschlüssen demokratische Prinzipien zugrunde, die wir in einem transparenten, offenen Prozess kommunizieren, und fördern den Austausch über alle Hierarchie- und Bereichsgrenzen hinweg. Wir fördern jedes Mitglied darin, verantwortungsvoll zum Erfolg der Hochschule beizutragen.

Anlage 7. Matrix zu geplanten Maßnahmen

Abteilung / Fakultät / Bereich	Wir zeichnen uns durch Attraktivität und Wirksamkeit aus	Wir sind an vier Standorten die größte HAW in Baden-Württemberg	Wir stehen für exzellente und innovative Lehre
Fakultät IB	Intensivierung des Dialogs mit Wirtschaft, Politik, Verbänden und Gesellschaft	Inhaltlicher und quantitativer Ausbau der Programme	Ausweitung der praxisorientierten Formate. Nutzung digitaler Zusatzangebote
Fakultät Informatik	Ausbau von Studienangeboten bzgl. Cybersicherheit, KI und Quantencomputing	Aufbau weiterer Studienplätze in SEM	Erprobung innovativer, technologiegestützter Lehrformen
Fakultät TE		Studienangebot weiter ausbauen	Ausbau und Modernisierung der Labore
Fakultät WI	Wir halten unsere Spitzenpositionen und führen alle noch nicht top gerankten Angebote dorthin	Wir fokussieren uns auf den Erhalte als vollausgelastete Fakultät am Bildungscampus	
Fakultät TW	Weiterhin in Lehre und Forschung eng mit Industrie und Raumschaft zusammenarbeiten. Campus Künzelsau in seiner Attraktivität stärken	Standortspezifische Vorteile, wie unsere Lokalisierung in der Region Weltmarktführer und unseren Kernkompetenzen der Studiengänge an die Bedarfe von Studieninteressierten und der Wirtschaft anpassen und weiterentwickeln. Ein interdisziplinäres und praxisorientiertes sozialwissenschaftliches Studienangebot etablieren und ausbauen.	Wir entwickeln das Lehrangebot kontinuierlich weiter und nehmen wichtige gesellschaftliche sowie wissenschaftliche Neuerungen auf und passen das Angebot regelmäßig an sich ändernde strukturelle Anforderungen an. Industriexperten als Gastreferenten zu aktuellen Themen einbinden
Fakultät MV	Ausrichten von und Teilnehmen an regional relevanten Veranstaltungen Ausbau der Kooperationen mit regionalen Schulen	Nutzung von Marktforschungsinstrumenten zur Bedarfsabfrage. Ausbau der Zusammenarbeit zwischen Fakultäten zur Nutzung von Synergien	Entwickeln eines zukunftsorientierten digital gestützten Lern- und Lehrkonzepts. Nutzung von didaktischen und prüfungsrechtlichen Weiterbildungsangeboten

Finanzabteilung	Bereitstellen von schlanken digitalen Prozessen auf dem neusten Stand	Abilden von standortübergreifend einheitlichen und digitalen Prozessen	Stetige Weiterentwicklung der lehrunterstützenden Prozesse
Personalabteilung	Ausbau von Ausbildungen an der HHN	Bedürfnis und standortspezifische Stellenausschreibungen	Bildungsvoraussetzungen für den Einsatz in der Lehre prüfen
Referat für Nachhaltige Entwicklung	Ausbau des Hochschulmarketings	Standortübergreifende Nachhaltigkeitsaktivitäten entwickeln	Integration von Future und transformativen Skills in (extra-) curriculäre Lehrangebote
Referat für Gleichstellung	Diversitäts- und Gleichstellungsthemen sind im Onboarding von Mitarbeitenden und Professor*innen fest verankert. Anlaufstellen schulen und Bekanntheit stärken	Der Diversity Day findet an allen Standorten statt Die Attraktivität der Standorte wird durch das Erkennen und Nutzen diversityrelevanter Potenziale des ländlichen Raums erhöht	Diversitätssensibilität ist ein Evaluationsmerkmal Lehr- und Forschungsmethoden der Gender- und Diversitätsforschung werden genutzt zugunsten von noch mehr Exzellenz
Internationalisierungseinheiten	Teilnahme an internationalen Vernetzungsveranstaltungen Ausbau des internationalen Marketings Stärkung der Betreuungsstrukturen für internationale Studierende		
Campus KÜN	Entwicklungen am Campus z. B. bzgl. des WLANs, Einbezug des Kochers, Aufenthaltsmöglichkeiten im Freien	Zusammenarbeit mit der Raumschaft auf der Ämterebene und der Interessenebene	Neustrukturierung der PC Pools
Datenschutz	Datenschutz Sensibilisierungs- und Awarenessmaßnahmen für Hochschulangehörige		Unterstützung Umsetzung datenschutzkonformer digitaler Lehre
EDV der Verwaltung	Regelmäßige Fortbildungen anbieten und wahrnehmen	Einführen des elektronischen Bewerbungsprozesses für Studierende innerhalb der Akademischen Abteilung	
Klimaschutz		Durchführung von Infoveranstaltungen an allen Standorten	Verknüpfung des Klimaschutzes mit der Lehre
Forschung			
Wissenschaftliche Weiterbildung	Nachfrage- und bedarfsorientierter Ausbau des berufsbegleitenden Studien- und Zertifikatsangebots	Erhöhung der Teilnehmer- und Studierendenzahlen	Zielgruppenorientierter Einsatz digitaler Technologien

Abteilung / Fakultät / Bereich	Wir zählen zu den forschungsstärksten Hochschulen in Baden-Württemberg	Wir sind eine internationale Hochschule	Wir stehen für Nachhaltigkeit, Vielfalt und gesellschaftliche Verantwortung auf Basis unseres Leitbilds
Fakultät IB	Erhöhung der Drittmittelakquise und EU-Projekte. Ausbau der Promotionen	Erhöhung des englischsprachigen Lehrangebots EFMD Akkreditierung	Stärkung der nachhaltigen Reiseformen
Fakultät Informatik	Engere Verzahnung von Forschung und Lehre. Erhöhung der Anzahl an Doktoranden	Ausbau des englischsprachigen Studienangebots. Stärkere internationale Vernetzung der Forschungsaktivitäten	Umgang mit psychischen Problemen bei Studierenden thematisieren Ausleihsysteme für Studierende (Hardware, Altgeräte)
Fakultät TE	Fokus auf technologisch innovative Themen wie KI, Autonome Systeme oder Robotik	Intensivierung der Arbeit mit double degree Abkommen	Forschungsmaßnahmen zur Begleitung von Nachhaltigkeitsthemen der Hochschule
Fakultät WI		Internationalisierung der bestehenden Angebote	
Fakultät TW	Forschungskooperationen mit anderen Hochschulen ausbauen Die Forschungskommunikation intensivieren	Das Angebot an englischsprachigen Vorlesungen und Studiengängen ausbauen Wohnheimplätze für internationale Studierende	Eigene Nachhaltigkeitsprojekte über die Hochschule hinaus in die Raumschaft hinein fördern Lehrangebote in Ethik, Diversität und Nachhaltigkeit ausbauen und in den SPOs verankern.
Fakultät MV	Steigerung der Anzahl wissenschaftlicher Veröffentlichungen	Entwicklung eines eigenen double degree Angebots.	Mehr Leistungspunkte im Curriculum zur Einbringung in soziale Projekte oder Nachhaltigkeitsthemen
Finanzabteilung	Sicherstellen von rechtssicheren Prozessen	Anbieten bilingualer Prozesse und Formulare	Nachhaltiges Beschaffen von Materialien und Forschungsgegenständen
Personalabteilung		Formulare aus dem Personalbereich in englischer Sprache zur Verfügung stellen	Entwicklung eines Onboarding Konzepts
Referat für Nachhaltige Entwicklung	Nachhaltigkeit als eigenen Forschungsschwerpunkt etablieren	Angebot an englischsprachigen Vorlesungen und Studienabgängen ausbauen	Weiterentwicklung des Referats für Nachhaltige Entwicklung zum Sustainability Center

Referat für Gleichstellung	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses	Wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten werden international kommuniziert. Diversifizierung des Hochschulpersonals. Vermittlung interkultureller Kompetenzen. Betreuung internationaler Studierender	Entwicklung einer Diversity-Strategie Lehre und Personal sensibilisieren Präventionsarbeit stärken Barrierefreiheit verbessern
Internationalisierungseinheiten	Aufbau internationales Forschungsnetzwerke. Beteiligung an internationalen Forschungsprojekten und -kooperationen	Ausbau von Übergangsstrukturen für den deutschen Arbeitsmarkt. Ausbau englischsprachiger Studiengänge	Ausbau von Buddy- und Peer-Programmen Hochschulweite Durchführung von International Days
Campus KÜN	Umsetzung im Flächenmanagement	Aufbau eines zweisprachigen Gebäudeleitsystems auf dem Campus	Dekarbonisierung der Wärmeerzeugung
Datenschutz	Aufbau von Know how zu KI und Datenschutz	Bereitstellung Datenschutzinformationen auf Deutsch und auf Englisch	Umsetzung gesetzlich gefordertem Datenschutz Grundrecht zum Schutz der informationellen Selbstbestimmung
EDV der Verwaltung		Bei der Beschaffung neuer Software oder dem Ausbau bestehender Software auf Zweisprachigkeit achten	Einführung der eAkte für die Akademische Abteilung
Klimaschutz	Mobilitätsfragen als Gegenstand der Forschung bearbeiten		Mitgliedschaft als erste Partnerin im Heilbronner WIR Pakt vertiefen
Forschung Wissenschaftliche Weiterbildung			Themenfelder in Zertifikatsangebote aufnehmen