



Zielvereinbarung

2021 bis 2025

zwischen der

Hochschule Fulda

und dem

Hessischen Ministerium für
Wissenschaft und Kunst

17. März 2022

Vorbemerkungen des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK)

In Ausgestaltung des Hessischen Hochschulpaktes 2021-2025 (HHSP) werden hochschulindividuelle Zielvereinbarungen zwischen den hessischen Hochschulen und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) für den Zeitraum 2021-2025 geschlossen. Während im Hochschulpakt vornehmlich strategische Positionierungen hinsichtlich der Finanzierung der Hochschulen und übergreifende hochschulpolitische Ziele formuliert werden, widmen sich die Zielvereinbarungen der spezifischen Profilbildung der jeweiligen Hochschule, indem sie die Ziele des HHSP auf hochschulindividueller Ebene konkretisieren.

Eine klare hochschulindividuelle Profilbildung in den einzelnen Leistungsdimensionen ist heute aufgrund des gewachsenen Aufgabenspektrums der Hochschulen und des zunehmenden Wettbewerbs um die besten Köpfe zu einem zentralen Erfolgsfaktor von Hochschulen geworden. Dies setzt an den Hochschulen eine Analyse der Stärken und Schwächen bzw. Chancen und Risiken voraus und auf dieser Basis die Definition von Strategien in den unterschiedlichen Leistungsdimensionen. Dementsprechend orientieren die Hochschulen sich in den Zielformulierungen insbesondere an ihren individuellen Strategiekonzepten (unter Berücksichtigung des Feedbacks der Expert*innenkommission) und ihren Entwicklungsplänen.

Teil 1 des vorliegenden Dokuments beinhaltet eine Vereinbarung zur Erfüllung der hochschulpolitischen Ziele des HHSP unter Berücksichtigung der individuellen Strategie. Die Hochschulen haben eigenständig entschieden, welche der im HHSP verbindlich vereinbarten Ziele unterhalb der jeweiligen Leistungsdimensionen (Lehre/ Forschung/ Transfer/ Internationalisierung/ Diversität, Gleichstellung, Personalentwicklung/ Digitalisierung/ Nachhaltigkeit) im Rahmen der Zielvereinbarungen eine hochschulindividuelle Ausgestaltung in Umsetzung der jeweiligen Strategie und gemäß dem jeweiligen Profil erfahren sollen. Diese wurden in Gesprächsrunden zwischen dem HMWK und den Präsidien der Hochschulen erörtert und schließlich in der vorliegenden Fassung festgehalten. Die Zielvereinbarungen folgen einer thematischen Gliederung.

Teil 2 legt insbesondere Kennzahlen und zu erreichende Ziele fest, die für das Profilbudget B prämierelevant sind.

Teil 3 integriert die an die Zielvereinbarungen gekoppelten Vereinbarungsgegenstände. Insbesondere finden sich hier Angaben zu den Vorhaben im Rahmen des ZVSL-Infrastrukturbudgets, zu der Bauunterhaltung und zu der Fortschreibung der baulichen Entwicklungsplanung sowie – im Falle der Hochschulen für angewandte Wissenschaften – ein strategisches Gesamtkonzept zum Aufbau eines akademischen Mittelbaus an den HAWs.

Mit Abschluss der Zielvereinbarungen werden außerdem die über die Budgetlinie A des Profilbudgets finanzierten Vorhaben rechtskräftig vereinbart. Diese dienen der Unterstützung der Profilbildung der hessischen Hochschulen in allen Leistungsdimensionen durch die Förderung von Vorhaben zur Umsetzung ihrer strategischen Konzepte.

Präambel der Hochschule Fulda

Die Hochschule Fulda (HFD) hat im Zuge des Prozesses zur Stärkung der Strategiefähigkeit hessischer Hochschulen drei zentrale Profilvermerkmale herausgearbeitet:

1. Eine herausragende, hochschulweite und profilgebende Bedeutung für Lehre, Forschung und Transfer haben die Themen Lebensqualität und Gesundheit. Im bundesweiten Vergleich ist die HFD in diesen Bereichen führend. Gleichzeitig trägt sie, insbesondere durch ihre Studienangebote in Wirtschaft und Technik, wesentlich zur Deckung des Bedarfs an Fachkräften in der Region bei.
2. Die HFD zählt zu den forschungstärksten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAWs) in Deutschland und erarbeitet tragfähige Lösungen für die komplexen Herausforderungen unserer Zeit.
3. Prägend für die HFD sind inter- und transdisziplinäres Lehren, Lernen, Forschen und Arbeiten auf einem attraktiven Campus in zentraler Lage.

Die HFD versteht den Strategieprozess als Auftakt und als Auftrag, ihre Profilierung in den kommenden Jahren in den Hochschulstrukturen noch zielgerichteter umzusetzen, sie in ihrer Kommunikation systematisch aufzugreifen und sie zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Bei den dafür notwendigen Organisationsentwicklungsprozessen werden, dem Selbstverständnis der Hochschule entsprechend, partizipative Ansätze verfolgt und die Beteiligung aller relevanten Gremien und Statusgruppen sichergestellt.

I. Zielvereinbarungen

I.1 Leistungsdimension Lehre

Bereitzustellende Anzahl der Studienplätze (§7 HHG; HHSP S. 32), Verbesserung der Betreuungsrelation (HHSP insb. S. 4f)

Die HFD hat in den Jahren des Hessischen Hochschulpakts (HHSP) 2016-2020 eine Wachstumsphase durchlaufen und damit ihre Grundbudget-Zielzahl um 35,9 % und ihre Hochschulpaket (HSP) 2020-Zielzahl um 4,7 % übererfüllt. Im HHSP 2021-2025 ist für die HFD eine Leistungszahl von 7.138 Sockelbudget-Studierenden festgelegt. Diese Zahl, die einen Studierenden-Höchststand darstellt, wird die Hochschule halten und damit ihren Beitrag zum Erhalt der bestehenden Studienplatzkapazitäten beitragen. Gleichzeitig wird sie unter Nutzung der zusätzlich zur Verfügung stehenden W-Stellen die Anzahl der Professuren aufstocken und somit die Betreuungsrelation Studierender zu Professor*innen verbessern (vgl. Abschnitt II.2.1.1). Die auf Basis des Hochschulentwicklungsplans (HEP) 2021-25 prognostizierte Aufteilung der Studierenden in Regelstudienzeit (ohne Beurlaubte) auf die Fächergruppen stellt sich dabei wie folgt dar: In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (03) sind im WiSe 20/21 insgesamt 49,2 % der Studierenden in Regelstudienzeit (RSZ) immatrikuliert, angestrebt wird ein Anteil von 44,5 % im WiSe 25/26. In den Fächergruppen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin (07) und Ingenieurwissenschaften (08) sind im WiSe 20/21 insgesamt 32,4 % der Studierenden in RSZ immatrikuliert, angestrebt wird ein Anteil von 35,5 % im WiSe 25/26. In der Fächergruppe Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften (05) sind im WiSe 20/21 insgesamt 18,3 % der Studierenden in RSZ immatrikuliert, angestrebt wird ein Anteil von 20,1 % im WiSe 25/26.

Strategische Profilbildung, Fachliche Schwerpunktsetzung im grundständigen Studienangebot (§7 HHG)

Mit ihren 41 Bachelor- und inhaltlich anschlussfähigen 20 Master-Studiengängen bietet die Hochschule nicht nur ein breites Spektrum an natur-/ingenieurwissenschaftlichen, wirtschaftswissenschaftlichen, gesundheitswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Studiengängen über die acht Fachbereiche, sondern eröffnet durch das Promotionsrecht auch einen durchgängigen Weg zur Promotion. Neben der Bereitstellung dieses ausgewogenen Angebots an Studiengängen (internationale Studiengänge, Studiengänge mit Alleinstellungsmerkmalen sowie fachbereichsübergreifende und interdisziplinäre Studiengänge) hat sich die Hochschule im Schwerpunkt „Lebensqualität und Gesundheit“ als „First Mover“ positioniert. Eine wesentliche Rolle spielten hierbei die Studiengänge zur Akademisierung der Gesundheitsberufe: Bereits im WiSe 12/13 begannen die ersten Studierenden ihr Studium der Hebammenkunde an der HFD, die erste Kohorte im Studiengang Physiotherapie startete im WiSe 01/02. Dieser Weg wurde konsequent weiterverfolgt, beispielsweise indem die HFD mit der Entwicklung und Konzeption des hessenweit ersten vollakademisierten Bachelor-Studienganges „Hebammenkunde“ in Vorleistung ging und damit in der Lage war, bereits

im WiSe 20/21 die erste Kohorte im Umfang von 53 Studienanfänger*innen aufzunehmen. Es ist ein strategisches Ziel der HFD, in diesem Studiengang weiterhin die führende Rolle in der hessischen Hochschullandschaft inne zu haben. Um dies zu realisieren, plant die Hochschule, einen zweiten Standort zur akademischen Hebammenausbildung in Marburg zu eröffnen, an dem pro Jahr mindestens 20 Studienanfänger*innen das Studium zur Hebamme/Entbindungspfleger aufnehmen können. Aus dem Sockelbudget der Hochschule sind 15 Studienplätze p.a. (60 Studierende in RSZ im Endausbau) im Studiengang Hebammenkunde teilfinanziert. Die Finanzierung dieser Plätze wird aus dem ZVSL-Teilbudget „Innovative Studienangebote“ aufgestockt. Darüber hinaus werden Hebammen-Studienplätze im folgenden Umfang aus folgenden Budgets finanziert:

Anzahl Studienplätze, die jenseits des Sockelbudgets finanziert werden:

	2021	2022	2023	2024	2025
Hebammenkunde (B.Sc.), vollakademisiert, Standort Fulda (ZVSL/Innovative Studienangebote)	42	84	126	168	168
Hebammenkunde (B.Sc.), Standort Marburg (Profilbudget A)	5	10	15	20	20

Diese aus ZVSL-Mitteln zusätzlich finanzierten Vollstudienplätze bzw. Studierenden in RSZ werden bei der Bemessung der Erreichung der im HHSP 2021-2025 vereinbarten Leistungszahlen nicht berücksichtigt.

Weitere Pionierarbeit leistet die Hochschule überdies mit dem Bachelor-Studiengang „Berufspädagogik Fach Gesundheit“ in Kooperation mit der Universität Kassel, der ab WiSe 21/22 um einen entsprechenden Master-Studiengang, ebenfalls in Kooperation der beiden Hochschulen, ergänzt wird. Weiterhin soll das bestehende Studiengangsportfolio im Profildbereich durch die Kooperation mit der Philipps-Universität Marburg und dem Klinikum Fulda zur Umwandlung von Teilzeitstudienplätzen in Vollzeitstudienplätze erweitert werden.

Profilorientierter Ausbau von Studienformaten wie Teilzeit, berufsbegleitend, dual und digital (HHSP S. 6), Neueinführung bzw. Einstellung (grundständiger) Studiengänge (HHSP S. 42 i.V.m. §11 HHG), Vermeidung der Überspezialisierung bei Bachelorstudiengängen (HHSP S. 4)

Das Angebot an Studiengängen der HFD zeichnet sich dadurch aus, dass es hinsichtlich seiner Studiengangsformate breit und an den Bedarfen der Studierenden ausgerichtet ist. Etabliert sind zehn Blended-Learning-Studiengänge und elf duale Studiengänge, die von derzeit rund 1.300 Studierenden berufsbegleitend oder dual studiert werden. Mit ihren dualen Studienangeboten zählt die Hochschule zu den stärksten

Standorten in Hessen. Diese unterschiedlichen Studienformate sind profilgebend weiterzuentwickeln. Neben der fachlichen Schwerpunktsetzung muss das Studiengangsportfolio hinsichtlich der Anzahl der Studiengänge weiterentwickelt und eine Überspezialisierung der Studiengänge eingedämmt werden; diese Gestaltung muss insgesamt stärker eingebettet werden in eine strategische Qualitätsentwicklung. Als konkrete Schritte hin zu einer Konsolidierung der Anzahl der Studiengänge werden bis Ende 2021 die Studiengänge „Oecotrophologie: Verpflegungs- und Versorgungsmanagement“ und „Oecotrophologie: Ernährung, Gesundheit und Lebensmittelwirtschaft“ zum Bachelor-Studiengang „Oecotrophologie“ zusammengeführt sowie die Studiengänge „Gesundheitsmanagement“ und „Pflegermanagement“ zum Bachelor-Studiengang „Management in der Gesundheitsversorgung“. Zur weiteren Schärfung des Profils ist die Einführung eines konsekutiven Master-Studiengangs „Oecotrophologie“ im Bereich des Forschungsschwerpunktes „Lebensqualität und Gesundheit“ zum WiSe 24/25 geplant; im Schwerpunkt Informatik und Systemtechnik plant der Fachbereich Angewandte Informatik die Einführung eines neuen Master-Studienganges zum WiSe 24/25.

Ein wichtiger Baustein für die strategische Qualitätsentwicklung ist der Prozess der Leitbilderstellung. Dazu entwickelt die Hochschule bis 2022 ein „Leitbild Lehre“. Die HFD verfügt über ein detailliertes internes Qualitätsmanagement mit den Säulen Prozessmanagement, Akkreditierung, Evaluation/Monitoring und hochschuldidaktische Weiterbildungen/Maßnahmen. Auf dieser Grundlage prüft die Hochschule den Einstieg in die Systemakkreditierung oder in alternative Verfahren. Organisatorisch ist dazu bis Ende 2021 eine Projektgruppe zu bilden, die bis 2024 konzeptionell erarbeitet, wie die Studiengangsentwicklung stärker mit der Akkreditierung und der Profilbildung verzahnt werden kann. 2025 soll mit der Umsetzung des Konzepts begonnen werden. Im Rahmen dieser Qualitätsentwicklung sollen die Querschnittsthemen Gleichstellung, Diversität, Interkulturalität, Internationalität, Nachhaltigkeit und Digitalisierung curricular verankert werden. Die Themenbereiche sollen sich entweder über spezielle Module und/oder über die Formulierung bestimmter Lernziele innerhalb der Modulbeschreibungen wiederfinden. Im Zuge der konzeptionellen Erarbeitung soll auch ein minimaler Umfang der genannten Querschnittsthemen im Curriculum eines jeden Studiengangs festgelegt werden. Vorschläge hierzu sollen bis 2024 in den Gremien der Hochschule diskutiert, überarbeitet und abgestimmt werden.

Erhöhung der Studienerfolgsquote mit Fokus auf Studieneingangsphase (HHSP S. 7), Erhöhung der Durchlässigkeit und Diversität (HHSP S. 5)

Zahlreiche der im HEP 2021-2025 der HFD vereinbarten Maßnahmen zielen auf eine Verbesserung der Studienerfolgsquote sowie die dafür besonders relevanten Phasen des Studieneingangs und des Übergangs Schule – Hochschule ab. Hauptmaßnahme im Hinblick auf die Verbesserung der Studienerfolgsquote wird die Etablierung eines alle Fachbereiche umschließenden Monitorings sein, das neben einem umfangreichen Berichtssystem das individuelle Studierendenverhalten in den Blick nimmt und zwischen den zentralen Einrichtungen und den Fachbereichen implementierte Beratungssettings etabliert (siehe dazu den QuiS-Antrag „Studienerfolg durch datengestütztes Monitoring und individuelle Beratung“ mit seinem Meilensteinplan). Um das Thema

Studienerfolg sowie etwaige Handlungsbedarfe in den Studiengängen stärker in den Fokus zu stellen, werden die Studienerfolgsquoten der einzelnen Studiengänge ab 2022 jährlich erhoben und es werden bis Ende 2022 in den für Studium und Lehre zuständigen Gremien Prozesse zur regelhaften Erörterung der Quoten etabliert. In einem ersten Schritt gilt es darum, in den Jahren 2021-2023 zunächst die Anzahl der Absolvent*innen gesamt (3-Jahres-Schnitt) gegenüber dem Vorjahr um jeweils 3 % zu erhöhen; der Ausgangswert liegt bei 1.379 Absolvent*innen (Mittelwert 2018-2020).

Weitere geplante Maßnahmen zielen nicht nur auf den Studienerfolg, sondern auch auf die damit zusammenhängende Studieneingangsphase. Das profilbildende Studieneingangsmodell „Studium der angepassten Geschwindigkeit (SaG)“ wird verstetigt und hinsichtlich seiner Übertragbarkeit auf andere Fächer geprüft. Auch hier sieht der gemeinsame QuiS-Antrag der HAWs detaillierte Evaluationen vor, die Auskunft darüber ergeben, inwieweit sich dieses Konzept dauerhaft positiv auf den Studienerfolg auswirkt. Konzepte zu den Vorkursen speziell im Bereich der Mathematik sollen auf Studiengangsebene (weiter-)entwickelt werden. Die Vielzahl bundesweit erprobter Projekte soll überprüft und systematisch an die Bedarfe der Hochschule angepasst sowie webbasiert aufbereitet werden. Eine der wesentlichen Maßnahmen zum Übergang Schule – Hochschule ist die konzeptionelle (Weiter-)Entwicklung der Schulkooperationsformate (vgl. Abschnitt II.2.2.1).

Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung soll weiterhin erhöht werden, immer mit dem Augenmerk darauf, dass es sich bei beruflicher und akademischer Bildung um gleichwertige Bereiche handelt, die sich ergänzen. Ein weiterer Ausbau des Angebots an dualen Studiengängen und dualen Studiengangsvarianten ist geplant. Die Anzahl dual Studierender soll, ausgehend von 860 dual Studierenden im WiSe 20/21, bis WiSe 24/25 um mindestens 5 % gesteigert werden.

Die Erfahrungen aus den Studiengangskonzepten SaG, dem Studiengang „Internationale Ingenieurwissenschaften“, den Blended-Learning-Studiengängen und den im Zuge der Corona-Pandemie entwickelten Lehr- und Lernformaten sollen in die systematische Weiterentwicklung der Studiengangsformate einbezogen werden, um so flexibler auf die Anforderungen des lebenslangen Lernens reagieren und die unterschiedlichen Lebenslagen der Studierenden besser berücksichtigen zu können.

Ein weiterer Baustein zur Unterstützung des lebensbegleitenden Lernens sind die Angebote des Zentrums für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) mit seinen Zertifikatsstudienprogrammen und dem gerade neu angebotenen MBA „General Management“. Bei der wissenschaftlichen Weiterbildung wird in den Zertifikatsweiterbildungen eine enge Verzahnung mit regulären Studienangeboten angestrebt und den Teilnehmenden der Übergang in ein reguläres Studium ermöglicht.

I.2 Leistungsdimension Forschung

Die Forschung an der HFD zeichnet sich durch eine starke inter- und transdisziplinäre Ausrichtung sowie ein hohes Maß an Anwendungsorientierung aus. Die HFD ist eine sehr forschungsstarke HAW: Der 10-Jahres-Schnitt der eingeworbenen Drittmittel je

Professur beträgt 29.540 Euro, in den vergangenen Jahren wurden durch forschende Kolleg*innen pro Jahr mehr als 200 wissenschaftliche Veröffentlichungen mit Peer Review publiziert, 2020 gab es insgesamt 126 laufende Promotionen, davon 60 mit eigenem Promotionsrecht. Mit 48 forschungsstarken Professor*innen in den Promotionszentren ist die HFD die hessische HAW mit den meisten forschungsstarken professoralen Mitgliedern. Diese Stellung soll in den kommenden Jahren gefestigt und ausgebaut werden: Zum einen sollen die eingeworbenen Drittmittel je Professur (10-Jahres-Schnitt) um mindestens 5 % gesteigert werden, zum anderen soll die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen pro Jahr (3-Jahres-Schnitt) von 9 (2018-2020) auf mindestens 12 (2023-2025) gesteigert werden.

Entwicklung leistungsfähiger Forschungsstrukturen durch gezielten Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus an HAWs (HHSP S. 17)

Ein moderater Aufbau eines grundfinanzierten akademischen Mittelbaus wird mit den zur Verfügung stehenden Mitteln auf Basis eines transparenten hochschulinternen Verfahrens erfolgen. Dies wird maßgeblich zur Stärkung und Kontinuität der Forschungsaktivitäten an der HFD beitragen, da die Finanzierung von Promovierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen nicht mehr ausschließlich projektgebunden aus Drittmitteln erfolgen muss. In Kombination mit den erfolgreich eingesetzten hochschulinternen Förderinstrumenten, wie z.B. Promotionsstipendien oder Mittel zur hochschulinternen Forschungsförderung (welche verstetigt und ausgebaut werden), soll auf diese Weise die erfolgreiche Arbeit in den Wissenschaftlichen Zentren, Forschungsverbänden und Promotionszentren fortgesetzt werden, was auch eine Verstetigung der dortigen administrativen Strukturen voraussetzt. Ein intensiver Austausch mit den Fachbereichen mit dem Ziel der verstärkten Mitwirkung forschungsstarker Kolleg*innen in den bestehenden Promotionszentren sowie eine Beteiligung der technischen Fachbereiche am geplanten hochschulübergreifenden Promotionszentrum im Bereich der Ingenieurwissenschaften wird durch die Hochschulleitung initiiert. Eine wesentliche Bedingung für die erwähnte Fortsetzung der erfolgreichen Forschungstätigkeit ist auch die Optimierung der Rahmenbedingungen. So sollen die forschenden Kolleg*innen vor allem bei administrativen Tätigkeiten weiter entlastet werden. Angestrebt wird vor allem eine Intensivierung der Unterstützung der Projektleitungen bei der finanziellen Abwicklung von Forschungsprojekten und im Berichtswesen, eine Verbesserung des Informationsmanagements zwischen den zentralen Abteilungen und den forschenden Kolleg*innen, eine gezielte und frühzeitige Information von Forschenden über neue Ausschreibungen und Förderprogramme sowie eine zentrale Unterstützung im Projektcontrolling.

Stärkung der Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit durch Profilschärfung (HHSP S. 3)

Ein wesentliches Ziel für die kommenden Jahre, welches unmittelbar zur Stärkung der Sichtbarkeit und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit im Bereich Forschung führt, ist die intensive Förderung des interdisziplinären Charakters der Wissenschaftlichen Zentren und Forschungsverbände. Dies soll vor allem durch eine stärkere Vernetzung der Aktivitäten in den einzelnen Zentren und Verbänden erreicht werden, was eine gezielte

Suche nach thematischen Schnittmengen voraussetzt. So bieten sich z.B. Synergien der Aktivitäten des Kompetenzzentrums Mensch-Computer-Interaktion (KMCI), des Public Health Zentrums Fulda (PHZF) und des Zentrums Gesellschaft und Nachhaltigkeit (CeSSt) im Bereich der Digitalisierung und der Anwendung von KI-Methoden an. Eine Professur, welche im Rahmen des hessischen KI-Zentrums (hessian.AI) perspektivisch gefördert wird, soll im Bereich der Service-Robotik aktiv sein und damit die Technologien der KI u.a. für den Bereich der Pflegewissenschaften nutzbar machen.

Obwohl in den bis dato erfassten Kennzahlen „Drittmittel“ und „Publikationen“ eine gute Ausgewogenheit der Aktivitäten in den einzelnen Forschungsschwerpunkten erkennbar ist, erscheint eine Bündelung und Fokussierung der Aktivitäten im Bereich „Lebensqualität und Gesundheit“ in den kommenden Jahren sinnvoll. So könnten z.B. die Mittel der hochschulinternen Forschungsförderung zukünftig vorrangig an Projekte mit dem Fokus auf den Bereich „Lebensqualität und Gesundheit“ gekoppelt werden. Darüber hinaus ist eine zentrenübergreifende Zusammenarbeit für erfolgreiche Forschung in den zukünftig relevanten Herausforderungen eine zwingende Voraussetzung und wird sich auch in der Neuentwicklung der Forschungsstrategie der Hochschule, welche bis zum Ende des WiSe 21/22 ausgearbeitet und anschließend in den Gremien diskutiert werden soll, widerspiegeln.

Strategie zur EU-Forschungsmittelakquise entwickeln und höhere Beteiligung an EU-Programmen wie „Horizon Europe“ (HHSP S. 10f)

In den kommenden Jahren wird eine Erhöhung der Antragstätigkeit in den Förderprogrammen der EU und eine Erhöhung der Zahl der transnational forschenden Professor*innen und Mitarbeiter*innen angestrebt. Zur Erreichung dieses Ziels ist – neben passfähigen Ausschreibungen und der notwendigen Bereitschaft der Professor*innen zur Beteiligung an bzw. Koordination von EU-Projekten – eine verstärkte Unterstützung bei der Antragsstellung und der administrativen Abwicklung von EU-Projekten eine zwingende Voraussetzung. Eine ständige Arbeitsgruppe zur administrativen Abwicklung von EU-Projekten soll eingesetzt werden. Das sich in der Entwicklung befindende EU-Forschungskonzept der HFD dient als Grundlage für die Nutzung des Anschubfonds „Hessen Horizon“, welchen die HFD gezielt nutzen möchte, um die bestehenden Unterstützungsstrukturen für EU-Forschungs- und Innovationsprojekte weiterzuentwickeln und die Hochschule bestmöglich im Hinblick auf die Antragsstellung im Rahmen der neuen Generation der EU-Förderprogramme ab 2021 zu positionieren.

Ebenso sollen internationale Gruppen von Forschenden weiter aufgebaut, die Anzahl der von der HFD koordinierten transnationalen Konsortien erhöht und die Anzahl der Gastwissenschaftler*innen gesteigert werden, was eine bessere Sichtbarkeit der Forschungsaktivitäten der HFD in der internationalen „Wissenschaftscommunity“ voraussetzt.

I.3 Leistungsdimension Transfer

Weiterentwicklung der Strategien für den Technologie- und Wissenstransfer (HHSP S. 15f)

Die HFD versteht den Wissens- und Technologietransfer als eine ihrer Hauptaufgaben, welche auch einen starken Bezug zu den Leistungsdimensionen in Lehre und Forschung hat. Um die Rolle als zentrale Akteurin im regionalen Innovationssystem einzunehmen, ist die Etablierung einer Transferstrategie und entsprechender Transferstrukturen sowie ein gelebter Austausch mit den Akteur*innen aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik notwendig. Ausgehend vom Regionalen Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität (RIGL-Fulda), welches im Rahmen der ersten Förderphase des Bund-Länder-Programms „Innovative Hochschule“ noch bis Ende des Jahres 2022 gefördert wird, soll durch eine AG „Transferstrategie“ zusammen mit den Abteilungen Forschung & Transfer sowie Vertreter*innen der Fachbereiche – basierend auf einer Evaluation des Gesamtvorhabens – eine alle Bereiche der Hochschule umfassende Transferstrategie entwickelt und erarbeitet werden. Das setzt voraus, dass alle hochschulweiten Transferaktivitäten erfasst, dokumentiert und geeignet „geclustert“ werden. Auf dieser Basis können vorhandene Konzepte und Strukturen analysiert werden und die Ergebnisse der Analyse systematisch in zu entwickelnde Maßnahmen einfließen. Die Teilnahme am Transfer-Audit des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft soll diesen Prozess in geeigneter Art und Weise unterstützen. Eine Antragsstellung in der zweiten Förderphase des Programms „Innovative Hochschule“ soll unter Nutzung der entstehenden umfangreichen Datenbasis erfolgen.

Eine Förderung der Innovationskultur an der Hochschule soll auch mit einer Intensivierung der Maßnahmen im Bereich „Entrepreneurship“ erreicht werden. So werden z.B. die Verankerung von „Gründungsbeauftragten“ in den Fachbereichen (Steigerung von momentan drei Gründungsbeauftragten auf acht im Jahr 2025), gezielte Angebote zur Weiterbildung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Promovierenden und Post-Docs zum Thema Gründung sowie die curriculare Verankerung des Seminars „Unternehmensgründung“ in den Studienplänen in den Fokus genommen. Daraus resultierende Gründungsaktivitäten sollen gezielt durch eine breite Palette an Maßnahmen, wie z.B. die konkrete Unterstützung bei der Erarbeitung von Businessplänen, eine Institutionalisierung interner Mentoringinstrumente oder auch die Stärkung der Alumniarbeit, gefördert und unterstützt werden. In enger Abstimmung mit den Entscheidungsträger*innen der Region wird die Einrichtung eines regionalen Gründungszentrums („Inkubator“) in unmittelbarer Nähe zur Hochschule geprüft. Die Zahl der von der HFD betreuten Gründungen soll von fünf im Jahr 2020 (davon eine Gründung EXIST-gefördert) auf 7-10 Gründungen im Jahr 2025 gesteigert werden.

Ausbau der Angebote im Bereich wissenschaftliche Weiterbildung auf Basis der Hochschulprofile (HHSP S. 14f)

Das ZWW wird zukünftig im Rahmen der konzeptionellen Weiterentwicklung durch eine 50 %-Professur zur Erwachsenenbildung/Weiterbildung geleitet. Durch die institutionelle Veränderung soll ein Gesamtkonzept für die Hochschule mit den Säulen wis-

senschaftliche Weiterbildung, didaktische Weiterbildung und Personalentwicklung erarbeitet werden. Die wissenschaftliche Weiterbildung soll strategisch im Sinne lebenslangen Lernens und zudem stärker im profilgebenden Bereich „Lebensqualität und Gesundheit“ weiterentwickelt werden. Aktuell adressiert das ZWW vor allem Fachkräfte aus dem Sozial- und Gesundheitswesen; die für diese Zielgruppe bereitgestellten Angebote werden bundesweit nachgefragt. Im Themenspektrum Gesundheit wird eine zentrale Säule für den Ausbau der Erwachsenenbildungsangebote des ZWW gesehen. Zu nennen sind hier bspw. die angestrebte Vollakademisierung durch das Hebammenreformgesetz, Zertifikatsstudienprogramme mit Option auf Bachelor-Anrechnung für Pflegefachkräfte und Physiotherapeut*innen sowie der generell hohe Bedarf an Anpassungslehrgängen in den Gesundheitsberufen. Durch kontinuierliche Evaluationen und konzeptionell-curriculare Weiterentwicklungen wird der hohe Transfernutzen für die Teilnehmenden sichergestellt. Voraussetzung dafür ist die Anpassung der finanziellen und vor allem der rechtlichen Rahmenbedingungen durch das HHG. Die durch das FuBiLe-Projekt („Fulda Bildet Lebensbegleitend“) entwickelte Modularisierung soll konzeptionell weiterentwickelt werden, um die Durchlässigkeit zu einem grundständigen Studiengang zu erhöhen. Stärker als bisher sollen aus Transferstrukturen Konzepte für Zertifikatsweiterbildungen als Bestandteil einer Transferstrategie entwickelt werden.

Neu im Angebotsportfolio ist der weiterbildende Masterstudiengang General Management des Fachbereichs Wirtschaft, der im WiSe 20/21 mit einem ausgewählten Angebot zur Buchung von Einzelmodulen gestartet ist.

I.4 Leistungsdimension Internationalisierung

Internationalisierung wird als Querschnittsaufgabe verstanden, die sich in allen hier vorliegenden Leistungsdimensionen wiederfindet.

Erhöhung des Studienerfolgs internationaler Studierender (HHSP S. 12)

Der Anteil der internationalen Studierenden mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) soll bis 2025 von derzeit (WiSe 20/21) 11,4 % auf bis zu 20 % gesteigert werden. Gleichzeitig ist die Erhöhung des Studienerfolgs und somit der Absolvent*innenquote unter internationalen Studierenden ein zentrales Anliegen der HFD. Gemessen an ihrem Anteil an den Studierenden gesamt sind die Bildungsausländer*innen unter den Absolvent*innen bislang unterrepräsentiert. Daher soll die Anzahl bildungsausländischer Absolvent*innen von 92 (3-Jahres-Schnitt 2018-2020) auf mindestens 120 (3-Jahres-Schnitt 2023-2025) gesteigert werden. Um die Anzahl internationaler Absolvent*innen zu steigern, sollen hochschulweit in Entwicklung befindliche Monitoring- und Reflexionsinstrumente (vgl. Abschnitt I.1) gezielt auch bei internationalen Studierenden zum Einsatz kommen, um Schwierigkeiten im Studienverlauf frühzeitig zu erkennen und gezielt eingreifen zu können.

Das sprachliche und fachliche Kursangebot im Rahmen der im International Office angesiedelten studienvorbereitenden Programme wird weiter synchronisiert und die Fachkurse in noch engerer Abstimmung mit den Fachbereichen weiterentwickelt. Das

Modellprojekt „Pre-College“ wird weiter verfolgt mit dem Ziel, Studienbewerber*innen ohne direkte HZB für Deutschland in einer einjährigen Vorbereitung zu qualifizieren und ihnen die Möglichkeit zur Erlangung der direkten HZB zu geben. Mit Auslaufen der ESF-Förderung Ende Juni 2022 wird „Pre-College“ entweder als ein Folgeprojekt weitergeführt oder in die Hochschulstrukturen überführt. Andererseits dient das Programm als Vorbereitung und Orientierung auf eine berufliche Ausbildung in Deutschland als Alternative zur Aufnahme eines Studiums. Bei erfolgreichem Projektabschluss ist eine Verstetigung ab 2025/26 angestrebt. Das Angebot wird komplettiert durch den International Career Service, der aus einem ESF-Projekt heraus entstand.

Internationalisierung von Curricula (HHSP S. 12)

Der Ausbau des internationalen Studienangebots wird weiter vorangetrieben, in jedem Fachbereich soll mindestens ein durchgängiges englischsprachiges Studienangebot etabliert sein, d.h. es soll möglich sein, pro Semester 30 ECTS in einem Fachbereich in englischer Sprache zu belegen. Aktuell (WiSe 20/21) werden fünf bilinguale Studiengänge sowie drei komplett englischsprachige Studiengänge angeboten, verteilt auf sechs von acht Fachbereichen. Umgekehrt bieten flexibilisierte Curricula mehr Möglichkeiten für Fuldaer Studierende, Auslandsaufenthalte zu absolvieren und anerkannt zu bekommen.

Mit Hilfe von zu entwickelnden Kriterien für eine Priorisierung/Kategorisierung der Partnerschaften wird der systematische und strategische Ausbau des Kooperationsnetzwerks angestrebt. Auch in bislang unterrepräsentierten Regionen wie Lateinamerika oder Afrika sollen weitere Kooperationen aufgebaut werden. Die hessischen Landesprogramme spielen eine herausgehobene Rolle, die HFD baut ihr Engagement hier weiter aus; der Abschluss von mindestens zwei bilateralen Kooperationen in Wisconsin ist angestrebt. Die Internationale Sommer- bzw. Winteruniversität soll verstärkt strategisch genutzt werden, um Austauschplätze für unsere Bildungsinländer*innen an Hochschulen in den Landesprogrammen zu generieren.

Etablierung einer Willkommens- und Anerkennungskultur und Internationalisierung der Verwaltung (HHSP S. 12 u. S. 42)

Die Internationalisierung des Campus soll bis Ende 2025 durch ein zweisprachiges Leitsystem für die Neubauten und die sanierten Gebäude unterstützt werden. Englischsprachige Webseiten und Dokumente werden bereitgestellt; relevante Webseiten und Formulare für Studierende sollen bis 2025 vollständig zweisprachig zur Verfügung stehen. Gleiches gilt für den Bereich der Verwaltung, der für die Willkommenskultur für internationale PhDs oder Professor*innen relevant ist.

Alle Studierenden sollen am Ende ihres Studiums internationale Kompetenzen erlangt haben. Das kann einerseits durch einen Auslandsaufenthalt geschehen: Aktuell liegt der Anteil der Erasmus-Outgoings der HFD bei ca. 8 %, bis 2025 wird eine Steigerung auf 10 % angestrebt. Für Studierende, die nicht ins Ausland gehen, bietet die HFD im Rahmen der „Internationalisierung zu Hause“ Betreuungs-, Beratungs- und Weiterbildungsangebote an. Ein internationales Zertifikat für Studierende soll etabliert werden.

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, an zielgruppenspezifischen Englischsprachkursen teilzunehmen, ein internationales Zertifikat für Beschäftigte wird in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung entwickelt und bis 2022 implementiert. Ein interaktiver Trainingskurs zum Thema Internationalisierung ist geplant. International Networking Weeks sollen an der HFD durchgeführt werden, um verschiedene Hochschulgruppen zusammenzubringen und so Internationalisierung zu Hause zu erleben.

I.5 Leistungsdimension Diversität/Gleichstellung/Personalentwicklung

Die für die Hochschule immer wichtiger werdenden Querschnittsthemen Gleichstellung und Diversität haben sich zeitlich unterschiedlich entwickelt, sollten aber zukünftig wegen ihrer thematischen Überschneidungen zusammen gedacht werden. Das seit 2014 im Präsidium verankerte Thema Diversität, Antidiskriminierung und Interkulturalität wurde verstetigt und wird organisatorisch mit dem Thema Gleichstellung zu einer Abteilung zusammengefasst. Bis Ende 2021 wird die Hochschule in der Abteilung Personalmanagement eine Ansprechpartner*in für Angelegenheiten studentischer Hilfskräfte benennen.

Erhöhung des Frauenanteils beim hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, insbesondere des Anteils an Frauen auf Professuren (HHSP S. 19), Konzepte für chancengerechtes Karrieremanagement und familienfreundliche Organisationsmodelle (HHSP S. 19)

Inhaltlich gilt es, das für das Professorinnenprogramm III entwickelte Gleichstellungszukunftskonzept und die Maßnahmen nach Frauenförder- und Gleichstellungsplan (FFGP) 2020-2025 umzusetzen. Die HFD wird in den kommenden Jahren ihre Strategien zur Gewinnung von Professorinnen weiter ausbauen und damit die Spitzenposition beim Frauenanteil bei Professuren halten (siehe II.2.3.1 Quantitatives Ziel). Der Anteil der Professorinnen an den Professuren insgesamt (5-Jahresdurchschnitt) lag für die Jahre 2016-2020 bei 44,3 %, der Anteil der Berufungen von Frauen an den Berufungen insgesamt bei 45,2 %. Die im FFGP formulierten sechs strategischen Ziele zur Beseitigung von Unterrepräsentanzen von Frauen im Wissenschaftssystem werden durch konkrete Maßnahmen gefördert und umgesetzt. In den Jahren 2020-2022 nehmen folgende Maßnahmen eine zentrale Rolle ein: Gewinnung geeigneter Bewerberinnen für Professuren, gendersensible Gestaltung von Stellenausschreibungen, chancengerechte Weiterentwicklung des Berufungsprozesses, Gender-Kompetenz als Auswahlkriterium, Gender Monitoring, Teilnahme am Bund-Länder-Programm zur Förderung der Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal an HAWs („FH-Personal“), Wiederbewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, Teilnahme am Audit „Vielfalt gestalten“, Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und des Veranstaltungsangebots im Bereich Diversität, Interkulturalität und Antidiskriminierung. In den Jahren 2023-2025 werden Maßnahmen der Ziele „Gestaltung gendersensibler Arbeits- und Studienbedingungen“ (FFGP, Ziel Nr. 2) und „Vereinbarkeit von Fürsorgeverantwortung und Studium bzw. Beruf“ (FFGP, Ziel Nr. 5) priorisiert. Neben der Förderung einer gendersensiblen Führungskultur wird das Thema familienfreundliche Wissenschaftskarriere an Bedeutung gewinnen. Hier gilt es, die Herausforderungen der Vereinbarkeit

von Beruf bzw. Studium und Care-Aufgaben auf allen Qualifikationsstufen zu sichten und entsprechende Unterstützungsangebote für jede Statusgruppe des Wissenschaftssystems, insbesondere aber für Nachwuchswissenschaftler*innen, zu entwickeln. Konkret seien hier der Aufbau einer individuellen Karriereberatung sowie Workshops zur Entwicklung realistischer Vereinbarkeitsmodelle zu benennen. Hierzu wird im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ eine Stelle mit Fokus auf Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit geschaffen.

Die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Weg in wissenschaftliche Spitzenpositionen soll in den internen Zielvereinbarungen zwischen dem Präsidium und den Fachbereichen mit aufgenommen und entsprechend der fachbereichseigenen Stärken und Schwächen spezifiziert werden. Zudem sind konkrete Maßnahmen unter Gleichstellungsaspekten im Rahmen des „FH-Personal“-Projekts der HFD verankert.

Es werden Schulungsangebote zum chancengerechten Karrieremanagement für die an Personalauswahlverfahren beteiligten Personen, für Führungskräfte sowie Lehrende zum Thema *hidden* bzw. *implicit Bias* entwickelt. Chancengerechtigkeitspolitik als Teil der Handlungs- und Entscheidungsgrundlage der Führungsebene zu etablieren, treibt den Wandel der Organisationskultur weiter voran. Dies wirkt sich positiv auf individuelle Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten bzw. Studierenden sowie auf ihre Motivation und Leitungsbereitschaft aus.

Profilorientierte Formulierung von Diversitätszielen und Ausbau zielgruppenspezifischer Angebote (HHSP S. 19)

Das 2019 eingeführte konzeptbasierte Gleichstellungs-Monitoring soll weiterentwickelt werden und geprüft werden, ob und inwieweit ein Diversity-Monitoring über weitere diversitätsrelevante Kennzahlen sinnvoll ist. Es wird angestrebt, Daten zur finanziellen Situation Studierender, zu Gesundheit und Beeinträchtigungen sowie zu Diskriminierungserfahrungen über die Studieneingangsbefragung sowie die Erhebung des Projekts „Die Studierendenbefragung in Deutschland“ des Deutschen Zentrums für Hochschulforschung und Wissenschaftsmanagement (DZHW) auszuwerten, da diese Bereiche neben anderen Faktoren als maßgeblich für den Studienerfolg angesehen werden können.

Das Angebot der Antidiskriminierungsstelle soll konzeptionell weiterentwickelt und das Beratungsangebot durch Präventionsmaßnahmen ergänzt werden. Zur Förderung der wertschätzenden Kommunikation und eines respektvollen Umgangs mit Mitstudierenden wurde bereits ein Konzept für diversitäts- und diskriminierungssensible Workshops in der Studieneingangsphase entwickelt. Dies soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt als Pilotprojekt umgesetzt werden.

Zur Sensibilisierung für Diversität und zur Stärkung der Diversity-Kompetenz aller Hochschulangehörigen wird ein Fokus auf die Erweiterung von Fortbildungs- und Trainingsangeboten sowie auf Workshops und Informationsveranstaltungen für eine diversitätssensible Gestaltung der Lehre gelegt. Dabei werden u.a. die Themen Umgang mit Interkulturalität, *unconscious Bias* und diskriminierungsfreie Gesprächsführung im

Fokus stehen. Interkulturalität soll hochschulweit als wichtige Komponente der Internationalisierung weiterentwickelt werden (vgl. Abschnitt I.4). Im Rahmen der im WiSe 19/20 gestarteten Ausbildung „interkulturelle Peer-Trainer*in“ sollen Studierende als Trainer*innen ausgebildet werden, um selbst interkulturelle Workshops und Trainings leiten zu können. Das Angebot für Studierende zum Erwerb interkultureller Kompetenzen wird auf diese Weise nachhaltig erweitert.

Zur Gewährleistung von Chancen- und Bildungsgerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Studienerfolgsbedingungen mit besonderem Blick auf Erstakademiker*innen sollen Unterstützungsstrukturen bedarfsorientiert ausgebaut und an eine heterogene Studierendenschaft angepasst werden. Hierzu werden auf Basis einer Bestands- und Wirksamkeitsanalyse von Mentoringangeboten an der HFD Anknüpfungspunkte für eine Weiterentwicklung der bereits praktizierten Konzepte ermittelt. Die Ergebnisse der Analyse werden in Form einer Handreichung allen Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt.

Erhöhung des Anteils der Dauerbeschäftigung des hauptberuflichen wissenschaftlichen, künstlerischen und sonstigen Personals, insb. des Personals in der Lehre (HHSP S. 16)

Die Hochschule führt Berufungsverfahren durch, um die im Rahmen des 300 W-Stellen Programms zugewiesenen Planstellen schnellstmöglich zu besetzen und so die Betreuungrelation zu verbessern. Entsprechend dem Schreiben der Ministerin vom 22.12.2020 werden in 2021 fünf zusätzliche Berufungen erfolgen, in 2022 drei und in den Jahren 2023 bis 2025 mindestens zwölf.

Erarbeitung und Umsetzung des Kodex für gute Arbeit (HHSP S. 17)

Die HFD beteiligt sich engagiert im Rahmen der zu gründenden Arbeitsgruppe an der Erarbeitung eines Kodex für gute Arbeit, der spezifische Handlungsfelder identifiziert und darauf abzielt, die Beschäftigungsqualität an den Hochschulen weiter zu verbessern.

Parallel hierzu wird innerhalb der HFD an der Erstellung eines Kodex für gute Führung gearbeitet, mit dem Ziel, dass ein wertschätzender Umgang und eine wertschätzende Kommunikationskultur gepflegt werden.

I.6 Leistungsdimension Digitalisierung

Weiterentwicklung der Digitalisierung in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung (HHSP S. 21f)

Die Chancen und Möglichkeiten der Digitalisierung sollen an der HFD offensiv und zukunftsorientiert genutzt werden, um eine bestmögliche Unterstützung aller Mitglieder der Hochschule in den Feldern von Lehre, Forschung und (Selbst-)Verwaltung zu gewährleisten. Eine hochschulweite Digitalisierungsstrategie, welche die Bereiche Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung adressiert, wird unter Mitwirkung repräsentativer Vertreter*innen aller Statusgruppen und Bereiche der Hochschule erarbeitet. Hierbei werden Aspekte der Personalentwicklung mit dem Ziel der Förderung und

Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen des Personals berücksichtigt. Die Verabschiedung der Strategie in den Gremien soll bis spätestens Wintersemester 22/23 erfolgen.

Im Bereich der Lehre sollen bestehende E-Learning-Instrumente konzeptionell überprüft und weiterentwickelt sowie geeignete Konzepte zur curricularen Integration digitaler Elemente in die Lehre und neue digitale Lern- und Lehrformate etabliert werden. Durch die Beteiligung am Digitalpakt-Projekt „digLL“ (Digital gestütztes Lehren und Lernen in Hessen) soll Studierenden der Zugang zu barrierefreien, qualitätsgesicherten digitalen Lerninhalten ermöglicht und der Einsatz digitaler Technologien in Lehre und Lernen befördert werden.

Im Bereich der Forschung wird in den kommenden Jahren ein Forschungsinformationssystem (FIS) als integraler Bestandteil des Campusmanagementsystems zur Verfügung stehen, dessen einzelne Module (z.B. Projekte und Publikationen, Forschungsportal) vom Pilot in den Regelbetrieb überführt werden. Die ersten Module sollen spätestens im SoSe 23 im Regelbetrieb nutzbar sein,

Es sollen des Weiteren Methoden und Systeme für ein „Forschungsdatenmanagement“ (FDM) nach den Grundsätzen der „FAIR Data Principles“ etabliert und die forschenden Kolleg*innen verstärkt für diese Thematik sensibilisiert werden. Eine intensive Beteiligung am Verbund aller hessischen Hochschulen im Rahmen des Digitalprojekts „HeFDI II“ ist bereits beantragt, so dass das Thema FDM an der HFD in den kommenden Jahren weiter an Bedeutung gewinnen wird. Ebenso wird sich die HFD an Konsortien zum Aufbau der „Nationalen Forschungsdaten-Infrastruktur“ (NFDI) beteiligen.

Die Weiterentwicklung der Digitalisierung soll in den verschiedenen Bereichen kein Selbstzweck sein, sondern als Unterstützung verstanden werden, die sich aufgrund von Qualität und Effizienzsteigerungen durchsetzt. Um die notwendigen Veränderungs- und Anpassungsprozesse anzustoßen und zu begleiten sowie eine intensive Kooperation zwischen den Fachbereichen, Abteilungen und Gremien der Hochschule sicherzustellen, ist die Etablierung einer entsprechenden IT-Governance eine zwingende Voraussetzung. Es ist geplant, ein bis zwei Professor*innen mit der Wahrnehmung von CIO-Aufgaben zu beauftragen oder die Funktion eines CIO im Präsidium zu verankern. Für den Aufbau von Governance-Strukturen sowie in weiteren zentralen Handlungsfeldern wird sich die HFD aktiv an Anträgen des Hessischen Digitalpakts Hochschulen beteiligen.

Weiterführung des HeBIS-Verbundes

Das Land Hessen und die HFD verstehen die Weiterführung des HeBIS-Verbundes und des HeBIS-Konsortiums als gemeinschaftliche Aufgabe, um den Zugang von Forschung und Lehre zu aktueller Literatur hochschulübergreifend sicherzustellen.

I.7 Handlungsbereich Nachhaltigkeit

Die HFD wird ihre vorhandenen Nachhaltigkeitsaktivitäten und -strukturen systematisieren, verstärkt vernetzen und ausbauen. Im Bereich des Klimaschutzes möchte sie

ihrer Vorbildfunktion gerecht werden, indem sie bis Ende 2021 ein integriertes Klimaschutzkonzept erarbeitet, das einen konkreten Zeitplan zur Erreichung von CO₂-Neutralität umfassen wird. Die HFD strebt eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bis zum Jahr 2025 um insgesamt 10 % auf Basis des Wertes aus dem Jahr 2019 (1.092 t) an. Dies entspricht einer Einsparung von jährlich 21,84 t CO₂ und insgesamt 109,21 t CO₂ bis 2025.

II. Kennzahlen und Wirkungsziele für das Profilbudget B

II.1 Quantitative Kennzahlen

II.1.1 Betreuungsrelation Studierende je Professur

Ziel	2021	2022	2023	2024	2025
Prof.-Anzahl	157	158	158	162	168

Auf Basis der zugrunde gelegten Studierendenprognose ergibt sich im Jahr 2025 bei 168 Professuren eine zu erwartende Betreuungsrelation von 57,6.

II.1.2 Ausbau der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in der Lehre

Ziel	2021	2022	2023	2024	2025
VZÄ	55	56	57	58	64

II.2 Qualitativ messbare Ziele aus dem HHSP

II.2.1 Stärkung der Durchlässigkeit im Bildungssystem

Qualitatives Ziel: Intensivierung und Ausbau der Schulkooperation. Erhöhte Studierfähigkeit durch zielgruppenorientierte Maßnahmen zur Studien- und Berufsorientierung.

1. Die HFD wird Schulkooperationen vor allem außerhalb des Landkreises Fulda weiter ausbauen und die aktuell elf bestehenden Partnerschaften intensivieren. Das Konzept einer Portfolioentwicklung für jede Schule mit einem eigenen Kooperationsvertrag soll fortgeführt und weiterentwickelt werden. Um die Kooperationsschulen noch gezielter zu unterstützen, werden die Kooperationen im Zeitraum 2022-2025 evaluiert und die Kooperationsverträge ggf. aktualisiert. Ziel ist, dass jährlich mindestens an 50 % der Kooperationsschulen eine Veranstaltung der HFD (Zentrale Studienberatung) stattfindet und jährlich mindestens 50 % der Kooperationsschulen im Klassenverbund auf dem Campus der HFD an einer Veranstaltung teilnehmen. Ergänzend findet je Semester ein Studienorientierungstag für Schüler*innen aller Kooperationsschulen statt, zu dem diese sich individuell anmelden können.

Zudem werden Angebote mit dem Schwerpunkt MINT für Schüler*innen aller Altersgruppen und für alle Schulen der Region weiterentwickelt und noch stärker in der Re-

gion etabliert (z.B. FIRST-LEGO-League und MINT-Labortage). Insbesondere der kollegiale Austausch mit schulischen Lehrkräften soll durch verschiedene Formate gefördert werden. Bestehende Veranstaltungsformate in der Region werden ausgebaut und fest etabliert (z.B. durch die Hessische Lehrkräfteakademie zertifizierte Lehrkräftefortbildungen sowie individuelle Veranstaltungen für Kollegien der Kooperationsschulen).

2. Lehrkräfte der Schulen der Region sind für die HFD wichtige Multiplikator*innen, für die Fortbildungen und Informationsveranstaltungen angeboten werden. Das Ziel ist, die Lehrkräfte verstärkt an die HFD zu binden, sie zu Anforderungen eines Studiums zu informieren und den Austausch zwischen Lehrenden der Hochschule und Lehrkräften der Region zu intensivieren. Dafür werden ab 2021 jährlich mindestens zwei Lehrkräftefortbildungen angeboten – digital oder in Präsenz.

3. Die HFD entwickelt und etabliert ein Konzept des Juniorstudiums, in dessen Rahmen Oberstufenschüler*innen der Kooperationsschulen gemäß § 54 (5) HHG an ausgewählten Lehrveranstaltungen und Prüfungen in unterschiedlichen Fachbereichen teilnehmen können. Das Ziel ist, eine fundierte Studienwahl zu unterstützen und die Begabung der Schüler*innen zu fördern.

Jahr	Meilenstein
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptentwicklung des Juniorstudiums ‚Studieren probieren‘ • Konzeption, Durchführung und Evaluation einer digitalen Fortbildung für Lehrkräfte
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn des Juniorstudiums ‚Studieren probieren‘ mit Angeboten von mindestens zwei Fachbereichen • Durchführung von mindestens fünf Campustagen mit Kooperationsschulen
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Beginn der Evaluationsgespräche mit Kooperationsschulen, ggf. Aktualisierung der Kooperationsverträge • Mindestens vier Fachbereiche beteiligen sich mit Angeboten am Programm „Studieren probieren“
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung des fachlichen Austauschs zwischen MINT-Lehrenden an der HFD und in den Schulen der Region • Alle Fachbereiche beteiligen sich mit Angeboten am Programm „Studieren probieren“
2025	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Juniorstudiums ‚Studieren probieren‘ • Abschluss der Evaluationsgespräche mit Kooperationsschulen und der Aktualisierung der Kooperationsverträge

II.2.2 Nachhaltigkeit

Qualitatives Ziel: Nachhaltige Entwicklung im Sinne der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen wird als strategisches Ziel etabliert und das nachhaltige Denken und Handeln aller Hochschulangehörigen gefördert.

Ab Ende 2021 werden nach Verabschiedung des Klimaschutzkonzepts die priorisierten Maßnahmen umgesetzt und fortlaufend evaluiert. Sie sollen u.a. die Bereiche Sanierung und Betrieb von Gebäuden, Außenbeleuchtung, Beschaffung, Mobilität sowie Sensibilisierung der Hochschulangehörigen betreffen.

Parallel werden die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz dauerhaft in der Hochschule verankert. Dazu werden die Strukturen, die für das seit 2020 laufende Projekt zur Erarbeitung des Klimaschutzkonzepts geschaffen wurden, mit Unterstützung des Innovations- und Strukturentwicklungsbudgets weiterentwickelt und verstetigt sowie eine hochschulweite Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet.

Studierende aller Fachbereiche sollen Zugang zu nachhaltigkeitsbezogenen Lehrinhalten erhalten und Kompetenzen für nachhaltiges Handeln erlangen. Dazu werden im Rahmen der strategischen Qualitätsentwicklung in der Lehre das Querschnittsthema Nachhaltigkeit curricular verankert (vgl. Abschnitt I.1) und studiengang- bzw. fachbereichsübergreifende Lehr-/Lern-Angebote mit Projektcharakter entwickelt. Forschungs- und Transferaktivitäten im Bereich nachhaltige Entwicklung wird die Hochschule noch gezielter unterstützen. Dazu plant sie, Projekte mit Fokus auf Interdisziplinarität und Praxisbezug gezielt zu unterstützen, den Austausch bereits vorhandener Aktivitäten über geeignete Formate zu stärken und Transferformate bzw. -veranstaltungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen zu konzipieren bzw. auszubauen. Konkret übernimmt die HFD u.a. eine führende Rolle bei regionalen Initiativen zur Stärkung der Wasserstofftechnologie. Weitere Maßnahmen im Bereich Forschung und Transfer werden im Rahmen der zu erarbeitenden Nachhaltigkeitsstrategie formuliert.

Im Betrieb der Hochschule sollen Möglichkeiten für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und zur Treibhausgasreduktion noch stärker ausgeschöpft werden, insbesondere im Bereich eigene Liegenschaften und Mobilität. Dazu werden die Fahrrad- und Fußgänger*innenfreundlichkeit sowie die Elektromobilität über geeignete Maßnahmen gefördert und die Steigerung der Biodiversität im Bereich der Außenanlagen noch stärker in den Blick genommen. Die kontinuierliche Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen wird über eine zielgruppengerechte Nachhaltigkeitskommunikation unterstützt.

Jahr	Meilenstein
2021	<ul style="list-style-type: none">• Verabschiedung eines integrierten Klimaschutzkonzepts• Beginn der Umsetzung des Klimaschutzkonzepts, u.a. Beginn der sukzessiven Anpassung der Außenbeleuchtung mit Blick auf Energieeffizienz und Erhaltung der Artenvielfalt

2022	<ul style="list-style-type: none"> • Dauerhafte Einrichtung eines Steuerungsgremiums „Nachhaltigkeit und Klimaschutz“
2023	<ul style="list-style-type: none"> • Besetzung einer Professur mit Bezug zu Nachhaltigkeit und Klimaschutz aus dem 300 W-Stellen-Programm • Verabschiedung einer Nachhaltigkeitsstrategie
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines studiengangs- bzw. fachbereichsübergreifenden Lehr-/Lern-Angebots im Bereich Nachhaltigkeit bzw. Klimaschutz • Erstmalige Veröffentlichung eines Nachhaltigkeits- bzw. Klimaschutzberichts
2025	<ul style="list-style-type: none"> • Verabschiedung eines aktualisierten Klimaschutzkonzepts

II.3 Hochschulindividuelle Zielmarken

II.3.1 Quantitatives Ziel: Anteil an Frauen auf Professuren

Die HFD zählt bei der Gleichstellung seit Jahren zu den führenden Hochschulen in Deutschland. Mit dem aktuell erreichten Professorinnenanteil ist eine gleichwertige Teilhabe von Frauen bei den Professuren nahezu erreicht. Aufgrund anstehender demographiebedingter Veränderungen (27 anstehende Pensionierungen in den Jahren 2021-2025) ist das Halten des erreichten Anteils jedoch kein Automatismus, sondern bedarf umfangreicher Anstrengungen. Um die Gleichstellung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb dennoch weiter zu verbessern, setzt sich die HFD die Zielmarke, den 5-Jahresdurchschnitt der Jahre 2016-2020 (44,3 %) zu übertreffen. Für die Jahre 2021-2025 werden folgende Jahres-Zielwerte festgelegt:

	2021	2022	2023	2024	2025
Mindestanteil Professorinnen	43,5 %	44 %	44,5 %	45 %	45,5 %

Der sich aus diesen Jahres-Mindestwerten ergebende Mittelwert der Jahre 2021-2025 beträgt 44,5 %.

II.3.2 Qualitativ messbares Ziel: Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Thema Gesundheit in all seiner Breite und Facetten ist seit Jahren ein zentrales Handlungsfeld der HFD, auch in Bezug auf die Gesundheit der Hochschulmitglieder (vgl. z.B. die einschlägigen Passagen in den Hochschulentwicklungsplänen 2011-2015 [s. 6.7.1 Gesundheitsfördernde Hochschule Fulda, S. 43], 2016-2020 [s. 6.7.1 Gesundheitsfördernde Hochschule, S. 53] und zuletzt 2021-2025 [s. 4.5.1 Behördliches Gesundheitsmanagement (BGM), S. 66]). Aus dieser Verankerung in der Entwicklungsplanung heraus wurde das Thema auch in das Strategiekonzept der HFD im Rahmen des Prozesses zur Stärkung der Strategiefähigkeit der hessischen Hochschulen integriert (s. S. 45/46) und fand Unterstützung durch die Expert*innenkommission

(„Durch gewachsene Strukturen verfügt die Hochschule Fulda auf dem Gebiet von „Gesundheit und Lebensqualität“ über „First Mover-Vorteile“, die zur Profilierung und Sichtbarkeit der Hochschule noch stärker genutzt werden könnten – und zwar in allen Leistungsdimensionen.“ [S. 3]).

Die zugrundeliegende Vorstellung ist, dass Erkenntnisse aus der Forschung der einschlägigen Professuren der Hochschule zur Steigerung bzw. Sicherstellung der Gesundheit der Hochschulmitglieder in die Praxis umgesetzt werden können. Die übergeordneten Ziele sind die Sicherstellung „gesunder Arbeitsbedingungen“ und damit verbunden die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeberin.

Die HFD hat schon frühzeitig, in einzelnen Bereichen als erste hessische Hochschule, Themen des Behördlichen Gesundheitsmanagements (BGM) umgesetzt. Beispielhaft genannt seien die Einrichtung des Forschungs-, Entwicklungs- und Transferprojekts GesundheitsFördernde Hochschule (GFH) seit 2008, der Abschluss der Dienstvereinbarung (DV) zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) vom 13.11.2013 und Bestellung der BEM-Beauftragten zum 01.01.2014, der Abschluss der DV zum Umgang mit suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz vom 09.10.2018, die Einrichtung eines BGM-Lenkkreises im September 2019 (drei Monate vor Inkrafttreten des Rahmenkonzeptes BGM in der Hessischen Landesverwaltung) und Verzahnung mit dem Arbeitsschutzausschuss nach § 11 ASiG sowie der Abschluss der DV zum Umgang mit Überlastanzeigen vom 05.11.2020.

Das BGM wird so kontinuierlich ausgebaut. Damit soll die Umsetzung der Erkenntnisse aus der Forschung der einschlägigen Professuren der Hochschule ermöglicht, die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Hochschulangehörigen erhalten und gestärkt werden, aber auch ein nachhaltiger Beitrag zur Lebensqualität jedes Einzelnen geleistet werden. Die HFD wird die so gewonnenen Erkenntnisse den anderen hessischen Hochschulen zur Verfügung stellen und steht als Referenzhochschule zur Verfügung.

Um die dauerhafte Etablierung des BGM zu erreichen, wird eine zentrale Stabsstelle eingerichtet. Von dort koordiniert werden insbesondere die Einbindung der einschlägigen Professuren u.a. in das Monitoring der Krankheitsquoten unter Berücksichtigung von Besonderheiten (z.B. demographischer Wandel), die Organisation von Schulungen zu relevanten Themen (z.B. zum Stressmanagement, zum Konfliktmanagement etc.) sowie die Begleitung der Einrichtung ergonomischer Arbeitsplätze entsprechend dem aktuellen Stand der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse. Dies bedeutet, dass bis 2025 alle Arbeitsplätze (an der Hochschule und in der Alternierenden Telearbeit) unter gesundheitsfördernden (insbesondere ergonomischen [z.B. Mobiliar, IT-Peripherie] und psychosozialen [z.B. Arbeitszeiten, Einbindung in Teams]) Aspekten überprüft und ggf. modernisiert werden sollen. Bereits 2021 soll eine Konfliktpräventionsstelle ihre Arbeit aufnehmen, um ein frühzeitiges Ansprechen und Lösen von Konflikten zu ermöglichen.

Es werden die folgenden Meilensteine für die Jahre 2021-2025 gesetzt:

Jahr	Meilenstein
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Verzahnung der Bereiche Arbeits- und Gesundheitsschutz und BGM („Lenkungskreis BGM“)
2021	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer Konfliktpräventionsstelle
2022	<ul style="list-style-type: none"> • Start einschlägiger Schulungen, insb. für Führungskräfte als Multiplikator*innen (z.B. Stressmanagement, Konfliktmanagement, etc.)
2024	<ul style="list-style-type: none"> • Flächendeckende Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung
2021-2025	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche interne Evaluation durch „Lenkungskreis BGM“ • Anpassung der Umsetzungsplanung auf Basis der Ergebnisse

III. Sonstige Verpflichtungen

III.1 Mittelfristplanung zum Umgang mit Rücklagenmanagement

Die HFD hat eine transparente Aufstellung aller ihrer Rücklagen und der geplanten Entwicklung auf Basis des einheitlich abgestimmten Berechnungsschemas durchgeführt. Zum 31.12.2020 verfügt sie über freie Gewinnrücklagen in Höhe von 9.974.170 Euro (25,4 % des kameraleen Zuschusses des Jahres 2020). Sie wird diese Rücklagen in den kommenden Jahren einsetzen, um die Bedingungen in der Lehre durch Aufstockung des lehrenden und lehrunterstützenden Personals zu verbessern sowie Eigenanteile für laufende Baumaßnahmen zu finanzieren. Aufgrund der notwendigen Vorlaufzeit der Baumaßnahmen, die aus dem Programm ZVSL-Infrastruktur finanziert werden sollen, wird es in diesem Bereich in den Jahren 2021-2023 zunächst zu einem leichten Aufbau von Rücklagen kommen (ca. 3,4 Mio. Euro zum 31.12.2022). Die geplante Fertigstellung der Baumaßnahme Campuserweiterung Fulda (CEF, „Mühle Heyl“) wird hingegen maßgeblich zum Abbau der freien Rücklagen aus Landesmitteln beitragen, da die hierfür bereitgestellte Teilfinanzierung aus HSP-2020-Invest zum 31.12.2021 vollumfänglich verauslagt sein wird. Als Ergebnis der Planung wird der Anteil der freien Landesmittel am kameraleen Zuschuss (inkl. HSP/ZVSL und QSL) zum 31.12.2023 maximal 20 % betragen. Zum Zwecke der Risikoversicherung und Sicherstellung der Handlungsfähigkeit bei unvorhergesehenen Entwicklungen sieht die Hochschule vor, mittelfristig Rücklagen im Umfang von 10-20 % des kameraleen Zuschusses vorzuhalten.

III.2 Vorhaben im Rahmen des ZVSL-Infrastrukturbudgets

Als gesonderter Förderzweig innerhalb des „Zukunftsvertrag[s] Studium und Lehre stärken (ZVSL)“ wurde die Programmlinie „ZVSL Infrastruktur“ aufgelegt, innerhalb derer bauliche Maßnahmen im Bestand sowie Anmietungen und Gerätebeschaffungen finanziert werden können. Der HFD stehen aus dieser Programmlinie in den Jahren

2021-2027 Mittel in Höhe von insgesamt 16,8 Mio. Euro bzw. 2,4 Mio. Euro/Jahr zur Verfügung, über die Laufzeit der Zielvereinbarung 2021-2025 liegt der Betrag bei 12 Mio. Euro. Die Hochschule wird diese Mittel entsprechend den Zielen des ZVSL zur qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen und dem bedarfsgerechten Erhalt der Studienkapazitäten einsetzen (detaillierte Maßnahmenliste siehe Anlage).

III.3 Bauunterhaltung

Die Hochschule berücksichtigt die Kosten für Bauunterhalt im Rahmen ihrer internen Budgetplanung entsprechend der im HHSP getroffenen Vereinbarung. Der SOLL-Wert (gemäß der Berechnung durch HIS-HE in 2019) für die HFD beträgt 1,3 Mio. Euro pro Jahr. Die Höhe der Mittel für die Bauunterhaltung unterliegt der jährlichen Fortschreibung im Rahmen der jährlichen Aufstellung des Haushalts.

IV. Abschließende Festlegungen

Diese Zielvereinbarung wird für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2025 abgeschlossen. Während ihrer Laufzeit sind einvernehmliche Anpassungen zu sich aus aktuellen Erfordernissen ergebenden Vereinbarungsgegenständen möglich. Die HFD und das Ministerium informieren sich gegenseitig unverzüglich über grundlegende Änderungen von den der Zielvereinbarung zugrundeliegenden Planungen.

Die HFD wird zu dieser Zielvereinbarung bis zum 31.03.2024 einen Zwischenbericht für den Zeitraum 2021 bis 2023 sowie bis zum 30.04.2026 den Abschlussbericht über den Zeitraum 2024 bis 2025 vorlegen. Zielverfehlungen können durch die vereinbarten Berechnungsregularien im Rahmen des Sockel- oder Profilbudgets finanzielle Folgen nach sich ziehen. Bei Verfehlung von Zielen, die mit dem HHSP 2021-2025 verknüpft sind, werden mögliche Nachsteuerungen oder Auswirkungen zwischen Hochschule und HMWK erörtert.

Wiesbaden, den 17. März 2022

Für die Hessische Landesregierung

Für die Hochschule Fulda

Angela Dorn
Hessische Ministerin
für Wissenschaft und Kunst

Prof. Dr. Karim Khakzar
Präsident

Anlage 1: Förderungen aus dem Profilbudget (Budgetlinie A) für die Vorhaben der Hochschule Fulda während der Laufzeit der Zielvereinbarung (1. Vergaberunde)

Nr.	Titel des Vorhabens
1	Hebammenkunde: Aufbau und Betrieb von zusätzlichen Studienplätzen im Studiengang Hebammenkunde Fulda/Marburg
2	Profilierungs- und Strategiemaßnahmen: Die zentralen Profilmerkmale der Hochschule Fulda in den Hochschulstrukturen zielgerichtet umsetzen, sie in der internen und externen Kommunikation systematisch aufgreifen und sie zukunftsorientiert weiterentwickeln.
3	Studierendenakquise international: Erhöhung der Zahl der internationalen Studierenden und systematische Sicherung des Studienerfolgs internationaler Studierender
4	Entwicklung zur Systemakkreditierung/alternativen Verfahrens

Anlage 2: Maßnahmenliste ZVSL Infrastruktur der Hochschule Fulda

	Bezeichnung der Maßnahme	Kurze Erläuterung des Verwendungszweckes im Sinne der Förderkriterien ZVSL (qualitative Verbesserung der Studienbedingungen bzw. bedarfsgerechter Erhalt der Studienkapazitäten)	Geschätzte Gesamtkosten (Mio. €) (max. 16,8 Mio. €)
Bauliche Maßnahmen	Geb. 45 Schaffung von Arbeitsplätzen zum Lernen und Arbeiten für Studierende mit Verpflegungsstation	Nach dem Umzug der Abteilung Hochschulsport auf das Gelände der ehem. Mühle Heyl sollen auf den freierwerdenden Flächen Arbeitsplätze zum Lernen und Arbeiten für Studierende geschaffen werden. Im Nutzungskonzept enthalten sind zudem Flächen für eine Verpflegungsstation. Die Maßnahme dient der qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen.	4,50
	Gebäude 46 Sanierung der Labore für den Fachbereich Oecotrophologie	Geplant ist die grundlegende Sanierung der Labore des Fachbereichs Oecotrophologie und Anpassung an den Stand der Technik; in die qualitative Verbesserung eingeschlossen sind die Sanierung der Versorgungsleitungen sowie die damit verbundenen Sanitäranlagen. Die Maßnahmen dienen der qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen.	4,20
	Gebäude 50 räumliche Zonierung der Flächen im Technikum nach den Fachgebieten Thermische und Mechanische Verfahrenstechnik sowie Biotechnologie	Die unterschiedlichen Fachgebiete mit den jeweiligen Versuchsaufbauten sind derzeit in einem Raum ohne notwendige Abtrennung eingerichtet, was die Durchführung der Lehre stark beeinträchtigt. Im Zuge der Unterteilung sollen die Ausstattung der Laborflächen qualitativ verbessert, die Lüftungsanlagen angepasst sowie die Versorgungsleitungen und die damit verbundenen Sanitäranlagen saniert werden. Die Maßnahmen dienen der qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen.	0,80
	Gebäude 33 Verbesserung der raumklimatischen Bedingungen in einzelnen Lehrräumen	Die Abwärme der in den Laboren des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik betriebenen PCs führt regelmäßig zu einer starken Überhitzung der Räume und in Folge zu unzureichenden bzw. unerträglichen raumklimatischen Verhältnissen. Lehr- und Lernerfolg werden dadurch sehr stark beeinträchtigt. Die Überhitzung führte auch schon zu Ausfällen bei den wichtigen Rechnerressourcen. Die raumklimatischen Verhältnisse und damit die Studienbedingungen sollen damit deutlich verbessert werden.	0,30
	Gebäude 33 notwendige Anpassung der Datenübertragungsnetze	Die verlegten Datenleitungen im Gebäude 33 entsprechen nicht mehr den Anforderungen an moderne IT-Infrastruktur. Die Netzwerkleitungen sind veraltet und in nicht ausreichender Menge vorhanden. Der Datendurchsatz von 100 MB/s ist zu gering, um schnelle Antwortzeiten vom Server zum Rechnerpool der Labore zu ermöglichen. Das ist besonders bemerkbar bei rechenintensiven Prozessen der Simulations- und CAD-Anwendungen wie Matlab, Abaqus, OrCad. Die Technik der Steckverbindungen von Netzwerkdosen ist so veraltet, dass es nicht mehr möglich ist, Ersatzteile zu finden. Die langen Antwortzeiten und damit erforderliche Wartezeit sowohl bei der Anmeldung zum Server als auch beim Erarbeiten der Studienaufgaben werden bemängelt. Die Maßnahmen dienen der Verbesserung der lehrbezogenen Infrastruktur und verbessern die Studienbedingungen qualitativ.	0,40
	Gebäude 33 Aufbau eines Technologieträgers „Kleinwindturbine mit vertikaler Achse im urbanen Raum“ als Freiluftlabor	Die „begehbare Turbine“ ist als Labor nicht nur auf den Studiengang Mechatronik des Fachbereichs Elektrotechnik und Informationstechnik beschränkt, sondern kann studiengang- und fachbereichsübergreifend in der Lehre eingesetzt werden (z.B. zusammen mit dem Studiengang „Erneuerbare Energien“ oder „Big-Data-Analyse“). Die Maßnahme dient der qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen und fördert darüber hinaus ein innovatives Studienangebot.	0,30
	Gebäude 20 Aufbau einer redundanten Serverraumstruktur	Die Maßnahme zielt darauf ab, durch den Aufbau eines zusätzlichen Serverraums an einem weiteren Standort die Qualität und Verfügbarkeit der IT-Infrastruktur deutlich zu verbessern und somit die darauf aufbauenden und in der Lehre / Online-Lehre eingesetzten IT-Dienste jederzeit und uneingeschränkt zur Verfügung stellen zu können.	0,50

Anmietungen	Anmietung Leipziger Straße 98-102 01.01.2021 - 31.07.2023 (31 Monate)	In dem Gebäude sind neben Seminar- und Laborräumen Büroflächen für Lehrpersonal aller Fachbereiche untergebracht. Jahreskaltmiete: 236.228,04 € Nebenkosten/Jahr: 15.600,00 € Vertragslaufzeit: bis 31.07.2023	0,65
	Anmietung Leipziger Straße 126 01.01.2021 - 30.09.2023 (33 Monate)	In dem Gebäude sind Seminarräume und Büroflächen für Lehrpersonal des Fachbereichs Pflege und Gesundheit untergebracht. Jahreswarmmiete: 42.208,68 € Nebenkosten/Jahr: 3.300 € Vertragslaufzeit: jährlich kündbar zum 30.09.	0,13
	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5 01.01.2021 - 30.09.2023 (33 Monate)	In dem Gebäude sind Seminarräume und Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft untergebracht. Jahreskaltmiete: 122.075,04 € Nebenkosten/Jahr: 22.813,80 € Vertragslaufzeit: jährlich kündbar zum 30.09.	0,40
	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5 c 01.01.2021 - 30.09.2023 (33 Monate)	In dem Gebäude sind neben Seminar- und Laborräumen Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozialwesen, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Pflege und Gesundheit untergebracht. Jahreskaltmiete: 155.729,76 € Nebenkosten/Jahr: 26.942,88 € Vertragslaufzeit: bis 30.09.2023	0,50
	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5d 01.01.2021 - 30.09.2023 (33 Monate)	In dem Gebäude sind neben Büroflächen für die Zentralverwaltung Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozialwesen sowie Pflege und Gesundheit untergebracht. Die Büroflächen für die Zentralverwaltung sind bei den Kosten nicht berücksichtigt. Jahreskaltmiete: 42.059,88 € Nebenkosten/Jahr: 7.276,80 € Vertragslaufzeit: bis 30.09.2023	0,14
Fortsetzung der Anmietungen nach Vertragsende	Anmietung Leipziger Straße 98-102 01.08.2023 - 31.12.2027 (53 Monate)	In dem Gebäude sind neben Seminar- und Laborräumen Büroflächen für Lehrpersonal aller Fachbereiche untergebracht. Jahreskaltmiete: 236.228,04 € Nebenkosten/Jahr: 15.600,00 € Es wird davon ausgegangen, dass sich die Vertragslaufzeit bis Ende 2027 verlängert.	1,11
	Anmietung Leipziger Straße 126 01.10.2023 - 31.12.2027 (51 Monate)	In dem Gebäude sind Seminarräume und Büroflächen für Lehrpersonal des Fachbereichs Pflege und Gesundheit untergebracht. Jahreswarmmiete: 42.208,68 € Nebenkosten/Jahr: 3.300 € Es wird davon ausgegangen, dass sich die Vertragslaufzeit bis Ende 2027 verlängert.	0,19
	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5 01.10.2023 - 31.12.2027 (51 Monate)	In dem Gebäude sind Seminarräume und Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Wirtschaft untergebracht. Jahreskaltmiete: 122.075,04 € Nebenkosten/Jahr: 22.813,80 € Es wird davon ausgegangen, dass sich die Vertragslaufzeit bis Ende 2027 verlängert.	0,62
	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5 c 01.10.2023 - 31.12.2027 (51 Monate)	In dem Gebäude sind neben Seminar- und Laborräumen Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozialwesen, Sozial- und Kulturwissenschaften sowie Pflege und Gesundheit untergebracht. Jahreskaltmiete: 155.729,76 € Nebenkosten/Jahr: 26.942,88 € Es wird davon ausgegangen, dass sich die Vertragslaufzeit bis Ende 2027 hinaus verlängert.	0,78

	Anmietung Daimler-Benz-Straße 5d 01.10.2023 - 31.12.2027 (51 Monate)	In dem Gebäude sind neben Büroflächen für die Zentralverwaltung Büroflächen für Lehrpersonal der Fachbereiche Sozialwesen sowie Pflege und Gesundheit untergebracht. Die Büroflächen für die Zentralverwaltung sind bei den Kosten nicht berücksichtigt. Jahreskaltmiete: 42.059,88 € Nebenkosten/Jahr: 7.276,80 € Es wird davon ausgegangen, dass sich die Vertragslaufzeit bis Ende 2027 verlängert.	0,21
Ausstattung / Geräte	keine		
Summe:			15,73

Anlage 3: Konzept der Hochschule Fulda zur Zuordnung der Qualifikationsstellen aus dem Programm zum „Aufbau des akademischen Mittelbaus an HAWs“

Stand: 21. November 2021

Die Präsident*innen der hessischen HAWs haben sich nach intensiven Beratungen auf einen Verteilungsschlüssel der zur Verfügung stehenden Mittel geeinigt. Nach diesem Schlüssel stehen der HFD finanzielle Mittel in Höhe von mindestens 7,86 Mio. Euro für den Zeitraum 2021-2025 für den Aufbau des akademischen Mittelbaus zur Verfügung, wovon mindestens 80 % für Qualifikationsstellen zu verwenden sind. Die verbleibenden 20 % der Mittel werden wir für forschungsbezogene administrative Aufgaben und Tätigkeiten, wie z.B. die Ausfinanzierung der Koordinationsstellen der wissenschaftlichen Zentren und Forschungsverbünde sowie zur Stärkung der Koordination in und zwischen den Promotionszentren, verwenden. Ausgangspunkt unserer Kalkulationen für die hochschulinterne Verteilung der Mittel für Qualifikationsstellen ist die Ausfinanzierung von 80 % einer EG 13-Stelle TV-H für eine Laufzeit von 3 Jahren, was wiederum in einer Gesamtzahl von 34 zu verteilenden Stellen resultiert. Bei den Stellen soll es sich ausschließlich um Promotionsstellen handeln.

Das Präsidium der HFD hat unter den oben skizzierten Rahmenbedingungen einen Vorschlag erarbeitet, der in der AG „Interne Mittelverteilung“ und im Erweiterten Präsidium intensiv diskutiert wurde. Dieser Vorschlag basiert im Wesentlichen auf Kriterien, welche die Forschungsstärke der Fachbereiche, das Profil der Hochschule Fulda gemäß dem verabschiedeten Strategiekonzept der HFD aus dem Jahr 2020 sowie die Bedeutung der zentralen Forschungszentren und der Promotionszentren der HFD berücksichtigen.

Folgende Prinzipien kamen zur Anwendung:

1. Die Forschungsstärke, eines der drei profilgebenden Merkmale der HFD gemäß Strategiekonzept, ist das dominante Kriterium zur Verteilung der Promotionsstellen.
2. Die Forschungsstärke definiert sich im Wesentlichen durch die forschungsstarken Professuren gemäß den Richtlinien für die Mitgliedschaft in Promotionszentren (daraus abgeleitete Anzahl an zu verteilenden Promotionsstellen: $n=16$; das entspricht ca. 46 % aller Promotionsstellen), durch die fünf existierenden Forschungszentren und die hochschuleigenen und hochschulübergreifenden Promotionszentren an der HFD (31 % der Promotionsstellen). Dadurch kommt insbesondere das inhaltliche Profil der HFD („Lebensqualität und Gesundheit“) zum Ausdruck.
3. Im Aufbau befindliche Forschungszentren (Forschungszentrum zur Existenzgründung und Entrepreneurship i.G.) und beantragte Promotionszentren (PZ Ingenieurwissenschaften) wurden bereits berücksichtigt.
4. Um jedem Fachbereich auch in Zukunft Gestaltungsspielräume zur Forschungsförderung zu ermöglichen (z.B. für forschungsstarke Professuren, die noch keinem Promotionszentrum zugeordnet sind), erhält jeder Fachbereich eine zusätzliche Promotionsstelle (Insgesamt acht Promotionsstellen; das ent-

spricht ca. 23 % aller Promotionsstellen).

5. In geringem Umfang kann das Präsidium bei der Verteilung aus strategischen Gründen Korrekturen vornehmen (<10 %).

Eine gemäß den oben genannten Prinzipien erfolgte Verteilung der insgesamt 34 Promotionsstellen auf die Fachbereiche liegt bereits vor und erhielt die Zustimmung von allen acht Fachbereichen.

Darüber hinaus wurden die im Folgenden aufgeführten Eckpunkte in den Gremien (AG „Interne Mittelverteilung“, Erweitertes Präsidium, Senat) diskutiert und sind bei der Planung und Besetzung der Stellen durch die Fachbereiche zu berücksichtigen:

- Die aufgeführte Anzahl der Stellen pro Fachbereich basiert auf einer Ausfinanzierung von 80 % einer EG 13-Stelle TV-H für eine Laufzeit von drei Jahren. Aus Mitteln des Fachbereichs kann die Stelle auf bis zu 100 % aufgestockt werden.
- Die eingerichteten Stellen müssen einen Umfang von 66 % bis 80 % EG 13 TV-H aufweisen. Eine Aufstockung durch Mittel des Fachbereichs ist möglich. In gesondert, individuell und personenbezogen zu begründenden Einzelfällen ist auch die Einrichtung einer Stelle in geringerem Umfang zulässig. Die Untergrenze des Stellenumfangs wird auf den Anteil von 50 % einer EG 13-Stelle festgelegt.
- Ein Konzept für die Verwendung der Stellen ist rechtzeitig vor den Zielvereinbarungsgesprächen der Fachbereiche mit dem Präsidium einzureichen, wobei im Zuge der Vorbereitung dieser Gespräche noch eine gesonderte Aufforderung zur Einrichtung der Konzepte erfolgt. Darin werden die Arbeitsfelder der Promovierenden näher spezifiziert, welche die im Strategiekonzept der HFD adressierten Ziele und Schwerpunkte unterstützen sollen.
- Wenn möglich, sollten die Promotionen an einem Promotionszentrum, an welchem die HFD beteiligt ist, angesiedelt sein. Sofern das nicht möglich ist, sollte eine kooperative Promotion mit einer Universität durchgeführt werden. Soll eine Betreuung*in aus dem Kreis der Professor*innen der HFD offiziell am Promotionsverfahren zu beteiligen.
- Die Promotionsstelle enthält eine Lehrverpflichtung gemäß LVVO (i.d.R. vier SWS bei einer 100 %-Stelle).
- Die Promotionsstelle soll an den Beratungs- und Weiterqualifizierungsangeboten zum Karriereweg HAW-Professur im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ partizipieren, welche die HFD innerhalb ihres geförderten Projekts entwickeln wird.
- Die Fachbereiche werden aufgefordert, nach Möglichkeit Überbrückungsfinanzierungen für Promotionsstellen bereitzustellen, falls die Promotion aus nachvollziehbaren Gründen mehr als drei Jahre in Anspruch nehmen sollte. Hierzu kann z.B. das hochschulinterne Erfolgsbudget der Professor*innen für die Einwerbung von Drittmitteln verwendet werden.