



HOCHSCHULE IM WANDEL

**STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLAN DER
TECHNISCHEN HOCHSCHULE LÜBECK
2024-2028**

LEGENDE

- 1. Die Technische Hochschule Lübeck
- 2. Studium und Lehre
- 3. Angewandte Forschung und Transfer
- 4. Internationalisierung
- 5. IT-Landschaft und IT-Infrastruktur
- 6. Personalgewinnung und -entwicklung
- 7. Vielfalt und Chancengleichheit
- 8. Nachhaltig agierende Hochschule
- 9. Klimaneutraler Campus
- 10. Organisationsentwicklung

Der Struktur- und Entwicklungsplan 2024-2028 der Technischen Hochschule Lübeck basiert auf der Hochschulstrategie 2030. Weitere Grundlagen sind ausführliche Stärken-Schwächen Analysen, eine interne Klausur im Juli 2023 sowie diverse Abstimmungsrunden innerhalb der Hochschule. Der im Spätherbst 2023 erschienene Bericht des Wissenschaftsrates zur Landesstrukturanalyse der Hochschulen in Schleswig-Holstein fand ebenfalls Berücksichtigung.

INHALT

HOCHSCHULE IM WANDEL

INTERNATIONALE PRÄSENZHOCHSCHULE IM DIGITALEN ZEITALTER

1. Die Technische Hochschule Lübeck	6
1.1 Campushochschule in guter Nachbarschaft	7
1.2 Leitgedanken und Entwicklungsziele	7
1.3 Unser Beitrag zum Wandel	8
1.4 Fortschritt braucht Ressourcen	10
2. Studium und Lehre	11
2.1 Ausgangslage: Präsenzhochschule mit innovativen Lehr- und Lernformen	11
2.2 Ziele und Maßnahmen: Strategische Anpassung an gesellschaftliche Bedarfe	11
3. Angewandte Forschung und Transfer	15
3.1 Ausgangslage: Versiert und gut vernetzt	15
3.2 Ziele und Maßnahmen: Förderung und Unterstützungssystemen ausbauen	15
4. Internationalisierung	19
4.1 Ausgangslage: Regional verwurzelt, international ausgerichtet	19
4.2 Ziele und Maßnahmen: Austausch und Internationalisation@home stärken	19
5. IT-Landschaft und IT-Infrastruktur	22
5.1 Ausgangslage: Entwicklung ins digitale Zeitalter	22
5.2 Ziele und Maßnahmen: Systemresilienz bei optimierter IT-Architektur	22

HOCHSCHULE IN VERANTWORTUNG

6. Personalgewinnung und -entwicklung	26
6.1 Ausgangslage: Gutes Personal ist der Schlüssel zum Erfolg	26
6.2 Ziele und Maßnahmen: Strategisch vorgehen – aktiv ansprechen	26
7. Vielfalt und Chancengleichheit	29
7.1 Ausgangslage: Auf guter Basis weiter aufbauen	29
7.2 Ziele und Maßnahmen: Diskriminierungsarmut für mehr Vielfalt	29
8. Nachhaltig agierende Hochschule	32
8.1 Ausgangslage: Auf dem Weg zur nachhaltig agierenden Hochschule	32
8.2 Ziele und Maßnahmen: Ökologisches, klima- und ressourcenschonendes Handeln	32

9. Klimaneutraler Campus	36
9.1 Ausgangslage: Auf dem Weg zur klimaneutralen Hochschule	36
9.2 Ziele und Maßnahmen: Campuserwicklung auf Klimaneutralität ausrichten	36
10. Organisationsentwicklung	39
10.1 Ausgangslage: Strategische Organisations- und Kulturentwicklung im Fokus	39
10.2 Ziele und Maßnahmen: Digitale Transformation für eine professionelle Weiterentwicklung nutzen	39
Fazit	42
Gleichstellungsplan 2024-2028	47

INTERNATIONALE PRÄSENZHOCHSCHULE IM DIGITALEN ZEITALTER

1. DIE TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK

Die Technische Hochschule Lübeck (TH Lübeck) ist die einzige Technische Hochschule in und für Schleswig-Holstein. Mit rund 5000 Studierenden in vier Fachbereichen auf einem einzigartigen Campus dient sie der Lösung technischer, methodischer und gesellschaftlicher Fragestellungen. Regional verwurzelt und international ausgerichtet, ist sie „Motor der nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft.“¹

Das klare Profil der TH Lübeck verbindet die drei interdisziplinären Schwerpunkte Technik-Ressourcen-Lebenswelten (Abbildung 1).

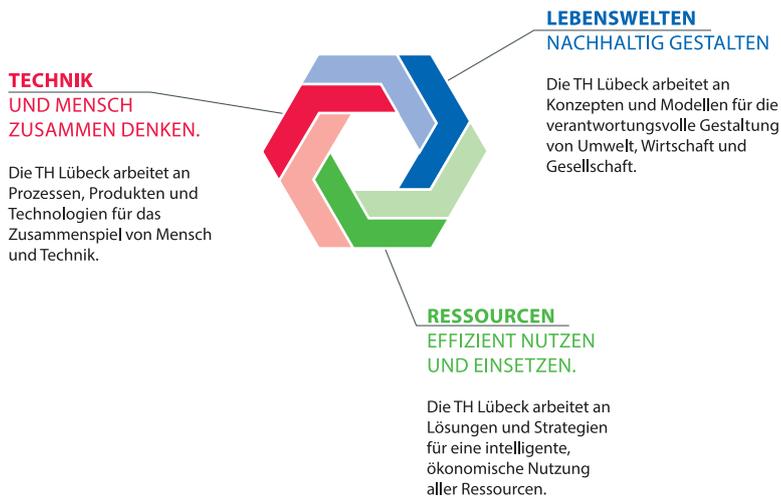


Abbildung 1: Profil der TH Lübeck (Hochschulstrategie 2030)

Diese Schwerpunkte sind sowohl auf das Branchenspektrum der Region als auch der regionalen Innovationsstrategie Schleswig-Holstein zugeschnitten. Sie werden über vier Fachbereiche abgebildet:

- Angewandte Naturwissenschaften: Schnittstelle von Natur- und Ingenieurwissenschaften, Life Sciences und Medizintechnik;

- Bauwesen: Architektur, Bauingenieurwesen, Gebäudetechnik und Stadtplanung - das Bauwesen in seiner Tiefe und Breite;
- Elektrotechnik und Informatik: Wissenschaft für die digitale Transformation in Industrie, Dienstleistung und Medien;
- Maschinenbau und Wirtschaft: Interdisziplinäre Ausrichtung auf Gesundheitswirtschaft, Lebensmittelindustrie, Additive Fertigung, Nachhaltigkeit und Digitalisierung in Entwicklung und Produktion.

Die eindeutigen Stärken der TH Lübeck liegen im klaren Profil und der Zusammenarbeit zwischen den Fachbereichen, den Kooperationen (auf dem Campus, mit Unternehmen und anderen Akteuren, regional sowie weltweit) und in der Vernetzung, was insbesondere auch der praxisorientierten Lehre, Forschung und dem Transfer zugute kommt. Gemeinsam mit einer sorgfältigen Auswahl der Lehrenden, kleinen Gruppengrößen und einer guten Betreuung führt dies zu guten Studienbedingungen, erfolgreich angewandter Forschung und strategischer Hochschulentwicklung - gespiegelt unter anderem durch erfolgreiche Drittmittelanträge², beispielsweise in den Bereichen Innovation oder Internationalisierung.

Die Alleinstellungsmerkmale der TH Lübeck liegen in ihrem klaren Fokus auf die MINT-Fächer³, ihrer herausragenden Expertise in digitaler Lehre, sowohl in Anwendung als auch Entwicklung, in ihrer Internationalisierung mit einem Fokus auf internationale Studierenden, Studiengänge und Modulen (und ihrer besonderen Regionalkompetenz China) sowie in ihren hervorragenden Kooperationen auf dem Campus.

¹ Landesstrukturbeurteilung Schleswig-Holstein: Kurzprofil Technische Hochschule Lübeck, S. 5

² Wie beispielsweise Digitaler Campus (BMBF und DAAD (Lead) 2020-2024), FH Personal (BMBF, 01.04.2021-31.03.2027), HAW International (DAAD, 2022-2025), Innovative Hochschule (BMBF, 2023-2027) und Professorinnenprogramm (BMBF, 2020-2025 sowie 2025-2030)

³ MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik

1.1 CAMPUSHOCHSCHULE IN GUTER NACHBARSCHAFT

Die TH Lübeck ist eine Campushochschule. In direkter Nachbarschaft befinden sich die Universität zu Lübeck, zwei Fraunhofer- und ein Leibniz-Institut, das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, die Akademie für Hörakustik, das Technologiezentrum Lübeck sowie Unternehmen, denen das Profil der TH Lübeck entgegenkommt. In diesem wissenschafts- und technologieaffinen Umfeld haben sich vielfältige Kooperationen und Netzwerke gebildet, wie der von TH Lübeck und Universität gemeinsam gegründete Hanse Innovation Campus. Dieses Umfeld bietet vielfältig genutzte Möglichkeiten für gemeinsame Lehre, Forschung, Transfer, die Nutzung von Infrastruktur und gemeinsame Veranstaltungen.

Der Wirtschaftsstandort Lübeck entwickelt sich in für die TH Lübeck relevanten Bereichen weiter, beispielsweise in der Medizintechnik⁴. Positiv ist zudem die hohe Dichte an Stiftungen, die sich der Förderung von Bildung verschrieben haben und durch welche die TH Lübeck zahlreiche Projekte (beispielsweise in der Wissenschaftskommunikation, der Betreuung von Studierenden oder der Internationalisierung) realisieren kann.

Das Zusammenwachsen der Region zwischen Hamburg und Kopenhagen (die sogenannte Hansebelt Region) durch den Fehmarnbelt Tunnel eröffnet neue Möglichkeiten. So erhöht sich beispielsweise die Nachfrage nach Transformationswissen und den Fachkompetenzen der Absolvent*innen der TH Lübeck. Allerdings ist für die Forschung an der Hochschule die geringe Mobilisierung der Innovationskraft von insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen eine Herausforderung, der sich Hochschulen in anderen Regionen weniger

stellen müssen. Als Arbeitgeberin ist an der TH Lübeck der demografisch bedingte Rückgang der Fachkräfte deutlich zu spüren.

Es wandern aktuell mehr junge Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung aus dem Bundesland Schleswig-Holstein ab, als Studierende aus anderen Bundesländern zuziehen. Der fehlende bezahlbare Wohnraum verstärkt diese Tendenz, so dass an der TH Lübeck ohne Gegenmaßnahmen mit sinkenden Studierendenzahlen gerechnet werden muss. Für die Attraktivität der Hochschule für Promovierende und Forschende sind die Rahmenbedingungen in Schleswig-Holstein vergleichsweise schlecht. Gute Promotionsbedingungen sind für die Innovationskraft und die Leistungsfähigkeit der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (auch im Hinblick auf die Rahmenbedingungen anderer Bundesländer) unabdingbar, da Schleswig-Holstein andernfalls den Anschluss im Wettbewerb um die klugen Köpfe und Ideen zu verlieren droht. Im Bereich der Digitalisierung ist ein besseres Verständnis für die Notwendigkeit zentraler digitaler Infrastruktur entstanden und es wurde eine landesweite Kooperation für Digitalisierung geschaffen. Diese strukturelle Zusammenführung von Lehre und Digitalisierung ermöglicht Kooperationen sowie Verbundanträge für Förderungen.

International gilt Deutschland als attraktiver und verlässlicher Studienstandort und Kooperationspartner. Die Nachfrage nach Austausch mit dem Hochschultyp Hochschule für Angewandte Wissenschaften steigt. Allerdings sind Schleswig-Holstein und Lübeck weltweit eher unbekannt.

1.2 LEITGEDANKEN UND ENTWICKLUNGSZIELE

Die TH Lübeck ist die einzige Technische Hochschule im Land Schleswig-Holstein. Insgesamt sind die an der TH Lübeck an-

gebotenen ingenieurwissenschaftlichen Fächer im Bundesvergleich unterrepräsentiert⁵. Die besondere Bedeutung der

⁴ Branchenreport Lübeck 2022 der Wirtschaftsförderung Lübeck GmbH, S. 3ff., abgerufen am 26.02.2024, abgerufen von <https://luebeck.org/downloads>

⁵ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 76-77

TH Lübeck für das Land, beispielsweise bei der für die Erreichung der Klimaziele notwendigen Transformation, nimmt man an der Hochschule sehr ernst. Auf Grund ihres Fächerspektrums bietet die TH Lübeck unabdingbare Expertise und Fachkräftequalifizierung, insbesondere für die vom Land festgelegten Schwerpunkte: Erneuerbare Energien / Energiewende, Lebenswissenschaften, Medizintechnik, Meereswissenschaften, Digitalisierung und Künstliche Intelligenz.

Die TH Lübeck ist eine internationale Präsenzhochschule im digitalen Zeitalter.

Im Bereich **Studium und Lehre** setzt sie auf ein attraktives Studiengangangebot, innovative Lehr- und Lernformen und eine kompetente Begleitung der Studierenden von der ersten Interessensbekundung bis zum Übergang auf den Arbeitsmarkt. Die Studierendenzahlen sind in den letzten zehn Jahren insgesamt um ca. 15 % auf rund 5000 gestiegen, darunter sind ca. 12 % ausländische und 10 % online-Studierende. Die Auslastung der Studiengänge variiert und die Abbruchquoten sind teilweise hoch. Die **angewandte Forschung und der Transfer** zahlen auf die Profildfelder (Technik-Ressourcen-Lebenswelten) der TH Lübeck ein. Um in den Bereichen Forschung und Transfer zukunftsfähig zu bleiben, werden immer mehr Promotionsvorhaben betreut und somit wissenschaftlicher Nachwuchs qualifiziert. Die **IT-Landschaft und IT-Infrastruktur** wird so ausgerichtet, dass innovative Lehr- und Lernformen angeregt werden und gleichzeitig hohen Cybersicherheitsansprüchen Genüge getan wird. Die Vision ist die einer vibrierenden Hochschule, thematisch interessant, forschungstechnisch anspruchsvoll, attraktiv vor Ort und flexibel in den Formaten.

1.3 UNSER BEITRAG ZUM WANDEL

Die TH Lübeck leistet einen wichtigen Beitrag zum Wandel auf Grund ihres MINT-Fächerspektrums.

Der Transformationsdruck potenziert sich erkennbar. Gleichwohl: Eine an die regionalen Bedarfe angepasste und auf das Profil der Hochschule zugeschnittene Erweiterung des Fächerspektrums ist unabdingbar für die Zukunftsfähigkeit

Die TH Lübeck ist eine Hochschule in Verantwortung.

In der **Internationalisierung** liegt der Schwerpunkt auf vielfältigen Möglichkeiten sowohl für internationale Studierende und Wissenschaftler*innen, als auch für Austausch in Studium, Forschung und Arbeit. **Personalentwicklung und -gewinnung** werden professionalisiert, um als attraktive Arbeitgeberin dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, Hochschulangehörigen interessante Perspektiven zu bieten und dank hervorragend qualifizierter und motivierter Menschen die Hochschule voranzubringen. **Vielfalt und Chancengleichheit** sind handlungsleitend. Die Vision ist die einer diversen Hochschule mit gleichen Chancen für alle Talente.

Die TH Lübeck ist eine Präsenzhochschule auf attraktivem Campus.

Als Reallabor für umweltfreundliche öffentliche Institutionen macht sich die TH Lübeck auf den Weg zu einer **klimaneutralen Hochschule** und profitiert dabei von der vorhandenen Fachkompetenz vor Ort. Dabei soll der Campus schrittweise in seiner Aufenthaltsqualität weiterentwickelt werden⁶. **Nachhaltigkeit** ist dabei nicht nur im physischen Bau verankert, sondern standardmäßig in die Leistungsdimensionen Lehre, Forschung und Services integriert. Eine moderne Organisationsentwicklung unterstützt bei der Gestaltung der zugrundeliegenden Prozesse. Die Vision ist die einer Hochschule, in der Nachhaltigkeit in klimaneutralen Bauten gelehrt, erforscht und umgesetzt wird, flankiert von einer modernen Organisationsstruktur.

der Hochschule und ihrer Absolvent*innen. Gerade zu einer Technischen Hochschule gehören eine stärkere Verankerung von Kompetenzen rund um die gesellschaftliche und soziale Verantwortung, Technikfolgenabschätzung und Ethik in der Wissenschaft (siehe 2. Studium und Lehre).

⁶ In guter Nachbarschaft und Zusammenarbeit mit der Universität zu Lübeck, dem Fraunhofer Institut, dem Technikzentrum Lübeck, dem Universitätsklinikum Schleswig-Holstein und der Akademie für Hörakustik.

Die TH Lübeck leistet einen wichtigen Beitrag zum Wandel im Bereich Fachkräfteentwicklung und Internationalisierung.

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse der TH Lübeck und deren Transfer in die Gesellschaft werden ebenso dringend benötigt, wie ihre Absolvent*innen als Fach- und Führungskräfte. Zwar folgt die TH Lübeck dem Ansatz des Landes, die Studierendenzahlen zu halten - trotz widriger Bedingungen wie einer nicht auskömmlichen Grundfinanzierung, einem bundesweiten Rückgang an Studierenden (insbesondere in den MINT-Fächern) und einem Fachkräftemangel bei Professor*innen für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Gleichwohl wäre ein planvoller Aufbau der Studierendenzahlen sinnvoller, da der Bedarf an MINT-Fähigkeiten und Absolvent*innen steigt⁷. Die TH Lübeck steht mit Konzepten bereit, die beispielsweise eine gezielte Internationalisierung samt Integrationsleistungen ebenso beinhaltet wie (Studiengangs-)Kooperationen mit anderen Hochschulen im Norden (siehe 2. Studium und Lehre).

Die TH Lübeck leistet einen wichtigen Beitrag zum Wandel im Bereich Forschung und Transfer durch Zusammenarbeit mit Unternehmen.

In der Hochschulstrategie 2030 spielen Forschung und Forschungstransfer eine zentrale Rolle: „Der Transfer von Ergebnissen aus Forschung und Lehre in konkrete Anwendungen für Wirtschaft und Gesellschaft ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal für die TH Lübeck als Transferhochschule“⁸. Ziele sind unter anderem, dass der Austausch zu Forschung und Transfer hochschulweit und fachgebietsübergreifend stattfindet und thematische Schwerpunkte gesetzt sind. In den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems in Schleswig-Holstein

heißt es: „Die Förderung des Wissens- und Technologietransfers zählt zu den zentralen Anliegen des Landes und ist eng mit der allgemeinen Wirtschafts- und Innovationsförderung verbunden. Das Land möchte die Profilbildung in der Forschung strategisch vorantreiben.“⁹ Allerdings: „Die geografische Lage und die überwiegend von KMU¹⁰ geprägte Wirtschaftsstruktur des Landes ist mit Standortnachteilen für die Hochschulen verbunden.“¹¹ Um daher weiterhin stark in angewandter Forschung und im Transfer sein zu können, sind unter anderem gute Rahmenbedingungen wie Qualifizierungsmöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promotionsrecht) und Ressourcen (finanzielle ebenso wie Zeitressourcen) notwendig (siehe 3. Angewandte Forschung und Transfer).

Die TH Lübeck leistet einen wichtigen Beitrag zum Wandel als attraktiver und nachhaltiger Campus, quasi als Reallabor.

Eine internationale Präsenzhochschule im digitalen Zeitalter benötigt einen attraktiven Campus und moderne Infrastruktur. In der Hochschulstrategie 2030 wird dies ausbuchstabiert: „Ein attraktiver Campus in der Wissenschaftsstadt Lübeck mit modernen Lern- und Lehrräumen, digitaler Infrastruktur und frei nutzbarem Raum für Kommunikation, Begegnung und Erholung ist wichtige Voraussetzung für eine attraktive Hochschule.“¹² Bauliche Maßnahmen beispielsweise für studentische Arbeitsplätze und Zeichensäle oder das gemeinsam mit der Universität zu Lübeck geplante Transfergebäude sind weitere wichtige Entwicklungsschritte (siehe 9. Klimaneutraler Campus).

⁷ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 76

⁸ TH Lübeck Hochschulstrategie 2030, Handlungsfeld I.2 Forschung und Forschungstransfer, S. iii

⁹ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 36

¹⁰ KMU: Kleine und mittlere Unternehmen

¹¹ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 73

¹² TH Lübeck Hochschulstrategie, Handlungsfeld Q.4 Studienerfolge, S. xxi

1.4 FORTSCHRITT BRAUCHT RESSOURCEN

Grundvoraussetzung für leistungsfähige Hochschulen sind eine auskömmliche Finanzierung, Gestaltungsspielräume und eine zeitgemäße Infrastruktur. Hier besteht Nachholbedarf, denn „trotz der zu würdigenden Aufwüchse der letzten Jahre liegt die Finanzausstattung der schleswig-holsteinischen Hochschulen insgesamt weiterhin unter dem bundesweiten Durchschnitt.“¹³

„Die schleswig-holsteinischen Hochschulen sind bereits jetzt zentral für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung des Landes. Mit ihrem Studienangebot reagieren sie auf die Anforderungen des wissenschaftlichen Fortschritts und des gesellschaftlichen Wandels. Angesichts der regionalen Wirtschaftsstruktur mit nur wenigen in Forschung und Entwicklung (FuE) aktiven Großunternehmen sind die Hochschulen entscheidende Treiber technologischer und sozialer Innovationen und steigern so die monetäre und gemeinwohlorientierte Wertschöpfung.“¹⁴

Die TH Lübeck, gelegen auf einem innovativen Campus in einer attraktiven, jedoch weltweit eher unbekannteren Stadt, ist international vernetzt und ein guter Ort zum Lernen, Lehren, Forschen und Arbeiten. Mit ihrem klaren Profil Technik-Ressourcen-Lebenswelten leistet sie einen wichtigen Beitrag für die wissenschaftliche, gesellschaftliche und persönliche Entwicklung in Lübeck, Schleswig-Holstein und darüber hinaus. Mit besseren Rahmenbedingungen könnte sie ihre Potenziale als einzige Technische Hochschule noch deutlicher zum Wohle Schleswig-Holsteins einbringen, beispielsweise bei der Erreichung der selbstgesteckten Klimaziele oder der Bewältigung des Fachkräftemangels.

¹³ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 73

¹⁴ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 74

2. STUDIUM UND LEHRE

2.1 AUSGANGSLAGE: PRÄSENZHOCHSCHULE MIT INNOVATIVEN LEHR- UND LERNFORMEN

„Gute Lehre ist unser Fundament“¹⁵, sie verbindet relevante Inhalte mit adäquaten Methoden der Vermittlung. Gleichzeitig zeigt sich in diesem Anspruch der TH Lübeck auch die angestrebte Vorreiterrolle im Hinblick auf innovative (digitale) Lehr- und Lernformen.

Aktuell werden 43 Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master angeboten. Unter diesen finden sich reine Onlinestudiengänge, internationale Studiengänge, Studiengänge, die gemeinschaftlich mit der Universität zu Lübeck durchgeführt werden, Studiengänge in Kombination mit einer Ausbildung im Unternehmen, ein online durchgeführter Weiterbildungsstudiengang sowie ein hybrider Studiengang bei dem Studierende den Anteil zwischen Präsenz und Online nahezu frei wählen können.

In den letzten Jahren wurde das Angebot an Studierende der TH Lübeck entlang des gesamten „Student Life Cycle“ erweitert. So wurden Beratungen zur Studienwahl¹⁶, zum Studium und zur Karriereplanung ausgebaut. Die Bibliothek

wurde neu eingerichtet und bietet ansprechende Einzel- und Gruppenarbeitsplätze sowie Aufenthaltsmöglichkeiten. Angebote für Lehrende im Bereich Schulung, Support und Weiterbildung wurden über das „Zentrum für digitale Lehre“¹⁷ geschaffen. Formate zum Austausch, wie der „Lehrsnack“ und der Tag der Lehre, haben sich etabliert. Mit der Einrichtung eines Lehrpreises wurde das Anreizsystem für Lehrende ausgebaut.

Die Infrastruktur für Studium und Lehre ist grundsätzlich gut. Die vorhandenen Labore sind derzeit überwiegend gut ausgestattet und technische Voraussetzungen für digitale und hybride Lehr- und Lernformate wurden geschaffen. Doch gibt es durch die technischen Innovationen und fortschreitende Digitalisierung neue Anforderungen: Die TH Lübeck benötigt sowohl zusätzliche „klassische“ Räume wie Zeichensäle und studentische Arbeitsplätze, als auch hybride Räume, die Lehre, kollaboratives Arbeiten wie auch Projektarbeit erlauben.

2.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: STRATEGISCHE ANPASSUNG AN GESELLSCHAFTLICHE BEDARFE

Die Weiterentwicklung von Studium und Lehre ist Bestandteil einer strategischen Anpassung des Studiengangportfolios an gesellschaftliche Herausforderungen und konkrete Bedarfe des Landes Schleswig-Holstein. Die TH Lübeck sieht im Bereich Studium und Lehre insbesondere vier Entwicklungsziele für die kommenden Jahre.

SL.1: Studienangebot ausbauen und weiterentwickeln
Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Bedarfe an Fachkräfte entwickeln sich beständig. Um Studierende praxisnah zu qualifizieren, soll das Fächerspektrum der TH Lübeck daher gezielt erweitert werden. Hierzu liegen bereits ausgearbeitete Konzepte für Studiengänge und Vertiefungsfächer vor. Auch die Philosophie der Qualifizierungsziele muss weiter

¹⁵ Hochschulstrategie 2030

¹⁶ beispielsweise über die Einführung eines Orientierungssemesters, das Projekt „Studienlotse“ für die Beratung zu einem Studium oder die Einführung nachhaltiger Prozesse und Strukturen für passende und individualisierte Begleitung

¹⁷ Schulung, Support und Beratung in den Bereichen Technik und Didaktik

ausgebaut werden: Gerade zu einer Technischen Hochschule gehören unabdingbar eine stärkere Verankerung von Kompetenzen rund um gesellschaftliche und soziale Verantwortung, Technikfolgenabschätzung und Ethik in der Wissenschaft. Die Chancen und Perspektiven der Zusammenarbeit auf dem Hanse Innovation Campus durch gemeinsame Angebote und Campus Schools sollen genutzt und ausgebaut werden. Um noch attraktiver für internationale Studierende zu werden, wird das internationale Studienangebot ausgebaut (siehe 4. Internationalisierung).

Neben den Bedarfen der Wirtschaft an die Inhalte der Studiengänge haben sich über die letzten Jahre auch die Anforderungen der Studierenden geändert, hin zu mehr individueller Passgenauigkeit der Inhalte, mehr Flexibilität hinsichtlich der Form der Lehre und der zeitlichen Passung. Auch im Wettbewerb mit privaten Hochschulen muss die TH Lübeck diesen Anforderungen besser gerecht werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Neue Studiengänge¹⁸, Zertifikate und Micro Degrees (letztere als Weiterbildungsangebote) sowie neue Studienmodelle (Teilzeitstudium, Duales Studium) werden angepasst auf den Bedarf der (regionalen) Wirtschaft eingeführt. Dabei werden neu aufzusetzende Kriterien und ein Prozess für die Analyse und Bewertung des Studiengangportfolios zu Grunde gelegt.
- Die Studienangebote werden stärker untereinander vernetzt; hochschulweite sowie hochschulübergreifende Angebote werden ausgebaut. Schwach nachgefragte Studiengänge werden durch Synergien zwischen den Studiengängen effizienter gestaltet.
- Klassische Studiengänge werden über individuelle Lernpfade flexibel studierbar.
- Das Studienangebot für internationale Studierende wird ausgebaut. Durch die konsequente Einführung von Mobilitätsfenstern und Modulen (Tracks), die in Englisch gelehrt werden, wird der internationale Austausch von Studie-

renden gefördert. Ein (verbindliches) Unterstützungsprogramm zum Erlernen der deutschen Sprache wird die Integration der internationalen Studierenden verbessern.

- Zukunftsthemen wie Nachhaltigkeit, Future Skills und Digitalisierung werden über hochschulweite Wahlmodule in die Lehre integriert.

SL.2: Studienerfolg verbessern

An der TH Lübeck schließen durchschnittlich etwa 50 % der Studierenden ihr Studium erfolgreich ab. In ihrer Hochschulstrategie 2030 hat sich die TH Lübeck zum Ziel gesetzt, „Voraussetzungen für einen Studienerfolg über den gesamten Student Life Cycle zu schaffen“ und „all diejenigen Studierenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen, die mit ihrem Studium grundsätzlich die richtige Entscheidung für sich getroffen haben“¹⁹.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Eignungs- und / oder Interessenstests vor der Bewerbung auf einen Studienplatz werden ausgebaut.
- Eine ganzheitliche Beratung von Studierenden wird ab der Beratung von Studieninteressierten über den gesamten Studienverlauf (verpflichtend beziehungsweise verbindlich) bis hin zum erfolgreichen Abschluss durchgeführt.

SL.3: Qualität im Studium steigern und innovative Lehre fördern

Studieninhalte müssen konstant auf ihre Aktualität und Zukunftsfähigkeit überprüft und weiterentwickelt werden, um Studierenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie für ihre berufliche Tätigkeit benötigen. Qualität wird auch über gute Lehre gespiegelt, so dass die TH Lübeck die Weiterentwicklung und -qualifizierung der Lehrenden weiter ausbauen wird. Zudem soll Lübeck in Schleswig-Holstein als Zentrum der digital gestützten Bildung etablieren werden. Die TH Lübeck spielt hierbei eine maßgebliche Rolle. Sie erprobt neue Lehrformate und teilt die Erkenntnisse mit Partnern an Schulen und anderen Hochschulen.

¹⁸ Angedacht sind: Energiespeicherung und Batterietechnik (AN), Master-Studiengang Life Science Photonics (AN), Energieinformatik (EI), Bachelor-Studiengang Wirtschaftsinformatik (EI & MW), Technische Informatik (EI) und WING Elektrotechnik, Master-Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen Data Science“ (MW), Bachelor-Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen Digitale Produktion“ (MW), Bachelorstudiengang BWL für Kultureinrichtungen (MW), Ressourcenneutral geplant: Umweltphysik (AN), Medizinische Optik und Lasertechnik (AN), Solarenergie und Halbleiter (AN), Master-Studiengang „Artificial Intelligence“ in Kooperation mit der University of Southern Denmark und der Linnaeus University in Växjö (EI). Einführung eines kooperativen Masterstudienganges Nachhaltige Gebäudetechnik (Bau), Besetzung der Fachgebiete Schienenverkehr / ÖPNV und Kreislaufgerechtes Konstruieren (Bau)

¹⁹ TH Lübeck Hochschulstrategie, Handlungsfeld Q.4 Studienerfolge, S. xi

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Lehrende werden durch Qualifikation und Austauschformate unterstützt. Austauschformate für Lehrende werden etabliert („Lehrsnack“, Tag der Lehre), Anreizsysteme geschaffen und eine Peer-to-Peer Beratung ausprobiert. Unterstützungsangebote des Zentrums für Digitale Lehre werden kontinuierlich ausgebaut und weiterentwickelt. Eine Future Skills Werkstatt zur Unterstützung und Weiterbildung der Lehrenden wird aufgebaut.
- Kompetenzorientierte Prüfungsformate sowie digitale Prüfungen werden gefördert und rechtssicher angeboten.
- Die TH Lübeck macht sich auf den Weg zu einer Systemakkreditierung. Dazu gehört der Aufbau eines Qualitätsmanagements, in dem die Weiterentwicklung der Studienprogramme im hochschulinternen System kontinuierlich auf Form und Inhalt geprüft werden. In die Prüfung werden hochschulexterne Expertisen und hochschulinterne Kennzahlen- und Evaluationsergebnisse einbezogen.

SL.4: Rahmenbedingungen für Lernende und Lehrende verbessern

Gute, auf die Transformation in der Gesellschaft vorbereitende Lehre ist stetem Wandel unterworfen. Da dies auch eine große Veränderungsbereitschaft bei Lehrenden und bei Studierenden erfordert, sind gute Rahmenbedingungen eine Grundvoraussetzung.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Ein bereits beantragtes Studium- und Lernzentrum wird attraktive neue Lehr- und Lernräume bieten, inklusive Zeichensäle und Aufenthaltsräume. Bestehende Lehrräume werden für hybride Lehre ausgestattet werden.
- Die Anerkennung und Anrechnung digitaler Lehrformate wird verbessert.
- Lehrende sollen von Verwaltungsaufgaben entlastet werden. Für die Lehrverwaltung werden effektive Prozesse für Datenanalysen etabliert sowie effiziente Prozesse zur Reduktion des Arbeitsaufwandes geschaffen. Unterstützende Studiengangskoordinator*innen und Mentor*innen sollen etabliert werden.
- Möglichkeiten zum Erlernen von Selbstmanagement, die Studierende zu selbstbestimmtem Lernen befähigen, werden angeboten.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD STUDIUM UND LEHRE



3. ANGEWANDTE FORSCHUNG UND TRANSFER

3.1 AUSGANGSLAGE: VERSIERT UND GUT VERNETZT

Der Transfer von Ergebnissen aus Forschung und Lehre in konkrete Anwendungen für Wirtschaft und Gesellschaft ist ein wesentliches Qualitätsmerkmal für die TH Lübeck als Transferhochschule. Ihre Rolle in der Qualifikation der Studierenden wie auch als Akteur der regionalen Entwicklung macht sie zu einem attraktiven Umfeld für innovative Menschen²⁰. An der TH Lübeck stehen etablierte Strukturen zur Verfügung, um Forschung und Transfer zu unterstützen: Die Stabsstelle Forschung und Transfer, das EU-Büro, das Gründungszentrum und der gemeinsam mit der Universität zu Lübeck betriebene Hanse Innovation Campus.

An der TH Lübeck haben sowohl einzelne Fachbereiche als auch die Fachgruppen und Kompetenzzentren Forschungsschwerpunkte, die auf die Profildfelder der Hochschulstrategie einzahlen und überregional wie international anerkannt sind. Die Forschungsstrukturen sind sehr gut mit der regionalen Wirtschaft vernetzt, womit aktuelle Fragestellungen aus der Praxis in die Forschung einfließen und innovative Lösungen entwickelt werden können. Gleichzeitig profitieren Unternehmen von den wissenschaftlichen Erkenntnissen und können diese für ihre eigenen Entwicklungen nutzen. Es besteht eine hohe Nachfrage von Lehr-Transferprojekten und durch

die enge Verzahnung von Forschung und Lehre werden Studierende frühzeitig in aktuelle Forschungsprojekte eingebunden und können ihr erlerntes Wissen direkt anwenden.

Das bestehende Potenzial kann jedoch nicht voll ausgeschöpft werden, da personelle, finanzielle und räumliche Kapazitäten fehlen. Gründe sind die hohe Lehrbelastung, der fehlende Mittelbau, die strukturell bedingten mangelhaften Anreize für Transferaktivitäten und das fehlende eigene Promotionsrecht an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Eine Herausforderung stellt auch der hohe Anteil an drittmittelfinanzierten Mitarbeitenden dar, die sowohl in der Stabsstelle Forschung und Transfer als auch im wissenschaftlichen Bereich allgemein tätig sind. Da Drittmittelprojekte zeitlich begrenzt sind, besteht die Gefahr, dass mit Beendigung der finanziellen Förderung die mit dem Projekt verbundenen Aktivitäten eingestellt werden müssen und Mitarbeiter*innen mit ihren Kompetenzen und ihrem Wissen keine Perspektiven geboten werden können. Dies beeinträchtigt die Nachhaltigkeit von Projekten. Verbesserungspotential liegt auch im Marktzugang zu wirtschaftlichen Aufträgen.

3.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: FÖRDERUNG UND UNTERSTÜTZUNGSSYSTEMEN AUSBAUEN

Die TH Lübeck sieht im Bereich Forschung und Transfer insbesondere drei Entwicklungsziele für die kommenden Jahre:

FT.1: Wissenschaftlichen Nachwuchsförderung

Die Anforderungen an die Qualifikation wissenschaftlicher Nachwuchskräfte verändern sich kontinuierlich – dies betrifft die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftler*innen in den Masterprogrammen, in der Promotionsphase und

im Bereich der Forschung. Durch die drittmittelfinanzierte Etablierung des neu gegründeten Promotionszentrums an der TH Lübeck werden nachhaltige Prozesse und Strukturen der überfachlichen Qualifikation und administrativen Unterstützung aufgebaut. Einige Angebote zur überfachlichen Qualifikation können für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und neuberufene Professor*innen geöffnet werden. Dieses konzertierte Angebot über das Promotionszentrum entlastet

²⁰ Hochschulstrategie 2030, Handlungsfeld I.2 Forschung und Forschungstransfer, S. iii

die Fachbereiche. Weitere Entwicklungsziele sind die Erhöhung der Sichtbarkeit der Qualifizierungsangebote sowie die Nutzung von Netzwerken mit internationalen Partnern und der Wirtschaft, beispielsweise für Industriepromotionen. Im Rahmen dieser Art der Promotion werden Nachwuchswissenschaftler*innen nicht für den aktuell teilweise überfüllten akademischen Markt qualifiziert, sondern für innovationsorientierte Forschungs- und Entwicklungsvorhaben.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Das Promotionszentrum ist ein Ort für alle Promotionsinteressierten, Promovierenden und betreuenden Professor*innen, an dem regelmäßige Treffen und Workshops angeboten werden, um den Austausch unter den Promovierenden zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Forschungsergebnisse zu präsentieren und sich in wissenschaftlichem Arbeiten zu qualifizieren. Der Aufbau und die Verstärkung des Promotionszentrums als Anlaufstelle werden angestrebt.
- Stärkerer Bezug zur Forschung in den Masterstudiengängen wird adressiert, um die Eingangsqualifikation für ein Promotionsvorhaben zu verbessern.
- Ein Konzept zur systematischen Förderung von Industriepromotionen wird entwickelt.

FT.2: Sicherung und Ausbau des Unterstützungs- und Anreizsystems für Forschende

Die Sicherung der unterstützenden Strukturen in der Stabsstelle Forschung und Transfer ist unabdingbare Voraussetzung für Drittmittelfinanzierung, ohne die Forschung an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften nicht realisierbar ist. Dabei müssen Aufgaben mitgedacht werden, die sich aus der Öffnung bislang stärker grundlagenorientierter Förderangebote beispielsweise der Europäischen Union und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften ergeben. Ein haushaltsfinanziertes Anreizsystem muss neu berufene Kolleg*innen, beziehungsweise neu etablierte Forschungsgruppen in die Lage versetzen, ihre Schwerpunkte bis zur Drittmittelreife zu entwickeln. Sichtbarkeit von Forschungsvorhaben und Promotionen muss intern wie extern erhöht werden, um die Entwicklung neuer Forschungsideen und -teams zu fördern.

Zusätzlich zur engen Vernetzung von Studium und Praxis durch Abschlussarbeiten und Praktika, wird die strukturierte

Vernetzung von Hochschulen mit Wirtschaft und Gesellschaft eine wichtige Aufgabe der Zukunft. Mit der einmaligen Förderung im Programm Innovative Hochschule baut die TH Lübeck mit ihren Partnern auf dem Campus strukturiert die Angebote, Services und Formate für Transfer und Kooperation mit Wirtschaft und Gesellschaft auf. Diese Strukturen, die einen wesentlichen Beitrag zur Innovation und Entwicklung in der Hansebelt-Region leisten, sind nach Auslaufen der Förderung und nach einer Evaluierung der Leistungsfähigkeit und Angemessenheit zu erhalten und zu sichern. Dies betrifft vor allem die Bereiche Transferunterstützung für die Hochschule und die Wirtschaft, das Patentmanagement und das Schlüsselthema Gründungsunterstützung, das bisher nur über Drittmittel durchgeführt werden konnte.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Um der erweiterten Rolle von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften bei Forschung und Transfer in der Region gerecht werden zu können, müssen die Rahmenbedingungen durch das Land verbessert, und darüber beispielsweise die unterstützenden Hochschulstrukturen an die wachsenden Anforderungen und Aktivitäten angepasst und verstetigt werden.
- Der fehlende Mittelbau muss über das bestehende Anreizsystem für Forschende hinaus nachhaltig und professionell aufgebaut und erhalten werden.

FT.3: Sicherung und Förderung des (Wissens-)Transfers für regionale Innovation und Kooperation

Für die weitere Stärkung von Forschung und Transfer ist für die TH Lübeck als Transferhochschule die enge Verbindung mit gesellschaftlich, sozioökonomisch und ökologisch relevanten und aktuellen Themen und Entwicklungen der Region essentiell. Als Partner für die Wirtschaft in Forschung, Entwicklung und Beratung soll die TH Lübeck einfach ansprechbar und ihre Angebote und Kompetenzen transparent nach außen sein. Nach innen sollen allen Aktiven in Forschung und Transfer weiter gute Rahmenbedingungen und Services für die Zusammenarbeit mit Dritten bereitgestellt werden. Darüber hinaus soll durch den Ausbau der Wissenschaftskommunikation die Verknüpfung und der Austausch der TH Lübeck mit Wirtschaft und Gesellschaft gefördert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Um die Sicherung und Förderung des (Wissens-)Transfers für Innovation und Kooperation gewährleisten zu können, soll die gemeinsame Zusammenarbeit mit der Universität zu Lübeck und den weiteren Einrichtungen auf dem Hanse Innovation Campus verstetigt werden.
- Die dauerhafte Finanzierung der eigenständigen Gründungsberatung und -services der TH Lübeck unter der Dachmarke Gründercube auf dem Hanse Innovation Campus und der Transferservices der TH Lübeck für ihre Mitglieder zur Unterstützung bei der Durchführung von Veranstaltungen und Transferformaten sowie bei Kooperationen mit Partnern und der Anbahnung dieser Kooperationen sollen sichergestellt werden.

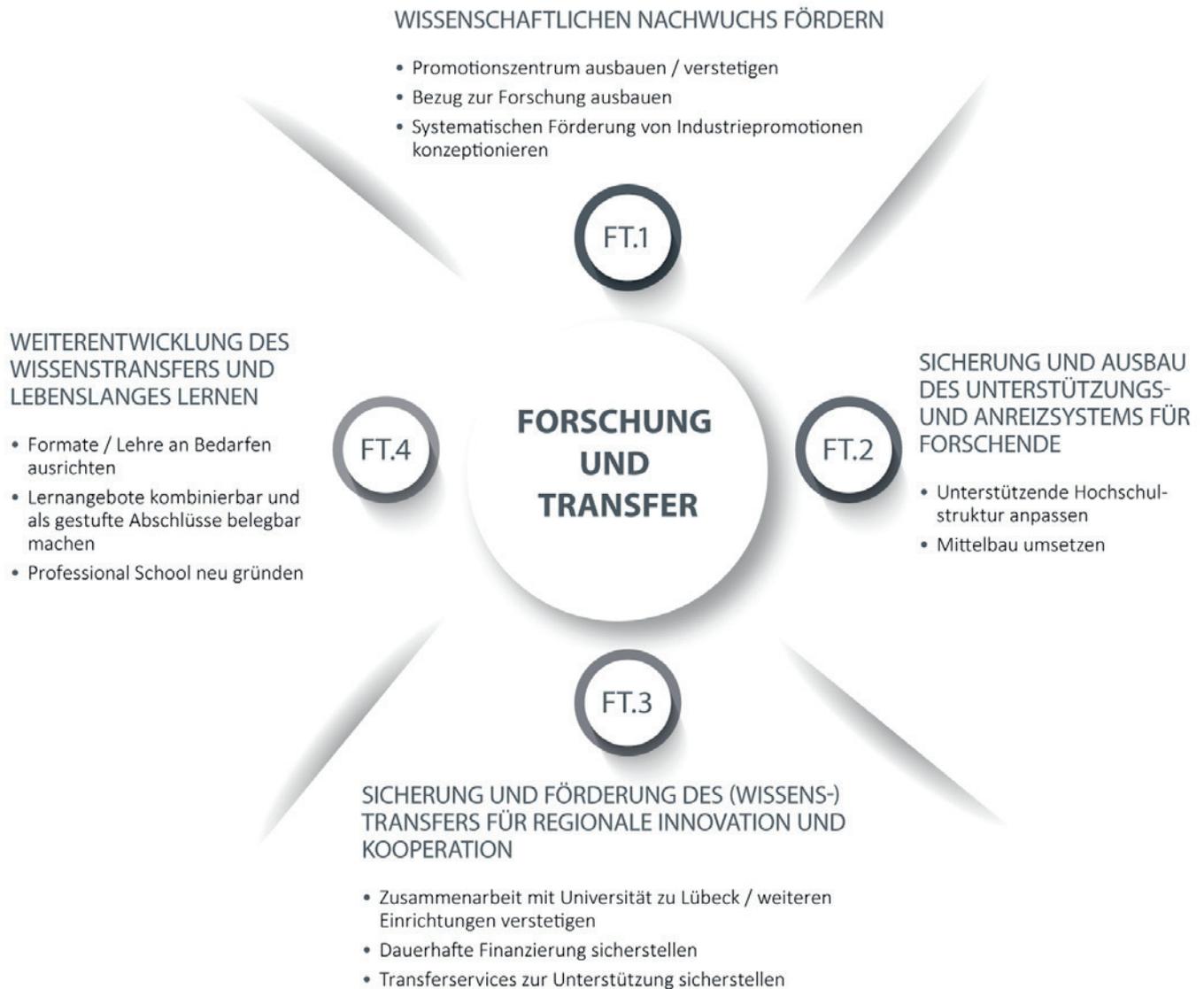
FT.4: Weiterentwicklung des Wissenstransfers und Lebenslanges Lernen

Die Weiterentwicklung des Wissenstransfers ist eine Zukunftsaufgabe der TH Lübeck als Transferhochschule. Die Entwicklung neuer Lehr- und Lernformen als Beitrag zu den Fort- und Weiterbildungsbedarfen der regionalen Wirtschaft steht dabei ebenso im Mittelpunkt wie die Verknüpfung der Angebote mit den Kompetenzen und Inhalte der Studienangebote sowie bestehender Angebote. Ziel ist es, mit neuen Formen und Angeboten Lernende in allen Lebensphasen zu adressieren und Beratung und Unterstützung anzubieten. Auf vorhandenen Angeboten an der TH Lübeck, wie dem Junior Campus, soll aufgebaut werden, ebenso wie auf den Erfahrungen und Kompetenzen, die im Rahmen des Vorhabens HI-Lübeck im BMBF Programm Innovative Hochschule entwickelt werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Formate und Lehre werden an den Bedarfen der Studierenden ausgerichtet und Inhalte ergeben sich aus inter- und transdisziplinären Clustern und nicht aus den klassischen Disziplinen.
- Lernangebote sollen individuell kombinierbar sein und werden als gestufte Abschlüsse angeboten (Modul, Zertifikat, BA, MA...).
- Die Neugründung der Professional School wird vorangetrieben, zum Beispiel als Campus School.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD ANGEWANDTE FORSCHUNG UND TRANSFER



4. INTERNATIONALISIERUNG

4.1 AUSGANGSLAGE: REGIONAL VERWURZELT, INTERNATIONAL AUSGERICHTET

Die TH Lübeck hat sich schon früh der (strategischen) Internationalisierung verschrieben. Der Anteil der internationalen Studierenden ist mit 12 % überdurchschnittlich hoch, internationale Studienangebote sind etabliert, Module werden vermehrt englischsprachig angeboten. Strukturen für die Internationalisierung wie das International Office, das Sprachenzentrum und ein EU Büro sind etabliert. Strukturen, Kompetenzen und Mentalität stimmen. Eine weitere Stärke der TH Lübeck liegt in den guten Beziehungen zu Netzwerkpartnern.²¹

Auch die Randbedingungen sprechen für eine weitere Internationalisierung der Hochschule: Deutschland als Bildungsstandort erfreut sich internationaler Beliebtheit. Unternehmen sind in einer global vernetzten Welt immer stärker auf Mitarbeiter*innen angewiesen, die über interkulturelle Kompetenzen verfügen und in verschiedenen kulturellen

Kontexten erfolgreich arbeiten können. Zudem sind sie vom Fachkräftemangel betroffen, dem durch in Deutschland qualifizierte ausländische Studierende entgegengewirkt werden kann (siehe 6. Personalgewinnung und -entwicklung). Auch verbessern sich die Möglichkeiten internationaler Lehre und Zusammenarbeit durch digitale Kommunikation.

Herausforderungen liegen darin, dass die Nachfrage nach einem Auslandsaufenthalt von Seiten der Studierenden der TH Lübeck eher schwach ausgeprägt ist und die Erhöhung der Mobilitäten daher als Daueraufgabe angesehen werden muss. Internationale Hochschulpartnerschaften sind nicht mehr nur von der fachlichen Passung abhängig, da politische Gegebenheiten heute eine deutlich stärkere Rolle spielen. Potential liegt in den niedrighschwelligigen Angeboten im Sinne einer Internationalisation@home.

4.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: AUSTAUSCH UND INTERNATIONALISATION@HOME STÄRKEN

Wir wollen die Hochschule zu einem internationalen Ort mit Strahlkraft in die Region machen. Internationaler und interkultureller Austausch in den Studiengängen und auf dem Campus erhöht die Attraktivität für Studierende, Lehrende und Forschende und bereitet internationale Absolvent*innen auf Karrieren in einem international geprägten Arbeitsmarkt vor.

Aufbauend auf der beschriebenen Ausgangslage lassen sich drei übergeordnete strategische Ziele ableiten:

INT.1: Anteil internationaler Studierender erhöhen

Internationale Studierende bereichern den Campus. Sie bringen neue Perspektiven, steigern die Vielfalt und unterstützen bei der Internationalisation@home. Auch in Bezug auf den

Fachkräftemangel werden internationale Talente dringend benötigt, weswegen der Anteil internationaler Studierender von aktuell 12% auf mindestens 15% gehoben werden soll.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die Zweisprachigkeit in allen Bereichen der Hochschule wird ausgebaut.
- Unterstützungs- und Beratungsangebote für internationale Studierende werden ausgebaut.
- Die Anzahl englischsprachiger Angebote wird sukzessive erhöht. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Masterprogrammen, um die Anschlussfähigkeit an internationale Forschung zu verbessern. English tracks werden auch im Bachelorbereich weiter ausgebaut.

²¹ zum Beispiel dem Deutschen Akademischen Austauschdienst (DAAD) und dem Deutschen Hochschulkonsortium für internationale Kooperationen (DHIK)

INT.2: Anzahl der Auslandsaufenthalte erhöhen

Wissenschaftlicher Austausch und internationale Erfahrungen sind zentrale Bestandteile einer wissenschaftlichen Qualifikation und Zusammenarbeit. Daher soll die Anzahl der Auslandsaufenthalte über alle Statusgruppen hinweg gesteigert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die Anzahl an Austauschplätzen wird nach strategischen regionalen Schwerpunkten erhöht.
- Austauschmöglichkeiten für Promovierende werden geschaffen.
- Mobilitätsfenster und Möglichkeiten für internationale Mobilität werden ausgebaut.
- Ein Anreizsystem für internationale Forschungs- und Lehrkooperationen wird geschaffen.

INT.3: Internationalisation@home stärken

Grundsätzlich sind internationale Erfahrungen und interkulturelle Kompetenzen wichtiger Bestandteil einer akademischen Qualifikation und wissenschaftlichen Tätigkeit. Da aus unterschiedlichen Gründen nicht allen Personen ein Auslandsaufenthalt möglich ist, wird Internationalisation@home gesteigert.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Internationale Zusammenarbeit im Bereich Promotion wird gestärkt.
- Die Zweisprachigkeit (deutsch-englisch) wird in allen Bereichen der Hochschule ausgebaut und die Zusammenarbeit in internationalen Teams im Studienbetrieb stärker gefördert.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD INTERNATIONALISIERUNG

INTERNATIONALISATI-
ON@HOME STÄRKEN

- Internationale Zusammen-
arbeit stärken
- Zweisprachigkeit
(deutsch-englisch) in allen
Bereichen der Hochschule

INT.3

INTERNATIO-
NALISIERUNG

INT.1

ANTEIL INTERNATIONALER STUDIERENDER
ERHÖHEN

- Zweisprachigkeit ausbauen
- Unterstützungs- und Beratungsangebote ausbauen
- Anzahl englischsprachiger Angebote erhöhen

INT.2

ANZAHL DER AUSLANDSAUFENTHALTE ERHÖHEN

- Anzahl an Austauschplätzen erhöhen
- Mobilitätsfenster / Möglichkeiten für internationale Mobilität ausbauen
- Anreizsystem für internationale Forschungs- und Lehrkooperationen implementieren
- Austauschmöglichkeiten für Promovierende schaffen

5. IT-LANDSCHAFT UND IT-INFRASTRUKTUR

5.1 AUSGANGSLAGE: ENTWICKLUNG INS DIGITALE ZEITALTER

Digitale Anwendungen sind in allen Bereichen unentbehrliche Hilfsmittel für Forschung, Lehre und Studium. Die dafür benötigten Informations- und Kommunikationssysteme bedingen leistungsfähige Netze innerhalb der Hochschule. Eine strukturierte Verkabelung der Hochschule bildet das Rückgrat der Netzwerkinfrastruktur.

Die TH Lübeck kann für die Weiterentwicklung ihrer leistungsfähigen IT-Landschaft und IT-Infrastruktur auf einer IT-Strategie aufbauen, die in alle Bereiche der Hochschule hineinwirkt und die Entwicklung sowohl einer IT-Kultur, als auch von Governancestrukturen sowie Prozessen unterstützt.

An der TH Lübeck sind Multimedia- und digitale Anwendungen in den Leistungsdimensionen (Lehre – Forschung – Infrastruktur und Services) teilweise und mit unterschiedlichen Reifegraden etabliert. Während der Corona-Pandemie wurden eine ganze Reihe digitaler Services für alle Statusgruppen neu eingeführt. Im Vordergrund stand dabei eine schnelle Verfügbarkeit und eine Nutzung durch „beliebige Geräte“ von überall her. Die teilweise schnellen Lösungen sollten nun für eine dauerhafte und sichere Nutzung konsolidiert werden.

Ein Datenschutz- und Informationssicherheitsaudit wurde durchgeführt, der Handlungsempfehlungen für Verbesserungen aufzeigt.

Die vielfältigen Anwendungen anschlussfähig zu erhalten und zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln trifft auf Risiken. Ein hohes Risiko sieht die TH Lübeck insbesondere in den vermehrten Cyberangriffen auf Hochschulen. Ein strategi-

sches und effektives Vorgehen, das auch auf IT-Resilienz und IT-Sicherheit einzahlt, wird jedoch beispielsweise durch landesseitige punktuelle Förderung und Anschubfinanzierungen von Digitalisierungsprojekten erschwert, da Ressourcen für den dauerhaften Betrieb im Globalhaushalt fehlen.

Ein ressourcenrelevantes Risiko besteht für Hochschulen, wenn besondere Anforderungen und Logiken des Wissenschaftsbetriebes bei der Entwicklung von landesweiten IT-Lösungen (zum Beispiel Umsetzung Online-Zugangsgesetz, Datenaustauschstrukturen mit Landesbehörden, E-Rechnung) nicht ausreichend mitgedacht werden. Sind diese Lösungen nicht auf Hochschulen übertragbar beziehungsweise anschlussfähig, müssen Eigenlösungen entwickelt werden, was neben Überforderung zu Fragmentierung und „Insellösungen“, aufwändigem Schnittstellenmanagement, Kostensteigerungen sowie Abhängigkeiten von Anbietern führt, ohne zufriedenstellende und von allen nutzbare Lösungen zu erreichen.

Die TH Lübeck sieht Chancen in Kooperation und Vernetzung auf Landes- und Hochschulebene, um Ressourcen zu bündeln und Expertise, Erfahrungen und Synergien gemeinschaftlich nutzbar zu machen. Dies jedoch vor allem in Bereichen, in denen landesweit einheitliche Lösungen oder Standards einen Mehrwert haben (zum Beispiel Datenaustauschstrukturen mit Landesbehörden), diese (bundes-)gesetzliche Vorgaben wie beispielsweise das Online-Zugangsgesetz oder die Landesdatenstrategie umsetzen oder die Ressourcen einzelner Hochschulen übersteigen, wie IT-Sicherheit, Hochleistungsrechner.

5.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: SYSTEMRESILIENZ BEI OPTIMIRTER IT-ARCHITEKTUR

IT.1: Technische Grundlagen proaktiv erhalten

Die TH Lübeck wird den Ausbau und die Optimierung ihrer IT-Architektur entlang ihrer IT-Strategie vornehmen und ergänzend eine Digitalisierungsstrategie erarbeiten. IT-Infrastruktur muss im Sinne der Leistungsfähigkeit zukunfts-

gerichtet erhalten und unter anderem für Multimedia-Breitbandanwendung und Hochgeschwindigkeit ausgebaut werden. Bei der Erneuerung von IT-Infrastruktur liegt ein Augenmerk auf einem optimierten Energieverbrauch.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die campusweite Grunderneuerung der strukturierten IT-Verkabelung wird die Voraussetzungen für Ausbauziele und Anschlussfähigkeit und ist Herzstück der Netzwerkinfrastruktur schaffen. Sie hat deshalb für die TH Lübeck hohe Priorität.
- Zudem wird die TH Lübeck vorausschauend den Ersatz von absehbar veraltenden Systemen vorantreiben, beispielsweise das Mailsystem.

IT.2: IT-Architektur an den Nutzenden ausgerichtet ausbauen und optimieren

Die derzeit vor allem klassischen Dienste und Anwendungen wird die TH Lübeck zu einem modernen Portfolio ausbauen. Ein Schwerpunkt im Ausbau der Anwendungen liegt auf digital gestützten Lehr- und Prüfungsformaten, sowie kollaborativem Arbeiten. Gemäß der IT-Strategie werden Anwendungen nach den Leitgedanken „*innovativ, offen, sicher, verfügbar, datensparsam, zeitgemäß, mobil*“ ausgestaltet und sollen insbesondere der gesamten Hochschule nützen, beziehungsweise allen Hochschulangehörigen bei Bedarf zur Verfügung stehen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Der Ausbau des Campusmanagementsystems mit HiSin One wird vorangetrieben. Dabei steht zunächst das Modul EXA (Prüfungsverwaltung) im Vordergrund, da es die Chance bietet, bisherige Abläufe zu optimieren.
- Ein schrittweiser Aufbau von Dokumenten-Management-System(en) wird ausgehend vom Campusmanagement-System erfolgen, um analoge „Papierprozesse“ zu digitalisieren.
- Ein Demand Management wird etabliert, um unter anderem IT-Projekte zielführend und bedarfsgerecht durchführen zu können.
- Eine Softwarelandkarte wird erstellt, um beim Ausbau von Diensten und Anwendungen sowie Konsolidierung der vorhandenen Landschaft zunächst in den Verwaltungsprozessen zu helfen, Optimierungspotentiale zu heben und Schnittstellen zu erkennen. Diese Softwarelandkarte wird in einem zweiten Schritt zu einer Prozesslandkarte ausgebaut, die wiederum ein wichtiger Baustein der Informationssicherheit ist (Wissen um Systeme).

IT.3: Sicherheit und Krisenfestigkeit ausbauen, Systemresilienz stärken

Die TH Lübeck wird sich bestmöglich auf einen Cyberangriff vorbereiten und ihre IT-Resilienz stärken. Dafür wird sie in der Prävention und im Management der IT-Sicherheit Ressourcen ausbauen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Notfall / Wiederanlaufpläne werden ausgearbeitet und Risikobewertungen werden standardmäßig durchgeführt.
- Der IT-Grundschutz wird erhöht, indem beispielsweise Authentifikationsverfahren eingeführt werden.
- Festgestellte Schwächen in IT-Infrastrukturen (Fragmentierung, Dezentralisierung) und in IT-Governancestrukturen (unklare Rollen und Entscheidungsstrukturen) werden minimiert.
- Der systemische Datenschutz und die Informationssicherheit werden weiter aufgebaut.

IT.4: Support digitaler Anwendungen in der Breite ausbauen

Für eine unterstützende und sichere Nutzung wird die TH Lübeck den Support der digitalen Anwendungen in der Breite ausbauen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Für Tools und Anwendungen werden Use-Case-Szenarien entwickelt, um ihre Nutzbarkeit zu verbessern.
- Schulungen und Workshops werden die IT-Kompetenz der Nutzenden in den Standard-Anwendungen stärken.

VISUELLE ZUSAMMENFASSUNG DER ZIELE UND MASSNAHMEN



HOCHSCHULE IN VERANTWORTUNG

6. PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

6.1 AUSGANGSLAGE: GUTES PERSONAL IST DER SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Die Mitarbeiter*innen der TH Lübeck sind ihr Schlüssel zum Erfolg. Durch den Fachkräftemangel besteht allerdings eine hohe Konkurrenz zwischen Wirtschaft und Hochschulen, dadurch wird es herausfordernder, geeignete Persönlichkeiten zu akquirieren und zu halten. Dies gilt sowohl für Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Laboringenieur*innen wie auch Mitarbeiter*innen in allen Bereichen der Hochschulverwaltung. Ein strategisches Vorgehen für die Gewinnung von fachlich geeigneten und zur TH Lübeck passenden Personen ist daher wesentlich.

Auch eine strategische und kontinuierliche Personalentwicklung trägt dazu bei, als Arbeitgeberin attraktiv zu sein und zu bleiben. Weiterbildungen ermöglichen berufliche Perspektiven (sowohl innerhalb, als auch außerhalb der Hochschule) und stärken Mitarbeitende über gesund- und motivations-erhaltende Angebote. Bei der Personalentwicklung werden bereits Studierende als Zielgruppe für zukünftige berufliche Tätigkeiten an der TH Lübeck definiert.

6.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: STRATEGISCH VORGEHEN – AKTIV ANSPRECHEN

In der Personalgewinnung geht es um einen Kulturwandel von „ausschreiben und hoffen“ zu „strategisch vorgehen und aktiv ansprechen“. Alle Hochschulangehörigen sollen die Möglichkeit zur Weiterentwicklung haben. Bestehende Angebote und Maßnahmen zur Professionalisierung des Recruitings, zum Onboarding und zur Personalentwicklung sollen in bestehende Prozesse und Strukturen integriert und so weit wie möglich verstetigt werden.

Um die TH Lübeck mit guter und nachhaltiger Personalgewinnung und -entwicklung zukunftsfähig aufzustellen, sind für die kommenden Jahre drei Entwicklungsziele gesetzt:

PEG.1: Die Zahl der qualitativ guten Bewerbungen auf Stellen und Professuren steigern

Auch die TH Lübeck ist vom Fachkräftemangel betroffen. Um auch in Zukunft qualifizierte und passende Personen für die Hochschule gewinnen zu können, soll die Zahl der qualitativ-vollen Bewerbungen aktiv gesteigert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Image und Sichtbarkeit der TH Lübeck als moderne und gute Arbeitgeberin werden gestärkt.
Um eine höhere Zahl an geeigneten Kandidat*innen zu erreichen, wird die TH Lübeck als moderne und attraktive Arbeitgeberin national und international sichtbar werden. Der digitale, persönliche, nationale und internationale Auf-

tritt der Hochschule als gute Arbeitgeberin wird erarbeitet und umgesetzt. Neu als Zielgruppe aufgenommen werden Lehrbeauftragte und Alumni. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Berufsbild einer Professur an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Der Auftritt soll zweisprachig (deutsch / englisch) werden.

- Rekrutierungen und Berufungen werden noch stärker aktiv, strategisch und professionalisiert durchgeführt. Auswahl- und Berufungsverfahren werden professionell begleitet, inklusive Vorschläge für gezielte Ansprache und (digital gestützte) Organisation der Bewerbungs- und Berufungsgespräche und (Vorstellungs-)Verfahren. Ausschreibungen werden frühzeitig geplant. Sowohl Ausschreibung als auch Ausschreibungsorte werden optimiert. Ein strategisches Berufungsmanagement wird eingeführt und Berufungsausschüsse geschult.

PEG.2: Gute Mitarbeitende und Professor*innen halten und weiterqualifizieren

Die Mitarbeitenden und Professor*innen sind das Kapital der TH Lübeck. Sie sollen möglichst langfristig an der TH Lübeck gehalten und stetig weiterqualifiziert werden, damit sie ihr Potenzial ausschöpfen können und um die Zufriedenheit zu steigern.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Das Onboarding wird zielgruppenspezifisch ausgebaut.

- Weiterbildungsangebote und Personalentwicklung werden ausgebaut. Entwicklungsperspektiven (innerhalb und außerhalb der Hochschule) werden rechtzeitig aufgezeigt. Die Resilienz von Mitarbeitenden wird zum Beispiel über Angebote zu Gesundheit und Resilienz oder Konflikt- und Problemlösekompetenz gestärkt. Ein besonderer Fokus wird auf Schulungen zu bereichsübergreifender, projektbezogener Zusammenarbeit (übergreifendes Prozessdenken) gelegt. Alle Angebote gelten ausdrücklich auch für befristetes Personal.
- Führungskräfte werden in Führung und Resilienz geschult. Ein besonderes Augenmerk liegt hier auf den Professor*innen als Führungskräfte.

PEG.3: Die internationale Fachkräfteentwicklung ausbauen

Die TH Lübeck ist nicht nur selber vom Fachkräftemangel betroffen, sondern auch wichtiger Akteur in dessen Bekämpfung. Hohes Potenzial liegt in den internationalen Studierenden, die – gerade in den MINT-Fächern – ein großes Interesse auch an einer beruflichen Tätigkeit in Deutschland haben. Internationale Studierende sollen somit gewonnen und beim Studium ebenso unterstützt werden wie beim Übergang in den Arbeitsmarkt.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Der Anteil internationaler Studierender wird erhöht. Hierfür wird das Beratungsangebot für Studieninteressierte ausgebaut, die Studienangebote stetig weiterentwickelt und Marketingmaßnahmen zielgerichtet sowohl national als auch international ausgeweitet.
- Internationale Studierende werden während ihres Studiums begleitet. Deutschsprachkurse werden möglichst verbindlich angeboten. Future Skills werden verstärkt angeboten.
- Internationale Studierende werden auf den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet und beim Übergang unterstützt, indem frühzeitig mit zukünftigen Arbeitgeber*innen und Berufsfeldern in Berührung gebracht werden. Die Serviceleistungen des Career Development werden verstärkt auch auf internationale Studierenden ausgerichtet.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

INTERNATIONALE FACHKRÄFTEENTWICKLUNG AUSBAUEN

- Anteil internationaler Studierender erhöhen
- Begleitung während des Studiums stärken
- Übergang auf Arbeitsmarkt vorbereiten / unterstützen

PEG.3

PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

PEG.1

ZAHL DER QUALITATIV GUTEN BEWERBUNGEN AUF STELLEN UND PROFESSUREN STEIGERN

- Image und Sichtbarkeit als Arbeitgeberin stärken
- Rekrutierungen und Berufungen strategischer / professioneller ausrichten
- Anzahl englischsprachiger Angebote erhöhen

PEG.2

GUTE MITARBEITENDE UND PROFESSOR*INNEN HALTEN UND WEITERQUALIFIZIEREN

- Onboarding ausbauen
- Weiterbildungsangebote und Personalentwicklung stärken
- Führungskräfte in Führung und Resilienz schulen

7. VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

7.1 AUSGANGSLAGE: AUF GUTER BASIS WEITER AUFBAUEN

Vielfalt an Hochschulen ist ein Erfolgsfaktor: Es macht die Hochschule als Studienort und als Arbeitgeberin attraktiver; vielfältig aufgestellte Teams sind erfolgreicher und innovativer als homogene Gruppen. Um eine höhere Vielfalt an der TH Lübeck zu erreichen, ist Chancengleichheit Grundvoraussetzung²².

Um Vielfalt und Chancengleichheit zu erreichen, sind Leitlinien für Gleichstellung und Diversität in Richtlinien, Satzungen und Schulungen verankert. Weiterhin sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und eine beauftragte Person für Diversität hauptamtlich besetzt und in den Fachbereichen nebenamtliche Gleichstellungsbeauftragte ernannt.

Zur Förderung der Gleichstellung konnte über Programme wie das Professorinnenprogramm III (2020-2025) ein Angebot zur Vernetzung sowie Förderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen in Forschung, Gremien und Funktionen geschaffen werden. Zudem wurde ein Mentoring-Programm aufgebaut, finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen gewährt und die Beschaffung von Literatur ermöglicht. Regelmäßige Gleichstellungsgipfel steigern die Kenntnisse über und Sensibilisierung für Gleichstellungsthematiken, ebenso wie Schulungen und Angebote für Führungskräfte, Professor*innen und Lehrende. Um mehr Frauen für MINT-Studienfächer zu interessieren, bietet die TH Lübeck

mit dem Junior Campus, dem Schnupperstudium und dem Drittmittelprojekt Studienlotse Einblicke und Erfahrungen in den Studienalltag an der TH Lübeck.

Zur Förderung der Vielfalt und um Minderheiten an der Hochschule aktiv zu unterstützen und inklusive Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, werden Workshops zu verschiedenen Themen oder Bewerbungstipps für Studierende mit Behinderungen über das Career Development angeboten. Verschiedene Vernetzungsangebote wurden geschaffen, wie eine Austauschgruppe für von Behinderung und Beeinträchtigungen Betroffenen und eine AG für queere Hochschulangehörige. Darüber hinaus hat die TH Lübeck mit verschiedenen Maßnahmen zu inklusiveren Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen beigetragen, beispielsweise über ein niedrigschwelliges Verfahren für Vornamensänderung, die Einrichtung von barrierefreien All-Gender WCs und das Angebot kostenfreier Menstruationsprodukte.

Unterrepräsentiert sind an der TH Lübeck weibliche Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund sowie Studierende mit nichttraditionellen Hintergründen und Lebensläufen. Unterrepräsentiert sind weiterhin Professorinnen, Professoren und Mitarbeitende mit Migrations- oder internationalem Hintergrund und / oder mit Beeinträchtigungen.

7.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: DISKRIMINIERUNGSARMUT FÜR MEHR VIELFALT

Die TH Lübeck hat drei Ziele im Bereich Gleichstellung und Diversität gesetzt.

VG.1: Mehr Vielfalt in allen Statusgruppen erreichen

Um eine höhere Vielfalt auf dem Campus zu erreichen, soll vor allem der Anteil unterrepräsentierter Gruppen unter den Studierenden, Professuren und Mitarbeitenden gesteigert werden.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Der Gleichstellungsgipfel zur Sensibilisierung für Gleichstellungsthematiken wird verstetigt.
- Hinderungsgründe für eine Bewerbung auf eine Professur werden analysiert und Maßnahmen abgeleitet.
- Der Berufungsprozess wird in Hinblick auf das Erreichen von Gleichstellungszielen überprüft und optimiert; Ausschreibungen werden ansprechender formuliert.

²² Hochschulstrategie 2030, Handlungsfeld K.4 Vielfalt und Chancengleichheit, S. xxvii

- Gender- / Diversitätskompetenz beziehungsweise Bias-Schulungen als Angebote für Führungskräfte, Professor*innen und Lehrende werden eingeführt.

VG.2: Mehr Frauen in akademische Führung bringen

Frauen sind an der TH Lübeck in akademischen Führungspositionen unterrepräsentiert. Ziel ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2030 auf mindestens 20% zu erhöhen. Weiterhin soll mindestens eine Frau im Dekanat jedes Fachbereichs vertreten sein.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Gezielte und frühzeitige Ansprache und Einbindung von Frauen (beispielsweise Einladungen zur Dekanatsschulung) wird stärker fokussiert.
- Das Mentoringprogramm wird langfristig verankert.

VG.3: TH Lübeck als diskriminierungsarmen Ort weiterentwickeln

Die TH Lübeck hat sich zum Ziel gesetzt, ein diskriminierungsarmer Raum für alle Hochschulangehörigen zu sein. Da dies kein Selbstläufer ist, sondern aktiv begleitet werden muss, sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Eine Antidiskriminierungsrichtlinie wird erstellt und damit frühzeitige Ansprache Transparenz für alle Beteiligten geschaffen, ein Beschwerdeverfahren etabliert und Betroffene ernst genommen werden.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT



8. NACHHALTIG AGIERENDE HOCHSCHULE

8.1 AUSGANGSLAGE: AUF DEM WEG ZUR NACHHALTIG AGIERENDEN HOCHSCHULE

Das Profil der TH Lübeck ist auf Nachhaltigkeit ausgerichtet.²³ Damit entwickelt die Hochschule diesen seit über 20 Jahren bestehenden Schwerpunkt konsequent fort. Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit in Lehre, Forschung und Transfer sowie Infrastruktur und Services ist ein wichtiger Profilierungsansatz für die Hochschule. Sie kann damit einen bedeutenden Beitrag in den Zukunftsthemen und zu den Zielen Schleswig-Holsteins auf dem Weg zum ersten klimaneutralen Industrieland leisten. Ziel ist, klimabewusstes Handeln alltäglich werden zu lassen.

In Lehre, Forschung, Transfer, Infrastruktur und Services kann dabei auf schon Vorhandenes aufgebaut werden, was

im Sinne der Profilschärfung vernetzt gedacht, gebündelt und weiterentwickelt wird. Im Kernbereich Lehre bildet die Hochschule die Fach- und Führungskräfte von morgen aus²⁴. Nachhaltigkeit findet Eingang in die Studiengangsentwicklung, Forschung an und zu Nachhaltigkeitsthemen nimmt zu, beispielsweise im Fachbereich Bauwesen zu „nachhaltigen Bautechniken und Gebäuden“ oder zum Thema „Produzieren von Morgen“ im Rahmen des Projektes Innovative Hochschule. An der TH Lübeck gibt es studentische Initiativen, die sich für Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen engagieren, so zum Beispiel seit 2019 eine Campus-Imkerei und die „Students 4 Sustainability“.

8.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: ÖKOLOGISCHES, KLIMA- UND RESSOURCENSCHONENDES HANDELN

NAH.1: Innovative Lösungen für nachhaltiges Denken entwickeln und erlebbar machen

Die TH Lübeck ist die einzige Technische Hochschule in Schleswig-Holstein, sie trägt entscheidend zu innovativen Lösungen für einen gelingenden nachhaltigen Wandel in der Region bei. Ein nachhaltiges Denken soll inter- und transdisziplinär, also in und außerhalb der Wissenschaft und in die Gesellschaft hinein befördert werden. Als „Motor der nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft“²⁵ will die TH Lübeck Nachhaltigkeit im Sinne eines ‚whole-approach-Ansatzes‘ in Lehre, Forschung und Transfer sowie Infrastruktur und Services vernetzt weiterentwickeln. Als roter Faden dienen dabei die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Dies entspricht auch der Ausrichtung des Landes Schleswig-Holstein²⁶.

Folgende Maßnahmen sind im Bereich **Studium und Lehre** vorgesehen:

- Lehrende werden beim Kompetenzaufbau (inhaltlich, didaktisch) zum Thema Nachhaltigkeit unterstützt. Hierbei wird es beispielsweise um die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen (systemisches Denken, antizipatorische Kompetenz, Handlungs- und Umsetzungskompetenz) für transformatorische Prozesse sowie um projekthaftes Arbeiten gehen.
- Nachhaltigkeitskompetenz wird in allen Studiengängen verankert. Dabei wird das Bewusstsein für Nachhaltigkeit bei Studierenden über verschiedene Formate geschaffen, beispielsweise über Kompetenzwochen Nachhaltigkeit für Erstsemester, einen interaktiven Nachhaltigkeitskompetenz-Raum, in dem sich die UN-Nachhaltigkeitsziele zeigen oder einen Nachhaltigkeitskompetenz-Space für Dozie-

²³ Hochschulstrategie 2030, Profil, S. 7

²⁴ beispielsweise in Studiengängen wie Nachhaltige Gebäudetechnik, Regenerative Energien oder Umweltmanagement

²⁵ Landesstrukturbeurteilung Schleswig-Holstein: Kurzprofil Technische Hochschule Lübeck, S. 5

²⁶ Land Schleswig-Holstein, Die Agenda 2030 und die Nachhaltigkeitsziele, letzte Aktualisierung 01.12.2023, abgerufen am 04.12.2023, abgerufen von https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/themen/umwelt-naturschutz/nachhaltigkeit/nachhaltigkeit_node.html

rende als Austauschformat, für best-practice-Beispiele und Impulsvorträge von Gastreferent*innen.

- Handlungsleitfäden und Weiterbildungsangebote für die individuelle extracurriculare Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen im Lehrangebot werden entwickelt.

Folgende Maßnahmen sind im Bereich **Forschung und Transfer** vorgesehen:

Basierend auf den Schwerpunkten des Gutachtens des Wissenschaftsrates werden Nachhaltigkeits- / Transformationsforschung und Nachhaltigkeitsthemen²⁷ als Forschungs- und Transfergegenstand besonders gefördert und in der kommenden Forschungsstrategie verankert.

Folgende Maßnahmen sind im Bereich **Raumnutzung, Laborbetrieb, Infrastruktur und Services** vorgesehen:

- Ein Mobilitätskonzept stellt eine Datenlage zum Mobilitätsverhalten der Hochschulmitglieder zusammen und zeigt Möglichkeiten auf, den Weg zum Campus für diese klimafreundlich und bedarfsgerecht weiterzuentwickeln.
- Eine nachhaltige Raumnutzung wird durch multifunktional nutzbare Flächengestaltung und flexibles mobiles Arbeiten gefördert.
- Die Arbeit in Laboren wird nachhaltiger gestaltet. Ein ressourcenschonender Laborbetrieb wird unter anderem durch den Einsatz nachhaltiger Materialien, die effiziente Nutzung von Materialien oder das Minimieren von Abfällen und Recycling unterstützt.

NAH.2: Klimaschonende Mobilität priorisieren

Die Mobilität zum und auf dem Campus ist ein bedeutender Meilenstein auf dem Weg zur Klimaneutralität. Ein vorliegendes Mobilitätskonzept hat vielfältige Verflechtungen und die feste Einbettung des Campus in die kommunale und regionale Verkehrsinfrastruktur sichtbar gemacht. Das bedeutet, dass die TH Lübeck das Thema nicht autark und losgelöst von ihren Campusnachbarn und der Hansestadt Lübeck entwickeln kann. Ein guter Ansatzpunkt um die nötigen Akteure zusammen zu bringen, ist die gemeinsam entwickelte Campusrahmenplanung, an die die TH Lübeck mit der Ausrichtung auf Nutzenorientierung und Klimaneutralität anknüpfen wird. Ziele der TH Lübeck sind, den motorisierten

Verkehr durch Neuordnung der Parkräume und Förderung klimafreundlicher Verkehre (Fahrrad, E-Mobilität) stärker aus dem Campus herauszuhalten und in Randlagen zu platzieren sowie eine Zertifizierung als fahrradfreundliche Arbeitgeberin zu erreichen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Das Wegeleitsystem auf dem THL-Campus wird auf den Fußverkehr ausgerichtet.
- Pooling und Fahrgemeinschaften für Mitarbeitende und Studierende werden unterstützt.
- Erkenntnisse aus dem Mobilitätskonzept werden in die Vorlesungs- und Veranstaltungsplanung (Fahrpläne von Bus und Bahn) einbezogen.
- Eine Ladeinfrastruktur für Elektroautos und Elektrofahrräder wird eingerichtet.
- Diensteseien werden daraufhin überprüft, ob ihr Zweck auch alternativ durch digitale Formate erreicht werden kann. Bahnfahrten werden gefördert, unter anderem durch das Ermöglichen von 1. Klasse Fahrten. Flugreisen werden (mindestens national) eingeschränkt und kompensiert.
- Fahrradmobilität wird ein Schwerpunkt. Die Fahrradinfrastruktur wird durch die Schaffung von mehr sicheren und geschützten Abstellmöglichkeiten auf dem Campus, Ladeinfrastruktur für E-Fahrräder, Nutzungsmöglichkeit von Duschen und Umkleiden, Forcieren der Anbindung an Fahrradschnellwege und an gute Fahrradzuwegungen zu Stadtteilbahnhöfen sowie Überprüfung des Funktionierens von Park+Ride mittels Fahrrad an den Bahnhöfen aufgewertet.

NAH.3: Informieren, Sensibilisieren und Motivieren

Vorhandene Ansätze wie Energiesparen, Kreislaufdenken, Müllvermeidung, Recycling und Aktionen werden in partizipatorischen Formaten fortgeführt und festigen so ressourcenschonendes Denken und Handeln in gemeinsamer Verantwortung. Will die Hochschule ihre Studierenden und Mitarbeitenden für klimaneutrales Handeln sensibilisieren und motivieren, muss sie auch in ihren eigenen Abläufen mit gutem Beispiel vorangehen. Leitgedanke an der TH Lübeck ist Partizipation und Beteiligung, um die gemeinschaftliche Verantwortungsübernahme zu stärken.

²⁷ Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Hochschulsystems des Landes Schleswig-Holstein einschließlich Universitätsmedizin (Drs. 1544-23), Wissenschaftsrat, Oktober 2023, S. 103

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die hochschulinternen Regeln beispielsweise zur Dienstwagennutzung oder Beschaffung werden einem Klimaneutralitätscheck unterzogen und Entscheidungen daran ausgerichtet.
- Informationskampagnen zum Energiesparen werden aufgelegt und der energetische „Fußabdruck“ der Hochschule wird sichtbar gemacht.
- Klimaschonendes Verhalten durch z.B. Wettbewerbsteilnahme (Stadtradeln) wird unterstützt.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD NACHHALTIG AGIERENDE HOCHSCHULE



9. KLIMANEUTRALER CAMPUS

9.1 AUSGANGSLAGE: AUF DEM WEG ZUR KLIMANEUTRALEN HOCHSCHULE

Mit dem Koalitionsvertrag 2022-2027 hat sich das Land Schleswig-Holstein das Ziel gesetzt, das Land „als bundesweiten energiewendepolitischen Impulsgeber zu positionieren“²⁸. In der Hochschulstrategie 2030 hat die TH Lübeck sich zu ihrer Verantwortung in diesem Thema bekannt und richtet die Campuserwicklung an den Klimaschutzziele des Landes Schleswig-Holstein aus. Bau- und Sanierungsmaßnahmen werden an der TH Lübeck an nachhaltiger Wirksamkeit auch mit Blick auf künftige Erfordernisse wie z.B. Entsiegelung, Hitzeschutz, Frei- und Grünflächengestaltung und Wassermanagement ausgerichtet.

Für eine umweltfreundliche Bewirtschaftung kann die TH Lübeck auf den Erfahrungen aus einer mehr als 15-jährigen Zertifizierung durch EMAS („Eco-Management and Audit Scheme“) aufbauen. Seit 2021 gibt es an der TH Lübeck die Position eines / einer Klimaschutzmanager*in, die derzeit zu einem / einer Nachhaltigkeitsmanager*in weiterentwickelt wird. Nun geht es daran, den Bestand durch klimaoptimiertes Bauen und Sanieren zu modernisieren und zu verbessern

und den CO₂-Fußabdruck der Hochschule deutlich zu verringern.

Die 2023 vorgelegte Campus-Rahmenplanung ermöglicht eine Gesamtschau auf dem Weg zur klimaneutralen Hochschule. Die TH Lübeck befindet sich des Weiteren im Prozess der Erarbeitung einer strategischen baulichen Entwicklungsplanung mit dem Land, in dem ihr Profil als Technische Hochschule und ihre Verortung auf dem gemeinsamen Campus geschärft werden wird.

Mit einem hohen Labor- und Werkstattanteil in mittelalter Gebäudestruktur treffen die TH Lübeck unmittelbar die steigenden Energie- und Bewirtschaftungspreise. Durch die Implementierung von Klimaschutzmaßnahmen im Gebäude- und Liegenschaftsmanagement wurden an der TH Lübeck Optimierungen im Gebäudeenergiemanagement und zur Energieeinsparung vorgenommen.

9.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: CAMPUSERWICKLUNG AUF KLIMANEUTRALITÄT AUSRICHTEN

Langfristig ist es das Ziel der TH Lübeck, eine klimaneutrale Hochschule zu werden. Die TH Lübeck wird den Energiebedarf des Campus senken und Energie effizient nutzen.

KG.1: Bauliche Entwicklung strategisch und bedarfsgerecht ausrichten

Von der Baulichen Entwicklungsplanung wird erwartet, dass sie den errechneten Flächenbedarf mit bestehenden und künftigen Flächenanforderungen für die Bedarfe der Lehr-, Forschungs- und Transferinfrastruktur verknüpft, sodass eine strategische Verfolgung baulicher Campuserwicklung möglich wird. In einer solchen längerfristigen Planung sieht die

TH Lübeck die Chance, Fördermittel für Infrastrukturprojekte einzuwerben, um zum Abbau des Sanierungs- und Maßnahmenstaus beizutragen. Auf dem Weg zur klimaneutralen Hochschule wird die TH Lübeck die Priorisierung von Klimaneutralität auch in die strategische bauliche Entwicklungsplanung für den Campus einfließen lassen. Maßnahmen, die auf Klimaneutralität einzahlen, werden in der Umsetzung priorisiert.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Eine strategisch angelegte Bauliche Entwicklungsplanung wird abgeschlossen.

²⁸ Koalitionsvertrag 2022-2027 „Ideen verbinden. Chancen nutzen. Schleswig-Holstein gestalten.“, S. 155; abgerufen am 30.11.2023, abgerufen von https://sh-gruene.de/wp-content/uploads/2022/06/Koalitionsvertrag-2022-2027_.pdf

- In der Baulichen Entwicklungsplanung werden künftige Flächenanforderungen und die Priorisierung von Klimaneutralität einbezogen.
- Fördermittel für Infrastrukturprojekte werden eingeworben.
- Eine mittelfristige Investitionsplanung für (um-)bauliche Maßnahmen wird aufgelegt, um finanzielle Ressourcen effizient einzusetzen sowie Infrastrukturprojekte durch strategische Planung und Priorisierung zielgerichtet anzugehen und auch geringe Ressourcen effizient zu nutzen.
- Bauliche Maßnahmen die auf Klimaneutralität einzahlen werden priorisiert.

KG.2: Flächenbedarf der Hochschule abdecken, flexible und effiziente Flächennutzung

Der Abbau des Flächendefizits²⁹, insbesondere durch die Bebauung des sogenannten „Dreiecksgrundstücks“ und den Bau eines Studien- und Lernzentrums (siehe 2. Studium und Lehre), hat für die TH Lübeck oberste Priorität. Die TH Lübeck legt dabei Wert auf eine möglichst barrierearme bauliche Gestaltung des Campus.

Auch über den kennzahlenbezogenen rechnerischen Flächenbedarf hinaus hat die TH Lübeck perspektivische hochbauliche Bedarfe, beispielsweise für ein Welcome Center, für ein Gebäude mit Arbeitsplätzen für die wachsende Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Drittmittelbeschäftigten, für einen Erweiterungs- bzw. Ersatzbau für die Hochschul- und akademische Selbstverwaltung und benötigt sie qualitativ hochwertige Aufenthalts- sowie Ausstellungsflächen.

Für eine gute Flächennutzung braucht es zudem Flächen, die flexibel und multifunktional nutzbar sind und damit eine gemeinschaftliche und Mehrfachnutzung zum kollaborativen, auch digital / hybriden und mobilem Arbeiten möglich machen.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die TH Lübeck wird die zeitnahe Umsetzung ihrer Baubedarfsanträge mit Nachdruck verfolgen und Fördermöglichkeiten für Neubauten prüfen.

- Für (um-)baulichen Maßnahmen und Infrastrukturprojekte wird die TH Lübeck einen substantiellen Anteil in ihrem Globalhaushalt reservieren.
- Die strategisch angelegte bauliche Entwicklungsplanung wird die TH Lübeck durch eigene Konzepte zur flexiblen und effizienten Flächennutzung für verschiedenste Bedarfe ausgestalten (digital unterstützte Lehre, Weiterbildung, studentisches Arbeiten, Projektarbeit im unterstützenden Bereich, Vermietung).

KG.3: Baulichen Bestand energetisch optimieren

Im Bestand muss die Sanierung und Modernisierung der veraltenden baulichen Infrastruktur fokussiert werden. Ziel ist es, den Energiebedarf auf dem Campus weiter abzusenken. Sanierung und bauliche Maßnahmen werden so ausgerichtet, dass Investitionskosten langfristig durch Einsparung von Betriebskosten zumindest teilweise wieder hereingeholt werden können („return of invest“). Bei Neubauten wird das langfristige Ziel der Klimaneutralität durch energetische Optimierung verfolgt. Die TH Lübeck wird ihren bisherigen Schwerpunkt im umweltfreundlichen Gebäudeenergiemanagement zu einem Reallabor für ein Nachhaltigkeitsmanagement von Hochschulliegenschaften weiterentwickeln.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Eine Machbarkeitsstudie und ein Fahrplan zur energetischen Sanierung und für energieautarke Maßnahmen für die Liegenschaft soll erarbeitet und nach Prioritäten abgearbeitet werden. Für eine Beschleunigung der Umsetzung wird insbesondere bei baulichen Maßnahmen auch auf projektbezogene Ausnahmen von gesetzlichen und Prozessvorgaben gesetzt sowie auf Experimentierklauseln.

²⁹ Die TH Lübeck hat derzeit ein nachgewiesenes Flächendefizit von 8.000 qm, jedoch keine Erweiterungsflächen. Das Flächendefizit ist seit geraumer Zeit durch Baubedarfsplanungen unterlegt. Die fehlenden Flächen bedingen Kosten für Anmietungen und Nutzungen von Gebäuden der Universität zu Lübeck.

MASSNAHMEN IM THEMENFELD KLIMANEUTRALER CAMPUS

BAULICHEN BESTAND ENERGETISCH OPTIMIEREN

- Machbarkeitsstudie / Fahrplan zur energetischen Sanierung erstellen

KNC.3

KLIMA- NEUTRALER CAMPUS

KNC.1

BAULICHE ENTWICKLUNG STRATEGISCH UND BEDARFSGERECHT AUSRICHTEN

- Grundlagen zur Fördermöglichkeit schaffen
- Bauliche Entwicklungsplanung inkl. Flächenanforderungen und Priorisierung von Klimaneutralität vorantreiben
- Fördermittel einwerben
- Mittelfristige Investitionsplanung einführen

KNC.2

FLÄCHENBEDARF DER HOCHSCHULE ABDECKEN, FLEXIBLE UND EFFIZIENTE FLÄCHENNUTZUNG

- Schnelligkeit der Umsetzung der Baubedarfsanträge verfolgen
- Fördermöglichkeiten für Neubauten prüfen
- Substanzielle Investition und Infrastrukturprojekte im Globalhaushalt vorsehen
- Konzepte zur flexiblen und effizienten Flächennutzung implementieren

10. ORGANISATIONSENTWICKLUNG

10.1 AUSGANGSLAGE: STRATEGISCHE ORGANISATIONS- UND KULTURENTWICKLUNG IM FOKUS

Die TH Lübeck ist über die Hochschulpaktphasen erheblich gewachsen; die Zahl der Studierenden hat sich in dieser Zeit nahezu verdoppelt. Mit aktuell rund 5.000 Studierenden ist die TH Lübeck inzwischen eine mittelgroße Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Im Wachstum liegen hochschulinternen Herausforderungen, denn korrespondierende Organisationsstrukturen und Prozesse wurden nicht immer gleichermaßen mitentwickelt. Hinzu kommt eine zunehmende Aufgabendichte, eine Diversifizierung von Aufgaben, Ausnahmesituationen wie die Corona-Pandemie und ihre Folgen sowie zusätzliche Aufwände durch Personalfuktuation, Fachkräftemangel und einen steigenden Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Eine zielgerichtete und nicht nur projektbasiert arbeitende Organisationsentwicklung stärkt die Autonomie der TH Lübeck und ihrer Fachbereiche. Sie unterstützt die Anpassung an sich verändernde Bedingungen und den kulturellen Wandel und trägt damit zum Erfolg der TH Lübeck bei.³⁰ Sie wird flankiert durch innerhochschulische Governancestrukturen für hochschulweit wirkende Prozesse, die das Verständnis der TH Lübeck von bereichsübergreifender Zusammenarbeit und Beteiligung abbilden. Der weitere Ausbau von Transformation unterstützenden und zugleich Partizipation fördernden Entscheidungs- und Abstimmungswegen wird angestrebt.

10.2 ZIELE UND MASSNAHMEN: DIGITALE TRANSFORMATION FÜR EINE PROFESSIONELLE WEITERENTWICKLUNG NUTZEN

Leitgedanke: Organisationsentwicklung mit eingebautem Überlastungsschutz

Die TH Lübeck will die Chance der digitalen Transformation nutzen, um die Ausrichtung der Hochschulstrategie 2030, Wachstum und zunehmende Aufgabendichte und Diversifizierung von Aufgaben gezielt in hochschulinternen professionellen Strukturen, Prozessen und Services einzubringen.

Ein Schutz vor Überlastungssituationen („Überhitzungsschutz“) wird dabei immer wichtiger. Leitgedanken der Organisationsentwicklung der TH Lübeck sind, Aufwand und Bürokratie zu reduzieren und Handlungsfähigkeit zu stärken. Strategie, Struktur / Prozesse, Ressourcen und Hochschulkultur werden dafür im Sinne von „Wir sind EINE Hochschule“ vernetzt gedacht und weiterentwickelt. Auf diesem Weg sollen Abläufe effizienter gestaltet werden.

Dabei wird besonderes Augenmerk auf eine kooperative und förderliche Schnittstellenarbeit gelegt. Um nicht nur die Resilienz der Organisation, sondern auch der Mitarbeitenden und Professor*innen zu stärken, verfolgt die TH Lübeck einen partizipativen und dialogischer Ansatz.

OE.1: Prozesse optimieren, (Organisations-)Wissen sichern

Die digitale Transformation bietet Anlass und Chance, die Optimierung der Prozesse und der dahinterstehenden Bearbeitungs- und Entscheidungsstrukturen hierauf auszurichten. Für ihre Gestaltung verfügt die TH Lübeck über eine IT-Strategie, die im Verständnis einer Dialogorientierten Organisationsentwicklung erarbeitet wurde und nicht vorrangig technikorientiert ist. Die Digitalisierung soll sinnhaft und unterstützend sein, also dazu dienen, Prozesse zu vereinfachen, Aufwände abzubauen und einen innerhochschulischen Daten- und Informationsaustausch zu erleichtern.

³⁰ Hochschulstrategie 2030, Handlungsfeld K.2 Zusammenarbeit, S. xxiii

Dabei gilt es, Organisationswissen und Wissen der Mitarbeitenden analog und digital zu sichern, abrufbar zu machen und als Gedächtnis der Hochschule zu erhalten.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Arbeitsabläufe werden über organisatorische Bereiche hinweg prozessorientiert gestaltet und damit effizienter. Mit Hilfe einer partizipativ entstehenden Prozesslandkarte werden die vorhandene Prozesse sichtbar gemacht und anschließend nach hochschuleigenen Prioritäten optimiert.
- Wo digitale Workflows und Tools das bereichsübergreifende kooperative Arbeiten fördern und die Effizienz dadurch verbessert werden kann, werden sie eingesetzt.
- Um das Organisationswissen und Wissen der Mitarbeitenden in den Verwaltungsprozessen analog und digital zu sichern und abrufbar zu machen, wird mit Unterstützung des Landesarchivs ein Handlungsleitfaden für die Schriftgutverwaltung, Ablage, Aufbewahrung und Archivierung entwickelt.
- Um die an Zahl und Komplexität zunehmenden hochschulweit wirkenden Vorhaben und Projekte erfolgreich bearbeiten zu können, werden Kompetenzen im Projektmanagement und projekthaften Arbeiten im Rahmen der Personalentwicklung gestärkt. Damit auch komplexe Projekte erfolgreich durchgeführt werden können, müssen Bedarfe und Anforderungen frühzeitig geklärt und gebündelt werden. Daher werden hier Unterstützungsstrukturen ausgebaut, was wiederum auf einen Überlastungsschutz im Verlauf der Projektdurchführung einzahlt.
- Die Einführungsprojekte zu softwaregestützten Lösungen für das Campusmanagement (HiSinOne), den personalverwaltenden Bereich und das Facility Management werden abgeschlossen. In der nächsten Phase werden sie für weitere Verwaltungsservices wie die beispielsweise die Reisekostenabrechnung, Raumvergabe und -nutzung ausgebaut.
- Für die Ausweitung der Digitalisierung der Lehrverwaltung werden effektive Prozesse für Datenanalysen aufgesetzt und etabliert sowie effiziente Prozesse zur Reduktion des Arbeitsaufwandes geschaffen.

OE.2: Handlungs- und Steuerungsfähigkeit sichern

Die TH Lübeck hat ihre Finanzierungssystematik hochschulintern auf eine bedarfsorientierte Mittelverteilung ausgerichtet. Um die Handlungsfähigkeit der Hochschule langfristig und unter sich ändernden Rahmenbedingungen zu sichern, wird diese mit mittelfristigen Planungsinstrumenten weiterentwickelt und soll so auch gegen (Finanz-)Risiken abgesichert werden.

Die TH Lübeck strebt ein strategisches Benchmarking³¹ an. Auch bei sich ändernden Rahmenbedingungen kann die Hochschule damit erfolgreich und zielgerichtet agieren und sich Handlungsspielräume erhalten.

Folgende Maßnahmen sind vorgesehen:

- Die TH Lübeck baut Benchmark- / Monitoringsysteme auf, die sie in die Lage versetzen, erforderliche Datenanalysen und Einordnungen für strategische Ausrichtungen vorzunehmen. Sie sollen zudem ein Berichtswesen nach innen und nach außen mit wenig Aufwand ermöglichen.
- Der Globalhaushalt ist zunehmend Risiken ausgesetzt, beispielsweise durch Unterfinanzierung, steigende Personal- und Bewirtschaftungskosten und fehlende Planbarkeit von Landesmitteln. Die TH Lübeck wird ihre bedarfsorientierte Finanzierungssystematik daher durch mittelfristige Planungen und Hochrechnungen für den Bereich Personal und Investitionen und ein Rücklagenmonitoring ergänzen.

³¹ im Vergleich mit anderen Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, sowie Hochschulen ähnlicher Größe und Fächerspektrum

MASSNAHMEN IM THEMENFELD ORGANISATIONSENTWICKLUNG

PROZESSE OPTIMIEREN, (ORGANISATIONS-) WISSEN SICHERN

- Prozessorientiertes Arbeiten ausbauen
- Verbesserungen von kooperativem Arbeiten und Effizienzsteigerung vorantreiben
- Handlungsleitfaden für Schriftgutverwaltung, Ablage, Aufbewahrung und Archivierung entwickeln
- Projektmanagement-Kompetenzen ausbauen
- Softwaregestützte Lösungen für Campus Management Software, Human Resources Software, Facilitymanagement einführen
- Digitalisierung der Lehrverwaltung ausbauen

OE.1

HANDLUNGS- UND STEUERUNGSFÄHIGKEIT SICHERN

- Benchmark- / Monitoringsysteme und Berichtswesen ausbauen
- Bedarfsorientierte Finanzierungssystematik weiterentwickeln

OE.2

ORGANISATIONSENTWICKLUNG

FAZIT

Die TH Lübeck als einzige Technische Hochschule im Land Schleswig-Holstein qualifiziert Studierende für den (regionalen) Arbeitsmarkt und die Angewandte Wissenschaft, betreibt Forschung und Transfer und trägt so in entscheidendem Maße für die Weiterentwicklung und den Wohlstand unserer Gesellschaft bei. Auf Grund des Fächerspektrums, insbesondere in den MINT-Fächern, und der Schwerpunktsetzung rund um die Themen Technik-Ressourcen-Lebenswelten, tragen Lehre, Forschung und Transfer zu den Zielen des Landes bei, beispielsweise in den Bereichen Energiewende, Künstliche Intelligenz und Digitalisierung und Gesundheitswissenschaften. An der TH Lübeck ist man sich dieser besonderen Verantwortung sehr bewusst und positioniert sich entsprechend. Das Augenmerk liegt unter anderem auf dem Studiengangsportfolio und innovativer Lehre, auf guten Rahmenbedingungen für angewandte Forschung und für Promovierende, auf Internationalisierung, zielgerichteter Digitalisierung, Bau und Infrastruktur für einen attraktiven und modernen Campus.

Die TH Lübeck setzt auf strategische Planungen, umfangreiche interne Beteiligungsprozesse und den Erwerb von Drittmitteln für die Umsetzung ihrer Vorhaben. Allerdings: Als Landeseinrichtung ist die TH Lübeck auf politische Entscheidungen und Unterstützung angewiesen. Eine verlässliche und auskömmliche Finanzierung sind ebenso unabdingbar um im Wettbewerb zwischen den Bundesländern perspektivisch die letzten Plätze verlassen zu können, wie gute und moderne Rahmenbedingungen beispielsweise bezüglich des Promotionsrechtes oder der Möglichkeit des Bauens mit Drittmitteln. Nur so kann sich die TH Lübeck als internationale Präsenzhochschule im digitalen Zeitalter zum Wohle Schleswig-Holsteins weiterentwickeln.

HOCHSCHULE IM WANDEL

MASSNAHMENPAKETE DES STRUKTUR- UND ENTWICKLUNGSPLANS DER TH LÜBECK (2024-2028)

SL:
STUDIUM UND LEHRE

- SL.1 STUDIENANGEBOT ANPASSEN UND WEITERENTWICKELN
- SL.2 STUDIENERFOLG VERBESSERN
- SL.3 QUALITÄT IM STUDIUM STEIGERN UND INNOVATIVE LEHRE FÖRDERN
- SL.4 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR LERNENDE UND LEHRENDE VERBESSERN

FT:
ANGEWANDTE FORSCHUNG UND TRANSFER

- FT.1 WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHS FÖRDERN
- FT.2 SICHERUNG UND AUSBAU DES UNTERSTÜTZUNGS- UND ANREIZSYSTEMS FÜR FORSCHENDE
- FT.3 SICHERUNG UND FÖRDERUNG DES (WISSENS-)TRANSFERS FÜR REGIONALE INNOVATION UND KOOPERATION
- FT.4 WEITERENTWICKLUNG DES WISSENS-TRANSFERS UND LEBENSLANGES LERNEN

INT:
INTERNATIONALISIERUNG

- INT.1 ANTEIL INTERNATIONALER STUDIERENDER ERHÖHEN
- INT.2 ANZAHL DER AUSLANDS-AUFENTHALTE ERHÖHEN
- INT.3 INTERNATIONALISATION@HOME STÄRKEN

IT:
IT-LANDSCHAFT UND IT-INFRASTRUKTUR

- IT.1 TECHNISCHE GRUNDLAGEN PROAKTIV ERHALTEN
- IT.2 IT-ARCHITEKTUR AN NUTZENDEN AUSGERICHTET AUSBAUEN UND OPTIMIEREN
- IT.3 SICHERHEIT UND KRISENFESTIGKEIT AUSBAUEN, SYSTEMRESILIENZ STÄRKEN
- IT.4 SUPPORT DIGITALER ANWENDUNGEN IN DER BREITE AUSBAUEN

PEG:
PERSONALGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

- PEG.1 ZAHL DER QUALITÄTSVOLLEN BEWERBUNGEN AUF STELLEN UND PROFESSUREN STEIGERN
- PEG.2 GUTE MITARBEITENDE UND PROFESSOR*INNEN HALTEN UND WEITERQUALIFIZIEREN
- PEG.3 INTERNATIONALE FACHKRÄFTE-ENTWICKLUNG AUSBAUEN

VG:
VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

- VG.1 MEHR VIELFALT IN ALLEN STATUSGRUPPEN ERREICHEN
- VG.2 MEHR FRAUEN IN AKADEMISCHE FÜHRUNG BRINGEN
- VG.3 TH LÜBECK ALS DISKRIMINIERUNGS-ARMEN ORT WEITERENTWICKELN

NAH:
NACHHALTIG AGIERENDE HOCHSCHULE

- NAH.1 INNOVATIVE LÖSUNGEN FÜR NACHHALTIGES DENKEN ENTWICKELN (WHOLE-APPROACH-ANSATZ)
- NAH.2 KLIMASCHONENDE MOBILITÄT PRIORISIEREN
- NAH.3 INFORMIEREN, SENSIBILISIEREN UND MOTIVIEREN

KNC:
KLIMANEUTRALER CAMPUS

- KNC.1 BAULICHE ENTWICKLUNG STRATEGISCH UND BEDARFSGERECHT AUSRICHTEN
- KNC.2 FLÄCHENBEDARF DER HOCHSCHULE ABDECKEN, FLEXIBLE UND EFFIZIENTE FLÄCHENNUTZUNG
- KNC.3 BAULICHEN BESTAND ENERGETISCH OPTIMIEREN

OE:
ORGANISATIONSENTWICKLUNG

- OE.1 PROZESSE OPTIMIEREN, (ORGANISATIONS-)WISSEN SICHERN
- OE.2 HANDLUNGS- UND STEUERUNGSFÄHIGKEIT SICHERN

ANHANG:
**GLEICHSTELLUNGSPLAN
2024-2028**

LEGENDE

-  Männlich
-  Weiblich
-  Divers

-  Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften
-  Fachbereich Bauwesen
-  Fachbereich Elektrotechnik und Informatik
-  Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft
-  Hochschulverwaltung
-  ISY
-  Sprachenzentrum

TECHNISCHE HOCHSCHULE LÜBECK

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2024-2028

INHALT

1. Präambel	48
2. Leitende Perspektiven	48
3. Bestandsaufnahme	49
3.1 Studierende	49
3.2 Personal	50
3.3 Promovierende	55
3.4 Lehrbeauftragte	55
3.5 Leitungspositionen	56
3.6 Organe, Gremien und Funktionen	56
3.7 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Studium	58
3.8 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Arbeit	58
3.9 Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewaltschutz	59
3.10 Bewusstsein und Sensibilität für Gender und Diversität	59
3.11 Ressourcen für Gleichstellung	59
4 Gleichstellungsziele	60
4.1 Quantitative Gleichstellungsziele	60
4.2 Qualitative Gleichstellungsziele	63
5 Schwerpunktsetzungen und Maßnahmen	63
5.1 Studieninteressentinnen gewinnen und halten	63
5.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen gewinnen und fördern	64
5.3 Professorinnen gewinnen	64
5.4 Parität auf Leitungsebene nachhalten	65
5.5 Geschlechtergerechte Organisations- und Personalentwicklung	65
6 Monitoring	68

1. PRÄAMBEL

Gleichstellung und Vielfalt werden an der Technischen Hochschule Lübeck (TH Lübeck) als Stärke und wichtiger Beitrag für eine nachhaltig erfolgreiche und attraktive Hochschule gesehen. Gleichstellung ist als Querschnittsthema in der Satzung der Technischen Hochschule Lübeck über ihre Verfassung³², der Hochschulstrategie TH Lübeck 2030³³ und in zentralen Leitlinien der TH Lübeck verankert. Als öffentliche Einrichtung ist die TH Lübeck dem im Grundgesetz verankerten Gleichstellungsauftrag verpflichtet und hat gemäß §3 Abs. 4 Hochschulgesetz Schleswig-Holstein (HSG) den Auftrag, die Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern, Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile insbesondere für ihre weiblichen Mitglieder zu ergreifen und auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hinzuwirken. Bei der Besetzung von Hochschulorganen und Hochschulgremien wirken die Hochschulen darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind. Bei allen Vorschlägen und Entscheidungen sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten.

Gemäß HSG §12 Abs. 1 Satz 4 ist dem Struktur- und Entwicklungsplan ein gesonderter Gleichstellungsplan beizufügen, der die Umsetzung des Hochschulauftrages zur Gleichstellung nach §3 Abs. 4 HSG dokumentiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan kommt dieser Aufgabe nach. Dieser stellt gleichzeitig den Frauenförderplan dar, den die Hochschule laut Gleichstellungsgesetz (GStG) §11 aufstellen muss. Des Weiteren erfüllt der Gleichstellungsplan die Anforderungen an einen Gender Equality Plan, der eine verpflichtende EU-Fördervoraussetzung ist.

Der Gleichstellungsplan wurde von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit dem Gleichstellungsausschuss der TH Lübeck und den nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und vom Präsidium und vom Senat positiv beschlossen. Personalrat Technik und Verwaltung und vom Personalrat Wissenschaft haben positiv Stellung genommen. Der Hochschulrat der TH Lübeck hat sein Einvernehmen erklärt.

2. LEITENDE PERSPEKTIVEN

1. Die in der Hochschulstrategie 2030 vereinbarten Ziele werden im Gleichstellungsplan aufgenommen und mit weiteren Maßnahmen unterlegt. Dabei wird auf Daten und konzeptionelle Erarbeitungen aufgebaut, die zum einen in die Wiederbewerbung für das Total-E-Quality-Prädikat im Mai 2023 und zum anderen in die erste Stufe des Antragsverfahrens (Konzept für Parität) für das Professorinnenprogramm 2030 eingeflossen sind.

2. Die TH Lübeck hat das Anliegen, eine intersektionale³⁴ Gleichstellungsarbeit zu verfolgen, also ausgehend vom interdependenten Merkmal Geschlecht³⁵ das Zusammenwirken mit weiteren Merkmalen (z. B. Alter, Migrationshintergrund, Statusgruppe) in den Analysen, Maßnahmen und Angeboten zu berücksichtigen. Dies gelingt bisher – aus verschiedenen Gründen – unterschiedlich gut.

Im Gleichstellungsplan steht das Geschlecht als Kategorie im Mittelpunkt und wird, so wie es die Datenbasis ermöglicht, in männlich, weiblich und divers unterschieden. Diese gebildeten Unterscheidungen sind dann problematisch, wenn Personen auf nur ein Merkmal reduziert und ihnen verallgemeinernde Aussagen, Erwartungen und Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Deshalb wird ein Verständnis von Vielfalt als Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowohl innerhalb als auch zwischen Merkmalsgruppen zugrunde gelegt. Je nach Situations- und Organisationskontext können andere Merkmale relevant sein beziehungsweise selbst und fremd zugeschrieben werden³⁶.

3. Gleichstellung ist ein Querschnittsthema, strukturell zu verankern und erfordert das Engagement aller Hochschulmitglieder.

³² *Satzung der Technischen Hochschule Lübeck über ihre Verfassung vom 09. Oktober 2017 (2022): §11a Gleichstellung der Geschlechter (S.5)*

³³ *Hochschulstrategie 2030, Handlungsfeld K.4 Vielfalt und Chancengerechtigkeit, S. xvii*

³⁴ *Siehe dazu Sieben & Bornheim (2011): Intersektionalität und Diversity – Achsen der Differenz in Managementkonzepten und Managementforschung. In Smykalla & Vinz (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity (S. 90-107). Münster: Westfälisches Dampfboot*

³⁵ *Siehe dazu Walgenbach, Dietze, Hornscheidt & Palm (Hg.) (2007): Gender als interdependente Kategorie. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich*

³⁶ *Lindau (2010): Verhandelte Vielfalt. Wiesbaden: Gabler Verlag*

3. BESTANDSAUFNAHME

3.1 STUDIERENDE

Der Anteil an Studentinnen an der TH Lübeck liegt seit 2016 regelmäßig zwischen 30 und 32 %. Unterschieden nach Bachelor und Master kann für die Studienjahre 2021 und 2022 festgestellt werden, dass der Anteil der Studentinnen in Masterstudiengängen höher (38 %) als in Bachelorstudien-

gängen (30 %) lag. Dabei unterscheiden sich die Anteile an Studentinnen nach Fachbereichen (vgl. Tabelle 1 für das Jahr 2022) und auch bei den einzelnen Studiengängen innerhalb der Fachbereiche.

Fachbereich	Bachelor			Master		
	Anz. insg.	Anteil w	Anteil d	Anz. insg.	Anteil w	Anteil d
● AN	724	41,7 %	0,1 %	203	50,7 %	0 %
● BAU	910	39,3 %	0 %	275	48,7 %	0 %
● EI	1396	22,7 %	0,1 %	181	19,3 %	0 %
● MW	1250	25,5 %	0 %	201	29,9 %	0 %

Tabelle 1: Anzahl Studierende und Anteil Studierende nach Geschlecht und Fachbereich im Bachelor / Master im Jahr 2022

Ein erster Blick auf die Abschlussquoten zeigt, dass der Anteil der erfolgreich abschließenden Studentinnen etwa ihrem Anteil insgesamt entspricht (keine Kohorten-Daten, vgl. Tabelle 2).

Erfolgreicher Abschluss 2022 (SoSe+WiSe)	Bachelor		Master	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
männlich	311	67,5 %	146	61,3 %
weiblich	150	32,5 %	92	38,7 %
divers	0	0 %	0	0 %
Gesamt	461		238	

Tabelle 2: Erfolgreiche Abschlüsse nach Geschlecht und Abschlussart für das Jahr 2022

Eine genauere Analyse der Geschlechterverteilung der Studierenden nach Studiengang und Abschlussart³⁷ sowie von Kennzahlen zum Studienverlauf (Verbleib, Abbrüche³⁸, Regelstudienzeit³⁹) soll weiter verfolgt werden, um Hinweise zu erhalten, ob und an welchen Stellen gegebenenfalls konkrete

Maßnahmen einsetzen sollten. Die Geschlechterverteilung bei Ablehnungen für NC-Fächer sollte ebenfalls in den Blick genommen werden. Die Einführung von Eignungstests für den Studiengang Architektur haben sich bisher nicht negativ auf den Studienanfängerinnenanteil ausgewirkt.

³⁷ bukof (2021): Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, abgerufen von: <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-7.pdf>. S. 9

³⁸ Ebd. S. 11

³⁹ Ebd. S. 12

3.2 PERSONAL

3.2.1 Allgemeine Personalstruktur

Die Daten wurden zum Stichtag 31.12.2022 ausgewertet. Von den Teilzeitbeschäftigten an der TH Lübeck sind fast

80 % weiblich zu diesem Zeitpunkt. Von allen weiblichen Beschäftigten arbeiten 32 % in Teilzeit, von allen männlichen Beschäftigten hingegen sechs %.

Allgemeine Personalstruktur (TuV, WiMi, Prof.)	männlich	weiblich	divers	gesamt	Anteil w
Anzahl des Personals	297	229	0	526	43,5 %
davon in Führungspositionen	nicht erfasst				
davon an Auszubildenden	6	3	0	9	33,3 %
davon in Elternzeit		3		3	100 %
davon in Teilzeitpositionen	19	73	0	92	79 %
davon Teilzeit in Führungspositionen	nicht erfasst				
davon in Jobsharing	0	0	0	0	0 %
davon in Pflegezeit	0	0	0	0	0 %

Tabelle 3: Allgemeine Personalstruktur nach Geschlecht zum 31.12.2022

Die Analyse der Altersstruktur verdeutlicht, dass bei den Beamt*innen inkl. Professor*innen die Mehrzahl über 50 Jahre alt ist. Der größere Anteil an Frauen in dieser Beschäf-

tigtengruppe ist in der Altersgruppe 30 bis 50 Jahre vertreten ist (vgl. Tabelle 4).

Altersstruktur der Beamt*innen inkl. Professor*innen	männlich	weiblich	divers	gesamt	Anteil w
Anzahl der Beamt*innen	107	27		134	20,2 %
unter 30 Jahre	0	0		0	0 %
30 bis 50 Jahre	46	15		61	24,6 %
über 50 Jahre	61	12		73	16,4 %

Tabelle 4: Altersstruktur der Beamt*innen inkl. Professor*innen nach Geschlecht zum 31.12.2022

Hingegen ist bei den Tarifbeschäftigten die Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen am größten (vgl. Tabelle 5).

Altersstruktur der Tarifbeschäftigten	männlich	weiblich	divers	gesamt	Anteil w
Anzahl der Tarifbeschäftigten	189	202		391	51,7 %
unter 30 Jahre	36	31		67	46,3 %
30 bis 50 Jahre	101	106		208	51 %
über 50 Jahre	52	65		117	55,6 %

Tabelle 5: Altersstruktur der Tarifbeschäftigten nach Geschlecht zum 31.12.2022

Von den insgesamt zwölf Beschäftigten mit Schwerbehinder-
tenstatus sind zehn (83 %) weiblich (vgl. Tabelle 6). (Temporäre)
körperliche und psychische Beeinträchtigungen / Belas-

tungen können als Dunkelziffer auch ohne einen offiziellen
Schwerbehindertenstatus vorhanden sein.

Beschäftigte mit Schwerbehindertenausweis	männlich	weiblich	divers	gesamt	Anteil w
Anzahl der Beschäftigten	2	10		12	83,3 %

Tabelle 6: Beschäftigte mit Schwerbehindertenstatus nach Geschlecht zum 31.12.2022

3.2.2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Eine Auswertung der Geschlechterverteilung der studentischen
Mitarbeitenden sowie wissenschaftlichen Hilfskräfte
insgesamt sowie nach Fachbereichen und Zentralverwaltung
differenziert wurde für diesen Gleichstellungsplan nicht ver-
folgt, sollte aber im nächsten Gleichstellungsplan enthalten
sein.

de sind im Fachbereich Angewandte Naturwissenschaften
tätig, zwei davon sind weiblich. Zwei Auszubildende sind der
Hochschulverwaltung zugeordnet, von denen eine weiblich
ist. Der Fachbereich Maschinenbau & Wirtschaft bildet zum
Erhebungstichtag drei männliche Auszubildende aus.

3.2.3 Auszubildende

Zum Stichtag sind von insgesamt neun Auszubildenden
drei weiblich (33 %) und sechs männlich. Vier Auszubilden-

3.2.4 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Insgesamt sind Frauen in der Beschäftigtengruppe Technik
und Verwaltung mit 53 % repräsentiert (vgl. Tabelle 7).
Etwas mehr Frauen als Männer sind in einem befristeten
Arbeitsverhältnis.

Befristung und Teilzeitbeschäftigung	männlich	weiblich	divers	gesamt	Anteil w
Beschäftigte in Technik und Verwaltung	145	163		308	52,9 %
davon befristete Beschäftigungsverhältnisse	51	58		109	53,2 %
davon Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse	10	15	0	25	60 %

Tabelle 7: Befristung und Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht zum 31.12.2022

Die Geschlechterverteilung bei den einzelnen Entgeltgruppen weist eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Entgeltgruppen E 13, E 12, E 11 und E 10 zum Stichtag auf (vgl. Tabelle 8). In der Entgeltgruppe E 11 sind vor allem die Laboringenieur*innen eingestellt, die überwiegend männlich sind.

In der Entgeltgruppe E 9 sind regelmäßig Sachbearbeiter*innen eingruppiert, welche überwiegend von Frauen ausgeübt werden. In den Entgeltgruppen E 6 bis E 8 sind häufig Sekretariats- und Assistenzstellen eingruppiert, welche ebenfalls vorwiegend weiblich besetzt sind.

Entgeltgruppen	gesamt	weiblich	Anteil w
B-Besoldung / A-Besoldung			
B			
A 16-A15			
A 14-A10	4	3	75 %
A9-A6			
A 5-A1			
TV-L			
AT			
E 15			
E 14	4	2	50 %
E 13	8	6	75 %
E 12	41	19	46,3 %
E 11	65	21	32,3 %
E 10	39	18	46,2 %
E 9 - E 6	76	63	82,9 %
E 5 - E 1	17	5	29,4 %
Gesamt	254	137	53,9 %

Tabelle 8: Beschäftigte in Technik und Verwaltung nach Entgeltgruppe und Geschlecht zum 31.12.2022

3.2.5 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Zum Stichtag 31.12.2022 sind an der TH Lübeck insgesamt 84 wissenschaftliche Mitarbeitende und Lehrkräfte für besondere

Aufgaben (LfbA) beschäftigt, 46,4 % davon sind weiblich. Die Geschlechterverhältnisse unterschieden sich dabei stark in den einzelnen Organisationseinheiten (vgl. Tabelle 9).

Wissenschaftliches Personal, inkl. LfbA	gesamt	weiblich	Anteil w
Fachbereich			
● AN	19	4	21,1 %
● BAU	22	14	63,6 %
● EI	19	5	26,3 %
● MW	9	7	77,8 %
● ISY	7	3	42,9 %
● Sprachenzentrum	5	4	80 %
● Verwaltung	3	2	66,7 %
Gesamt	84	39	46,4 %

Tabelle 9: Wissenschaftliches Personal nach Fachbereich und Geschlecht zum 31.12.2022

Zum Stand Wählerverzeichnis April 2023 gab es 23 Lehrkräfte für besondere Aufgaben innerhalb der Gruppe der wahlberechtigten wiss. Beschäftigten, davon 12 weibliche und 11 männliche. Zukünftige Auswertungen sollten zusätzlich differenzieren zwischen Lehrkräften für besondere Aufgaben / wissenschaftlichen Mitarbeitenden nach befristet / entfris-

tet sowie bei den Einstellungen nach mit Ausschreibung / mit Vorschlagsrecht, jeweils nach Geschlecht.

3.2.6 Professor*innen

Ende 2022 sind an der TH Lübeck von 129 Professuren 22 mit Frauen besetzt. Damit beträgt der Professorinnenanteil 17,1 % (vgl. Tabelle 10).

Fachbereich	gesamt	weiblich	Anteil w
● AN	29	5	17,2 %
● BAU	33	7	21,2 %
● EI	31	5	16,1 %
● MW	36	5	13,9 %
Gesamt	129	22	17,1 %

Tabelle 10: Professor*innen nach Fachbereich und Geschlecht zum 31.12.2022

In den letzten Jahren haben sich die Anteile in den Fachbereichen stärker auseinanderentwickelt (vgl. Abbildung 1).

Weggänge und Neuberufungen im Jahr 2023 sind in dieser Auswertung noch nicht berücksichtigt, welche die Frauenan-

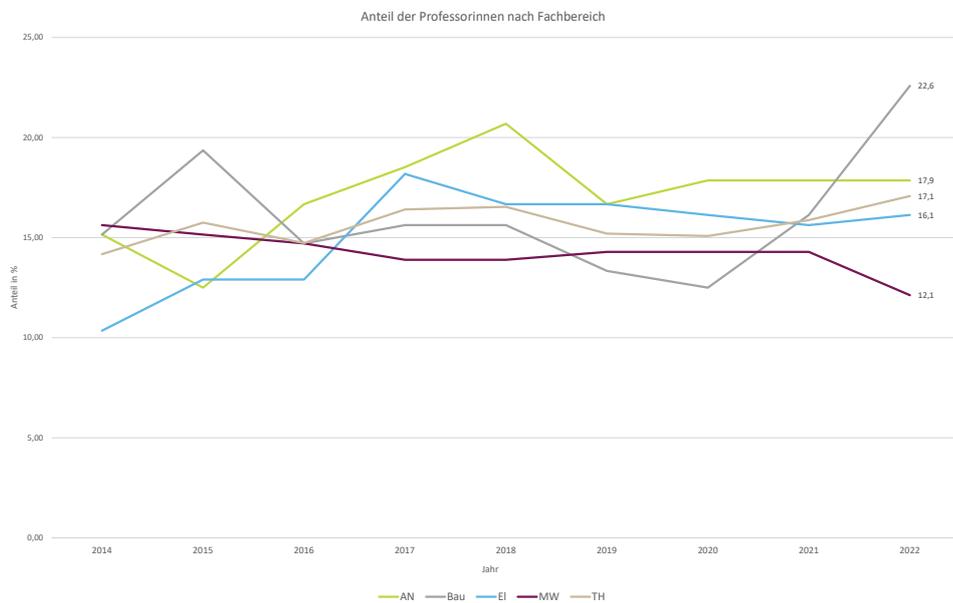


Abbildung 1: Entwicklung des Anteils der Professorinnen nach Fachbereich und der TH Lübeck gesamt im Zeitraum 2014-2022

teile noch einmal leicht verringern. Es gibt fünf Honorarprofessuren an der TH Lübeck, von denen eine weiblich ist. Die Frauenquote schwankt bei den Ruferteilungen in den einzelnen Jahren sehr stark (vgl. Tabelle 11). An der TH Lübeck

mündigen erteilte Rufe bisher in der Regel in Berufungen, es kommt selten vor, dass ein Ruf nicht angenommen wird.

	Ruferteilungen gesamt TH Lübeck	davon Anteil w	davon Anteil w	Bewerbungen gesamt auf Ruferteilungen	davon Anteil w	davon Anteil w
2018	5	1	20 %	64	10	15,6 %
2019	5	0	0 %	64	9	14,1 %
2020	10	3	30 %	150	34	22,7 %
2021	8	1	12,5 %	73	13	17,8 %
2022	7	1	14,3 %	74	7	9,5 %
2018-2022	35	6	17,1 %	425	73	17,2%

Tabelle 11: Bewerbungen und Ruferteilungen von Frauen im Zeitraum 2018 bis 2022

3.3 PROMOVIERENDE

Die Zahl Promovierender schwankt in den letzten Jahren etwas. Dies betrifft auch den Anteil der Frauen (vgl. Tabelle 12). Die Zahlen sind allerdings nur eingeschränkt aussagekräftig, da es keine verpflichtende Erfassung an der TH Lübeck gibt. Mögliche weitere Unterschiede bei der Zahl der

Promovierenden und der Verteilung der Geschlechter unter den Promovierenden in den Fachbereichen sind bisher noch nicht analysiert worden (z. B. Art der Anstellung, Arbeitszeitumfang, Lehrverpflichtung).

Fachbereich		2019	2020	2021	2022
● Angewandte Naturwissenschaften	w	3	1	1	1
	m	7	8	8	7
● Bauwesen	w	4	6	6	3
	m	0	1	1	1
● Elektrotechnik & Informatik	w	2	2	3	2
	m	11	4	4	5
● Maschinenbau & Wirtschaft	w	1	8	3	1
	m	0	1	1	2
TH Lübeck gesamt (davon Anteil w)		28 (28,6 %)	31 (54,8 %)	27 (48,1 %)	22 (31,8 %)

Tabelle 12: Anzahl der Promovierenden nach Jahr, Fachbereich und Geschlecht

Die Gesamtzahl der Promovierenden in 2022 in Relation zur Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitenden gesetzt, promoviert sich ungefähr ein Viertel des wissenschaftlichen Dienstes (inkl. Lehrkräfte für besondere Aufgaben). Der Anteil an Promovendinnen entspricht ungefähr dem Frauenanteil

an Promotionen in MINT-Fächern in Deutschland (2021: 33,2 %⁴⁰). 2022 wurden an der TH Lübeck zwei Promotionen abgeschlossen, beide von Männern.

3.4 LEHRBEAUFTRAGTE

Die über 100 Lehrbeauftragten sind ein wichtiger Bestandteil der Lehre und Bezugspersonen für die Studierenden. Gleichzeitig bringen viele von ihnen die formalen Voraussetzungen

für eine Professur mit. Deshalb ist es sinnvoll in der Zukunft entsprechende Daten zur Geschlechterverteilung insgesamt und nach Fachbereich zu berücksichtigen.

⁴⁰ Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2023): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2023, ISBN 978-3-947282-19-7

3.5 LEITUNGSPPOSITIONEN

Leitungspositionen gibt es in verschiedenen Bereichen sowie auf zentraler und dezentraler Ebene an der Hochschule.

Seit 2016 sind einzelne Fachbereiche bemüht eine Geschäftsführungsebene einzuführen. Drei von vier Fachbereichen konnten diese schon bis Ende 2022 umsetzen mit jeweils einer weiblichen Person. Bis Ende 2023 haben alle vier Fachbereiche eine Geschäftsführung eingerichtet, alle sind weib-

lich besetzt. Dabei sind die Aufgaben und Strukturen wie z. B. Führungsverantwortung unterschiedlich gestaltet.

Für den nächsten Gleichstellungsplan könnte es sinnvoll sein, zwischen verschiedenen Leitungs- bzw. Führungskräftepositionen in Bezug auf Personalentwicklungsmöglichkeiten stärker zu differenzieren. Im wissenschaftlichen Bereich könnten Projektleitungen berücksichtigt werden.

Angaben zu den Leitungspositionen (31.12.2022)	gesamt		davon weiblich	
	Stichtag	vor 3 Jahren	Stichtag	Anteil
Präsident*in	1	1	1	100 %
Vizepräsident*in	2	2	0	0 %
Kanzler*in	1	1	1	100 %
(Pro-)Dekan*innen	12	12	2	16,7 %
Ableitungsleiter*innen / Stabsstellenleitungen	10	6	8	80 %

Tabelle 13: Leitungspositionen nach Geschlecht zum 31.12.2022 sowie 31.12.2019

3.6 ORGANE, GREMIEN UND FUNKTIONEN

3.6.1 Präsidium

Die Hochschule wird seit 2014 von einer Präsidentin und einer Kanzlerin geleitet. Mit Amtszeit vom 01.05.2023 hat die TH Lübeck zum ersten Mal eine weibliche Vizepräsidentin, wodurch der Frauenanteil in der aktuellen fünfköpfigen Hochschulleitung auf 60 % gestiegen ist. Damit liegt die TH Lübeck deutlich sowohl über dem durchschnittlichen Anteil in Schleswig-Holstein (28,57 %⁴¹) als auch über dem deutschlandweiten durchschnittlichen Anteil von Frauen in Hochschulleitungen (33 %⁴²). Da sich die Vizepräsident*innen regelmäßig aus dem Kreis der Professor*innen bzw. oft auch dem der ehemaligen (Pro-)Dekan*innen, rekrutieren, ist der Pool möglicher Kandidatinnen für das Amt bei einem

Professorinnenanteil von 17,1 % bereits kleiner als bei den potenziellen Kandidaten.

3.6.2 Hochschulrat

Der Hochschulrat ist in der aktuellen Wahlperiode 2022-2024 zu 40 % mit Frauen (2 von 5 Personen) besetzt.

3.6.3 Zentrale Gremien

Zu den jüngsten Stichtagserhebungen sind Frauen über alle Statusgruppen mit (mindestens) 50 % im Senat und im Gleichstellungsausschuss vertreten. Mit 25 % Frauenanteil ist der Ausschuss für Forschungs- und Transfer das Gremium auf zentraler Ebene mit dem geringsten Frauenanteil (vgl. Tabelle 14).

⁴¹ Eigene Recherche, Stand 15.03.2023

⁴² GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, abgerufen am 08.12.2023, abgerufen von <https://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-hochschulleitungen>

Zentrale Gremien (Stand Monat / Jahr)	Anzahl Mitglieder gesamt	Anzahl w	Anteil w
Senat (12/2020)	25	9	36 %
Senat (5/2023)	23	12	52,2 %
Erweiterter Senat (8/2023)	29	12	41,4 %
Forschungs- und Wissenstransfer (11/2020)	18	4	22,2 %
Forschungs- und Wissenstransfer (5/2023)	20	5	25 %
Gleichstellungsausschuss (11/2020)	10	9	90 %
Gleichstellungsausschuss (9/2022)	11	8	72,7 %
Haushalts- und Planungsausschuss (12/2020)	11	4	36,4 %
Haushalts- und Planungsausschuss (6/2022)	13	4	30,8 %
Studienausschuss (12/2020)	15	5	33,3 %
Studienausschuss (9/2022)	16	6	37,5 %

Tabelle 14: Zentrale Gremien nach Geschlecht

3.6.4 Dekanat

Auf der dezentralen Leitungsebene, die sich aus den Professor*innen der jeweiligen Fachbereiche bildet, ist der Frauenanteil bisher deutlich geringer als auf der zentralen Leitungsebene. Es gibt keine Dekanin. Von acht Prodekan*innen sind zwei weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 16,7 %

im Dekanat, was ungefähr auch dem Anteil der Professorinnen zum Zeitpunkt der Wahl entsprach. Die Soll-Vorgabe laut HSG Schleswig-Holstein von mindestens einer Frau als (Pro) Dekan*innen je Fachbereich erfüllt die Hochschule derzeit nicht.

Amtsperiode	2018-2020			2020-2022			2022-2024		
	D	PD	PD	D	PD	PD	D	PD	PD
● Angewandte Naturwissenschaften (AN)	m	m	m	m	m	m	m	w	m
● Bauwesen (BAU)	m	m	m	m	m	m	m	m	m
● Elektrotechnik & Informatik (EI)	m	w	m	m	m	m	m	m	m
● Maschinenbau & Wirtschaft (MW)	m	w	m	m	w	m	m	w	m
Frauenanteil im Dekanat an der THL gesamt	16,7 %			8,3 %			16,7 %		

Tabelle 15: Dekanatsamt nach Fachbereich, Amtsperiode und Geschlecht an der TH Lübeck (D=Dekan*in, PD=Prodekan*in, m=männlich, w=weiblich)

3.6.5 Konvente

Der Auswertung zur Geschlechterverteilung in den Konventen liegen die Amtszeiten der Konvente vom 1.9.2022 bis zum 31.8.2024 und die Wahlzeit der Studierenden vom 1.9.2023 bis zum 31.8.2024 zugrunde.

3.6.6 Studiengangsleitungen

Von 35 Personen, die Leitungen von insgesamt 43 Studiengängen übernehmen, sind vier weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 11,4 % (Stand 10/2023).

Mitglieder nach Statusgruppen / Fachbereich	● AN		● BAU		● EI		● MW	
	Insg.	Anz. / Ant. w						
Professor*innen	7	1 / 14,3 %	8	0 / 0 %	7	1 / 14,3 %	8	2 / 25 %
Wissenschaftlicher Dienst	-	- / -	2	1 / 50 %	2	1 / 50 %	2	1 / 50 %
Technik und Verwaltung	2	0 / 0 %	2	1 / 50 %	2	1 / 50 %	2	1 / 50 %
Studierende	1	0 / 0 %	2	1 / 50 %	1	0 / 0 %	2	0 / 0 %
Gesamt	10	1 / 10 %	14	3 / 21 %	12	3 / 25 %	14	4 / 29 %

Tabelle 16: Konventsmitglieder nach Fachbereich, Statusgruppe und Geschlecht

3.7 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND STUDIUM

Erstmals in der Erstsemesterbefragung zum Wintersemester 22/23 wurden Fragen zu Kinder- und Pflegeverantwortung gestellt, um einen Eindruck über die Größe der Gruppe zu bekommen. Bei den an der Befragung teilnehmenden Erstsemester-Studierenden lag der Anteil mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter (bis 12 Jahre) bei 5,3 %. Das sind ca. 10 Personen. Hochgerechnet auf alle Studierenden, würde es ca. 265 studierende Eltern an der TH Lübeck geben (5,3 % von 5000 Studierenden). Da es auch Schwangerschaften während des Studiums gibt, wird die Zahl tendenziell noch höher ausfallen. Zu pflegende Angehörige hatten 2,1 % der Befragungsteilnehmenden. Unterstützungsangebote bei der

Betreuung / Pflege wünschen sich 2,7 %. Wobei diese Frage von allen Befragungsteilnehmenden beantwortet wurde, nicht nur von denen, die betroffen sind.

Weitere interessante, aber noch nicht erhobene, Kennzahlen in diesem Themenkomplex sind die gestellten und (nicht-)genehmigten Anträge zum Nachteilsausgleich dar, die Art des Ausgleichs sowie die Anzahl durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen bei Schwangerschaft / Stillzeit, jeweils nach Fachbereich und Statusgruppe.

3.8 VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND ARBEIT

Da die Auswertung von Kennzahlen zu diesem Themenbereich etwas umfangreicher ist, ist sie für den aktuellen

Gleichstellungsplan noch nicht erfolgt. Eine Schwerpunktsetzung ist für den nächsten Gleichstellungsplan interessant u.

a. zu folgenden Kennzahlen mit der jeweiligen Geschlechterverteilung:

- Nutzung / Anträge Mobiles Arbeiten über 50 %
- Nutzung Pflegezeiten bis 10 Arbeitstage / Pflegezeit (bis sechs Monate) / Familienpflegezeit (bis 24 Monate)
- Elternzeit (Antrag) unterschieden nach Dauer (z. B. nach Dauer bis zwei Monate / mehr als zwei bis sechs M. / mehr als sechs Monate und in welchem Alter des Kindes)

Das subjektive Vereinbarkeitserleben müsste in einer Beschäftigtenbefragung erhoben werden. Aus einzelnen Diskussionsrunden lässt sich erkennen, dass vor allem Mitglieder mit Schulkindern bedauern, dass Semesterzeiten mit (Schul-)Ferienzeiten oftmals nicht kompatibel sind.

3.9 MACHTMISSBRAUCH, DISKRIMINIERUNG UND GEWALTSCHUTZ

Zu diesem sehr sensiblen Themenbereich liegen keine TH Lübeck spezifischen Daten aus Befragungen bzw. Erhebun-

gen vor. Entsprechende Erhebungsmöglichkeiten sollen bedacht werden.

3.10 BEWUSSTSEIN UND SENSIBILITÄT FÜR GENDER UND DIVERSITÄT

Entsprechende Parameter wären zu definieren und ggf. zu erheben. Die in den Lehrevaluationen gestellte Frage zur gender- und diversitätssensiblen Ansprache könnte ein Baustein dafür sein. Für das Wintersemester 23/24 wurden erstmals alle Lehrevaluationen in einem Gesamtbericht ausgewertet und die Frage „Fühlen Sie sich angemessen und gleichberechtigt - gender- und diversitätsgerecht –

angesprochen und wahrgenommen?“ von 86 % mit „trifft zu“ für die Vorlesung (für das Praktikum vergleichbare Werte) beantwortet. Die Modulblätter sehen drei Fragen / Eintragungen zu Gender- und Diversitätsmaßnahmen in der jeweiligen Lehrveranstaltung vor. Ihre Umsetzung wird jedoch nicht ausgewertet.

3.11 RESSOURCEN FÜR GLEICHSTELLUNG

Folgende Ressourcen sind mit der Gleichstellungsarbeit verbunden:

Eine Personalstelle für die zentrale Gleichstellungsbeauftragte E13 TV-L (100 %-Stelle) sowie Ressourcen für die Stellvertretung sowie die vier nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in den vier Fachbereichen in Form von 2 SWS Lehrbefreiung oder bis 5h / Woche Arbeitsbefreiung oder Stundenaufstockung bei Mitarbeiterinnen.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte hat durchschnittlich ein bedarfsorientiertes Sachkosten-Budget von ca. 6000€ / Jahr, die nebenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten haben zwei % Vorwegabzug aus dem Haushalt der Fachbereiche

für Gleichstellungsmaßnahmen im Fachbereich zur Verfügung. Die Fachbereiche können des Weiteren ein jährliches Kofinanzierungsbudget bis zu 10.000€ in Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten für Gleichstellungsaktivitäten nutzen.

Im Zuge des Professorinnenprogramms III (2020-2025) mit zwei geförderten Regelprofessuren sind an der TH Lübeck Eigenmittel von ca. knapp 600.000€ über fünf Jahre als gleichstellungsfördernde Maßnahmen nachzuweisen.

4 GLEICHSTELLUNGSZIELE

4.1 QUANTITATIVE GLEICHSTELLUNGSZIELE

Grundsätzlich gilt Parität von Frauen und Männern als quantitatives Gleichstellungsziel. Als ein Steuerungsinstrument auf dem Weg dorthin wird die Anwendung des Kaskadenmodells⁴³ empfohlen. Für Hochschulen für Angewandte Wissenschaften sind Kaskadenmodelle nur eingeschränkt (sinnvoll) anwendbar, wie sich an einigen Stellen im Folgenden zeigen wird. Sie können aber Ansatzpunkte für (spezifische) Gleichstellungsmaßnahmen bieten.

4.1.1 Studierende

Die Geschlechterverteilung bei den Studienzugangsberechtigten würde die Basis der Kaskade bilden. Von diesen betrug der Frauenanteil 2022 54,7 %⁴⁴. In ähnlicher Größenordnung betrug 2021 der Anteil von Studienanfängerinnen im Bachelor bundesweit an HAWs 52,4 % und der Bundesdurchschnitt in MINT lag bei 34 % Studienanfängerinnen im Bachelor.

Als allgemeines Ziel für die TH Lübeck wird festgehalten, dass der Anteil der Studentinnen in allen Studiengängen erhöht sowie das ausgeglichene Geschlechterverhältnis in Architektur mindestens gehalten werden soll. Konkrete Zielorientierungen sollten auf Fachbereichs- und Studiengangsebene angeschaut werden.

4.1.2 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Die Zielformulierung erfolgt für den nächsten Gleichstellungsplan, wenn für diese Gruppe eine Bestandsaufnahme vorliegt.

4.1.3 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

In den Entgeltgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen in E 10, E 11, E 12, E13 sind Frauen bei gleicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen bis ihr Anteil 50 % ausmacht.⁴⁵

4.1.4 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Da bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden über alle Organisationseinheiten hinweg eine Unterrepräsentanz von Frauen besteht, gilt es weiterhin Frauen bei gleicher Eignung bei Einstellungen für wissenschaftliche Stellen zu berücksichtigen bis ihr Anteil 50 % ausmacht. Konkrete Zielorientierungen sollten auf Fachbereichsebene formuliert werden und dabei den Master-Absolventinnenanteil als Orientierung berücksichtigen.

4.1.5 Professor*innen

Langfristiges Ziel der TH Lübeck ist eine Geschlechterparität bei den Professuren, bis dahin ist es noch ein weiter Weg, da dies nur über freiwerdende Professuren geplant beeinflusst werden kann.

Als mittelfristige Ziele verfolgt die TH Lübeck,

- den Anteil der Bewerbungen von Frauen auf 30 % zu steigern,
- 50 % Frauen bei den Neuberufungen zu erreichen⁴⁶ und
- den Professorinnenanteil bis 2030 insgesamt auf 20 % zu steigern

Erläuterung: Gelingt es der TH Lübeck die Hälfte der bis 2030 freiwerdenden Professuren mit Frauen zu besetzen (in absoluten Zahlen: 4 bis 5), könnte sie ihren Professorinnenanteil auf 20 % steigern (vgl. Abbildung 2). Dabei sind 50 % Frauen bei den Neuberufungen auch im bundesdeutschen Durchschnitt sehr ambitioniert.⁴⁷

⁴³ Danach ergeben sich die Zielwerte der Frauenanteile, die auf jeder Hierarchieebene erreicht werden sollen, aus dem Ist-Frauenanteil der jeweils darunter gelegenen Ebene. Dies beruht auf der Annahme, dass der Frauenanteil mit jeder Qualifikationsstufe weniger wird

⁴⁴ BMFSJ (2024) Studienberechtigtenquote von Frauen und Männern, abgerufen am 13.02.2024, abgerufen von <https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/studienberechtigtenquote-von-frauen-und-maennern--131722>; allerdings sind hier keine Hochschulzugangsberechtigten ohne (Fach-)Abitur berücksichtigt

⁴⁵ GStG § 11 (4)

⁴⁶ Siehe Kommentar GStG zu § 11 S. 104f

⁴⁷ 2021: Frauenanteil bei W2-Berufungen bzw. Ruferteilungen an HAWs in Mathematik & Naturwiss. 34,9 % und in den Ingenieurwissenschaften 19 %. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2023): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 27. Fortschreibung des Datenmaterials (2021/2022) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, S. 79, ISBN 978-3-947282-19-7

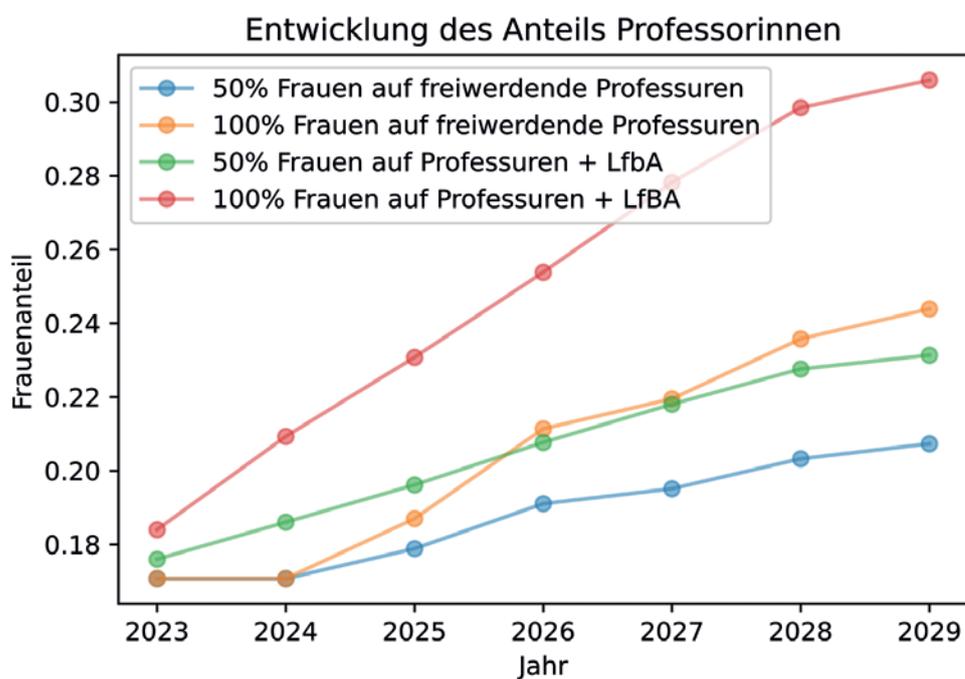


Abbildung 2: Mögliche Szenarien für die Entwicklung des Professorinnenanteils

Orientiert am Kaskadenmodell könnte die Zielquote bei rund 33 % Professorinnenanteil liegen, wenn wir als Bezugsgröße den bundesweiten Frauenanteil bei Promotionen in MINT-Fächern wählen⁴⁸. Allerdings gibt es erstens die Restriktion, dass an HAWs neben der Promotion eine mindestens fünfjährige Berufspraxis erwartet und zweitens die Zahl freierwerdender Professuren bis 2030 an der TH Lübeck begrenzt ist (vgl. Tabelle 17). Sollte es verbindliche Zielvorgaben auf dezentraler Ebene geben, regeln die Fachbereiche diese jeweils mit dem Präsidium.

Freiwerdende Professuren laut Stellenplan bis 2030

Zeitraum	FB AN	FB BAU	FB EI	FB MW	THL gesamt
Dez 23			1	1	2
2024	3	1			4
2025		2	1		3
2026				3	3
2027			1	3	4
2028			1	2	3
2029		1			1
Gesamt freiwerdende Professuren	3	4	4	9	20
davon aktuell mit LfBA besetzt und voraussichtlich nicht als Professur neu ausgeschrieben	3	1	3	4	11

Tabelle 17: Freiwerdende Professuren bis 2030 nach Fachbereich

⁴⁸ Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz - HSG) in der Fassung vom 5. Februar 2016, §3(4)

4.1.6 Promovierende

Auf Grundlage des Kaskadenmodells würde eine Zielformulierung für den Anteil der (erfolgreichen) Promovendinnen am Anteil der Masterabsolventinnen erfolgen. Dieser liegt bei TH Lübeck bei 38 % im Jahr 2022. Üblicherweise promovieren wissenschaftliche Mitarbeitende. Bei diesen lag der Frauenanteil bei 46,4 %. In dieser Spannweite sollte sich der Anteil an Promovendinnen an der TH Lübeck bewegen.

Darüber hinaus ist das Anliegen der TH Lübeck, mit geeigneten Rahmenbedingungen dazu beizutragen, dass angefangene Promotionen erfolgreich in angemessener Zeit abgeschlossen werden und im Anschluss individuelle Karrierepfade verfolgt werden können.

4.1.7 Leitungsebenen

Nachhaltige Parität auf zentraler Leitungsebene: Der Frauenanteil in der Hochschulleitung soll bei mindestens 50 % gehalten werden. Laut HSG Schleswig-Holstein soll dem Präsidium mindestens eine Frau angehören.

Spätestens ab 2026 mindestens eine Frau in jedem Fachbereich im Dekanat: Spätestens ab Amtsperiode 2026 sollte mindestens eine Frau in jedem Fachbereich ins Dekanat (s. Kapitel 4.1.7) gewählt werden und mindestens in einem Fachbereich eine Dekanin sein.

4.1.8 Gremien und Funktionen

Die gesetzliche Sollvorgabe ist, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen in Gremien vertreten sein sollen.⁴⁹ Dies wird weiter angestrebt. Dies führt allerdings bei einem geringeren Frauen- als Männeranteil in den einzelnen Statusgruppen zu einer überproportionalen Belastung bei der Gremienarbeit. Entsprechende Entlastungsmaßnahmen sind deshalb wichtig.

Eine Steigerung des Frauenanteils erscheint auch bei den Studiengangsleitungen erstrebenswert.

4.2 QUALITATIVE GLEICHSTELLUNGSZIELE

In der Hochschulstrategie werden folgende qualitative Gleichstellungsziele genannt, die weiterhin verfolgt werden und zur besseren Handhabbarkeit zukünftig weiter heruntergebrochen werden sollen:

- Es gibt ein deutliches Bewusstsein für die Bedeutung von Vielfalt und Chancengleichheit für die Hochschule.

- Hochschulweite Sensibilisierung für Vielfalt und Chancengleichheit, inklusive der konsequenten Verwendung gender- und diversitätsgerechter Sprache.
- Hohe Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium für alle.

⁴⁹ „Bei der Besetzung von Hochschulorganen und Hochschulgremien wirken sie darauf hin, dass Frauen und Männer zu gleichen Anteilen vertreten sind“ § 3, Abs. 4., Satz 3.

5 SCHWERPUNKTSETZUNGEN UND MASSNAHMEN

5.1 STUDIENINTERESSENTINNEN GEWINNEN UND HALTEN

JuniorCampus, Girl`s Day und Schnupperstudium (insb. „für Ingenieurinnen“) sind wichtige Bausteine, um den Anteil von Studieninteressentinnen allgemein und an der TH Lübeck zu erhöhen und sollen fortgesetzt werden. Das Ende 2023 neu angelaufene Projekt „Studienlotse / Talentscout“ bietet ebenfalls das Potenzial, abseits von Klischees Frauen für ein (MINT-)Studium zu gewinnen, ebenso wie die kürzlich eingerichtete Stelle einer allgemeinen Studienberatung. Die in diesen Bereich gemachten Erfahrungen sollten auch aus Gleichstellungsperspektive evaluiert werden. Antragstellungen für Drittmittelprojekte in geeigneten Förderrichtlinien, z. B. BMBF-Förderrichtlinie Mission MINT, können genutzt werden, um neue Ansätze zu entwickeln. Ein Beitritt zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen („Komm, mach MINT“) u. ä. Initiativen sollte geprüft werden. Die Studiengang(smarketing)-Aktivitäten sollten noch stärker aus Gender- und Diversitätsperspektive beleuchtet werden.

Die vielfältigen Angebote, wie Workshops für Studentinnen und finanzielle Zuschüsse zu Summer Schools u. ä. sollen beibehalten und stärker auf dezentraler Ebene kommuniziert werden. Spezifische Angebote in den Projektwochen, die an einigen Fachbereichen durchgeführt werden, könnten im Hinblick auf ihre Gleichstellungswirkungen evaluiert und fest integriert werden. Bedarfe in Richtung Mentoring oder „organisierter“ Vernetzung in Studiengängen mit geringen Frauenanteilen könnten erhoben werden und entsprechende Angebote dazu beitragen, den Studienerfolg nachhaltig zu sichern. Eine Abstimmung mit dem Career Development erfolgt kontinuierlich, um ggf. Bedarfe in dem Format der dortigen Veranstaltungsreihe aufzugreifen.

5.2 NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN GEWINNEN UND FÖRDERN

Die TH Lübeck wirkt darauf hin, dass Absolventinnen über die Möglichkeit einer Promotion sowie von Stipendien informiert werden und im Rahmen der Zuständigkeit der Fachbereiche, Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bei der Vergabe vorrangig berücksichtigt werden.

Im Rahmen des laufenden Professorinnenprogramms stehen weitere unterstützende Maßnahmen zur Verfügung, u. a. Zuschüsse für Konferenzen und Sachmittel, Workshopangebote, Promotionsabschlussstipendien sowie ein Mentoring-

programm. Die Verfügbarkeit vorhandener Mittel vorausgesetzt, sollen die Angebote fortgesetzt werden.

Insbesondere die wenigen unbefristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende sollten das Geschlechterverhältnis der Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeitenden widerspiegeln und in transparenten Verfahren besetzt werden.

5.3 PROFESSORINNEN GEWINNEN

Zu einer HAW-Professur können viele Wege führen. Mit geeigneten Rahmenbedingungen und Angeboten sollen die jeweiligen möglichen nächsten Karriereschritte eröffnet, begleitet und gefördert, so dass sowohl Praktikerinnen die

Wissenschaft / Hochschule / Lehre als attraktives Berufsfeld erfahren als auch Wissenschaftlerinnen ihre Praxiskompetenzen ausbauen können.

Um den Anteil an (geeigneten) Bewerbungen von Frauen zu erhöhen, werden folgende Aktivitäten verfolgt:

- Fortführung der jährlichen Info-Veranstaltung zum Thema „Wie werde ich HAW-Professorin?“ mit den anderen HAWs in Schleswig-Holstein.
- Ausschreibungstexte gender- und diversitätssensibel weiterentwickeln.
- Bei Vorschlägen und der Auswahl von Vortragenden für Tagungen, Kolloquien, Ringvorlesungen und Gastvorträgen sind insbesondere geeignete Frauen zu berücksichtigen und einzuladen.
- Einwicklung eines Prozesses für langfristige Planung und Kommunikation, so dass Personalentwicklung und aktive Rekrutierung schon frühzeitig beginnen können.
- Aktive Rekrutierung erproben und weiterentwickeln.
- Mentoringprogramm für interessierte (ggf. externe) Frauen fortsetzen

Um den Anteil der Berufungen an Frauen zu erhöhen, werden folgende Aktivitäten verfolgt:

- Ein Leitfaden für gendersensibles Berufungsmanagement als hilfreiche Ergänzung der vorhandenen Richtlinie (oder Integration in bestehende Dokumente).

- (Gender-)Bias Schulungen für Berufungsausschussmitglieder.
- Berücksichtigung des „akademischen Alters“ nicht des Lebensalters bei der Würdigung beruflicher und wissenschaftlicher Leistungen in Berufungsverfahren, insbesondere bei Verzögerungen und Unterbrechungen aufgrund der nachweisbaren Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- Engere Begleitung von Frauen im Verfahren (z. B. Workshop- und Beratungsangebote zum Berufungsverfahren).

Darüber hinaus:

- Monitoring der Gründe, warum Frauen nicht weiter im Berufungsverfahren berücksichtigt werden (formale Voraussetzungen, fachliche Eignung, persönliche Eignung) und Ableitung von Maßnahmen. An welchen Stellen Frauen im Berufungsverfahren verloren gehen, ist zwar in Einzelfällen bekannt oder wird vermerkt, aber noch nicht systematisch erfasst und ausgewertet, so dass ein Monitoring an dieser Stelle eingerichtet werden soll, um geeignete Maßnahmen abzuleiten.
- Weiterentwicklung des Formblattes der Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zum Berufungsverfahren.

5.4 PARITÄT AUF LEITUNGSEBENE NACHHALTEN

Um die Ziele „Nachhaltige Parität auf zentraler Leitungsebene“ und „spätestens ab 2026 mindestens eine Frau in jedem Fachbereich im Dekanat“ zu erreichen, soll das Image und die Rahmenbedingungen der Ämter verbessert, Transparenz hergestellt und die Planbarkeit erhöht werden. Hierfür kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Transparenz der Wege ins Amt (und Gremien) durch geeignete Informationsaufbereitung und Kommunikationsmaßnahmen.
- Transparenz durch Aufgabenbeschreibung und Vorteilen (z. B. Zulagen) der Ämter mit Fokus auf (strategische) Möglichkeiten der Gestaltung der Hochschule.
- Höhere Planbarkeit des Amtes durch frühzeitige Informationen und Regelungen zur Organisation bisheriger Forschung und Lehre (u. a. tatsächliche Realisierung der mit dem Amt verbundenen Lehrermäßigung, Planbarkeit

von Lehrveranstaltungen, die durch Lehrbefreiung abgegeben werden, wieder gehalten werden können nach der Amtszeit).

- Formen der Wertschätzung, Möglichkeiten und Herausforderungen des Amtes etablieren.
- Supervision des Dekanats: Effizienz im Amt erhöhen, Frustrationen reduzieren, Dekanats-Teamarbeit stärken.
- Mentoring / Pat*innen-Angebot: Begleitung aktueller Amtsinhaber*innen ermöglichen sowohl um überhaupt einen Eindruck zu bekommen als auch wenn die Amtsübernahme konkret bevorsteht.
- Belastungen im Amt teilen und Flexibilität durch Teamarbeit erhöhen als „Doppelspitze“.
- Professorinnen, die in Gremien und Funktionen der Selbstverwaltung gewählt werden, sollen möglichst durch weibliche Lehrkräfte vertreten werden.

Um den Frauenanteil unter Vize-Präsident*innen zu halten oder zu erhöhen, wäre eine Möglichkeit auch die Öffnung der Klausel im § 24 HSG zu nutzen, die ermöglicht, dass bei mehreren Vizepräsident*innen in der Hochschulverfassung

festgelegt werden kann, ein*e Vizepräsident*in auch aus dem Kreis der übrigen Hochschulmitglieder gewählt werden kann.

5.5 GESCHLECHTERGERECHTE ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

Vereinbarkeit von Studium und Familie

An der TH Lübeck gibt es aktuell acht Wickeltische in Räumlichkeiten mit barrierefreiem Zugang für alle Geschlechter sowie einen Wickeltisch im Still- und Wickelraum (Geb. 17), der auch barrierefrei erreichbar ist. Ein Studierendeneltern-Netzwerk wird von der Universität zu Lübeck organisiert und steht auch studierenden Eltern der TH Lübeck offen. Des Weiteren wirkt die TH Lübeck darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf Studium und Studienabschluss auswirken. Die Lehrenden sind gehalten, Schwangere und Eltern auf Wunsch umfassend zu beraten und beim Studium zu unterstützen. Bei Veranstaltungen mit mehreren Auswahlterminen muss die Terminauswahl von Studierenden mit Kindern bevorzugt berücksichtigt werden. Kinder dürfen bei Bedarf mit an die Hochschule genommen werden. Die Rücksprache mit der Lehrkraft wird empfohlen.

Die familienfreundliche Infrastruktur am Campus wird kontinuierlich weiterentwickelt. Studierende mit Betreuungs- und Pflegeverantwortung haben weiter Priorität bei der Auswahl von Terminen. Weitere Maßnahmen:

- Evaluierung der Anwendung von Nachteilsausgleichen bei Care-Verantwortung.
- Recherche und Überprüfung der Transfermöglichkeit von Best-Practice-Modellen (Beispiel „Familienpass“ der Uni zu Lübeck).
- Weiterentwicklung des Prozesses Mutterschutz / Gefährdungsbeurteilungen bei Schwangerschaft und Stillen
- Modernisierung / Neueinrichtung von Still- und Wickelräumen.
- Neue Cafeteria mit Spielecke (bereits in Planung).
- Der 2024 erstmalig veränderte Semesterplan, durch den eine Woche Osterferien mit der Familie möglich ist, wird auf die gemachten Erfahrungen hin ausgewertet.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Alle Beschäftigten profitieren bereits von flexiblen und mobilen Arbeitsmöglichkeiten. Weitere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind aktuell:

- Ferienbetreuungszuschuss: Die TH Lübeck bezuschusst Ferienbetreuungsmaßnahmen für die Kinder von Beschäftigten.
- Für Beschäftigte kostenlose professionelle Beratung zu privaten als auch arbeitsplatzbezogenen.
- Anliegen im Rahmen des EAP - Employee Assistance Programmes.

Weitere geplante Maßnahmen sind:

- Modernisierung / Neueinrichtung von Still- und Wickelräumen.
- Neue Cafeteria mit Spielecke (bereits in Planung).
- 2024 wird erstmalig der Semesterplan so angepasst, dass eine Woche Osterferien mit der Familie möglich ist. Die zukünftige Gestaltung hängt mit den Rückmeldungen dazu zusammen.
- Zusammenstellung von Empfehlungen / einer Checkliste für familienfreundliche Zusammenarbeit und Veranstaltungsplanung.
- Regelmäßige Workshops zu Vereinbarkeitsthemen (auch im Kontext von Mental Health).

Wechseljahre

Studien zeigen, dass die Herausforderungen von Arbeitnehmerinnen in den Wechseljahren das Berufsleben stark beeinflussen. Eine Sensibilisierung von Beschäftigten, insbesondere Führungskräften und die Sammlung von Maßnahmen, mit welchen die TH Lübeck als Arbeitgeberin diese Lebensphase im Arbeitskontext unterstützen kann, soll angegangen werden (Infoveranstaltung, Checkliste). Die TH Lübeck hat sich mit einem Letter of Intent an einem EU Projektantrag WOW-WN (Wellbeing of Older Women: the European Net-

work) beteiligt, wodurch bei erfolgreicher Antragstellung Expertise zum Thema genutzt werden könnte.

Genderkompetenz

Genderkompetenz gilt als wichtige Voraussetzung, für die Realisierung von chancengerechten Strukturen und Handlungen. Mögliche Maßnahmen zur Stärkung der Genderkompetenz von Hochschulmitgliedern:

- Fortsetzung der Qualifizierungsreihe Genderkompetenz (ggf. gemeinsam mit dem UKSH).
- Folgeveranstaltungen „Gleichstellungsgipfel“.
- Gender- und Diversitätskompetenz als Auswahlkriterium mit Beurteilungsmöglichkeiten bei Professuren weiterentwickeln.
- Gender-Bias Schulungen insbesondere für Führungskräfte und Berufungsausschüsse.
- Anreize für das Thema Gender und Diversität in Forschung und Lehre setzen und Good-Practice-Beispiele kommunizieren: Die Förderung von Gleichstellung in der Praxis und die verbesserte Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Lehre und Forschung sind eng miteinander verknüpft und stehen in wechselseitigem, produktiven Austausch. Die Berücksichtigung von Geschlecht als inhaltliches, nicht nur personelles, Querschnittsthema wird von nationalen (z. B. DFG) und internationalen (v. a. EU) Drittmittelgebern in Projektanträgen erwartet und als Qualitätsmerkmal der Forschung ausdrücklich anerkannt.

Personalentwicklung

Personalentwicklung stellt ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsförderung dar (Gleichstellungsförderung dar⁵⁰). Führungskräfte sollten für das Thema sensibilisiert und geschult sowie Beschäftigte motiviert werden, an geeigneten Fort- / Weiterbildungen teilzunehmen und die bestehenden umfangreichen Angebote zu nutzen.

Für die Steigerung des Frauenanteils in der E 10 bieten sich geplante Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen in den Entgeltgruppen E8-9 an, da sie vielfach über das Potenzial und formale Qualifikationen verfügen entsprechende Aufgaben der nächsten Entgeltgruppe zu übernehmen.

Entsprechende Informationen und Unterstützungsangebote könnten aktiv beworben werden.

Um den Anteil an Frauen bei den Laboringenieur*innen zu erhöhen, könnte eine Rekrutierung aus Absolventinnen, die das Labor bereits kennen, stärker verfolgt werden. Aufstockungswünsche bei der Stundenzahl sollten bei bereits beschäftigten Laboringenieurinnen abgefragt und berücksichtigt werden. Breiter gedacht, könnten verfügbare Stundenumfänge, die zu klein für eine Ausschreibung sind, in einen internen Pool gespeist werden und Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bieten, sich in überschaubarem ggf. befristeten Rahmen in anderen Aufgaben / Themen zu versuchen.

Umgang mit Machtmissbrauch, Diskriminierung und Gewalt

Zum Thema Machtmissbrauch wird verstärkt in verschiedenen Veranstaltungen sensibilisiert. Als präventive Maßnahmen wurde ein Code of Conduct von der Präsidentin unter Beteiligung einer Arbeitsgruppe erstellt. Der Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen, der Leitfaden für Gute wissenschaftliche Praxis nach DFG-Leitlinien sind weitere Bausteine, um Machtmissbrauch vorzubeugen und dafür zu sensibilisieren.

Die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung liegt in einer Entwurfsversion vor und bedarf noch einzelner Anpassungen und soll baldmöglichst verabschiedet werden.

Interne und externe Anlauf- und Beratungsstellen sollen insbesondere Studierenden bekannter gemacht werden, z. B. mit einer Präsentationsfolie, die Lehrende in ihren Veranstaltungen zeigen können. Im Rahmen der Möglichkeiten der Hochschule wird die Awareness-Arbeit der Studierenden unterstützt.

Die Hochschule wird sich dem Thema Sicherheit an der Hochschule verstärkt annehmen und ein Notfallkonzept für verschiedene Szenarien mit verschiedenen Bausteinen entwickeln (lassen).

Grundsätzlich gilt, dass (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung, insbesondere unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, unter Androhung persönlicher und beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen, verboten sind.

⁵⁰ Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (Gleichstellungsgesetz - GStG) vom 13. Dezember 1994, abgerufen von https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/perma?j=GleichstG_SH

Die Hochschulleitung ist verpflichtet, ihr bekannt gewordenen Fällen nachzugehen und die gebotenen Maßnahmen zu ergreifen. Es ist sicherzustellen, dass Personen, die sich beschweren keine Nachteile entstehen. Sollten auf dem Hochschulgelände und / oder in den Hochschulgebäuden bestimmte Angsträume / Gefahrenquellen für sexuelle Belästigung und Gewalt vorhanden sein, werden diese besichtigt und Änderungsvorschläge erarbeitet. Unter anderem diesem Aspekt geht das Projekt Campus INKLUSIVE von Prof. Lydia Rintz (FB BAU) nach und bearbeitet in verschiedenen Formaten das Thema inklusiver Hochschulcampus.

Das Beratungsangebot vom Frauen*notruf besteht nicht mehr auf dem Campus. Es wird auf den Standort in der Stadt verwiesen. Flyer und weitere Materialien vom Frauen*notruf und weitere Beratungsangebote und Infomaterialien werden vom Gleichstellungsbüro zur Verfügung gestellt.

Die 2023 gegründete Awareness-AG der studentischen Vertretungen leistet einen wichtigen Beitrag, um Diskriminierungen bei studentischen Veranstaltungen vorzubeugen und bei Vorfällen vor Ort ansprechbar zu sein – im Rahmen der jeweils verfügbaren zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen.

Anlässlich von (internationalen) Aktionstagen wie z. B. dem Equal Pay Day, dem Frauentag, dem CSD sowie dem Tag Gegen Gewalt an Frauen und Mädchen, werden Veranstaltungen zur Sichtbarmachung der jeweiligen Themen im Hochschulkontext organisiert.

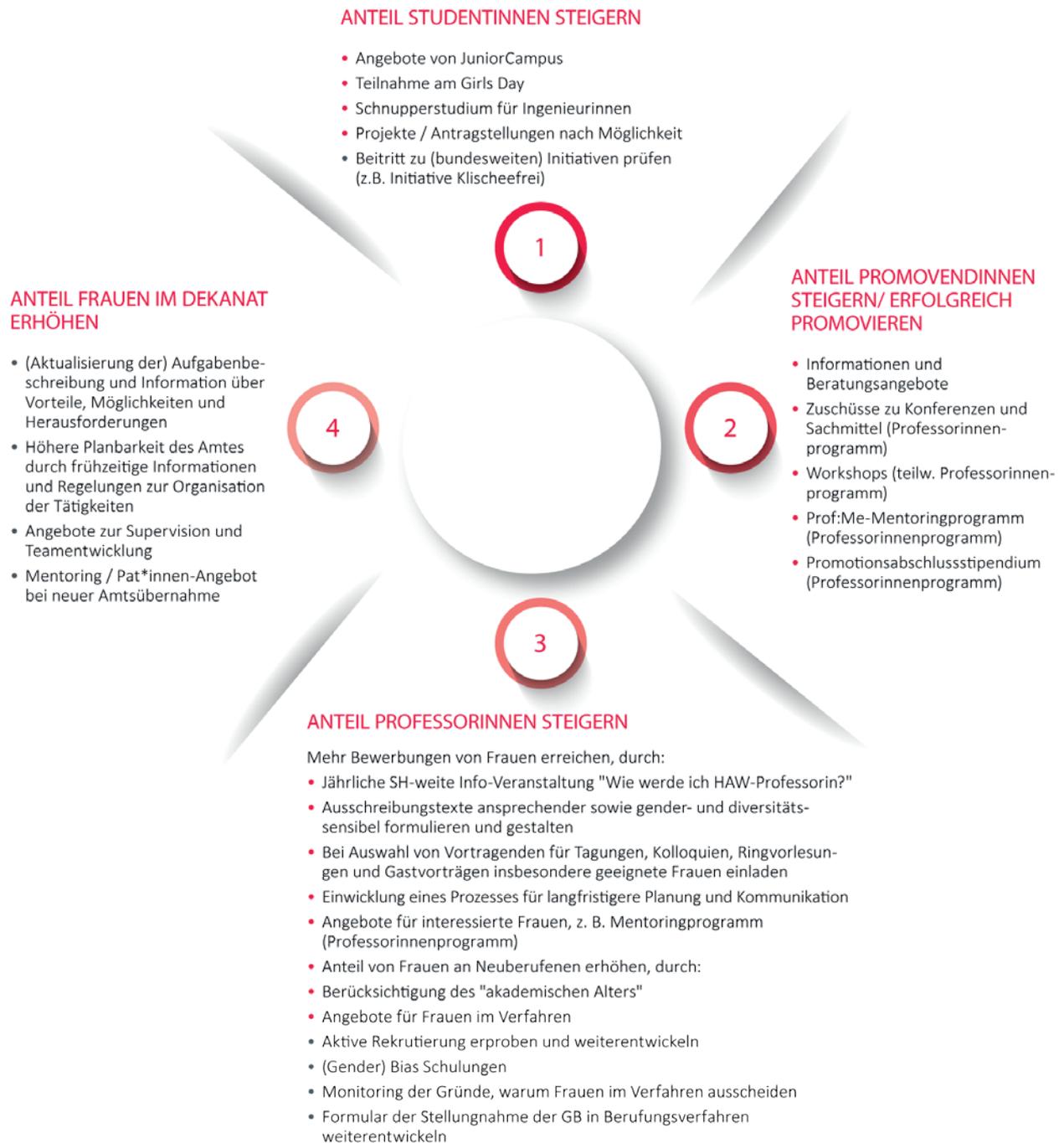
Geschlechtervielfalt

Der Antrag auf Änderung von Vornamen und Geschlechtseintrag an der Technischen Hochschule Lübeck ist ein wichtiger Beitrag zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt, ebenso wie die Einrichtung von WCs für alle Geschlechter. Die Empfehlungen in der erstellten Handreichung Geschlechtergerechte Sprache (deutsch / englisch) unterstützen alle Hochschulangehörigen dabei unterstützen, geschlechtersensibel zu kommunizieren. Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ist verbindlich in der Verwaltungssprache und offiziellen Dokumenten. Gesetzliche Vorgaben sind dabei gegebenenfalls zu berücksichtigen. Interne Formulare und Vordrucke werden laufend unter Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt aktualisiert. Angebote (nicht nur) aus dem Gleichstellungsbereich sollen die Vielfalt der Geschlechter berücksichtigen.

6 MONITORING

Im Sinne des Gender Equality Plan für EU-Antragsvorhaben werden die Kennzahlen, Zielsetzungen und Maßnahmenfortschritte jährlich überprüft. Das Gleichstellungsgesetz SH sieht alle zwei Jahre eine Zielvorgabenüberprüfung und -anpassung vor.

Ein ganzheitliches Monitoring, welches auch gleichstellungsrelevante Parameter beinhaltet, befindet sich derzeit im Aufbau. In der im Januar 2021 verabschiedeten Hochschulstrategie 2030 befinden sich insgesamt 16 Handlungsfelder, welche unter dem Handlungsfeld K.3 Organisationswissen und Kommunikation auch den Auf- und Ausbau eines Kennzahlenmanagements priorisiert. Eine Erstellung von Gleichstellungsplänen auf Fachbereichsebene könnte die Gleichstellungsentwicklungen auf dezentraler Ebene zielgerichteter unterstützen.



● Bestehende und fortzusetzende Maßnahmen

● Neue Maßnahmen GP 2024

SENSIBILISIERUNG FÜR VIELFALT UND CHANCENGERECHTIGKEIT

- AG Studierende mit Behinderung, chronischer und psychischer Erkrankung
- AG queer*
- themenbezogene Veranstaltungen, Infos anlässlich von (internationalen) Aktions- / Gedenktagen
- (Info-)Beiträge der Gleichstellungsbeauftragten in verschiedenen regelmäßigen Runden / Veranstaltungen
- Handreichung Geschlechtergerechte Sprache (dt. / engl.)
- Änderung von Namens- und Geschlechtseintrag in der internen Studierendenverwaltung
- Berücksichtigung von Geschlechtervielfalt bei der Erstellung / Aktualisierung von Formularen, Vordrucken u. ä.
- Qualifizierungsreihe Genderkompetenz (unregelmäßig)
- Gleichstellungsgipfel
- Infoveranstaltung / Checkliste Wechseljahre im Arbeitskontext
- Gender- und Diversitätskompetenz als Berufungskriterium weiterentwickeln
- (Gender-)Bias-Schulungen
- Good-Practice-Beispiele für Gender und Diversität in Forschung und Lehre kommunizieren

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND STUDIUM

- 8 Wickeltische in Räumlichkeiten mit barrierefreiem Zugang auf dem THL-Campus
- Still- und Wickelraum
- Nachteilsausgleiche
- Vorrang für Studierende mit Betreuungsverantwortung bei Terminauswahl
- Studierendeneltern-Netzwerk (von der UzL organisiert)
- Weiterentwicklung Prozess Mutterschutz / Gefährdungsbeurteilungen
- KidsBox wird in der neuen Cafeteria eingesetzt
- Renovierung und Neueinrichtung von Still- und Wickelräumen, ergänzt um Spiel-Materialien
- Evaluierung der Anwendung von Nachteilsausgleichen bei Care-Verantwortung

VEREINBARKEIT VON FAMILIE, PFLEGE UND ARBEIT

- 8 Wickeltische in Räumlichkeiten mit barrierefreiem Zugang auf dem THL-Campus
- Still- und Wickelraum
- Ferienbetreuungszuschuss (44€ / Kind / Monat)
- kostenlose professionelle Beratung zu privaten als auch arbeitsplatzbezogenen Anliegen im Rahmen des EAP - Employee Assistance Programmes
- Restplätze der Ferienbetreuung von der UzL zur Verfügung
- Mobiles Arbeiten
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Workshops zu Vereinbarkeitsthemen (Mental Health)
- KidsBox wird in der neuen Cafeteria eingesetzt
- Renovierung und Neueinrichtung von Still- und Wickelräumen, ergänzt um Spiel-Materialien
- Empfehlungen / Checkliste familienfreundliche Veranstaltungs- / Besprechungsplanung

MACHTMISSBRAUCH, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT-SCHUTZ

- Code of Conduct
- Kodex für gute Beschäftigungsbedingungen
- Leitfaden für Gute wissenschaftliche Praxis
- AGG-Beschwerdestelle
- Gleichstellungsbeauftragte, Diversitätsbeauftragte Person, Personalräte als Anlaufstellen
- Awareness-AG der Studierenden
- Veranstaltungen, Infos anlässlich von (internationalen) Aktions- / Gedenktagen
- Sensibilisierung zum Thema Machtmissbrauch
- Anlauf- / Beratungsstellen mit geeigneten Formaten sichtbar machen
- Verabschiedung einer Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und (sexualisierter) Gewalt

● Bestehende und fortzusetzende Maßnahmen

● Neue Maßnahmen GP 2024

