

Zielvereinbarung

2021 bis 2025

zwischen der

Hochschule Geisenheim

und dem

Hessischen Ministerium für

Wissenschaft und Kunst

17. März 2022

Vorbemerkungen des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK)

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

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

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

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

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

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

Präambel der Hochschule Geisenheim

Die Hochschule Geisenheim University (HGU) wurde am 1.1.2013 gegründet. Sie ging aus der Forschungsanstalt Geisenheim und dem „Fachbereich Geisenheim“ der Hochschule RheinMain (HSRM) hervor. Die wesentlichen Ziele der HGU basieren auf dem 2012 entwickelten Konzept zur „Hochschule Neuen Typs“, den durch den Wissenschaftsrat (WR) 2012 gegebenen Empfehlungen, den ersten Zielvereinbarungen mit dem HMWK (2014-2015) und dem im März 2015 verabschiedeten Hochschulentwicklungsplan.

Als bundesweit erste, vom WR evaluierte, Hochschule Neuen Typs versteht sich die HGU als eine Institution, die in ihren Bachelor-Studiengängen wissenschaftlich fundierte, praxisorientierte und berufsqualifizierende Lehre anbietet. Die angebotenen weiterführenden Qualifikationen in Masterstudiengängen basieren auf profilbildender, grundlagenorientierter und international ausgerichteter Forschung. Die Hochschule Geisenheim besitzt eigenes Promotionsrecht.

Die HGU ist sowohl in ihren Studiengängen, als auch in ihrer Forschung thematisch fokussiert. Die Kernkompetenzen der HGU liegen in den Pflanzenwissenschaften der Sonderkulturen (Wein- und Gartenbau), den biotechnologischen und technologischen Grundlagen von Primär- und Sekundärprodukten dieser Kulturen, den wirtschaftswissenschaftlichen Aspekten dieser Bereiche sowie in der Landschaftsökologie, der Landschaftsarchitektur, insbesondere in der Entwicklung der Kulturlandschaften und Stadtregionen. Diese Bereiche sollen sukzessive in Forschung und Lehre durch ergänzende Themengebiete erweitert werden (2016-2020). Über alle Stufen des Studiums wird auf Forschungsbezug und Internationalität großen Wert gelegt, wobei das wissenschaftliche Personal eigenverantwortlich und selbstständig in Forschung und Lehre eingebunden ist. An der HGU bilden Lehre und Forschung damit eine Brücke zwischen Praxis und klassisch-universitären Bildungs- und Forschungsbereichen. Zusätzlich werden den Branchenbedürfnissen angepasste Weiterbildungsangebote sowie neue nationale und internationale Vernetzungsstrukturen mit Hochschulpartnern und außeruniversitären Forschungseinrichtungen etabliert und weiterentwickelt.

Teil 1 – Vereinbarung zur Erfüllung der hochschulpolitischen Ziele des HHSP unter Berücksichtigung der individuellen Strategie

1. Leistungsdimension Lehre

Die Nach-Gründungsphase der HGU war von einer Erweiterung des Studiengangsspektrums und einem starken Wachstum bei den Studierenden sowie dem Hochschulpersonal gekennzeichnet und entsprach damit den Empfehlungen durch den Wissenschaftsrat 2012 und den Vorgaben der Hessischen Hochschulpakete 2015 und 2020. Die **weitere strategische Entwicklung** soll sich auf **neue Lehr- und Lernformen, duale Formate** und **qualitative Aspekte** von **Studium** und **Lehre** fokussieren.

Das **Studiengangsportfolio** der HGU ist entlang der Kernkompetenzen der HGU aufgebaut. Diese liegen in den pflanzenwissenschaftlichen Themengebieten der Sonderkulturen (Weinreben, Obst, Gemüse und Zierpflanzen) und deren vielfältigen Produktions- und Verarbeitungsbereichen (insbesondere Getränke mit Schwerpunkt Wein), der Lebensmittelsicherheit und Lebensmittellogistik sowie dem ökonomischen Umfeld der Getränke und den Bereichen der Entwicklung von Kulturlandschaften und städtischen Freiräumen der Landschaftsarchitektur.

Das **Studienangebot** umfasst heute acht Bachelorstudiengänge, neun Masterstudiengänge und eine Beteiligung an einem weiteren Masterstudiengang in einem regionalen Verbund. Insgesamt gibt es einen Bachelor- und sieben Masterstudiengänge in Kooperation mit anderen Hochschulen im In- und Ausland (Abb. 1). Nicht im Chart enthalten ist der mit der TU Darmstadt angebotene konsekutive Studiengang im Bereich Lehrerbildung, der mit einem Bachelor-Abschluss in Gartenbau oder Landschaftsarchitektur in Geisenheim und einem Master-Abschluss in Education der TU Darmstadt die Qualifizierung zum Lehramt an beruflichen Schulen ermöglicht.

Nachstehend werden die Ziele für alle Leistungsdimensionen dargestellt.

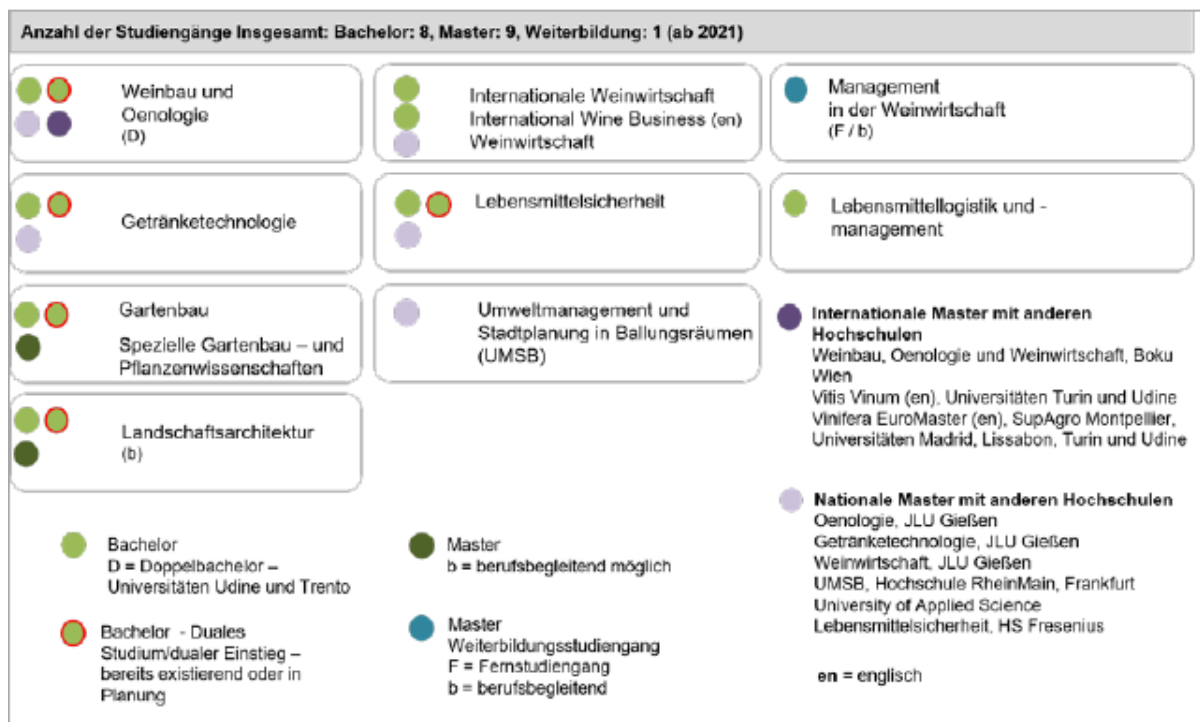


Abbildung 1: Übersicht der Studiengänge an der HGU und Kooperationspartner 2020/2021

Zielthema	HHSP bzw. HHG
<p>Studium und Lehre</p> <p>Oberziel A: Konsolidierung der Studierendenzahlen und Erhöhung der Studierquote</p> <p>Im WiSe 2020/21 waren an der HGU 1.529 Studierende in den Bachelor- und 305 Studierende in den Masterstudiengängen immatrikuliert. Mittelfristig (Perspektive WiSe 2025/26) möchte die HGU die Studierendenzahlen stabil halten und plant mit 1.300 Bachelor- und Masterstudienplätzen (Leistungszahl „Sockelbudgetstudierende“ HHSP S. 31 (ohne Zweitstudierende in der Regelstudienzeit)) bzw. 1.763 ges. Studierenden (Berechnung Betreuungsrelation) in den Fächergruppen 04, 07 und 08.</p> <p>Die HGU hat gem. Hochschulpakt eine festgeschriebene Mindestleistungszahl von 1.170 Studierenden (S. 31) und eine Leistungszahl von 1.302 betreffend „Studierende ohne Zweitstudierende in der Regelstudienzeit“, sog. Sockelbudgetstudierende.</p> <p>Maßnahme1: Erschließung neuer Interessentengruppen</p> <p>Die HGU ist sich der Herausforderungen insbesondere durch den demographischen Wandel und der zunehmend heterogener werdenden Gruppe der Studienanfänger bewusst. Von daher werden gezielt neue Interessentengruppen wie dual-Studierende, TeilnehmerInnen am Modellversuch Studieren ohne Abitur und Berufstätige mit Interesse an einem Fernstudium angesprochen (s. auch Maßnahmen im Bereich Durchlässigkeit und Diversität). Die Zahl der internationalen Studierenden (z.Zt. 14%) soll leicht erhöht werden. Dazu beitragen sollen die Etablierung eines Kaukasus-Geisenheim-Masterstudiengangs ab WiSe 2022/23 sowie ein englischsprachiger konsekutiver Masterstudiengang im Bereich Wein/Weinwirtschaft mit Schwerpunkt nachhaltige Produktions-, Verarbeitungs- und Vermarktungsstrategien (beide in Planung). Ein Joint degree mit der Université de Bordeaux wird angestrebt.</p>	<p>§7 HHG; HHSP S. 42 i.V.m. §11 HHG; HHSP S. 7, HHSP S. 32</p>

<p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Der Anteil der nicht-traditionellen und internationalen Studierenden hat sich gegenüber dem Ausgangswert des WiSe 2020/21 erhöht. <p>Maßnahme 2: Aufbau profilschärfender Studiengangsentwicklung</p> <p>Die fachlichen Schwerpunktsetzungen des Bachelor- und Master-Studienangebotes haben zwischenzeitlich eine dem Standort angemessene Vielfalt erreicht und sollen nur noch punktuell im Rahmen der profilschärfenden Studiengangentwicklung angepasst werden. Es werden keine neuen Bachelor-Studiengänge eingeführt. Die Einstellung (grundständiger Studiengänge) ist im Berichtszeitraum nicht geplant. Im Rahmen der Neu- und Weiterentwicklung der Master-Studienprogramme wird einer zu starken Spezialisierung durch geeignete Maßnahmen entgegengewirkt (Empfehlung Expertenkommission), siehe auch Maßnahme 3.</p> <p>Basierend auf den Empfehlungen der Expertenkommission, das Thema Nachhaltigkeit verstärkt in allen nationalen und internationalen Studiengängen zu etablieren, soll zusätzlich zur Besetzung der TT-Professur Nachhaltigkeit eine 0,5 VZÄ-Stelle aus dem Profibudget A besetzt werden, die diese Aufgaben bis zum Ende des HHSP 2025 übernimmt.</p> <p>Maßnahme 3: Analyse der Masterstudiengänge</p> <p>Das Studiengangportfolio der HGU im Masterbereich ist geprägt durch eine historisch gewachsene Konzentration und Schwerpunktsetzung im Bereich Weinbau und Oenologie mit vielen, auch internationalen Kooperationen, fällt aber durch eine gewisse Kleinteiligkeit auf, und die Unterschiede in den Inhalten sind gerade für externe Studieninteressierte nicht direkt ersichtlich (viele Module werden in mehreren Studiengängen genutzt). Synergieeffekte werden noch nicht in vollem Umfang ausgenutzt. Im Gegensatz zu den Bachelorstudiengängen liegt die Studiendauer im Masterbereich an der HGU über der Regelstudienzeit und die Abschlussquoten in einigen Studiengängen sind auffällig niedrig (Anmerkung Expertenkommission).</p> <p>Um die Studienerfolgsquote zu erhöhen soll daher eine gründliche Analyse aller Masterstudiengänge erfolgen. Auf Grundlage eines entsprechenden Monitorings, Analysen des Studierendenverhaltens, der Studieneingangsphase vor allem internationaler Studierender, vorliegenden Daten der Evaluation und durch Feedback der Studierenden sollen Ursachen für die zum Teil geringen Abschlussquoten und die längere Studiendauer identifiziert und geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung bzw. Verbesserung der Studierbarkeit entwickelt werden. Diese können zum jetzigen Zeitpunkt aber noch nicht spezifiziert werden, da sie sich erst aus der Analyse ableiten lassen. Vorstellbar wären eine stärkere Differenzierung der gleichartigen Master, eine Konsolidierung zugunsten von Varianten, eine stärkere Nutzung von Blended-Learning-Formaten in den Modulen sowie formelle Teilzeitstudienmöglichkeiten zur verbesserten Ansprache bereits berufstätiger Interessenten. Ziel soll ein zukunftsfähiges, klares und nach außen nachvollziehbares Ordnungssystem im Studiengangportfolio sein. Der Prozess wird mit dem Ziel geführt, Überspezialisierung bis 2025 im Masterbereich zu reduzieren.</p> <p>Die Maßnahme ist Teil des aktuellen QuiS-Antrages, da zur Umsetzung eine zusätzliche Personalstelle benötigt wird.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ein aus der Analyse abgeleiteter Maßnahmenkatalog ist erarbeitet und Zielzahlen sind festgelegt. Die Umsetzung wird für den Zeitraum ab WiSe 2024/25 geplant. 	
<p>Oberziel B: Verbesserung der Studienbedingungen</p> <p>Maßnahme 1: Verbesserung der Betreuungsrelation</p> <p>Die professorale Betreuungsrelation lag am 1.12.2017 (Stichtag Kennzahlen HHSP) bei 42 Studierenden und am 12.10.2020 (Abgabe Strategiekonzept) bei 49,8 Studierenden (gestiegen durch Vakanzen). Die Betreuungsrelation des hauptamtlichen wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) zu Studierenden liegt bei 18,6.</p>	<p>HHSP insb. S. 4-7</p>

<p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Das Betreuungsverhältnis Professur zu Studierenden soll gehalten werden (Prognose 40 im Jahr 2025, siehe Planzahlen). Beim wissenschaftlichen Personal wird eine gleichmäßigere Verteilung über die Studienbereiche in Relation zu den Studierendenzahlen und dem fachspezifischen Bedarf angestrebt. <p>Maßnahme 2: Erhöhung der Durchlässigkeit und Diversität</p> <p>Die HGU konzentriert sich auf mehrere neue Interessensgruppen. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung soll durch die gezielte Ansprache von Interessenten ohne Abitur verbessert werden. Der Prozentsatz der Studierenden ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung (alle alternativen Zugangswege) lag im WiSe 2020/21 bei 2,2 %. Die HGU strebt eine leichte Steigerung dieser Zielgruppe auf zunächst 3% im WiSe 2022/23 sowie 3,5% im WiSe 2024/25 an. Durch den Aufbau der neuen dualen Studiengangvarianten kann die HGU darüber hinaus das Potential derjenigen besser ausschöpfen, die in einer relativ kurzen Zeit sowohl eine berufliche wie auch eine akademische Ausbildung abschließen möchten. Die HGU möchte daher den Anteil der dual Studierenden von 1,6% im WiSe 2020/21 auf 3,2% im WiSe 2024/25 verdoppeln. Schließlich wird der MBA-Fernstudiengang „Management in der Weinwirtschaft“ als neuer berufsbegleitender Studiengang eingeführt, um speziell bereits berufstätige Studieninteressenten anzusprechen.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Anzahl der Studierenden ohne Abitur soll von bisher 10 auf zunächst 18 Studierende im WiSe 2022/23 und auf 24 Studierende pro Jahrgang zum WiSe 2024/25 steigen. Beruflich Qualifizierte ohne Abitur sollen in mindestens sechs der acht angebotenen Bachelor-Studiengänge vertreten sein. In den Kernbereichen Weinbau/Oenologie, Getränketechnologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur und Lebensmittelsicherheit werden unter der Dachmarke „Duales Studium Hessen“ fünf duale Studienvarianten etabliert. Diese sind fest in den (Re-)Akkreditierungsprozess der HGU eingebunden und werden nach aktuellem Zeitplan im WiSe 2022/23 (Weinbau und Oenologie, Getränketechnologie, Lebensmittelsicherheit) bzw. im WiSe 2023/24 (Gartenbau) eingeführt. Die HGU plant eine Zielzahl von 40 dual Studierenden im WiSe 2024/25 (aktuell: 26). <p>Weitere Maßnahmen siehe Oberziel Erhöhung der Studienerfolgsquote.</p> <p>Maßnahme 3: Erhöhung der Lehrqualität und Ausbau von hochschuldidaktischen Weiterbildungsangeboten für Lehrende</p> <p>Derzeit wird eine Stelle für Hochschuldidaktik geschaffen, die die existierende Abteilung E-Learning und Hochschuldidaktik weiter verstärken soll und damit auch einer weiteren Empfehlung der Expertenkommission (verstärkter Einsatz von <i>Blended Learning</i> Formaten) nachkommt.</p>	
<p>Oberziel C: Weiterentwicklung interner Qualitätssicherungssysteme im Bereich Lehre, ggf. Weg zur Systemakkreditierung</p> <p>Das interne Qualitätsmanagementsystem für Studium und Lehre soll verbessert werden. Es soll geeignet sein, alle für Lehre und Studium relevanten Strukturen und Prozesse, unter Beteiligung der Studierenden und Externer, zu bewerten, weiterzuentwickeln und den formalen und fachlich-inhaltlichen Anforderungen einer ggf. anzustrebenden Systemakkreditierung zu genügen (Empfehlung Expertenkommission).</p> <p>Ein System der internen Qualitätssicherung inkl. Entscheidungsstrukturen ist bis 2025 erarbeitet. Diese sollen das Erreichen der Qualifikationsziele und eine hohe Qualität der angebotenen Studiengänge, gemäß den Kriterien des Akkreditierungsrates, der European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education (ESG) und der Vorgaben der KMK für jeden einzelnen Studiengang sicherstellen. Die systemrelevanten Prozessbeschreibungen und mitgeltenden Dokumente zu <i>Studiengang entwickeln</i>, <i>Studiengang überprüfen und verändern</i> und <i>Studiengang beenden</i> sind abgestimmt und dienen der Vorbereitung und Prüfung der Machbarkeit einer möglichen Systemakkreditierung. Das notwendige Berichtswesen wird aufgebaut.</p>	<p>HHSP S. 7</p>

<p>Die HGU nutzt derzeit die Programmakkreditierung für alle Studienprogramme. Für die anstehenden Programmakkreditierungen wird zur Entlastung der Studiengangverantwortlichen und zu der Steigerung der Verfahrensqualität eine Servicestelle Akkreditierung für Beratungs- und Unterstützungsleistungen in allen Verfahren, mit 0,5 VZÄ ab 2021, eingerichtet. Ziel ist alle anstehenden Programmakkreditierungen bis WiSe 2024/25 erfolgreich abzuschließen. Erst danach kann begonnen werden, Wege zur Systemakkreditierung aufzuzeigen. Dies ist erst im Folgepakt des HHSP 2025 möglich.</p> <p>Zur Vorbereitung des Qualitätssicherungssystems von Studium und Lehre auf eine Systemakkreditierung nach 2025 wird die HGU Beratung (Coaching) und Unterstützung durch eine Agentur, beispielsweise evalag, suchen. Es werden Netzwerke aufgebaut zu anderen (hessischen) Hochschulen, die den Weg zur Systemakkreditierung beschritten haben oder sich auf diesem Weg befinden sowie zu weiteren Austauschformaten, wie dem bundesweiten Forum systemakkreditierter Hochschulen (Organisation FH Münster).</p>	
--	--

2. Leistungsdimension Forschung

Entsprechend dem Leitbild: „Wir schaffen Strategien für eine nachhaltige und lebenswerte Zukunft“ verfolgt die HGU in der Forschung die Strategie der Profilierung in den pflanzenwissenschaftlichen Themengebieten der Sonderkulturen (Weinreben, Obst, Gemüse, Zierpflanzen) und deren vielfältigen Produktions- und Verarbeitungsbereichen. Hierzu gehören Forschungsansätze zu Aspekten der Auswirkungen des Klimawandels auf Sonderkulturen und zu der Entwicklung von Strategien zur nachhaltigen Produktion von Sonderkulturen einschließlich deren Züchtung sowie zum Einsatz von Digitalisierung und technischer Innovation während des Anbaus. Daran anknüpfend kommen Analysen von wertgebenden Inhaltsstoffen, Nutzung von Nebenprodukten aus Stoffströmen, Untersuchungen zur Qualität, ernährungsphysiologischen und sensorischen Wirkung (mit Partnern) und Sicherheit sowie zur Vermarktung und Logistik erzeugter Produkte hinzu. Weitere Forschungsschwerpunkte liegen auf der Planung und Entwicklung von Kulturlandschaften und urbanen Räumen sowie auf Aspekten zum Naturschutz und zur Förderung von Biodiversität beim Anbau von Sonderkulturen.

Zielthema	HHSP bzw. HHG
Forschung	
<p>Ziel: Stärkung der Sichtbarkeit und Wettbewerbsfähigkeit durch Profilschärfung</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Für die HGU wurden Ende 2020 fünf zukünftige profilgebende Forschungsschwerpunkte identifiziert, die sich aus der gesamten Wertschöpfungskette von Sonderkulturen ableiten, sich an den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ausrichten und inhaltlich an den European Green Deal der EU anknüpfen:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Ertragssichere, qualitätsorientierte und nachhaltige Anbausysteme für Sonderkulturen entwickeln (2) Agrarische Produkte mit Schwerpunkt pflanzliche Erzeugnisse innovativ und sicher verarbeiten und vermarkten und im Sinne der Bioökonomie nutzen 	HHSP S. 3

<p>(3) Kulturlandschaften und städtische Freiräume zukunftsfähig und nachhaltig gestalten und weiterentwickeln</p> <p>(4) Risiken des Klimawandels beurteilen und Strategien zur Anpassung und Minderung der Folgen erarbeiten</p> <p>(5) Digitalisierung in der Produktion und Vermarktung von Sonderkulturen und in der Landschaftsplanung verwirklichen</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zur Erhöhung der Sichtbarkeit werden alle Projekte und Publikationen auf der Homepage und in der sonstigen Öffentlichkeitsarbeit der Hochschule den fünf Forschungsschwerpunkten eindeutig zugeordnet. - Ein Forschungszentrum für nachhaltigen und klimaangepassten Weinbau (Forschungsbau-Programm der Bund-Länderkommission) wird bis Ende 2026 bezugsfertig sein. - Die HGU richtet mindestens ein Reallabor zu nachhaltigen Anbauformen von Sonderkulturen und ihrer Vermarktung ein und wird Partner im Netzwerk „Reallabore“ des BMWi. Ein Reallabor zu nachhaltiger Weinwirtschaft soll bis Ende 2023 in Kooperation mit den Hessischen Staatsweingütern realisiert werden. - Für die Forschungsinfrastruktur „FACE“ wird bis Ende 2022 ein Antrag auf Förderung im Rahmen des DFG-Programms „Gerätezentren - Core Facilities“ gestellt, damit verbunden ist die Erarbeitung eines Nutzungs- und Erweiterungskonzeptes. - Die Drittmittleinnahmen der HGU sind bis 2025 auf ein angemessenes Verhältnis zur Grundfinanzierung gesteigert. Es werden mind. zwei Anträge pro Jahr bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft eingereicht. Als Indikator soll ein Verhältnis von Drittmittleinnahmen zu Erfolgsbudgetzuschuss des Landes von 165 % erreicht werden (Referenz 2019: 150%). 	
<p>Ziel: Ausbau strategischer Kooperationen – regional, national, international</p> <p>Maßnahmen 1-5:</p> <p>Auf regionaler Ebene wird die HGU Partner im geplanten Hessischen Forschungsverbund Agrarsystemökologie mit den Universitäten Gießen und Kassel sowie im geplanten Lore-Steubing-Institut für Naturschutz und Biodiversität in Hessen, welches vom Hessischen Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie initiiert wurde.</p> <p>Es wird ein regionaler Verbund im Bereich Nachhaltigkeit mit der European Business School (EBS Oestrich-Winkel) und der Technischen Hochschule (TH) Bingen angestrebt (siehe auch Transfer). In 2022 werden mit den Präsidien der drei Hochschulen die strategischen Ziele formuliert und mit den relevanten Fachbereichsvertretungen diskutiert. Hieraus soll ein Katalog möglicher Kooperationsinitiativen entstehen, von denen erste Projekte bereits bis 2025 umgesetzt werden sollen.</p> <p>Zur Erweiterung des Forschungs-Portfolios im Gartenbau wird 2021 eine Co-Berufung im Bereich Züchtungsforschung mit dem Julius-Kühn-Institut in Quedlinburg erfolgen.</p> <p>Um die Finanzierung der bestehenden BAG (Bordeaux-Adelaide-Geisenheim)-Allianz zu erweitern und das durch die Deutsch-Französische Hochschule geförderte Graduiertenkolleg (Université de Bordeaux) mit Schwerpunkt Klimawandel auszubauen, sollen mit den Universitäten Bordeaux und Adelaide sowie dem Australian Wine Research Institute institutionalisierte Finanzierungsbeiträge in Analogie zum Beitrag der HGU ausgehandelt werden.</p> <p>Weiter wird eine weitere interdisziplinäre Forschungsallianz zu globalen Zukunftsthemen im Bereich Landschaftsarchitektur/Gartenbau/Weinbau mit Partnern in der Ukraine und anderen osteuropäischen Ländern aufgebaut. Hierzu wird auch das Kompetenzzentrum Kulturlandschaft (KULT) in den kommenden fünf Jahren weiter finanziell und personell ((Profilbudget A), siehe auch Leistungsdimension Internationalisierung) unterstützt.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bis Ende 2024 sind mindestens zwei Verbundprojekte gemeinsam mit Partnern des Hessischen Forschungsverbundes Agrarsystemökologie (Universitäten Gießen und 	<p>HHSP S. 8f</p>

<p>Kassel) bei Bundesministerien, der DFG (z.B. Transregio) oder der EU eingereicht worden. Mindestens ein Verbundprojekt wird gefördert.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine Strategie für den Verbund mit der EBS Oestrich-Winkel und der TH Bingen ist bis 2023 formuliert und bis 2025 sind die ersten gemeinsamen Initiativen umgesetzt. - Mit den Universitäten Bordeaux und Adelaide sowie dem Australian Wine Research Institute wird ein langfristiges gemeinsames Finanzierungsgüst entwickelt. - Mit der University of Adelaide wird 2023 ein Promotionsabkommen geschlossen. - Drei Promovierende des DFH-Graduiertenkollegs schließen ihre Promotion im Cotutelle-Verfahren bis 2024 erfolgreich ab. - Bis 2025 ist der bestehende KULT-Arbeitskreis zur Digitalisierung von Kulturlandschaftselementen unter Einbezug ausländischer Partneereinrichtungen gestärkt, es sind mindestens ein gemeinsames internationales sowie zwei nationale Projekte akquiriert. - Bis 2025 sind durch das KULT mindestens zwei Forschungsprojekte mit Vernetzung innerhalb der HGU und/oder mit anderen regionalen/oder internationalen Partnern zu Teilaspekten der nachhaltigen Landschaftsentwicklung in UNESCO-Welterbegebieten oder -Biosphärenreservaten begonnen. 	
<p>Ziel: Strategie zur EU-Forschungsmittelakquise entwickeln und höhere Beteiligung an EU-Programmen wie „Horizon Europe“ erzielen</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Entsprechend des EU-Forschungskonzepts der HGU für den Zeitraum 2021-2026 soll eine Erhöhung der Erfolgchancen bei EU-Anträgen durch verstärkte Identifikation erfolgversprechender Projekte und intensive Unterstützung im wissenschaftlichen Projektmanagement erreicht werden. Hierzu wird ab 2021 eine Referentin für EU-Förderprogramme aus Mitteln des Programmes Hessen Horizon eingestellt.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bis Mitte 2022 liegt ein Konzept für Anreiz- und Unterstützungsmaßnahmen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aller Bereiche für die verstärkte Beantragung von EU-Fördermitteln vor (siehe EU-Forschungskonzept der HGU). - Die HGU beteiligt sich an durchschnittlich acht Antragstellungen/Jahr im Rahmen von Horizon Europe, davon sind mind. 10% erfolgreich (Referenz 2013-2020: durchschnittlich 6 Anträge/Jahr, davon 7% erfolgreich). Ein größeres EU-Verbundprojekt wird ab Ende 2025 durch die HGU verantwortlich koordiniert. 	<p>HHSP S. 10f</p>
<p>Ziel: Entwicklung leistungsfähiger Forschungsstrukturen durch gezielten Ausbau des wissenschaftlichen Mittelbaus</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Die HGU wird in Abhängigkeit des jeweiligen Forschungsprofils und unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Möglichkeiten verfügbare Stellen des wissenschaftlichen Mittelbaus weiter ausbauen. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Bereichen, die bislang nur über einen sehr geringen Stellenanteil des wissenschaftlichen Mittelbaus verfügen, um dadurch Forschungsaktivitäten gezielt in diesen Bereichen zu unterstützen.</p>	<p>HHSP S. 17</p>

3. Leistungsdimension Transfer

Der Wissens- und Technologietransfer wird an der HGU als Merkmal einer Hochschule Neuen Typs durch das enge Zusammenspiel von Forschung, Bildung und Praxis intensiv gelebt. Die HGU ist verglichen mit den Hochschulen für angewandte Wissenschaften forschungsstärker und engagiert sich zugleich durch ihren traditionellen Praxisbezug mehr im Bereich des Wissenstransfers als Universitäten. Dennoch ist der Bereich Transfer an der HGU noch weitgehend dezentral organisiert. Deshalb soll bis 2025 ein zentral koordiniertes und umgesetztes

Transferkonzept entstehen, welches sich an den drei durch den Wissenschaftsrat definierten Handlungsfeldern - kommunizieren, beraten und anwenden - orientiert.

<p>Zielthema</p>	<p>HHSP bzw. HHG</p>
<p>Transfer</p>	
<p>Ziel: Weiterentwicklung der Strategie Technologie- und Wissenstransfer, u.a. Strategien zur Unterstützung von Ausgründungen, Beratungen von Politik, Wirtschaft und öffentlicher Hand, Strategien zum Ausbau der Wissenschaftskommunikation, Strategien zur Fort- und Weiterbildung sowie zu Ausgründungen in Studium und Lehre</p> <p>Die HGU setzt viele Transferaktivitäten um und eine Transferstrategie liegt vor, es gibt aber aktuell kein Gesamtkonzept zur Operationalisierung dieser Strategie für den gesamten Bereich Wissenstransfer entsprechend der Definition des Wissenschaftsrates. Dies soll durch zwei übergeordnete Maßnahmen bis 2025 erreicht werden:</p> <p>Maßnahme 1:</p> <p>Erstellung eines Gesamtkonzeptes für den Transfer inklusive einer ausführlichen Bestandsanalyse der an der HGU praktizierten Transferformen sowie Umsetzung und Operationalisierung desselben über die Schaffung von geeigneten organisatorischen Strukturen und Prozessen.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bis Ende 2021 Gründung einer Transfer-Arbeitsgruppe, bis Ende 2022 Erstellung eines Gesamtkonzeptes zum Thema Transfer (Positionspapier). – Fortführung der Beschäftigung einer Wissenstransfermanagerin (derzeit bis Juni 2022 aus Projektmitteln (Gründungsfabrik Rheingau: nachhaltig gründen) finanziert, danach 1 VZÄ aus Profilbudget A). – Transfer von wissenschaftlichen Erkenntnissen der Hochschule in die Gesellschaft und Praxis durch Wiederaufnahme der Veranstaltung „Geisenheimer Science Pub“ (sechs pro Jahr; aufgrund der Pandemie-Situation derzeit ruhend), Etablierung einer Kinderuniversität (eine pro Jahr), Erstellung von zwei Image-Filmen pro Jahr mit Präsentation von Praxiskooperationsprojekten, Durchführung eines themenbezogenen Praxistages pro Jahr an der Hochschule. <p>Maßnahme 2:</p> <p>Weiterentwicklung des 2020 mit der EBS Universität für Wirtschaft und Recht (EBS) etablierten Gründungszentrums zu einem integralen Bestandteil von Fort- und Weiterbildung in Studium und Lehre sowie als Transferzentrum und die Erarbeitung eines Verstärkungskonzeptes bis 2024. Hierzu sollen auch Entwicklungsgespräche zur Bildung einer Rhein-Nahe-Allianz (RNA) mit der TH Bingen geführt werden.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ein Konzept für eine nachhaltige Finanzierung des Gründungszentrums ggf. unter Beteiligung der TH Bingen liegt bis Sommer 2023 vor. – Kontinuierliche Steigerung der Beratungsleistung des Gründungszentrums auf je mindestens 20 Erst- und Folgeberatungen/Jahr (Referenz 2020: 13 Erstberatungen und 18 Folgeberatungen). – Kontinuierliche Teilnahme am Hessen Ideen Wettbewerb und Hessen Ideen Stipendium (min. eine Nominierung für den Wettbewerb und eine Bewerbung für das Stipendium pro Jahr). – Weitere Vernetzung mit den Gründungsökosystem RheinMain. Bis Februar 2024 werden 100 Netzwerkpartner akquiriert. – Bis 2025 werden 10 weitere Ausgründungen angestrebt. Seit 2020 gab es acht Ausgründungen (jeweils vier durch HGU Alumni und EBS Alumni). 	<p>HHSP S.15f</p>

<p>Ziel: Ausbau der Angebote im Bereich wissenschaftliche Weiterbildung auf Basis der Hochschulprofile (berufsbegleitend, Teilzeit, Vollzeit, Zertifikatskurse, wissenschaftliche Weiterbildungsmodule)</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Das bislang bestehende Angebot an Weiterbildungsformaten an der HGU soll in den kommenden fünf Jahren schrittweise erweitert und ausgebaut werden. Hierzu wird ein Jahresprogramm mit Weiterbildungsveranstaltungen für unterschiedliche Adressaten auch unter Einbindung externer Partner bis Ende 2022 erstellt. Als Formate kommen insbesondere Webinare, Seminare, Wochenend- und Zertifikatskurse, Werkstätten oder Summer Schools in Frage. Zudem soll ein erweitertes Angebot der beruflichen Weiterbildung auch als Verbindung zu den Mitgliedern (derzeit mehr als 3.000) der Geisenheimer Alumni Association genutzt werden. Zu prüfen sind hier Möglichkeiten der Einrichtung eines lebenslangen Weiterbildungskontos oder die aktive Einbindung von Alumni in die Durchführung entsprechender Veranstaltungen.</p> <p>Innerhalb des Netzwerks des Kompetenzzentrums Kulturlandschaft (KULT) wird der interdisziplinäre Wissenstransfer auf nationaler und auch internationaler Ebene ausgebaut, z.B. im Bereich Klimaanpassung im Wein- und Streuobstbau, Digitalisierung und Schutz historischer Kulturlandschaftselemente, nachhaltige Waldentwicklung, Quantifizierung und Inwertsetzung von Ökosystemleistungen.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bis Ende 2025 werden 10 kostenpflichtige Webinare im Bereich Sonderkulturproduktion und Verarbeitung angeboten. – Bis Ende 2025 werden fünf Sensorikkurse für Interessierte der Weinbranche angeboten. – Pro Jahr werden zwei Zertifikatskurse in Kooperation mit den Bioverbänden angeboten. – Pro Jahr bietet das KULT mindestens zwei Weiterbildungs-Veranstaltungen an (in Präsenz und/oder online). 	<p>HHSP S. 14f</p>
---	------------------------

4. Leistungsdimension Internationalisierung

Mit dem Ziel, die Internationalisierung systematisch als wichtige profilgebende Säule voranzubringen und als Querschnittsaufgabe in allen Hochschulbereichen konsequent zu etablieren, hat die HGU 2019 erfolgreich am **HRK Audit kompakt „Internationalisierung der Hochschulen“** teilgenommen. Im Hinblick auf die bisherigen Leistungen sind die nachstehend formulierten Ziele vorrangig auf die Intensivierung und Verbesserung bzw. den Ausbau etablierter Formate ausgerichtet. Zudem soll sich die weitere inhaltliche Internationalisierung verstärkt auf die Fachdisziplinen der HGU ausweiten, die bisher unterrepräsentiert sind (z.B. Getränke-technologie, Gartenbau, Landschaftsarchitektur, Lebensmittelsicherheit und -logistik). Die Alleinstellung aufgrund ihres Nischenprofils, die Beschäftigung mit global wichtigen Themen und die Verbindung zu ökonomisch bedeutenden Branchen sieht die Hochschule als große Chance, sich stärker auf internationaler Ebene zu etablieren. Hierzu ist es erforderlich, neben dem Profilschwerpunkt Wein zumindest ein zweites profilgebendes, strategisches Standbein zu entwickeln. Der laufende Generationswechsel auf Betriebsleitungsebene und ein wachsendes Interesse an internationaler Mobilität wird ebenfalls als Chance gesehen.

Zielthema	HHSP bzw. HHG
Internationalisierung	
<p>Ziel: Ausbau internationaler Forschungs Kooperationen</p> <p>Ein zentrales Vorhaben soll die Erweiterung des bestehenden Netzwerks des Kompetenz-zentrums Kulturlandschaft (KULT) zu einer internationalen Plattform mit transdisziplinären nachhaltigen Zukunftsthemen (Empfehlung der Expertenkommission) in den Bereichen Kulturlandschaftsentwicklung / Landschaftsarchitektur / Gartenbau sein. Hierzu gibt es Kooperationskontakte in die Ukraine und zu anderen osteuropäischen Ländern, was Synergien mit den Fokusregionen im Bereich Wein ermöglicht. Thematische Schwerpunkte hierbei bilden Digitalisierung und Integration historischer Kulturlandschaftselemente in räumliche Planungen, materielles und immaterielles Kulturerbe mit UNESCO-Bezug sowie eine nachhaltige Landschaftsentwicklung. Die strategische Allianz soll z.B. über die Einbindung von internationalen Gastprofessuren aufgebaut werden. Hierzu wird das KULT in den kommenden fünf Jahren weiter finanziell und personell (2 VZÄ für wissenschaftliches Personal, Profilbudget A, siehe auch Leistungsdimension Forschung) unterstützt.</p> <p>Das Bestreben der Hochschule, eine stärkere Beteiligung, möglichst als Hauptkoordinator, an internationalen / europäischen Programmen zur Weiterentwicklung der Lehre (u.a. DAAD- und Erasmusprogramme) und der Forschung (EU-Forschungsrahmenprogramm, Green Deal, bi-nationale Förderinitiativen) zu erreichen, soll durch zusätzliche Personalressourcen in den unterstützenden Bereichen (Referent*innen Stelle für EU-Förderprogramme ab 2021, siehe auch Leistungsdimension Forschung) gefördert werden.</p> <p>Die Aktivitäten der BAG-Allianz und der DFH (siehe Leistungsdimension Forschung) werden weiter ausgebaut und ein Hosting-System zur Nutzung der FACE-Klimafolgeforschungs-Infrastruktur für internationale Wissenschaftler/-innen entwickelt.</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Die BAG-Allianz wird bis 2023 um die University of Adelaide erweitert und ein Promotionsabkommen (co-tutelle) abgeschlossen. Eine gemeinsame institutionelle Förderung wird bis 2025 ausgehandelt (siehe Forschung).</p> <p>Das KULT wird vorrangig in seiner internationalen Handlungsfähigkeit als zentraler Netzwerkknotenpunkt der HGU zum Ausbau internationaler Forschungs Kooperationen im Bereich der Kulturlandschaftsentwicklung gestärkt. Es festigt seine bestehenden internationalen Kooperationen und intensiviert gemeinsame Aktivitäten.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die BAG-Allianz wird erweitert und die finanzielle Förderung institutionalisiert. – Bis 2025 ist das KULT als international agierende Institution etabliert, es bestehen aktive Kooperationen auf Veranstaltungs- und Projektebene zwischen ausländischen und Geisenheimer Institutionen. Gemeinsam mit internationalen Partnern (Schwerpunkt Osteuropa) ist ein Wissenschaftliches Netzwerk bei der DFG beantragt. 	HHSP S. 13
<p>Ziel: Erhöhung des Anteils Lehrender und Forschender aus dem Ausland</p> <p>Die Rekrutierung von internationalem wissenschaftlichem Personal soll durch stärkere Nutzung von ausländischen Bewerbungsportalen verbessert werden. Zudem sollen strukturierte Austauschformate mit Partnerhochschulen, ähnlich dem Format mit UNCUIYO in Argentinien oder der BAG-Allianz, weiterentwickelt und Mobilitätsprogramme noch stärker auch für Lehrende und für den wissenschaftlichen Nachwuchs genutzt werden. Die HGU möchte internationale Gastlehrende und ausländisches Unternehmenspersonal, über Erasmus gefördert, zu Lehrzwecken verstärkt integrieren (bisher nur drei pro Jahr).</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Es soll ein Mobilitäts-Programm für wissenschaftliches Personal bis 2023 geschaffen und mit insges. 10.000€ pro Jahr zusätzlich unterstützt werden. 5% des HGU Budget für die Förderung von BAG (5.000€) werden davon für das Hosting System FACE ab 2022 zur</p>	HHSP S. 13

<p>Verfügung gestellt, um ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern das for- schen in der FACE-Anlage zu ermöglichen.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Zahl der einreisenden Gastlehrenden und Gastforschenden soll ab 2023 dauerhaft auf 10 pro Jahr erhöht werden. 	
<p>Ziel: Erhöhung des Studienerfolgs internationaler Studierender</p> <p>Der Studienerfolg von internationalen Studierenden wird durch die Erweiterung und Inten- sivierung von Begleitinstrumenten zu Studieneinstieg, im Studienverlauf und im Übergang in den Beruf verbessert. Im Mittelpunkt stehen hier die Stärkung von Schlüssel- und inter- kulturellen Kompetenzen und der personelle Ausbau von Deutsch als Fremdsprache.</p>	HHSP S. 12
<p>Ziel: Erhöhung des Anteils der Bildungsinländer mit studienbezogenen Auslandsauf- enthalten</p> <p>Mit dem Aufbau von internationalen Netzwerken für Praktika soll sukzessive die Mobilitäts- kultur in den nicht-auslandsorientierten Studiengängen verbessert werden (Empfehlung der Expertenkommission). Hier sollen die Beauftragten für Auslandsregionen (siehe Internatio- nalisierung in allen Leistungsdimensionen) auch die Hochschulpartnerschaften erweitern und nachhaltig pflegen.</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Die Beauftragten für Auslandsregionen in Abstimmung mit den Studiengangleitungen er- halten ein eigenständiges Budget für die Unterstützung von Studienaufenthalten aus den wenig mobilen Studiengängen bei Hochschulpartnern im Ausland.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Zahl der Auslandsmobilitäten der Studiengänge Gartenbau, Landschaftsarchitek- tur und Getränketechnologie steigen bis 2025 um 15%. 	HHSP S. 13
<p>Ziel: Weiterentwicklung der Internationalisierungsstrategie in allen Leistungsdimen- sionen</p> <p>Die HGU hat eine AG Internationalisierung etabliert, die aus Vertretungen aller Statusgrup- pen (inkl. Studierenden) besteht. Diese AG soll die vorgeschlagenen Maßnahmen aus dem HRK-Audit in ihrer Umsetzung zusammen mit einem Mitglied der Hochschulleitung beglei- ten.</p> <p>Eine Maßnahme zum Ausbau internationaler Netzwerke stellt die Benennung von „Beauf- tragten für spezifische Auslandsregionen“ aus dem Kreise des professoralen und wissen- schaftlichen Personals dar. Dies soll die nachhaltige Pflege von Kooperationen und deren Ausbau durch Initiierung von gemeinsamen Projekten zur weiteren internationalen Ausdif- ferenzierung z.B. des Studienangebots (u.a. Joint Degrees), aber auch in Forschung und Transfer fördern.</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Beauftragte für spezifische Auslandsregionen werden benannt.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Alle Beauftragten sind bis 2023 etabliert. 	HHSP S. 12
<p>Ziel: Internationalisierung der Curricula</p> <p>Internationalisation@home wird durch die sukzessive Einführung englischsprachiger Lehr- veranstaltungen in allen deutschen Studiengängen (in Präsenz und digital) bis 2025 (Re- akkreditierung fast aller Studiengänge) gefördert und Kurzzeitprogramme, wie Summer Schools, ausgebaut. Mit der Einführung eines englischsprachigen Masterprogramms im Be- reich Wein/Weinwirtschaft (WS 2022/2023) soll die Attraktivität für internationale Studie- rende weiter erhöht und in Verbindung mit dem Angebot von double degrees die internati- onale Vernetzung mit Partnerhochschulen intensiviert werden (z.B. engl. sprachiger Mas- terstudiengang mit Université de Bordeaux).</p>	HHSP S. 12
<p>Ziel: Internationalisierung der Verwaltung; Etablierung einer Willkommens- und An- erkennungskultur</p>	HHSP S. 12 u. S. 42

<p>In Zusammenarbeit mit dem International Office, der Personalentwicklung und dem Sprachenzentrum strebt die Hochschule an, die fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen und die individuelle Mobilität für Personal (Erasmus-Mobilität von Verwaltungspersonal etc.) weiter zu verbessern. Auf Fremdsprachenkompetenz wird bei der Rekrutierung von Verwaltungspersonal Wert gelegt.</p> <p>Die Willkommenskultur soll durch die Stärkung von regionalen Partnerschaften zur Förderung der Infrastruktur (Wohnen und Leben, soziales Umfeld, etc.) auch außerhalb der Hochschule weiter ausgebaut werden. Der AG Vielfalt der HGU kommt hier eine bedeutende Rolle zu (siehe Leistungsdimension Diversität/Gleichstellung).</p>	
---	--

5. Leistungsdimension Diversität, Gleichstellung, Personalentwicklung

Die Hochschulleitung der HGU sieht die Verwirklichung von Chancengleichheit als strategische und operative Daueraufgabe. Seit der Gründung in 2013 wurde ein breites Spektrum an Aktivitäten zu den jeweiligen Handlungsfeldern der Vielfaltdimensionen aufgebaut, unter anderem getragen durch das Engagement der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung (Schwerbehindertenvertretung), dem Integrationsbeauftragten und dem Personalrat. Ein alle Dimensionen umfassendes Engagement zum Thema Diversität/Vielfalt hat mit der institutionellen Verankerung einer AG Vielfalt und der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch die Hochschulleitung Anfang 2018 begonnen. Die HGU ist seit 2016 als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.

Es gibt strukturierte Angebote der Nachwuchsförderung, die in einem „Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche Personal“ über alle Qualifikationsstufen bis hin zur Qualifikationsprofessur zielgruppengerecht beschrieben sind. Zu den Karrierewegen innerhalb der HGU gibt es ein weiteres Dokument.

Die Expertenkommission sieht die HGU in dieser Leistungsdimension gut aufgestellt. Die HGU wird weiterhin auf eine Internationalisierungsstrategie im Vergleich zu einer Diversitätsstrategie setzen, da dies der geringen Größe angemessener und umsetzbarer erscheint. Darüber hinaus wird sich die HGU innerhalb der Paktlaufzeit u.a. auf das Demographie-Management fokussieren, weil hier die größte Dringlichkeit gesehen wird.

Zielthema	HHSP bzw. HHG
Diversität, Gleichstellung, Personalentwicklung	
Profilorientierte Formulierung von Diversitätszielen und Ausbau zielgruppenspezifischer Angebote Ziel: Die HGU verfügt über eine strukturierte Personal- und Nachfolgeplanung unter Berücksichtigung von Demographie-Aspekten	HHSP S. 19

<p>Ein wesentliches Ziel des Diversity Managements an der HGU ist es, die vielfältigen und unterschiedlichen individuellen Kompetenzen der (potenziellen) Beschäftigten zu identifizieren, zu fördern und gezielt mit Blick auf eine Demographie-sensible Personalpolitik dauerhaft einzusetzen.</p> <p>Maßnahmen 1-4:</p> <p>Konstituierung einer AG Demographie Management im Jahr 2021, die im Rahmen ihrer Arbeit Diversitätsaspekte thematisch integriert.</p> <p>Durchführung einer Mitarbeiterstrukturanalyse bis zum Jahr 2024 durch die AG Demographie Management, die als Grundlage für die Entwicklung einer strukturierten Personal- und Nachfolgeplanung dient.</p> <p>Erarbeitung eines Konzeptes zur Sensibilisierung und Förderung lebenslangen Lernens der Beschäftigten bis zum Jahr 2022.</p> <p>Implementierung geeigneter Formate, die das (Erfahrungs-)Wissen nutzbar machen und körperliche Belastung reduzieren, insbesondere in den körperlich anspruchsvollen Aufgabefeldern, bis zum Jahr 2023.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vorliegende Ergebnisse der Mitarbeiterstrukturanalyse (2024) – Vorliegendes Konzept zur Sensibilisierung und Förderung lebenslangen Lernens (2022) – Umgesetzte Formate zur Nutzbarmachung von (Erfahrungs-)Wissen und Reduzierung von körperlicher Belastung (2023) 	
<p>Ziel: An der HGU wird diskriminierungsfrei kommuniziert, alle Geschlechter werden auf respektvolle Art und Weise angesprochen und sichtbar gemacht, wodurch die Gleichberechtigung und Wertschätzung aller Geschlechter zum Ausdruck kommt.</p> <p>Maßnahme 1-3:</p> <p>Erstellung eines Leitfadens für gendersensible Sprache an der HGU im Entwurf im Laufe des Jahres 2021.</p> <p>Abstimmung des Entwurfs mit der Abteilung Hochschulkommunikation und der AG Personalentwicklung Anfang 2022.</p> <p>Vorlage des gemeinsam abgestimmten Leitfadens zur Beschlussfassung an das Präsidium und In Kraft Setzung im Jahr 2022.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Veröffentlichung des Leitfadens für gendersensible Sprache in den amtlichen Mitteilungen der HGU (2022). 	
<p>Erhöhung des Frauenanteils beim hauptamtlich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal, insbesondere des Anteils an Frauen auf Professuren</p> <p>Ziel: Der Frauenanteil bei den Professuren und bei den Leitungspositionen an der HGU ist im Vergleich zu 2020 erhöht.</p> <p>Mit Stand vom 31.12.2020 beträgt der Anteil von Frauen an den Professuren 34%. Bei den Leitungspositionen des professoralen und wissenschaftlichen Personals beträgt der Frauenanteil 39%, beim administrativ-technischen Personal 58%. Der neu aufgestellte Entwurf des Frauen- und Gleichstellungsplans der HGU aus 2020/2021 soll dazu beitragen, diese Zahlen weiter zu verbessern und enthält Maßnahmen, die während der Laufzeit des Plans bis 2026 regelmäßig evaluiert werden. Um den Frauenanteil zu erhöhen sollen in der Bewerbungsphase Frauen direkt angesprochen werden. In den zu bildenden Berufungskommissionen wird eine Person ausgewählt, die ebenfalls ein aktives Ansprechen von potenziellen Bewerberinnen durchführen soll. Im Rahmen der Bemühungen um familienfreundliche Arbeitsbedingungen soll die Attraktivität der HGU für Frauen in Leitungspositionen weiter gestärkt werden. Allerdings weist die professorale Ebene bis 2025 nur eine geringe Fluktuation auf. Derzeit laufen drei Besetzungsverfahren und bis 2025 werden nur weitere drei hinzukommen. Die Zielzahlen (siehe Indikatoren) basieren auf dem Frauen-</p>	<p>HHSP S. 19</p>

<p>und Gleichstellungsplan und deuten bei geringer Fluktuation bis 2025 auf eine leichte Steigerung hin.</p> <p>Maßnahmen 1-3:</p> <p>Umsetzung der Maßnahmen des Frauen- und Gleichstellungsplans bis zum Jahr 2026.</p> <p>Überarbeitung des aktuellen Leitfadens zu Stellenausschreibungen durch die Abteilung Personal/Personalentwicklung und die Sozialpartner und Ergänzung durch eine Liste konnotierter Worte bis 2023.</p> <p>Stärkere Berücksichtigung gendergerechter und diversitätssensibler Belange bei allen Ausschreibungen und Stellenbesetzungen (ab 2021).</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anteil an Frauen an den Professuren steigt bis 2024 auf 36% und bis 2025 auf 38%. – Anteil an Frauen in Leitungspositionen des professoralen und wissenschaftlichen Personals steigt auf 40% bis 2025. 	
<p>Konzepte für chancengerechtes Karrieremanagement und familienfreundliche Organisationsmodelle</p> <p>Ziel: Die HGU hat familienfreundliche Organisationsmodelle etabliert und den Anteil an verfügbaren Plätzen in Mentoring-Programmen für Frauen zur Unterstützung ihrer Karriere-Entwicklung erhöht.</p> <p>Aktueller Status: An der HGU bestehen derzeit auf Basis einer Dienstvereinbarung Möglichkeiten zur Ausübung von Telearbeit. Als zertifizierte „familienfreundliche Hochschule“ wird die HGU die Möglichkeiten für mobiles Arbeiten erweitern.</p> <p>Als Mitgliedshochschule bei Mentoring Hessen offeriert die HGU ihren Studentinnen 4 Plätze in der Förderlinie ProCareer.MINT und ihren beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt 2 Plätze in den Förderlinien ProCareer.DOC, ein zusätzlicher Platz in ProAcademia und bisher noch kein Platz bei ProProfessur.</p> <p>Maßnahmen 1-3:</p> <p>Erarbeitung einer neuen Dienstvereinbarung „Mobiles flexibles Arbeiten“ (MofA) auf Basis der Erfahrungen aus der Corona-Pandemie und unter Beachtung der neuen gesetzlichen Regelungen zum Homeoffice mit besonderer Berücksichtigung von Beschäftigten mit Care-Aufgaben im Laufe des Jahres 2021.</p> <p>Anbieten und Besetzen zweier zusätzlicher Plätze in der Förderlinie ProCareer.MINT für Studentinnen im Vergleich zu 2020.</p> <p>Anbieten und Besetzen von insgesamt zwei zusätzlichen Plätzen für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Partizipation an den Förderlinien ProCareer.Doc, ProAcademia oder ProProfessur.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Unterzeichnete Dienstvereinbarung „Mobiles flexibles Arbeiten“ (2021). – Zahl der Plätze in ProCareer.MINT: 4 (ab 2021 im Vergleich zu 2 in den Vorjahren). – Zahl der Plätze in ProCareer.Doc, Pro.Academia bzw. ProProfessur: 4 (ab 2021 im Vergleich zu 2 in den Vorjahren). 	<p>HHSP S. 19</p>
<p>Konzepte zur Weiterentwicklung der Personalstruktur und –entwicklung (auf allen Ebenen bis hin zu neuen Karrierewegen zur Professur)</p> <p>Durch die erfolgreiche Teilnahme am Bund-Länder-Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs (drei Tenure-Track-Professuren) wurde 2019 ein Tenure-Track-Komitee konstituiert und die Verfahrenswege der Tenure-Track-Professuren (W1 nach W2 und W2 nach W3) fest etabliert. Das Berufungsmanagement wurde 2020 weiter professionalisiert. Die avisierten Kennzahlen sind unter 2.3. aufgeführt.</p> <p>Ziel: Bis zum Jahr 2025 sind an der HGU 15% der Professuren über den Tenure-Track-Karriereweg besetzt (siehe Kennzahlen (2.3.)).</p>	<p>HHSP S. 15</p>

<p>Ziel: Beim wissenschaftlichen Nachwuchs herrscht Klarheit über mögliche Karrierewege durch die Etablierung von spezifischen Formaten.</p> <p>Aktueller Status: Das bisherige Angebot der Graduiertenschule umfasst umfangreiche Schulungen zu wissenschaftsbezogenen Themen, wie „scientific writing“, Projektmanagement, Rhetorik, Statistik etc. Es fehlen allerdings noch konkrete Inhalte bezüglich der möglichen Karrierewege auch außerhalb der Wissenschaft.</p> <p>Maßnahmen 1-2:</p> <p>Information aller Promovierenden zu Beginn ihrer Promotion über das neu zu etablierende Angebot eines Workshops zur Karriereorientierung und Ermutigung zu deren Teilnahme (ab 2021).</p> <p>Ausbau des bestehenden Angebots einer Karriereberatung für die gesamte Promotionsphase im Rahmen der Graduiertenschule sowie des Angebots zur Stärkung der überfachlichen Kompetenzen für alle Nachwuchswissenschaftler/innen (ab 2021).</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zahl der angebotenen bzw. durchgeführten Karriereorientierungs-Workshops für Promovierende und Evaluation des Angebots (2025). – Anzahl der Angebote zur Karriereberatung und zur Stärkung der überfachlichen Kompetenzen im Rahmen der Graduiertenschule im Vergleich zu den Vorjahren (2025). <p>Ziel: Beschäftigte der HGU haben die Möglichkeit, im Rahmen eines transparenten und diversitätsgerechten Verfahrens an durch die HGU finanzierten kostenpflichtigen Fortbildungen teilzunehmen.</p> <p>Maßnahmen 1-2:</p> <p>Einrichtung eines zentralen Fortbildungsbudgets (ab 2022).</p> <p>Schließung einer Dienstvereinbarung bis 2022.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – in Kraft gesetzte Dienstvereinbarung (2022). – Anzahl der zentral durch die HGU geförderten Fortbildungsmaßnahmen (2025). <p>Ziel: Führungskräfte sind für die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet bzw. qualifiziert.</p> <p>Maßnahmen 1-3:</p> <p>Entwicklung von Unterstützungsformaten für Führungskräfte durch das Sachgebiet Personalentwicklung in engem Austausch mit Führungskräften und Mitarbeitenden (ab 2021).</p> <p>Etablierung von Kollegialen Beratungsformaten (2022).</p> <p>Durchführung regelmäßiger Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen für Führungskräfte (ab 2022).</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anzahl und Art der angebotenen und wahrgenommenen Unterstützungsangebote für Führungskräfte (2025) auf 4 pro Jahr erhöht. 	
<p>Jenseits der reinen Qualifikationsstellen Erhöhung des Anteils der Dauerbeschäftigung des hauptberuflichen wissenschaftlichen, künstlerischen und sonstigen Personals in der Lehre</p> <p>Ziel: Der Anteil der Dauerbeschäftigung beim wissenschaftlichen Personal liegt über 50%.</p> <p>Aktueller Status: Die HGU hat derzeit (1/2021) 55 Personen (43,65 VZÄ) außerhalb der Professur und jenseits der Qualifikationsstellen, die hauptberuflich in Forschung und Lehre tätig sind. Der Anteil der Dauerbeschäftigung liegt bei 54,1%, ist damit vergleichsweise gegenüber allen anderen hessischen Hochschulen hoch und soll bis 2025 auf über 50% verbleiben (siehe Kennzahlen Teil 2, 2.1.2).</p>	<p>HHSP S. 16</p>

<p>Maßnahmen 1-2:</p> <p>Erstellung eines Konzeptes für wissenschaftliche Funktionsdauerstellen bis 2025.</p> <p>Planmäßige unbefristete Besetzung der Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich (bis 2025).</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Anteil der VZÄ des wissenschaftlichen Personals außerhalb der Professur und außerhalb der Qualifikationsstellen auf Dauerstellen an der HGU liegt bei > 50% (2025). 	
<p>Erarbeitung und Umsetzung des Kodex für gute Arbeit</p> <p>Der Kodex für gute Arbeit soll gemeinsam mit dem Land, der Hauptpersonalvertretung und den Vertretungen aller hessischen Hochschulen erarbeitet und bis 2025 umgesetzt werden.</p>	<p>HHSP S. 17</p>

6. Leistungsdimension Digitalisierung

Die Digitalisierung ist an der HGU eine Querschnittsaufgabe, welche während der Laufzeit des HHSP in allen Bereichen stark gefördert werden soll.

<p>Zielthema</p>	<p>HHSP bzw. HHG</p>
<p>Digitalisierung</p>	
<p>Weiterentwicklung der Digitalisierung in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung auf Basis der jeweiligen strategischen Gesamtentwicklung</p> <p>Ziel: Formulierung einer Digitalisierungsstrategie im Hinblick auf die digitale Transformation, die sich an der Gesamtstrategie der Hochschule orientiert.</p> <p>Es liegt noch keine Digitalisierungsstrategie für die HGU vor.</p> <p>Maßnahmen 1-5:</p> <p>Entwicklung einer Digitalisierungsstrategie bis 2023. Bestimmung der Ausgangssituation der IT und den Reifegrad der Digitalisierung (IT-Assessment).</p> <p>Erarbeitung der IT- und Digitalisierungsstrategie (gedankliche Standortbestimmung im Jahre 2025) für die Bereiche Lehre, Forschung und Verwaltung.</p> <p>Gremienbeschlüsse zur IT- und Digitalisierungsstrategie.</p> <p>Daraus sollen bis 2025 die ersten Maßnahmen abgeleitet werden (z.B. weiterentwickelte Governancestrukturen (siehe Indikatoren)).</p> <p>Erarbeitung und Aktualisierung von Richtlinien (IT-Benutzerordnung, IT-Sicherheitsrichtlinie, IT-Notfallkonzepte) als Bestandteile einer IT-Satzung im Rahmen der IT-Governance.</p> <p>Gremienbeschlüsse zu IT-Satzung / IT-Governance.</p> <p>Indikatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Verabschiedete IT- und Digitalisierungsstrategie bis Ende 2023. – Verabschiedete IT-Satzung/IT-Governance mit den aktualisierten Bestandteilen: IT-Benutzerordnung, IT-Sicherheitsrichtlinie, IT-Notfallkonzepte und den Leitlinien – Weiterentwickelte Governancestrukturen, um Ressourcen- und Strukturentscheidungen im Bereich Digitalisierung vorzubereiten und umzusetzen. – Restrukturierung und Konsolidierung mit dem Ziel einer stärkeren Zentralisierung. – Definition und Beschreibung der IT-Serviceprozesse zum Zweck von Kontrolle, Steuerung und der kontinuierlichen Verbesserung. 	<p>HHSP S. 21f</p>

Ziel: Förderung und Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen des Personals

Die HGU wird begleitend zu den Digitalisierungsbestrebungen Personalentwicklungsmaßnahmen konzipieren, die das Hochschulpersonal nachhaltig auf die sich durch die Digitalisierung verändernde Arbeitswelt vorbereiten. Dabei wird das Personal über alle Bereiche (Lehre, Forschung und Verwaltung) hinweg durch gezielte Fördermaßnahmen unterstützt. Neben fachlichen Fortbildungen sollen auch spezifische Veranstaltungen zur Förderung eines Change-Managements etabliert werden, die eine Reflexion unterstützen und Digitalisierung als Chance begreifbar machen.

Maßnahmen 1-3:

Aufbau von internen Weiterbildungsformaten im Bereich digitaler Kompetenzerwerb als In-house-Veranstaltung.

Vermittlung von Angeboten externer Anbieter zum Erwerb von digitalen Kompetenzen.

Konzeption von Workshops, Vorträgen, Coachings u.a. in Zusammenarbeit mit externen Anbietern zum Change-Management.

- **Indikatoren:**
- Angebotene und wahrgenommene Schulungsangebote.
- Durchgeführte Workshops u.a. Formate.

Ziel: Verbindliche Nutzung des Forschungsinformationssystems durch alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Publikations- und Vortragsdaten sowie bewilligte Drittmittelprojekte im **Forschungsinformationssystem (FIS)** der HGU werden erfasst und verwaltet und auf dem Forschungsportal der Hochschule präsentiert. Derzeit nutzen noch nicht alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das FIS umfassend.

Maßnahmen 1-2:

Das FIS soll durch die HGU den Bedarfen entsprechend weiterentwickelt und zukunftsfähig aufgestellt werden.

Die Nutzung des FIS soll weiter forciert und durch Schulungen des wissenschaftlichen Personals zugänglich gemacht werden.

Indikatoren:

- Durchgeführte Schulungen.
- Bis 2025 nutzen 100% des wissenschaftlichen Personals das FIS.

Ziel: Evaluierung und Einsatz eines eVoting-Systems

An vielen Stellen innerhalb der demokratisch organisierten Hochschule fallen Abstimmungsprozesse (z.B. Wahlen) an, die bislang nicht systemgestützt durchgeführt werden. Die Einführung eines eVoting-Systems soll daher zur Unterstützung von elektronischen Abstimmungen, deren rechtssicheren Durchführung und der revisionssicheren Archivierung der Abstimmungsergebnisse erfolgen.

Maßnahmen 1-3:

Marktsondierung/Evaluation einschlägiger Lösungen vor dem Hintergrund der bestehenden IT-Infrastruktur.

Auswahl eines geeigneten Abstimmungsfalls zur Pilotierung.

Untersuchung und Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen unter Einbeziehung der Sozialpartner in Abhängigkeit der identifizierten Abstimmungsfälle.

Indikator:

- Eingeführtes eVoting-System.

7. Handlungsbereich Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit wurde von der Expertenkommission als profilbildend für die HGU angesehen und wird innerhalb des HHSP-Zeitraums in allen Bereichen ausgebaut. In Bezug zu den quantitativen Zielen des HHSP sind die individuellen Ziele der HGU nachstehend formuliert.

Zielthema	HHSP bzw. HHG
Nachhaltige Reduzierung der CO₂-Emissionen	
<p>Ziel: Im Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 haben sich die Hochschulen zum Ziel gesetzt, eine reale und nachhaltige Reduktion der Treibhausgas- und CO₂-Emissionen (CO₂-Äquivalente) um mindestens 2% pro Jahr bzw. mindestens 10% bis zum Ende der Laufzeit des HHSP 2021-2025 durch betriebliche und organisatorische Maßnahmen (d.h. zusätzlich zu den sich ergebenden Einsparungen aus HEUREKA- und COME-Maßnahmen) in einem Umfang von mindestens 10.000 t CO₂ zu erreichen.</p> <p>Die Hochschule Geisenheim strebt daher eine Reduzierung des CO₂-Ausstoßes bis zum Jahr 2025 um insgesamt 10 % auf Basis des Wertes aus dem Jahr 2019 (2.243 t) an. Dies entspricht einer Einsparung von jährlich 44,86 t CO₂ und insgesamt 224,29 t CO₂ bis 2025.</p> <p>Maßnahmen:</p> <p>Umsetzung der im energetischen Gutachten der Firma GERTEC aus 2018 empfohlenen Implementierungen von Photovoltaik-Anlagen auf Bestandsgebäuden.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die CO₂-Emissionen der HGU sinken bis 2025 auf 2019 t. 	HHSP S. 25
<p>Ziel: Etablierung des Themas Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in allen Studiengängen</p> <p>Das Thema Nachhaltigkeit ist in vielen Modulen der unterschiedlichsten Studiengänge bereits etabliert. Es fehlt allerdings ein fachübergreifender Ansatz.</p> <p>Maßnahme:</p> <p>Im Zuge der anstehenden Reakkreditierungen bis 2025 sowie der Etablierung der sich im Besetzungsverfahren befindlichen Professur für „Nachhaltigen Ressourceneinsatz und Stoffstromanalysen bei Sonderkulturen“ sollen übergreifende und fachspezifische Lehrmodule entwickelt werden.</p> <p>Indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bis 2025 sind zwei fächerübergreifende Module zum Thema Nachhaltigkeit durch die neu berufene TT-Professur etabliert. 	

Teil 2 – Kennzahlen

2. Kennzahlen und Wirkungsziele für das Profilbudget B

2.1 Zwei allgemein verbindliche, quantitative Kennzahlen

2.1.1 Betreuungsrelation Studierende pro ProfessorIn

Zum Stichtag 1.12.2017 lag die Betreuungsrelation bei 42 (39,75 VZÄ Professuren, 1.668 Studierende). Da die HGU immer in eine gute Betreuungsrelation investiert hat und darüber hinaus im Bund-Länder-Programm zum wissenschaftlichen Nachwuchs (Tenure-Track Professuren) erfolgreich war, soll dieser Wert gehalten werden bzw. sich noch leicht verbessern.

Ziel	2021	2022	2023	2024	2025
Prof.-Anzahl	39,75	41	41	41	42

Auf Basis der zugrunde gelegten Studierendenprognose ergibt sich im Jahr 2025 bei 42 Prof. eine zu erwartende Betreuungsrelation von 41,5.

2.1.2 Ausbau der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in der Lehre

Zum Stichtag 1.12.2018 lag die Anzahl an dauerhaften Beschäftigungsverhältnissen beim **wissenschaftlichen Personal außerhalb der Professur**, welches über Landesstellen und HSP2020 Mittel finanziert wurde, bei 23,6 VZÄ und stieg bis 2020 auf 32,9 VZÄ. Der erreichte Anteil von 56 % ist im Vergleich aller hessischen Hochschulen als hoch einzuordnen. Die Anzahl der dauerhaften Beschäftigungsverhältnisse soll mit 32,9 VZÄ beibehalten werden.

Ziel	2021	2022	2023	2024	2025
VZÄ	32,9	32,9	32,9	32,9	32,9

2.2 Zwei qualitativ messbare Ziele aus dem HHSP zu folgenden Themen

2.2.1 Stärkung der Durchlässigkeit im Bildungssystem

Maßnahme:

Der Prozentsatz der Studierenden ohne Hochschulzugangsberechtigung lag im Jahr 2019 bei 2,2 % und soll gesteigert werden (siehe Teil Studium und Lehre). Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung soll weiter durch die gezielte Ansprache von Interessenten an dualen Ausbildungswegen gefördert werden und die berufsbegleitenden Studiemöglichkeiten gezielt erweitert werden.

Indikator:

- Der Prozentsatz der Studierenden, die eine berufliche Qualifikation aufweisen bzw. über keine traditionelle Hochschulzugangsberechtigung verfügen entwickelt sich wie folgt in Bezug zur Gesamtstudierendenzahl der HGU. Zusätzlich werden für die Kernbereiche Weinbau/Oenologie, Getränketechnologie, Gartenbau, und Lebensmittelsicherheit neue duale Formate etabliert (siehe Teil Lehre und Studium) und ein Weiterbildungsstudiengang (berufsbegleitend, MBA, Management in der Weinwirtschaft) eingerichtet.
- 2021: Weiterbildungsstudiengang (MBA, Management in der Weinwirtschaft) ist etabliert.
- 2022: Informationsangebote über alternative Zugangswege zum Studium sind entwickelt und besondere Veranstaltungsformate hierzu durchgeführt.
- 2023: das erste zusätzliche duale Format ist etabliert.
- 2024: 105 Studierende (gegenüber 67 2020) verfügen über keinen traditionellen Hochschulzugang.
- 2025: insgesamt vier neue duale Formate sind etabliert.

2.2.2 Nachhaltigkeit

Das Thema Nachhaltigkeit wurde von der Expertenkommission als profilbildend für die HGU angesehen und wird innerhalb des HHSP-Zeitraums in allen Bereichen ausgebaut. Dies soll über das Profilbudget A erfolgen. Neben der Nachhaltigkeitsstrategie, die bis Ende 2021/Anfang 2022 erarbeitet werden soll, möchte die HGU erste Maßnahmen parallel hierzu bereits umsetzen (siehe Antrag Profilbudget A). Hierzu sind z.B. die Etablierung von Demonstrationsflächen und Reallaboren zu nachhaltigen Anbausystemen sowie Lehr- und Schaugärten geplant.

Zielthema	HHSP bzw. HHG
Nachhaltigkeit	
Ziel: Erarbeitung bzw. Weiterentwicklung einer hochschulindividuellen Nachhaltigkeitsstrategie bis Mitte 2023 Die HGU hat das übergeordnete Ziel, bis 2030 CO ₂ -neutral in allen Leistungsdimensionen zu werden. Maßnahme: Eine Nachhaltigkeitsstrategie, HGU ^{N30} , wird bis Mitte 2022 erarbeitet. Dazu sind verschiedene Instrumente erforderlich, die u.a. über das Profilbudget A finanziert werden sollen. Indikator: <ul style="list-style-type: none"> – Die Nachhaltigkeitsstrategie ist bis Ende des WiSe 2022/23 im Senat der HGU verabschiedet. 	HHSP S. 23
Ziel: Etablierung des Themas „Nachhaltigkeit“ als „whole institution approach“ Die HGU strebt einen „whole institution approach“ an (siehe Profilbudget A). Maßnahme: Im Zuge der anstehenden Reakkreditierungen werden Nachhaltigkeitsthemen verstärkt und sichtbar in die Studiengänge eingebracht. Indikator: <ul style="list-style-type: none"> – Bis WiSe 2023/24 sind neue Module in sechs in der Reakkreditierung befindlichen Studiengängen etabliert, bis WiSe 2025/26 in 10 Studiengängen. 	HHSP S. 23 HHSP S. 25

<p>Ziel: Einrichtung einer Professur zum Thema Nachhaltigkeit</p> <p>Im Bund-Länder-Programm zu den Tenure-Track-Qualifikationsprofessuren wurde eine Professur im Themenbereich Nachhaltigkeit (Nachhaltigen Ressourceneinsatz und Stoffstromanalysen bei Sonderkulturen) eingeworben, die bis Mitte 2021 besetzt werden soll. Zur Unterstützung der Professur werden zum Thema Nachhaltigkeit Demonstrationsflächen und Reallabore zu nachhaltigen Anbausystemen, Lehr- und Schaugärten etabliert (siehe auch Profilbudget A und Leistungsdimension Transfer).</p> <p>Indikator: Besetzung bis WiSe 2021/22 abgeschlossen.</p>	<p>HHSP S. 23</p>
--	-----------------------

Nachfolgend sind die Meilensteine der Zielerreichung zusammenfassend dargestellt.

- 2021: Professur zum Thema Nachhaltigkeit ist besetzt
- 2022: Zum Thema Nachhaltigkeit sind zwei Demonstrationsflächen und Reallabore zu nachhaltigen Anbausystemen, Lehr- und Schaugärten etabliert
- 2023: Nachhaltigkeitsstrategie, HGU^{N30} liegt vor
- 2024: Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen und Nachhaltigkeitsmodulen in sechs Studiengängen erfolgt (Zwischenziel)
- 2025: Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen und Nachhaltigkeitsmodulen in insg. zehn Studiengängen erfolgt (Endziel)

2.3 Zwei Ziele nach Wahl der Hochschule, abgeleitet aus der jeweiligen Strategie bzw. dem Profil der Hochschule mit jährlicher Zieldefinition bis 2025

Quantitative Kennzahl: Die HGU hat erfolgreich am Bund-Länder-Programm für den wissenschaftlichen Nachwuchs teilgenommen und drei Tenure-Track-Qualifikations-Professuren eingeworben. Die Grundsatzentscheidungen zur Einführung dieser professoralen Kategorie und die Etablierung der Verfahrenswege wurden 2017, 2019 und 2020 durch den Senat getroffen. Derzeit ist nur eine TT-Professur besetzt (2,6% aller professoralen VZÄ), vier weitere befinden sich in der Besetzungsphase. Ziel ist es, bis 2025 15% der Professuren über den Tenure-Track-Karriereweg besetzt zu haben.

	2021	2022	2023	2024	2025
Ges. Zahl Tenure-Track-Professuren besetzt	1	3	4	5	6

Qualitative Kennzahl: Die Expertenkommission hat die Organisationsform und die Kleinteiligkeit der Institutsstruktur als nachteilig angesprochen und der HGU empfohlen, deutlich größere Struktureinheiten zu bilden, um Synergien und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen zu fördern.

Die derzeitige Struktur der HGU entspricht nicht dem klassischen Aufbau von Hochschulen mit Fachbereichen und Fakultäten (nur der Senat mit seinen Ausschüssen ist Entscheidungsgremium).

Die Organisationsstruktur soll bis 2025 überprüft, gegebenenfalls durch externe Hilfe begutachtet und weiterentwickelt werden, um eine möglichst zukunftsorientierte Struktur abzubilden. Die HGU hat nach der Gründung 2013 bereits zweimal einen ähnlichen Prozess durchlaufen, der sehr aufwändig ist. Eine Reorganisation kann nur über die Laufzeit des HHSP 2025 hinaus erfolgen. Der Prozess soll stufenweise erfolgen:

- 2021: Zentralen Gremien (Lehr- und Studienausschuss, Forschungs- und Entwicklungsausschuss, Senat) wird der Prozess vorgestellt
- 2022: Überprüfung und Analyse der Organisationsstruktur
- 2023: Entwicklung verschiedener Strukturszenarien (bis Ende 2023)
- 2024: Diskussion der Szenarien und ggf. Beschlüsse in den HGU Gremien
- 2025: Beginn Umsetzung der neuen Struktur (Änderung Grundordnung etc. 2025)
- 2026-2029: Kontinuierliche Evaluierung der neuen Struktur

Teil 3 – Sonstige Verpflichtungen

In diesem Teil werden weitere im HHSP bzw. aufgrund individueller Regelungen umzusetzende Maßnahmen beschrieben.

1. Mittelfristplanung zum Umgang mit Rücklagenmanagement

Bei Anwendung des Berechnungsschemas zur Rücklagendarstellung gemäß HHSP 2021 – 2025 verfügte die HGU zum **31.12.2019** über eine **Gewinnrücklage** (ohne Verwaltungsrücklage) laut Bilanz in Höhe von **rd. 806 TEUR** (entsprechend einem Anteil von **8,3%** der freien Landesmittel am kameralen Zuschuss inkl. HSP und QSL).

Aufgrund nachfolgend genannter Aspekte, die zum Teil Sondereffekte darstellen, werden diese **freien Rücklagen voraussichtlich bis zum Jahr 2023 vollständig aufgebraucht sein:**

- Zur **Gewinnung von professoralem Personal** sind **befristete Personalmaßnahmen** beim wissenschaftlichen Personal sowie die Finanzierung von **Sachmittel-Erstaussstattungen** vorzunehmen (Finanzierung von erteilten und geplanten Berufungszusagen). Aufgrund der derzeit **relativ hohen Zahl an Neuberufungen** (altersbedingtes Ausscheiden von einem Viertel der Professorenschaft sowie Berufung von drei Bundes-Tenure-Track-Professuren) konzentrieren sich die hierdurch erforderlichen „außerordentlichen Mittelbedarfe“ ausgabewirksam auf die Jahre 2021 bis 2024.
- Einige ausgeschiedene W2-Professuren mit einem Lehrdeputat von 18 SWS sind nach dem neu an der HGU etablierten Karriereweg der **Tenure Track-Professur** ersetzt worden, die in der 6-jährigen Bewährungsphase lediglich ein Lehrdeputat von 4 bis 6 SWS übernehmen. Das hierdurch fehlende Lehrdeputat muss interimweise durch **zusätzliches Lehrpersonal** abgedeckt werden.
- In der Vergangenheit wurden für die Hochschule wichtige Maßnahmen im Rahmen ihrer strukturellen Entwicklung und Profilierung durch **Sondermittel** (z.B. aus dem Innovations-

und Strukturentwicklungsbudget, ESF-Mittel) finanziert. Für die **Verstetigung dieser Aktivitäten** nach Auslaufen der Anschubfinanzierung reichen die jährlichen Zuweisungen derzeit noch nicht aus, so dass auch hier eine Verwendung von Rücklagen erforderlich ist.

Zur Erfüllung der **Vorgaben des Wissenschaftsrats (WR)** im Rahmen der Begutachtung zur Gründung der Hochschule Geisenheim hat die Hochschule den Mittelbau durch zusätzliches Personal gestärkt, wodurch sich der **Fixkostenanteil** weiter erhöht hat. Wegen der dadurch sehr eng begrenzten frei verfügbaren Mittel sind zusätzlich erforderliche außerordentliche Maßnahmen von strategischer Bedeutung (wie die oben genannten „Investitionen“ in Neuberufungen oder der Ausbau der Internationalisierung) nur durch einen **interimsweisen strukturellen Ausgabenüberhang**, der durch Rücklagen abgedeckt werden muss, zu finanzieren.

Die prognostizierte Entwicklung der Rücklagen im Zeitraum bis 2023 beruht auf einer **vorsichtig-konservativen Finanzplanung**. Mögliche Schwankungen (bspw. bei den personalbezogenen Rückstellungen), die im Vorfeld nicht belastbar antizipiert werden können, haben einen erheblichen Einfluss auf das jeweilige Jahresergebnis und damit auch auf die tatsächliche Entwicklung der Rücklagen. Gemäß Prognose reduziert sich der Anteil der freien Landesmittel am kameralem Zuschuss (inkl. HSP/ZVSL und QSL) von 12 % im Jahr 2020 auf 8,1 % in 2021 und 1,0 % in 2022 bis auf 0,0 % in 2023.

Im Rahmen der durch das Präsidium fortgeschriebenen mittelfristigen Finanzplanung bis 2025 werden sämtliche **Potenziale zur Haushaltskonsolidierung geprüft und nachdrücklich umgesetzt** (so z.B. die geplante Nichtwiederbesetzung von zwei ausscheidenden Professuren, verzögerte Besetzung von Stellen, die Prüfung jeder einzelnen Personalmaßnahme durch das Präsidium und der Verzicht auf Entfristungen). Ab dem Jahr 2025 erwarten wir hierdurch und durch die Steigerung der zur Verfügung stehenden Mittel (im HHSP 2025 vereinbarte Steigerung des Sockelbudgets sowie zusätzliche Einwerbung von Mitteln) die **Wiederherstellung eines ausgeglichenen Haushaltes**. Um zukünftige Finanzierungsnotwendigkeiten erfüllen zu können, streben wir an, **die Rücklagen langfristig auf einen Anteil von wenigstens 10%** der freien Landesmittel am kameralem Zuschuss inkl. ZVSL und QSL **zu steigern**, um die dringend erforderliche Vorsorge für finanzielle Risiken zu treffen. Bis zum Jahr 2025 wird aber die Obergrenze von 8,3 % (entsprechend dem Bezugsanteil im Jahr 2019) nicht überschritten. Die Vermeidung eines vollständigen Abbaus der vorhandenen Rücklagen bzw. der angestrebte Aufbau von Rücklagen ist von herausragender Bedeutung vor dem Hintergrund der bereits heute zu erwartenden Mehrkosten, die sich infolge von Inflation, Energiepreissteigerungen, Tarifierhöhungen, etc. abzeichnen. Darüber hinaus soll der angestrebte Wiederaufbau des Rücklagenanteils auf das Niveau von 2019 die strategische Handlungsfähigkeit der Hochschule sichern und der Vorsorge für finanzielle Risiken dienen (Risikoabdeckung bei unvorhersehbaren Ereignissen).

Die oben skizzierten finanziellen Rahmenbedingungen lassen der Hochschule derzeit noch keine hinreichende Möglichkeit, eine angemessene Risikovorsorge zu treffen. Die Hochschule Geisenheim verfügt über eine bestehende Systematik zur Beobachtung von risikoreichen Geschäftsvorfällen und strebt in den kommenden Jahren den Aufbau eines umfassenden und

einheitlichen Risikomanagements an. Den Schwerpunkt bildet die systematische Erfassung und Bewertung von Risiken, die in einer Risikomatrix zusammengefasst werden sowie die laufende Überwachung und Steuerung dieser Risiken. Die für die Hochschule relevanten Risiken sowie die Bildung und Auflösung von Rücklagen im zeitlichen Verlauf werden gezielt im Rahmen der für 2021 – 2025 aufgestellten Finanzplanung berücksichtigt und die Gesamtplanung entsprechend laufend aktualisiert.

2. Vorhaben im Rahmen des ZVSL-Infrastrukturbudgets

Im Rahmen des ZVSL-Infrastrukturbudgets sind Maßnahmen förderfähig, die der qualitativen Verbesserung der Studienbedingungen und dem bedarfsgerechten Erhalt der Studienkapazitäten dienen. Die HGU erhält aus dem ZVSL-Infrastrukturbudget 1,5 Mio. € p.a. bis 2027 (insg. 10,5 Mio. €, davon 7,5 Mio. € bis 2025). Diese Mittel werden u.a. zur Optimierung der Bestandsbauten zur Verbesserung lehrbezogener Flächen (Lehr- und Büroflächen (Lehrpersonal)) am Campus eingesetzt, vor allem auch um den dringend benötigten Raumbedarf zu decken, der durch das rapide Wachstum der Studienkapazitäten der letzten Jahre entstanden ist. Des Weiteren dienen diese Mittel zur Abdeckung von Mietkosten, die für lehrbezogene Infrastruktur entstehen (z.B. für die Abteilung E-Learning) sowie zur Verbesserung der lehrbezogenen Infrastruktur und zum Ausbau der digitalen Lehr- und Lernmedien. Eine Übersichtsliste ist als Anlage beigefügt.

3. Bauunterhaltung

Die Erfordernisse für die bauliche Instandhaltung an der HGU liegen laut des von der HIS-HE bundesweit entwickelten Rechnungsmodells bei einem SOLL-Wert von 1,4 Mio. € pro Jahr. Die HGU wird in der Laufzeit des HHSP einen Betrag in mindestens dieser Höhe als Bauunterhalt ausweisen. Die Höhe der Mittel für die Bauunterhaltung unterliegt der jährlichen Fortschreibung im Rahmen der jährlichen Aufstellung des Haushalts.

4. Fortschreibung der baulichen Entwicklungsplanung / baulichen Maßnahmen

Die Fortschreibung der baulichen Entwicklungsplanung wird auf Basis des erstellten Masterplans erfolgen und sich nach den verfügbaren Budgets richten.

II. Abschließende Festlegungen

Diese Zielvereinbarung wird für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2025 abgeschlossen. Während ihrer Laufzeit sind einvernehmliche Anpassungen zu sich aus aktuellen Erfordernissen ergebenden Vereinbarungsgegenständen möglich. Die Hochschule und das Ministerium informieren sich gegenseitig unverzüglich über grundlegende Änderungen von den der Zielvereinbarung zugrundeliegenden Planungen.

Die Hochschule Geisenheim wird zu dieser Zielvereinbarung bis zum 31. März 2024 einen Zwischenbericht für den Zeitraum 2021 bis 2023 sowie bis zum 30. April 2026 den Abschlussbericht über den Zeitraum 2024 bis 2025 vorlegen. Zielverfehlungen können durch die vereinbarten Berechnungsregularien im Rahmen des Sockel- oder Profilbudgets finanzielle Folgen nach sich ziehen. Bei Verfehlung von Zielen, die mit dem Hessischen Hochschulpakt 2021-2025 verknüpft sind, werden mögliche Nachsteuerungen oder Auswirkungen zwischen Hochschule und HMWK erörtert.

Wiesbaden, den 17. März 2022

Für die Hessische Landesregierung

Für die Hochschule Geisenheim

Angela Dorn

Hessische Ministerin

für Wissenschaft und Kunst

Prof. Dr. Hans Reiner Schultz

Präsident

Anlage 1: Übersicht der über das Profilbudget A finanzierten Vorhaben der Hochschule

Anlage 2: Abgestimmte Maßnahmenliste ZVSL Infrastruktur

Förderungen aus dem Profilbudget (Budgetlinie A) für die Vorhaben der Hochschule Geisenheim University während der Laufzeit der Zielvereinbarung (1. Vergaberunde)

Nr.	Titel des Vorhabens
1	<i>Nachhaltige</i> Hochschule Neuen Typs - Hochschule Geisenheim <i>University</i> (HGU)

Maßnahmenliste ZVSL Infrastruktur der Hochschule Geisenheim

	Bezeichnung der Maßnahme	kurze Erläuterung des Verwendungszweckes im Sinne der Förderkriterien ZVSL (qualitative Verbesserung der Studienbedingungen bzw. bedarfsgerechter Erhalt der Studienkapazitäten)	geschätzte Gesamtkosten (Mio. €) (max. 10,5 Mio. €)
bauliche Maßnahmen	Bauliche Optimierung Gebäude 6501 für die Herrichtung von lehrbezogenen Flächen im Studiengang Landschaftsarchitektur	Für die Durchführung von praktischen Vertiefungen beim Arbeiten in Kleingruppen oder Seminararbeiten in den Studiengängen "Landschaftsarchitektur Bachelor", "Landschaftsarchitektur Bachelor Dual", "Landschaftsarchitektur Master" sowie in Kooperation mit Wiesbaden und Frankfurt der Studiengang "Umweltmanagement und Stadtplanung in Ballungsräumen Master" werden auch künftig Räumlichkeiten mit einer Kapazität von etwa 25-50 Personen benötigt. Die Zusammenführung des Lehrpersonals und die Bereitstellung von Seminarräumen für kleinere Gruppen im Gebäudeensemble Campus Süd in der Rüdesheimer-Strasse, optimiert den Vorlesungsprozess und vermeidet unnötige Wege für Studierende und Dozierende in die Campusbereiche West/Ost. Fläche nach Umbau/Optimierung für lehrbezogene Büro-, Seminarräume (bis zu je 50 Studierende): ca. 240 m ² ; dies entspricht einem Anteil der lehrbezogenen Flächen an der HNF (309 m ²) von 77% Im Zuge der Gesamtmaßnahme ist die Dach- und Fassadensanierung und die brandschutztechnische Ertüchtigung/Anpassung der Flucht-/Rettungswege vorzusehen, da das Gebäude im derzeitigen Zustand nicht als Seminargebäude für den Studiengang Landschaftsarchitektur genutzt werden kann.	1,93
	Herrichtung und bauliche Optimierung Gebäude 6601 von lehrbezogenen Flächen für das Institut Angewandte Ökologie und Institut Modellierung und Systemanalyse	Das Gebäude 6601 in der Rüdesheimer Str. 28 kann nach geringfügigen Grundrissänderungen und einer Sanierung der Räume, des Dachs und der Fassade als Institutsgebäude für das Institut Angewandte Ökologie (AO) mit dem Bereich Klimafolgenforschung und für das Institut Modellierung und Systemanalyse MS (Seminar/PC-Cluster + Serverfläche) genutzt werden, deren Lehrpersonal derzeit auf verschiedene Gebäude verteilt sind. Das EG bietet Platz für das Institut MS PC-Lehr-/Simulationslabor, den zugehörigen Serverraum und Bürofläche. Im OG könnten weitere Büroarbeitsplätze für Lehrende des Institutes AO und 1-2 kleine studentische Arbeitsräume eingerichtet werden. Lehrbezogene Flächen Büro-, Seminar- und student. Arbeitsräume: ca. 348 m ² ; dies entspricht einem Anteil der lehrbezogenen Flächen an der HNF (443 m ²) von 78%	3,54
	Umbau Gebäude 5800 (DWD)	Umbau des Gebäudes zur Herstellung von zusätzlichen lehrbezogenen Büroflächen für das Institut Wein- und Getränkewirtschaft (Studiengänge Internationale Weinwirtschaft und Management in der Weinwirtschaft). Vorgesehen ist der Ausbau eines Teilbereiches im Dachgeschoss (3 zus. Arbeitsplätze) und die Errichtung eines kleinen, 2-geschossigen Anbaus (9 zus. Arbeitsplätze), sowie die im Zuge der Maßnahme erforderlichen Ertüchtigungen im vorbeugenden Brandschutzes des Bestandes.	0,80
Anmietungen	Laborcontainer	Anmietung als Lehr- und Ausbildungslabor für den Studiengang Lebensmittellogistik und -management des Institutes Frischproduktlogistik Begründung: Fertigstellung des neuen Institutgebäudes Logistik verzögert sich bis zum Herbst 2023; Studiengang kann nicht mehr auf andere Kapazitäten zurückgreifen.	0,14

Mietkosten Gebäude Industriestrasse 2	<p>Die Flächen in diesem Gebäude werden seit 1.2.2019 durch die Abteilung Hochschuldidaktik und eLearning genutzt. Die Räumlichkeiten am Campus der HGU waren für die Aufgaben und die personellen Ressourcen der Abteilung nicht mehr ausreichend. Es sind ausschließlich Büros vorhanden. In diesen Büros ist Personal untergebracht, welches für Lehrende ein umfangreiches Beratungs- und Qualifizierungsangebot sowie Unterstützung in der digitalen und virtuellen Lehre bietet. Ein großer Teil der Aufgaben haben einen Mediendidaktischen Fokus. Die Abteilung arbeitet an der Vermittlung von Fähigkeiten an Lehrende mit drei großen Zielen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung von selbstbestimmtem und flexiblem Lernen 2. Öffnung von Lernangeboten und digitale Vernetzung 3. Vorbereitung auf die digitalisierte Arbeitswelt sowie am Leitbild für Studium und Lehre der HGU und den Zielvereinbarungen mit dem HMWK. <p>Basierend auf einem hochschuldidaktischen Konzept soll die Lehre qualitativ verbessert werden durch folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung einer studierendenzentrierten, kompetenzorientierten Lehre nach der Theorie des Constructive Alignments • Optimierung der Lehrqualität durch - Hochschuldidaktische Weiterbildung und Qualifizierung - Beratung und Unterstützung der Hochschullehrenden bei der Entwicklung von Lehrkonzepten • Interne Vernetzung mit Lehrenden sowie externe Vernetzung mit der deutschlandweiten hochschuldidaktischen Community • Steigerung des Stellenwerts von Lehre und Lehrtätigkeit im Wertesystem der Hochschule • Unterstützung bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen. <p>Mietfläche: 223m², Mietvertrag seit 01.02.2019, Laufzeit bis 31.01.2024, autom. jährliche Verlängerung sofern nicht 6 Monate vor Ablauf gekündigt wird. 01.01.2022 -bis 31.01.2023 Nettomiete/Monat 1.440 € zzgl. NK 300 €, Gesamtmiete/Monat 1.740 € (13 Monate, Betrag 22.620,-€) ab 01.02.2023- 31.01.2024: Nettomiete/Monat 1.776 € zzgl. NK 300 €, Gesamtmiete/Monat 2.076 € (12 Monate, Betrag 24.912,-€)</p>	0,05
Mietkosten Gebäude Industriestrasse 2 (Option)	<p>wie vor, jedoch als Mittelreservierung für die geplante Mietverlängerung: 01.02.2024 bis 31.01.2025: Verlängerungsoption (12 Monate, Betrag 24.912,- €)</p>	0,02
Mietkosten Gebäude Falterstrasse 9	<p>Das Gebäude wird durch Personal genutzt, welches in der Betreuung internationaler Studierender, im Qualitätsmanagement im Bereich Lehre (Leitung des Zentrums für Qualitätsentwicklung mit den Hauptbereichen Qualitätsmanagement Lehre und Studiengangsentwicklung) und seit der erfolgreichen Teilnahme der Hochschule Geisenheim im Bund-Länder-Förderprogramm zu den Qualifikationsprofessuren (Tenure-Track) (September 2019) zur Unterstützung im Berufungsmanagement und dem qualitätsgeleiteten Rahmen der Evaluierungsphase der TT-Professuren eingesetzt wird. Auch hier waren die Räumlichkeiten am Campus durch die gestiegenen Studierendenzahlen, den Anforderungen an den Aufbau Lehrunterstützender Strukturen nach der Hochschulgründung nicht mehr ausreichend.</p> <p>Mietfläche: 130m² NUF, Mietvertrag besteht seit 01.05.2019, Laufzeit unbestimmt, 6 Monate Kündigungsfrist, Nettomiete/Monat 1.350 €; NK 250 €; Gesamtmiete/Monat 1.600 € Laufzeit im ZVSL 2022-2024 (36 Monate), ab 01/2025 im Osteinschen Palais</p>	0,06

	Mietkosten Gebäude Winkeler-Str. 100b	Seit August 2021 hat die Hochschule Geisenheim ein Atelier/Studio und drei Büroräume angemietet. Durch die fortschreitende Digitalisierung in den Lehrformaten und den Mangel eines nutzbaren Studios für die Abteilung Hochschuldidaktik und eLearning (nur Büronutzung siehe Beschreibung Nutzung Industriestrasse) wurde hier ein solches eingerichtet. Es soll den Lehrenden bzw. dem unterstützenden Personal zur Erstellung sog. Tutorials, neuen Lehrformaten, Erklär-Videos und Lehrfilmen dienen und wird ab 2022 nutzbar sein. In den Büroräumen ist Personal zur Betreuung des Studios bzw. der Inhaltsproduktion (Technik und Gestaltung), des Bereiches neue Lehr-Medien (Lehrender) sowie eine Übersetzerin/Lehrende im Bereich studentische Sprachenkompetenz angesiedelt. Diese Aufgabenbereiche waren in Teilen vorher nicht vorhanden bzw. mussten aus Platzgründen vom Zentralcampus umgesetzt werden. Mietfläche gesamt: 95m ² NUF, Mietvertrag besteht seit 10.08.2021, Laufzeit unbestimmt, 3 Monate Kündigungsfrist Nettomiete/Monat 1.038,97 € zzgl. NK 399,62 €, Gesamtmiete/Monat 1.438,59 € (72 Monate, Betrag 103.608,-€) Förderzeitraum im ZVSL 01/2022-12/2027	0,11
	Mietkosten Osteinsches Palais; Anmietung anteilige Ersatzflächen Geb. 1000 *	Für die derzeit im Gebäude 1000 untergebrachten Institute sind gem. Masterplanung bislang zwei Ersatzgebäude (Geb. 1000.1 und 1000.2) vorgesehen. Vor Kurzem hat sich durch das Angebot eines Investors die Option ergeben, das in fußläufiger Entfernung zur HGU liegende "Osteinsche Palais", für die benötigten Ersatzflächen anzumieten. Weiterhin sollen zur Zentralisierung die bislang o.g. extern angemieteten Flächen Industriestrasse 2 und Falterstrasse 9 mit Auslaufen deren Mietverträge im Palais untergebracht werden. Für die Sanierung wird seitens des Investors ein Zeitraum bis Ende 2024 angesetzt, so dass von einer dreijährigen Förderdauer (2025-2027 - 36 Monate) im ZVSL-Programm auszugehen ist. Osteinsches Palais NUF 1-6: ca. 1.468 m ² + NUF7 + TF + VF = zu vermietende Fläche von ca. 2.300 m ² Nicht lehrbezogene Flächen ca. 100 m ² (Büros für Personalrat und Schwerbehindertenvertretung). Laut aktuellem Angebot, Laufzeit 12 Jahre, 14 € Kaltmiete/m ² x 2.300 m ² = 386.000 €/Jahr. Nebenkosten durch HGU.	1,16
Ausstattung / Geräte	Ausbau und Verbesserung der Lehrausstattung	Beschaffung von Geräten zur Sicherstellung einer zeitgemäßen Lehre in verschiedenen Studiengängen. Verbesserung der Ausstattung von im Bestand genutzten Seminar-, Lehr- und Praktikumsflächen und ggf. in Büroräumen soweit sie durch hauptberufliches Personal in der Lehre genutzt werden.	1,14
	IT- und digitale Lehrinfrastruktur ausbauen und verbessern, sowie digitale Lehr- und Lernmedien in der Breite über alle Studiengänge implementieren	Ausbau der Infrastruktur für digitale Lehr- und Lernformate. Erweiterung der Netzanbindung. Ausstattung der Lehr- und Lernräume mit verbesserter digitaler Infrastruktur. Ausbau der Bibliothekeninfrastruktur für die gestiegenen Studierendenansprüche. Lizenzzugriffserweiterung für die digitale Lehre. Die HGU hat durch ihre noch junge Geschichte immer noch einen erheblichen Rückstand in diesen Bereichen.	1,25
	Verbesserung digitale Verwaltung	Erneuerung und Ausbau des digitalen Studierendenverwaltungssystems. Das verwendete System muss für die steigenden Anforderungen unbedingt angepasst und erweitert werden, auch hinsichtlich der Datensicherheitsaspekte.	0,30
Summe:			10,50

* Vorbehaltlich der gesicherten Finanzierung nach 2027 durch die HGU