

Tätigkeitsbericht der Universität Kassel für das Jahr 2016

gem. § 12 Abs. 5 HHG

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	iii
Vorbemerkungen	iv
1. Grundlagen	1
1.1 Organisationsstruktur, Präsidium, Gremien und Geschäftsprozesse	1
1.2 Selbstverständnis der Hochschule im Jahr 2016	2
1.3 Standorte.....	3
1.4 Hochschulpersonal	3
1.5 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Ausblick	5
2. Darstellung der Tätigkeit der Hochschule im Berichtsjahr	7
2.1 Studium und Lehre	7
2.2 Forschung	12
2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs	17
2.4 Gleichstellung.....	20
2.5 Wissens- und Technologietransfer.....	25
2.6 Weitere Tätigkeitsfelder	27
Anlagen	I
Anlage 1: Kennzahlen	I
Anlage 2: Standorte der Universität Kassel	IV
Anlage 3: Zulassungsbeschränkte Studiengänge und Teilstudiengänge 2016/17.....	V
Anlage 4: Beispielhafte Aktivitäten der Hochschule im Bereich der Vermittlung wissenschaftlicher Ergebnisse in der Öffentlichkeit im Jahr 2016.....	VI

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Organisationsstruktur der Universität	1
--	---

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen und -gremien.....	2
Tabelle 2: Personalstatistik nach Kategorien und Geschlecht (Personen)	4
Tabelle 3: Entwicklung der Lehraufträge in den Jahren 2014 bis 2016	4
Tabelle 4: Grundfinanzierung der Universität.....	5
Tabelle 5: Gewinn- und Verlustrechnung für das Jahr 2016	6
Tabelle 6: Entwicklung der Studierenden- und Absolvent/innenzahlen in den Jahren 2014 bis 2016.....	9
Tabelle 7: Entwicklung der Drittmittel in den Jahren 2014 bis 2016	16
Tabelle 8: LOEWE-Schwerpunkte und Mittelvolumen.....	17
Tabelle 9: Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität.....	22
Tabelle 10: Professorinnen und Berufungen.....	24
Tabelle 11: Geschlechterverhältnis des administrativ-technischen Führungspersonals	24
Tabelle 12: Leistungen im Bereich Patentmanagement.....	27
Tabelle 13: Bildungsausländer/innen in Regelstudienzeit sowie Bildungsausländer/innen unter den Absolvent/innen.....	28

Vorbemerkungen

Die Entwicklung der Universität Kassel im Jahr 2016 stellt sich durchweg positiv dar. Der Universität ist es gelungen, gleichzeitig

- erneut ihre Studierendenzahlen zu steigern,
- ihre Leistungsbilanz in der Forschung zu stärken,
- bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses das Potenzial neu geschaffener Infrastruktur auszuschöpfen,
- ihre Aktivitäten im Bereich Gleichstellung und Diversity weiter auszudifferenzieren sowie
- ihre herausragende Position im Wissenstransfer zu festigen.

Im Hinblick auf *Studium und Lehre* wird ein abgestimmter Prozess von quantitativer und qualitativer Entwicklung verfolgt. Dabei werden die Möglichkeiten der Grundfinanzierung ergänzt durch die QSL-Mittel, den Hochschulpakt 2020, den Qualitätspakt Lehre im Rahmen des Vorhabens „Wachstum und Qualität“ sowie die Qualitätsoffensive Lehrerbildung mit dem Vorhaben „Professionalisierung durch Vernetzung“. Die Studierendenzahlen sind von 2014 bis 2016 von 23.491 auf 24.839 angewachsen. Die Zahl der Studienanfänger/innen hingegen ist leicht gesunken, von 3.973 auf 3.890.

In der *Forschung* konnten die Drittmittel der Universität von 53,5 Mio. € in 2014 auf 58,3 Mio. € in 2016 gesteigert werden. Hier belegen zum Beispiel die Einwerbung der DFG-Forscherguppe 2432 „Sozial-ökologische Systeme im Spannungsfeld indischer Stadt-Land-Gradienten: Funktionen, Skalen und Übergangsdynamiken“ sowie des vom BMBF geförderten „Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Latin American Studies in the Humanities and Social Sciences“ (CALAS) die positive Entwicklung.

Bei der *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses* hat die Universität in den letzten Jahren ein mehrstufiges differenziertes Unterstützungssystem etabliert, wobei die im Jahr 2014 eingerichtete Graduiertenakademie für den hochschulweiten Diskurs und die Koordination der Förderung eine wichtige übergreifende Funktion wahrnimmt. Insgesamt konnte die Zahl der Promotionen von 182 in 2011 auf 225 im Jahr 2016 gesteigert werden.

Für die herausragende Rolle des *Wissenstransfers* an der Universität hat sich im Jahr 2016 erneut gezeigt, dass das Prinzip ‚Von der Grundlagenforschung bis zur Anwendung‘ mit differenzierten Konzepten in beachtlicher Breite realisiert wird, und dass dabei gerade auch für die Entwicklung der Region Nordhessen wichtige Impulse gesetzt werden konnten.

Die erfolgreiche Entwicklung der Universität basiert auch auf der verlässlichen landesseitigen Finanzierung im Rahmen des hessischen Hochschulpakts und insbesondere der LOMZ.

1. Grundlagen

1.1 Organisationsstruktur, Präsidium, Gremien und Geschäftsprozesse

Die Organisationsstruktur der Universität Kassel ist durch ein ausgewogenes Verhältnis ihres breiten Fächerspektrums geprägt. Mit elf Fachbereichen, die die Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie die Mathematik ebenso wie die Kunst in der teilautonomen Kunsthochschule und die Geistes- und die Gesellschaftswissenschaften umfassen, bieten sich der Universität vielfältige Möglichkeiten, fächerübergreifende Bezüge in interdisziplinärer Kooperation in der Forschung, der Lehre sowie im Wissenstransfer herzustellen.

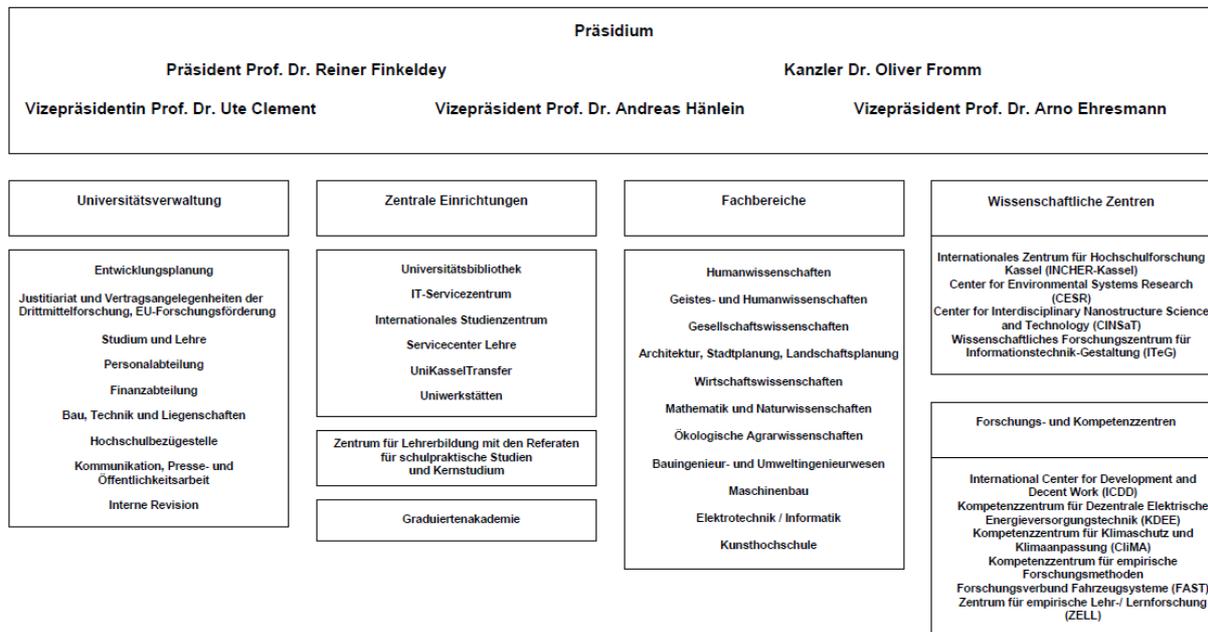


Abbildung 1: Organisationsstruktur der Universität

Wie das Organigramm in Abbildung 1 zeigt, sind neben den Fachbereichen an der Hochschule vier Wissenschaftliche Zentren etabliert, die eine förderliche Umgebung für interdisziplinäre Forschung und innovative Lehre bieten. Ergänzt werden diese durch sechs Forschungs- und Kompetenzzentren. Die zentrale Universitätsverwaltung umfasst sieben Fachabteilungen und zwei Stabsstellen. Zudem stellen sechs zentrale Einrichtungen den Fachbereichen Serviceleistungen für Forschung und Lehre zur Verfügung. Vom Zentrum für Lehrerbildung werden Fragen der Lehrerbildung fachbereichsübergreifend koordiniert und gefördert. Eine Graduiertenakademie bietet den Promovierenden und Postdoktorand/innen der Hochschule Unterstützungsangebote sowie eine anregende Umgebung.

Die Geschäftsverteilung des Präsidiums spiegelt bedeutende strategische Aufgabenfelder der Universität wider. So wird die Bedeutung der Bereiche Internationalisierung, Gleichstellung/Diversity und ökologische Nachhaltigkeit damit unterstrichen, dass sie dem Präsidenten zugeordnet sind. Der Kanzler entwickelt zusätzlich zu seinen Kernverantwortlichkeiten – als Leiter der Verwaltung und Verantwortlicher für den Haushalt – die Bereiche Wissenstransfer

und Personalentwicklung weiter. Bei der Vizepräsidentin und den beiden Vizepräsidenten sind die Felder des wissenschaftlichen Nachwuchses, Personalentwicklung im akademischen Bereich, Studium und Lehre sowie Forschungsförderung jeweils als schwerpunktmäßige Zuständigkeiten verortet. Präsident, Vizepräsidentin und Vizepräsidenten fördern zudem jeweils Fachbereiche und Wissenschaftliche Zentren in ihrer strategischen Entwicklung.

Senat und Hochschulrat sind zentrale Gremien der Universität. Während der Senat in allen Angelegenheiten von Forschung und Lehre, die die gesamte Hochschule betreffen, oder von grundsätzlicher Bedeutung sind sowie bei der Entwicklungsplanung und bei Berufungen Stellungnahmen abgibt, begleitet der Hochschulrat die Universität bei ihrer Entwicklung, artikuliert in der Berufswelt bestehende Erwartungen an die universitäre (Aus-)Bildung und fördert die Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse und künstlerischer Leistungen in der Sicht von außen auf die Universität. Beide Gremien wirken an der Bestellung der Mitglieder des Präsidiums mit. Der Frauenanteil in Leitungspositionen und -gremien der Universität stellt sich für das Berichtsjahr 2016 wie folgt dar:

Leitungspositionen und -gremien	Männer/Frauen
Hochschulleitung	4/1
Senat	11/6
Hochschulrat	5/3
Dekane/innen und Rektor der KHS	9/2
Dekanate und Rektorat KHS insgesamt	27/7

Tabelle 1: Geschlechterverhältnis in Leitungspositionen und -gremien

Zusätzlich zu den Leitungsgremien sind an der Universität von Präsidium und Senat eingesetzte beratende Kommissionen zur Vorbereitung von Entscheidungen tätig, insbesondere um fachliche Aspekte einerseits und die Anforderungen der Fächer andererseits zu berücksichtigen. Dazu gehören die Kommissionen für Forschung, Angelegenheiten von Studium und Lehre, Gleichstellung, Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur, die Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre (QSL), Informationsmanagement, Ökologische Nachhaltigkeit, Internationalisierung sowie der Bibliothek.

1.2 Selbstverständnis der Hochschule im Jahr 2016

International vernetzt und regional verankert in Forschung, Lehre und Transfer ist die Universität Kassel geprägt durch interdisziplinär ausgerichtete Forschungsschwerpunkte und ein breit differenziertes, stark nachgefragtes Lehrangebot. Die Pluralität ihrer Fachkulturen in Wissenschaft und Kunst sowie eine Tradition von gegenseitiger Achtung, weit verbreiteter Bereitschaft zu fachübergreifender Kooperation und gemeinsamer Vergewisserung über ethische Grundfragen bilden wichtige Elemente ihrer erfolgreichen Entwicklung. Mit ihrem Konzept ‚Von der Grundlagenforschung bis zur Anwendung‘ nimmt sie Herausforderungen gesellschaftlicher und globaler Prozesse an und generiert Lösungsangebote auf unterschiedlichen Komplexitätsebenen. Hierzu dient ein differenziertes Aktivitätsspektrum, das von disziplinär formulierten

Fragestellungen über kooperative Forschungsprojekte bis zur Entwicklung anwendungsbezogener Verfahren und Produkte reicht, und das Lehre und Studium ebenso einbezieht wie die unterschiedlichen Stadien der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.

Die Welt ist im Jahr 2016 unsicherer geworden und schärfer geführte Konflikte werden auch in die Hochschule hineingetragen, zumal die wissenschaftliche Bearbeitung gesellschaftlicher und politischer Problemlagen zum Selbstverständnis der Universität Kassel gehört. Dabei sind Toleranz, Vielfalt und Internationalität nicht nur in den Leitlinien der Universität verankert, sondern sie werden im akademischen Miteinander jeden Tag gelebt. Studierende mit Migrationshintergrund und alle Studierenden, die aus dem Ausland zu uns kommen, sind unser Gewinn. Bildung und Teilhabe wirken gegen Vorurteile, Intoleranz, Rassismus und religiösen Fanatismus. Ein wissenschaftsgeleiteter Diskurs unter Hochschulangehörigen im Rahmen der Freiheit von Forschung und Lehre, der sachlich und respektvoll geführt wird, ist die einer Universität angemessene Form der Auseinandersetzung.

1.3 Standorte

Die Universität verteilt sich auf sechs Hochschulstandorte im Stadtgebiet von Kassel, eine landwirtschaftlich genutzte Domäne in Frankenhäusen und einen Hochschulstandort in Witzenhausen für die Ökologischen Agrarwissenschaften (s. Anlage 2). Die einzelnen Standorte sind ihrer fachlichen Ausrichtung und Schwerpunktbildung entsprechend ausgestattet.

1.4 Hochschulpersonal

Die Universität zeichnet sich durch starkes Engagement für gesellschaftliche Belange und hohe fachliche Vielfalt bei einer im Vergleich schlanken Personalstruktur aus. Zugleich stiegen in den letzten zehn Jahren die Studierendenzahlen um die Hälfte an, von 16.274 im WiSe 2007/08 auf 25.043 im WiSe 2016/17. Diese für die Universität prinzipiell erfreuliche Entwicklung stellt auch eine Herausforderung dar, der sie sich mit umfassenden Professionalisierungs- und Digitalisierungsprozessen, baulichen Maßnahmen und zusätzlichem Personal aus Förderprogrammen des Landes und des Bundes in den letzten Jahren gestellt hat und auch weiterhin stellen wird. Auch der unverminderte Wettbewerb zwischen den Hochschulen in Forschung und Nachwuchsförderung hat erhebliche Auswirkungen auf die Hochschule. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen, hat die einstige Gesamthochschule die Struktur ihres wissenschaftlichen Personals in den letzten 20 Jahren deutlich verändert: Zur Profilschärfung, zur Herstellung von Konkurrenzfähigkeit in Berufungsverfahren sowie zugunsten der Stärkung der Zahl der Stellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurde die Zahl der Professuren von 380 (1998) auf 310 (2016) reduziert. Die Zahl der wissenschaftlichen Beschäftigten konnte auf diesem Weg auf 2,0 Stellen pro Professur erhöht werden. Von den Qualifikationsstellen insgesamt werden aktuell etwa 50% aus der Grundfinanzierung des Landes sowie etwa 50% aus Drittmitteln und befristeten Programmen von Bund und Land finanziert.

1.4.1 Personalstatistik nach Gruppen und Geschlecht

Die Struktur und Entwicklung des Personalbestands sind in Tabelle 2 dargestellt:

Personalkategorien	2014		2015		2016	
	insg.	weibl.	insg.	weibl.	insg.	weibl.
W3-Professor/innen	91	17	100	19	104	21
W2-Professor/innen	88	35	97	41	93	40
W1-Professor/innen	15	7	16	7	15	8
C4-Professor/innen	63	11	56	8	54	7
C3-Professor/innen	40	10	34	8	32	8
Gast- und Vertretungsprofessuren	32	13	28	14	31	13
Wissenschaftliche Mitarbeitende	1.233	485	1.295	508	1.232	468
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	185	91	209	105	217	114
Technisches Personal	419	112	413	110	401	113
Administratives Personal	770	600	795	619	815	629
Auszubildende	73	24	74	24	71	29
Hochschule gesamt	3.009	1.405	3.117	1.463	3.065	1.450

Tabelle 2: Personalstatistik nach Kategorien und Geschlecht (Personen)

Insgesamt ist ein leichter Anstieg des Personals von 3.009 im Jahr 2014 auf 3.065 im Jahr 2016 ersichtlich. Der Anstieg ist vornehmlich höheren Personalzahlen bei W3- und W2-Professuren, Lehrkräften für besondere Aufgaben und administrativem Personal zuzuschreiben.

Zur Ergänzung des Lehrangebots werden Lehrbeauftragte eingesetzt.

Jahre	Lehraufträge insgesamt	Männer	Frauen	SWS insgesamt
2014	898	497	401	2.398
2015	902	491	411	2.341
2016	869	484	385	2.431

Tabelle 3: Entwicklung der Lehraufträge in den Jahren 2014 bis 2016

Wie Tabelle 3 zeigt, ist die Anzahl der Lehraufträge an der Universität im Jahr 2015 im Vergleich zu 2014 erst leicht von 898 auf 902 gestiegen. Im Berichtsjahr 2016 ist die Zahl dann auf 869 gesunken. Die niedrigere Anzahl an Lehraufträgen im Jahr 2016 hatte jedoch keinen negativen Effekt auf die Anzahl der Semesterwochenstunden. Im Gegenteil ist ein Anstieg der SWS der Lehrbeauftragten von 2.398 in 2014 auf 2.431 in 2016 zu vermerken.

Von den in 2016 an der Hochschule finanzierten 2.473 Personal-Vollzeitäquivalenten waren 1.222 (49%) unbefristet und 1.250 (51%) befristet beschäftigt. Eine Differenzierung nach Finanzierungsquellen zeigt, dass 66% der aus Grundmitteln finanzierten VZÄ unbefristet beschäftigt waren. Vollzeitäquivalente die im Rahmen von QSL-Mitteln, HSP 2020-Mitteln und LOEWE-Mitteln an der Universität geschaffen wurden, waren hingegen zu 91% befristet. Die aus Drittmitteln finanzierten VZÄ waren im Jahr 2016 vollständig befristet.

1.4.2 Belange des (administrativ-technischen) Personals

Die Universität strebt eine gender- und diversitätssensible Wissenschafts- und Hochschulkultur an und fördert eine geschlechtergerechte Personalentwicklung. Hierzu bietet sie neben

Gender- und Diversity-Schulungen die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung sowie individuelle Arbeitszeitgestaltungen und alternierende Telearbeit an. In 2016 initiierte die Hochschule den „Runden Tisch Familie“. Teilnehmer/innen aus allen Bereichen und Statusgruppen diskutieren und konzipieren dort Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit.

Im Personalentwicklungskonzept der Universität sind Leitlinien, Ziele und Handlungsfelder für alle Beschäftigungsgruppen für die Jahre 2017 bis 2021 formuliert. Die Fort- und Weiterbildung soll mit Bezug zu den Entwicklungszielen der Universität gefördert werden. Dazu haben Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung sowie alle anderen Beschäftigten die Möglichkeit, sich zu Führungs-, Verwaltungs- und Managementkompetenzen, Kommunikationsthemen oder fachlichen Themen fortzubilden. Ein Veranstaltungskalender erschließt die Angebote. Für das technische Personal werden insbesondere neue Forschungsfelder akzentuiert. Die Karriereförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat auch alternative Karrierewege, wie z.B. im Wissenschaftsmanagement sowie außerhalb der Wissenschaft, im Fokus. Darüber hinaus gibt es seit 2016 regelmäßige Jahresgespräche, einen internen Stellenmarkt sowie ein Hospitationsprogramm in der Verwaltung.

Die Universität nimmt seit Jahren ihre Verantwortung als Ausbildungsbetrieb wahr und stellt jährlich 75 Plätze zur Verfügung. Das Spektrum umfasst 15 Ausbildungsberufe, die Vorbereitung für den gehobenen Verwaltungsdienst, den höheren Bibliotheksdienst sowie die Weiterqualifizierung als Presse-Volontär/in.

1.5 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Ausblick

Mit dem Hessischen Hochschulpakt vom 9. März 2015 wurde ein Vertrag unterzeichnet, der die Leistungsbereiche sowohl der Hochschulen als auch des Landes für die Zeit von 2016 bis 2020 festlegt. Darüber hinaus hat das Land mit der Universität eine Zielvereinbarung für die Jahre 2016 bis 2020 abgeschlossen, die die wahrzunehmenden Aufgaben und zu erbringenden Leistungen für die Hochschule festschreibt. Sie definiert auch die Mittelzuweisungen gem. HSP 2020 bis zum Jahr 2020 und die dafür erforderlichen Studienanfänger/innenzahlen.

Im Jahr 2016 erhielt die Universität ohne Berücksichtigung des Rückzahlungsverpflichtungserlasses 159,5 Mio. € an Produktabgeltungen und Finanzplanmitteln vom Land. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr einen Zuwachs von 8,0 Mio. € (+5,3%) (s. Tab. 4).

Einnahmen/Abzüge	2014	2015	2016
Kameraler Zuschuss	152.575.100 €	151.504.800 €	159.502.500 €
abzgl. Finanzplanmittel (investive Mittel + Mittel für Ausstattungen von Neubauten)	-3.567.000 €	-1.980.000 €	-2.589.000 €
abzgl. Sondertatbestände (u.a. QSL-Mittel, Emeriti)	-14.307.000 €	-13.366.300 €	-13.115.000 €
abzgl. Abführungsbeträge (Vorsorgekasse, Unfallversicherung)	-7.970.900 €	-11.157.900 €	-11.472.300 €
Grundfinanzierung	126.730.200 €	125.000.600 €	132.326.200 €

Tabelle 4: Grundfinanzierung der Universität

- Grundlagen -

Trotz der höheren Zuweisungen im Jahr 2016 konnten die Tarif- und Preiserhöhungen nur teilweise aufgefangen werden. Die Tarifsteigerungen der Jahre 2014 bis 2016 erhöhten die aus der Grundfinanzierung zu deckenden Personalkosten um rund 6,0 Mio. €. Dem stand für den gleichen Zeitraum ein Zuwachs der Grundfinanzierung von 5,6 Mio. € gegenüber.

Im Rahmen des von Bund und Ländern vereinbarten Hochschulpakts 2020 erhielt die Universität in 2016 zusätzliche Mittel in Höhe von 30,5 Mio. € (im Vorjahr 17,4 Mio. €). Diese Mittel stehen der Hochschule zeitlich befristet und zweckgebunden für die Aufnahme von zusätzlichen Studienanfänger/innen zur Verfügung.

Die Entwicklung der Drittmittelförderung verlief im Jahr 2016 positiv. Die für die Leistungsorientierte Mittelzuweisung des Landes (LOMZ) relevanten Drittmiteleinahmen konnten gegenüber dem Vorjahr um 2,7 Mio. € (+5,8%) auf rund 49,0 Mio. € gesteigert werden. In dem Gesamtbetrag sind Erträge aus der Auftragsforschung mit 10,0 Mio. € enthalten. Zusätzlich zu den LOMZ-Drittmitteln erhielt die Universität im Rahmen der LOEWE-Initiative des Landes Gelder in Höhe 5,0 Mio. € (im Vorjahr 5,4 Mio. €). Darüber hinaus erhielt sie Mittel aus dem Innovations- und Strukturentwicklungsbudget des Landes (Kapitel 1502, Förderprodukte 6 und 7) in Höhe von 6,0 Mio. €. Im Vorjahr belief sich der Betrag auf 4,1 Mio. €.

Zur Finanzierung ihrer Aufgaben erzielt die Universität auch eigene Erträge, z.B. aus den Verwaltungsgebühren der Studierenden, den Umsatzerlösen der landwirtschaftlichen Betriebe und den Entgelten für forschungsnahe Dienstleistungen. Die selbst erwirtschafteten Einnahmen beliefen sich im Jahr 2016 auf 16,1 Mio. € (im Vorjahr 15,3 Mio. €).

Die Gewinn- und Verlustrechnung weist für das Jahr 2016 ein ausgeglichenes Ergebnis aus (s. Tab. 5). Die Ertragslage ist durch um 10,6 Mio. € höhere Betriebserträge und um 6,4 Mio. € gestiegene Betriebsaufwendungen gekennzeichnet. Die höheren Betriebserträge resultieren im Wesentlichen aus höheren Zuweisungen und höheren Zuschüssen. Ursache für die gestiegenen Betriebsaufwendungen sind mit 4,5 Mio. € die Personalkosten und mit 1,4 Mio. € gestiegene sonstige Aufwendungen. Insgesamt ergibt sich für das Berichtsjahr ein um 6,2 Mio. € verbessertes Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit, das durch ein verschlechtertes außerordentliches Ergebnis (6,3 Mio. €) konterkariert wird.

	2016	2015	Veränderung
Summe Erträge	279.937.500 €	269.352.200 €	10.585.300 €
Summe Aufwendungen	275.046.100 €	268.659.600 €	6.386.500 €
Verwaltungsergebnis	4.891.400 €	692.600 €	4.198.800 €
Finanzergebnis	-123.600 €	-2.142.600 €	2.019.000 €
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit	4.767.800 €	-1.450.000 €	6.217.800 €
Außerordentliches Ergebnis	-4.679.600 €	1.623.900 €	-6.303.500 €
Sonstige und Steuern vom Einkommen und Ertrag	-88.200 €	-173.900 €	85.700 €
Jahresergebnis	0 €	0 €	0 €

Tabelle 5: Gewinn- und Verlustrechnung für das Jahr 2016

Die Bilanzsumme erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 19,6 Mio. € auf 706,5 Mio. €. Dieser

Anstieg resultiert im Kern aus dem gestiegenen Anlagevermögen auf der Aktiv- und aus den höheren Verbindlichkeiten gegenüber dem Land auf der Passivseite. Dabei erhöhte sich das Anlagevermögen insbesondere durch die Aktivierung des fertiggestellten Neubaus Architektur, Stadt- und Landschaftsplanung und des „LEO-Lernort“ am Standort Holländischer Platz sowie durch die Erhöhung der Position „Technische Anlagen“. Das Eigenkapital der Universität belief sich zum Bilanzstichtag 31.12.2016 auf 113,5 Mio. €. Davon entfielen 68,2 Mio. € auf die zweckgebundene Verwaltungsrücklage und 38,2 Mio. € auf die Gewinnrücklagen. Die Gewinnrücklagen sind dabei für das Präsidium grundsätzlich keine disponiblen Mittel, da z.B. aufgrund von Berufungszusagen oder Präsidiumsbeschlüssen Mittelbindungen vorliegen oder den Einrichtungen der Universität die Mittel zur Bewirtschaftung zugewiesen wurden, eine Verausgabung der Mittel aber zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

Die Universität wird in 2017 159,6 Mio. € an lfd. Landesmitteln erhalten. Dies bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine Erhöhung der kameralen Zuschüsse um 0,1 Mio. €. Durch die gegenüber dem Vorjahr unveränderten Mittel können Tarifierhöhungen und Inflation für das laufende Jahr wiederum nicht aufgefangen werden. Da eine Kompensation durch Stellenreduktionen angesichts der hoch ausgelasteten Kapazitäten ausgeschlossen ist, müssen die Sachmittelausgaben begrenzt werden. Dies kann Konsequenzen für die Leistungsfähigkeit in Forschung und Lehre und den Substanzerhalt der Infrastruktur der Universität haben. Belastet wird der Haushalt der Universität zunehmend dadurch, dass sowohl der wachsende Campus Holländischer Platz als auch der Campus Oberzwehren in der Übergangsphase der vollständigen Verlagerung des Campus Oberzwehren zum Holländischen Platz betrieben und unterhalten werden müssen. Die Universität ist optimistisch, dass die in der Zielvereinbarung mit dem Land verabredeten Leistungszahlen ebenso erreicht werden wie die Zielzahlen für den Hochschulpakt 2020, so dass nach gegenwärtiger Prognose keine Budgetreduktionen bzw. Rückzahlungsverpflichtungen entstehen werden. Die Universität hält es im Hinblick auf den in den vergangenen Jahren deutlich erweiterten Lehr- und Forschungsaufwand für erforderlich, befristet zugewiesene Mittel in eine dauerhafte Grundfinanzierung zu überführen.

2. Darstellung der Tätigkeit der Hochschule im Berichtsjahr

2.1 Studium und Lehre

Als Bildungsinstitution bietet die Universität Kassel forschungsbasierte Lehre, wissenschaftliches und künstlerisches Studium mit Bezug auf Zukunftsthemen, die Möglichkeit des Erwerbs eigener Forschungserfahrungen für die Studierenden sowie eine Beteiligung am lebenslangen Lernen. Die Universität sieht sich in Lehre und Studium Kernfragen der Gesellschaft verpflichtet und adressiert Lehrende und Studierende. Engagement und Kreativität in der Lehre sollen gestärkt werden. Für die Studierenden gilt es Anreize zu schaffen, die ihr Interesse am Studium und selbstverantwortlichem Lernen hochhalten und sie ermutigen, ihr neues Wissen zu

erproben. Zudem steht die Befähigung zur Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben in der Gesellschaft im Vordergrund. Offenheit des Hochschulzugangs und Inklusivität sind seit Gründung der Universität herausgehobene Ziele. Die Teilhabe an tertiärer Bildung mit qualitativen fachlichen Standards zum Ausgleich zu bringen, ist eine wesentliche Aufgabe, für die die Universität gezielt Mittel der QSL-Förderung sowie der Förderung des Qualitätspakts Lehre einsetzt. Ungleichheiten in den Bildungsvoraussetzungen sollen kompensiert werden, ohne fachliche Standards zu senken. Qualitätssicherung wirkt im Sinne eines Regelkreises von Zielsetzung, Realisierung, Evaluation und Innovation.

Die Universität geht mit ihrem Studienangebot in den Bachelor- und Masterstudiengängen davon aus, dass dieses sich in einer Phase der Fort-, nicht der grundsätzlichen Neuentwicklung oder gar Ausweitung befindet. Zentrales Anliegen für die kommenden Jahre ist die Qualitätsentwicklung. Im Berichtszeitraum hat es im Bachelorbereich dennoch zwei strukturelle Veränderungen in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen Elektrotechnik und Mechatronik gegeben, bei denen die Umstellung der Regelstudienzeit von einem 7+3- auf ein 6+4-Modell beschlossen wurde. Die Hochschule verspricht sich durch die Verkürzung des jeweiligen Bachelorstudiengangs und die Verlängerung des passenden Masters eine Steigerung der Attraktivität im Wettbewerb um qualifizierte Studierende auch international, und die bessere Anschlussfähigkeit an andere Universitäten. Im Masterbereich stand im Berichtszeitraum die Internationalisierung im Mittelpunkt der Weiterentwicklung. Ein weiterer internationaler Studiengang wurde eingerichtet im Fachbereich Ökologische Agrarwissenschaften: „Sustainable Food Systems, M.Sc.“, in Kooperation mit der Hochschule Fulda als *joint degree*-Studiengang mit mehreren weiteren europäischen Hochschulen. Für zwei englischsprachige Masterstudiengänge im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik – „Environmental Informatics, M.Sc.“ sowie „Functional Safety, M.Sc.“ – wurden im Jahr 2016 Einrichtungsbeschlüsse gefasst.

Auch an der Universität Kassel schwächt sich der massive Zustrom an Studienbewerber/innen bzw. Studienanfänger/innen ab, sodass weniger Zulassungsbeschränkungen notwendig werden. Im WiSe 2016/17 gab es in insgesamt 24 Studiengängen Zulassungsbeschränkungen, eine weniger als im Vorjahr (s. Anlage 3). Von 32 Bachelorstudiengängen sind 11 zulassungsbeschränkt, von 43 (nicht-weiterbildenden) Masterstudiengängen lediglich 4. Das Lehramt an Grundschulen ist gesamt zulassungsbeschränkt. Bei den Lehramtsstudiengängen für Haupt- und Realschulen sowie für Gymnasien sind es 4 von 12 Fächern.

Die Förderung kompetenz- und studierendenzentrierter Lehre ist erklärtes Ziel der Universität. Es gibt ein gut justiertes Instrumentarium zur Unterstützung der Lehre unter anderem durch das vor zehn Jahren eingerichtete Service Center Lehre. Neben den typischen Aufgaben der hochschuldidaktischen Weiterbildung durch themenspezifische Programme und Veranstaltungen steht die fachbereichsnahe Beratung bei der Entwicklung und dem Einsatz digitaler bzw. medialer Lehrformen im Mittelpunkt. Im Rahmen der Förderung aus dem Qualitätspakt Lehre

gibt es zudem Angebote für die Studierenden in den Bereichen der allgemeinen Studierfähigkeit und der Wissenschaftssprache Deutsch. So wird auf die stark gestiegenen Studierendenzahlen wie auch auf die in ihren Lernvoraussetzungen zunehmend heterogener werdende Studierendenschaft eingegangen.

2.1.1 Entwicklung der Studierenden- und Absolvent/innenzahlen

Im Berichtsjahr waren 24.839 Studierende an der Universität eingeschrieben (s. Tab. 6). Im Vergleich zum Vorjahr bedeutete dies eine Steigerung um +2,8%. Dieser Trend zeigte sich in abgeschwächter Form auch für die Studierenden in Regelstudienzeit gemäß LOMZ: Mit 15.770 Studierenden lag diese Zahl um +0,6% höher als in 2015. Starke Zuwächse wiesen vor allem die LOMZ-Cluster 01 Sozialwissenschaften (+12%) und 06 Darstellende Kunst mit Einzelunterricht auf (+11,5%), während die Anteile der Studierenden in den Clustern 04 Sportwissenschaft, Mathematik, Psychologie, Informatik und 07 Ingenieurwissenschaften um je 2,2% leicht gesunken sind. Die Studierendenzahlen im 1. Fachsemester lagen mit 3.890 um 2,1% niedriger als im Vorjahr. Die Zahl der Absolvent/innen ist 2016 im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken. Für den Zeitraum zwischen den Jahren 2014 und 2015 ist eine prozentuale Abnahme von 0,6% zu verzeichnen. Zwischen 2015 und 2016 waren es 2,9%.

Studierende und Absolvent/innen	2014	2015	2016
Studierende insgesamt (inkl. Zweitstudierende)	23.491	24.168	24.839
Studierende im 1. Hochschulesemester (Studienanfänger)	3.973	3.975	3.890
Studierende in der Regelstudienzeit (gem. LOMZ)	15.349	15.671	15.770
Absolvent/innen pro Jahr	3.311	3.292	3.195

Tabelle 6: Entwicklung der Studierenden- und Absolvent/innenzahlen in den Jahren 2014 bis 2016

Im WiSe 16/17 waren 306 beruflich Qualifizierte immatrikuliert, darunter 51 Erstsemester. Unter diesen 51 sind 7 Teilnehmer/innen im Modellversuch für beruflich Qualifizierte, deren Studienfortschritte/-erfolge gesondert evaluiert werden. Zudem waren insgesamt 228 dual Studierende in denjenigen Studiengängen eingeschrieben, die im Praxisverbund studierbar sind (z.B. Maschinenbau, Elektrotechnik, Informatik, Mechatronik). 25 Frühstudierende nahmen parallel zum Schulunterricht bereits an Lehrveranstaltungen der Universität teil.

2.1.2 Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre

Das Qualitätsmanagement der Universität Kassel für Studium und Lehre wurde in den letzten Jahren deutlich fortentwickelt. Nicht nur die Optimierung der Evaluationsverfahren, besonders auch die daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Verbesserung der Studiensituation insgesamt stehen im Fokus. Neben den regelmäßig angewendeten Instrumenten und Berichten (z.B. Lehrveranstaltungsevaluationen, Studierendenbefragung, Absolventenbefragung, Lehrberichte) wurden 2016 Studiengangsgespräche in einzelnen Masterstudiengängen zur Vorbereitung der Reakkreditierungsverfahren geführt. Diese qualitative Evaluationsform zeichnet sich durch breite Studierendenbeteiligung aus und soll zukünftig verstärkt eingesetzt werden. Auch

die standardisierte Form der Auswertungsverfahren für die Modulevaluation zum Workload wurde vermehrt angewandt und die Ergebnisse nicht nur für die Reakkreditierungsverfahren genutzt, sondern auch, um in den Modulen den Workload anzupassen. Die in der Evaluations-satzung verankerte Möglichkeit, fachbereichsspezifisch Instrumente festzulegen, wurde zu-dem in Form einer hochschulweiten Längsschnittstudie (Studierendenpanel) des Fachbe-reichs Gesellschaftswissenschaften zur Qualität der Methoden- und Statistikausbildung und unter besonderer Berücksichtigung von Effekten der Studienzeiterverlängerung und Studienab-bruchsrissen umgesetzt.

Neben den hochschuleigenen institutionalisierten Instrumenten finden weitere Befragungen und Erhebungen statt. 2016 erfolgte eine Teilnahme am Verbundprojekt „Professionalisierung durch Vernetzung“ (PRONET) des bundesweiten Förderprogramms „Qualitätsoffensive Lehr-erziehung“. Zudem beteiligte sich die Universität an der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW) zur sozialen und wirtschaftlichen Lage der Studierenden sowie an zwei Projekten der QPL-Begleitforschung, und zwar in Kooperation mit der Universität Biele-feld am Forschungsprojekt „Heterogenitätsorientierte Lehre – Gelingensbedingungen und An-forderungen (HeLGA)“ und mit der Universität Hamburg an dem Forschungsprojekt „Studier-fähigkeit – institutionelle Förderung und studienrelevante Heterogenität (StuFHe)“. Auch an der 13. Erhebung des Konstanzer Studierendensurveys der AG Hochschulforschung hat sich die Universität beteiligt. Am jährlich für ein jeweils spezifisches Feld von Fächern durchgeführ-ten CHE-Ranking nahmen 2016 die Fächer Psychologie, Architektur, Bau- und Umweltingeni-eurwesen, Maschinenbau und Elektrotechnik teil.

Extern ist die Universität im Bereich Qualitätsentwicklung gut vernetzt. Sie partizipiert weiterhin als assoziierte Hochschule am Projekt Quality Audit des Netzwerks mittelgroßer Hochschulen (www.quality-audit.de) zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherungssysteme der beteiligten Hochschulen. Impulse des Projekts flossen in die Weiterentwicklung des Qualitätsmanage-mentsystems der Universität ein.

Im April 2016 hat die Universität ihren 9. Lehr- und Studienbericht veröffentlicht und dem HMWK vorgelegt. Dieser beschreibt die Ziele, Strategien und Maßnahmen in Studium und Lehre mit aktuellem Stand. Auch die Ausrichtung der Universität im Bereich Qualitätssicherung und -entwicklung in Studium und Lehre wird detailliert dargestellt.

Die Fortentwicklung der Qualität von Studium und Lehre profitiert weiterhin in erheblichem Maße von der Bereitstellung von QSL-Mitteln. Von den der Universität zur Verfügung gestell-ten QSL-Mitteln für 2015 und 2016 wurden im Berichtszeitraum insgesamt 9.268.552 Euro verwendet. Ihr Einsatz erfolgte strikt funktional und zweckgebunden in vier Leistungsberei-chen: 1. Betreuungsintensität, 2. Qualitätsmanagement, 3. Infrastruktur, 4. Serviceleistungen. Hierzu wird gesondert berichtet. Aufgrund der hohen Wirksamkeit der QSL-Mittel, auch zur Finanzierung von zusätzlichem Lehrpersonal, besteht ein dringlicher Bedarf auf Kontinuität.

2.1.3 Erfolge in Förderprogrammen und Wettbewerben

Einen wesentlichen Erfolg erzielte die Universität Kassel im Rahmen des Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre (Qualitätspakt Lehre) mit dem positiven Förderbescheid zum Folgeprojektantrag der mit dem 31. Dezember 2016 endenden ersten Förderphase des Gesamtvorhabens der Universität „Wachstum und Qualität. Professionalisierung für Studium und Lehre“. Für den zweiten Projektzeitraum von 2017 bis 2020 wurden Mittel im Umfang von insgesamt rund 11 Mio. Euro bewilligt und damit in vollem Umfang des Antrags. Die Gutachter/innen honorierten damit die bisherigen Aktivitäten und das Konzept für die kommenden Jahre. Im Jahr 2016 waren im Rahmen der Förderung über 60 Personen beschäftigt, was knapp 40 Vollzeitäquivalenten entsprach. Es wurden im Jahr 2016 zentral und dezentral insgesamt 18 Maßnahmen in den Handlungsfeldern Propädeutik- und Beratungsangebote, hochschuldidaktische Unterstützung sowie professionalisierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Studierende, Lehrende und Fachbereiche finanziert.

2.1.4 Vereinbarkeit von Studium und Familie

Für die Universität Kassel sind die aktive Unterstützung von Studierenden mit Familienaufgaben sowie ein familienfreundliches Umfeld Bestandteile einer erfolgreichen Entwicklung. Im September 2016 ist die Universität der Charta „Familie in der Hochschule“ beigetreten. Ein Ziel, das die Hochschule mit der Umsetzung der Charta erreichen möchte, ist der Ausbau familienfreundlicher Studienbedingungen. Im Berichtszeitraum konnten weitere zielgruppenspezifische Maßnahmen entwickelt und implementiert werden. Hierzu gehört das bevorzugte Einwahlverfahren für Studierende mit eingeschränkter zeitlicher Flexibilität, das im Jahr 2016 auf sieben Fachbereiche ausgeweitet wurde. Das Verfahren erleichtert Studierenden mit Kind/ern die Anmeldung für Seminare, die in für sie passende Zeitfenster fallen. Eine weitere Maßnahme ist die Entwicklung einer Handreichung, die den Umgang mit Nachteilsausgleichen – u. a. für Studierende mit Kind/ern – an der Universität beschreibt. Als dritte Maßnahme ist „StudyKidsCare“ hervorzuheben: Seit dem Sommer 2016 bietet das Studentenwerk Kassel flexible Kinderbetreuung zu Randzeiten an, neben den bereits bestehenden Angeboten in diesem Bereich „Flying Nannies“ und „CityKids“.

2.1.5 Studium mit Behinderung

Die Universität Kassel hat das Ziel, eine inklusive Hochschule zu sein. Verbesserungen im Lehrbetrieb orientieren sich daher auch an den Bedürfnissen von Studierenden mit Behinderungen. Hier sind die Aktivitäten der Servicestelle Studium und Behinderung hervorzuheben, die Problemfelder ermittelt und Lösungsvorschläge erarbeitet. Im Berichtsjahr konnten unter anderem die folgenden Fortschritte erzielt werden:

- Mit finanzieller Förderung aus dem Studienstrukturprogramm des Landes Hessen wird seit Juni 2016 das Projekt „Barrierefreier Campus“ mit zweijähriger Laufzeit durchgeführt, in

dem Informationen zur Barrierefreiheit von Räumen und Gebäuden an der Universität erhoben und online verfügbar gemacht werden.

- Die Aufgaben zur Erstellung barrierefreier Lehrmaterialien sowie für barrierefreie IT wurden im September 2016 in den Regelbetrieb des IT-Servicezentrums und der Universitätsbibliothek übergeführt.

Das hohe Engagement der Universität mehr Chancengerechtigkeit zu schaffen, wird durch die Koordination des hessischen Förderprogramms „Inklusive Hochschulen in Hessen“ nochmals verdeutlicht.

2.1.6 Wissenschaftliche Weiterbildung

Die Universität Kassel verfügt über ein breites Angebot im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung. Mit neun akkreditierten weiterbildenden Masterstudiengängen, die sich über den wirtschaftswissenschaftlichen (3), humanwissenschaftlichen (2) und ingenieurwissenschaftlichen (4) Bereich erstrecken, wird ein attraktives Angebot vorgehalten, das sich mit aktuell knapp 900 Studierenden einer steigenden Nachfrage erfreut. Neben den Masterstudiengängen bietet die Universität postgraduale Zertifikatsprogramme sowie zahlreiche Seminare aus den Bereichen Wirtschaft, Psychoanalyse und Energie & Umwelt mit jährlich über 300 Teilnehmer/innen an. Somit nutzen pro Jahr ca. 1.200 Personen Angebote im Rahmen der berufsbegleitenden wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Weiterbildungsprogramme werden von der universitätseigenen Management School UNIKIMS kostendeckend bereitgestellt.

2.2 Forschung

Aktuelle Themen- und Problemfelder stellen hohe Anforderungen an Forschung und Entwicklung, beispielsweise wenn es um die wachsende Komplexität gesellschaftlicher Strukturen, Globalisierung, Klimawandel, Umweltschutz, technologischen Wettbewerb oder kulturelle und demographische Entwicklungen geht. Die Universität will hier Verantwortung übernehmen, relevante Fragen stellen und von der Grundlagenforschung bis zur Anwendung zu Problemlösungen beitragen. Sie verfolgt dabei das Ziel, ihre wissenschaftliche Wettbewerbsfähigkeit sowohl national als auch international zu steigern. Dafür hat die Universität Kassel gute Voraussetzungen: Besonderes Potenzial besteht für interdisziplinäre Forschung, die vom breiten Spektrum der Hochschule an wissenschaftlichen und künstlerischen Disziplinen profitiert, aber auch für ausgewählte disziplinäre Themen. Die Universität wird auch künftig ein gutes Forschungsklima in der Breite ihrer Fächer gewährleisten, selbstbestimmte Grundlagenforschung, disziplinäre wie auch interdisziplinäre Themenfindung fördern, das Entwicklungspotenzial für Einzelförderungen stärken und damit zugleich die Basis für die erfolgreiche Teilnahme an koordinierten Förderprogrammen verbessern. Es werden besonders Projekte mit

hohem Innovationspotenzial gefördert und Perspektiven für bestehende und neue Forschungsschwerpunkte fortlaufend optimiert.

2.2.1 Forschungsschwerpunkte und Forschungsorganisation

Das Forschungsprofil der Universität ist besonders durch acht Schwerpunkte geprägt:

- *Empirische Bildungsforschung und Hochschulforschung:* Dieser Schwerpunkt im Bereich der Lehrerbildung und in den Sozialwissenschaften fokussiert auf die Erforschung von Institutionen der schulischen und der tertiären Bildung. Institutionell sind die Kompetenzen im Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER-Kassel), im Zentrum für Empirische Lehr-/Lernforschung (ZELL) sowie im Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik Mathematik (gemeinsam mit der Universität Paderborn) zusammengeführt.
- *Energieversorgungssysteme der Zukunft:* Zielsetzung dieses Schwerpunkts ist die Entwicklung von Konzepten für eine nachhaltige Energieversorgung, die insbesondere durch die bereits heute zunehmende Nutzung dezentraler Energiequellen zur Verbesserung der Energieeffizienz begründet ist. Das Kompetenzzentrum für Dezentrale Elektrische Energieversorgung (KDEE) wurde als strukturbildende Einrichtung ausdifferenziert. Eine enge Kooperation besteht mit dem Fraunhofer-Institut für Windenergie und Energiesystemtechnik (IWES), der einzigen größeren außeruniversitären Forschungseinrichtung vor Ort. Die Aktivitäten des House of Energy bieten hohes Vernetzungspotenzial mit der Praxis.
- *Kultur- und Geschlechterforschung:* Die Geschlechterforschung hat an der Universität langjährige Tradition. Sie verbindet Geistes- und Gesellschaftswissenschaften aus drei Fachbereichen. Aktuell prägt auch der LOEWE-Schwerpunkt „Tier - Mensch - Gesellschaft“ diesen Forschungsschwerpunkt im Bereich der Kulturforschung.
- *Nanostrukturwissenschaften:* In Zusammenarbeit von Natur- und Ingenieurwissenschaften werden innerhalb des Wissenschaftlichen Zentrums „Center for Interdisciplinary Nanostructure Science and Technology“ neuartige Nanostrukturen hergestellt, auf ihre Eigenschaften hin untersucht und die Nutzung in Zusammenarbeit mit industriellen Partnern gefördert. Aus der Zusammenarbeit konnten bisher die DFG-Forschergruppe 1082 „Biochemistry and biological function of Dnmt2 methyltransferases“ und der LOEWE-Schwerpunkt „Elektrodynamik chiraler Systeme“ entwickelt werden. Ein Antrag auf Einrichtung eines Sonderforschungsbereichs in diesem Themenfeld befindet sich in der Begutachtung.
- *Nationale und internationale Sozialpolitik, Entwicklungspolitik und menschenwürdige Arbeit:* Die Bereiche der Sozialpolitik und des Sozialrechts der Universität bilden ein zentrales Profilvermerkmal in den Sozialwissenschaften und darüber hinaus. Aktuell belegt beispielsweise die Einwerbung des vom BMBF geförderten „Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Latin American Studies in the Humanities and Social Sciences“

(CALAS) die positive Entwicklung dieses Schwerpunkts. Neben dem vom DAAD geförderten Exzellenz-Zentrum „International Center for Development and Decent Work“ (inkl. Graduate School) wurde zudem der Forschungsverbund für Sozialrecht und Sozialpolitik gemeinsam mit der Hochschule Fulda gebildet. Die Global Labour University als internationales Netzwerk von Masterstudiengängen sowie eine 2016 positiv evaluierte Heisenberg-Professur unterstützen zusätzlich die Ausdifferenzierung des Schwerpunkts.

- *Simulation technischer Systeme - Industrielle Systemtechnik:* Aufgabe dieses Schwerpunkts ist es, durch Anwendung systemtechnischer Methoden, Simulationsverfahren und Projektierungswerkzeuge sowie durch Untersuchungen zum Werkstoffverhalten neue Lösungswege für eine bedarfsgerechte Gestaltung von technischen Systemen zu eröffnen. Zwei Bereiche in den Technikwissenschaften tragen zur Ausdifferenzierung des Schwerpunkts bei. Zum einen wurde in der Werkstoff- und Produktionstechnik der LOEWE-Schwerpunkt „Sichere und zuverlässige Werkstoffe“ sowie gemeinsam mit B. Braun Melsungen ein Anwendungszentrum für Kunststofftechnik (UNIpace) eingerichtet. Zum anderen bündelt der interdisziplinäre und mit Unternehmen vernetzte Forschungsverbund Fahrzeugsysteme (FAST) in der Fahrzeugsystemtechnik die Kompetenzen im Bereich Motormechanik und Fahrzeugelektronik.
- *Sozialnützliche Informationstechnik-Gestaltung:* In diesem insbesondere für die Informatik profilbildenden Schwerpunkt wird im interdisziplinären Verbund an der technischen Entwicklung verteilter informationstechnischer Systeme unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen Auswirkungen und Anforderungen gearbeitet. Ein zentrales verbindendes Forschungsfeld liegt in der Weiterentwicklung und Gestaltung des mobilen Internets. Das Wissenschaftliche Zentrum für Informationstechnik-Gestaltung sowie der LOEWE-Schwerpunkt „Always Online?“ sind aktuell strukturbildende Elemente des Schwerpunkts.
- *Umwelt, Klima und Ernährung:* Dieses über Fächer der Agrar-, Ingenieur- und Sozialwissenschaften vernetzte Profil analysiert Funktionszusammenhänge in Umweltsystemen und entwickelt Managementmaßnahmen zum Umgang mit Umweltproblemen. Das Kompetenzzentrum für Klimaschutz und Klimaanpassung (CliMA) und das Wissenschaftliche Zentrum „Center for Environmental Systems Research“ (CESR) sind aktuell institutionelle Einrichtungen dieses Schwerpunkts. Weiterhin bestehen Kooperationen mit der Universität Göttingen, beispielsweise in der DFG-Forschergruppe 2432 „Sozial-ökologische Systeme im Spannungsfeld indischer Stadt-Land-Gradienten: Funktionen, Skalen und Übergangsdynamiken“, mit dem Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung und dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie.

Zur weiteren Schärfung des Forschungsprofils, der Steigerung der Attraktivität Kassels für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie für die weitere Qualitätsentwicklung in Studium und

Lehre hat das Präsidium im Berichtszeitraum ein inneruniversitäres wettbewerbliches Förderprogramm aufgelegt.

Qualitätssicherung ist integraler Bestandteil der Forschungsentwicklung an der Universität. Orientiert an der DFG Denkschrift „Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ wurde die Richtlinien „Grundsätze zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ verabschiedet. Weiterhin wurde 2014 eine Senatskommission zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis etabliert. Im Berichtszeitraum fand an der Universität eine Tagung mit übergeordneter Bedeutung statt. Vom 13. bis 16. März 2016 beschäftigten sich mehr als 2.000 Wissenschaftler/innen verschiedener Disziplinen auf dem Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) mit dem Thema „Räume für Bildung. Räume der Bildung“.

Verschiedene Aktivitäten der Hochschule im Bereich der Vermittlung wissenschaftlicher Ergebnisse in der Öffentlichkeit werden in Anlage 4 beschrieben. Highlight des Jahres 2016 war in diesem Bereich das Campusfest „Wissenschaft zum Anfassen“ mit 2.000 Besucher/innen.

2.2.2 Forschungsprojekte und -kooperationen

Im Hinblick auf besonders hervorzuhebende Einwerbungen im Berichtszeitraum ist die DFG-Forschergruppe 2432 „Sozial-ökologische Systeme im Spannungsfeld indischer Stadt-Land-Gradienten: Funktionen, Skalen und Übergangsdynamiken“ zu nennen. Gemeinsam mit der Universität Göttingen und Partnerinstitutionen in Indien gehen Kasseler Wissenschaftler/innen dabei der Frage nach, wie sich landwirtschaftliche Produktionssysteme und Haushaltsstrukturen in verschiedenen Stadien der Urbanisierung verändern. Dabei werden sowohl Ökosysteme als auch ökonomische Aspekte und soziale Gefüge untersucht. Einen weiteren Erfolg in der internationalen Forschung konnte die Universität zudem mit der Bewilligung des vom BMBF-geförderten „Maria Sibylla Merian International Centre for Advanced Latin American Studies in the Humanities and Social Sciences“ (CALAS) verzeichnen. Die Universitäten Kassel und Bielefeld als federführende Einrichtungen werden das Merian Centre in Kooperation mit den Universitäten Hannover und Jena sowie lateinamerikanischen Partneereinrichtungen in Mexiko (an der Universität Guadalajara) aufbauen. Es soll untersuchen, wie die Gesellschaften in Lateinamerika Krisen lösen. Weiterhin ist das internationale Forschungsprojekt „Re-Direct“ zu nennen, das von der Universität gemeinsam mit elf Partnern aus fünf Ländern erfolgreich beantragt wurde. In diesem Projekt wird erforscht, wie aus Bioabfällen der Stadt- und Landschaftspflege Aktivkohle für Kläranlagen entwickelt werden kann. Es wird von der EU für drei Jahre mit insgesamt rund 3,2 Mio. € gefördert.

Die Universität konnte im Berichtszeitraum weitere nennenswerte Erfolge bei der Einwerbung von Bundesmitteln erzielen. So konnten im Themenbereich Energieeffizienz, neben den bereits in den Vorjahren begonnen Projekten zum solaroptimierten Bauen (EnOB/EnBop) und zur energieeffizienten Stadt (EnEff:Stadt), Projekte für einen effizienteren elektrischen Fahrzeugantrieb (TOPMAGNET), zur Optimierung der solaren Prozesswärme (SolarAutomotive)

sowie zur Verbesserung der Funktionsfähigkeit thermischer Solaranlagen (SolarCheck) vom BMWi eingeworben werden. Weiterhin werden Projekte zur Entwicklung hocheffizienter, langlebiger und kompakter Leistungselektronik für die Elektromobilität der Zukunft („HELENE“) und zum Software-gestützten Dialog im Rahmen der Energiesystemtransformation (ENavi) vom BMBF gefördert. Die Universität beteiligt sich zudem im Rahmen des vom House of Energy koordinierten Konsortiums C/sells an dem vom BMWi mit 100 Mio. € geförderten Großprojekt „SINTEG“, in dem 50 Partner aus Industrie, Energiewirtschaft und Wissenschaft dezentral verbundene Energiesysteme innerhalb der nächsten vier Jahre installieren werden. Kasseler Wissenschaftler/innen untersuchen hier die wirtschaftswissenschaftliche und informationstechnische Gestaltung des Energieaustausches. In der Wirtschaftsinformatik wurde das mit knapp 1,1 Mio. € vom BMBF geförderte Forschungsprojekt „CrowdServ“ entwickelt. In diesem Projekt soll die Vernetzung von Einrichtungen, die Unternehmensgründer/innen auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit fördern, durch eine spezielle Internetplattform unterstützt werden. Die Bildungsforschung wurde durch ein Projekt zu Karrieredynamiken in Deutschland gestärkt. Im Fokus stehen die disziplinären Muster und Effekte der Arbeitsmarktsituation bei der Rekrutierung des akademischen Nachwuchses. Die ökologischen Agrarwissenschaften konnten sich in der zweiten Förderphase der Förderinitiative „GlobE - Globale Ernährungssicherung“ des BMBF mit den Projekten „GlobE: UrbanFoodPlus“ und „GlobE: RELOAD“ behaupten. Drei Fachgebiete aus der Physik konnten im Berichtszeitraum bei der VolkswagenStiftung insgesamt über 1 Mio. € für Projekte zur Erforschung und Entwicklung von neuen auf der Quantentechnik basierenden Nanosensoren einwerben.

2.2.3 Entwicklung der Drittmittelwerbung

Das Drittmittelvolumen konnte in den letzten Jahren kontinuierlich auf zuletzt im Jahr 2016 58,3 Mio. € gesteigert werden. Auch der LOMZ-relevante Anteil ist im Berichtszeitraum mit 49,0 Mio. € im Jahr 2016 im Vergleich zu 46,3 Mio. € im Jahr 2015 gestiegen:

Drittmittelgeber	2014	2015	2016
DFG	6.768.334 €	6.052.185 €	6.281.148 €
EU	3.248.120 €	2.372.133 €	1.986.834 €
Bund	17.202.713 €	19.158.082 €	21.243.220 €
Land Hessen	1.402.005 €	834.948 €	980.493 €
Stiftungen	1.603.689 €	2.105.925 €	2.037.830 €
Industrie	11.174.413 €	10.222.064 €	10.012.791 €
DAAD	1.990.861 €	2.444.622 €	2.363.686 €
AIF	2.283.840 €	1.787.619 €	2.317.045 €
Sonstige	1.651.016 €	1.362.647 €	1.739.641 €
Summe: Drittmittel nach LOMZ	47.324.991 €	46.340.225 €	48.962.688 €
Dienstleistungen und Nebenerlöse	3.578.277 €	4.531.949 €	4.317.374 €
Wissenschaftlich-wettbewerbliche Fördermittel des HMWK	2.551.366 €	5.472.228 €	5.013.882 €
Summe: Drittmittel gesamt	53.454.634 €	56.344.402 €	58.293.944 €

Tabelle 7: Entwicklung der Drittmittel in den Jahren 2014 bis 2016

Die Universität hat sich seit der Einführung der LandesOffensive zur Entwicklung Wissenschaftlich-ökonomischer Exzellenz (LOEWE) mit Antragsskizzen und Anträgen beteiligt. Bisher wurden sechs Schwerpunkte bewilligt, von denen fünf im Jahr 2016 gefördert wurden. Die Universität war zudem an zwei weiteren LOEWE-Schwerpunkten beteiligt (s. Tab. 8).

LOEWE-Schwerpunkte	2014	2015	2016
Always Online? – ein neues Kommunikationsparadigma für die Kommunikationsgesellschaft	829.649 €	943.351 €	778.587 €
ELCH – Elektronendynamik chiraler Systeme	609.969 €	1.391.103 €	834.840 €
Safer Materials – Sichere und zuverlässige Werkstoffe	-	1.173.765 €	1.397.315 €
Tier – Mensch – Gesellschaft: Ansätze einer interdisziplinären Tierforschung	877.026 €	1.105.952 €	1.590.284 €
Wünschenswerte Erschwernisse beim Lernen: Kognitive Mechanismen, Entwicklungsvoraussetzungen und effektive Umsetzung im Unterricht	-	666.600 €	276.000 €
IPF – Integrative Pilzforschung - <i>beteiligt</i>	48.000 €	51.091 €	7.283 €
NICER – Networked Infrastructureless Cooperation for Emergency Response (Vernetzte infrastrukturlose Kooperation zur Krisenbewältigung) - <i>beteiligt</i>	-	90.748 €	91.948 €
	2.364.644 €	5.422.610 €	4.976.257 €

Tabelle 8: LOEWE-Schwerpunkte und Mittelvolumen

Mit der LOEWE-Teilnahme verfolgt die Universität das Ziel, diese Forschungsprojekte drittmittelgefördert zu verstetigen. Für den Schwerpunkt „Elektronendynamik chiraler Systeme“ wurde 2016 ein erster Schritt hierzu gemacht mit der Aufforderung der DFG zur Erstellung eines Vollantrags zur Einrichtung eines Sonderforschungsbereichs 1319 „Extremes Licht zur Analyse und Kontrolle molekularer Chiralität (ELCH)“.

2.2.4 Preisträger und Auszeichnungen

Eine bemerkenswerte Auszeichnung wurde dem Kasseler Sprachwissenschaftler Prof. Dr. Andreas Gardt zuteil. Er wurde im Berichtszeitraum zum Präsidenten der Akademie der Wissenschaften zu Göttingen gewählt und trat sein Amt am 1. April 2016 an. Zudem wurde Prof. Gardt am 10. November 2016 in die Deutsche Akademie für Sprache und Dichtung aufgenommen.

2.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Die Universität Kassel ist sich der hohen Bedeutung des wissenschaftlichen Nachwuchses für ihren Forschungserfolg bewusst. Große Teile der universitären Forschungsarbeit werden von Nachwuchswissenschaftler/innen durchgeführt. Sie sind eine tragende Säule der Universität, in dem sie die Lehre und Betreuung der Studierenden unterstützen, Drittmittelprojekte koordinieren, in der Gremienarbeit mitwirken, am Wissens- und Technologietransfer partizipieren und vielfältige Aufgaben in der Betreuung der Forschungsinfrastruktur und im Wissenschaftsmanagement der Hochschule übernehmen.

Für die Fachgebiete ist es entsprechend wichtig, die besten Absolvent/innen der eigenen Stu-

diengänge sowie exzellente Kandidat/innen aus dem In- und Ausland für die Qualifikationsstellen und Promotionen zu gewinnen. Im Wettbewerb um die besten Promovierenden und Postdocs mit anderen Hochschulen im In- und Ausland konkurriert die Universität hinsichtlich der Forschungsbedingungen und -infrastruktur, der fachspezifischen Reputation, des Forschungssupports und der Attraktivität der Region. Um in diesem Wettbewerb zu bestehen und die Bedingungen für die bereits an der Universität forschenden jungen Menschen weiter zu verbessern, hat die Hochschule in den letzten Jahren wichtige Weichenstellungen vorgenommen. So wurde beispielsweise die Förderumgebung in institutioneller Hinsicht erheblich fortentwickelt. Mit ihrem Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Universität schon 2012 zentrale Klärungen für diesen Aufgabenbereich forciert, etwa die Formulierung eines Leitbilds für Prozesse der wissenschaftlichen Qualifikation, die Festlegung von Standards zu Vertragslaufzeiten für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen sowie die Einführung des Modells der Betreuungsagenda als einer obligatorischen Betreuungsvereinbarung für Promovierende. Zudem wurden neue Förderformate wie Abschlussstipendien für Promovierende und hochschulfinanzierte Stellen für die Vorbereitung von Antragstellungen für Nachwuchsgruppenförderungen eingeführt. Die ebenfalls in diesem Konzept vorgesehene, 2014 gegründete Graduiertenakademie als ein hochschulweites Dach der strukturierten Promovierenden- und Postdoktorand/innen-Förderung trägt zur Qualitätssicherung von Regelungen bei, wirkt an der Koordination der vielfältigen Förderangebote mit und stellt die Repräsentation von Fachbereichen und Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses sicher. Mit der Einrichtung ist die Universität Mitglied im bundesweiten Netzwerk UniWIND (Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland).

Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen ist nach einer Phase der Stagnation zwischen 2011 und 2014 mit einem Durchschnittswert von ca. 185 Promotionen pro Jahr zuletzt erheblich gestiegen. Das in der Zielvereinbarung formulierte Ziel von 230 Promotionen pro Jahr hat die Hochschule im Prüfungsjahr 2015 mit 253 Promotionen deutlich überschritten und auch im Prüfungsjahr 2016 mit 225 Promotionen (davon 136 Männer und 89 Frauen) annähernd erreicht. Nachdem in der vorangegangenen Zielvereinbarungsperiode das damals formulierte Ziel von 200 Promotionen pro Jahr in keinem Jahr erreicht werden konnte, ist dies ein deutlicher Beleg für die Dynamik, die die Universität bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses mittlerweile entwickelt hat.

2.3.1 Graduiertenzentren, strukturierte Promotionsprogramme

Ein bedeutsames, in der Zielvereinbarung mit dem Land hervorgehobenes Ziel der Universität für die weitere Entwicklung im Bereich der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist die Stärkung der Nutzung drittmittelgestützter Formate: Der Ausbau strukturierter Promotionsprogramme ist in diesem Zusammenhang ein zentrales Anliegen. Für das Berichtsjahr ist

insbesondere die Weiterförderung der „Graduate School of Socio-Ecological Research for Development“ im Rahmen des DAAD geförderten „International Centre for Development and Decent Work“ bis einschließlich 2019 hervorzuheben.

Zur weiteren Schärfung des Forschungsprofils, der Erhöhung der Attraktivität der Universität für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie der weiteren Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre hat das Präsidium im Berichtszeitraum ein inneruniversitäres wettbewerbliches Förderprogramm aufgelegt. Für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses enthält das Programm die Linie „Aufbau Graduiertenprogramme“, die eine verstärkte Antragsaktivität bei DFG-geförderten Graduiertenkollegs befördern soll. In der Programmlinie wurden Ende 2016 vier Projekte an der Universität zur Förderung ausgewählt, denen die besten Chancen bei der DFG eingeräumt werden. Über drei Jahre hinweg investiert die Hochschule hier rund 2,4 Mio. €, die überwiegend in Qualifikationsstellen fließen.

2.3.2 Hochschuldidaktische Qualifizierung

Die Universität Kassel bietet ein breites Angebot an fachergänzenden Qualifizierungsmöglichkeiten mit Schwerpunkten in der Hochschuldidaktik sowie für Kompetenzen zur Entwicklung und dem Management von Forschungsprojekten. Hinzu kommen Angebote etwa im Bereich des Fremdsprachenerwerbs oder der Gründer- und der Karriereberatung. Ein Veranstaltungskalender sowie ein Newsletter der Graduiertenakademie stellen eine gebündelte Sichtbarkeit dieser Angebote sicher. Ein wesentlicher Anteil der Angebote verfolgt die gezielte Förderung hochschuldidaktischer Kompetenzen. Hierzu bietet das Servicecenter Lehre (SCL) ein umfangreiches hochschuldidaktisches Weiterbildungsprogramm an. In dessen Rahmen wird auch der modulare Zertifikatsabschluss LLukas (Lehr-Lernkompetenzen Universität Kassel) angeboten. Nach erfolgreichem Abschluss aller drei Module mit einem zeitlichen Volumen von insgesamt 220 Arbeitseinheiten wird das Zertifikat vergeben, das sich an deutschlandweiten Standards hochschuldidaktischer Weiterbildungskonzepte orientiert. Im Jahr 2016 nahmen 92 Lehrende an LLukas-Workshops teil. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Workshops und des Gesamtprogramms sind Gegenstand der internen Qualitätssicherung.

2.3.3 Promotionszentren, kooperative Promotionen

Die bereits seit mehreren Jahren etablierte Kooperation mit der Hochschule Fulda im Bereich der kooperativen Promotion wurde im Jahr 2016 fortgeführt und intensiviert. Die Zahl der in Kooperation zwischen Kassel und Fulda betreuten Promotionen lag 2015 bei 33. Gestützt werden die gemeinsam betreuten Promotionen durch den regelmäßigen Austausch der jeweiligen Promotionsbeauftragten und die gegenseitige Durchlässigkeit von Weiterqualifizierungsangeboten für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Mit Unterstützung des Innovations- und Strukturentwicklungsbudget des Landes wurde 2016 eine erste kooperative Promotionsplattform

zum Thema „Soziale Menschenrechte“ etabliert. Zum 1. Oktober 2016 haben zehn Promovend/innen ein jeweils im Tandem von einer Professur aus Kassel und einer Professur aus Fulda betreutes Promotionsvorhaben begonnen. Diesem Beispiel folgend, wurden zwei weitere kooperative Promotionsplattformen mit insgesamt noch einmal zehn Promovierenden ebenfalls mit Unterstützung des Landes zum 1. April 2017 zu den Themen „Gesundheitsberufe im globalen Wandel“ sowie „Ernährungswirtschaft und Technologie“ etabliert.

2.3.4 Personalentwicklungskonzept

Personalentwicklung ist für die Universität Kassel ein strategisches Handlungsfeld. Die Universität verfolgt das Ziel, die Kompetenzen aller Beschäftigten mit Bezug zu den Entwicklungszielen der Hochschule weiterzuentwickeln. Um dies zu erreichen, richteten Senat und Präsidium im Jahr 2014 – bezugnehmend auf die Ergebnisse einer 2012 durchgeführten Organisationsklimabefragung – eine Kommission für Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur sowie das Referat Strategische Personalentwicklung und Organisationskultur ein, die das Präsidium konzeptionell beraten und die Umsetzung entsprechender Maßnahmen empfehlen und begleiten. Auf Grundlage der Arbeit der Kommission und des Referats sowie eines weitreichenden Abstimmungsprozesses hat die Hochschulleitung im Jahr 2016 nach zustimmender Stellungnahme von Senat und Hochschulrat die Beschlussfassung für ein Personalentwicklungskonzept vorbereitet, in dem Leitlinien, Ziele und Handlungsfelder der Personalentwicklung für alle Beschäftigtengruppen für die Jahre 2017 bis 2021 beschrieben werden. Die Schwerpunkte des Konzepts liegen in den Bereichen der Personalgewinnung, der Ausgestaltung von Karrierewegen insbesondere für den wissenschaftlichen Nachwuchs, der Weiterentwicklung der Führungskultur sowie der zielgruppenspezifischen Kompetenzentwicklung und Gesundheitsförderung aller Beschäftigten. Es folgt einem lebens- und berufsphasenorientierten Ansatz, von der Personalauswahl über die Personalführung und die Karriereförderung sowie auch den Wechsel in andere Lebensphasen oder Karrierewege.

In Ergänzung zum Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von 2012 fokussiert das Personalentwicklungskonzept auf die wissenschaftliche Qualifizierungsphase für den gesamten Beschäftigungszyklus angehender Wissenschaftler/innen. Es beschreibt neben Möglichkeiten des Übergangs zwischen Studium/Berufstätigkeit und akademischer Beschäftigung, wie Beschäftigungsbedingungen während des Qualifizierungszeitraums – ggf. bis zur Professur – gestaltet werden können sowie die Beiträge, die die Hochschule in den verschiedenen Qualifizierungsphasen leisten will.

2.4 Gleichstellung

Die Chancengleichheit der Geschlechter, der Abbau von Diskriminierungen und eine Kultur der Wertschätzung von Diversität sind wichtige Grundlagen für die erfolgreiche Entwicklung

der Universität in Forschung, Lehre und Verwaltung. Mit Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ hat sich die Universität verpflichtet, eine Organisationskultur zu pflegen, die von gegenseitiger Anerkennung und Teilhabe aller Mitglieder der Hochschule geprägt ist, unabhängig von Geschlecht, Ethnie, sozialer Herkunft, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Die Universität hat Gleichstellung als strategische Führungsaufgabe gestärkt und in die Instrumente der Steuerung und der Qualitätssicherung integriert. Die Wahrnehmung dieser Querschnittsaufgabe in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung und Wissenstransfer ist in den Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Universität verankert, beginnend mit einer Zuständigkeit im Präsidium bis hin zu dezentralen Verantwortlichkeiten in den Dekanaten.

Die Frauenbeauftragte im Frauen- und Gleichstellungsbüro unterstützt die Hochschule darin, Gleichstellung in die Hochschulentwicklung zu integrieren sowie den gesetzlichen Gleichstellungsauftrag umzusetzen. Dabei arbeitet sie in enger Kooperation mit den Fachbereichsfrauenbeauftragten und der Gleichstellungskommission, die das Präsidium und die Gremien der Hochschule in allen Gleichstellungsangelegenheiten berät und unterstützt sowie die Mittel des „Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit“ für Gleichstellungsmaßnahmen der Fachbereiche vergibt.

2.4.1 Gleichstellung im Studium

Über alle Fächer gemittelt besteht bei den Studierenden der Universität Kassel seit vielen Jahren eine geschlechterparitätische Verteilung. Im Jahr 2016 waren 48% der Studierenden weiblich. Der Frauenanteil variiert allerdings stark zwischen den einzelnen Fachbereichen. So waren z.B. 68% der Studierenden in den Geisteswissenschaften weiblich, in den Ingenieurwissenschaften waren es 26%. Der Anteil der Absolventinnen war 2016 mit 54% wie schon in den Jahren 2014 (55%) und 2015 (52%) höher als der Anteil der Absolventen. Positiv hervorzuheben ist ein konstanter Anstieg der Absolventinnen in MINT-Fächern, mit einer Steigerung von +3,2% zwischen 2014 und 2015 und von +0,5% zwischen 2015 und 2016.

Ziel der Universität ist es, den Frauenanteil in den MINT-Fächern kontinuierlich zu steigern. Es konnten im Berichtszeitraum bereits erste Erfolge verbucht werden, wie beispielsweise die Erhöhung des Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen von 23% im Jahr 2014 auf 26% im Jahr 2016. Um diesen positiven Trend weiter fortzuführen, setzt die Hochschule im MINT-Bereich insbesondere auf die Stärkung des Kontakts zu Schulen. Zudem arbeiten einige Fachgebiete an der geschlechtergerechten medialen Präsentation ihres Studienangebots, um Schülerinnen für MINT-Fächer zu begeistern. Weiterhin nahmen im Berichtszeitraum 12 Studentinnen der MINT-Fächer am hessenweiten Mentoringprogramm des MentorinnenNetzwerks für Frauen in Naturwissenschaft und Technik teil. Das Netzwerk, welches zwischenzeitlich in das neue Verbundprojekt Mentoring Hessen übergegangen ist, unterstützt Studentinnen und Doktorandinnen im Studium und bereitet sie auf den Berufseinstieg vor.

Neben dem oben genannten Mentoringangebot für MINT-Fächer können Studentinnen aller Fächer das von der Universität entwickelte hochschuleigene Mentoringprogramm „Karrierementoring DIVERS“ nutzen. „Karrierementoring DIVERS“ richtet sich insbesondere an Frauen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung oder aus nichtakademischen Familien. Im Jahr 2016 nahmen 18 Frauen teil.

Die Kultur- und Geschlechterforschung ist ein profilbildender Forschungsschwerpunkt der Universität. Dieses Thema wird an der Hochschule aktiv in den Lehrbetrieb integriert. So wird bereits seit 2005 das interdisziplinäre Studienprogramm „Frauen- und Geschlechterforschung“ angeboten, in dem sich im Jahr 2016 30 Studierende neu eingeschrieben haben. Eine weitere Ausdifferenzierung ist mit der Einrichtung der Juniorprofessur „Gender Diversity in Informatiksystemen“ im Fachbereich Elektrotechnik/Informatik im Berichtsjahr erfolgt. Die Professur nimmt Geschlechterfragen in den Fachkulturen und in den Wissensbeständen der MINT-Fächer in den Blick. Zur nachhaltigen Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen in der Lehre wird zudem seit 2014 das Projekt „Gender in die Lehre“ durchgeführt, in dem im Jahr 2016 verschiedene Workshops zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung für Studierende und Bedienstete durchgeführt wurden.

Einige Fachbereiche mit hohem Studentinnenanteil ergreifen Maßnahmen, um Männer verstärkt für bestimmte Studienfächer zu gewinnen. Ein einschlägiges Projekt im Berichtsjahr ist „Männer machen Schule“, das im Fachbereich Geistes- und Kulturwissenschaften für Lehramtsstudierende durchgeführt wurde.

2.4.2 Gleichstellung in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase

Bundesweit stellt die Postdoc-Phase für Wissenschaftlerinnen eine weichenstellende Phase dar. In dieser Phase verlassen junge Frauen überproportional häufig die Wissenschaft. Es ist daher erklärtes Ziel der Universität, Wissenschaftlerinnen in diesem Karriereabschnitt zu unterstützen. Für die Promotionsphase konnte im Berichtszeitraum eine positive Entwicklung verzeichnet werden (s. Tab. 9).

Nachwuchswissenschaftlerinnen	2014	2015	2016
Anteil der Promotionen Frauen insgesamt in %	32%	43%	40%
Anteil der MINT-Promotionen von Frauen an der Gesamtzahl der MINT-Promotionen in %	24%	36%	31%
Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in % (Pers.)	39%	39%	38%
Anteil der W1-Professorinnen an den W1-Professuren insgesamt in %	47%	44%	53%

Tabelle 9: Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität

Obwohl die Promotionsanzahl von Frauen von 109 im Jahr 2015 auf 89 im Jahr 2016 gesunken ist, konnte der prozentuale Anteil der Frauen an allen Promotionen im Jahr 2016 mit 40% auf konstanter Höhe gehalten werden. Auch die Zahl der MINT-Promotionen bleibt mit Blick auf das Vorjahr mit 46 konstant. Erfreulich ist hier, dass damit der Wert aus 2014 nahezu

verdoppelt werden konnte. Hinsichtlich des prozentualen Anteils der MINT-Promotionen von Frauen an allen MINT-Promotionen ist 2016 im Vergleich zu 2015 jedoch ein geringer Abfall von 36% auf 31% zu verzeichnen.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist im Jahr 2016 im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren mit 38% konstant geblieben (s. Tab. 9). Zu vermerken ist auch hier ihre ungleiche Verteilung auf die Fächer. So liegen die prozentualen Anteile der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Geistes-, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in den Agrarwissenschaften und der Kunst bei oder über 50%. In der Mathematik, den Natur- und Ingenieurwissenschaften und im Sport sind die Anteile hingegen niedriger. Bei den W1-Professorinnen kann ein positiver Trend festgestellt werden. Nachdem ihr Anteil im Jahr 2015 leicht gefallen war, stieg er im Jahr 2016 auf 53% an (+6% im Vergleich zu 2014). Im Berichtsjahr waren über die Hälfte der W1-Professuren mit Frauen besetzt. Auch hier zeigt eine fachliche Differenzierung ein klares Bild. Die W1-Professorinnen waren mit einer Ausnahme ausschließlich in den Geistes-, Rechts-, Wirtschafts- oder Sozialwissenschaften verortet.

Bereits im Jahr 2012 führte die Universität sechsmonatige Abschlussstipendien für Promovierende ein, um aus verschiedenen Gründen benachteiligte Promovierende bei der Fertigstellung ihrer Dissertation zu unterstützen. Im Jahr 2016 gingen entsprechend fünf der insgesamt neun vergebenen Stipendien an Frauen mit Kindern. Weiterhin gingen sechs von acht der an der Universität vergebenen Vollzeitpromotionsstipendien an Frauen. Bei den Vollzeitpromotionsstipendien des Otto-Braun-Fonds wurden zudem drei von vier Stipendien an Promovendinnen vergeben.

Die Universität beteiligt sich auch an den landesweiten Mentoringprogrammen für Wissenschaftlerinnen. So nahmen im Jahr 2016 23 Wissenschaftlerinnen der Hochschule an dem Mentoringprogramm SciMento und sechs an ProProfessur teil.

2.4.3 Gleichstellung auf Ebene der Professuren / des wissenschaftl. Dauerpersonals

Im Bereich der Professuren lag die Universität Kassel mit einem Frauenanteil von 29% im Jahr 2016 erneut über dem Bundesdurchschnitt (s. Tab. 10). Die Differenzierung nach W2- und W3-Professuren zeigt, dass von den Professorinnen im Berichtsjahr 43% W2-Professuren und 20% W3-Professuren innehatten. In beiden Fällen bedeutet dies einen leichten Anstieg im Vergleich zum Jahr 2014. Im Hinblick auf die Verteilung auf die Fächer ist für das Jahr 2016 ersichtlich, dass ein Großteil der Professorinnen in den Geistes-, den Rechts-, Wirtschafts-, und Sozialwissenschaften sowie der Kunst tätig ist. In den Geisteswissenschaften ist eine Mehrheit der Professorinnenstellen W3-dotiert. W2-Dotierungen stellen die Mehrheit in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Deutlich unterrepräsentiert sind Professorinnen im Sport, den Ingenieurwissenschaften, in der Mathematik und den Naturwissenschaften sowie in den Agrarwissenschaften. Positiv zu verzeichnen ist hingegen die Neuberufungsquote von Professorinnen von 58% im Jahr 2016.

- Darstellung der Tätigkeit der Hochschule im Berichtsjahr -

Professorinnen / Berufungen	2014	2015	2016
Anteil der Professorinnen in %	27%	29%	29%
Berufungen von Frauen/Männern (Anzahl)	14/12	5/11	7/5

Tabelle 10: Professorinnen und Berufungen

Im Berichtsjahr 2016 waren 36% der Vollzeitäquivalente für nicht-professorales wissenschaftliches Personal mit Frauen besetzt. Ein Anteil von 8% der Frauen war unbefristet beschäftigt. Differenziert nach Personalgruppen sind Frauenanteile von 34% an den wissenschaftlichen Bediensteten (VZÄ) und 49% an den Lehrkräften für besondere Aufgaben (VZÄ) zu vermerken. 6% der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (VZÄ) und 20% der weiblichen Lehrkräfte für besondere Aufgaben (VZÄ) waren im Jahr 2016 unbefristet beschäftigt.

Die positive Entwicklung in der Gleichstellung bei Professuren ist Folge einer gleichstellungsfördernden Berufungspolitik der Universität. Im Berichtszeitraum wurde die „Vereinbarung von hessenweiten Qualitätskriterien zur Gleichstellung in den Berufungsverfahren“ im Rahmen der hochschulinternen Verfahrensrichtlinien umgesetzt. Weiterhin ist eine faire und transparente Personalauswahl an der Hochschule durch Leitlinien zu Berufungsverfahren geregelt. Eine weitere Maßnahme ist die systematische Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in die Strukturpläne der Fachbereiche. Zusätzlich sind die Fachbereiche gefordert, eigene Gleichstellungskonzepte und damit konkrete und an den jeweiligen Fachkulturen ausgerichtete Umsetzungspläne für die Förderung von Frauen zu erstellen. Im Jahr 2016 hatten bereits sechs von elf Fachbereichen Gleichstellungskonzepte verabschiedet.

2.4.4 Gleichstellung beim administrativ-technischen Personal

Im Hinblick auf die Gleichstellung des administrativ-technischen Personals zeigt sich insbesondere beim Führungspersonal ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (s. Tab. 11).

Administrativ-technisches Führungspersonal	Frauen/Männer
Abteilungsleitungen Verwaltung	5/4
Leitung Zentraler Einrichtungen	4/4

Tabelle 11: Geschlechterverhältnis des administrativ-technischen Führungspersonals

Für das Geschlechterverhältnis bei Dienst- und Arbeitsverhältnissen im administrativ-technischen Bereich zeigt sich, dass 56% der Vollzeitäquivalente in diesem Bereich im Berichtsjahr mit Frauen besetzt waren. Ein Anteil von 17% der Frauen war befristet beschäftigt. Differenziert nach Personalgruppen sind Frauenanteile von insgesamt 23% am technischen Personal (VZÄ) und 74% am administrativen Personal (VZÄ) zu vermerken. Nur 19% der weiblichen technischen Angestellten (VZÄ) und 17% der administrativen Mitarbeiterinnen (VZÄ) waren im Jahr 2016 befristet beschäftigt.

2.4.5 Diversity Management

Im Zuge des 2016 erfolgreich abgeschlossenen Diversity Audits „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft ist es gelungen, ein Diversity-Konzept zu entwickeln, das alle Fächercluster der Universität umfasst. Teil dieses Konzepts sind Angebote des Servicecenters Lehre zum Umgang mit heterogenen Studienvoraussetzungen, die Einrichtung eines neuen Servicebereichs für Studium und Behinderung, die Koordination des Projekts „Inklusive Hochschulen in Hessen“ und das hochschuleigene Mentoringprogramm „Karrierementoring DIVERS“. Jenseits spezifischer Maßnahmen des Nachteilsausgleichs für einzelne Gruppen setzt die Universität auf Standards, die Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale erschweren, wie transparente Einstellungsverfahren, professionelle Mitarbeiter-Vorgesetzten-Beziehungen, Führungskräfte trainings und Barrierefreiheit bei Gebäuden und IT. Beeinträchtigungen des Studien- oder Promotionserfolgs durch individuelle Lebensumstände wie Erwerbstätigkeit, gesundheitliche Beeinträchtigungen, finanzielle Probleme und Kindererziehung will die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit eigenen unterstützenden Maßnahmen entgegenwirken. Beim Aufbau ihres Diversity-Managements kann die Universität in besonderer Weise davon profitieren, dass sie im Bereich Gender und Diversity über eine Reihe fachlich affiner Professuren verfügt, wie beispielsweise „Soziologie der Diversität“ oder „Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung“.

Die Unterstützung geflüchteter Menschen ist ein wichtiges Handlungsfeld im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements der Universität. Im aus Landesmitteln geförderten Projekt „Unterstützung für Geflüchtete an der Universität Kassel“ wurden im Jahr 2016 zahlreiche Angebote zu Flucht und Migration in den Handlungsfeldern „Geflüchteten ein Studium ermöglichen“, „Geflüchtete unterstützen“ und „Zu globaler Migration lehren, forschen und debattieren“ umgesetzt. Beispielhaft zu nennen sind Fachberatungen für 232 studieninteressierte Geflüchtete sowie die Teilnahme von 210 Geflüchteten an Sprachkursen und von 40 studierwilligen Geflüchteten am Gasthörerprogramm der Universität. Die Universität unterhält enge Kooperationen mit Einrichtungen und Initiativen in Stadt und Landkreis Kassel.

2.5 Wissens- und Technologietransfer

Seit ihrer Gründung nimmt sich die Universität Kassel gesellschaftlicher Herausforderungen an und generiert Lösungsangebote von der lokalen bis zur globalen Ebene. Sie stellt ihre in der Forschung erarbeiteten Kompetenzen in Wirtschaft und Technik, Klima und Umwelt, Bildung, Kultur und Soziales ihren Partnern zur Verfügung. Im Sinne eines lernenden Systems wirkt ein gelungener Wissenstransfer dabei nicht nur nach außen, sondern er generiert auch intern Mehrwerte für Forschung und Lehre, bis hin zur Perspektive der Beschäftigungsfähigkeit der Absolvent/innen. Die Universität greift Forschungsfragen aus dem gesellschaftlichen Kontext auf und validiert Forschungsergebnisse in der Praxis. In der Lehre wird durch zahlreiche

Kooperationsbeziehungen mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft der Praxisbezug sichergestellt und die Employability der Absolvent/innen befördert. Die Universität wirkt insgesamt nachweislich als Innovationsmotor für ihr Umfeld.

Grundsätzlich definiert die Universität Kassel Wissenstransfer als Austauschbeziehung zum wechselseitigen Vorteil – in Abgrenzung zu einer Vermarktungs- oder Verwertungslogik. In diesem Verständnis ist Wissenstransfer keine zusätzliche Aufgabe, sondern ist als strategische Kernaufgabe inhärent mit Forschung und Lehre verbunden. Zur Umsetzung dieser Aufgabe ist der Wissenstransfer an der Hochschule stark institutionell verankert. Die Hochschule gibt sich mit einem jeweils fünfjährlich aktualisierten Transferkonzept eine übergreifend angelegte Strategie, die Ziele und Ansatzpunkte des Hochschulentwicklungsplans aufgreift.

Mit der zentralen Einrichtung UniKasselTransfer hat die Universität ein Gesicht für den Wissenstransfer etabliert, das nach innen und außen dessen Bedeutung für die Universitätsentwicklung sichtbar macht und zur Profilbildung beiträgt. UniKasselTransfer ist methodischer Begleiter und Impulsgeber für die Fachbereiche sowie ihre externen Partner und unterstützt dort, wo der Wissenstransfer aus methodischen oder ressourciellen Gründen vor besonderen Herausforderungen steht. Die Einrichtung bündelt sämtliche Unterstützungsangebote des Wissenstransfers. Dazu gehören die Bereiche Produktentwicklungs- und Innovationsmanagement, Gründungsförderung, Patentmanagement, berufsbegleitende Weiterbildung, Studium im Praxisverbund, Alumni-Service sowie das Service Learning. Im Bereich Service Learning wurden im Berichtsjahr 61 Lehrveranstaltungen mit fachorientiertem Service Learning für insgesamt 500 teilnehmende Studierende durchgeführt. 50 gemeinwohlorientierte und öffentliche Einrichtungen kooperierten mit der Hochschule. Die Angebote von UniKasselTransfer werden durch Tochtergesellschaften ergänzt, die auf bestimmte marktorientierte Transferbereiche spezialisiert sind (UNIKIMS Management School GmbH, GINo Patentvermarktungsagentur mbH, Science Park Kassel GmbH).

Existenzgründungsberatung und -förderung: Unter der Dachmarke „UNIKAT“ firmiert ein umfassendes, strategisch-konzeptionelles Angebot zur Beratung und Förderung potentieller und laufender Gründungsvorhaben. Die Universität Kassel ist EXIST-Gründerhochschule. Existenzgründungen wurden im Berichtsjahr insbesondere unterstützt durch den UNIKAT Ideenwettbewerb (46 teilnehmende Projekte), Veranstaltungen des Forschungs- und Lehrzentrums für unternehmerisches Denken und Handeln (63 Veranstaltungen mit denen 1.563 Studierende in 45 Studiengängen erreicht wurden), Workshops der Startup-School (11) sowie Erstberatungen für potentielle Gründer/innen (78). Im Jahr 2016 wurden vier EXIST-Gründerstipendien vergeben. Insgesamt 40 Startups waren an der Universität etabliert sowie acht Crowdfunding-Projekte, von denen sechs ihr Finanzierungsziel 2016 erreicht haben. Im Berichtsjahr führte die Hochschule zudem im Auftrag des HMWK erstmals den hessischen Ideenwettbewerb zur Gründungsförderung „Hessen Ideen“ durch.

Patente, Erfindungen, Lizenzen: Für Aufgaben die seitens der Universität als Rechtsinhaberin im Rahmen der Patentierungsprozesse zu gewährleisten sind, ist UniKasselTransfer verantwortlich. Tabelle 12 zeigt die Leistungen in diesem Bereich:

Leistungen im Jahr 2016	Volumen
Angemeldete Erfindungen	23
Prio-Patentanmeldungen	13
Aktuell im In- und Ausland angemeldete Schutzrechte	243
Aktuell Einnahmen generierende Lizenzverträge	56

Tabelle 12: Leistungen im Bereich Patentmanagement

Zur Bewertung der Chancen für eine Vermarktung von Erfindungen und das Führen von Verhandlungen mit potenziellen Käufern oder Lizenznehmern wird eine Patentvermarktungsagentur beauftragt. Als EXIST-Gründerhochschule unterstützt die Universität insbesondere die Vermarktung von Schutzrechten über Ausgründungen. Hier arbeiten das Patentmanagement und der Inkubator von UniKasselTransfer Hand in Hand zusammen. Die Universität bietet ihren Startups vertragliche Bedingungen, die der besonderen Situation der frühen Gründungsphase Rechnung tragen. Die Universität hat 2016 im Auftrag des HMWK die Konsortialführerschaft für den hessischen Verbund zur Patentverwertung (WIPANO) übernommen und hat federführend beim BMWi die Verbundförderungen hessischer Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf Patentierungshilfen sowie auf Unterstützung von Verwertungen eingeworben.

Schwerpunkte bei der Alumni-Arbeit: Die Universität will für ihre Alumni Partnerin der beruflichen Entwicklung sein sowie Kompetenzen und Erfahrungen der Alumni für ihre qualitative Weiterentwicklung nutzen. Zentrales Element der Alumni-Arbeit ist der von UniKasselTransfer angebotene Alumni Service. Der Alumni Service betreut unter anderem das Online-Ehemaligenetzwerk „AlumniK“. Um die Verbindung zwischen der Universität und den Ehemaligen lebendig zu halten, wird zweimal jährlich der elektronische Newsletter „AlumNews“ versandt. Weiterhin werden regelmäßig „Alumni-Vorbilder“ für Vorträge und Exkursionsbetreuungen gewonnen. Die fachbezogene Alumni-Arbeit umfasst Absolventenfeiern, Vortragsreihen, „Alumni-Stammtische“ sowie nationale und internationale Alumni-Jahrgangstreffen.

Zur weiteren Entwicklung des Wissens- und Technologietransfers ist die Fortschreibung der Transferstrategie für die Jahre 2016 bis 2020 auch mit Blick auf die Teilnahme am BMBF-Wettbewerb „Innovative Hochschule“ verabschiedet worden. In einer nächsten Entwicklungsstufe strebt die Hochschule an, ihre Rolle als gestaltende Akteurin in gesellschaftlichen Veränderungs- und Innovationsprozessen weiter auszubauen.

2.6 Weitere Tätigkeitsfelder

2.6.1 Internationalisierung

Mit dem Jahr 2016 ist die Universität in ihre vierte Internationalisierungsphase eingetreten, die

die Jahre 2016 bis 2020 umfasst. Das für diesen Zeitraum verabschiedete, hochschulweit verankerte Internationalisierungskonzept beschreibt in fünf definierten Handlungsfeldern Strategien zur qualitätsorientierten Internationalisierung und strukturellen Verankerung von Internationalisierungsmaßnahmen. An dem gemeinsam zu gestaltenden Umsetzungsprozess sind als maßgebliche Akteure die Fachbereiche, die Wissenschaftlichen Zentren und einschlägige zentrale Einrichtungen sowie die Senatskommission zur Internationalisierung beteiligt.

Im WiSe 2016/17 studierten insgesamt 3.040 internationale Studierende an der Universität und stellten damit einen Anteil von 12,1% an der Gesamtimmatrikulation. Darunter waren 1.121 Bildungsausländer/innen in der Regelstudienzeit in grundständigen und postgradualen Studiengängen immatrikuliert. Bezogen auf die Jahre 2014 mit 1.056 Regelzeitstudierenden und 2015 mit 1.111 Regelzeitstudierenden ist damit eine Steigerung von insgesamt +6,2% im Jahr 2016 zu verzeichnen. Für die Kennzahlen der Bildungsausländer/innen unter den Absolvent/innen ist ebenfalls eine positive Entwicklung zu vermerken. Für das Berichtsjahr 2016 ist eine Anzahl von 258 belegt. Dies entspricht einer Steigerung von +7,5% im Vergleich zum Vorjahr. Tabelle 13 zeigt die Entwicklung der Kennzahlen für die Jahre 2014 bis 2016:

Bildungsausländer/innen	2014	2015	2016
Bildungsausländer/innen in der RSZ	1.056	1.111	1.121
Bildungsausländer/innen Absolvent/innen	224	240	258

Tabelle 13: Bildungsausländer/innen in Regelstudienzeit sowie Bildungsausländer/innen unter den Absolvent/innen

Für die Weiterentwicklung strategischer Partnerschaften und nachhaltiger Kooperationsbeziehungen mit lateinamerikanischen Hochschulen ist das vom BMBF geförderte Verbundprojekt zur Etablierung eines Maria Sibylla Merian Forschungszentrums an der mexikanischen Universidad de Guadalajara ein Meilenstein. Darüber hinaus wurde die bislang bestehende fachgebietsbezogene Zusammenarbeit mit argentinischen Partnerhochschulen um die Kooperation im Ingenieurbereich mit der Universidad Nacional de CUYO (UNCUYO) weiterentwickelt. Zur Förderung der Studierendenmobilität und der gemeinsamen Curriculumentwicklung wurde ein Förderantrag an das Deutsch-Argentinische Hochschulzentrum (DAHZ) im Rahmen des I.DEAR-Förderprogramms gestellt.

Im Februar 2016 erfuhr das DAAD geförderte Exceed Kompetenzzentrum „International Centre for Development and Decent Work (ICDD)“ mit der Bewilligung des beantragten RINEA Projekts „EU-Africa High Level Policy Dialogue (HLPD) on Science, Technology and Innovation (STI)“ eine weitere Unterstützung zur Umsetzung seiner Forschungsstrategie. Das RINEA Projekt wird aus dem Horizon 2020 Forschungs- und Innovationsprogramm bis zum Jahr 2018 gefördert. Für den Zeitraum 2015 bis 2019 hat das ICDD sieben Forschungsbereiche bzw. Forschungsthemen festgelegt. Zum April 2016 startete die Forschungsarbeit der Forschergruppe FOR 2432 in Indien, in die das ICDD ebenfalls eingebunden ist.

Zur Förderung der wissenschaftlichen Zusammenarbeit mit europäischen und internationalen

Partnern sowie der internationalen Mobilität von Studierenden und dem Personal hat die Universität die Förderprogramme des DAAD und des Erasmus+ Programms intensiv genutzt: mit einer Antragssumme von insgesamt 5,4 Mio. Euro über 34 eingereichte Anträge an die DAAD Nationalagentur ist eine beachtliche Steigerung im Vergleich zum Antragsjahr 2015 mit einer Antragssumme in Höhe von 2,4 Mio. Euro zu verzeichnen. Die beantragten Kooperationsprojekte beziehen sich im Wesentlichen auf die Förderlinien Key Action 1 (Individual Mobility) sowie auf Key Action 2 (Capacity Building und Strategic Partnerships). Mit Stand vom 24. Februar 2017 wurden bislang 1,9 Mio. Euro bewilligt.

Im Rahmen des Erasmus+ - Programms wurden die Mittel zur Förderung der Studierendemobilität von rund 258.000 Euro im Jahr 2015/16 auf 280.000 Euro im Jahr 2016/17 erhöht. Der Erfolg dieser Maßnahmen spiegelt sich in den Mobilitätszahlen wider: Wurden im Jahr 2014 noch 434 Mobilitäten durchgeführt, steigerte sich die Rate der outgoing mobility im Jahr 2016 auf 574 auslandsbezogene Aufenthalte. Damit hat die Universität den in den Zielvereinbarungen gesetzten Zielwert von 500 mobilen Studierenden bis zum Jahr 2019 bereits überschritten. In der Internationalisierungsphase der Jahre 2016 bis 2020 wird auch die auslandsorientierte Qualifizierung des Verwaltungspersonals verstärkt gefördert werden.

Zur Einbindung internationaler Promovierender/Postdocs in die Lehre und zur Stärkung des Qualifizierungsbereichs „Internationalisation at Home“ wurden sechs Gastdozent/innen aus fünf Partnerhochschulen und über Arbeitskontakte in das Lehrcurriculum integriert und aus dem hochschuleigenen Fonds für internationale Gastdozent/innen finanziert. Auch die Förderung aus dem DAAD Förderprogramm STIBET ermöglichte eine Lehrassistenz für vier Monate. Als extracurriculare Integration in die Kasseler Academic Community dient der Veranstaltungskalender des Welcome Centre.

Mit diversen Beschäftigungsmodellen und Karriereoptionen sowie karrierefördernden Rahmenbedingungen schafft die Universität attraktive Angebote, um international hochkarätige junge Wissenschaftler/innen zu rekrutieren. In Ergänzung des Nachwuchsförderkonzepts von 2012 fokussiert das Personalentwicklungskonzept der Universität unter anderem darauf, wie Beschäftigungsbedingungen während des Qualifizierungszeitraums gestaltet werden können. Die Graduiertenakademie koordiniert Beiträge zur fachlichen und methodischen sowie überfachlichen Qualifizierung in den verschiedenen Qualifizierungsphasen. Ausschreibungen zur Besetzung von Professuren erfolgen regelmäßig auch in englischer Sprache.

2.6.2 Bauliche Entwicklung: Erreichte Meilensteine

Schwerpunkte der baulichen Aktivitäten der Universität Kassel sind weiterhin der Ausbau des Campus Holländischer Platz zum zentralen Standort der Universität und damit die schrittweise Aufgabe des Standorts Oberzwehren. Bauliche Meilensteine im Jahr 2016 waren:

- Der Neubau für den Fachbereich Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung am Holländischen Platz, der mit Mitteln des Hochschulbauprogramms HEUREKA finanziert

wurde, konnte nach vier Jahren Bauzeit im Mai 2016 fertiggestellt und bezogen werden.

- Der Neubau des LEO-Lernort am Holländischen Platz, der aus HSP-2020 Mitteln finanziert wurde, konnte nach einem Jahr Bauzeit im November 2016 fertiggestellt werden. Das LEO wurde als zentraler Lernort für die Studierenden der Universität mit Einzel- und Gruppenarbeitsplätzen sowie gastronomischer Versorgung konzipiert.
- Am Holländischen Platz konnten die Beseitigung der Altlasten aus einer ehemals industriellen Nutzung sowie die bautechnische Sanierung zur Sicherung des Kellergeschosses im Gebäude K10/K33 als Gesamtmaßnahme nach zwei Jahren abgeschlossen werden.

2.6.3 Nachhaltigkeitsleitbild der Universität

Die Universität Kassel will durch ihre Forschung und Lehre eine Hochschule für Nachhaltigkeit und durch die Art und Weise wie sie ihre Leistungen für die Gesellschaft erbringt, eine nachhaltige Hochschule sein. Im Sinn des Drei-Säulen-Modells strebt die Universität daher eine langfristig tragfähige, gleichzeitige und gleichberechtigte Entwicklung in ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht an. Sie möchte zu mehr Gerechtigkeit in der gegenwärtigen Welt und zwischen den Generationen beitragen. Dazu werden zum einen Studiengänge und Forschungsschwerpunkte, die an Themen der Nachhaltigkeit orientiert sind, weiterentwickelt. Zum anderen strebt die Universität an, dass Erkenntnisse aus Lehre und Forschung direkt an der Hochschule umgesetzt werden – sowohl in ökologischer als auch in sozialer und ökonomischer Hinsicht. Diese Ziele hat sie in ihrem im Dezember 2015 erschienenen Nachhaltigkeitsbericht niedergelegt.

In ihrem ersten Nachhaltigkeitsbericht hat sich die Universität vorgenommen, sich als soziales Gebilde langfristig so zu entwickeln, dass ein verträgliches, konfliktarmes und für alle förderliches Zusammenwirken in Lehre, Forschung und Verwaltung ermöglicht wird. Die Universität versteht sich dabei als offene, familiengerechte, inklusive, interkulturelle, geschlechtergerechte und partizipative Hochschule, die die Vielfalt ihrer Mitglieder als produktive Ressource begreift, Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbindet und ein förderliches und motivierendes Arbeitsklima sowohl für die Beschäftigten als auch die Studierenden anstrebt. Aus der Differenz zwischen allgemeiner Zielsetzung und Bestandsaufnahme hat das Präsidium der Universität konkrete Entwicklungsziele abgeleitet, die in den nächsten Jahren erreicht werden sollen, sowie Maßnahmen, mit denen sie erreicht werden können. In dreijährigen Abständen werden die Entwicklungen festgestellt und bewertet. Über diesen Kreislauf – oder im günstigen Fall über die Spirale aus Zustandsbericht, Zielsetzungen, Umsetzungsmaßnahmen und Erfolgskontrolle – unterrichtet der Nachhaltigkeitsbericht in regelmäßigen Abständen die Universität und die interessierte Öffentlichkeit.

Anlagen

Anlage 1: Kennzahlen

Lehre

	2014	2015	2016
Studierende insgesamt (inkl. Zweitstudierende; ohne Beurlaubte)	23.491	24.168	24.839
Studierende in der Regelstudienzeit (ohne Zweitstudierende; ohne Beurlaubte)	15.349	15.671	15.770
davon Cluster 1 – Sozialwissenschaften	778	912	1.021
davon Cluster 2 – Rechts- und Wirtschaftswissenschaften	2.492	2.512	2.541
davon Cluster 3 – Geisteswissenschaften	3.680	3.745	3.819
davon Cluster 4 – Sport, Mathematik, Psychologie, Informatik	1.578	1.625	1.589
davon Cluster 5 – Angewandte und Darstellende Kunst ohne Einzelunterricht	40	42	46
davon Cluster 6 – Darstellende Kunst mit Einzelunterricht	373	428	477
davon Cluster 7 – u.a. Ingenieurwissenschaften	4.699	4.642	4.541
davon Cluster 8 – u.a. Naturwissenschaften	1.709	1.765	1.736
davon Cluster 9 – Veterinärmedizin	-	-	-
davon Cluster 10 – Medizin und Zahnmedizin	-	-	-
Anteil der Studierenden in der Regelstudienzeit an der Anzahl der Studierenden insgesamt in % (jeweils ohne Zweitstudierende)	71%	71%	69%
Studierende im 1. Hochschulsesemester (Studienanfänger)	3.973	3.975	3.890
Zusätzliche Studienanfänger im 1. Hochschulsesemester im Vergleich zu 2005	+802	+804	+719
Absolvent(innen) pro Jahr	3.311	3.292	3.195
Absolvent(innen) pro Jahr in der Regelstudienzeit plus 2 Semester	2.260	2.266	2.108
Absolvent(inn)en je Professor(in)	10,6	10,2	10,0
Anteil der Absolvent(inn)en in der Regelstudienzeit plus 2 Semester an der Anzahl der Absolvent(inn)en insgesamt in %	68%	69%	66%

Wissenschaftliche Weiterbildung

	2014	2015	2016
Studiengänge (Anzahl)	9	9	9
Studierende pro Weiterbildungsstudiengang (Anzahl)	63	76	98

Forschung

	2014	2015	2016
Drittmittleinnahmen (gem. LOMZ-Definition)	47,3 Mio. €	46,3 Mio. €	49,0 Mio. €
Drittmittleinnahmen (gem. Kostenträgerrechnung) je Professor(in)	158.895 €	161.667 €	145.633 €
Drittmittleinnahmen (gem. Kostenträgerrechnung) je Wissenschaftler(in)	38.023 €	38.504 €	33.819 €

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

	2014	2015	2016
Promotionen ohne Medizin (Anzahl)	178	253	225
Promotionen Medizin (Anzahl)	-	-	-

Erfüllung des Gleichstellungsauftrags

	2014	2015	2016
Anteil weiblicher Studierender nach Fächergruppe in %	47%	48%	48%
Geisteswissenschaften	69%	69%	68%
Sport	29%	28%	31%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	53%	53%	53%
Mathematik, Naturwissenschaften	50%	50%	49%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-	-	-
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	57%	56%	57%
Ingenieurwissenschaften	23%	25%	26%
Kunst, Kunstwissenschaft	61%	62%	61%
Absolventinnen MINT-Fächer (Anzahl)	555	573	576
Anteil der MINT-Absolventinnen an der Gesamtzahl der MINT-Absolventen in %	39%	37%	37%
Promotionen von Frauen in MINT-Fächern (Anzahl)	24	48	46
Anteil der MINT-Promotionen von Frauen an der Gesamtzahl der MINT-Promotionen in %	24%	36%	31%
Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in %	39%	39%	38%
Geisteswissenschaften	75%	71%	63%
Sport	30%	36%	33%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	55%	53%	49%
Mathematik, Naturwissenschaften	32%	36%	38%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-	-	-
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	55%	56%	54%
Ingenieurwissenschaften	20%	20%	21%
Kunst, Kunstwissenschaft	70%	59%	63%
Anzahl der Junior- bzw. Qualifikationsprofessorinnen	7	7	8
Geisteswissenschaften	3	3	3
Sport	0	0	0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	4	4	5
Mathematik, Naturwissenschaften	0	0	0
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-	-	-
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0	0	0
Ingenieurwissenschaften	0	0	0
Kunst, Kunstwissenschaft	0	0	0
Anteil der Junior- bzw. Qualifikationsprofessorinnen an den Junior- bzw. Qualifikationsprofessuren insgesamt in %	47%	44%	53%
Geisteswissenschaften	60%	60%	75%
Sport	0%	0%	0%
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	67%	67%	83%
Mathematik, Naturwissenschaften	0%	0%	0%
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	-	-	-
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin	0%	0%	0%
Ingenieurwissenschaften	0%	0%	0%
Kunst, Kunstwissenschaft	0%	0%	0%
Berufungen von Frauen (Anzahl)	14	5	7
Anteil der Professorinnen in %	27%	29%	29%
davon Anteil W2 in %	40%	43%	43%
davon Anteil W3 in %	19%	18%	20%
Anteil der Professorinnen in Geisteswissenschaften in %	50%	50%	46%
davon Anteil W2 in %	58%	54%	46%
davon Anteil W3 in %	57%	57%	63%
Anteil der Professorinnen in Sport in %	0%	0%	0%
davon Anteil W2 in %	0%	0%	0%
davon Anteil W3 in %	0%	0%	0%
Anteil der Professorinnen in Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in %	35%	36%	43%
davon Anteil W2 in %	53%	56%	59%
davon Anteil W3 in %	24%	25%	28%

- Anlagen -

	2014	2015	2016
Anteil der Professorinnen in Mathematik, Naturwissenschaften in %	23%	22%	23%
davon Anteil W2 in %	38%	40%	36%
davon Anteil W3 in %	10%	8%	15%
Anteil der Professorinnen in Humanmedizin/ Gesundheitswissenschaften in %	-	-	-
davon Anteil W2 in %	-	-	-
davon Anteil W3 in %	-	-	-
Anteil der Professorinnen in Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften, Veterinärmedizin in %	26%	18%	22%
davon Anteil W2 in %	33%	33%	33%
davon Anteil W3 in %	0%	0%	0%
Anteil der Professorinnen in Ingenieurwissenschaften in %	11%	13%	11%
davon Anteil W2 in %	6%	12%	18%
davon Anteil W3 in %	7%	6%	6%
Anteil der Professorinnen in Kunst, Kunstwissenschaft in %	36%	41%	38%
davon Anteil W2 in %	44%	44%	44%
davon Anteil W3 in %	29%	33%	20%

Internationalisierung

	2014	2015	2016
Bildungsausländer unter den Studierenden in Regelstudienzeit (Anzahl)	1.056	1.111	1.121
Bildungsausländer unter den Absolvent(inn)en (Anzahl)	224	240	258

Finanzierung durch das Land

	2014	2015	2016
Kameraler Zuschuss (ohne investive Mittel)	149,0 Mio. €	149,5 Mio. €	156,9 Mio. €
davon: QSL-Mittel (Produktabgeltung Produkt 4)	10,3 Mio. €	9,4 Mio. €	9,4 Mio. €
Zuweisung HSP 2020-Mittel	16,8 Mio. €	17,4 Mio. €	30,5 Mio. €

Anlage 2: Standorte der Universität Kassel

Im Stadtgebiet Kassel

Holländischer Platz



Murhardsche Bibliothek



Damaschkestraße



Wilhelmshöher-Allee



Menzelstraße



Heinrich-Plett-Straße



Außerhalb des Stadtgebiets Kassel

Witzenhausen



Domäne Frankenhausen



Anlage 3: Zulassungsbeschränkte Studiengänge und Teilstudiengänge 2016/17

Bachelor

Architektur

Biologie

Landschaftsplanung / Landschaftsarchitektur

Nanostrukturwissenschaften

Psychologie

Soziale Arbeit

Stadtplanung / Regionalplanung

Wirtschaftsingenieurwesen (Bauingenieurwesen / Elektrotechnik / Maschinenbau)

Wirtschaftspädagogik

Wirtschaftsrecht

Wirtschaftswissenschaften

Master

Business Studies

Klinische Psychologie und Psychotherapie

Psychologie

Wirtschaft, Psychologie und Management

Lehramt L1

Lehramt an Grundschulen (gesamter Studiengang)

Lehramt L2

Biologie

Deutsch

Geschichte

Politik und Wirtschaft

Lehramt L3

Biologie

Deutsch

Geschichte

Politik und Wirtschaft

Anlage 4: Beispielhafte Aktivitäten der Hochschule im Bereich der Vermittlung wissenschaftlicher Ergebnisse in der Öffentlichkeit im Jahr 2016

Termine	Aktivitäten und Berichte
25. Februar	FAZ Artikel über den Beitrag der Kasseler Professorin Frau Prof. Klusmann zur Wehrhahn-Linie der Düsseldorfer U-Bahn
03. März	Deutschlandfunk Bericht über die vom Kasseler Professor Herrn Prof. Singer entwickelte, kleinste Wärmekraft-Maschine der Welt
12. März	Vortrag des Nobelpreisträgers Stefan Hell am Tag der Physik an der Universität Kassel
14. März	HR-Hessenschau Bericht über den Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft an der Universität Kassel
24. Mai	Deutschlandradio Kultur Bericht über die Grimm-Gastprofessur von Sven Regener
04. Juli	Deutschlandradio Bericht über die Identifizierung der „Aschenputtel“-Erzählerin durch den Kasseler Professor Herrn Prof. Ehrhardt
08. Juli	Campusfest: Wissenschaft zum Anfassen
06. Oktober	Startschuss für das documenta-Kunstwerk „Parthenon of Books“ auf der Buchmesse Frankfurt unter Beteiligung Kasseler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler
14. November	Handelsblatt Bericht über das Projekt „Plurale Ökonomie“ des Kasseler Professors Herrn Prof. Beckenbach

Redaktion:

Dr. Beatrix Kohnke (Abteilung Entwicklungsplanung)

Ernst Fritz (Abteilung Entwicklungsplanung)