



Universitätsentwicklungsperspektive 2020

Vorwort / Einleitung

Die Universität Bamberg versteht sich ihrem Selbstverständnis nach und ihrem Gründungsimpuls entsprechend als ein „Haus der Weisheit“: Akademische Bildung, nicht Ausbildung ist ihr Anspruch. Das spezielle Profil der Universität in Geistes- und Kulturwissenschaften, Humanwissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie einer auf dieses Fächerspektrum anwendungsbezogen konzipierten Informatik begünstigt den Anspruch in Forschung und Lehre, den „Menschen in den Mittelpunkt“ ihrer Disziplinen stellen zu wollen.

Die vorliegende Entwicklungsperspektive soll die Richtung der strategischen Entwicklung aufzeigen, die die Otto-Friedrich-Universität in den nächsten Jahren nehmen will. Ihr unmittelbares Umfeld ist dabei die mit dem Ministerium abgeschlossene Zielvereinbarung (2014-2018), die ihr zeitlich etwas vorausgeht und konkretere Ziele und Maßnahmen fixiert.

Die Entwicklungsperspektive will demgegenüber allgemeiner und übergreifender in allen Bereichen der Universität, in ihren Kernprozessen und unterstützenden Bereichen, die Überlegungen aufzeigen, mit denen sie die Herausforderungen der nächsten Jahre angehen will. Nach dem Doppelten Abiturjahrgang und dem Wegfall der Wehrpflicht, die den Universitäten große Zuwächse bescherten, sind diese nächsten Jahre durch die demographischen Entwicklungen bestimmt, die in ihrer Geschwindigkeit zwar unterschiedlich prognostiziert werden, spätestens in einem Jahrzehnt jedoch aller Voraussicht nach dazu führen werden, dass die Studierendenzahlen insgesamt *ceteris paribus* niedriger liegen werden. Auf eine solche Situation gilt es, sich langfristig vorzubereiten, indem jetzt die entscheidenden Weichenstellungen vorbereitet und ihre Grundlagen geschaffen werden.

In einem iterativen Prozess haben die Universitätsleitung mit der Dekanin und den Dekanen in der Diskussion mit dem Universitätsrat eine Reihe von Dachthemen formuliert, die geeignet scheinen, die Entwicklung der Universität thematisch zu fokussieren. Dabei soll innerhalb der Themen genauer nach Zielen, Maßnahmen und diese in ihrer Realisierung bedingenden Ressourcen differenziert werden. Zu diesen Dachthemen äußern sich primär die vier Fakultäten, ebenso aber auch die zentralen Einrichtungen (Bibliothek, Rechenzentrum und Sprachenzentrum) und die Verwaltung. Bei letzteren geht es darum, wie sie die Fakultäten in ihren Kernprozes-



sen in Forschung und Lehre unterstützen und gleichzeitig die Zielvorstellungen der Universitätsleitung umsetzen.

Forschungsschwerpunkte und –verbünde

Die Universität ist der Überzeugung, dass Forschung auf das Wohl von Menschen ausgerichtet sein sollte. Diese Forschung an der Universität ist oft interdisziplinär ausgerichtet, in fakultätsübergreifenden Zentren oder -verbänden organisiert und international vernetzt. Diese Stärken gilt es weiter auszubauen und die Zusammenarbeit in Verbänden sowie entsprechende Mitteleinwerbungen zu stärken. Fakultätsübergreifende Forschungscluster mit Entwicklungspotential zeigen sich mit aktuellem Bezug im Bereich der Bildungs-, Lebenslauf- und Arbeitsforschung, die insbesondere von der Fakultät für Humanwissenschaften und der Fakultät für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften getragen wird. In diesem Bereich soll die gute Zusammenarbeit mit IAB und LifBi weiter intensiviert werden. Ein zweiter, vor allem in den Geistes- und Kulturwissenschaften verankerter und interfakultär unterstützter Schwerpunkt ist die Forschung zur Vormoderne und zur Kulturgutsicherung. Hier werden Kulturräume von Osteuropa bis Zentralasien einbezogen. Als dritten Bereich mit viel Potential sehen wir die Digital Humanities und Angewandten Informatiken. Gerade bei dem gegebenen Profil der Universität Bamberg erscheint die verstärkte Verknüpfung der bestehenden geistes- und kultur-wissenschaftlichen Stärken mit auf diese Fächer ausgerichteten Digitalisierungstechniken aus der Angewandten Informatik gegenüber anderen Universitäten besonders konkurrenzfähig. Über die genannten Forschungscluster hinaus wird der Ausbau und die Entwicklung weiterer fakultärer und interfakultärer Forschungsverbände angestrebt.

Die Forschung in diesen Verbänden sowie die konkurrenzfähige Einwerbung nationaler und internationaler Drittmittel ist durch gut ausgebaute Forschungsförderung und effiziente Drittmittelverwaltung zu unterstützen. Insbesondere bei der Abwicklung von großen und internationalen Projekten sind die Forschenden im Bereich von Verwaltungstätigkeiten durch forschungsstützendes Personal stärker zu entlasten.

Die Universität Bamberg strebt an, ihre internationale Vernetzung und Sichtbarkeit, durch hochklassige Forschung, weitere Berufungen aus dem Ausland und die Anbindung international renommierter Gastprofessorinnen und Professoren weiter auszubauen. Gleichzeitig ist ihr die regionale Verankerung wichtig und der Transfer von Wissen in ihr lokales Umfeld ein besonderes Anliegen. Durch verstärkte Zusammenarbeit in der Technologie Allianz Oberfranken sowie gemeinsamer Veranstaltungen mit der Stadt Bamberg, der Wirtschaftsförderung der Stadt und des Landkreises, der Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer soll State-



of-the-Art-Wissen auch für lokale Entscheidungsträger nutzbar sein und Kooperationsprojekte mit regionalen Unternehmen, Kommunen und Sozialverbänden sowie weiteren Institutionen ausgebaut werden. So soll der „Impact“ der Universität in der Region noch stärker sichtbar werden.

Qualitätssicherung bei Promotionen und Nachwuchsförderung

Forschung lebt von der Förderung und Entwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Universität Bamberg legt größten Wert auf die Entwicklung von Talenten und Unterstützung innovativer Vorhaben. Hierzu gehört der Ausbau der Beratung junger Nachwuchsforscherinnen und –forscher zu Karrierewegen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft, da auf diese Weise Unsicherheiten abgebaut und individuelle Potentiale genutzt werden können. Auch gehört hierzu die Erhöhung von Transparenz und Sicherheit in Qualifikationsphasen. Diese wird ermöglicht durch individuelle Betreuungsvereinbarungen, die Ziele, Vereinbarungen sowie Rechte und Pflichten beider Seiten dokumentieren.

Essentiell ist auch die Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis. Diesem Ziel dient die Bekanntmachung entsprechender Standards, die Etablierung von Ombudsleuten und die Verstärkung von Beratungsangeboten. Wichtig ist auch die Herstellung von Öffentlichkeit zur Qualitätssicherung in den Fakultäten.

Leistungsstarke Graduiertenschulen als wesentliches Mittel der Nachwuchssicherung sind weiter in hoher Qualität zu sichern und auszubauen. In ihnen soll Promovierenden optimale Förderung durch eine Vielzahl fachspezifischer und interdisziplinärer Angebote sowie die Betreuung durch mehrere erfahrene Forscherinnen und Forscher ermöglicht werden. Die hierbei erbrachten Leistungen der betreuenden Professorinnen und Professoren sollen angemessen honoriert und im Lehrdeputat berücksichtigt werden.

Fachübergreifende Angebote im Bereich der Schlüsselkompetenzen sind darüber hinaus noch stärker auf den Bedarf der Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auszurichten. Gerade die Scharnierphasen vor und nach der Promotion sind oft durch starke Unsicherheit gekennzeichnet. Eine Orientierungsberatung soll speziell für diese Phasen angeboten werden.

Essentiell ist es, die beruflichen Perspektiven des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion zu verbessern. Ergänzend zu den Angeboten in der Promotionsphase sollen Workshops sowie individuelle Beratung und Mentoringangebote für Post-Docs ausgebaut werden. Durch großzügige interne Forschungsförderung soll die eigenständige Drittmittelinwerbung von Post-Docs unterstützt werden. Über-



fachliche Angebote zu Themen wie Mitarbeiterführung und Einwerben von Drittmitteln sollen Habilitandinnen und Habilitanden für den akademischen Wettbewerb stärken.

Notwendig ist auch, dass für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bessere Möglichkeiten geschaffen werden, akademische Karrieren zu verfolgen. Zu diesem Zweck sollen verstärkt Tenure-Track-Stellen eingerichtet werden, die eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreicher Tätigkeit und Evaluation ermöglichen. Hierfür wird die Zuweisung zusätzlicher Stellen durch Bundes- oder Landesprogramme nötig sein. Allerdings wird nicht in allen Fällen eine akademische Karriere der passende Weg sein. Daher soll auch die Beratung in Bezug auf Karrierewege jenseits von Forschung und Lehre ausgebaut werden.

Weiterentwicklung der Lehre

Diese eine der beiden Kernaufgaben der Universität ist dadurch gekennzeichnet, dass die Phase der Umstellung der einphasigen auf die zweiphasigen Bologna-Studiengänge vorüber ist. Für ihre etwa 13.000 Studierenden hält die Universität ca. 30 Bachelor- und 50 Masterstudiengänge vor – eine den Erwartungen an die Größe der Universität entsprechende Zahl. Die nächsten Jahre sind deshalb hier durch eine wohlüberlegte Anpassung an sich ändernde gesellschaftliche Rahmenbedingung gekennzeichnet, bei der neben der Neueinführung von Studiengängen vor allem auch deren Weiterentwicklung unter Nutzung einer weiter intensivierten Zusammenarbeit der einzelnen Fächergruppen zu betreiben ist. Gleichzeitig soll dabei aber ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, mit den Studiengängen nicht kurzfristigen Trends hinterherzuecheln, sondern fachbezogene, verlässliche Perspektiven zu bieten, auch für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Nach einer fast flächendeckend durchgeführten Programmakkreditierung ihrer Studiengänge will die Universität im zeitlichen Rahmen dieser Entwicklungsperspektive die Systemakkreditierung für ihr Qualitätsmanagement im Bereich der Studiengänge durchführen. Dabei will sie auch die Steuerungsinstrumente einführen bzw. festigen, die vor allem im Rahmen der internen Weiterentwicklung der Studiengänge zur Verfügung stehen sollten. Mit der Systemakkreditierung will die Universität nicht zuletzt auch ein Stück Autonomie von den Agenturen zurückgewinnen.

Um der Weiterentwicklung ihrer Studiengänge die notwendige Orientierung und Fundierung zu geben, hat die Universität aus ihrem Leitbild Qualitätsziele für die Lehre hergeleitet, deren Verwirklichung bei der Weiterentwicklung der Studiengänge die Leitfragen abgeben werden. Dabei wird es auch darum gehen, bei sich verän-



dernden Rahmenbedingungen der Qualität wieder einen höheren Stellenwert zuzumessen als dem bloßen Ausbau der Kapazität. Neue Formen der Lehre, wie sie eine Kompetenzorientierung in den Prüfungen verlangt, sollen ebenso ermöglicht werden wie ein forschungsnahes Lehren spätestens im Masterstudium.

Die enge Zusammenarbeit aller Fakultäten mit dem zentralen Sprachenzentrum in allen Fragen der Sprachausbildung sowie der Nutzung seines Angebotes soll noch weiter intensiviert werden, die Modularisierung und Qualitätssicherung für alle Sprachbereiche, in denen dies bisher noch nicht der Fall war, abgeschlossen werden.

Eine besondere Herausforderung stellen für die nächsten Jahre immer noch die Angebotsstrukturen im Bereich der Lehramtsausbildung dar. Hier stehen weiterhin die Ausbildung im Hinblick auf die Staatsexamensprüfung, deren Inhalte und Formate von außen vorgegeben sind, den von den Universitäten selbst verantworteten und qualitätsgesicherten BA- und MA-Formaten gegenüber. In Bamberg soll den Studierenden des Lehramtes die Möglichkeit gegeben werden, ebenfalls einen B.Ed. und zusätzlich bei Bedarf einen M.Ed. zu erwerben, um sich so Berufsfelder neben den staatlichen Schulen zu eröffnen. Die intensiven Bemühungen in diesem Bereich sind im Hinblick auf die noch offenen rechtlichen Fragen abzuschließen.

Gleichzeitig ist die Lehramtsausbildung in Bamberg daran interessiert, sowohl Inhalte wie Formate ihres Angebotes weiterzuentwickeln und an die Zielgruppen anzupassen, auch im Hinblick auf das Lebenslange Lernen. Unter anderem deshalb hat sich die Universität an einer Ausschreibung zur „Qualitätsoffensive in der Lehrerbildung“ mit einem großvolumigen Antrag beteiligt, dessen Anliegen nachhaltig umgesetzt werden sollen.

Internationalisierung

Die Internationalisierung der Universität ist eine positive Entwicklung und gehört daher zu den Grundperspektiven der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. Sie ist eines der Profilvermerkmale der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und soll es bleiben. Alle Grundsatzentscheidungen werden - auch - unter dem Gesichtspunkt ihrer Auswirkungen auf die Internationalität getroffen. Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg positioniert sich bewusst in einem internationalen Umfeld. Anstelle einer allgemeinen Verbreiterung der Auslandskooperationen werden strategische Partnerschaften und eine Fokussierung auf weniger Zielländer angestrebt. Die Internationalisierung muss im öffentlichen Auftritt (Web- und Print-Bereich) entsprechend zum Ausdruck kommen.



Die Universität hat im Jahre 2014 erfolgreich das „Audit Internationalisierung“ der HRK durchlaufen. In diesem Profildbereich gilt es nunmehr, die aus dem Erfahrungsbericht abgeleiteten Ziele umzusetzen und damit der Internationalisierung eine neue Basis zu geben. Dies betrifft insbesondere Selbstverständnis und Aufgaben des Akademischen Auslandsamtes, das zu einem International Office umzugestaltet ist, das Forschung und Lehre, Lehrende wie Studierende gleichermaßen unterstützt.

Die Aufgabe erfordert u.a. verwaltungsseitig eine Neupositionierung dieser Einrichtung, die bislang dem Bereich „Lehre und Studium“ zugeordnet ist.

Internationalisierung bedeutet aber auch die stetige Weiterentwicklung einer Willkommenskultur, die bei einer (zumindest auch) englisch-sprachigen Außendarstellung anfängt und über Sprach- und interkulturelle Kompetenzen in Verwaltung, Serviceeinrichtungen und Fakultäten bis hin zum verstärkten Angebot an englischsprachigen Modulen geht. Zentral ist dabei auch die Intensivierung der internationalen Zusammenarbeit durch die einzelnen Forschenden durch Besuch und Ausrichtung von Tagungen sowie gemeinsame Projekte.

Zielperspektiven der Internationalisierung werden ergänzend in einer eigenen Vorlage dem Universitätsrat vorgelegt. Sie betreffen die Bereiche Lehre und Studium, wissenschaftlichen Nachwuchsförderung, Forschung und Personal.

Fort- und Weiterbildung

Universitäten sind per Gesetz auf die gesellschaftliche Aufgabe verpflichtet, sich dem lebenslangen Lernen zu widmen. Diese Verpflichtung gilt es spätestens genau dann einzulösen, wenn die derzeitigen starken Jahrgänge in ihr Berufsleben eingetreten sind und Nachfrage nach wissenschaftlicher Weiterbildung schaffen, wie sie nur Universitäten anbieten können. Die Universität wird sich hier der Herausforderung stellen, nachhaltige Strukturen zu schaffen, mit denen neben grundständiger Lehre auch Weiterbildung angeboten werden kann. Es soll eine „Akademie für Schlüsselkompetenzen und wissenschaftliche Weiterbildung“ eingerichtet werden, die als zentrale Anlaufstelle nach innen Hilfestellung bei der Erstellung entsprechender Angebote bereithält und koordiniert, und diese Angebote – vorhandene wie künftige – nach außen transportiert, bewirbt und den Bedarf regelmäßig eruiert und evaluiert. Unter dem Dach dieser „Akademie“ soll zugleich das bereits bestehende „Fortbildungszentrum für die Hochschullehre“ seine organisatorische Heimat finden, ebenso sollen spezielle Angebote für Schlüsselkompetenzen und das Studium Generale, die außerhalb des regulären Curriculums angeboten werden, hier als Angebot ge-



sammelt und beworben werden. Die Herausforderung wird hierbei darin bestehen, das zunächst als Projekt gestartete Vorhaben dauerhaft zu etablieren.

Zusätzlich wird die Universität ihre Rolle in der Region durch zielgerichtete Fortbildungsangebote für die heimischen Unternehmen gerecht werden, z.B. durch Ausweitung ihrer Initiativen im Bereich der TechnologieAllianzOberfranken.

Gleichstellung – Gender und Diversity

Um den vielfältigen Talenten und Fähigkeiten des Lehrpersonals, der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Studierenden angemessen gerecht zu werden, bekennt sich die Universität zu Diversität, Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit.

Der Frauenanteil bei den Studierenden, im akademischen Mittelbau und in der Gruppe der Professorinnen und Professoren fällt fächerspezifisch sehr unterschiedlich aus. Die Universität Bamberg verfügt vor allem aufgrund der Fachstruktur über vergleichsweise günstige Voraussetzungen für die Förderung von Frauen. Innerhalb der Fakultäten und Fächer sind dabei deutliche Unterschiede festzustellen. In den Geisteswissenschaften (vor allem in den Lehramtsstudiengängen) liegt der Frauenanteil unter den Studierenden beispielsweise wesentlich höher als in den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen.

Erfreulich steigende weibliche Anteilswerte hat die Universität Bamberg bei den Promotionen zu verzeichnen. Bei den Habilitationen sind Frauen trotz einer gewissen Aufwärtsbewegung immer noch unterrepräsentiert. Trotz aller bereits erzielten Erfolge muss die Qualifizierung von jungen Wissenschaftlerinnen bis zur Berufungsfähigkeit vorrangiges Ziel der Frauenförderung sein.

In den kommenden Jahren müssen die Erhöhung des Anteils von Frauen in den Informatiken sowie die Erhöhung des Professorinnenanteils an den W3-Stellen in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern weiterhin Priorität erhalten. In den pädagogischen Fächern ist dem geringen Anteil von Männern insbesondere bei den Studierenden weiterhin zu begegnen.

Der zunehmenden Diversität der Studienvoraussetzungen und Lebensverhältnisse auf Seiten der Studierenden (z.B. Migrationshintergründe, breitere gesellschaftliche Schichtung, sexuelle Identität, unterschiedliche Hochschulzugangsberechtigungen, berufliche Qualifikationen, Behinderungen etc.) muss noch stärker bei der Gestaltung von Lehre und Studium, Beratung und Betreuung Rechnung getragen werden.

Der Internetauftritt ist zunehmend barrierefrei zu gestalten und soll Hinweise auf den behindertengerechten Zugang zu Gebäuden und Raumausstattungen aufweisen. Zudem werden auf den Internetseiten und in Printform Hinweise gegeben zum gendergerechten Formulieren, für Studierende mit Behinderung oder chronischen Krankheiten sowie zu weiteren Aspekten des Diversity-Managements.

Weiterentwicklung von Infrastruktur und Verwaltung

Die Universitätsverwaltung und die zentralen Einrichtungen sehen das im Leitbild verankerte Ziel Innovation und Leistungsfähigkeit zu unterstützen als selbstverständliche Verpflichtung an. Sie verstehen sich als dienstleistende Serviceeinrichtungen, die durch die Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben die räumlichen, personellen und verwaltungstechnischen Voraussetzungen für einen hohen Standard in Forschung und Lehre sowie optimale Studienbedingungen schaffen. Dies soll in einer Ermöglichungskultur geschehen, soweit die gesetzlichen Vorgaben und rechtlichen Rahmenbedingungen dies zulassen. Um eine Passung zwischen Selbstverständnis, Möglichkeiten und Erwartungshaltung zu erreichen, wurden Dialogforen unter Beteiligung von wissenschaftsunterstützendem Personal und Fakultätsangehörigen eingerichtet und die Dekaninnen und Dekane in das Monatsgespräch der Kanzlerin mit allen Dezernats- und Abteilungsleiterinnen und -leitern eingeladen. Dies soll in den nächsten Jahren verstärkt werden, da der persönliche Austausch besonders gewinnbringend ist.

Die Mittelbewirtschaftung wurde in den letzten Jahren durch mehr Sonderprogramme, Drittmittellinien, EU-Vorgaben immer differenzierter. Bei einer Universität unserer Größe ist es daher am ressourcenschonendsten bei einer vorwiegend zentralen Mittelvergabe zu bleiben, dabei aber die Zielvorgaben der Universitätsleitung und die Bedarfe der Fakultäten im Auge zu behalten (Synergien nutzen / Fakultätsinteressen mitnehmen). Eine Priorität ist hierbei die Unterstützung von Projektleiterinnen und -leitern bei der Einwerbung und Abwicklung großer Drittmittelprojekte.

Die bauliche Konzentration der Flächen im Innenstadtbereich und die Zusammenführung von Fachgruppen bzw. Umzug von entlegenen Einheiten werden gezielt in den nächsten Jahren weiter verfolgt. Ebenso die Zusammenlegung der beiden stark sanierungsbedürftigen Sportstätten Volkspark und Feldkirchenstraße möglichst in Innenstadtnähe. Die Sanierung der oftmals denkmalgeschützten Bestandsgebäude muss schrittweise angegangen werden.

Das wissenschaftsunterstützende Personal ist bereit, seine Aufgaben kontinuierlich an die wachsenden Anforderungen und sich wandelnden Gegebenheiten anzupas-



sen und ist bestrebt Arbeitsprozesse und Verwaltungsabläufe beständig zu verbessern. Daher wird Fort- und Weiterbildungsbestreben der wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefordert und gefördert (Fachseminare, Netzwerktreffen, Inhouse-Schulungen, Fachsprache Englisch, interkulturelle Kompetenz). Trotz des derzeitigen Stellenkegels, niedriger Eingruppierungen, mangelnder Beförderungsstellen, befristeter Personalmittel und gesetzlicher Bindungen (Teilzeitbefristungsgesetz) soll eine leistungsfördernde Personalentwicklung insbesondere durch Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung ermöglicht werden.

Wichtige Prozesse in der Universitätsverwaltung, in der Gremienarbeit, aber auch zwischen der Verwaltung und den jeweils Verantwortlichen in den Fakultäten werden in den kommenden Jahren durch IT-Unterstützung vereinfacht und erleichtert. Die damit begonnene Entwicklung soll schrittweise in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten weitergeführt werden und schließlich zur Einführung eines integrierten Campus-Management-Systems führen.

Vor kurzem wurde von der Universität Bamberg die Charta „Familie in der Hochschule“ als profilbildende Selbstverpflichtung unterzeichnet. Sie setzt neben Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium auf wertschätzende, familienorientierte Führungskultur und Gesundheitsförderung. Durch diese flankierenden Maßnahmen und ein am Menschen orientiertes Klima können Einsatzwille und –bereitschaft der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befördert und belohnt werden.

Hinweis:

Das vorstehende Papier entstand im Rahmen eines Abstimmungsprozesses mit den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, die zunächst eigene Papiere erstellt haben. Auf der Grundlage dieser Papiere und ihrer Diskussion im Universitätsrat wurde die vorstehende Entwicklungsperspektive von der Universitätsleitung und Erweiterten Universitätsleitung erarbeitet und vom Universitätsrat nach ausführlichen Diskussionen verabschiedet.

Die erste Vorlage durch die Fakultäten erfolgte im Sommersemester 2014. Die Verabschiedung erfolgte im Sommersemester 2015.

Die Papiere der Fakultäten, Zentralen Einrichtungen und der Verwaltung sind im Intranet eingestellt.