

A woman with blonde hair and glasses, wearing a grey lab coat, is working on a large, complex industrial machine. She is looking towards the camera while adjusting a component of the machine. The machine has a large, circular, metallic part that she is holding. The background shows a window with a view of the outdoors.

**Gleichstellungskonzept der  
Hochschule Magdeburg-Stendal**

Einreichung zur Begutachtung für die Teilnahme am  
Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder  
Magdeburg und Stendal, 26.03.2013

# Gleichstellungskonzept der Hochschule Magdeburg-Stendal



**Kontakt:**

Hochschule Magdeburg-Stendal

Rektor

Prof. Dr. Andreas Geiger

Breitscheidstraße 2

39114 Magdeburg

Telefon: +49 (0)391 886 - 4101

Telefax: +49 (0)391 886 - 4104

E-Mail: [rektor@hs-magdeburg.de](mailto:rektor@hs-magdeburg.de)

Website: [www.hs-magdeburg.de](http://www.hs-magdeburg.de)

## **Inhalt**

<b>A. Präambel</b>	<b>1</b>
<b>B. Ist-Analyse</b>	<b>2</b>
1. Allgemeine Ausgangssituation – wesentliche Befunde	2
2. Strategische Verankerung und strukturelle Voraussetzungen der Gleichstellungsförderung an der Hochschule Magdeburg-Stendal	2
3. Leitungsfunktionen an der Hochschule	3
4. Professor/innen an der Hochschule	4
5. Weiteres wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal an der Hochschule	5
6. Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen	6
7. Studierende	8
8. Familiengerechte Hochschule	9
<b>C. Ziele und Maßnahmen für 2013-2017</b>	<b>10</b>

## A. Präambel

Im Sinne des Leitbildes der Hochschule Magdeburg-Stendal als Qualitätshochschule sollen alle Talente erkannt und gefördert werden, unabhängig von Geschlecht und Herkunft. Gleichstellungsarbeit wird darüber hinaus als wesentlicher Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie der Hochschule erachtet. Die Hochschule setzt auch deshalb auf die Förderung von Frauen im Studium und im Berufsleben, um ihr Potential unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und der Anforderungen der Zukunft zu gewinnen.<sup>1</sup>

Seit langem schon werden die unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung berücksichtigt. 2009/2010 hat die Hochschule zudem das audit familiengerechte hochschule durchlaufen und unterzieht sich aktuell der Reauditierung. Im Rahmen der Neuausarbeitung des Gleichstellungsplans der Hochschule wurden die vorhandenen Maßnahmen systematisch evaluiert. In die Erarbeitung der weiteren strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit wurden erstmals Vertreter/innen aller Statusgruppen, die Themenverantwortlichen und die Funktionsträger/innen der Hochschule eingebunden.

Zielgruppe der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal sind die Professor/innen, die Führungskräfte der Verwaltungsbereiche und zentralen Einrichtungen, die weiteren wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die Drittmittelbeschäftigten und die Studierenden.

In den kommenden vier Jahren ist es Ziel der Hochschule Magdeburg-Stendal, in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Anteil von Frauen zu erhöhen, zumindest aber zu halten. Die Erhöhung von Männeranteilen, in den Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, wird gesellschafts- und gleichstellungspolitisch als ebenso wichtig erachtet. Bei den Maßnahmen folgt die Hochschule Magdeburg-Stendal der Erkenntnis, wonach die Förderung von Gleichstellung, einschließlich der Erhöhung von Frauenanteilen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, struktureller Veränderungen bedarf und die Fokussierung auf Kontext- und Begleitmaßnahmen nicht ausreicht.<sup>2</sup> Bei den Studierenden wird daher das Hauptaugenmerk auf Studienreformaßnahmen, bei den Professuren auf die Reform von Berufungsverfahren und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelegt.

### **Meilensteinprojekte dieses Gleichstellungskonzepts sind:**

- *Ausgestaltung der internen LOM als Steuerungs- und Anreizinstrument der Gleichstellungsarbeit*
- *Festlegen quantitativer Sollvorgaben bei der Nachbesetzung freiwerdender Professuren und Leitungsstellen*
- *Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und Führungsnachwuchses*
- *Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren*
- *Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Gestaltung der Studiengänge im Zuge der Reakkreditierungen*
- *Überarbeitung des Marketings unter Gleichstellungsaspekten*
- *Durchführung gezielter Informationsveranstaltungen und Beratungen*

---

<sup>1</sup> Ministerium für Wissenschaft und Wirtschaft, Große Anfrage, Fraktion Bündnis 90/Die Grünen. Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung in Sachsen –Anhalt, Drs. 6/1071, 8.5.2012.

<sup>2</sup> GWK (Hrsg.) (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn. Ungebrochen relevant sind hierbei die Empfehlungen der BLK aus 2002.

## B. Ist-Analyse

### 1. Allgemeine Ausgangssituation – wesentliche Befunde

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten der Hochschule lag 2012 bei 46,6 (Tab. 1)<sup>3</sup>, bei den Studierenden bei 50,2 Prozent (Tab. 21). Der Frauenanteil ersterer blieb zwischen 2008 und 2012 stabil. Er ist nur wenig niedriger als im Landes- und Bundesdurchschnitt der Hochschulen.<sup>4</sup> Bei den Studierenden sank er zwischen 2008 und 2011 von 52,2 auf 48,9, um im WS 2011/12 wieder auf 50,2 Prozent zu steigen. Der Anteil der studierenden Frauen an der Hochschule liegt damit sogar leicht über dem bundesdeutschen und dem Landesdurchschnitt.<sup>5</sup> Dies bildet eine solide Ausgangslage zur Fortschreibung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal.

Im Vergleich der Beschäftigtengruppen und der Fachbereiche zeigen sich zum Teil große Abweichungen. Zielgruppen- und bereichsspezifisch besteht zum Teil erheblicher Handlungsbedarf. Wie an allen Hochschulen ist auch an der HS Magdeburg-Stendal der Frauenanteil in den Verwaltungsbereichen und den zentralen Einrichtungen hoch, in der Professor/innenschaft aber deutlich geringer. (Tab. 1) Ebenso bestätigt sich an der Hochschule Magdeburg-Stendal die Abnahme des Frauenanteils mit Höhe der Qualifikationsstufe und der Eingruppierung. (Tab. 1) Hervorzuheben aber ist, dass die Führungsstellen in der Verwaltung seit Jahren überwiegend mit Frauen besetzt sind. (Tab. 2)

An der HS Magdeburg-Stendal gibt es des Weiteren sowohl stark von Männern als auch von Frauen dominierte Fachbereiche. In den Fachbereichen Bauwesen, IWID und WuK waren im WS 11/12 23,2, 12,2 bzw. 30 Prozent der Studierenden weiblich. (Tab. 22) Dies sind deutlich weniger als im Gesamtdurchschnitt der Studierenden der Hochschule insgesamt und auch weniger im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, der für alle MINT-Fächer zusammengenommen 2008 30,5 Prozent betrug.<sup>6</sup> In allen drei Fachbereichen ist die Prozentzahl der Studentinnen seit 2008 gesunken, in den Fachbereichen IWID und WuK deutlich. Ganz anders stellt sich die Situation in den klassischen Frauenstudiengängen in SGW und AHW dar. Dort liegen die Frauenanteile seit Jahren unverändert bei je rund 85 Prozent.

### 2. Strategische Verankerung und strukturelle Voraussetzungen der Gleichstellungsförderung an der Hochschule Magdeburg-Stendal

#### **Ausgangssituation**

#### Strategische Grundlagen, Rahmenvereinbarungen zur Förderung von Gleichstellung

Die Förderung von Gleichstellung an der Hochschule Magdeburg-Stendal gründet auf nachfolgenden Gesetzen und Rahmenvereinbarungen:

- Hochschulgesetz Sachsen-Anhalt
- Frauenförderungsgesetz Sachsen-Anhalt
- Zielvereinbarung Hochschule Magdeburg-Stendal mit dem Land (2011-2013)
- Hochschulpakt 2020
- Gleichstellungskonzept 2008
- Frauenförderplan
- Länder-LOM und interne LOM, in beiden Gleichstellung Leistungskriterium
- Auditierung zur FgH 2010 und aktuelle Durchführung der Reauditierung
- Anforderung der Akkreditierungsagenturen, Gleichstellungsaspekte in Akkreditierungs- und Reakkreditierungsverfahren zu berücksichtigen

<sup>3</sup> Abkürzungsverzeichnis und Tabellen befinden sich in den Anlagen

<sup>4</sup> [http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten\\_und\\_Fakten/2/21/213/21341/Personal\\_nach\\_Personalgruppen\\_und\\_Beschaeftigungsverhaeltnis.html](http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/2/21/213/21341/Personal_nach_Personalgruppen_und_Beschaeftigungsverhaeltnis.html)

<sup>5</sup> <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>; [http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten\\_und\\_Fakten/2/21/213/21311/Statistik\\_der\\_Studierenden\\_Studienanfenger\\_innen.html](http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/2/21/213/21311/Statistik_der_Studierenden_Studienanfenger_innen.html)

<sup>6</sup> Frauen in MINT-Fächern – Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich (2011). In: CEWSJournal, Nr. 80 (27.2.2011) sowie Materialien der GWK, Heft 21: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf>.



### Zuständigkeiten, Akteur/innen

Die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal verteilt sich auf eine Vielzahl an Akteur/innen und Arbeitsgruppen. Vorrangig zu nennen sind:

- die zentrale GBA sowie die dezentralen GBA der Fachbereiche
- die Koordinatorin für Familiengerechtigkeit und Chancengleichheit
- die AG Genderkompetenz, (Sie setzt sich zusammen aus den GBAs, 2 Prof. AHW, Personalrat, Personalabteilung und der Koordinatorin fgh)
- der Begleitkreis audit familiengerechte hochschule

Darüber hinaus besteht eine Kooperation der Hochschule Magdeburg-Stendal mit der Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung Sachsen-Anhalt an der OvGU.

### Qualitätssicherung, Controlling

Die Qualitätssicherung im Themenfeld wird durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Erfassung beider Geschlechter in Statistiken und bei Evaluationen
- Auswertung der Absolvent/innenbefragungen unter Geschlechtergesichtspunkten
- Jährliche Berichterstattung im Rektoratsbericht zur aktuellen Situation in Sachen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft
- audit familiengerechte hochschule mit jährlicher Berichterstattung zum Umsetzungsstand
- Teilnahme am Benchmarking-Gleichstellung CEWS
- Berichterstattung zur Umsetzung der zweijährigen Frauenförderpläne
- Evaluation der Berufungsverfahren hinsichtlich der Berücksichtigung von Frauen

### Bewertung der bisherigen Maßnahmen

Die Definition der Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt im LHG stellt eine besondere Herausforderung für die Hochschule dar. Sie steht im Widerspruch zur finanziellen und personellen Ausstattung der Gleichstellungsarbeit in anderen Bundesländern und schränkt die Möglichkeiten zur konzeptionellen Arbeit sowie der konkreten Aktivitäten ein. Sehr positiv ausgewirkt hat sich die Einrichtung der Koordinationsstelle für Familiengerechtigkeit und Chancengleichheit sowie die Beauftragung einer externen Beraterin zur Ausarbeitung des neuen Gleichstellungskonzepts im Rahmen eines Werkvertrags. Weiterer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Weiterentwicklung der Qualitätssicherung und der Kompensation der Nachteile, die der Hochschule auf Grund der Definition von Gleichstellungsarbeit als Ehrenamt entstehen.

## **3. Leitungsfunktionen an der Hochschule**

### ***Ausgangssituation: Geschlechterverhältnis in Leitungsfunktionen***

Auf Hochschulleitungsebene liegt das Verhältnis von Männern zu Frauen seit Jahren unverändert bei vier zu eins, bei den Dekanaten bei fünf zu zwei, 2008-2010 lag es bei sechs zu eins. (Tab. 2). Die Dezernatsleitungen und die Leitungen der Zentralen Einrichtungen sind an der Hochschule Magdeburg-Stendal hingegen seit Jahren überwiegend mit Frauen besetzt sind. 2012 wurden zwei der fünf Dezernate und fünf der sechs Zentralen Einrichtungen von Frauen geleitet. Das sind 63,4 Prozent. 2008-2010 lag der Frauenanteil sogar bei 72,7 Prozent. (Tab. 2)

### ***Vorhandene Maßnahmen zu Erhalt bzw. Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen***

- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Einstellungen und Wiederbesetzung freiwerdender Stellen
  - Gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen
-

### Bewertung der Maßnahmen

Die Maßnahmen erscheinen mit Blick auf die Führungskräfte in Verwaltung und ZE zielführend. 2010 konnte darüber hinaus eine weitere Dekanin gewonnen werden. Handlungsbedarf besteht trotz dieser Erfolge auch weiterhin hinsichtlich der Besetzung der Dekanate sowie der Hochschulleitung mit Frauen. Dies ist für die nächste Rektoratswahl am 31.2.2014 zu berücksichtigen. Aber auch bei der Besetzung der Leitungen der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen ist auf Erhalt der Frauenanteile einzuwirken. Dort ist eine der Stellen 2016 neu zu besetzen.

## 4. Professor/innen an der Hochschule

### **Ausgangssituation: Frauenanteile an Professuren**

Seit 2009 konnte der Frauenanteil bei den Professuren von 20,6 auf 25,6 Prozent gesteigert werden. (Tab. 1) Dieser Wert liegt über dem Bundesdurchschnitt von 19,9 Prozent und deutlich über dem Landesdurchschnitt von 17,6 Prozent.<sup>7</sup> Zwischen 2008 und 2012 wurden an der Hochschule 27 Professuren neu besetzt, ein Drittel davon mit Frauen. (Tab. 3 und 4), 2011 betrug dieser Prozentsatz deutschlandweit 26,8 Prozent.<sup>8</sup> 2012 wurden sechs Professuren sogar geschlechterparitätisch neu besetzt. (Tab. 5)<sup>9</sup>

Hinter diesen positiven Gesamtzahlen verbergen sich jedoch auffallende Unterschiede bei der Professorinnenquote je nach Fachbereichen und Studiengängen.

Der Frauenanteil ist mit je rund 45 Prozent in dem frauendominierten Fachbereich AHW sowie im Fachbereich KuM vergleichsweise sehr hoch, in den MINT-Fächern mit 10 bzw. unter 10 Prozent aber sehr niedrig. (Tab. 6) Im Fachbereich SGW, dem zweiten frauendominierten Fachbereich der Hochschule, lag der Frauenanteil bei den Professuren jahrelang „lediglich“ bei 30,8. Nach der erfolgreichen Berufung einer Professorin liegt er jetzt bei 38,3 Prozent. Im Fachbereich Wirtschaft konnte der Frauenanteil zwischen 2008 und 2012 auf 20 Prozent erhöht werden.

Im Vergleich der Studiengänge ergeben sich für den Fachbereich IWID darüber hinaus folgende Abweichungen: im Studiengang Industriedesign lag die Professorinnenquote 2011 bei 37,5, im Institut Maschinenbau nur bei acht Prozent. Und im Institut für Elektrotechnik sind alle Professuren mit Männern besetzt. (Tab. 7) Aber auch in Fachbereichen, in denen im Durchschnitt der Professorinnenanteil sehr hoch ist, zeigen sich zwischen den Studiengängen erhebliche Unterschiede. So lag der Anteil der Frauen im Studiengang Internationale Fachkommunikation bei 66,7 Prozent und damit genau 40 Prozent höher als im stärker technisch ausgerichteten Studiengang Journalistik und Medienmanagement, beide Teil des Fachbereichs KuM. (Tab. 8)

Unterschiede bei den Professorinnenanteilen bestehen auch in Abhängigkeit von den Besoldungsgruppen. Allerdings bestätigt sich an der Hochschule Magdeburg-Stendal der allgemeine Trend, wonach der Frauenanteil mit der Besoldungsgruppe kontinuierlich sinkt, nicht. Zwar ist der Anteil der Frauen bei den C2 Professuren um rund sechs Prozent höher als bei den C2/W3 Professuren. Mit einem Verhältnis von zwei Frauen zu drei Männern bei den C4/W3 Professuren ist an der Hochschule der Frauenanteil bei den höchst eingruppierten Professuren aber am besten.<sup>10</sup> (Tab. 9) Bemerkenswert ist zudem, dass die Leistungszulagen bei den W-Professuren sowohl in der Gruppe der Professuren mit einer 1. als auch in der Gruppe mit einer 1. und einer 2. Zulage im Durchschnitt für die Frauen höher als bei den Männern liegen. (Tab.10)

<sup>7</sup> [http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten\\_und\\_Fakten/2/21/213/21341/Personal\\_nach\\_Personalgruppen\\_und\\_Beschaeftigungsverhaeltnis.html](http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/2/21/213/21341/Personal_nach_Personalgruppen_und_Beschaeftigungsverhaeltnis.html); [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif); Statistisches Bundesamt, Hochschulen auf einen Blick, 2012: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/BroschuereHochschulenBlick.html>, S. 26.

<sup>8</sup> [http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18\\_t.gif](http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_t.gif).

<sup>9</sup> Zwei Frauen wurden auf Professuren der AHW berufen, die dritte Frau auf die Professur Kreislaufwirtschaft im Fachbereich WuK. Auf die beiden im Bauwesen ausgeschriebenen Stellen hat sich trotz wiederholter Ausschreibung keine Frau beworben. Der dritte Mann wurde auf eine Professur im Fachbereich Wirtschaft berufen.

<sup>10</sup> [http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/treffer/?cewsclassificationvirtual=&selcat=Wissenschaft%20als%20Beruf%3E%3E&qt1=Wissenschaft%20als%20Beruf&browse=cewsclassificationvirtual&order=\\_title%3C&switchto=&=&selres=,1,17,16#16](http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/treffer/?cewsclassificationvirtual=&selcat=Wissenschaft%20als%20Beruf%3E%3E&qt1=Wissenschaft%20als%20Beruf&browse=cewsclassificationvirtual&order=_title%3C&switchto=&=&selres=,1,17,16#16).

### **Vorhandene Maßnahmen zu Erhalt bzw. Erhöhung des Frauenanteils an Professuren**

Folgende Maßnahmen werden bereits umgesetzt:

- Gleichstellungsbezogene Mittelvergabe im Rahmen der externen und internen LOM
- Gleichstellungsorientierte Ausgestaltung von Berufungsverfahren durch:
  - die Umsetzung des HSG und des Senatsbeschlusses, wonach in jeder Berufungskommission eine Frau einzubinden ist. Sofern dies hausintern nicht möglich ist, wird dies in Kooperation mit anderen Unis/FHs gewährleistet.
  - die Beteiligung der GBAs an Berufungsverfahren
  - die Überarbeitung des Berufungsleitfadens unter Genderaspekten
  - die Empfehlung, bei Berufungen die Zahl der nachzuweisenden Veröffentlichungen auf die fünf Wichtigsten zu beschränken
  - Sensibilisierung und Informierung der an Berufungsverfahren beteiligten Akteuer/innen im Rahmen mehrerer Workshops zur Berücksichtigung von Gender- und Familienaspekten in Berufungsverfahren, 2011/2012
- Gleichstellungsorientiertes Berufungsmarketing durch:
  - die gezielte Ansprache von Frauen in Stellenausschreibungen
  - den Hinweis in Ausschreibungen für Fachbereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, dass bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt berufen werden
  - die wiederholte Ausschreibung bei unzureichender Bewerbung von Frauen
- Förderung der Berufungsfähigkeit des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses durch:
  - die Teilnahme am Mentoring-Programm MeCoSa der Otto von Guericke-Universität für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Absolventinnen der MINT-Fächer
  - die Möglichkeit zur Teilnahme am Coaching-Programm „Hochschulwissen für Gipfelstürmerinnen“ und an Schulungen zur visuellen Kommunikation, zum wissenschaftlichen Präsentieren und Arbeiten für Absolventinnen, Masterstudentinnen und Promovendinnen aus MINT-Fächern der Hochschule Magdeburg-Stendal
  - die individuelle Förderung qualifizierter Frauen

#### Bewertung der Maßnahmen

Mit der Umsetzung der angeführten Maßnahmen konnte der Frauenanteil bei den Professuren in den letzten fünf Jahren weiter erhöht werden. Um diese Entwicklung weiterzuführen, müssen die Anstrengungen in den MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften weiter erhöht werden. In den kommenden fünf Jahren müssen 29 Professuren (26 Männer, 3 Frauen) altersbedingt neu besetzt werden. (Tab. 11) Dies eröffnet eine Vielzahl von Optionen, den Frauenanteil an den Professuren weiter zu erhöhen.

## **5. Weiteres wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal an der Hochschule**

### **Ausgangssituation: Weiteres wissenschaftliches und nicht wissenschaftliches Personal: Frauen und Männer**

Die Gruppe des weiteren wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals ist frauendominiert. Mit 76,4 Prozent ist der Frauenanteil auf Sachbearbeitungsebene besonders hoch. Etwas niedriger, aber noch überhäufig ist der Frauenanteil mit 53,3 Prozent in den Entgeltgruppen, die mit dem gehobenen Dienst verglichen werden können. (Tab. 1) Hierzu zählen die Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Forschungsmitarbeiter/innen, Techniker/innen und Systemadministrator/innen. Hinzu kommen fünf haushaltsfinanzierte Mitarbeiter/innen, zwei Frauen, drei Männer. (Tab. 14)

Besonders zu betrachten sind auf Grund ihrer Vorbildfunktion und ihrer Bedeutung bei der Vermittlung von Genderkompetenz im Rahmen des Lehrgeschehens die Lehrkräfte für besondere Aufgaben. 2012 waren 34 Personen als LfbAs beschäftigt. 58,9 Prozent waren Frauen. (Tab. 12)



Besonders hoch war ihr Anteil in den Fachbereichen SGW, KuM und Wirtschaft. Aber auch in den technischen Fachbereichen IWID und WuK lag der Frauenanteil deutlich höher als auf der Ebene der Professorenschaft. Er betrug in IWID 35, in WuK 25 Prozent. (Tab. 12)

Trotz des insgesamt hohen Frauenanteils gibt es in der Gruppe des sonstigen wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals Erwerbstätigkeiten, die männerdominiert sind. So waren etwa lediglich vier der insgesamt 27 Laboringenieur/innen Frauen. (Tab.13)

### ***Vorhandene Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung und zur Frauenförderung bei den wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen***

Mit Blick auf den hohen Frauenanteil in dieser Gruppe stehen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Auszeit sowie der Förderung von Frauenkarrieren im Mittelpunkt der zielgruppenbezogenen Gleichstellungsaktivitäten. Das sind im Einzelnen:

- der Maßnahmenkatalog des audit familiengerechte hochschule zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit Vereinbarungen zur flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung oder der Unterstützung in der Kinderbetreuung
- der Workshop zur Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Personalentwicklung und der Förderung von Frauenkarrieren, Ende 2012
- die MINT-Summerschool, zur Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen in MINT-Berufe.

### Bewertung der Maßnahmen

Die im Kontext der Auditierung zum audit familiengerechte hochschule vereinbarten Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind als besonders erfolgreich zu bewerten. Die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung entlasten bei zeitlichen Konflikten, stärken die Arbeitszufriedenheit und tragen zur Gesunderhaltung bei. Die Ausweitung des Gleitzeitrahmens auf 10:00 Uhr im Zuge der Umsetzung der audit-Zielvereinbarung hat weitere erhebliche Erleichterungen gebracht. Jenseits dessen besonders geschätzt werden die kurzen Wege zu den Dezernent/innen bzw. Dekan/innen sowie zum Kanzler und die hohe Bereitschaft der Führungskräfte, individuelle Lösungen zu finden.<sup>11</sup> Weiterer Handlungsbedarf besteht hinsichtlich der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Personalentwicklung und der Förderung von Frauenkarrieren, aber auch hinsichtlich der Erhöhung von Männeranteilen in den klassischen Frauenberufen der Verwaltung. Dabei gestaltet sich der Versuch, mehr Männer für die Übernahme von Verwaltungsaufgaben zu gewinnen, schwierig. Sofern dies überhaupt gelingt und geeignete Bewerbungen vorliegen, nutzen Männer diese Tätigkeiten oft nur als Zwischenstufe für die berufliche Weiterentwicklung bzw. den beruflichen Aufstieg. Die zu besetzenden Stellen sind für Männer in der Regel monetär wenig attraktiv.

Bislang kaum im Fokus standen die Beschäftigungsbereiche innerhalb des wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Personals, die überwiegend von Männern wahrgenommen werden.

## **6. Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen**

### ***Ausgangssituation: drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen: Frauen und Männer***

Insgesamt sind an der Hochschule Magdeburg-Stendal aktuell 60 drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen beschäftigt. (Tab. 15) Fünf der Drittmittelbeschäftigten sind wissenschaftliche Mitarbeiter/innen i.e.S. (TV-L, E 13). Der weitaus größere Teil ist als sogenannte "Projektmitarbeiter/innen" in der Eingruppierung TV-L, E 12 angestellt. Deren Beschäftigungsfelder reichen von der Projektleitung bis hin zu Assistenz Tätigkeiten. Zu guter Letzt gibt es Drittmittelbeschäftigte, die als Labormitarbeiter/innen (TV-L, E10), Bürobeschäftigte (TV-L, E6) oder Koordinator/innen (TV-L, E 8) tätig sind.

<sup>11</sup> Feedbackgespräche vom Januar 2013 im Rahmen der Erstellung des Gleichstellungskonzeptes

Der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen liegt in Summe aktuell bei 40 Prozent. 2011 lag er bei 44,4, 2008 bei rund 42 Prozent. (Tab. 16) Wie bei den Professuren gibt es auch bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen fachspezifische Unterschiede, insgesamt liegt der Frauenanteil aber in allen Fächern über dem bei den Professuren. (Tab. 16) Dies gilt auch für die MINT-Fächer. Mit dem Anstieg der Zahl drittmittelfinanzierter Mitarbeiter/innen auf 60 im Jahr 2012 stellen sich auch für die Hochschule Magdeburg-Stendal die gleichstellungspolitisch brisanten Herausforderungen der Befristung und prekären/instabilen Beschäftigungsverhältnisse in zunehmend relevanter Zahl.

Seit 2008 ist die Teilzeitquote bei den drittmittelbeschäftigten Mitarbeiter/innen leicht angestiegen. Heute ist fast jede zweite Stelle eine Teilzeitstelle. (Tab. 20) Insgesamt ist die Teilzeitquote bei den Frauen höher als bei den Männern. 2011 war sie mehr als doppelt so hoch. Sie lag bei den Frauen bei 70,8, bei den Männern bei 30,0 Prozent. Ob dies familienbedingt begründet ist, ist bislang noch nicht evaluiert.

Da die Hochschule Magdeburg-Stendal über kein eigenes Promotionsrecht verfügt, wird die Möglichkeit der kooperativen Promotion geboten. Zwischen 2008 und 2012 betreute die Hochschule Magdeburg-Stendal 20 Promovierende in kooperativen Promotionsverfahren, darunter neun Frauen (=45 Prozent). (Tab. 17) Fünf Frauen promovierten in einem MINT-Fach, vier davon allein in WuK.

### ***Vorhandene Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung bzw. zur Frauenförderung bei den drittmittelbeschäftigten Mitarbeiter/innen***

Die Hochschule ist seit Jahren bemüht, möglichst lang dauernde Befristungen zu vereinbaren und möglichst nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Sie tut dies mittels folgender Maßnahmen:

- Bestreben, Befristungen mit möglichst langen Vertragslaufzeiten zu vereinbaren und eine möglichst hohe Transparenz über Verlängerungsmöglichkeiten zu schaffen
- volles Ausnutzen des WTzBf-Gesetzes
- Anschlussverträge für Stelleninhaber/innen und Angebot an Alternativen im hochschulischen Kontext im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten
- Überbrückungsfinanzierung aus Haushaltsmitteln bis zum Anschluss eines neuen Projektes
- Hinweis auf mögliche Verlängerung in Stellenbeschreibungen, wenn diese möglich ist.

Die wissenschaftliche Entwicklung von Frauen aus dem Kreis der Drittmittelbeschäftigten unterstützt die Hochschule mittels folgender Maßnahmen:

- die gezielte Ansprache von begabten Frauen zur Bewerbung auf Drittmittelstellen
- die Angebote für (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität (*Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, Mentoringprogramm MeCoSA, Programm „Hochschulwissen für Gipfelstürmerinnen“ für Absolventinnen, Masterstudierende und angehende Promovendinnen aus technisch-ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen*)
- die Teilnahme am Stipendienprogramm der Hans-Boeckler-Stiftung
- das Graduiertenstipendium in Kooperation mit der OvGU zur Promotionsförderung.

### **Bewertung der Maßnahmen**

Wie die nachfolgenden Zahlen belegen, setzt sich die Hochschule erfolgreich für langfristige Beschäftigungsverhältnisse trotz der Befristungsnotwendigkeit ein. Insgesamt waren 2012 37,5 Prozent der Stellen, die Frauen innehatten, und 38,5 Prozent der von Männern besetzten Stellen zwischen einem und zwei Jahren befristet. 8,3 Prozent der Frauen und 19,4 Prozent der Männer haben Verträge mit einer Befristung zwischen zwei bis drei Jahren. Der Rest der Stellen hatte eine Vertragslaufzeit von über drei Jahren. Bei den Frauen waren dies 54,2 Prozent aller Stellen, bei den

Männern 36,2 Prozent. Allerdings geht aus der Statistik nicht hervor, wie häufig diese Vertragsverhältnisse in der Zwischenzeit verlängert worden sind. (Tab. 18 und 19) Gleichwohl ist festzuhalten, dass untereinjährige Befristungen in der Regel nur zu Überbrückungszwecken vereinbart werden.

## 7. Studierende

### **Ausgangssituation: Studierende: Männer und Frauen**

Die Zahl der weiblichen Studierenden liegt an der Hochschule Magdeburg-Stendal mit rund 50 Prozent auf Landesniveau und etwas über dem Bundesdurchschnitt.<sup>12</sup> (Tab. 21) Seit 2007/08 ist der Anteil studierender Frauen leicht gesunken. Im WS 2007/08 lag der Anteil noch bei 52,2 Prozent.

Der Frauenanteil bei den Studierenden variiert zwischen den Fachbereichen ähnlich signifikant wie bei den Professuren. (Tab. 22) Im Durchschnitt einzuordnen ist der Fachbereich Wirtschaft, mit relativ stabilen Anteilen zwischen rund 54 und 56 Prozent. Deutlich höher als im Durchschnitt liegen die Prozentzahlen der weiblichen Studierenden in den Fachbereichen KuM, SGW und AHW, im Fachbereich KuM liegt ihr Anteil bei über 70 Prozent, allerdings mit einem leicht rückläufigen Trend seit WS 07/08. Im Fachbereich SGW ist der Anteil der Frauen von 80,9 auf 85,4 gestiegen, im Fachbereich AHW liegt er konstant bei 85/86 Prozent.

Deutlich geringer liegen die Frauenanteile bei den Studierenden in den MINT-Fächern. Im WS 2011/12 lag der Anteil der studierenden Frauen im Fachbereich Bauwesen bei 23,2, in IWID bei 12,3, in WuK bei 30,0 Prozent. Im WS 07/08 lagen die Frauenanteile noch bei 25,6, 19,7 und 38,2 Prozent. D.h. der Frauenanteil ist in allen MINT-Fächern der Hochschule in den letzten fünf Jahren zurückgegangen. Während die Hochschule 2008 im Bundesdurchschnitt vergleichsweise gut abschnitt, konnte sie ihr gutes Ausgangsniveau von 2008 über die letzten Jahre nicht halten.<sup>13</sup> Sie liegt heute etwa im Fachbereich IWID deutlich unter dem Landes- und Bundesdurchschnitt.

Weitere geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Studierverhalten zeigt der Vergleich der Master- und Bachelorstudiengänge. Speziell in den MINT-Fachbereichen liegt der Frauenanteil bei den Masterstudierenden höher, zum Teil deutlich höher als bei den Bachelorstudierenden, Im Fachbereich IWID war er teilweise mehr als doppelt so hoch. (Tab. 24 und 25) Damit entscheiden sich speziell in den MINT-Fächern mehr Frauen, ihrem BA-Studium noch ein MA-Studium folgen zu lassen als dies bei den Männern der Fall ist. Ob sich dies mit ehemals höheren Frauenanteilen bei BA-Studiengängen erklären lässt, müsste noch genauer analysiert werden. Festzuhalten ist, dass insgesamt die Zahl der Frauen, die sich für ein Masterstudium entscheiden, seit 2008 in allen Bereichen sinkt.

Zahlen und Entwicklungen der Studienanfängerinnen weichen nur geringfügig von der Entwicklung der Gesamtzahlen ab. (Tab. 23)

In seiner Auswertung der Absolvent/innenbefragung kam Jürgen Brekenkamp für das Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass nahezu alle an der Hochschule Magdeburg-Stendal studierenden Frauen, einen erfolgreichen Abschluss machen. Zudem tun sie dies in der Regel schneller und mit den besseren Zensuren als ihre männlichen Kommilitonen. Bei der Übernahme von Sprecherrollen oder Gremienarbeit sind Studentinnen allerdings eher zurückhaltend und auch in den Seminaren dominieren nach wie vor klassische geschlechtsstereotypische Verhaltensweisen.

<sup>12</sup> <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>; [http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten\\_und\\_Fakten/2/21/213/21311/Statistik\\_der\\_Studierenden\\_Studienanfaenger\\_innen.html](http://www.stala.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Daten_und_Fakten/2/21/213/21311/Statistik_der_Studierenden_Studienanfaenger_innen.html).

<sup>13</sup> GWK (Hrsg.) (2011): Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Bonn, S. 37: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf>.

### ***Vorhandene Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung bzw. zur Frauenförderung bei den Studierenden***

Bislang setzte die Hochschule bei der Gewinnung von Studentinnen vor allem auf Maßnahmen des Marketings und der Anwerbung von Schüler/innen für MINT-Fächer. Darüber hinaus gibt es Maßnahmen zur Förderung besonders begabter Frauen sowie zur Förderung von Genderkompetenz. Folgende Maßnahmen werden umgesetzt:

- Zur Gewinnung weiblicher Studierender für die klassisch männerdominierten Fachbereiche, bzw. männlicher Studierender für die klassischen Frauenstudiengänge:
  - Girls/Boys Day (Zukunftstag)
  - Herbstkurs für Mädchen der 11., 12. Klassen
  - Schnupperstudium (an zwei Tagen, fachbereichsübergreifend)
  - JuniorCampus und Kinderuni (in SDL sehr gut ausgelastet, in MD nur mäßig besucht)
- Zur Förderung weiblicher Studierender in MINT-Fächern
  - Projekt Gipfelstürmerinnen zur Förderung von Studentinnen im FB IWID
  - Nutzung der Vorbildwirkung von Professorinnen
- Zur Förderung der Genderkompetenz und zur Überwindung von Geschlechterstereotypen in männer- bzw. frauendominierten Studiengängen
  - Genderprojekt Automobildesign (IWID)
  - Offener moodle-Kurs „Gender Studies als Übersetzungswissen“ (AHW)
  - Medien LV zu Geschlechterbildern (KuM)
  - Möglichst geschlechterparitätische Besetzung von Tutorien-, Scout- und HiWi-Stellen mit Männern und Frauen
  - Förderung von Frauen bei der Nutzung digitaler Medien (AHW)
  - In einzelnen Veranstaltungen Förderung von Genderkompetenz im Unterrichtsgeschehen über die direkte Ansprache des beobachteten Rollenverhaltens

#### Bewertung der Maßnahmen

Die bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung von weiblichen Studierenden für die männerdominierten Studiengänge bzw. von männlichen Studierenden für die weiblich dominierten Studiengänge zeigten nicht den gewünschten Erfolg. Der Rückgang der Zahl der Studentinnen in den MINT-Fächern konnte nicht gebremst werden. Vice versa gestaltet sich aber auch die Gewinnung männlicher Studierender in frauendominierten Studiengängen schwierig. Hinsichtlich der Erhöhung der Frauenanteile in den klassisch männlich dominierten Fachbereichen sowie der Männeranteile in den klassisch frauendominierten Fachbereichen besteht beträchtlicher Handlungsbedarf.

## **8. Familiengerechte Hochschule**

### ***Vorhandene Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule***

- Durchführung des audits familiengerechte hochschule 2009/2010
- Durchführung der Reauditierung 2013
- Workshops zur Berücksichtigung von Familienaspekten in Berufungsverfahren und im Personalmanagement

#### Bewertung der Maßnahmen

Im Kontext der familiengerechten Hochschule konnten in den letzten Jahren beträchtliche Fortschritte erzielt werden. U. a. zu nennen sind: die Schaffung der Koordinierungsstelle FgH, der Ausbau der familiengerechten Infrastruktur, der Internetauftritt „Hochschule und Familie“, die Ausweitung der Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung oder das Modellprojekt zur familienfreundlichen Lehrplanung im FB Sozial- und Gesundheitswesen. Durch die Reauditierung soll eine Optimierung erreicht werden.

### C. Ziele und Maßnahmen für 2013-2017

<b>Ziel 1: Die Bedeutung des Themas Gleichstellung für den Profilbildungsprozess der Hochschule ist definiert.</b>		
Messkriterium: <i>Die Bedeutung wurde bestimmt, ist ausformuliert und in der Hochschule bekannt.</i>		
Maßn. 1	Die Hochschulleitung definiert die Bedeutung des Themas für den Profilbildungsprozess der Hochschule. Die Koordinierungsstelle für familiengerechte Hochschule und Chancengleichheit sowie die GBA werden eingebunden. Das Bekenntnis zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Erhöhung des Frauenanteils in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei der nächsten Überarbeitung in das Leitbild integriert.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, GBA, Koordination fgh
Maßn. 2	In diesem Zusammenhang wird auch über die Implementierung von Gender Mainstreaming als Handlungsprinzip entschieden und die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache wird als Standard gesetzt.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, GBA, Koordination fgh
<b>Ziel 2: Die strukturellen Voraussetzungen zur Umsetzung der Gleichstellungsziele sind stabilisiert und im Vergleich zu 2013 verbessert.</b>		
Messkriterium: <i>Es wurden die notwendigen materiellen und personellen Ressourcen, die zur Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen notwendig sind, bereitgestellt. Die AG Genderkompetenz wurde neu konstituiert.</i>		
Maßn. 1	Die Umsetzungsverantwortung wird im Prorektorat „Studium und Lehre“ angesiedelt, die Koordination und das Controlling bei der Koordination für die familiengerechte Hochschule und Chancengleichheit.	
	Umsetzung bis:	2014
	Verantwortlich:	Hochschulleitung
Maßn. 2	Die Hochschulleitung positioniert sich grundsätzlich zur Kompensation der im HS-Gesetz Sachsen-Anhalt definierten Ehrenamtlichkeit der Gleichstellungsarbeit, die die Hochschule Magdeburg-Stendal gegenüber anderen Bundesländern sowohl hinsichtlich der Ressourcenausstattung als auch der inhaltlichen Arbeit benachteiligt und lotet Kompensationsmöglichkeiten aus.	
	Umsetzung bis:	2014
	Verantwortlich:	Hochschulleitung
Maßn. 3	Die Gleichstellungsbeauftragten werden künftig aus den Reihen des WHP gewählt. Die FB werden veranlasst, gezielt potentielle Kandidatinnen anzusprechen, zu ermutigen und zu unterstützen. Die GBAs können Freistellungen im Einklang mit der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) erhalten.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, Dekan/innen
Maßn. 4	Ziele, Aufgaben und Zusammensetzung der AG Genderkompetenz werden überarbeitet. Die Ausrichtung auf konzeptionelles Arbeiten sowie auf Controlling der Umsetzungsarbeit wird gestärkt. Des Weiteren wird der Vorschlag, eine Senatskommission für Gleichstellung und Chancengleichheit einzurichten, entschieden.	
	Umsetzung bis:	Ende 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, Senat, AG Genderkompetenz



Maßn. 5	Es wird ein regelmäßiges Schulungsangebot zu Gleichstellungsthemen für alle Hochschulmitglieder sowie für die GBAs entwickelt und vorgehalten.	
	Umsetzung bis:	fortlaufend
	Verantwortlich:	AG Genderkompetenz, ZfW/ ZHH einbinden
Maßn. 6	Zur Unterstützung des Gleichstellungscontrollings wird in Statistiken und Evaluationen durchgängig das Geschlecht erfasst.	
	Umsetzung bis:	fortlaufend
	Verantwortlich:	Prorektorat III, Controlling
Maßn. 7	Es wird geprüft, ob weitere Unterstützungsmaßnahmen für die Gleichstellungsziele aus dem Bereich der Qualitätssicherung und Hochschuldidaktik fließen können.	
	Umsetzung bis:	Ende 2013
	Verantwortlich:	Prorektorat III, ZHH einbinden

**Ziel 3: Der Frauenanteil in Leitungsfunktionen in Verwaltung und Wissenschaft ist im Vergleich zu 2013 erhöht bzw. gleich geblieben.**

*Messkriterium: Wie Ziel.*

Maßn. 1	Es werden die Leitungsstellen identifiziert, die in den nächsten fünf Jahren altersbedingt neu zu besetzen sind.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung
Maßn. 2	Über die bisherigen Maßnahmen hinaus werden qualifizierte Frauen auf vergleichbaren Positionen gezielt angesprochen und angeworben. Ggf. wird ein gezieltes Headhunting zur Besetzung von Leitungsstellen mit Frauen betrieben.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	Kanzler, Führungskräfte
Maßn. 3	Im Rahmen der Personalentwicklung wird mit Blick auf die neu zu besetzenden Führungsstellen ein Führungskräftenachwuchsprojekt aufgesetzt. Mitarbeiter/innen der Hochschule, die Interesse an der Übernahme von Führungsaufgaben in der Verwaltung oder den ZE haben, erhalten die Möglichkeit zur Weiterqualifikation und Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben (etwa unter Nutzung der Schulungsangebote der LAKöV). Gleichzeitig erfolgt eine gezielte Ansprache qualifizierter Mitarbeiterinnen. Aus der Teilnahme an einem Führungskräftenachwuchsprojekt leitet sich jedoch keine Garantie ab, in eine Leitungsfunktion an der Hochschule übernommen zu werden.	
	Umsetzung bis:	Ende 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, Personalabteilung

**Ziel 4: Mit Blick auf das strategische Anliegen der Hochschulleitung, den Anteil von Professorinnen in den Fachbereichen, in denen Frauen besonders deutlich unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, hat die Hochschulleitung mit den Fachbereichen vereinbart, wie viele der altersbedingt frei werdenden Professuren mit Frauen besetzt werden sollen.**

*Messkriterium: Es gibt Soll-Vorgaben.*

Maßn. 1	Es werden die Professuren identifiziert, die in den nächsten fünf Jahren altersbedingt frei werden. Für die Neuberufungen werden fachbereichsspezifische Sollvorgaben zu Erhalt bzw. Erhöhung der Frauenanteile definiert.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, Dekan/innen

Maßn. 2	Unter Nutzung der fachbereichsspezifischen Sollvorgaben wird die interne LOM als Instrument der Gleichstellungsförderung weiterentwickelt. Es wird ein Kaskadenmodell definiert.	
	Umsetzung bis:	Herbst 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, Dekan/innen

<b>Ziel 5: Berufungsverfahren werden geschlechtergerecht gestaltet.</b>		
<i>Messkriterium: Die GBAs haben keine gravierenden Beanstandungen zu vermelden. Alle Berufungsverfahren sind unter Gleichstellungsgesichtspunkten ausgewertet.</i>		
Maßn. 1	Es wird eine Berufsordnung erarbeitet und verabschiedet, die die wissenschaftlichen Erkenntnisse hinsichtlich einer möglichst geschlechtergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren berücksichtigt und alle Schritte einer Berufung, beginnend bei der Stellenbeschreibung, über die Ausschreibung, die Zusammenstellung der Berufungskommission bis hin zur Erstellung der Vorschlagsliste beinhaltet.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung, GBA, Berufsbeauftragte
Maßn. 2	Mit Konstituierung einer jeden Berufungskommission werden deren Mitglieder über die zu berücksichtigenden Gleichstellungsaspekte informiert und bei der Umsetzung beraten. Des Weiteren wird auch auf der Veranstaltung für Neuberufene „Welcome on Board“ über die hochschulspezifischen Zielsetzungen zur Gleichstellung, speziell zur gendergerechten Ausgestaltung von Berufungsverfahren und über die Sollvorgaben zur Erhöhung des Professorinnenanteils informiert. Es wird ein Prozedere definiert, wer wann wen und in welcher Form informiert. Die Informationsinhalte werden verschriftlicht.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	Berufsbeauftragte, GBAs, Koordinatorin fgh
Maßn. 3	Die GBAs werden entsprechend geschult. Sie kontrollieren die Einhaltung der gleichstellungspolitischen Vorgaben und fordern ggf. notwendige Nachbesserungen ein. Die Berufungsverfahren werden unter Gleichstellungsgesichtspunkten dokumentiert und ausgewertet.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	GBAs
Maßn. 4	Der Workshop zur Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Familienaspekten in Berufungsverfahren wird wiederholt.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	Koordination fgh
Maßn. 5	Gesetzliche Rahmenregelungen, an denen die Berufung qualifizierter Frauen (regelmäßig) scheitert, werden ins Ministerium rückgekoppelt. Die aktuell laufenden Verhandlungen zur Berücksichtigung von Elternzeiten beim Nachweis von Praxiszeiten werden genutzt, um weiteren Handlungsbedarf zu hinterlegen.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Hochschulleitung

<b>Ziel 6: Speziell in den MINT-Fächern wird ein aktives Bewerberinnenmarketing mit der individualisierten, direkten Ansprache qualifizierter Frauen umgesetzt.</b>		
<i>Messkriterium: Für den Bereich ET wurde erfolgreich ein Pilot durchgeführt. Die Ergebnisse können auf andere Studiengänge übertragen werden.</i>		
Maßn. 1	Für den Studiengang ET wird ein Pilot zum Aufbau einer Datenbank mit qualifizierten Technikerinnen im Umkreis von 150 km aufgebaut. Erfasst werden junge, qualifizierte Technikerinnen, die noch in Ausbildung stehen, gerade ihren Abschluss gemacht haben, in befristeten Projekten tätig sind oder bereits eine Festanstellung in Wissenschaft oder Wirtschaft innehaben. Bei der nächsten Ausschreibung erfolgt (z.B. über ein individualisiertes	

	Mailanschriften) die gezielte Ansprache der in der Datenbank erfassten Frauen. Zur Mitte der Bewerbungsfrist wird das Anschreiben wiederholt. Vorab wird der Ausschreibungstext mit den GBAs abgestimmt.
	Umsetzung bis: Herbst 2013
	Verantwortlich: ET, evtl. externe Unterstützung
Maßn. 2	Die Erfahrungen werden ausgewertet und bei Erfolg wird das Prozedere in anderen Studiengängen (insbes. MINT) wiederholt.
	Umsetzung bis: Fortlaufend
	Verantwortlich: ET, Hochschulleitung

<b>Ziel 7: Mitarbeiter/innen der Verwaltung und ZE werden vor allem über die weitere Berücksichtigung von Vereinbarkeitsthemen im Personalmanagement unterstützt.</b>	
<i>Messkriterium: Die im Rahmen der Reauditierung vereinbarten Maßnahmen wurden umgesetzt.</i>	
Maßn. 1	Die entsprechenden Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen der Reauditierung zum audit familiengerechte hochschule vereinbart.
	Umsetzung bis: Sommer 2013
	Verantwortlich: Hochschulleitung, Personaldezernat

<b>Ziel 8: Die Hochschule Magdeburg-Stendal achtet bei der Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse auf möglichst lange Laufzeiten, auf eine möglichst hohe Transparenz hinsichtlich der Verlängerungsmöglichkeiten und unterstützt gezielt auch drittmittelbeschäftigte Frauen mit Familie.</b>	
<i>Messkriterium: Unterjährige Befristungen wurden in der Regel auch weiterhin vorwiegend aus Überbrückungszwecken vereinbart. Es wurden Maßnahmen zur Unterstützung von Drittmittelbeschäftigten mit Familie umgesetzt.</i>	
Maßn. 1	Die bisherigen Maßnahmen zur Gewährung möglichst langer Laufzeiten sowie einer möglichst hohen Transparenz über Verlängerungsmöglichkeiten werden fortgeführt. Dabei folgt die Hochschule Magdeburg-Stendal den Empfehlungen der HRK zur Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal.
	Umsetzung bis: fortlaufend
	Verantwortlich: Personalrat, Hochschulleitung
Maßn. 2	Die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der Beantragung von Drittmitteln wird durch Informations- und Beratungsangebote sowie durch die Vorhaltung von Textbausteinen unterstützt. Ebenso wird über die bestehenden Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert. Hierzu wird ein Prozedere definiert, wer wie wann von wem und in welcher Form informiert bzw. beraten wird. Die Informationsinhalte werden verschriftlicht. Beratung und Information erfolgt unter Nutzung von Best Practice anderer Hochschulen sowie in Kooperation mit dem EU-Hochschulnetz.
	Umsetzung bis: Fortlaufend
	Verantwortlich: Prorektor für Forschung und Technologietransfer in Kooperation mit dem EU Hochschulnetz
Maßn. 3	Ziele und Maßnahmen zur Unterstützung drittmittelbeschäftigter Frauen mit Familie werden im Rahmen der Reauditierung zum audit familiengerechte hochschule vereinbart.
	Umsetzung bis: Frühjahr 2013
	Verantwortlich: Hochschulleitung

<b>Ziel 9: An der Hochschule Magdeburg-Stendal werden qualifizierte Studentinnen motiviert und unterstützt, sich auf Drittmittelstellen zu bewerben.</b>		
<i>Messkriterium: Es erfolgt eine gezielte Unterstützung und Motivation qualifizierter Studentinnen, sich wissenschaftlich weiter zu entwickeln. Auch dadurch gelingt es, den Frauenanteil bei den Drittmittelbeschäftigten konstant zu halten bzw. zu erhöhen.</i>		
Maßn. 1	Qualifizierte Studentinnen werden gezielt in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung gefördert und motiviert, z.B. über Angebote zum Mentoring, Seminare oder Coaching.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	ZfW (zur Durchführung von Kursen), Lehrende

<b>Ziel 10: An der Hochschule Magdeburg-Stendal wird der Erwerb von Genderkompetenz und die Reflexion von Rollenverhalten im Lernverhalten und in der Berufswahl gezielt gefördert.</b>		
<i>Messkriterium: Studierende und Lehrende gehen sensibler/bewusster mit Rollenverhalten und Geschlechterstereotypen um.</i>		
Maßn. 1	Es werden auch weiterhin themenbezogene Ringvorlesungen und andere Formate wie Tagungen oder Podiumsdiskussionen unter Einbindung aller Fachbereiche mit dem Ziel der weiteren Bewusstseinsbildung und des Erwerbs von Genderkompetenz organisiert und umgesetzt.	
	Umsetzung bis:	fortlaufend
	Verantwortlich:	Wechselnde Zuständigkeit der Fachbereiche/ GBAs
Maßn. 2	Das ZHH-Zertifikatsprogramm wird geschlechtergerecht gestaltet.	
	Umsetzung bis:	fortlaufend
	Verantwortlich:	ZHH

<b>Ziel 11: An der Hochschule Magdeburg-Stendal werden wissenschaftliche Erkenntnisse zur geschlechtergerechten Ausgestaltung des Lehr- und Lerngeschehens in der Praxis angewandt.</b>		
<i>Messkriterium: Es liegen entsprechende Konzepte vor. Die Umsetzung ist positiv evaluiert.</i>		
Maßn. 1	Bei der Überarbeitung der Studiengänge im Rahmen der Reakkreditierungen wird auf die Anforderungen an eine geschlechtergerechte Didaktik sowie an eine geschlechtergerechte Studiengangskonzeption und der Studieninhalte eingegangen. Den Anforderungen der Reakkreditierungsagenturen wird Rechnung getragen. Ebenso werden im Zuge dessen Vorgaben zum Nachteilsausgleich für studierende Eltern bzw. Pflegende in die Studien- und Prüfungsordnung aufgenommen. Das ZHH berät und unterstützt. Das Prozedere zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten wird definiert und verschriftlicht.	
	Umsetzung bis:	fortlaufend
	Verantwortlich:	Fachbereiche, ZHH
Maßn. 2	Zur Unterstützung der Umsetzung einer geschlechtergerechten Didaktik werden sowohl individuelle Beratungen als auch Weiterbildungen angeboten.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	ZHH

<b>Ziel 12: Das Studierendenmarketing ist geschlechtergerecht ausgestaltet.</b>		
<i>Messkriterium: Es fühlen sich mehr Frauen durch die Darstellung von MINT-Fächern angesprochen bzw. mehr Männer in frauendominierten Fächern.</i>		
Maßn. 1	Im Anschluss an die in Ziel 11 beschriebene Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse zur geschlechtersensibleren Ausgestaltung von Studiengängen und Lerngeschehen wird das Marketing der Studiengänge entsprechend angepasst.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2014
	Verantwortlich:	Pressestelle, Dekanate

Maßn. 2	Jenseits des in Ziel 11 formulierten Prozedere wird unabhängig davon ein Leitfaden zur verstärkten Ansprache von Frauen bzw. Männern im Bewerbermarketing und zur Überarbeitung/Darstellung der Fachbereiche in allen Medien der Hochschule ausgearbeitet. Best Practice anderer Hochschulen wird genutzt.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2014
	Verantwortlich:	AG Genderkompetenz, in Kooperation mit der Pressestelle
Maßn. 3	Die Angebote Boys/Girls Day und MINT-Summerschool werden attraktivitätssteigernd überarbeitet und gebündelt auf der Web-Seite beschrieben.	
	Umsetzung bis:	Fortlaufend
	Verantwortlich:	Koordination fgh, ZfW, Pressestelle

<b>Ziel 13: Die Hochschule Magdeburg-Stendal unterstützt Studierende mit Familie mit geeigneten Maßnahmen bei der Vereinbarkeit von Studium und Familie.</b>		
<i>Messkriterium: Im Rahmen der Reauditierung definierten Maßnahmen wurden umgesetzt.</i>		
Maßn. 1	Die entsprechenden Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen der Reauditierung zum audit familiengerechte hochschule vereinbart.	
	Umsetzung bis:	Sommer 2013
	Verantwortlich:	Prorektorin für Studium und Lehre, Koordination fgh

20.03.2013

Ort, Datum

i. V.  
 Hochschule Magdeburg-Stendal  
 Standort Magdeburg  
 Breitscheidstraße 2  
 06108 Magdeburg  
 \_\_\_\_\_  
 Rektor der  
 Hochschule Magdeburg-Stendal



## **Gleichstellungskonzept der Hochschule Magdeburg-Stendal**

### **Anlagen**

- **Abkürzungsverzeichnis**
- **Tabellenanhang zum Gleichstellungskonzept**
- **Zielvereinbarung zum Audit familiengerechte hochschule 2010-2013**
- **Grobziele der Reauditierung zur familiengerechten hochschule 2013-2016**

## Abkürzungsverzeichnis

AHW	Angewandte Humanwissenschaften
ET	Elektrotechnik
FB	Fachbereich
fgh	familiengerechte Hochschule
FQ	Frauenquote
G/ID	Gestaltung/Industriedesign
GBA	Gleichstellungsbeauftragte
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HSG	Hochschulgesetz
Inst.	Institut
IWID	Ingenieurwissenschaften und Industriedesign
KuM	Kommunikation und Medien
LaköV	Landesakademie für öffentliche Verwaltung
LEFK	Lehrinheit Fachkommunikation
LEJ/MM	Lehrinheit Journalistik Medienmanagement
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
LHG	Landeshochschulgesetz
LOM	Leistungsorientierte Mittelvergabe
LV	Lehrveranstaltung
MB	Maschinenbau
MD	Magdeburg
MeCoSA	Mentoring und Coaching Sachsen-Anhalt
OvGU	Otto-von-Guericke-Universität
SDL	Stendal
SGW	Sozial- und Gesundheitswesen
WHP	wissenschaftliches Haushaltspersonal
WTzBf	Wissenschaftsteilzeit- und Befristungsgesetz
WuK/ WkW	Wasser- und Kreislaufwirtschaft
ZE	Zentrale Einrichtungen
ZfW	Zentrum für Weiterbildung
ZHH	Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung

## Tabellenanhang zum Gleichstellungskonzept

Tab. 1: Frauenanteil nach Entgeltgruppen in Prozent, 2008-2012

Beschäftigte nach Entgeltgruppen	2008		2009		2010		2011		2012	
	Ges.	F in Prozent	Ges.	F in Prozent	Ges.	F in Prozent	Ges.	F in Prozent	Ges.	F in Prozent
Mittlerer Dienst	68	79,4	69	78,3	67	76,1	67	76,1	68	76,5
Gehobener Dienst	102	51,0	102	52,0	102	52,0	108	54,6	105	53,3
Höherer Dienst	16	50,0	20	50,0	19	47,4	19	47,4	20	45,0
C/W Professuren	126	23,8	126	20,6	132	22,7	132	25,0	129	25,6
<b>Summe</b>	<b>312</b>	<b>46,2</b>	<b>317</b>	<b>45,1</b>	<b>320</b>	<b>44,7</b>	<b>326</b>	<b>46,6</b>	<b>322</b>	<b>46,6</b>

Tab. 2: Leitungspositionen in absoluten Zahlen, 2008-2012

	2008		2009		2010		2011		2012	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Hochschulleitung	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1
Dezernate (1-5)	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Zentrale Einrichtungen (Bib, HS-Sport, ZKI, TWZ, IO, ZfW)	0	6	0	6	0	6	1	5	1	5
Dekanate	6	1	6	1	6	1	5	2	5	2
<b>Gesamt</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

Tab. 3: Hochschulweite Berufungen nach Geschlecht 2008 bis 2012 in absoluten Zahlen

	2008		2009		2010		2011		2012		Ges	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Berufungen in absoluten Zahlen	8	1	3	0	3	4	2	1	4	3	18	9

Tab. 4: Berufungen 2008-2012 nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen

<b>Fachbereich</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Bauwesen	2	0
IWID	6	1
KuM	1	2
SGW	3	1
WuK	3	1
Wirtschaft	2	1
AHW	3	3

Tab. 5: Bewerbungen und Berufungen 2011/12 in absoluten Zahlen nach Fachbereich und Geschlecht

		<b>Leit- faden</b>	<b>Bewer- bungen</b>	<b>M</b>	<b>F</b>	<b>Be- rufung</b>	<b>Wann</b>
Hochschuldidaktik und Wissensmanagement	AHW	Neu	32	19	13	F	2012 (Ruf steht noch aus)
Pädagogik der frühen Kindheit	AHW	Neu	25	7	18	F	2012
Grundlagen und Handlungstheorien Sozialer Arbeit	SGW	Neu	16	10	6	F	2011
Wirtschaftswissenschaften insb. VWL	Wirtschaft	Neu	30	25	5	M	2012
Kreislaufwirtschaft	WKW	Alt	4	2	2	F	2012
Konstruktiver baulicher Brandschutz	Bauwesen	Alt	6	6	0	M	2012 (Zweit-ausschreibung)
Verkehrswegebau	Bauwesen	Alt	8	8	0	M	2012 (Zweit-ausschreibung)

Tab. 6: Professorinnenanteil nach Fachbereichen 2008-2012

	<b>IWID</b>	<b>BW</b>	<b>SGW</b>	<b>WuK</b>	<b>K/M</b>	<b>Wirt</b>	<b>AHW</b>
2008	11,1	12,0	30,8	7,9	50,0	15,4	51,9
2009	9,7	6,8	27,8	7,9	40,0	16,7	44,3
2010	12,1	9,6	28,9	7,9	40,0	18,5	47,7
2011	12,1	9,6	30,1	7,9	41,7	20,0	44,9
2012	12,5	10,2	38,3	7,9	44,8	20,0	45,3

Tab. 7: Frauenanteil im Fachbereich IWID im Vergleich der Institute

	Inst. ET		Inst. G/ID		Inst. MB	
	Ges. absolut	F in Prozent	Ges. absolut	F in Prozent	Ges. absolut	F in Prozent
2008	11	0	6	33,3	10	10,0
2009	13	0	7	28,6	11	9,1
2010	13	0	8	37,5	12	8,3
2011	13	0	8	37,5	12	8,3

Tab. 8: Frauenanteil im Fachbereich KuM nach Studiengängen

	LE FK		LE J/MM	
	Ges absolut	F in Prozent	Ges absolut	F in Prozent
2008	7	71,4	5	20,0
2009	5	60,0	5	20,0
2010	5	60,0	5	20,0
2011	6	66,7	6	16,7

Tab. 9: Frauenquote bei Professuren nach Besoldungsgruppe 2012

	Gesamt (absolut)	Frauen (absolut)	Frauenanteil
C2	35	9	25,7
C3/W2	89	17	19,1
C4/W3	5	2	40,0
Ges.	129	28	21,7

Tab. 10: Leistungszulagen (Stand 2013) nach Geschlecht und Zulagenart, Durchschnittswerte

Leistungszulage	M	F
Prof. mit 1. Zulage	342,00 €	425,00 €
Prof. mit 1. und 2. Zulage	540,00 €	603,00 €



Tab. 11: Altersbedingt freierwerdende Professuren 2013-2017 nach Fachbereichen und Geschlecht in absoluten Zahlen

	2013			2014			2015			2016			2017		
	M	F	Ges	M	F	Ges	M	F	Ges	M	F	Ges	M	F	Ges
FB Bauwesen	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
FB IWID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	3	0	3
FB KuM	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
FB SGW	1	0	1	6	0	6	0	0	0	0	1	1	1	1	2
FB WuK	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
FB Wirtschaft	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
FB AHW	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Ges.	4	0	4	7	0	7	4	0	4	3	2	5	8	1	9

Tab. 12: Lehrkräfte für besondere Aufgaben an der Hochschule Magdeburg-Stendal in absoluten Zahlen und Frauenquote in Prozent nach Fachbereichen, 2008-2012

	2008		2009		2010		2011		2012	
	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ
FB Bauwesen	1	0,0	1	0,0	2	0,0	3	0,0	3	0,0
FB IWID	4	25,0	4	25,0	5	40,0	5	40,0	4	25,0
FB KuM	6	83,3	6	83,3	7	85,7	6	100,0	7	85,7
FB SGW	11	72,7	10	80,0	10	80,0	10	80,0	10	90,0
FB WuK	4	25,0	4	25,0	4	25,0	4	25,0	4	25,0
FB Wirtschaft	3	100,0	3	100,0	4	100,0	5	80,0	4	75,0
FB AHW	2	50,0	2	50,0	2	50,0	2	50,0	2	50,0
Ges	31	61,3	30	63,3	34	64,7	35	62,9	34	61,8

Tab. 13: Laboringenieur/innen der Hochschule Magdeburg-Stendal in absoluten Zahlen und Frauenquote in Prozent nach Fachbereichen, 2008-2012

	2008		2009		2010		2011		2012	
	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ	ges	FQ
FB Bauwesen	6	16,7	6	16,7	5	20,0	5	20,0	4	0,0
FB IWID	15	0,0	15	0,0	15	0,0	16	6,3	16	6,3
FB WuK	6	50,0	7	42,9	7	42,9	7	42,9	7	42,9
Ges	27	14,8	28	14,3	27	14,8	28	17,9	27	14,8

Tab. 14: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Geschlecht und Fachbereichen in absoluten Zahlen

	2008			2009			2010			2011			2012		
	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.
FB Bauwesen	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	2
FB IWID	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FB KuM	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
FB SGW	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
FB WuK	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	1	1	1	1	2
FB Wirtschaft	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FB AHW	0	4	4	0	4	4	1	4	5	0	0	0	0	0	0
Hochschulges.	1	4	5	2	8	10	3	7	10	2	2	4	3	2	5

Tab. 15: Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen nach Geschlecht und Fachbereichen 2008 bis 2012 in absoluten Zahlen

	2008			2009			2010			2011			2012		
	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.	M	F	Ges.
FB Bauwesen	0	0	0	1	0	1	1	0	1	2	0	2	3	2	5
FB IWID	14	4	18	20	7	27	29	9	38	18	6	24	17	6	23
FB KuM	0	0	0	0	0	0	1	5	6	1	5	6	1	3	4
FB SGW	5	8	13	2	8	10	2	9	11	3	5	8	2	2	4
FB WuK	4	2	6	2	2	4	4	1	5	5	5	10	10	3	13
FB Wirtschaft	3	4	7	2	4	6	1	1	2	1	1	2	3	2	5
FB AHW	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	2	2	0	6	6
Hochschulges.	26	19	45	27	22	49	38	26	64	30	24	54	36	24	60

Tab. 16: Frauenquote bei den drittmittelfinanzierten Mitarbeiter/innen 2008-2012 in Prozent

	2008	2009	2010	2011	2012
Frauenquote	42,2	44,9	40,6	44,4	40,0

Tab. 17: Kooperative Promotionen nach Jahren an der HS Magdeburg-Stendal nach Geschlecht in absoluten Zahlen, 2008-2012

Jahr	Anzahl Promotionen	M	F
2008	2	2	0
2009	7	3	4
2010	2	2	0
2011	8	4	4
2012	1	0	1
gesamt	20	11	9

Tab. 18: Übersicht über die Befristung der drittmittelbeschäftigten Frauen und Männer nach Befristungsdauer, Fachbereich und Geschlecht 2012 in absoluten Zahlen

	Bau- wesen		IWID		KuM		SGW		WuK		Wirt		AHW		Ges.	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Unter einem Jahr	1										1				2	
Zwischen einem und zwei Jahren	2	2	6	2					5	1	1	1		3	14	9
Zwischen zwei und drei Jahren			4	1			1	1	2						7	2
Zwischen drei und vier Jahren			2	0	1	3	1		2	2			2	6	7	
Zwischen vier und fünf Jahren				1									1		2	
Über fünf Jahren			5	2				1	1		1	1			7	4

Tab. 19: Befristungsquoten bei Männern und Frauen nach Laufzeiten für alle drittmittelfinanzierten Stellen in Prozent 2012

	M	F
Unter einem Jahr	5,5	0
Zwischen einem und zwei Jahren	38,9	37,5
Zwischen zwei und drei Jahren	19,4	8,3
Zwischen drei und vier Jahren	16,8	29,2
Zwischen vier und fünf Jahren	0	8,3
Über fünf Jahre	19,4	16,7

Tab. 20: Teilzeitbeschäftigung von drittmittelfinanzierten Männern und Frauen in absoluten Zahlen und in Prozent, 2008-2011

	Ges.	M in Teilzeit	F in Teilzeit	Teilzeit- quote ges.	Teilzeit- quote M	Teilzeit- quote F
2008	45	8	11	42,2	30,8	57,9
2009	49	3	14	34,7	11,1	63,6
2010	64	7	19	40,6	18,4	73,1
2011	54	9	17	48,1	30,0	70,8

Tab. 21: Studierende gesamt WS 07/08 bis WS 11/12 absolut und Frauenanteil in Prozent

	WS 07/08	WS08/09	WS 09/10	WS10/11	WS11/12
Gesamt	6414	6414	6365	6426	6515
Weiblich	3348	3283	3222	3143	3269
Frauenquote	52,2	51,2	50,6	48,9	50,2

Tab. 22: Frauenanteil unter den Studierenden nach Fachbereichen in Prozent, WS 07/08-WS 11/12

	WS 07/08	WS08/09	WS 09/10	WS10/11	WS 11/12
Bauwesen	25,6	24,6	22,4	21,3	23,2
IWID	19,7	15,0	16,2	16,1	12,3
KuM	75,3	74,6	74,5	72,3	71,1
SGW	80,9	80,9	81,6	80,8	85,4
WuK	38,2	38,0	33,5	28,2	30,0
Wirtschaft	53,9	55,8	56,7	56,6	58,8
AHW	86,1	85,3	85,1	86,2	86,0

Tab. 23: Frauenanteil unter den Studienanfänger/innen nach Fachbereichen in Prozent, WS 07/08-WS 11/12

	WS 07/08	WS08/09	WS 09/10	WS10/11	WS 11/12
Bauwesen	28,4	23,1	18,3	18,4	24,1
IWID	18,3	15,4	17,7	15,6	18,6
KuM	75,3	74,6	74,5	72,3	71,1
SGW	85,3	80,8	83,7	79,0	82,3
WuK	38,2	38,0	33,5	28,2	30,0
Wirtschaft	53,9	55,9	56,7	56,6	61,7
AHW	89,5	86,0	86,0	88,5	85,3
Gesamt	57,4	51,6	46,7	48,3	52,4

Tab. 24: Frauenanteil unter den Bachelor-Studierenden nach Fachbereichen in Prozent, WS 07/08-WS 11/12

	<b>WS 07/08</b>	<b>WS08/09</b>	<b>WS 09/10</b>	<b>WS10/11</b>	<b>WS 11/12</b>
Bauwesen	23,7	23,6	22,0	21,3	22,6
IWID	16,7	14,7	15,4	15,9	14,9
KuM	75,9	76,7	76,6	74,2	72,0
SGW	83,3	82,4	83,4	80,4	85,6
WuK	38,5	38,0	31,2	27,6	29,2
Wirtschaft	55,8	58,1	58,9	57,2	58,2
AHW	87,4	84,2	85,1	85,8	58,2

Tab. 25: Frauenanteil unter den Master-Studierenden nach Fachbereichen in Prozent, WS 07/08-WS 11/12

	WS 07/08	WS08/09	WS 09/10	WS10/11	WS 11/12
Bauwesen	31,3	24,5	26,1	21,1	26,1
IWID	44,4	38,6	29,7	23,2	24,8
KuM	100,0	100,0	100,0	80,6	78,0
SGW	84,4	86,7	79,1	85,0	84,8
WuK	47,8	57,9	58,5	35,0	38,0
Wirtschaft	55,7	57,3	50,0	53,5	57,4
AHW	86,5	92,3	88,6	90,4	87,4

Tab. 26: Frauenanteil unter den Absolvent/innen nach Fachbereichen in Prozent, SoSe 08 – SoSe 12

	SoSe08	SoSe09	SoSe10	SoSe11
Bauwesen	20,5	21,2	30,5	27,4
IWID	30,5	21,5	18,3	18,6
KuM	81,7	77,0	47,7	80,0
SGW	81,5	85,0	83,3	83,7
Wuk	40,0	50,0	33,3	34,4
Wirtschaft	53,9	55,9	56,7	56,6
AHW	91,1	84,5	87,7	84,2
Gesamt	61,8	61,2	60,8	62,3

Tab. 27: Lehrbeauftragte der Hochschule Magdeburg-Stendal in absoluten Zahlen und Frauenquote in Prozent nach Fachbereichen, 2008-2012

	2008		2009		2010		2011		2012	
	Ges.	FQ	Ges.	FQ	Ges.	FQ	Ges.	FQ	Ges.	FQ
FB Bauwesen	14	7,14	34	23,53	40	12,5	34	2,94	33	0
FB IWID	48	18,75	71	16,90	73	13,70	58	13,80	52	35,8
FB KuM	57	47,37	68	50,00	62	45,16	56	37,50	62	84,3
FB SGW	67	59,07	101	61,39	81	54,32	77	59,74	93	80,3
FB WuK	31	12,90	35	11,43	35	11,43	34	11,77	39	25,0
FB Wirtschaft	69	29,00	101	30,79	93	29,03	87	27,59	84	77,8
FB AHW	83	51,81	111	63,06	111	65,77	101	69,30	106	50,0
Gesamt	369	39,02	521	42,42	495	38,59	447	38,93	469	58,9

# Zielvereinbarung

## zur Erlangung des Zertifikats zum audit familiengerechte hochschule

---

**Hochschule Magdeburg-Stendal (FH)**

**Auditierung**

**Auditor:**

Elisabeth Mantl

**Datum:**

11.01.2010

## Präambel

### Zielsetzung der Auditierung

- systematischere Beschäftigung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie
  - o Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie als Querschnittsthema im Handeln aller Hochschulmitglieder
  - o breitenwirksame und nachhaltige Entwicklung einer familiengerechten Hochschule
  - o Bewusstseinsbildung für die Belange älterer Beschäftigter in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflegearbeiten.
  - o Nutzung der geschlechterpolitischen Intention des Auditierungsverfahrens zur Identifizierung von Bruchstellen von Ungleichheit mit dem Ziel der Bearbeitung.
  - o Benennung und Bearbeitung hochschulinterne Zielkonflikte
- landespolitisches Engagement der Hochschule
  - o Standortsicherung insbesondere im Hinblick auf die demographischen Herausforderungen und die Arbeitsmarktentwicklung im Land Sachsen-Anhalt
  - o Positionierung der Hochschule auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Lern- und Arbeitsort zu positionieren.
  - o Übernahme einer Vorreiterrolle für die Fachhochschulen in Sachsen-Anhalt im Rahmen der Koordination familienfreundlicher Aktivitäten an den sachsen-anhaltinischen Hochschulen



## 1. Handlungsfeld 1 – Arbeitszeit

**1.1 Ziel:** Erprobung eines Modells zur Vertrauensarbeitszeit auf freiwilliger Basis

**Messkriterium:** *Es wurde eine Dienstvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit geschlossen. Zudem liegen erste Erfahrungen zur Umsetzung eines Modells zur Vertrauensarbeitszeit auf freiwilliger Basis vor.*

### 1.1.1 Maßnahme:

Der Entwurf des Personalrats zu einer Dienstvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit auf freiwilliger Basis wird verhandelt und in einer den Verhandlungsergebnissen entsprechenden Form verabschiedet. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### 1.1.2 Maßnahme:

Die neuen Regelungen werden kommuniziert. Die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung werden entsprechend sensibilisiert. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**1.2 Ziel:** Überarbeitung der Regelungen zur Führung von Zeitkonten und zum Zeitausgleich unter Gesichtspunkten der Vereinbarkeitsförderung

**Messkriterium:** *Die Dienstvereinbarung ist in dieser Hinsicht überarbeitet. Die Regelungen sind bekannt.*

### 1.2.1 Maßnahme:

Hochschulleitung und Personalrat prüfen und überarbeiten die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Führung von Zeitkonten und zum Zeitausgleich unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten. (z.B. hinsichtlich der Zeitausgleichsmöglichkeiten für Teilzeitbeschäftigte, z.B. hinsichtlich der Möglichkeiten, Zeitausgleich am Block zu nehmen.) (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

## 1.2.2 Maßnahme:

Die neuen Regelungen werden kommuniziert. Die Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung werden entsprechend sensibilisiert. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule mit Familienaufgaben*  
**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**1.3 Ziel:** Verbesserte Kommunikation der Möglichkeit, im familiären Notfall die Kernzeitregelungen zu verletzen

**Messkriterium:** *Die Möglichkeit zur Kernzeitverletzung ist bekannt.*

## 1.3.1 Maßnahme:

Die bestehende Möglichkeit, im familiären Notfall von der Kernzeitregelung abzuweichen, wird explizit kommuniziert (über: Hausmitteilung, Ergänzung der Dienstvereinbarung zur Gleitzeit, die im Intranet in der Formularensammlung zur Arbeitszeit abgelegt wird, verlinkter Hinweis auf der Intranetseite unter dem Link „Familie und Gleichstellung“). Der Verfahrensablauf wird dargestellt. (Beantragung, Ausfüllen des Korrekturbogens etc.) (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule mit Familienaufgaben*  
**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**1.4 Ziel:** Verbesserung der Stundenplanung für die Studierenden, um eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben zu ermöglichen

**Messkriterium:** *Zum Ende des Umsetzungszeitraums sind Pflichtveranstaltungen weitergehend in betreuungsgesicherte Zeiten verlagert und Studierende mit Familienaufgaben erhalten soweit möglich eine bevorzugte Wahlmöglichkeit in der Belegung von Veranstaltungen.*

## 1.4.1 Maßnahme:

Die Stundenplanung wird stärker als bislang über die Studienkoordination geregelt. So wird beispielsweise verstärkt darauf geachtet, Überlappungen von Pflichtveranstaltungen zu vermeiden oder Pflichtveranstaltungen möglichst in betreuungsgesicherte Zeiten zu verlegen. (verantwortlich: StudiendekanInnen und -koordinatorInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende (mit Familienaufgaben)*  
**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 1.4.2 Maßnahme:

Die Fachbereiche werden aufgefordert, ihrerseits Optimierungsmöglichkeiten hinsichtlich der Stundenplanung zu diskutieren und umzusetzen. (verantwortlich: StudiendekanInnen und -koordinatorInnen)

**Zielgruppe:** Studierende (mit Familienaufgaben)

**Umsetzung bis:** fortlaufend

## 1.4.3 Maßnahme:

Studierenden mit Familienaufgaben wird soweit möglich bei der Belegung von Veranstaltungen eine bevorzugte Wahlmöglichkeit eingeräumt. (verantwortlich: StudiendekanInnen und -koordinatorInnen)

**Zielgruppe:** Studierende (mit Familienaufgaben)

**Umsetzung bis:** fortlaufend

## 1.5 Ziel: Ausbau der Möglichkeiten, familienbedingt in Teilzeit zu studieren

**Messkriterium:** Zum Ende des Umsetzungszeitraums gibt es mehr Möglichkeiten, die Studienzeit zu flexibilisieren, als dies zum Zeitpunkt der Auditierung der Fall ist.

### 1.5.1 Maßnahme:

Es werden alle BA-Studiengänge auf Teilzeitmöglichkeiten in begründeten Fällen geprüft. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** Studierende mit Familienaufgaben

**Umsetzung bis:** Jahresbericht 1

### 1.5.2 Maßnahme:

Vor diesem Hintergrund entwickelt die Kommission Studium und Lehre gemeinsam mit der ProrektorIn ein Umsetzungskonzept, das die Studierbarkeit von Teilzeitstudien sichert. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** Studierende mit Familienaufgaben

**Umsetzung bis:** Jahresbericht 2

### 1.5.3 Maßnahme:

Das Umsetzungskonzept wird erprobt, ausgewertet und ggf. angepasst. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** Studierende mit Familienaufgaben

**Umsetzung bis:** Jahresbericht 3

#### **1.5.4 Maßnahme:**

Die Hochschulleitung bringt die Frage der Finanzierbarkeit von Teilzeitstudien auf Bundesebene ein. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## **2. Handlungsfeld 2 – Arbeitsorganisation**

**2.1 Ziel:** Prüfung der Möglichkeiten, wie die Umsetzung des Konzepts der familiengerechten Hochschule als Kriterium in der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Fachbereiche integriert werden kann

**Messkriterium:** *Es ist geklärt, ob die Umsetzung des Konzepts der familiengerechten Hochschule als Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe integriert werden kann. Die Integration ist für den Fall der positiven Prüfung auf den Weg gebracht.*

#### **2.1.1 Maßnahme:**

Die Hochschulleitung prüft die Möglichkeiten, wie die Umsetzung des Konzepts der familiengerechten Hochschule als Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Fachbereiche definiert werden kann (z.B. mit Blick auf die Beförderung einer familiengerechten Studienorganisation oder Personalentwicklung). (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

#### **2.1.2 Maßnahme:**

Sofern die Umsetzung des Konzepts der familiengerechten Hochschule als Kriterium der leistungsbezogenen Mittelvergabe an die Fachbereiche definiert werden kann, erfolgt die Umsetzung. Anderenfalls wird nach Alternativlösungen gesucht. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

## **2.2 Ziel:** Analyse der Studienbedingungen für Studierende mit Familienaufgaben

**Messkriterium:** *Die Ergebnisse der Analyse liegen vor.*

### **2.2.1 Maßnahme:**

Im Rahmen einer Projektarbeit im Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften für den Hochschulstandort Stendal und im Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen für den Hochschulstandort Magdeburg wird eine Analyse der Studienbedingungen für Studierende mit Familienaufgaben durchgeführt. Es werden die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Studium und Familienaufgaben wie jene der Studienzeitregelungen, des Studienortes, der Studienorganisation, Prüfungsmanagement etc. sowie zentrale Belastungsmomente evaluiert und Verbesserungsvorschläge erhoben. Ziele und Maßnahmen aus dem audit werden in die Erhebung integriert und auf ihre Passgenauigkeit hin überprüft. (verantwortlich: Fachbereiche SGW und AHW)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### **2.2.2 Maßnahme:**

Die Befragung wird entsprechend ausgewertet und Verbesserungsvorschläge werden formuliert. (verantwortlich: Fachbereiche SGW und AHW)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

## **2.3 Ziel:** Analyse der Beteiligungsstrukturen bezüglich der Weiterentwicklung und der Umsetzung des Projekts einer familiengerechten Hochschule

**Messkriterium:** *Die Ergebnisse der Analyse liegen vor.*

### **2.3.1 Maßnahme:**

Die Beteiligungsstrukturen bezüglich der Weiterentwicklung und Umsetzung des Projektes einer familiengerechten Hochschule werden systematisch dokumentiert. Ggf. werden hierfür beispielhaft zwei bis drei Organe der Hochschulverwaltung identifiziert, für die die Beteiligung dokumentiert werden sollen. Verantwortlich hierfür zeichnen die Beauftragten für Gender und Diversity. (verantwortlich: Prof. Hungerland und Prof. Eggers)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### **2.3.2 Maßnahme:**

Die Ergebnisse der Analyse werden an die Hochschulleitung rückgekoppelt. (verantwortlich: Prof. Hungerland und Prof. Eggers)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**2.4 Ziel:** Verbessertes Umgang mit der Herausforderung "Arbeitsverdichtung", die die Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben auf Grund der daraus folgenden hohen Überstundenquote generell erschwert

**Messkriterium:** *Zum Ende des Umsetzungszeitraums haben sich die Überstunden reduziert.*

**2.4.1 Maßnahme:**

Haushalts- und Personalentwicklungskommission, Hochschulleitung und Personaldezernat beginnen mit der Überarbeitung des Geschäftsverteilungsplans, um die Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen. Hierzu werden zunächst einige beispielhafte Bereiche identifiziert, mit denen begonnen wird. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**2.4.2 Maßnahme:**

Ebenso begonnen wird mit der Erarbeitung längerfristiger Personalentwicklungskonzepte für die Fachbereiche und die Verwaltung, die die Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie berücksichtigen. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**2.4.3 Maßnahme:**

Darüber hinaus werden Schwerpunkte für die Abarbeitung von Aufgaben gesetzt und Vorschläge zur Optimierung der Arbeitsablauforganisation entwickelt, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben zu ermöglichen. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**2.5 Ziel:** Weitere Beförderung des Gesundheitsmanagements

**Messkriterium:** *Es wurden Maßnahmen zum Ausbau und zur Intensivierung des Gesundheitsmanagements realisiert.*

**2.5.1 Maßnahme:**

Hochschulleitung und Personalrat treiben die Beschäftigung mit dem Themenfeld "Gesundheitsmanagement" unter den Vorzeichen des demographischen Wandels voran. Das Einbringen interner Expertisen in einschlägige Projekte wird entsprechend eingefordert. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## 2.5.2 Maßnahme:

Die Kooperation mit Krankenkassen zur Durchführung von Aktionen zur Gesunderhaltung am Arbeits- und Studienplatz sowie zur Gesundheit generell wird gesucht - bei Notwendigkeit eingebunden in ein studentisches Projekt, ansonsten flankiert von einem studentischen Projekt. (verantwortlich: Personalrat, Hochschulleitung und Fachbereich SGW)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**2.6 Ziel:** Verbesserte Kommunikation der Möglichkeiten, die für Studierende mit Familienaufgaben bestehen, Praktikumsanforderungen zu flexibilisieren

**Messkriterium:** *Die bestehenden familienunterstützenden Praktikumsregelungen wurden gezielt kommuniziert. Je nach Prüfergebnis wurden ergänzende Regelungen definiert.*

## 2.6.1 Maßnahme:

Im Rahmen der Praktikumsordnung sowie im Intranet unter dem Link "Familie und Gleichstellung" wird darüber informiert, dass Studierende mit Familienaufgaben beim Prüfungsausschuss hinsichtlich der Teilnahme an und Absolvierung von Praktika Ausnahmeregelungen beantragen können. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre, StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

## 2.6.2 Maßnahme:

Es wird geprüft, ob über die Regelungen, die zur Zeit gefunden werden, hinausgehend auch Kompensationsleistungen, Praktikumsplittungen und/oder Teilzeitpraktika angeboten werden können. Ebenso wird geprüft, ob in einschlägigen Studiengängen Familienarbeit für einen bestimmten Stundenumfang - sofern dies mit den üblichen Praktikumsfragen verbunden wird - angerechnet werden kann. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre, StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

## 2.6.3 Maßnahme:

Bei positiver Prüfung werden auch diese Möglichkeiten bekannt gemacht. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre, StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*



## 3. Handlungsfeld 3 – Arbeitsort

**3.1 Ziel:** Regelung der Möglichkeiten zur (familienbedingten) flexiblen Arbeitsortgestaltung für wissenschaftliche und nicht wissenschaftliche Beschäftigte

**Messkriterium:** *Es wurde eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitsortgestaltung abgeschlossen.*

### 3.1.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung verhandelt mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitsortgestaltung. Familiäre Belange werden entsprechend berücksichtigt. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### 3.1.2 Maßnahme:

Sofern eine Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, werden die Beschäftigten eigens über die neuen Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsortgestaltung informiert. Die Führungskräfte werden entsprechend sensibilisiert. (verantwortlich: Personalrat und Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**3.2 Ziel:** Lockerung der Präsenzregelungen für Studierende aus familiären Gründen

**Messkriterium:** *Zum Ende des Umsetzungszeitraums gibt es mehr Ausnahmeregelungen hinsichtlich der Präsenzverpflichtung für Studierende mit Familienaufgaben.*

### 3.2.1 Maßnahme:

Die Kommission für Studium und Lehre und die ProrektorIn für Studium und Lehre erarbeiten eine entsprechende Regelung, die Studierende mit Familienaufgaben die Möglichkeit eröffnet, im familiären Notfall Präsenzorderungen über die Erbringung alternativer Leistungen zu kompensieren. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre sowie Kommission für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### 3.2.2 Maßnahme:

Die so gefundene Regelung wird bei der nächsten Überarbeitung der Studien- und Prüfungsordnung in den Nachteilsausgleichparagrafen übernommen. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

### 3.2.3 Maßnahme:

Die Regelungen werden im Intranet unter dem Link "Familie und Gleichstellung" bekannt gemacht. (verantwortlich: Prorektorin für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**3.3 Ziel:** Überprüfung des bestehenden e-learning-Konzepts hinsichtlich der Unterstützung, die das Konzept Studierenden mit Familienaufgaben im Falle einer familienbedingt notwendigen flexiblen Gestaltung des Studienortes bietet

**Messkriterium:** *Ergebnisse der Überprüfung des e-learning-Konzept liegen vor.  
Gegebenenfalls liegen auch schon Vorschläge zur Überarbeitung des Konzepts vor.*

### 3.3.1 Maßnahme:

Das bestehende e-learning-Konzept wird von der Kommission für Studium und Lehre mit Unterstützung von Fr. Prof. Maisha Eggers als Beauftragte für Gender- und Diversityfragen hinsichtlich der Unterstützung, die das Konzept Studierenden mit Familienaufgaben im Falle einer familienbedingt notwendigen flexiblen Gestaltung des Studienortes bietet, überprüft. (verantwortlich: Prof. Eggers)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### 3.3.2 Maßnahme:

Davon ausgehend werden Vorschläge zur Weiterentwicklung des Konzepts formuliert. (verantwortlich: Prof. Eggers)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

## 4. Handlungsfeld 4 – Informations- und Kommunikationspolitik

**4.1 Ziel:** Optimale Ausstattung der Beschäftigten und der Studierenden mit Informationen über das audit und über die familienunterstützenden Angebote der Hochschule

**Messkriterium:** *Die Studierenden- und Mitarbeiterbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraums bestätigt, dass die familienunterstützenden Angebote der Hochschule bekannt sind.*

### 4.1.1 Maßnahme:

Die wichtigsten Informationen zum Thema werden gebündelt und im Intranet unter dem Link "Familie und Gleichstellung" veröffentlicht. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn, BeauftragteR für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

### 4.1.2 Maßnahme:

Das Projekt ‚FaZi‘ gestaltet im Rahmen des Projektstudiums eine Internetseite, die gebündelt über die flankierenden Kinderbetreuung am Hochschulstandort Stendal informiert.

(verantwortlich: ProjektleiterIn FaZi)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden am Hochschulstandort Stendal*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

### 4.1.3 Maßnahme:

An Printmedien werden zur Informationsweitergabe das "Vademecum" und die Hochschulzeitung "treffpunkt campus" genutzt.

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 4.1.4 Maßnahme:

Zudem werden die Anliegen der familiengerechten Hochschule regelmäßig aufgegriffen, wenn das Selbstverständnis der Hochschule thematisiert wird. (verantwortlich: Presseabteilung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

### 4.1.5 Maßnahme:

Ebenso wird das Thema TOP in den geplanten "What ist los"-Veranstaltungen für die wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Hochschule sowie in der Einführungsveranstaltung "Willkommen an Bord" für die neuberufenen Professorinnen und Professoren. (verantwortlich: Prorektorin für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** *wissenschaftliche, nicht wissenschaftliche MitarbeiterInnen sowie neuberufene ProfessorInnen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.1.6 Maßnahme:

In Rückkoppelung mit dem Personalrat werden auch die Personalversammlungen zur Vorstellung des Konzepts genutzt. (verantwortlich: Personalrat, ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.1.7 Maßnahme:

Im zentralen und den dezentralen Studienführern wird auf die familienfreundliche Ausrichtung der Hochschule und die damit verbundenen Maßnahmen und Strukturen hingewiesen. (verantwortlich: Studienberatung, StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.1.8 Maßnahme:

Das Thema wird TOP in den Erstsemesterveranstaltungen. (verantwortlich: StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende im Erstsemester*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.2 Ziel: Erhöhung der Präsenz, die das Thema im Hochschulalltag hat

**Messkriterium:** *Es wurden Aktionen durchgeführt, die das Thema im Hochschulalltag haben präsenter werden lassen.*

#### 4.2.1 Maßnahme:

Das Sommerfest, zu dem auch Angehörige mitgebracht werden können, wird wiederholt. Es wird ein eigenes Kinderprogramm aufgesetzt. (verantwortlich: Veranstaltungsmanagement)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.2.2 Maßnahme:

In Zusammenarbeit mit FaZi und KiZi wird ein studentischer Elterntreff organisiert. (verantwortlich: ProjektleiterIn FaZi)

**Zielgruppe:** *Studierende*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.2.3 Maßnahme:

Es wird ein Tag der "Arbeitsplatzbesichtigung" für Angehörige organisiert und durchgeführt. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

#### 4.2.4 Maßnahme:

Es wird über ein Semester eine Ringvorlesung zum Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben durchgeführt. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

#### 4.3 Ziel:

Schaffen einer/s zentralen BeauftragteN für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben

**Messkriterium:** *Es gibt eineN zentraleN BeauftragteN für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben.*

#### 4.3.1 Maßnahme:

Die Hochschulleitung stellt sicher, dass einE zentraleR BeauftragteR für Studierende und Beschäftigte langfristig die Funktion einer zentralen Anlauf- und Beratungsstelle für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben übernimmt und die Informationsausstattung aller weiteren Ansprechpersonen koordiniert. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.4 Ziel:

Schaffen von Rahmenbedingungen, die die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen, die im Rahmen der Auditierung vereinbart wurden, unterstützen

**Messkriterium:** *Zeitnah zur Auditierung sind Strukturen geschaffen worden, die die Umsetzung unterstützen.*

#### 4.4.1 Maßnahme:

Die Zielvereinbarung wird zeitnah zur Zertifizierung in eine Projektmanagementstruktur überführt. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt formal bei der Hochschulleitung und inhaltlich beim Projektteam. (verantwortlich: Hochschulleitung, Projektteam)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.4.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung verwendet sich für die Verlängerung der Koordinierungsstelle für familienfreundliche und gleichstellungspolitische Maßnahmen. Dort ist ein wesentlicher Teil der operativen Umsetzung angesiedelt. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *familienfreundliche und gleichstellungspolitische Maßnahmen*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.4.3 Maßnahme:

Zeitnah zur Auditierung wird ein Begleitkreis eingesetzt, der sich aus PersonalratsvertreterIn, ProrektorIn für Studium und Lehre, PersonaldezernentIn, ProjektkoordinatorIn) zusammensetzt, sich zweimal jährlich trifft und die Umsetzung kontrollierend und beratend begleitet.

(verantwortlich: ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.5 Ziel: Schaffen von Feedbackmöglichkeiten zum Themenfeld der familiengerechten Hochschule

**Messkriterium:** *Es wurden entsprechende Anlaufstellen etabliert, internetbasierte Feed-Back-Möglichkeit angeboten und zum Ende des Umsetzungszeitraums wurde eine Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zum Thema durchgeführt.*

#### 4.5.1 Maßnahme:

Bei der ProjektkoordinatorIn für familiengerechte Hochschule bzw. BeauftragteN für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben wird auch das Wissensmanagement zum Thema angesiedelt. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn, BeauftragteR für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

#### 4.5.2 Maßnahme:

Im Intranet wird unter dem Link "Familie und Gleichstellung" eine Möglichkeit zum Feed-Back zum Themenfeld der familiengerechten Hochschule angeboten. (verantwortlich:

ProjektkoordinatorIn, BeauftragteR für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

#### 4.5.3 Maßnahme:

Zum Ende des Umsetzungszeitraums wird eine Studierenden- und Beschäftigtenbefragung zum Thema durchgeführt. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten und Studierenden der Hochschule, die Familienaufgaben haben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**4.6 Ziel:** Nutzung des audit in der Darstellung der Hochschule Magdeburg-Stendal als attraktiver Studien- und Arbeitsort

**Messkriterium:** *Die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule Magdeburg-Stendal ist Bestandteil der externen Kommunikation der Hochschule.*

**4.6.1 Maßnahme:**

Die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule Magdeburg-Stendal wird in die Marketing-Strategie der Hochschule integriert. (verantwortlich: Presseabteilung)

**Zielgruppe:** *künftige Studierende und Beschäftigte der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**4.6.2 Maßnahme:**

Die familiengerechte Ausrichtung der Hochschule Magdeburg-Stendal wird auf der Homepage der Hochschule platziert. (verantwortlich: Presseabteilung)

**Zielgruppe:** *künftige Studierende und Beschäftigte der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**4.6.3 Maßnahme:**

Das Thema wird zudem TOP in den Informationsmaßnahmen der Hochschulbibliothek. (verantwortlich: Hochschulbibliothek)

**Zielgruppe:** *interessierte Öffentlichkeit*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5. Handlungsfeld 5 – Führungskompetenz

**5.1 Ziel:** Fortgesetzte Informationsausstattung und Bewusstseinsbildung der Führungskräfte, Professorinnen und Professoren für das Thema der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie

**Messkriterium:** *Die Studierenden- und Mitarbeiterbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraums bestätigt eine stabile/wachsende Sensibilität der Führungskräfte und Professorinnen und Professoren für das Thema und eine stabile/wachsende Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden durch die Vorgesetzten sowie durch die Professorinnen und Professoren.*

**5.1.1 Maßnahme:**

Die Hochschul- bzw. Projektleitung berichtet im Rahmen der DezernentInnen- und DekanInnenrunden regelmäßig über die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Maßnahmen zur Förderung der familiengerechten Hochschule. (verantwortlich: Hochschulleitung und ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*



## 5.1.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung berichtet dem Senat regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr über ihre Tätigkeit zur Umsetzung der Anliegen der familiengerechten Hochschule und die Zielerfüllung in Sachen audit. (verantwortlich: Hochschulleitung und ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5.1.3 Maßnahme:

Die Anliegen der Hochschule in Sachen Familienfreundlichkeit wird wie die Erwartungshaltung bezüglich eines familienunterstützenden Führungsverhalten TOP in der Einführungsveranstaltung für Neuberufene, in den geplanten Einführungsveranstaltungen für DekanInnen und StudiendekanInnen, in der geplanten "Welcome again"-Veranstaltung für etablierte Professorinnen und Professoren. (verantwortlich: ProrektorIn für Studium und Lehre)

**Zielgruppe:** *Professorinnen, Professoren, Dekaninnen, Dekane, Studiendekaninnen, Studiendekane*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5.1.4 Maßnahme:

Die Anliegen der Hochschule in Sachen Familienfreundlichkeit wird wie die Erwartungshaltung bezüglich eines familienunterstützenden Führungsverhaltens in den Bewerbungs- und Berufungsverfahren angesprochen und dokumentiert. (verantwortlich: Berufungskommissionen)

**Zielgruppe:** *künftige Führungskräfte, Professorinnen und Professoren*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

## 5.2 Ziel: Etablieren der Vereinbarkeitsförderung als Führungsaufgabe in Wissenschaft und Verwaltung

**Messkriterium:** *In der Mitarbeiter- und Studierendenbefragung zum Ende des Umsetzungszeitraums wird bestätigt, dass Führungskräfte, Professorinnen und Professoren die Förderung der Vereinbarkeit als Führungsaufgabe verstehen und wahrnehmen.*

## 5.2.1 Maßnahme:

Das Leitbild wird unter Einbeziehung des Anliegens der Hochschule, Beschäftigte und Studierende in der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu unterstützen, verabschiedet. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte, Professorinnen und Professoren*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## 5.2.2 Maßnahme:

Die Hochschulleitung verwendet sich für den Abschluss einer Dienstvereinbarung zur familiengerechten Hochschule. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte in der Verwaltung*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## 5.2.3 Maßnahme:

Die Anliegen der familiengerechten Hochschule werden des weiteren TOP in der Übertragung der Führungsaufgaben und zukünftig Bestandteil der jeweiligen Zielvereinbarung. (verantwortlich: Hochschulleitung und DekanInnen)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte in der Verwaltung*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5.2.4 Maßnahme:

Die Hochschulleitung verwendet sich für einen Senatsbeschluss zur familiengerechten Hochschulpolitik sowie für eine Selbstverpflichtung des Senats, die eigenen Beschlüsse auf Konformität zu den Anliegen einer familiengerechten Hochschule zu überprüfen. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Professorinnen und Professoren*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## 5.2.5 Maßnahme:

Die Hochschulleitung fordert regelmäßig von den DekanInnen Rechenschaft über ihre Tätigkeit zur Umsetzung der Anliegen einer familiengerechten Hochschule ein. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Professorinnen, Professoren, Dekaninnen, Dekane, Studiendekaninnen, Studiendekane*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5.2.6 Maßnahme:

Der Senat berichtet regelmäßig, mindestens einmal pro Jahr, über die Tätigkeit zur Umsetzung der Anliegen einer familiengerechten Hochschule. (verantwortlich: Senat)

**Zielgruppe:** *Professorinnen, Professoren, Dekaninnen, Dekane, Studiendekaninnen, Studiendekane*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## 5.2.7 Maßnahme:

Die Hochschulleitung fordert regelmäßig von den DezernentInnen und LeiterInnen der zentralen Einrichtungen Rechenschaft über ihre Tätigkeit zur Umsetzung der Anliegen einer familiengerechten Hochschule im Rahmen der Arbeitsablauforganisation ein. (verantwortlich: Kanzler)

**Zielgruppe:** *MitarbeiterInnen der Zentralverwaltung und der zentralen Einrichtungen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## **5.3 Ziel:** Überprüfung und Klärung des Führungsverständnisses an der Hochschule Magdeburg-Stendal

**Messkriterium:** *Das Führungsverständnis der Hochschule wird überprüft und geklärt. Diskussion und Ergebnis der Diskussion sind dokumentiert.*

### **5.3.1 Maßnahme:**

Im Rahmen der Leitbilddiskussion wird das Führungsverständnis der Hochschule auch unter Einbeziehung des Anliegens, die Hochschule als familiengerechte Hochschule weiterzuentwickeln, diskutiert und geklärt. Die Ergebnisse der geplanten Fachtagung ‚Familienbewusste Hochschulpolitik als Führungsaufgabe‘ im April 2010 an der Hochschule Magdeburg-Stendal dienen dafür als Grundlage. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Führungskräfte, Professorinnen und Professoren*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

## **6. Handlungsfeld 6 – Personalentwicklung**

### **6.1 Ziel:** Verstärkte Einbeziehung der Wiedereinstiegsgestaltung in die bereits bestehenden Planungsgespräche für Beschäftigte, die eine familienbedingte Freistellung beantragt haben

**Messkriterium:** *Es liegt ein Leitfaden zur Durchführung der Planungsgespräche vor, der eine einheitliche Durchführung der Gespräche begründet und die Wiedereinstiegsgestaltung mit einschließt.*

#### **6.1.1 Maßnahme:**

Es wird ein Leitfaden zur Durchführung von Planungsgesprächen für Beschäftigte, die eine familienbedingte Freistellung beantragen, erarbeitet. Darin wird die Wiedereinstiegsplanung als eigener Gesprächspunkt definiert. (verantwortlich: Personaldezernat)

**Zielgruppe:** *familienbedingt freigestellte Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

#### **6.1.2 Maßnahme:**

Die Durchführung von Planungsgesprächen mit Beschäftigten, die eine familienbedingte Freistellung beantragen, wird als Verpflichtung formuliert. (verantwortlich: Führungskräfte)

**Zielgruppe:** *familienbedingt freigestellte Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

#### **6.1.3 Maßnahme:**

Auf das Recht der Beschäftigten, Planungsgespräche bzw. Mitarbeitergespräche einzufordern, die bei Bedarf auch Raum zur Erörterung allgemeinerer Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eröffnen sollen, wird auf der Personalversammlung verstärkt verwiesen. (verantwortlich: Personalrat)

**Zielgruppe:** *alle Beschäftigten der Hochschule*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**6.2 Ziel:** Erweiterung der Kontakthalteangebote während einer familienbedingten Freistellung

**Messkriterium:** *Die Angebote wurden erweitert.*

**6.2.1 Maßnahme:**

Künftig werden Einladungen zu Weiterbildungsangeboten und Ringvorlesungen sowie die Hochschulzeitung "treffpunkt campus" an die freigestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Hochschule weitergeleitet. (verantwortlich: Führungskräfte)

**Zielgruppe:** *freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**6.2.2 Maßnahme:**

Die Weiterleitung der Hochschulzeitung "treffpunkt campus" und der Einladungen wird als Aufgabe an die Leiterinnen und Leiter kommuniziert. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *freigestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**6.3 Ziel:** Fortgesetzte Förderung von von Frauenkarrieren in Fachbereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind

**Messkriterium:** *Die bereits bestehenden Initiativen zur Förderung von Frauenkarrieren in Fachbereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, wurden fortgesetzt. Neue Initiativen (siehe Zielvereinbarung) sind hinzugekommen.*

**6.3.1 Maßnahme:**

Bereits bestehende Initiativen zur Förderung von Frauenkarrieren in Fachbereichen, in denen Frauen deutlich unterrepräsentiert sind, werden fortgeführt. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Frauen in MINT-Fachbereichen*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

**6.3.2 Maßnahme:**

Die Gleichstellungsbeauftragte sucht den Zusammenschluss mit allen GBAs der sachsen-anhaltinischen Hochschulen, um beim Kultusministerium die Anrechnung von Erziehungszeiten auf die Zeiten, die außerhalb der Hochschule verbracht wurden, zu erwirken. (verantwortlich: Gleichstellungsbeauftragte)

**Zielgruppe:** *Wissenschaftlerinnen mit Kindern*

**Umsetzung bis:** *fortlaufend*

## **6.4 Ziel:** Ausloten von Unterstützungsmöglichkeiten für befristet Beschäftigte

**Messkriterium:** *Unterstützungsmöglichkeiten sind im Rahmen einer Personalversammlung für befristet Beschäftigte diskutiert worden. Diskussion und Ergebnisse sind dokumentiert.*

### **6.4.1 Maßnahme:**

Personalrat und Koordinierungsstelle bieten mit Unterstützung von Fr. Manske einen Rahmen für die Vernetzung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an, in dem die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aufgefordert werden, ihre Unterstützungsbedarfe zu formulieren. (verantwortlich: Personalrat und ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *befristet Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

### **6.4.2 Maßnahme:**

Sofern Unterstützungsmöglichkeiten hinsichtlich der Vertragsdauer und der Entwicklung einer längerfristigen Perspektive für befristet Beschäftigte herausgearbeitet werden, erfolgt mit den Verantwortlichen die Entwicklung konkreter Maßnahmen. (verantwortlich: Personalrat und ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *befristet Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### **6.4.3 Maßnahme:**

Sofern weitere Unterstützungsmöglichkeiten gesehen werden, werden die Diskussionsergebnisse in konkrete Maßnahmen überführt. (verantwortlich: Personalrat und ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *befristet Beschäftigte*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## **6.5 Ziel:** Intensivierung der Unterstützungsleistungen des Career Center in Zusammenarbeit mit den StudiendekanInnen in den Fachbereichen der Nicht-MINT-Fächer

**Messkriterium:** *Die Unterstützungsleistungen, die das Career Center bislang überproportional für die Fachbereiche der MINT-Fächer anbietet, werden zum Ende des Umsetzungszeitraums auch für die übrigen Fachbereiche vorgehalten.*

### **6.5.1 Maßnahme:**

Die Unterstützungsleistungen des Career Center werden in Zusammenarbeit mit den StudiendekanInnen in den Nicht-MINT-Fachbereichen intensiviert, zum Beispiel in Form von Bewerbungstrainings spezielle für Studierenden der geistes- und sozialwissenschaftlichen Studienrichtungen, die sie in der Berufsfindung unterstützen. (verantwortlich: Career Center und StudiendekanInnen)

**Zielgruppe:** *Studierende*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**6.6 Ziel:** Durchführung von Service-Veranstaltungen "Wie geht's weiter" in weiteren BA-Studiengängen

**Messkriterium:** *Derartige Service-Veranstaltungen wurden durchgeführt.*

**6.6.1 Maßnahme:**

In den BA-Studiengängen werden begleitende Veranstaltungen konzipiert und angeboten, die die weitere Studien- und Berufseinstiegsplanung der Studierenden thematisieren. Die Verantwortung liegt bei den StudienkoordinatorInnen in Zusammenarbeit mit der Studienberatung, dem Career Center und der Alumni-BetreuerIn. (verantwortlich: StudiendekanInnen und StudienkoordinatorInnen)

**Zielgruppe:** *BA-Studierende*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

## 7. Handlungsfeld 7 – Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen

**7.1 Ziel:** Vorhaltung von Eltern-Kind-Angeboten im Rahmen des Hochschulsports

**Messkriterium:** *Es werden derartige Angebote gemacht.*

**7.1.1 Maßnahme:**

Die Hochschulleitung verwendet sich für die Aufnahme von Eltern-Kind-Sportangeboten in das Programm des Hochschulsports. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Kindern*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

## 8. Handlungsfeld 8 – Service für Familien

**8.1 Ziel:** Bereitstellung von Informationen/Links zu lokalen Angeboten der Kinderbetreuung und Pflege

**Messkriterium:** *Informationen sind bereit gestellt.*

**8.1.1 Maßnahme:**

Auf der einschlägigen Seite "Familie und Gleichstellung" werden Links zu lokalen Anbietern der Kinderbetreuung und Pflege sowie zu weiteren familienunterstützenden Initiativen vor Ort eingestellt. (verantwortlich: ProjektkoordinatorIn)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Familienaufgaben*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

**8.2 Ziel:** Erarbeitung eines Konzeptes zur Ferienbetreuung von Schulkindern der Beschäftigten und Studierenden, das lokale Unterstützungsangebote einbindet

**Messkriterium:** *Konzept zur Ferienbetreuung liegt vor.*

**8.2.1 Maßnahme:**

Die Hochschule Magdeburg-Stendal holt aus anderen Hochschulen Erfahrungsberichte zu dort etablierten Unterstützungsangeboten in der Ferienbetreuung für Schulkinder der Beschäftigten und Studierenden ein. (verantwortlich: Projektteam)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Schulkindern*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**8.2.2 Maßnahme:**

Darauf aufbauend wird ein der Hochschule Magdeburg-Stendal angemessenes Modell der Ferienbetreuung erarbeitet, das lokale Unterstützungsangebote einbindet. (verantwortlich: Projektteam)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Schulkindern*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

**8.3 Ziel:** Entscheidung über die Errichtung einer Hochschulkita

**Messkriterium:** *Die Entscheidung ist getroffen.*

**8.3.1 Maßnahme:**

Der Bedarf nach einer Hochschulkita auf Seiten der Studierenden und Beschäftigten wird erhoben und analysiert. (verantwortlich: Fachbereich SGW, AG Hochschul-Kita)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Kindern im Vorschulalter*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

**8.3.2 Maßnahme:**

Darauf aufbauend wird über die Errichtung einer Hochschulkita entschieden. (verantwortlich: Hochschulleitung)

**Zielgruppe:** *Beschäftigte und Studierende mit Kindern im Vorschulalter*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*



## 9. Handlungsfeld 9 – Studium und weitere wissenschaftliche Qualifizierung

**9.1 Ziel:** Verankerung von Gender- und Diversitythemen im Lehrbetrieb auch in den MINT-Fachbereichen

**Messkriterium:** *Gender- und Diversitythemen werden auch im Lehrbetrieb in MINT-Fachbereichen aufgegriffen.*

### 9.1.1 Maßnahme:

Es werden Schulungen zur gender- und diversitygerechten Didaktik speziell in MINT-Fächern angeboten. (verantwortlich: Zentrum für Weiterbildung)

**Zielgruppe:** *alle Lehrenden, insbesondere der MINT-Fächer*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 1*

### 9.1.2 Maßnahme:

Im Rahmen dieser Schulungen werden auch die Möglichkeiten der inhaltlichen Verankerung von Gender- und Diversitythemen in MINT-Fächern vorgestellt und diskutiert. (verantwortlich: Zentrum für Weiterbildung)

**Zielgruppe:** *alle Lehrenden, insbesondere der MINT-Fächer*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 2*

### 9.1.3 Maßnahme:

Die Umsetzung der o.g. Schulungsinhalte in die Lehre erfolgt, indem die Didaktik gender- und diversitygerecht gestaltet und Gender- und Diversitythemen in die Lehre integriert werden. (verantwortlich: StudiendekanInnen, Lehrende)

**Zielgruppe:** *Studierende, insbesondere der MINT-Fächer*

**Umsetzung bis:** *Jahresbericht 3*

Hiermit erkläre ich mich mit den im Rahmen der Auditierung definierten Zielen und Maßnahmen einverstanden.

\_\_\_\_\_

Name

\_\_\_\_\_

Unterschrift

\_\_\_\_\_

Funktion

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Ort



## **audit** familiengerechte hochschule

Re-Auditierung

Hochschule Magdeburg-Stendal

Auditierungsworkshop

Magdeburg, 18.03.2013

# Grobziele der Reauditierung

*Die Reauditierung soll die Hochschule Magdeburg-Stendal darin unterstützen:*

- *Eine weitere systematische Beschäftigung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie sowie Langfristigkeit, Breitenwirksamkeit und Nachhaltigkeit in der Beschäftigung mit dem Thema zu gewährleisten.*
- *die Selbstverständlichkeit im Umgang mit dem Thema weiter zu befördern und dieses als Querschnittsthema im Handeln aller Hochschulmitglieder zu verankern.*
- *Gleichzeitig soll die Beschäftigung mit dem Thema als landespolitisches Engagement um*

*die Sicherung des Standorts und die Stärkung von Haltefaktoren verstanden werden, die der Abwanderung speziell junger Frauen entgegenwirken sollen. In diesem Kontext soll im Verlauf der Umsetzung eine themenbezogene Kooperation mit Unternehmen und anderen Hochschulen des Landes gesucht werden, um gemeinschaftlich auf die Schaffung längerfristiger biographischer Perspektiven hinzuwirken. Die Auditierung soll die Hochschule unterstützen, angemessen und gezielt auf die demographischen Herausforderungen und die Arbeitsmarktentwicklung zu reagieren.*

## Grobziele der Reauditierung

- *Die Hochschule möchte mit der Reauditierung die themenbezogene Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen und auch mit Unternehmen ausweiten und Verbundlösungen initiieren.*
- *Die Auditierung wird auch als Möglichkeit verstanden, sich im Wettbewerb mit anderen Hochschulen auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Lern- und Arbeitsort zu positionieren.*
- *Das Verfahren soll weiterhin in seiner geschlechterpolitischen Intention gezielt genutzt werden. So sollen Bruchstellen (Strukturen und Mechanismen) von Ungleichheit identifiziert und einer entsprechenden Bearbeitung zugeführt werden.*
- *Die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Pflege in die Entwicklung familienunterstützender Maßnahmen sind verstärkt einzubeziehen.*
- *Hochschulinterne Zielkonflikte sollen benannt und einer Bearbeitung zugeführt werden.*

# Familiendefinition und Schwerpunkte der Rauditierung

## Zielgruppe/ Familiendefinition

*Familie ist dort, wo Menschen füreinander Sorge tragen und soziale Verantwortung (z.B. Betreuung und Pflege) übernehmen. Damit gemeint sind insbesondere unmittelbare Angehörige, EhepartnerInnen, leibliche Kinder und Eltern, nicht-eheliche oder gleichgeschlechtliche Partnerinnen und Partner sowie nicht-leibliche Kinder.*



## Schwerpunkthandlungsfelder

- *Arbeits- und Studienorganisation*
- *Service für Familie*
- *Informations- und Kommunikationspolitik*

## Zielgruppen des Handlungsfelds **Führung** lt. Auditierung



- *Hochschulleitung*
  - *Dekan/innen*
  - *Dezernent/innen*
  - *Leiter/innen*
- Hochschuleinrichtungen*
- *Projektleiter/innen mit Personalverantwortung*

## Weitere Termine

Arbeitsschritt	Termin
Auditierungsworkshop	18.03.2013
Ausarbeitung des Entwurfs für eine Zielvereinbarung	Bis 25.03.2013
Interne Abstimmung	bis 05.04.2013
Unterzeichnung der Zielvereinbarung	bis 08.04.2013
Einreichung aller Unterlagen bei der berufundfamilie	bis 12.04.2013
Begutachtung	Sommer 2013
Zertifikatserteilung	27.08.2013
Öffentlicher Festakt der berufundfamilie zur Ehrung der auditierten Arbeitgeber/innen	





## Kontakt Daten Auditorin



**Elisabeth Mantl**

Kompetenzbüro für Familie, Demografie und Gleichstellung

Dr. Elisabeth Mantl

Kompetenzbüro für Familie, Demografie und Gleichstellung

Apostel-Paulus-Straße 19

10825 Berlin

### **Kontakt**

Email: [kontakt@ElisabethMantl.de](mailto:kontakt@ElisabethMantl.de)

[www.ElisabethMantl.de](http://www.ElisabethMantl.de)

Tel: 030-2388 9808

Fax: 030-2388 9809