

▲ Hochschule Harz

Hochschule für angewandte Wissenschaften

Gleichstellungskonzept

2022-2026



Hochschule Harz
Hochschule für angewandte Wissenschaften

Friedrichstraße 57-59
38855 Wernigerode

Konzeption und Redaktion:
Referentin für Gleichstellung Cornelia Volkert &
Koordinatorin der Gleichstellungsarbeit Dr.in Kathrin Marter

Herausgegeben vom:
Gleichstellungsbüro & dem Prorektorat für
Hochschulentwicklung und Gleichstellung

Durch den Senat beschlossen am:

26.01.2022

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
dGB	dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Dezernat K&M	Dezernat Kommunikation und Marketing
EU	Europäische Union
Fachbereich AI	Fachbereich für Automatisierung und Informatik
FaRa	Fachschaftsrat
FB	Fachbereich
FH	Fachhochschule
FrFG	Frauenfördergesetz
ggf.	gegebenenfalls
GS	Gleichstellung
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HSG	Hochschulgesetz
HiWi*s	Wissenschaftliche / Studentische Beschäftigte
HS	Hochschule
Koop.	Kooperation
Land S-A	Land Sachsen-Anhalt
LGBTQ+	Lesbisch, Schwul (Gay), Bisexuell, Transgender, Queer und weitere Geschlechtsidentitäten
O-Studium	Orientierungsstudium
PP III	Professorinnenprogramm III
PR	Personalrat
SDBG	Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
StuRa	Studierendenrat
TN	Teilnehmende
u.a.	unter anderem
zGB	zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Inhaltsverzeichnis

Commitment	5
Schwerpunkt 1	9
Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule	
Schwerpunkt 2	17
Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement	
Schwerpunkt 3	26
Geschlechterdimensionen in Forschung & Lehre	
Schwerpunkt 4	30
Hochschulübergreifend gelebte, diskriminierungs- und gewaltfreie Chancengleichheit	
Schwerpunkt 5	36
Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Privatleben	



Commitment

Commitment

Rektorat

Laut Artikel 3 (1) des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland sind Männer und Frauen gleichberechtigt. Dies schließt Menschen ein, die sich nicht über eine binäre sexuelle Identität definieren. Es gibt zahlreiche Fakten, die zeigen, dass diese Gleichberechtigung weder in unserer Gesellschaft noch an der Hochschule Harz tatsächlich umgesetzt ist. Daher hat der Staat laut Artikel 3 (2) des Grundgesetzes die Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dies ist auch das Ziel des vorliegenden Gleichstellungskonzepts 2022-2026 der Hochschule Harz.

Wir danken stellvertretend für alle, die an seiner Entwicklung beteiligt waren, der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Harz, Sarah Piper, für die gute Zusammenarbeit.



Rektorat der Hochschule Harz: Rektor Prof. Dr. Folker Roland, Prorektorin für Studium, Lehre und Internationalisierung Prof.in Louisa Klemmer, Ph.D., Prorektor für Forschung und Chancengleichheit Prof. Dr. Frieder Stolzenburg, Prorektor für Transfer und Digitalisierung Prof. Dr. Hardy Pundt, Kanzlerin Dr.in Angela Kunow

Wernigerode, den 26.01.2022

Prof. Dr. Folker Roland
Rektor

Commitment

Sarah Piper
zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Sehr geehrte Kolleg*innen, liebe Student*innen,

Gleichstellungsarbeit bedeutet: Gleiche Chancen, gleiche Teilhabe, gleiche Möglichkeit auf Erfolg im Studium und im Berufsleben, egal wo jemand herkommt und egal welchem Geschlecht sich eine Person zuordnet.

Doch obwohl eine Vielzahl unserer Student*innen Frauen sind, stellen wir fest, dass nur 21 % [1] der Professuren an der Hochschule Harz mit Frauen besetzt sind. Ein Grund dafür ist, dass in der Forschung und in der Wissenschaft häufig viele begabte Frauen vom Matilda Effekt [2] betroffen sind. Darüber hinaus erschweren unbewusste Vorurteile (englisch: „Unconscious bias“) Frauen in Auswahlverfahren den Zugang zu Führungspositionen oder Professuren. In diesem Zusammenhang freuen wir uns sehr über die neue Berufungsordnung der Hochschule Harz, wodurch die paritätische Besetzung von Berufungskommissionen angestrebt wird und über die Wahl von Frau Dr.in Kunow zur Kanzlerin unserer Einrichtung.

Gleichstellung ist ein Querschnittsthema und muss in allen Bereichen der Hochschule mitgedacht und berücksichtigt werden. Daher achten die Gleichstellungsbeauftragten* unter anderem mit Blick auf Karriere- und Aufstiegschancen bei den Vorstellungsgesprächen darauf, dass Frauen chancengerecht berücksichtigt und fair vergütet werden. Zudem setzen sie sich für Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Diskriminierung sowie Nötigungen und Interventionsmöglichkeiten ein. Insbesondere Student*innen sollen für die verschiedenen Aspekte der Ungleichbehandlung der Geschlechter und beispielsweise Themen wie „Gender Pay Gap“ [3], „Care Arbeit“ [4], oder „Diskriminierung durch Künstliche Intelligenz“ sensibilisiert werden, um strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken.

[1] Stand Wintersemester 2020/21

[2] Der Matildaefekt steht für die systematische Diskriminierung von Frauen in der Forschung. Ergebnisse von Wissenschaftlerinnen sowie Forscherinnen werden systematisch verdrängt und/oder geleugnet (vgl. [Deutscher Bildungsserver 2020](#)).

[3] Der Gender Pay Gap steht für das geschlechterspezifische Lohngefälle. Insbesondere die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Frauen sowie Männer im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer (vgl. [Destatis Statistisches Bundesamt 2021](#)).

[4] Der Begriff „Care-Arbeit“ steht für Tätigkeiten des Sorgens und Kümmerns (vgl. [Bundeszentrale für politische Bildung, 2021](#)).

Commitment

Sarah Piper

zentrale Gleichstellungsbeauftragte

An dieser Stelle soll die Gelegenheit genutzt werden, auf die 3% der Student*innen aufmerksam zu machen, die sich nicht über ihre binäre sexuelle Identität [5] definieren und in einer Kultur der Toleranz sowie Offenheit unsere Unterstützung verdient haben. Der wiederkehrenden Nichtberücksichtigung bis zur kompletten Unsichtbarkeit von Frauen* möchte die Hochschule Harz durch eine moderne Sprache entgegensteuern, indem die weibliche* Form auch im Schriftlichen verwendet wird. Aus diesem Grund freuen wir uns auch sehr über die Zustimmung der akademischen Senator*innen zu den Hinweisen zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz (Mai 2019).

Wir als Hochschule möchten nicht nur ein akademisches, sondern auch ein gesellschaftliches Vorbild sein. Denn wo sind Männer am glücklichsten auf der Welt? – dort, wo die Geschlechtergerechtigkeit am höchsten ist, beispielsweise in skandinavischen Ländern. Feminist*in zu sein, macht gesund und glücklich. Das zeigt auch eine Studie der World Health Organization (WHO) aus dem Jahr 2018 [6].

Wernigerode, den 26.01.2022



Sarah Piper

Ihre zentrale Gleichstellungsbeauftragte

[5] Der Begriff „nicht binär“ steht als Sammelbegriff für alle Geschlechtsidentitäten, die sich nicht ausschließlich weiblich oder männlich zuordnen (vgl. [Pink Stinks 2021](#)).

[6] vgl. [WHO-Regionalbüro für Europa | Publikationen - Gesundheit und Wohlbefinden von Männern in der Europäischen Region der WHO: Bessere Gesundheit durch einen geschlechtsspezifischen Ansatz \(2018\)](#).

**Chancengleichheit in
Einstellungs- und
Berufungsverfahren,
Karriereverläufen,
Führungspositionen, Gremien und
Organen der Hochschule**

WO STEHEN WIR?

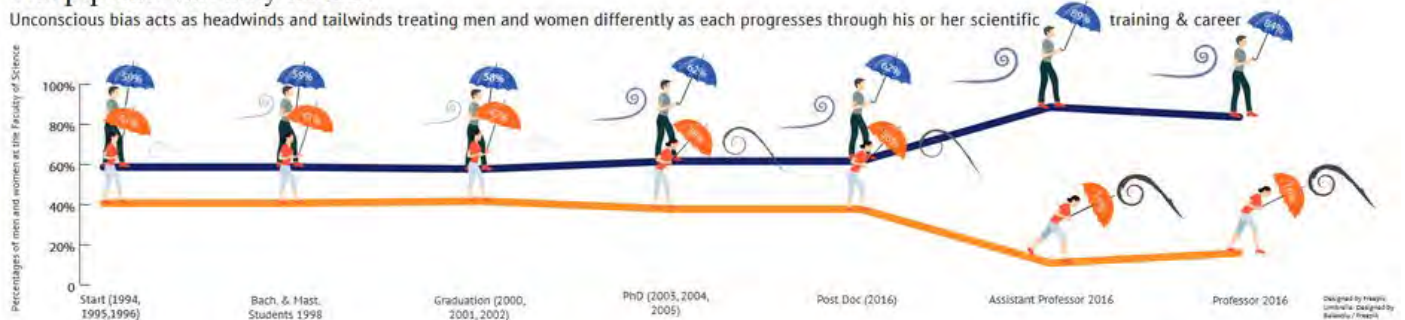
Schwerpunkt 1 Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule

„Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline‘ wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming Maßnahmen

und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.“ [1] Die Leaky Pipeline ist an der Hochschule Harz vor allem auf professoraler Ebene zu beobachten.

Quelle: [Universität Zürich, Faculty of Science, Recruiting for Excellence | 2017](#)

The pipeline not only leaks...



Um den Anteil von Frauen in (wissenschaftlichen) Führungspositionen an Hochschulen und in Unternehmen zu erhöhen, sollen Schülerinnen frühzeitig sensibilisiert und vorherrschenden Stereotypen entgegengewirkt werden. Um die Steigerung des Professorinnenanteils umsetzen zu können und den Drop-Out gut ausgebildeter Frauen im Wissenschaftssystem zu verhindern, sollten Studentinnen und angehende Akademikerinnen bestmöglich auf spätere Herausforderungen und bestehende

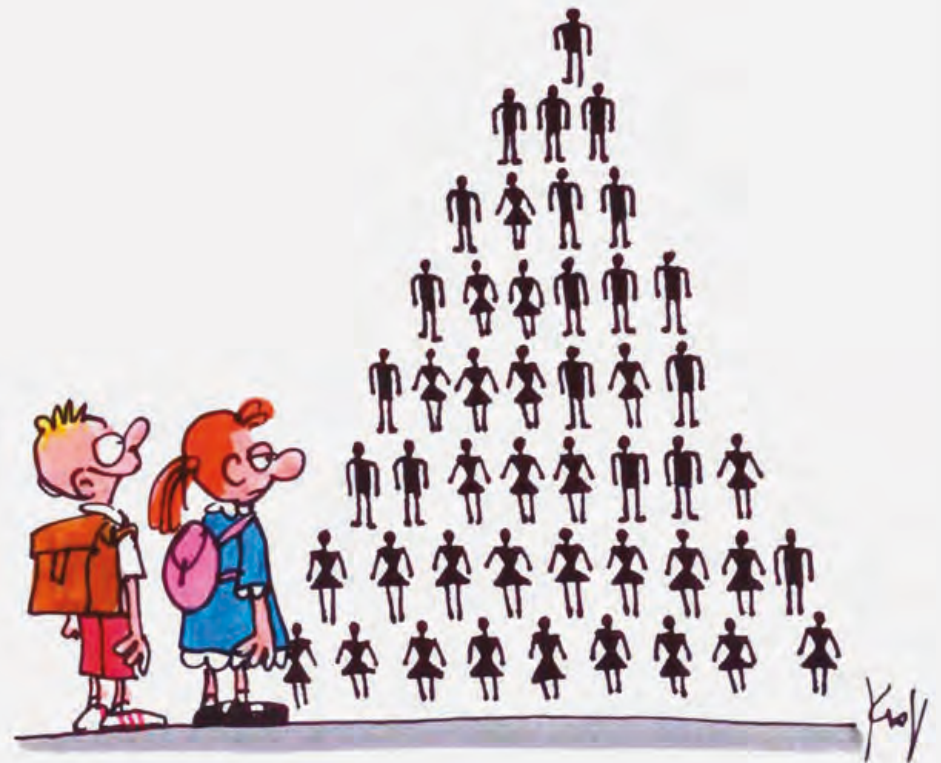
Ungerechtigkeiten auf der Karriereleiter vorbereitet werden. Karrierewege werden frühzeitig aufgezeigt, Netzwerke aufgebaut und Qualifizierungsangebote zur Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung angeboten. Berufungsprozesse werden langfristig transparent und chancengerecht gestaltet. Die Hochschule arbeitet weiter an dem Ziel, den Anteil von Professorinnen deutlich zu verbessern [2].

[1] [Genderportal der Universität Paderborn](#)

[2] [Zielvereinbarung_2020 – 2024](#) zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Harz, S. 5

EIN PAAR ZAHLEN*

Schwerpunkt 1 Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule



Quelle: [European Commission](#) | [Gender Equality Cartoon](#)

56 %

**BACHELOR-
STUDENTINNEN**

50 %

**MASTER-
STUDENTINNEN**

21 %

**PROFESSORINNEN
(15 VON 73)**

56 %

**WISSENSCHAFTLICHE
MITARBEITERINNEN
(24 VON 43)**

26-50 %

**WEIBLICHE
VERTRETUNGEN IN
GREMIEN & ORGANEN**

Schwerpunkt 1 Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule

Ziel: Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren

Maßnahmen

Sensibilisierung und Beratung zu Chancengerechtigkeit in Einstellungs- und Berufungsverfahren | Umsetzung der Berufsordnung (auch paritätische Besetzung) | Sichtbar machen, ggf. melden von Ungerechtigkeiten, Stereotypen und Biases in den Verfahren selbst, durch Schulungen und das Bereitstellen von Informationsmaterialien und Leitfäden, u.a. auf den Webseiten der Hochschule

Fachbereichs- und Statusgruppenbezogene Gleichstellungsquoten*

Verantwortliche

- Gleichstellungsakteur*innen
- Dezernat Personal
- Personalrat
- alle Beteiligten und HS-Angehörigen sind verantwortlich!

- Rektorat
- Dekanate & Dezernate

Indikatoren

- Qualität und Quantität chancengerechter Stellenausschreibungen
- transparente Auswahl-Kriterien
- Anzahl der Bewerbenden (m/w/d)
- Besetzung der Kommissionen (Blick auf die Statusgruppen)

- Festlegen von Quoten
- Monitoring
- Steuerung
- Erreichen der Quoten

Ziel: Gewinnung qualifizierter Frauen

Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Hochschule durch gendersensible Stellenausschreibungen, familienfreundliche und Lebensstil-integrierende Angebote (partizipative Managementstrukturen, Teilzeit- & Dual-Career-Modelle, Entwicklungsprofessuren, Job-Sharing, Tandem-Führung) | Anpassung von Vertragslaufzeiten an Projektlaufzeiten | Aktives Recruiting von Frauen, z.B. in Frauen-Netzwerken

Rektorat & Mitarbeitende Projekt "FH-Personal" in Zusammenarbeit mit den Dezernaten Personal und Kommunikation & Marketing (K&M) und den Gleichstellungsakteur*innen

- Qualität und Quantität chancengerechter Stellenausschreibungen und familienfreundlicher Angebote
- Anzahl der Bewerbenden (m/w/d)

*Zielvereinbarung_2020 – 2024 zwischen dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt und der Hochschule Harz, S. 5: 'Die Universitäten führen entsprechend der Empfehlungen des Wissenschaftsrates, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Beschlüsse des Landtages Sachsen-Anhalts zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der fachlichen Qualität der Personalauswahl auf der Basis des Kaskadenmodells Zielquoten für die Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal ihrer Einrichtung ein. Die regelmäßige Veröffentlichung der entsprechenden Zahlen für die einzelnen Fakultäten in den Rektoratsberichten durch die Universitäten lässt Gleichstellungserfolge sichtbar werden und ermöglicht es, die Anteile der Geschlechter auf den einzelnen Karrierestufen im Kontext der jeweiligen Fakultäten zu sehen.'

'Fachhochschulen erbringen an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis einen zentralen Beitrag zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Weiterentwicklung. Damit sie dies auch in Zukunft leisten können, sind sie auf qualifiziertes Personal angewiesen.' [1]

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“ werden Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) gefördert, ihr hochschulspezifisches strategisches Konzept zur Gewinnung von Professor*innen zu entwickeln und umzusetzen. FH-Personal hat insgesamt einen Mittelumfang von 431,5 Mio. Euro und läuft bis zum Jahr 2028. In dem Verbundprojekt Center of Advanced Scientific Education (CASE) widmet sich die Hochschule Harz gemeinsam mit der Hochschule Anhalt, Hochschule Magdeburg-Stendal und Hochschule Merseburg, der strategischen Gewinnung und systematischen Entwicklung von professoralem Personal.

GLEICHSTELLUNG UND CHANCENGERECHTIGKEIT ALS QUERSCHNITTSTHEMEN

Gleichstellung und Chancengerechtigkeit werden als Querschnittsthemen mitgedacht und bearbeitet. Darüber hinaus 'werden Maßnahmen zur aktiven Vorbereitung von Frauen auf dem Karriereweg zur HAW-Professur umgesetzt. Ebenso werden neue, gendersensible Formate in Berufungsprozessen getestet. Hierzu kooperieren die Hochschulen mit Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis im Bereich der Genderforschung und Chancengerechtigkeit.' [1]



HERAUSFORDERUNG FRAUEN IN MINT*

26 % | 14 %**

STUDENTINNEN |
PROFESSORINNEN FB AI



Quelle: Wikipedia

Quelle: Screenshot aus Big Bang Theory

GENDER
STEREOTYPES
SIND EINE URSACHE!

Trotz verschiedener Förderprogramme und vielfältigen Initiativen sind Frauen im MINT-Bereich immer noch unterrepräsentiert.***

An der Hochschule Harz können noch bis Ende 2022 über das ESF-geförderte Landesprogramm FEM POWER technisch interessierte Schülerinnen gefördert und junge Frauen für ein MINT-Studium begeistert werden.

ROLE MODELS
SIND EINE LÖSUNG!



Quelle: [Women you should know](#)

*Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

**aus dem [Jahresbericht 2020 der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Harz](#).

***Deutschlandweit lag der Frauenanteil unter den MINT-Studierenden im WiSe 2019/20 bei 31,4%. Die Belastungen von MINT-Frauen in Führungspositionen erhöht sich zusätzlich, weil sie stärker in Gremien und Kommissionen vertreten sein müssen.

Programm zur Förderung der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen und Männer in Wissenschaft und Forschung

PROJEKTDATEN

Laufzeit: 18.01.2016 - 31.12.2022

Fördersumme: 592.199 EUR



MASSNAHMENPLAN

1. Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich
2. Akquirierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
3. Schaffung von zwei Promotionsstellen für Frauen
4. Equal-Pay-Day
5. Frauenschaftsclub
6. Gleichstellung in Lehre und Forschung
7. Fortlaufende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Seit Projektbeginn liegt der Fokus an der Hochschule Harz auf der Akquirierung von Studentinnen im MINT-Bereich, wodurch zahlreiche Angebote umgesetzt werden können, u.a. am deutschlandweiten Girls'Day, bei Schulbesuchen und der Teilnahme an Messen. Aus jährlichen Aktionen zum Equal-Pay-Day ist letztlich eine komplette Empowerment Woche entstanden, um hochschulweit nicht nur auf den bestehenden Gender Pay Gap aufmerksam zu machen. Der Frauenschaftsclub wird in Form der "women@hs-harz" verwirklicht, eine Art Stammtisch der Studentinnen am Fachbereich Automatisierung und Informatik. Durch verschiedene Angebote wie gemeinsame Wanderungen sowie Grill- und Spieleabende wird die Vernetzung untereinander sowie mit Wissenschaftlerinnen am Fachbereich gefördert. Ein weiteres Highlight sind die jährlichen Kaminabende, zu denen Absolventinnen der Hochschule Harz eingeladen werden. In ungezwungenem Rahmen wird über den jeweiligen beruflichen Weg berichtet und vor allem die Gelegenheit für Fragen und den Aufbau des eigenen Netzwerks ermöglicht.



Prof.in Louisa Klemmer, PhD

Prorektorin für Studium, Lehre und Internationalisierung
FEM POWER Projektleitung bis 12|2022



Claudia Hellwig

Projektmitarbeiterin
Projektstelle FEM POWER bis 12|2022



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION
ESF
Europäischer Sozialfonds

ZIELE & MASSNAHMEN

Schwerpunkt 1 Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule

Ziel: Ausbildung und Förderung qualifizierter Frauen

Maßnahmen

Sensibilisierung, Ermutigung und Stärkung von Frauen: Aufzeigen und Planung von Karrierewegen | Vernetzung (u.a. Kaminabende, Frauen-Stammtisch 'women@hs-harz', Alumni, Promovendinnen-Netzwerk) | Empowerment Woche | Erhöhung der Sichtbarkeit weiblicher Vorbilder | Führungskräfte-schulungen (auch Kommunikation, Verhandlungen, Ressourcenmanagement) als Wettbewerbsvorteil (auch Nutzung landesweiter Weiterbildungsressourcen: MeCoSa, Angebote des Landes S-A) | Coaching, Mentoring, kollegiale Beratung | Ordentliches und systematisches Onboarding (von Führungskräften)

Verantwortliche

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros
- Projekt PPIII
- Projekt FEM POWER
- Koop. Projekt "FH Personal"
- Koop. Career Service
- Koop. Alumni Management
- Angebote Dezernat Personal

Indikatoren

- Qualität und Quantität von Workshops und Veranstaltungen
- Anzahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback / Evaluation

Ziel: Erhöhung des Anteils von MINT-Studentinnen

Projekt FEM POWER: Akquirierung von Studentinnen in MINT-Fächern: u.a. Girls'Day, FBAI goes school, Schulbesuche, Sommerschule | Perspektivenseminar & Ringvorlesung im Orientierungsstudium | Vorstellung der Studiengänge des FB AI | Empowerment Woche | Diversity Slam + Workshop | Öffentlichkeitswirksame und gendersensible Begleitung der Maßnahmen etc.

- Projektleitung, Projektmitarbeiter*in
- Dekanat und Mitarbeitende am FB AI
- Koop. Verantwortliche Orientierungsstudium
- Koop. Dezernat K&M

- Qualität und Quantität von Veranstaltungen
- Anzahl der Teilnehmerinnen und deren Feedback / Evaluation
- Erhöhung der Anzahl der Studentinnen am FB AI

FEM POWER Projektverlängerung oder Neuauflage

- Projektleitung, Projektmitarbeiter*in
- Dekanat FB AI
- zentrale GB
- Rektorat

- Gespräche in 2021
- ggf. Anträge ab 01|2022
- Projektverlängerung / Neuauflage / alternative Finanzierung ab 01|2023

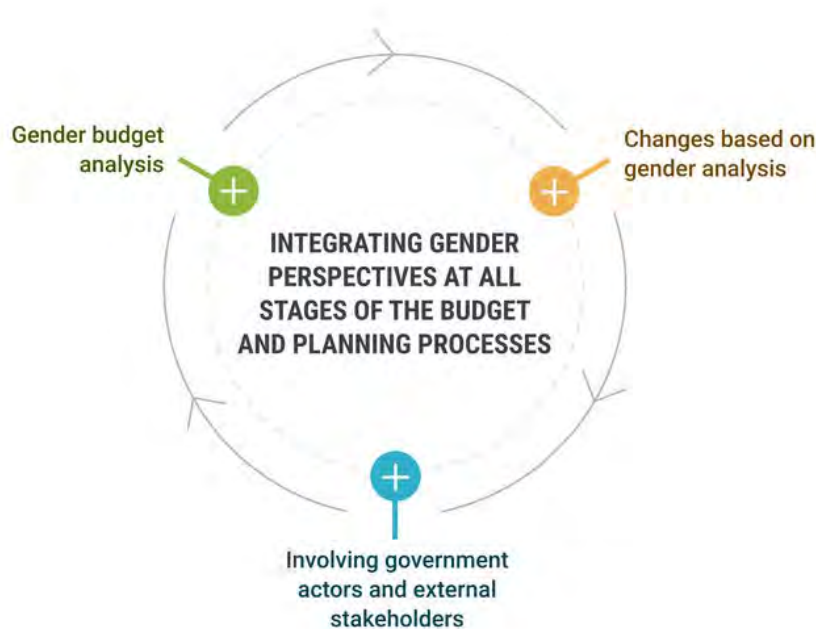




**Strukturelle und institutionelle
Stärkung der
Gleichstellungsarbeit &
Qualitätsmanagement**

Schwerpunkt 2 Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement

Die überwiegend durch Projektgelder finanzierte und durch Ehrenämter und halbe Stellen verwirklichte Gleichstellungsarbeit der Hochschule Harz (sowie deutschlandweit [1]) findet sich in einem zentralen Widerspruch zwischen einer geringen institutionellen Einbettung und zunehmend komplexen Arbeitsanforderungen.



Konzeptioneller Rahmen für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung. Quelle: [European Institute for Gender Equality](#).

Dieser Widerspruch ergibt sich u.a. aus der steigenden Bedeutung von Gleichstellung für die Kriterien wissenschaftlicher Exzellenz, dem erfolgreichen Einwerben von z.B. EU-, DFG- und BMBF-Mitteln und damit einhergehenden unternehmerischen Rechenschaftspflichten der Hochschule und der Einwerbenden.

Auch auf politischer Ebene werden mehr und mehr höchst willkommene Maßnahmen implementiert, um Chancengerechtigkeit voranzutreiben, z. B. Frauenfördergesetz (FrFG) mit Frauenförderplan, Zielvereinbarungen der Hochschule, Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA).

Um das ‚organisationale Spannungsfeld zwischen Professionalisierungsanforderungen und tradierter Nischenposition‘ [1] erfolgreich und wirkungsvoll gestalten zu können, ist eine strukturelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit sowie ein kontinuierlicher Aufbau von Fach- und Handlungswissen der Akteur*innen gefordert.

Die Gleichstellungsakteur*innen setzen sich in diesem Zusammenhang auch für eine Würdigung des Ehrenamtes ein.

Darüber hinaus sollen Möglichkeiten entstehen, Ansprechpartner*innen und Unterstützer*innen in der Hochschule auf allen Ebenen zu gewinnen, um die gemeinsame Verantwortung für Chancengerechtigkeit und Diversität als gelebte Normalität und Selbstverständlichkeit zu festigen und auf viele Schultern zu verteilen.

[1] u.a. [Molzberger et al. \(2020\)](#) Herausforderungen für Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin. Beiträge zur Hochschulforschung

WO STEHEN WIR?

Schwerpunkt 2 Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement

Zum Zwecke der Qualitätssicherung, soll die Bereitstellung und Aufbereitung verschiedenster Kennzahlen aus den Bereichen Studium, Personal und Forschung ausgebaut werden. Die bestehenden Berichtspflichten des Gleichstellungsbereiches an der Hochschule Harz werden durch ein möglichst automatisiertes Gleichstellungscontrolling unterstützt. Erzielte Erfolge werden somit besser sichtbar. Die Auswertung der Daten soll aber auch dazu beitragen, kontinuierlich zielgruppenspezifische Maßnahmen abzuleiten, um Chancengleichheit weiter zu fördern.



Bildquelle: Pixabay

BESTEHENDE BERICHTSPFLICHTEN

- Jährlicher hochschulöffentlicher Bericht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten über den Stand der Gleichstellungstätigkeiten (gemäß § 72 HSG LSA)
- Erstellen des Frauenförderplans alle zwei Jahre: Ziele-Maßnahmen-Katalog und Bilanzierung der bisherigen Einzelmaßnahmen (gemäß § 20 FrFG)
- Zuarbeit für Rektoratsberichte gemäß Zielvereinbarungen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt (vormals Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung)



Bildquelle: Pixabay

Schwerpunkt 2 Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement

GEWÄHLTE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE*

Vertreter*innen der Chancengerechtigkeit in Senat, Senatskommissionen, Fachbereichsrat, Berufungskommissionen & Einstellungsgesprächen



Sarah Piper

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte (zGB)
Projektleitung Professorinnenprogramm III

Co-Leiterin des Sprachenzentrums



Kathleen Vogel

Stellvertretende zGB | GB der zentralen
Einrichtungen und der Verwaltung

Referentin für Forschung



Christian Reinboth

Stellvertretender GB der zentralen
Einrichtungen und der Verwaltung

Referent für Projektförderung



Margitta Bönsch

GB des Fachbereichs
Wirtschaftswissenschaften

Lehrkraft für besondere Aufgaben



Prof.in Dr.in Matilde S. Groß

Stellvertretende GB des Fachbereichs
Wirtschaftswissenschaften

Professur BWL/Tourismusmanagement



Prof.in Dr.in Andrea Heilmann

GB des Fachbereichs
Automatisierung und Informatik

Dekanin | Professur Umweltmanagement



Prof.in Dr.in Kerstin Schneider

Stellvertretende GB des Fachbereichs
Automatisierung und Informatik

Professur Datenbanken



**Oberregierungsrätin
Simone Hütter**

GB des Fachbereichs
Verwaltungswissenschaften

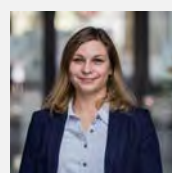
Lehrkraft für besondere Aufgaben

OPERATIVE UNTERSTÜTZUNG

Referentin für Gleichstellung

Projektmitarbeiterin FEM POWER

Projektmitarbeiterin Professorinnenprogramm III



Ziel: Unterstützung der Gleichstellungsakteur*innen

Maßnahmen

Regelmäßige, situationsabhängige und individuell angepasste Schulungs- und Unterstützungsangebote für die Gleichstellungsakteur*innen (Möglichkeiten: Angebote der Bukof* | des Fortbildungsprogramms des Landes Sachsen-Anhalt | In-House-Schulungen | diverse Angebote anderer Hochschulen, Universitäten und Initiativen)

Austausch: Gleichstellungs-Kommissionssitzungen (2x pro Semester) | Gemeinsames Erarbeiten von Gleichstellungszielen und Inhalten | Kollegiale Beratungen

Entwicklung von Regelungen zur Entlastung von Frauen, die verstärkt in Gremien tätig sind / sein müssen (durch z. B. HiWi-Stellen, Lehrdeputats-Ermäßigungen), sowie Sensibilisierung der Führungskräfte für den zeitlichen Umfang einer Gremientätigkeit

Würdigung des Ehrenamtes

Verantwortliche

- Organisation & Koordination: Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros
- Finanzierung: Rektorat, ggf. Dezernat Personal

- Organisation & Koordination: Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros
- alle Gleichstellungsakteur*innen

- Rektorat, Dekanate, GBs

- Rektorat, Dekanate, Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros

Indikatoren

- Qualität und Quantität von Workshops und Veranstaltungen
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

- Anzahl der Kommissionssitzungen
- Qualität und Quantität der Vernetzungs- und Unterstützungsangebote
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

- Gespräche, Maßnahmen, Durchführung

- Ideensammlung, Durchführung

Ziel: Qualitätssicherung

Kontinuierliches, möglichst automatisiertes Gleichstellungscontrolling aus den Bereichen Studium, Personal, Forschung

- Referent*in für Gleichstellung
- Controlling, Dezernat Personal, Ansprechpersonen aus den Bereichen Studium und Forschung

- jährliche Veröffentlichung und Berichterstattung (Senat, Personalversammlung, Webseite)

Schwerpunkt 2 Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement

Kennzahlen und mögliche Fragestellungen im Rahmen eines Gleichstellungcontrollings*:

BEREICH STUDIUM

Sprechen bestimmte Studiengänge, Studienformen (z. B. berufsbegleitendes Studium) oder Abschlüsse ein Geschlecht besonders an? Bestehen Geschlechterunterschiede bzgl. Abschlüssen innerhalb der Regelstudienzeit? Wie viele Studierende mit Kindern / Pflegeaufgaben sind immatrikuliert?

Kennzahlen:

Geschlechterverteilung nach Studiengang bzw. Fachbereich und Abschlussart, Regelstudienzeit und im Rahmen der Verbleibequote. Anzahl + Geschlechterverteilung Studierende mit Kindern / Pflegeaufgaben.

BEREICH PERSONAL

Sind Frauen häufiger in bestimmten Statusgruppen oder in Teilzeit beschäftigt? Sind bestimmte Statusgruppen und Geschlechter häufiger befristet beschäftigt? Wie hoch ist der Professorinnenanteil (an den jeweiligen Fachbereichen)? Herrscht ein Gender Pay Gap in den Leitungsbezügen der W-Besoldung der Professor*innen vor? Welches Geschlecht wirkt durch Lehraufträge vermehrt in der Lehre der Fachbereich mit? Welche Geschlechterverteilung herrscht unter den Promovierenden vor? Welches Geschlecht geht häufiger und über welchen Zeitraum in Elternzeit?

Kennzahlen:

Geschlechterverteilung nach Statusgruppen und ggf. Fachbereichen (Professuren, Lehrbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Beschäftigte im Bereich Verwaltung und Technik, studentische Beschäftigte / Hilfskräfte). Teilzeit- und Befristungsquoten. Geschlechterverteilung in den jeweiligen Stufen der Berufungsverfahren bei Professuren sowie bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen. Geschlechterverteilung bei Leitungspositionen und Gremientätigkeiten.

BEREICH FORSCHUNG

Kennzahlen:

Geschlechterverteilung bei der Leitung größerer Projekte, der Veröffentlichung von Publikationen und bei wissenschaftlichen Vorträgen.

*Vgl. Leitfaden der Bukof (2021): [Gender Monitoring - Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften.](#)

Ziel: Qualitätssicherung

Maßnahmen

Ableitung und Initiierung von strategischen Steuer- und Interventionsmaßnahmen aus dem Gleichstellungscontrolling

Integration von Gleichstellungscontrolling in das Qualitätsmanagement der Hochschule (Erstsemester- | Studierendenbefragung | Beschäftigte)

Erstellung des Frauenförderplans (alle zwei Jahre) auf der Grundlage der erhobenen und ausgewerteten Controlling-Daten | Entwicklung eines Ziele-Maßnahmen-Kataloges

Prüfung der Teilnahme an Audits zu chancen- und geschlechtergerechter Hochschulpolitik (z. B. Total E-Quality)

Verantwortliche

- Rektorat, Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros
- zGB
- Dezernate, Stabsstellen, Gremien und Organe der Hochschule

- Referent*in für Gleichstellung, Referent*in für Studium und Lehre

- Dezernat Personal im Austausch mit den GBs

- Controlling, Referent*in für Gleichstellung

Indikatoren

- Gespräche, Workshops, Maßnahmen
- jährliche Veröffentlichung und Berichterstattung

- Integration und Ausbau

- vorhandene, aktuelle, besprochene, veröffentlichte Frauenförderpläne
- Erreichte Ziele

- erfolgreiche Teilnahme
- Qualitätssiegel

Ziel: Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Vernetzung ausbauen, z. B. mit anderen Kommissionen der Hochschule, AG-Teilnahmen, Personalrat, AGG-Beschwerdestelle, Integrations- und Behindertenbeauftragte

Synergien nutzen: Kooperationen mit anderen Organisationseinheiten und Interessenvertretungen ausbauen, z. B. Projekt FH Personal, Kommission Nachhaltige Hochschule, Verantwortliche O-Studium, Dezernat K&M, Dezernat Personal, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gründerwald, studentische Hochschul-Initiativen, Arbeiterkind.de, Studierendenrat, Fachschaftsrat, Studentenwerk etc.

- zGB, dGBs
- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros und Projekt FEM POWER

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros und Projekt FEM POWER

- Qualität des Outputs
- Quantität der Vernetzungen

- Qualität des Outputs
- Quantität der Kooperationen

Schwerpunkt 2 Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit & Qualitätsmanagement

Ziel: Strukturelle und institutionelle Stärkung der Gleichstellungsarbeit

Maßnahmen	Verantwortliche	Indikatoren
Ausbau und längerfristige Planbarkeit der Gleichstellungsbudgets. Festes Budget für Hiwi-Stellen zur Unterstützung der GBs und des Gleichstellungsbüros	<ul style="list-style-type: none">• zGB, Rektorat, Haushalts- und Strukturkommission	<ul style="list-style-type: none">• Erhöhung der Budgets• Planbarkeit über mehr als ein Jahr
Gleichstellungsbüro: Konkrete, zentrale Anlaufstelle auf dem Campus etablieren. Wahrnehmung mit eigenem Logo unterstützen.	<ul style="list-style-type: none">• zGB, Rektorat, Referent*in für Gleichstellung	<ul style="list-style-type: none">• Existenz des zentralen GS-Büros• Entwicklung und Nutzung des Logos

Liebe Kolleg*innen!

Chancengleichheit und Diversität sollen für alle Beschäftigten und Studierenden gelebte Normalität sein. Alle Hochschulangehörigen sollen gleichberechtigten Zugang zu Stellen, Qualifikationsangeboten und Entscheidungsgremien haben.

Gelebte Chancengleichheit und Diversität steigern die Attraktivität der Hochschule Harz und schaffen einen Wettbewerbsvorteil.

Chancengleichheit und Diversität sind deshalb nicht nur dann wichtig, wenn Ihre Projektträger*innen Sie zur Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes auffordern.

Die Gleichstellungsakteur*innen verstehen sich als Berater*innen, Begleiter*innen und Multiplikator*innen mit Vorbildfunktion für eine chancengerechte und diverse Zukunft der Hochschule Harz. Zur Implementierung von Gleichstellungszielen in Ihren Anträge stehen wir Ihnen gerne als Unterstützer*innen mit Rat und Tat zur Seite.

Ziel: Kulturwandel durch Sensibilisierung und Sichtbarkeit

Maßnahmen

Beiträge für Hochschul-Blog, ggf. eigenen Blog | (eigenes) Social Media (Instagram, Facebook, LinkedIn) | Hochschulmagazin | Initiativen (z. B. Tatort Campus) | wichtige (inter-) nationale Aktionstage (z. B. Frauentag | Diversity Day | Equal Pay Day | Equal Care Day) aufgreifen, informieren, Angebote machen

Ausbau der Webseite des Gleichstellungsbüros | eigene Inhalte | Übersicht der Projekte | Veranstaltungskalender | Zuständigkeiten und Expertisen der Ansprechpartner*innen herausarbeiten

Beiträge zu Veranstaltungen der Hochschule (Projektwoche | Orientierungstage | Nachhaltigkeitswoche | Generationenhochschule | Kinderhochschule | Tag der offenen Tür | Campusfieber | Erstsemesterbegrüßung | Internationaler Abend | Gesundheitstage | etc.)

Verantwortliche

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, Projekt FEM POWER und HiWi*s
- Koop. HS-Initiativen, StuRa, Dezernat K&M

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros und HiWi*s

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, Projekt FEM POWER und HiWi*s
- diverse Koop.-Partner*innen

Indikatoren

- Qualität und Quantität der Beiträge und Möglichkeiten

- Qualität und Quantität der Webseite
- Anzahl der Zugriffe

- Qualität und Quantität der Beiträge und Möglichkeiten
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation





**Geschlechterdimensionen in
Forschung & Lehre**

Schwerpunkt 3 Geschlechterdimensionen in Forschung & Lehre

'Eine angemessene Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Entwicklung von Forschungsfragen, der Hypothesen- und Theoriebildung trägt [...] dazu bei, dass Forschungsergebnisse an wissenschaftlicher Qualität gewinnen. [...] Die Reflektion von Geschlecht und Vielfältigkeit ist [...] wichtiger und wesentlicher Bestandteil der Vorbereitung eines Forschungsvorhabens. Um dies zu unterstreichen, hat die DFG ihre Antragsleitfäden um einen Passus zu „Relevanz von Geschlecht und Vielfältigkeit“ ergänzt.' [1]

Die Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule Harz streben die selbstverständliche Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsaspekten in Forschung und Lehre an. Hier besteht besonderer Handlungsbedarf in der Sensibilisierung der Hochschulangehörigen, da eine angemessene Berücksichtigung von Geschlechter- und Vielfältigkeitsdimensionen in der Entwicklung von Forschungsfragen in vielen Fächern nicht als Gegenstand von Forschung und Lehre verstanden wird. Zur Steigerung der Genderkompetenz aller Hochschulangehörigen wird die

Empowerment Woche als regelmäßiges Programm und Aushängeschild für die Werte der Hochschule mit folgenden Schwerpunkten in Kooperation mit weiteren Initiativen der Hochschule fortgeführt:

1. Sichtbarkeit der Gleichstellungsakteur*innen,
2. Sensibilisierung von Studierenden und Mitarbeitenden für Themen wie Chancen(un)gerechtigkeit, geschlechtersensible Sprache, Diversität, Sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt
3. Inklusion von Geschlechterforschungsthemen und -Aspekten in die eigene Forschungs- und Lehrtätigkeit

An den Fachbereichen wird für Geschlechterforschungsthemen bzw. -Aspekte sensibilisiert und geworben. Zur Integration von Geschlechterforschungsthemen werden im Rahmen des zweiten PIII-Antrages Anreizsysteme und eine Ringvorlesung erprobt.

Studierende werden motiviert, geschlechterbezogene Themen für Praxisprojekte oder Abschlussarbeiten vorzuschlagen.

[1] [Stellungnahme des Senats der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 2020](#)

PROFESSORINNEN-PROGRAMM

'Das Professorinnenprogramm ist ein Förderprogramm in Deutschland, das Bund und Länder im Jahr 2007 beschlossen und im Jahr 2008 begonnen haben. Das Programm soll einerseits die Zahl der Professorinnen erhöhen und andererseits die Gleichstellungsstrukturen an den Hochschulen stärken. Es wurde 2012 und 2017 evaluiert und um jeweils fünf Jahre verlängert. Über alle Programmphasen hinweg wurden bislang 500 Millionen Euro aufgewendet.' [1]



Die Hochschule Harz konnte aus diesem Programm für den Zeitraum 2020-2025 Fördermittel akquirieren, die für zusätzliche Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden können.



ERSTER ANTRAG

- 01|2020-12|2024
- Stelle der Projektkoordinatorin bis 12|2024
- Sachmittel
- Genderbudgeting-Forschungsbudget

ZWEITER ANTRAG

- 10|2020-09|2025
- Stelle der Projektkoordinatorin von 12|2024-09|2025
- Ringvorlesung & Genderforschungsbudgets (Personal- und Sachmittel)
- Frauenförderprogramm (Personal- und Sachmittel)



Schwerpunkt 3 Geschlechterdimensionen in Forschung & Lehre

Ziel: Sensibilisierung für & Integration von Gleichstellung in Forschung & Lehre

Maßnahmen

Initiierung einer Ringvorlesung zunächst mit geladenen Vortragenden mit Bezug zu Forschungsthemen der HS Harz (z. B. Tourismus, Informatik, Verwaltungswissenschaften, BWL (Personal, Marketing), Wirtschaftspsychologie, Master Medien- und Spielekonzeption) | nach und nach Integration eigener Genderforschungsthemen aus dem Anreizprojekt | Öffentlichkeitswirksame Berichterstattung (z. B. Blog, Forschungsbericht)

Etablieren von Genderforschungsthemen | Bewerben des Programms | jährliche Ausschreibungs- und Bewerbungsphase | Kriterienbasierte Vergabe | (Zwischen-) Evaluationen | Berichterstattung im Forschungsbericht der HS, Öffentlichkeitswirksame Berichterstattung (z. B. Blog, Publikationen)

Integration von Geschlechterforschungsthemen in Lehrveranstaltungen | Praxisprojekte | Abschlussarbeiten | Empowerment Woche | Diversity Slam Workshop in der Projektwoche | Öffentlichkeitswirksame Berichterstattung (z. B. Blog) | Bereitstellen von Gender-Fachliteratur in der Bibliothek (Signatur: WAM); Bekanntmachung über die GS-Webseite

Gender- und Diversity-Sensibilität in der Lehre | Überarbeitung & Kürzung des Leitfadens | jährlich stattfindende hochschuldidaktische Weiterbildungen

Prüfung einer Wissenschaftler*innen-Stelle mit Bezug zur Geschlechterforschung (siehe [Zielvereinbarungen](#) M-WWD & HS Harz, S. 5)

Verantwortliche

- Rektorat
- Projekt PPIII
- Werbung & Inspiration in den FBs durch die GBs
- alle HS-Angehörigen

- Rektorat
- Projekt PPIII
- Werbung & Inspiration in den FB durch die GBs
- alle HS-Angehörigen

- Lehrende, Studierende
- Berichterstattung: Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, HiWi*s
- Projekt FEM POWER

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, Projekt FEM POWER, HiWi*s

- Rektorat
- Dekanate

Indikatoren

- Durchführung
- Berichterstattung
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

- Anzahl der Bewerbenden & vergebenen Vorhaben
- (Zwischen-) Evaluationen
- Berichterstattung, Publikationen, Koop.

- Durchführung
- Feedback
- Berichterstattung

- Veröffentlichung des Leitfadens
- Anzahl der TN und deren Feedback / Evaluation

- Prüfung
- Gespräche
- ggf. Besetzung



**Hochschulübergreifend gelebte,
diskriminierungs- und gewaltfreie
Chancengleichheit**

Der Campus Codex ist Teil des Leitbildes der Hochschule. Er beschreibt Grundlagen für das gemeinsame Arbeiten und Leben an der Hochschule Harz. Zur dauerhaften Umsetzung tragen alle Hochschulmitglieder bei.

-Auszüge-

Respekt

- Ein achtsames und respektvolles Miteinander nach innen und außen wird zu jeder Zeit als selbstverständlich angesehen. Sexismus, Rassismus, Homophobie und jede andere Form der Diskriminierung werden an der Hochschule Harz nicht geduldet.
- Die Hochschule Harz ist sich ihrer großen gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Mit ihren Einrichtungen und Veranstaltungen bietet sie eine offene Plattform für Partizipation und Wissensaustausch.
- Bei Hochschulveranstaltungen übernehmen Hochschulangehörige, insbesondere die für die Organisation Verantwortlichen, eine Vorbildfunktion. Das betrifft sowohl den verantwortungsvollen Umgang mit dem Eigentum der Hochschule und ihrer Angehörigen als auch das friedliche Miteinander.

Chancengleichheit

- Die Hochschule Harz versteht sich als Ort der Wissenschaft, an dem Gleichbehandlung und Chancengleichheit Realität sind.
- Sie ist eine Institution, an der Diskriminierung, Belästigung und Gewalt jeglicher Form nicht toleriert werden. Alle haben die gleichen Chancen und Rechte, unabhängig von Geschlecht, der ethnischen, sozialen oder nationalen Herkunft, des Aussehens, des Alters, einer Behinderung oder chronischen Krankheit, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung. Dafür übernehmen alle Angehörigen der Hochschule Verantwortung.
- Eine Kultur der Zivilcourage wird aktiv gefördert, in der auf Diskriminierung hingewiesen und diese nicht geduldet wird. Betroffene werden ermutigt, ihre Rechte wahrzunehmen. Kontaktdaten der Ansprechpersonen und Verfahrensabläufe werden transparent gemacht und mögliche Konsequenzen von Verstößen aufgezeigt.
- Als familienfreundliche Hochschule unterstützt die Hochschule Harz Studierende und Beschäftigte aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben.

Weltoffenheit

- Die Hochschule Harz versteht sich als weltoffene Institution und fördert eine Kultur, die individuelle, soziale und kulturelle Vielfalt als Bereicherung und Qualitätsmerkmal anerkennt.
- Studierende, Beschäftigte und Gäste der Hochschule sollen sich unabhängig von ihrer Herkunft wohlfühlen, gut studieren, arbeiten und leben können sowie generell ein Klima von gegenseitiger kultureller Akzeptanz und gegenseitigem Respekt erfahren.
- Eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung von Internationalität und interkultureller Vielfalt in Studium und Lehre, Forschung sowie Arbeitswelt wird angestrebt.

Schwerpunkt 4 Hochschulübergreifend gelebte, diskriminierungs- und gewaltfreie Chancengleichheit

Ziel: Sensibilisierung, Enttabuisierung und Unterstützungsangebote im Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt (SDBG)

Maßnahmen

Erstellen, regelmäßiges Durchführen und Auswerten einer Umfrage zu Erfahrungen mit SDBG unter Studierenden und Beschäftigten

Regelmäßige SDBG-Workshops für die Zielgruppen Studierende, Mitarbeitende, Entscheidungsträger*innen und Führungskräfte | Sensibilisierung der Anlaufstellen im Umgang mit Betroffenen (z. B. für StuRa) | Spezielle Angebote wie Wendo-Kurse, Argumentationstrainings, Zivilcourage-Workshops

Regelmäßige SDBG-Fortbildungen zum Ausbau der Fach- und Handlungskompetenz der Gleichstellungsakteur*innen, weiterer Anlaufstellen / Vertrauenspersonen und interessierter Hochschulangehöriger

Überarbeitung der 'gemeinsamen Erklärung zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz und Verhinderung von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung'

Verantwortliche

- Referent*in für Gleichstellung in Koop. mit dem FEM POWER Netzwerk
- zGB, Rektorat

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros
- Projekt FEM POWER
- StuRa

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, Projekt FEM POWER
- GBs, Rektorat, Personalrat, AGG-Beschwerdestelle, Integrations- und Behindertenbeauftragte
- StuRa, FaRa
- interessierte HS-Angehörige

- Personalrat, AGG-Beschwerdestelle, GBs, Integrations- und Behindertenbeauftragte, Rektorat

Indikatoren

- Durchführung
- Auswertung, veröffentlichter Bericht mit Ableitungen und Initiierung von Maßnahmen

- Durchführung
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

- Durchführung
- Auswertung, veröffentlichter Bericht mit Ableitungen und Initiierung von Maßnahmen
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

- Durchführung
- Veröffentlichung und Evaluation

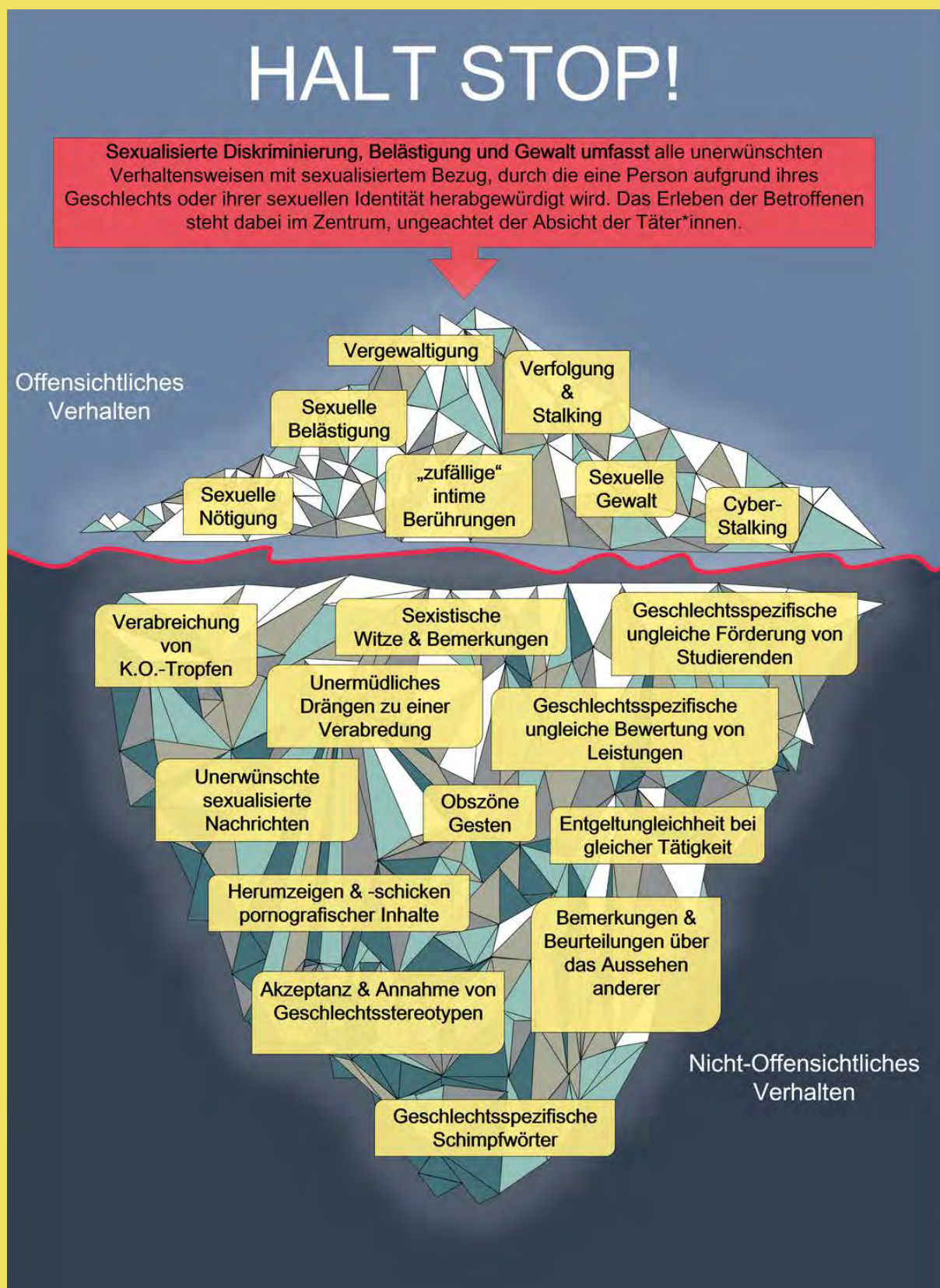
Ziel: Gelebte Diversität

Sensibilisierung für Inhalte des Campus Codex: z. B. jährlich stattfindender Poetry Slam Workshop in der Projektwoche, sowie Ergebnissicherung in einem Slam Contest

- Rektorat
- GBs, Mitarbeiter*innen Gleichstellungsbüro
- StuRa

- Durchführung
- Auswertung, veröffentlichter Bericht
- Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

BEI UNS GIBT ES SOWAS NICHT.



Schwerpunkt 4 Hochschulübergreifend gelebte, diskriminierungs- und gewaltfreie Chancengleichheit

Ziel: Gelebte Diversität

Maßnahmen	Verantwortliche	Indikatoren
Ausbau der Fach- und Handlungskompetenz der Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros im Umgang mit Mehrfachdiskriminierung, Intersektionalität und weiteren Diskriminierungsmerkmalen (z. B. soziale Herkunft) Aufbau neuer Netzwerke und Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros • AGG-Beschwerdestelle, Integrationsbeauftragte, Personalrat etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Fortbildungen • Entwicklung von Angeboten
Ausbau der Fach- und Handlungskompetenz der Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros zum Thema LGBTQ+* Aufbau neuer Netzwerke und Kooperationen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros 	<ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme an Fortbildungen • Entwicklung von Angeboten
Teilnahme an einem LGBTQ+ Audit	<ul style="list-style-type: none"> • Rektorat • Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung von Anbieter*innen • erfolgreiche Teilnahme • Qualitätssiegel
Genderneutrale Toiletten und ggf. Umkleieräume	<ul style="list-style-type: none"> • Rektorat • zGB • Dezernat Liegenschaften / Bau / Technik 	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Einrichtung • Gespräche, Organisation • Durchführung

Ziel: Sensibilisierung für und Umsetzung von geschlechtergerechter & inklusiver Sprache

Weitere Verbreitung der ' <u>Hinweise zur Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz</u> ' (Senatsbeschluss vom 22.05.2019) Umsetzung der Hinweise auf allen Webseiten und Schriftstücken der Hochschule	<ul style="list-style-type: none"> • Referent*in für Gleichstellung • Senatskommission für Hochschul-Kommunikation • Dezernat K&M 	<ul style="list-style-type: none"> • Gegenderte Webauftritte, Schriftstücke und Stellenausschreibungen
Regelmäßiges Workshop-Angebot für Studierende, Mitarbeitende, Lehrende aktive Teilnahme an Diskussionsrunden Bekanntgabe externer Veranstaltungen zu geschlechtergerechter & inklusiver Sprache auf der GS-Webseite	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, HiWi*s 	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Angebote • Anzahl der Teilnehmenden und deren Feedback / Evaluation

STUDENTISCHES PILOTPROJEKT

KOSTENLOSE PERIODENPRODUKTE

**AUF ALLEN FRAUEN-, GENDER-
FREIEN UND BARRIEREFREIEN
TOILETTEN DER HOCHSCHULE
HARZ.**

**DASS OFFEN ÜBER DIE
PERIODE GESPROCHEN
WIRD, IST HEUTE IMMER
NOCH NICHT
SELBSTVERSTÄNDLICH.**

Ganz im Gegenteil, die Menstruation ist ein Tabuthema und mit viel Scham und Unsicherheiten belegt. Und das, obwohl sie die Grundlage für neues Leben ist.

Noch dazu sind Hygieneprodukte teuer und so gerade für Schülerinnen und Studentinnen ggf. eine finanzielle Belastung.

**PERIODENPRODUKTE
SOLLTEN NICHT ALS
LUXUSARTIKEL GESEHEN
WERDEN, DA SIE ZUM
BEDARF GEHÖREN!**

Zusammen mit der Kommission Nachhaltige Hochschule Harz unterstützen wir das Studentische Pilotprojekt der Hochschul-Initiative GRAS.



A large, white, stylized number '5' is centered on the page. It has a thick, blocky font. The top horizontal bar is slightly shorter than the bottom curve. The number is positioned behind the text, which is centered over it.

Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Privatleben

Schwerpunkt 5 Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Privatleben

Bis zum Jahr 2018 nahm die Hochschule am 'audit familiengerechte hochschule' teil. Dadurch konnten erste Schritte gegangen und eine Verankerung der Thematik ermöglicht werden. So wurde z. B. an beiden Standorten ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet und Kids-Boxen (mobile Spielzimmer) angeschafft. Die Hochschule Harz ist 2018 dem Verein 'Familie in der Hochschule' beigetreten. Durch die Unterzeichnung der Charta Familie in der Hochschule gehen wir damit eine Selbstverpflichtung auf festgelegte Standards ein. In den nächsten Jahren möchten wir diese Standards breiter kommunizieren. Nach ihnen soll gehandelt und gelebt werden können.



Immer noch sind es vermehrt Frauen, die in Teilzeit arbeiten und den Großteil der Sorgearbeit in der Familie übernehmen [1] und damit meist erheblichen Mehrfachbelastungen ausgesetzt sind. Diese unbezahlte Sorgearbeit und der Zusammenhang von Care Gap, Pay Gap, Renten Gap und schließlich Altersarmut unter Frauen soll einen höheren Stellenwert im Bewusstsein aller Hochschulangehörigen erlangen.

Ein Ziel der Gleichstellungsarbeit der Hochschule Harz ist die Sichtbarkeit diverser Familienmodelle zur Vereinbarkeit von Familie & Beruf / Studium. In diesem Zusammenhang ist auch sensible und wertschätzende Führung gefragt, um gemeinsam funktionierende Lösungen zu entwickeln. [2]

[1] [Gleichstellungsbericht der Bundesregierung](#)

[2] [Bukof Standpunkte, 2021: Care, aber fair, S.11](#)

Schwerpunkt 5 Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Privatleben

Ziel: Flexibilisierung von Studien- und Arbeitsbedingungen

Maßnahmen

Verstetigung der Dienstvereinbarungen über Tele- und mobile Arbeit*

Möglichkeit der digitalen/hybriden Lehre für Studierende und Lehrende | Berücksichtigung von Familienverpflichtungen in Prüfungs- und Studienordnungen, um flexibler auf Schwangerschaft oder Sorgearbeit reagieren zu können | Prüfung der Möglichkeit des Teilzeitstudiums

Onboarding: Willkommenskultur etablieren und 'Ankommen' an der Hochschule erleichtern

Unterstützung bei persönlichen und beruflichen Veränderungen, neuen Teamkonstellationen, in Konfliktfällen und Krisensituationen durch Coachings und kollegiale Beratungen

Kinderbetreuungsmöglichkeiten auch am Abend | Notfallkinderbetreuung | finanzielle Unterstützung für Betreuungsaufgaben in Randzeiten | Betreuungsangebote in Event-Management integrieren

Verantwortliche

- PR, GBs, Rektorat, Personaldezernat

- Rektorat, Dekanate, Studiengangskoordinator*innen, zGB, Referent*in für Gleichstellung, AG "Familienfreundliche Hochschule"

- Projekt "FH Personal" für professorales Personal, Dezernat Personal, Rektorat, Referent*in für Gleichstellung

- Mitarbeiter*innen des Gleichstellungsbüros, GBs (auch Weiterleitung in externe Maßnahmen)

- Rektorat
- AG „Familienfreundliche Hochschule“
- zGB, Referent*in Gleichstellung
- Koop. Studentenwerk Magdeburg

Indikatoren

- Verstetigung der Dienstvereinbarungen

- Konzepte für digitale/hybride Lehre
- Berücksichtigung von Familienverpflichtungen in Prüfungs- und Studienordnungen

- Prüfung und Entwicklung von Möglichkeiten
- Nachfrage der Angebote
- Feedback der TN

- Nachfrage der Angebote
- Feedback der TN

- Prüfung und Entwicklung von Möglichkeiten
- Nachfrage der Angebote
- Feedback der TN

*Viele weitere Handlungsoptionen zur Flexibilisierung von Studien- und Arbeitsbedingungen sind für Schwerpunkt 1 Chancengleichheit in Einstellungs- und Berufungsverfahren, Karriereverläufen, Führungspositionen, Gremien und Organen der Hochschule und die Ziele 'Gewinnung qualifizierter Frauen' und 'Ausbildung und Förderung qualifizierter Frauen' erarbeitet und ausformuliert.

Schwerpunkt 5 Vereinbarkeit von Studium / Beruf und Privatleben

Ziel: Vernetzungs- und Informationsangebote

Maßnahmen

Vernetzungs- und Informationsangebote schaffen:
z. B. im Rahmen der Empowerment Woche zu
Pflege, Mental Load, Equal-Care, Work Life
Balance, Rentenlücke, Karriere und Elternschaft,
Resilienz, Pflege von Angehörigen etc. | Eltern-Kind-
Zimmer an beiden Standorten | Mobile Kids'Box |
Kennenlern- und Austauschmöglichkeiten |
Erfahrungsberichte | Eltern-Kind-Sport |
Begrüßungspaket | Etablierung eines Familienbüros
/ Familienservice

Verantwortliche

- Kanzler*in
- zGB, Referent*in für
Gleichstellung, Projekt
FEM POWER & PP III
- Kooperationen, z. B.
BGM, Projekt "FH
Personal"
- AG "Familienfreundliche
Hochschule"

Indikatoren

- Prüfung und
Entwicklung von
Möglichkeiten
- Nachfrage der Angebote
- Feedback der TN
- Feedback zur Nutzung
der Eltern-Kind-Zimmer

Ziel: Strukturelle und institutionelle Stärkung

AG „Familienfreundliche Hochschule“:
Wiederaufnahme der Arbeit nach der Corona-
Pandemie | Arbeit an Schwerpunktthemen,
Austausch der Querschnittsbereiche | Aufarbeitung
der besonderen Probleme in der Pandemiesituation,
insbesondere im Bereich Pflege und Betreuung

- Kanzler*in, Rektorat, zGB,
Dezernat Personal,
Studienberatung,
Personalrat, Referent*in
für Studium und Lehre,
BGM, StuRa, Referent*in
für Gleichstellung etc.

- Treffen 1-2 x pro
Semester
- Prüfung und
Entwicklung von
Möglichkeiten

Qualitätsmanagement: Zielgruppenanalysen, u.a.
Alter der Kinder der Studierenden, um
bedarfsgerechte Angebote zu schaffen

- Referent*in für
Gleichstellung
- AG „Familienfreundliche
Hochschule“

- Abfrage und Auswertung
der Zahlen, Ableitung
von Möglichkeiten
- Initiierung von
Maßnahmen

Ziel: Erhöhung der Sichtbarkeit der Angebote

Webauftritt zum Bereich Familienfreundliche
Hochschule | Ausbau der Informationen für
Beschäftigte, insbesondere Onboarding neuer
Beschäftigter | Inhaltlicher Ausbau &
Zusammenführung mit der Seite Studieren mit Kind
zu einem "Familienportal" aus dem
Ansprechpersonen und relevante Themen für die
jeweilige Zielgruppe deutlich werden | breite
Kommunikation der Standards der Charta Familie in
der Hochschule.

- Kanzler*in, zGB,
Referent*in für
Gleichstellung, Dezernat
K&M, Projekt "FH-
Personal"

- Durchführung
- Anzahl der Zugriffe
- Feedback

GEMEINSAM FÜR GELEBTE CHANCENGLEICHHEIT

