

The background features a collection of 3D cubes of various sizes and colors (white, red, blue, green) scattered across a light grey and blue abstract, brush-stroke-like surface. The cubes are arranged in a way that suggests depth and perspective. The text is centered over this background.

**Hochschule Merseburg  
Gleichstellungskonzept  
2018-2023**



# Impressum

---

## Herausgeber

Hochschule Merseburg – der Rektor,  
Prof. Dr.-Ing. Jörg Kirbs

## Redaktion

Constanze Stutz,  
Projektmitarbeiterin FEM Power  
Susanne Elisabeth Lechner,  
Studentische Hilfskraft FEM Power

## Redaktionsadresse

Hochschule Merseburg |  
Eberhard-Leibnitz-Straße 2 |  
06217 Merseburg

## Telefon

+49 3461 46 -2176

## E-Mail

[gleichstellung@hs-merseburg.de](mailto:gleichstellung@hs-merseburg.de)

## Gestaltung

Susanne Elisabeth Lechner



# Kontakt

---

Hochschule Merseburg

Rektor  
Prof. Dr. Markus Krabbes  
Eberhard-Leibnitz-Str. 2 06217  
Merseburg / Deutschland

**Telefax:** +49 3461 46-2902  
**E-Mail:** [rektor@hs-merseburg.de](mailto:rektor@hs-merseburg.de)  
**Website:** [www.hs-merseburg.de](http://www.hs-merseburg.de)

# Vorwort

---

Die Hochschule Merseburg ist eine Hochschule angewandter Wissenschaften und Forschung in der traditionsreichen Industrie- und Kulturregion im Süden Sachsen-Anhalts.

Obgleich immer mehr Frauen ein Studium aufnehmen, sind weibliche Führungskräfte in Lehre, Forschung und Wissenschaft noch immer unterrepräsentiert. Die Hochschule Merseburg und ihre Gremien bekennen sich daher uneingeschränkt zu dem Ziel der Gleichstellung aller Hochschulangehörigen im Sinne gleichberechtigter Zugänge zu Stellen, Qualifikationsangeboten und Entscheidungsgremien.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept ist das Ergebnis einer intensiven Diskussion in den Organen und Gremien der Hochschule. Es analysiert den gegenwärtigen Stand der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung an der Hochschule Merseburg und weist mit seinem fokussierten Maßnahmenpaket in die Zukunft. Richtungsweisend zielt es ebenso auf die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen und unter den Professor\*innen, wie auf die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und die Erhöhung des Anteils von Studentinnen im MINT-Bereich. Die Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie im Sinne einer familienfreundlichen Hochschule ist dabei von besonderer Bedeutung für die Hochschule – eine gelebte Chancengerechtigkeit, die nicht allein auf dem Papier verbleibt, ist ein entschiedenes Ziel der Hochschule.

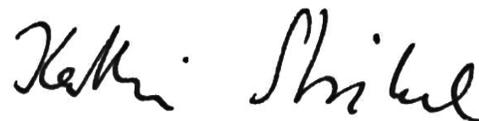
Nach der Erstellung des Gleichstellungskonzepts in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe wurde es in Absprache mit der Gleichstellungskommission am 21.12.2017 durch den Akademischen Senat verabschiedet und verbindlich für die kommenden 4 Jahre in Kraft gesetzt.\* Auf Grundlage einer kontinuierlichen Evaluation soll das Gleichstellungskonzept im Jahr 2022 fortgeschrieben und aktualisiert werden.

An dieser Stelle sei ausdrücklich allen Beteiligten und Mitwirkenden gedankt, die die Erarbeitung dieses Konzepts möglich gemacht haben.

Ein besonderer Dank gilt den Studierenden und Mitarbeitenden, die durch ihre Anregungen und Hinweise Maßnahmen angestoßen haben und Chancengerechtigkeit an der Hochschule Merseburg fortwährend mitgestalten.



Prof. Dr.-Ing. Jörg Kirbs  
Rektor der Hochschule Merseburg



Kathrin Stritzel  
Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule  
Merseburg

\* Hinweis: Der Geltungszeitraum des Gleichstellungskonzepts wurde durch Beschluss des Hochschulsenats im Jahr 2023 für maximal 1 Jahr verlängert.



# Inhaltsverzeichnis

---

Vorwort

## **Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungsarbeit**

**an der Hochschule Merseburg .....1**

**Zielgruppenspezifische Bestandsaufnahme .....3**

Institutionelle Verankerung.....3

Führungsfunktionen.....5

Professor\*innen.....5

Wissenschaftliches Personal.....7

Studierende.....9

Nicht-wissenschaftliches Personal.....11

Bilanz.....13

**Ziele und Maßnahmen 2018 – 2023 .....15**

**Qualitätsmanagement.....25**

Anhang .....A1

# Allgemeine Grundsätze und Ziele der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Merseburg

Die Hochschule Merseburg versteht sich als Ort lebendiger Auseinandersetzung um gelebte Chancengleichheit. Die Grundlage hierfür liegt in der Etablierung und strukturellen Verankerung einer Hochschulkultur, die die notwendigen Diskurse und Aktivitäten um Chancengleichheit zulässt und fördert sowie Vielfalt auf allen Ebenen der Hochschule als positive Ressource behandelt.

Dabei stehen neben dem Geschlecht weitere Dimensionen wie beispielsweise soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und Identität, Behinderung, Elternschaft, Migrationshintergrund oder Alter im Zentrum der Aufmerksamkeit. Gleichstellung im Hinblick auf diese Dimensionen zu analysieren und praktisch zu gestalten ist das zentrale Ziel der Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule Merseburg.

Im Rahmen des vorliegenden Gleichstellungskonzepts wird Gleichstellung vorrangig als Geschlechtergerechtigkeit thematisiert. Angestrebt wird, das Konzept sukzessive zu erweitern, um neben dem Geschlecht weitere Dimensionen analytisch in den Blick nehmen zu können und künftig Gleichstellung, Gleichstellungsmaßnahmen und deren Wirksamkeit in differenzierterer Perspektive und zum Wohle aller Hochschulmitglieder zu gestalten.

Gemäß ihrem Selbstverständnis als toleranter und offener Studien- und Arbeitsort fördert die Hochschule Merseburg durch vielfältige

Maßnahmen chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen und ein respektvolles und diskriminierungsfreies Miteinander, so dass Studierende und Mitarbeiter\*innen ihre heterogen geprägten Potenziale für den Studien- und Arbeitserfolg möglichst optimal entfalten können. Die Hochschule hat sich Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit sowie die Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen und Anti-Diskriminierung als Grundsätze der eigenen Gleichstellungspolitik gesetzt. Diese allgemeinen Gleichstellungsziele werden in den Tätigkeitsfeldern der Hochschule konkretisiert und in spezifische Praktiken zur Förderung der Chancengleichheit überführt. Im Bereich Studium und Lehre geschieht dies bspw. durch Aktivitäten zur Steigerung der Frauenanteile in MINT-Fächern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium sowie studienbegleitende Angebote zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Aspekte.

Das Gleichstellungskonzept der Hochschule Merseburg gliedert sich in vier Kapitel. Zunächst wird in einem ersten Schritt die Verankerung der Gleichstellung in internen Strukturen und Prozessen mit einer institutionellen Perspektive analysiert. In einem zweiten Schritt wird die Umsetzung der Gleichstellungsziele der Hochschule Merseburg zielgruppenspezifisch und empirisch fundiert unter Einbeziehung



des Kaskadenmodells kritisch analysiert. In einem dritten Schritt werden Maßnahmenpakete abgeleitet, die der verbesserten Umsetzung der Gleichstellungsziele dienen. Zum fortlaufenden Controlling der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen wird abschließend in einem vierten Schritt das Qualitätsmanagement erläutert.

## Institutionelle Verankerung

Das Gleichstellungskonzept der Hochschule Merseburg basiert auf den landesrechtlichen Rahmenbedingungen und Handlungsprogrammen des Landes Sachsen-Anhalt, auf den Struktur- und Entwicklungsplanungen der Hochschule Merseburg und fokussiert das Gestaltungsfeld Gleichstellung in seinem Querschnittscharakter. Durch die Einbindung des ESF-Projekts FEM Power ist eine landesweite Vernetzung in gleichstellungspolitischen Fragen über die Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt sichergestellt. Der Maßnahmenplan zur „familiengerechten Hochschule“ und die Umsetzung der hochschuleigenen „Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Hochschule Merseburg“ rahmen und ergänzen die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes.

Die Hochschule Merseburg ist eine kleine Hochschule angewandter Wissenschaften mit drei fachlichen Säulen: Ingenieur- und Naturwissenschaften, Soziale Arbeit, Medien, Kultur sowie Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften.

Die Hochschule Merseburg gliedert sich nach einer Strukturveränderung im Jahr 2016 in drei Fachbereiche

Das sind:

- der Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften (INW),
- der Fachbereich Soziale Arbeit, Medien, Kultur (SMK) sowie
- der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften (WIW).

Die Lehrbereiche und Denominationen des vormaligen Fachbereiches Informations- und Kommunikationssysteme (IKS) wurden neu zugeordnet, ein größerer Anteil dem Fachbereich INW.

Gleichstellung ist kulturell fest an der Hochschule verwurzelt und wird von verschiedenen Akteur\*innen und Gremien auf allen Ebenen und in verschiedenen Tätigkeitsfeldern getragen. Dies ist nicht zuletzt den Gleichstellungsaktivitäten im MINT-Bereich zu verdanken. Sie ist in der Verantwortung der zentralen Hochschulleitung verankert, Gegenstand der Tätigkeit verschiedener Gremien und in je spezifische Gestaltungskontexte des umfassenderen Handlungsfeldes sachlogisch eingebettet.

Gleichstellung sowohl im Sinne der geschlechtlichen Gleichstellung als auch im Hinblick auf weitere Ungleichheitskategorien ist als strategisches und Querschnittsthema der Hochschule Merseburg im Leitbild der Hochschule verwurzelt: „Die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie ein behindertengerechtes Studieren und Arbeiten werden aktiv gefördert.“ Umfassende Beauftragten- und Koordinationsstrukturen sind installiert (Gleichstellung bezogen auf Geschlecht, Behinderung, Familienfreundlichkeit, Diversity, Fluchterfahrung). Die Entscheidungs- und Verantwortlichkeitsstrukturen sind klar geregelt (Hochschulleitung, Fachbereichsleitungen). Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte (GBA) und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wirken auf die Gleichstellung der Geschlechter hin und bringen die Gleichstellungsziele in die weitere Hochschulentwicklung ein (bspw. GBA als stimmberechtigtes Mitglied des Senats) bzw. koppeln sie an operative Gestaltungsprozesse zurück (bspw. die Koordinatorin familiengerechte Hochschule in der Arbeitsgruppe Qualitätsmanagement) und setzen Gleichstellungsziele in den umfassenderen Handlungsfeldern um (bspw. die dezentralen GBA in Berufungskommissionen). In den internen Strategieentwicklungs- und Steuerungsinstrumenten spielt Gleichstellung

und Chancengleichheit eine zentrale Rolle (bspw. in den internen Zielvereinbarungen). Auch im regulären Hochschulalltag greifen Gleichstellungsziele regulierend ein, so sind bspw. familienfreundliche Gremienzeiten fest installiert. Es lässt sich also festhalten: Gleichstellung ist in den Strukturen, Prozeduren und in der Kultur der Hochschule Merseburg, nicht zuletzt auch als Wert, fest verankert. Eine besondere Stärke im Bereich der institutionellen Verankerung liegt in einer Kultur der konstruktiven, an praktischen und konkreten Fortschritten orientierten Einbettung von Gleichstellungsaktivitäten in die Hochschulentwicklung. Gleichwohl könnte die Sichtbarkeit und Transparenz dieser vorhandenen institutionellen Etablierung gerade auch hochschulintern gesteigert werden.

## Führungsfunktionen

---

Der Frauenanteil in den zentralen und dezentralen Führungspositionen der Hochschule ist mit 10 % äußerst gering (vgl. Abb. 2). Auffallend ist die fehlende Vertretung von Professorinnen in den zentralen Hochschulgremien (0%). Der Frauenanteil unter den Professuren liegt bei insgesamt 15 % (vgl. Abb. 1, 6). Dass der Frauenanteil in den Wahlgremien nicht durchweg nahezu bei null liegt, steht damit in Zusammenhang, dass in den Statusgruppen der Studierenden und des Mittelbaus häufiger eine Frau zu finden ist.

## Laufende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

---

Im Kontext der Besetzung von Leitungen der Dezernate gelten die allgemeinen Regelungen für Ausschreibungen, nach denen bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt eingestellt werden sollen, wenn der Anteil der Frauen in der Funktion, in der Vergütungs- oder Besoldungsgruppe geringer ist als der der Männer. Aktuelle Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungsfunktionen gibt es an der Hochschule in Bezug auf Wahlgremien nicht.

## Bewertung der Maßnahmen

---

Die Maßnahmen sind derzeit unzureichend. Es sind institutionalisierte Maßnahmen erforderlich, um den Frauenanteil insbesondere in den Wahlgremien zu erhöhen. Einfache Werbemaßnahmen werden hier nicht ausreichen, da der weit unterdurchschnittliche Anteil von Frauen in den Entscheidungsgremien darauf verweist, dass das Nicht-Engagement von Frauen tiefer liegende Ursachen hat (ggf. Unvereinbarkeiten mit Forschung oder familiären Bedingungen; oder die Gremien einen „männlichen Habitus“ tragen und damit „abschrecken“). Da der Frauenanteil unter den Professuren derzeit nur bei rund 20% liegt, ergibt sich durch die perspektivische Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien über einen Wert von 20% hinaus eine Mehrbelastung für Frauen, die ausgeglichen werden muss, damit Gremien attraktiver werden.

## Professor\*innen

---

Im Vergleich zu Universitäten ist der Frauenanteil unter den Professuren mit 22,6% bei den Angewandten Hochschulen um 1,5% niedriger<sup>1</sup>. Zudem liegt die durchschnittliche Steigerungsrate für die vergangenen zehn Jahre mit 0,2 Prozentpunkten pro Jahr deutlich niedriger als an Universitäten (Universitäten: 1,3 Prozentpunkte pro Jahr). Entsprechend zeigt sich an Angewandten Hochschulen bei

---

<sup>1</sup> Materialien der GWK: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Heft 50, Seite 18.

Blick auf die bundesweiten Zahlen besonderer Handlungsbedarf. An der Hochschule Merseburg liegt der Frauenanteil unter den Professuren bei 15% (in 2016). Aufgesplittet für die Fachbereiche ergibt sich ein Frauenanteil unter den Professuren von 13% (FB INW), 15% (FB WIW) und 20% (FB SMK) (vgl. Abb. 1). Im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich (FB INW) ist die Anwerbung von Professorinnen besonders erschwert, da durch eine geringere Zahl von Absolventinnen in diesen Fächern bundesweit nicht genügend Bewerberinnen zur Verfügung stehen, die für eine Professur qualifiziert sind. Aber auch weiblich dominierte Studiengänge (wie im FB SMK) verzeichnen bislang nur in geringem Maße Professorinnen. 15% Professorinnenanteil am FB WIW ist ebenso als sehr gering zu beurteilen. Ca. 45% der Studierenden in diesem FB sind weiblich; der Anteil der weiblichen Promovierenden liegt jedoch bei nur noch ca. 20% (vgl. Abb. 7, 11, 12).

Die Berufungspraxis hat sich im Hinblick auf Gleichstellung in den vergangenen Jahren deutlich verbessert. Wurden von 2012 bis 2014 nur 0 von 5 Professuren mit Frauen besetzt (0%), so wurden von 2014 bis 2016 2 von 5 Professuren (40%) und von 2016 bis 2017 3 von 5 Professuren (60%) mit Frauen besetzt (vgl. Abb. 5). Bei den Bewerbungen zeigt sich eine Stagnation im Bereich zwischen 32 und 38%, wobei im FB SMK besonders viele Bewerbungen von Frauen zu konstatieren sind (vgl. Abb. 3). In den Berufungsverfahren gelistet wurden Frauen im ersten Erhebungszeitraum unterdurchschnittlich im Vergleich zu den eingegangenen Bewerbungen (9% der

gelisteten Personen waren im Zeitraum 2012 bis 2014 weiblich, vgl. Abb. 4), im zweiten Erhebungszeitraum überdurchschnittlich (46% der Gelisteten waren im Zeitraum von 2014 bis 2016 weiblich) und im dritten Erhebungszeitraum durchschnittlich (38% im Zeitraum 2016 bis 2017).

## **Laufende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit**

---

Neben der langfristig angelegten Nachwuchsförderung zielen aktuelle Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils unter den Professuren darauf, durch Werbung in besonderer Weise Frauen für eine Karriere an der Angewandten Hochschule zu gewinnen. In diesem Sinne ist die Broschüre „Wissenschaftlerinnen an der Hochschule Merseburg“ einzuordnen. Bisher nicht strukturell verankert, werden in Berufungsverfahren ohne oder mit nur wenigen Bewerbungen von Frauen aktiv geeignete Kandidatinnen recherchiert und zu einer Bewerbung ermuntert.

## **Bewertung der Maßnahmen**

---

Die Maßnahmen sind derzeit unzureichend. Es sind strukturell verankerte Prinzipien erforderlich, die geschlechtergerechte Berufungsverfahren sicherstellen und Frauen zur Bewerbung einladen. Darüber hinaus sollte über inhaltliche Weichenstellungen die Attraktivität gerade der technisch-naturwissenschaftlichen Bereiche für Frauen erhöht werden.

## Wissenschaftliches Personal

---

Die Gruppe des wissenschaftlichen Personals an der Hochschule Merseburg umfasst Lehrkräfte für besondere Aufgaben (LfbA) und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen (i.d.R. befristet) an Fachbereichen, in Forschungs- bzw. Drittmittelprojekten und in anderen themenspezifischen Projekten. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (CEWS), in dem die Entwicklung des weiblichen wissenschaftlichen Personals von 2010 bis 2015 betrachtet wird, zeigt sich für die Hochschule Merseburg eine Steigerung von 33 auf 39%<sup>2</sup>. Mit diesen Werten liegt die Hochschule im Bereich der Steigerung des Frauenanteils in der Spitzengruppe der untersuchten Standorte.

Im Landes- und Bundesvergleich zeigt sich im selben Ranking an der Hochschule Merseburg jedoch der geringste Anteil an weiblichem wissenschaftlichem Personal. Im Fachbereich INW sind 26% und in den Fachbereichen WIW und SMK (zusammengefasst) 50% des wissenschaftlichen Personals weiblich. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil in Sachsen-Anhalt 28% (Ingenieurwesen) und 65% (Betriebswirtschaft und Soziale Arbeit) und bundesweit 27% (Ingenieurwesen) und 60% (Betriebswirtschaft und Soziale Arbeit). Damit liegt die Hochschule Merseburg im Landesvergleich zurück.

---

2 Löther, Andrea: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, Köln 2017, Seite 67.

Im Zeitraum von 2014 bis 2016 ist der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals rückläufig (vgl. Abb. 9).

Die gesamte Hochschule kommt beim Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals auf 39%, weil der Anteil in den Fachbereichen SMK und WIW jeweils zwischen 45 und 50% und in der Verwaltung bei nahezu 80% liegt. Der geringe Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals im Fachbereich INW von derzeit 26% wird dadurch im Gesamthochschulmaßstab nicht sichtbar (vgl. Abb. 9). Geschlechtsdifferenzierte Daten über Art und Dauer von Befristungen wurden bisher nicht ausreichend erfasst.

In den vergangenen Jahren wurden die laufenden und abgeschlossenen Promotionsverfahren nicht valide zentral erfasst, die Daten sind also behutsam zu interpretieren. Aus dem hohen Anteil an Studentinnen im Fachbereich SMK (74%) folgt ein höherer Anteil an Promovendinnen von 69% (vgl. Abb. 7, 11, 12). Im Fachbereich WIW liegt der Prozentsatz der Studentinnen bei 47%, aber der Anteil der Promovendinnen bewegt sich nur zwischen 20 und 25%. Im Fachbereich INW ist sowohl unter den Studierenden (19%) als auch den Promovierenden (25%) der Frauenanteil gering (vgl. Abb. 7).

## Laufende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

---

Bei der Analyse des Frauenanteils des wissenschaftlichen Personals wurde deutlich, dass vorrangig im ingenieurwissenschaftlichen Bereich Frauen unterrepräsentiert sind. Das ist dem Umstand geschuldet, dass bereits unter den Studierenden wenige Frauen immatrikuliert und demzufolge auch die Absolventinnenzahlen geringer sind.

Der sinkende Frauenanteil in den Fachbereichen WIW und SMK von 2014 bis 2016 ist auf ausgelaufene befristete Arbeitsverhältnissen zurückzuführen. Eine über den Einzelfall hinausgehende Gestaltung der Befristungsverhältnisse findet an dieser Stelle nicht statt. Ein regulatives Instrument zur geschlechtergerechten Gestaltung von Befristungsverhältnissen bspw. zur Möglichkeit der Vertragszeitverlängerung bei Elternzeit im Rahmen von Projekt- oder Qualifizierungsstellen liegt bisher nicht vor. Lösungen für derlei Anträge werden im Einzelfall herbeigeführt.

- Mentoring- und Coachingprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der MINT-Bereiche (MeCoSa 4.0),
- Promotionsförderungen mit Schwerpunkt auf der Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen (FEM Power),
- Maßnahmenkatalog des Audit familiengerechte Hochschule,
- flexible, lernortnahe Kinderbetreuung,
- Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule,
- Dienstvereinbarungen zur Standardisierung des Personalauswahlprozesses sowie zur Umsetzung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortsgestaltung,
- Förderung von Genderkompetenz und Überwindung von Geschlechterstereotypen in männer- bzw. frauendominierten Studiengängen und in der Lehre über Weiterbildungsprogramme,
- Broschüre und Ausstellung „Wissenschaftlerinnen an der Hochschule Merseburg – Karriere an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ sowie das
- Graduiertennetzwerk an der Hochschule.

## Bewertung der Maßnahmen

---

Die Teilnahme am Projekt MeCoSa 4.0 ist zufriedenstellend, das Projekt könnte aber noch von mehr Mitarbeiterinnen genutzt werden. Das Projekt FEM Power dient durch die Promotionsförderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen, erhöht jedoch nicht den Anteil am weiblichen wissenschaftlichen Personal, da nach Abschluss der Promotion nicht zwangsläufig eine Anstellung an der Hochschule erfolgt. Da beide Projekte erst im Jahr 2016 gestartet sind, können noch keine Aussagen zu ihrer Wirksamkeit im Hinblick auf die Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal getroffen werden. Generell ist die Wirksamkeit der Aktivitäten auf Gleichstellungsverhältnisse schwer quantifizierbar und evaluierbar, da es sich um Projekte kurzer Laufzeit handelt. Die Gründung des Graduiertennetzwerkes an der Hochschule Merseburg ist ein wichtiger Schritt zur Unterstützung der Nachwuchswissenschaftler\*innen beim Karrierestart und sollte weiter ausgebaut werden. Mit der Förderung von Dual Career wird an der Hochschule begonnen. Die Arbeitszeitflexibilität bei den Lehrkräften ist in der Vorlesungszeit nur eingeschränkt in Abhängigkeit vom Lehrbetrieb möglich, was an der geringen Nutzung der Tele- und Heimarbeit in dieser Mitarbeiter\*innengruppe sichtbar wird.

## Studierende

---

Die bundesweite Tendenz an Hochschulen, dass Frauen in dem Fachbereich „Ingenieur- und Naturwissenschaften“ stark unterrepräsentiert sind, zeigt sich auch an der Hochschule Merseburg. Der Frauenanteil im Jahr 2015 in der Gruppe der Studierenden liegt mit 44,6% insgesamt im Mittelfeld der Rangliste des CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsstandards 2017<sup>3</sup>. Im Wintersemester 2016/2017 haben sich am Fachbereich SMK insgesamt 74% Studentinnen eingeschrieben, während am Fachbereich INW nur 19% Frauen immatrikuliert sind. Im Fachbereich WIW studieren insgesamt 47% Frauen (vgl. Abb. 11). Bezogen auf die Bachelorstudiengänge der Hochschule veränderte sich der Frauenanteil im Zeitraum vom Wintersemester 2011/2012 bis Wintersemester 2016/2017 betrachtet kaum. Für das Masterstudium zeigen sich ähnliche Ergebnisse wie beim Bachelorstudium. Der Anteil der Frauen unter den Masterstudierenden liegt im Gesamtdurchschnitt bei 49% (vgl. Abb. 12). Im zeitlichen Vergleich ist vom Wintersemester 2011/12 bis zum WS 2016/17 eine Steigerung des Frauenanteils um 10% zu verzeichnen. Dieser Anstieg ist mit der steigenden Studienanfänger\*innenzahl im Fachbereich SMK zu erklären.

---

<sup>3</sup> Löther, Andrea: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, Köln 2017, Seite 84.

## Laufende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

---

Bisher werden an der Hochschule Merseburg folgende Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt:

### Maßnahmen im Rahmen der Studieneingangsphase

- Projekte im Rahmen des Schüler\*Campus (FEMININ, BEanING, Chemie zum Anfassen),
- Girls' Day und Boys' Day (Zukunftstag) sowie
- das Schnupperstudium und das Hochschulorientierungspraktikum.

### Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen

- Mentoring- und Coachingprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der MINT-Bereiche (MeCoSa 4.0),
- Ringvorlesung und weitere Veranstaltungsformate zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM Power) und
- Weiterbildungen/Workshops rund um die Themen Konfliktmanagement und Karrierestrategien für Student\*innen (HoMe Akademie)

### Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Studium und Familie

- Maßnahmenkatalog des Audit familiengerechte Hochschule: Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie sowie eine
  - flexible, lernortnahe Kinderbetreuung.
- 

## Bewertung der Maßnahmen

---

Durch die genannten Projekte und Angebote hat die Hochschule Merseburg ein Grundgerüst geschaffen, das der Gleichstellung von Student\*innen dient. Das Angebot für die Studienorientierungs- und Studieneingangsphase ist breit aufgestellt. Für Student\*innen ab dem zweiten Fachsemester existieren jedoch kaum Beratungs- oder Förderungsangebote, insbesondere mit Gleichstellungsausrichtung. FEM Power und MeCoSa 4.0 sind Drittmittelprojekte an der Hochschule Merseburg, die Studentinnen und im Fall von MeCoSa 4.0 speziell MINT-Studentinnen fördern. FEM Power sensibilisiert durch inhaltliche Angebote für Diversity- und Gleichstellungsthematiken. Ziel des Mentoringprogramms ist es, durch eine stetige Begleitung durch die Mentor\*in und durch individuelles Coaching die Studienabbrecher\*innenquote der Hochschule Merseburg zu senken. Da der reale Bedarf an Mentoring fachbereichsübergreifend steigt, wird eine Fokuserweiterung über die reine MINT-Förderung hinaus angestrebt.

Aus einer wissenschaftlichen Begleitforschung im Rahmen des Auditierungsverfahrens „familiengerechte Hochschule“ aus dem Jahr 2015 geht hervor, dass 9% der Studierenden an der Hochschule Merseburg ein oder mehrere Kinder haben. Unter den Mitarbeiter\*innen haben 50% Kinder. 18% der Studierenden pflegen Familienangehörige und 30% der Mitarbeiter\*innen der Hochschule Merseburg sind für die Pflege von Angehörigen verantwortlich<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Drygalla, Janette: Wissenschaftliche Begleitforschung im

## Nicht-wissenschaftliches Personal

---

Der Beratungsbedarf bei diesen Zielgruppen wächst stetig. Die Ausrichtung des Familienbüros, das derzeit lediglich eine virtuelle Einrichtung ist, ist daher zu überdenken. Seine Schärfung und Weiterentwicklung zu einem Beratungszentrum mit Direktkontakt wird angestrebt, um die potenzielle Studienabbrecher\*innenquote unter Alleinerziehenden, Studierenden mit Kind und Studierenden mit Pflegeverantwortung zu verringern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Standortfaktor ist auch der langfristigen Akquise von hochqualifiziertem Personal dienlich.

Der Bedarf an Kinderbetreuung in Form von Regelbetreuung sowie Not- und Randzeitenbetreuung steigt seit Anbeginn des Projektes CampusKids sowohl bei Studierenden als auch bei Mitarbeitenden.

Somit ermöglichen es die CampusKids Studierenden und Mitarbeitenden ihr Studium bzw. ihre Berufstätigkeit überhaupt in absehbarer Zeit nach der meist einjährigen Elternzeit wiederaufzunehmen.

Das nichtwissenschaftliche Personal umfasst Verwaltungs-, technisches und sonstiges Personal an der Hochschule Merseburg und weist seit mehreren Jahren einen hohen Frauenanteil von etwa 60% auf (vgl. Abb. 10). Damit liegt die Hochschule – im Sinne der Gleichstellung – unter dem bundesdeutschen Durchschnitt von 85%. Die Zielgruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals ist von einer starken Polarisierung in Berufszweigen geprägt, wobei in den Berufsgruppen Sachbearbeiter\*innen und Laboringenieur\*innen eine besonders starke geschlechtliche Differenzierung auszumachen ist. Geschlechteraspekte in der individuellen und strukturellen Personalentwicklung zeigen sich ebenso auf der Leitungsebene:

Die Führungspositionen des Verwaltungsbereiches sind mehrheitlich von Männern besetzt, wobei der Frauenanteil in den letzten Jahren auf 25% gefallen ist (zwei der acht Führungspositionen sind mit Frauen besetzt, vgl. Abb. 2). Auf den übrigen Hochschulebenen findet sich gegenwärtig bei 13 Männern keine Frau in einer Führungsposition.

In den Bemühungen um eine Flexibilisierung der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung zeigt sich ein besonderer Bedarf in der Zielgruppe: Bis auf eine Ausnahme kommen alle Mitarbeiter\*innen, die Möglichkeiten der Telearbeit in Anspruch nehmen, aus dem nicht-wissenschaftlichen Personal, wobei der Frauenanteil hierbei bei 56% liegt (vgl. Abb. 8).

## Laufende Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit

---

In der Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals an der Hochschule Merseburg stellen der hohe Frauenanteil und die geringe Anzahl von weiblich besetzten Führungspositionen die Ausgangspunkte für eine gelingende Gleichstellungsarbeit dar. Mit dem Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Hochschulebenen sowie einem gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen setzt sich die Hochschule Merseburg das Querschnittsziel, den Frauenanteil auf höherer Karriereebene sowie in Führungspositionen zu erhöhen. Damit steht geschlechtergerechte Personalrekrutierung und Karriereförderung ebenso im Mittelpunkt der Maßnahmen zur Chancengleichheit wie die Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Pause.

Bisher werden an der Hochschule Merseburg folgende Maßnahmen und Aktivitäten umgesetzt:

- Maßnahmenkatalog des Audit Familiengerechte Hochschule: Maßnahmen zur Stärkung der Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie,
- flexible, lernortnahe Kinderbetreuung,
- Antidiskriminierungsrichtlinie der Hochschule,
- Dienstvereinbarungen zur Standardisierung des Personalauswahlprozesses sowie

zur Umsetzung flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung und die

- Förderung von Genderkompetenz und Überwindung von Geschlechterstereotypen in Männer- bzw. Frauendominierten Studiengängen und in der Lehre über Weiterbildungsprogramme.

## Bewertung der Maßnahmen

---

Der hohe Frauenanteil in der Statusgruppe und die geringe Anzahl von weiblich besetzten Führungspositionen zeigt, dass in der Zielgruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals weiterer Handlungsbedarf hinsichtlich der Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der geschlechtergerechten Personalrekrutierung und -entwicklung sowie der Förderung von Frauenkarrieren und der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, aber auch hinsichtlich der Erhöhung von Männeranteilen in den klassischen Frauenberufen der Verwaltung besteht. Gender- und Diversity-Aspekte sind dabei in Zukunft systematisch im Prozess der Gewinnung, der Entwicklung und der Bindung von Mitarbeiter\*innen zu integrieren.

Im Bereich des Personalauswahlprozesses werden im Anschluss an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die Stellenausschreibungen und Bewerbungsgespräche auf die Umsetzung von Gender- und Diversity-Aspekte hin überprüft

## Bilanz

---

und angepasst, um die Hochschule so in Zukunft attraktiver und offener für Frauen zu gestalten. Weiterbildungen der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und anderen an der Personalgewinnung beteiligten Personen stellen, neben der Etablierung von standardisierten Auswahlprozessen mit kompetenzorientierten Kriterien, wichtige Faktoren zur Erweiterung des Blickwinkels bei der Personalgewinnung dar.

In der Frage nach Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeiter\*innen sind besonders diejenigen der „familiengerechten Hochschule“ als erfolgreich zu bewerten: So konnten z.B. notwendige Schritte in Richtung einer flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für die Mitarbeiter\*innen gegangen werden. Um die Nutzbarkeit der Telearbeit zu erhöhen, ist zu prüfen, inwieweit sie weiter flexibilisiert werden kann (bspw. stundenweise, unregelmäßig etc.). Um der Vielfalt von Familienformen und Vereinbarkeitsarrangements der Mitarbeiter\*innen noch besser gerecht werden zu können, ist das Familienbüro so auszubauen, dass individuelle und persönliche Beratung möglich werden. Zudem sollte die Sichtbarkeit der familienfreundlichen Maßnahmen an der Hochschule gesteigert werden.

In institutioneller Perspektive ist Gleichstellung im Mehr-Ebenen-System Hochschule Merseburg gut verankert. Diese Struktur bildet eine solide Grundlage der weiteren Gestaltung. Optimierungsmaßnahmen richten sich hier auf die Verbesserung der Sichtbarkeit und Integration von Gleichstellungsverantwortung in den zentralen und dezentralen Entscheidungsgremien der Hochschule, insbesondere in der hochschulinternen Kommunikation.

In strategischer Perspektive sind mit diesem Gleichstellungskonzept Erwartungen bezüglich der langfristigen, effektiven Fokussierung von Gleichstellungsmaßnahmen verbunden. Die hier priorisierten Maßnahmen leiten spezifische Umsetzungen an und richten so eine Vielzahl von Aktivitäten der kommenden Jahre an strategischen Zielen aus. Zudem sollen Maßnahmen in stärkerem Maße initial, laufend und ex post auf ihre Wirksamkeit hin beobachtet werden, um eine effektive Nachsteuerung zu ermöglichen.

In operativer Perspektive haben sich insbesondere die etablierten projektartigen Umsetzungsstrukturen als innovationsförderlich erwiesen, allerdings verbleibt die Überführung in die Routine-Prozeduren der Hochschule prozessual als auch personell eine zentrale Herausforderung für die Zukunft. Gewachsen ist so eine thematisch recht differenzierte und heterogene Projekt- und Beauftragtenstruktur, deren Integration und thematische

Fokussierung weiterzuentwickeln ist. Die Regelung und Nachsteuerung der Projekte und Einzelmaßnahmen funktioniert eher unverbunden und inkrementell, der Bezug auf Nutzeranforderungen und gegebene Bedarfe sollte in stärkerem Maße gesteuert werden (bspw. durch das Familienbüro).

Die Zielgruppen-Analyse hat verschiedene Anknüpfungspunkte zur Förderung von Gleichstellung herausgearbeitet. Ein zentrales Defizit besteht in der Unterrepräsentanz von Frauen in der Zielgruppe der Professoren und in den Führungsstrukturen der Hochschule. Insbesondere hier haben Maßnahmen im Feld des Berufungsgeschehens (geschlechtergerechte Berufungsverfahren) und der Besetzungen von Gremien und Führungspositionen anzusetzen. Der ingenieurwissenschaftliche Fachbereich der Hochschule ist im Hinblick auf die akademischen Zielgruppen von besonderem Interesse, hier ist die Unterrepräsentanz von Frauen stärker ausgeprägt. Insofern sind im Rahmen der etablierten allgemeineren Förderinstrumente im MINT-Bereich Gleichstellungsaktivitäten zu fokussieren.

**Ziel 1:** **Bereitstellung und Stärkung der strukturellen Bedingungen zur Umsetzung der Ziele des Gleichstellungskonzepts und der Chancengleichheitspolitik an der Hochschule Merseburg**

Messkriterium	Die zur erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungskonzepts notwendigen Ressourcen wurden zur Verfügung gestellt. Chancengleichheit wurde als Querschnittsthema im Rektorat und im Leitbild der Hochschule verankert. Die Senatskommission „Chancengleichheit“ wurde erfolgreich etabliert und die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule wurde über geeignete Personalentwicklungsmaßnahmen professionalisiert.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Verankerung von Chancengleichheit an der Hochschule und der Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts</b>
Termin	Sommer 2018
Verantwortlich	Hochschulleitung, GBA
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit durch Etablierung von Weiterbildungsangeboten zu den Themen Gleichstellung und Diversity</b>
Termin	Sommer 2019
Verantwortlich	HoMe Akademie, GBA, FEM Power

## Ziel 2: Gewinnung von Studentinnen im MINT-Bereich und Verringerung der Studienabbruchquote

Messkriterium	Es liegt ein beschlossenes MINT-Gesamtkonzept mit entsprechenden Leitlinien zur Studien- und Berufsorientierung, Kommunikation von positiven Rollenvorbildern in allen Qualifikationsstufen, Netzwerkarbeit, Partnerschulprogramm, Integration von Projekten bzw. Verstetigung von erfolgreichen Formaten sowie ein langfristig vor.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Erstellung eines MINT-Gesamtkonzeptes</b>
Termin	Ende 2019
Verantwortlich	MINT-Beauftragte*r, Rektorat
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Etablierung eines Mentoringangebots für Studierende in besonderen Lebenslagen für folgende Zielgruppen:</b> → Frauen im MINT-Bereich → Student*innen mit Kind → Student*innen mit Pflegeverantwortung → Student*innen ohne Abitur → Student*innen mit prekärer sozialer Herkunft → Student*innen aus dem europäischen Ausland
Termin	Anfang 2019
Verantwortlich	Projektleitung von MeCoSa 4.0, Verantwortliche für das Erstsemester-Mentoring, Rektorat, Prorektor für Studium und Lehre

**Ziel 3:****Geschlechtergerechte Gestaltung  
von Berufungsverfahren**

Messkriterium	Der Frauenanteil auf allen Ebenen der Berufungsverfahren und bei neu gewonnenen Professor*innen konnte erhöht werden.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Etablierung eines Leitfadens (oder Äquivalentes) für geschlechtergerechte Berufungsverfahren an der Hochschule Merseburg</b>
Termin	2019
Verantwortlich	Rektorat, je eine Person verantwortlich aus den Fachbereichen, GBA
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Ermöglichung einer, entsprechend den Anforderungen von Bewerberinnen auf Professuren und aufgrund familiärer Belastungen, stärker forschungsbezogenen Arbeit (geringeres Lehrdeputat, höheres Forschungsdeputat)</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat, Fachbereiche, GBA, Dezernat Personal, Personalrat
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Förderung von „Doppelkarrieren“ von Lebenspartner*innen an der Hochschule, in Merseburg sowie in der mitteldeutschen Region in Form von verschiedenen Unterstützungsangeboten</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat, Fachbereiche, GBA, Dezernat Personal, WB/PT, Personalrat

## Ziel 4: Geschlechtergerechte Arbeitsgestaltung

Messkriterium	Maßnahmen zur Flexibilisierung der Studienplanung wurden erfolgreich implementiert.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Flexibilisierung der Studienplanung (familiengerechte Lehrzeiten für Lehrende)</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Gewinnung von mehr Professorinnen für Führungspositionen durch proaktive Ansprache und Schaffung von Entlastungssystemen</b>
Termin	fortlaufend
Verantwortlich	Rektorat, Fachbereichsräte, Senatskommission, GBA

## Ziel 5: Förderungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Messkriterium	Eine zunehmende Zahl kooperativer Promotionen mit gezielter Ansprache und Förderung qualifizierter Frauen kann verzeichnet werden.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Gezielte Förderung der Zusammenarbeit mit ausgewählten Universitäten zur Stärkung von strukturierten Promotionen durch die Hochschule sowie gezielte Förderung und Motivierung qualifizierter Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung, z.B. über Angebote zum Mentoring und weitere Unterstützungsangebote</b>
Termin	fortlaufend
Verantwortlich	Prorektorat Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung, Fachbereiche, Forschungskommission, Graduiertennetzwerk, Mentoringprogramm, FEM Power
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Stärkung des Graduiertennetzwerks und Unterstützung einer gendersensiblen Ausgestaltung</b>
Termin	fortlaufend
Verantwortlich	Prorektorat für Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung

## Ziel 6:

# Verankerung von Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit in Forschung und Lehre, Auslobung eines Preises für Chancengleichheit/ Familiengerechtigkeit

Messkriterium	Preise für Chancengleichheit/ Familiengerechtigkeit werden ausgelobt und Leistungszulagen für die entsprechende Integration von Chancengleichheit/ Familiengerechtigkeit in Forschung und Lehre geprüft.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Verleihung von Preisen für Chancengleichheit/ Familiengerechtigkeit im Rahmen von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen (u.a. Tag der Forschung/ Lehre)</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat, Prorektorate Studium und Lehre sowie Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung, Gleichstellungskommission
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Realisierung und Evaluierung von Modulen bzw. Seminar- und Vorlesungsinhalten sowie Forschungsprojekte mit entsprechender Perspektive</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat, Prorektorate Studium und Lehre sowie Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung, Gleichstellungskommission

## Ziel 7: Überführung des Projekts Forschungskita CampusKids in eine Regelkita mit Randzeitenbetreuung

Messkriterium	Eine entsprechende Betriebserlaubnis wurde erteilt.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Ausbau der CampusKids auf eine Betreuungsmöglichkeit von 30 bis 40 Kindern – räumlich, zeitlich, personell, insbesondere in Bezug auf die konzeptionelle Ausrichtung der Forschungskita</b>
Termin	2020
Verantwortlich	Rektorat, Dezernate, Projektleitung CampusKids

## Ziel 8: Familienbüro: Aus virtuell wird real

Messkriterium	Es entsteht ein Familienbüro mit langfristigen Angeboten. Das Familienbüro ist strukturell und personell zur Umsetzung der gesetzten Ziele ausreichend ausgestattet.
Maßnahme 1	<ul style="list-style-type: none"><li>→ Personalentwicklungsmaßnahmen (fortlaufend)</li><li>→ Ferienangebote für Kinder von Student*innen und Mitarbeiter*innen (2018)</li><li>→ Lageplan Flyer mit allen Wickel- und Stillplätzen der Hochschule zur Orientierung der Mütter, Väter, Geschwister und Großeltern (2018)</li><li>→ Einrichtung eines Familienstipendiums (2018)</li><li>→ Sommer-Familien-Picknick (2018)</li><li>→ Begrüßungspäckchen für Kinder (2018)</li><li>→ Erstellung einer Richtlinie familienfreundliches Studieren und Arbeiten an der Hochschule Merseburg (2019)</li><li>→ Re-Auditierung „berufundfamilie“ (2020)</li><li>→ Eintritt in die „Charta der Vielfalt“ (ab 2021)</li><li>→ Eintritt in die Charta „Familie in der Hochschule“ (ab 2021)</li></ul>
Termin	In Etappen bis 2021
Verantwortlich	Rektorat, Raumplanung, Koordinatorin für familienfreundliche Hochschule

**Ziel 9:****Novellierung und Etablierung der „Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung an der Hochschule Merseburg“**

Messkriterium	Die Richtlinie wurde novelliert und ein niedrighschwelliges Beschwerdeverfahren (bei einer unabhängigen Stelle) ist in die Abläufe der Hochschule integriert und verläuft reibungslos. Die Richtlinie, das Beschwerdeverfahren, die Verantwortlichkeiten und damit verbundenen Funktionen sind den Mitgliedergruppen an der Hochschule bekannt. Das Beschwerdeverfahren wird genutzt.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Novellierung der Richtlinie</b>
Termin	Frühjahr 2019
Verantwortlich	Gleichstellungskommission, Hochschulleitung
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Verankerung der Richtlinie an der Hochschule und erfolgreiche Implementierung des Beschwerdeverfahrens</b>
Termin	Sommer 2019
Verantwortlich	Rektorat, Gleichstellungskommission, Familienbüro, AGG-Beschwerdestelle
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Stärkung der Reichweite und der Bekanntheit der Richtlinie und des Beschwerdeverfahrens</b>
Termin	fortlaufend
Verantwortlich	Rektorat, Gleichstellungskommission, Familienbüro, AGG-Beschwerdestelle, Öffentlichkeitsarbeit

**Ziel 10:****Sensibilisierung für Chancengleichheit an der Hochschule**

Messkriterium	Die hochschulöffentlichen Texte und bildlichen Darstellungen werden an der Hochschule Merseburg so gestaltet, dass sie Frauen und Männer gleichermaßen und ohne stereotype Vorstellungen präsentieren. Die Hochschule Merseburg gibt sich eine Empfehlung für eine geschlechtergerechte Schreibweise in allen Druckerzeugnissen und stellt so ein (weitgehend) einheitliches, gender- und diversitysensibles Erscheinungsbild der Hochschule her.
<b>Maßnahme 1</b>	<b>Erstellung einer Handreichung zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache für alle Mitglieder der Hochschule</b>
Termin	2018
Verantwortlich	GBA's, FEM Power, Öffentlichkeitsarbeit
<b>Maßnahme 2</b>	<b>Verwendung geschlechtergerechter Sprache in allen Hochschuldokumenten</b>
Termin	Frühjahr 2019
Verantwortlich	Rektorat, Öffentlichkeitsarbeit
<b>Maßnahme 3</b>	<b>Ausbau und eine feste Etablierung der Website Chancengleichheit</b>
Termin	fortlaufend
Verantwortlich	GBA's, Öffentlichkeitsarbeit

Die Überlegungen zum Qualitätsmanagement des Gleichstellungskonzeptes zielen darauf ab, erstens den Erfolg der Maßnahmen und Aktivitäten durch die Ausdifferenzierung der Datenlage und Evaluationsmethodik besser erfassen und bewerten zu können.

Zudem soll zweitens die Evaluation und Bewertung der hier abgeleiteten Gleichstellungsmaßnahmen in stärkerem Maße mit den sonstigen Qualitätsaktivitäten der Hochschule und deren Organisationsstrukturen verknüpft werden.

→ Es sollen nach Möglichkeit zusätzliche Daten erhoben werden:

1. Im Bereich der Studierendenstatistik: Abbrüche, Abbruchgründe,
2. Im Bereich der Personalstatistik: Befristungen (Befristungsart und –dauer), Eingruppierungen und Teilzeit differenziert für wissenschaftliches und nicht-wissenschaftliches Personal nach Geschlecht, im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals Laboringenieur\*innen und Sachbearbeiter\*innen gesondert,
3. Im Bereich der Promotionsstatistik: systematische Erfassung aller Promovierenden, Promotionsdauer, Abschluss bzw. Abbruch, nach Geschlecht sowie
4. Im Sinne einer Ausweitung des Gleichstellungsverständnisses und damit auch des Gleichstellungsanspruches: Daten zu pflegenden Hochschulangehörigen, Elternschaft etc..

- Auf der Ebene der befassten Projektstrukturen bzw. im Bereich des Controllings der Hochschule sollen geeignete Instrumente zur Erfolgs- und Wirksamkeitsbewertung der Aktivitäten und Strukturen entwickelt werden.
- Die laufende Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen dieses Konzeptes obliegt operativ den Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission sowie in strategischer Hinsicht der Hochschulleitung sowie der einzurichtenden Senatskommission „Chancengleichheit“. Die Gleichstellungsbeauftragte und die Verantwortlichen für das Qualitätsmanagement der Hochschule tragen Sorge dafür, dass die finale Evaluation und Fortschreibung dieses Gleichstellungskonzeptes im Rahmen der Qualitätsmanagementstrukturen der Hochschule begleitet werden. Zudem sind gleichstellungsrelevante Qualitätsaktivitäten, bspw. die Prozessgestaltung im Berufungswesen, mit der Gleichstellungsbeauftragten abzustimmen.
- Das konzeptuelle Gleichstellungsverständnis soll auch datenseitig möglichst um weitere Ungleichheitsdimensionen wie soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Behinderung, Elternschaft, Migrationshintergrund, Schichtzugehörigkeit und Alter erweitert werden und so die Voraussetzungen verbessert werden, künftig Gleichstellung und Gleichstellungsmaßnahmen und deren Wirksamkeit in differenzierterer Perspektive analytisch in den Blick nehmen zu können und zum Wohle der Hochschulmitglieder und damit der Hochschule selbst zu gestalten.

# Gleichstellungskonzept der Hochschule Merseburg

## Anhang

Abkürzungsverzeichnis.....A1

Tabellen und Diagramme zum Gleichstellungskonzept.....A2

Linkliste.....A6

## Abkürzungsverzeichnis

**HoMe** Hochschule Merseburg

---

**HS-Leitung** Hochschulleitung

---

**FB-Leitung** Fachbereichs-Leitung

---

**Verw./ZE** Verwaltung/Zentrale Einheiten

---

**GBA** Gleichstellungsbeauftragte

---

**PFWE** Prorektor für Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung

---

**WB/PT** Weiterbildung/Personaltransfer

---

**QM** Qualitätsmanagement

---

**FB INW** Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften

---

**FB SMK** Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur

# Tabellen und Diagramme zum Gleichstellungskonzept

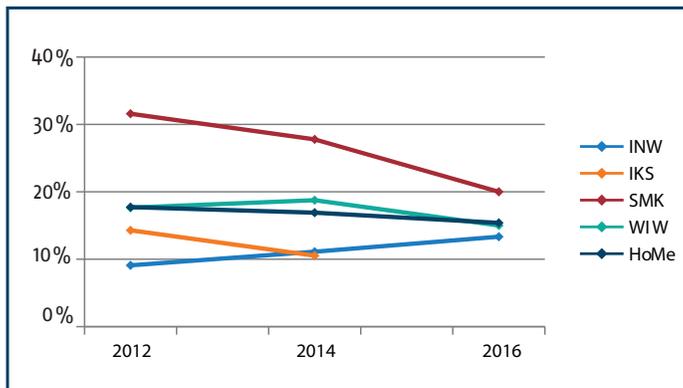


Abb. 1: Frauenanteil bei Professor\*innen

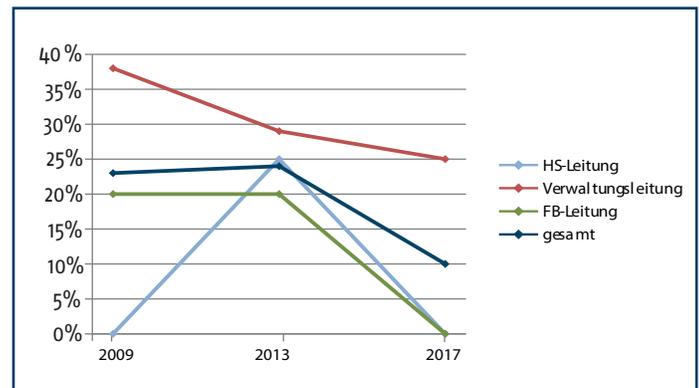


Abb. 2: Frauenanteil in Führungsfunktionen

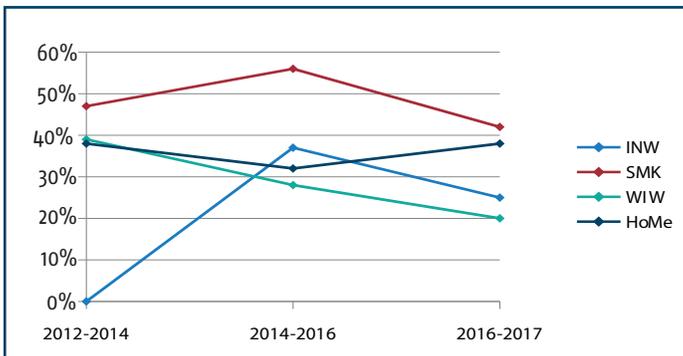


Abb. 3: Frauenanteil bei Bewerbungen in Berufungsverfahren

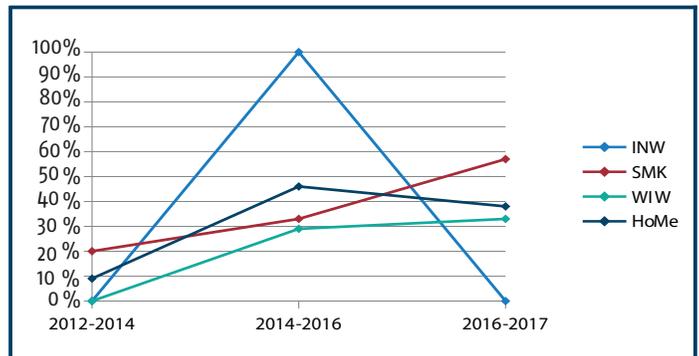


Abb. 4: Frauenanteil bei Listenplatzierungen in Berufungsverfahren

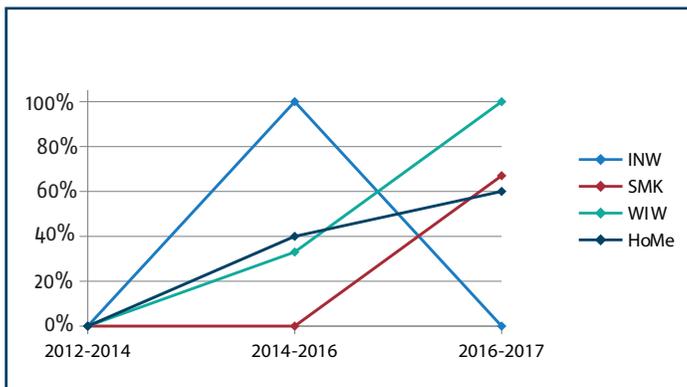


Abb. 5: Frauenanteil bei Ernennungen in Berufungsverfahren

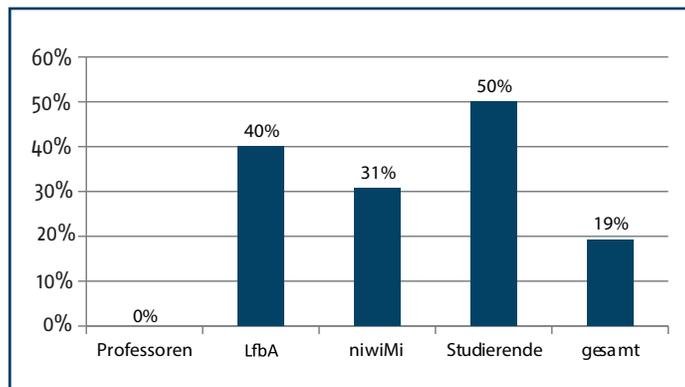


Abb. 6: Frauenanteil zentrale Gremien nach Statusgruppen

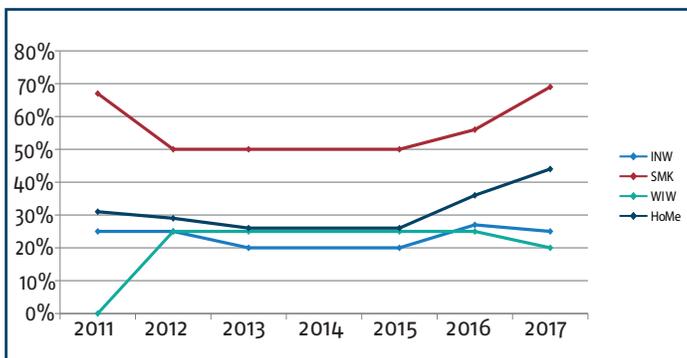


Abb. 7: Frauenanteil bei Promovierenden

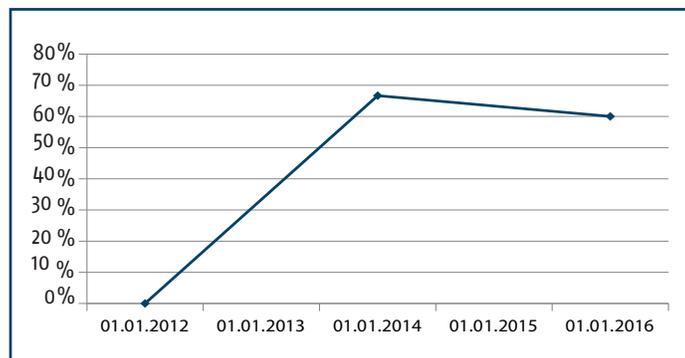


Abb. 8: Frauenanteil bei Telearbeit gesamt

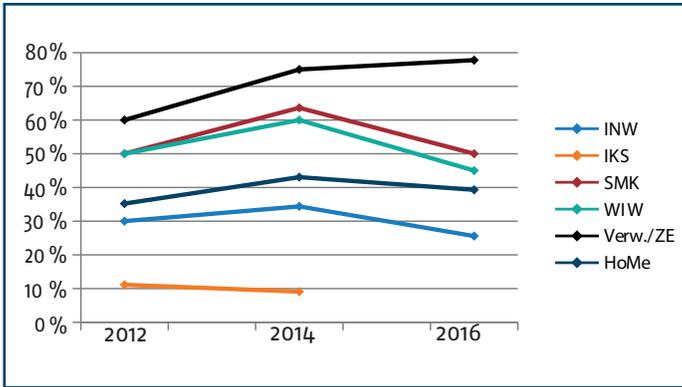


Abb. 9: Frauenanteil wissenschaftliches Personal

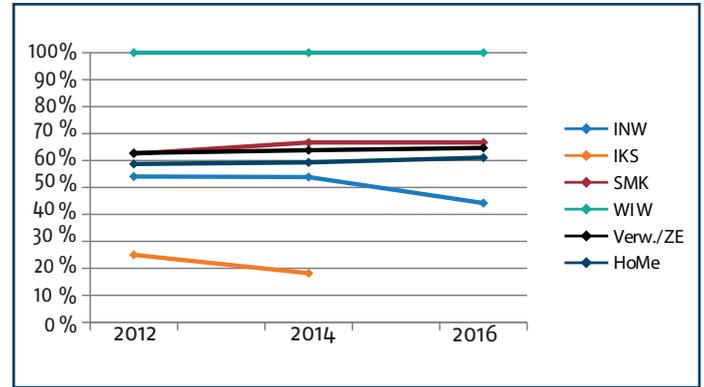


Abb. 10: Frauenanteil nicht-wissenschaftliches Personal

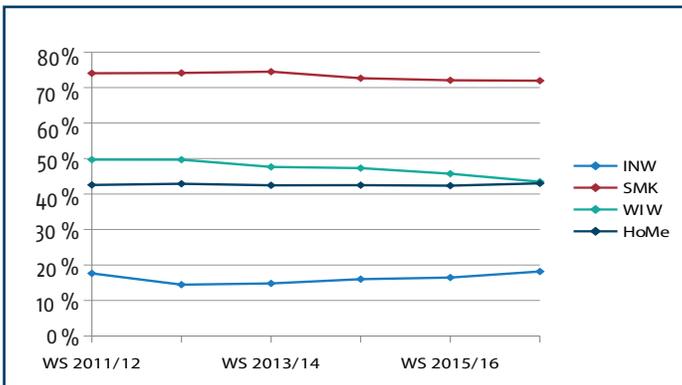


Abb. 11: Frauenanteil bei Studierenden im Bachelorstudium

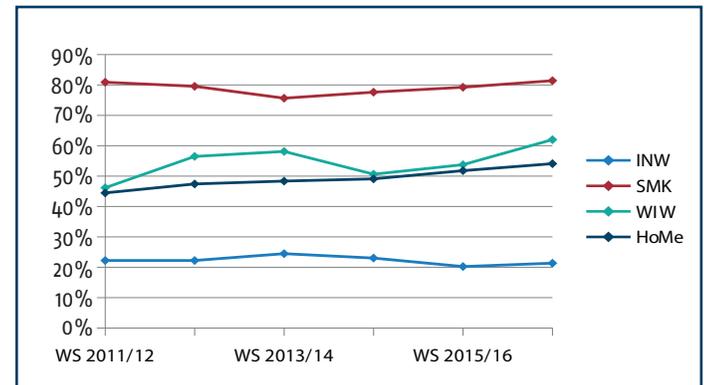


Abb. 12: Frauenanteil bei Studierenden im Masterstudium

	2014			2015			2016		
	gesamt	Frauen- anteil	%	gesamt	Frauen- anteil	%	gesamt	Frauen- anteil	%
<b>HoMe</b>	<b>3.638</b>	<b>2.250</b>	<b>61,9</b>	<b>3.634</b>	<b>2.203</b>	<b>60,6</b>	<b>3,082</b>	<b>1.741</b>	<b>56,5</b>

Tabelle 1: Frauenanteil Studienbewerber\*innen an der HoMe

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
INW	23%	21%	21%	16%	21%	21%
SMK	76%	83%	81%	78%	75%	76%
WIW	53%	57%	53%	60%	61%	57%
<b>HoMe</b>	<b>50%</b>	<b>55 %</b>	<b>48%</b>	<b>54%</b>	<b>53%</b>	<b>49%</b>

Tabelle 2: Frauenanteil bei Bachelor-Absolvent\*innen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
INW	18%	20%	21%	38%	21%	13%
SMK	76%	88%	81%	84%	71%	70%
WIW	38%	56%	53%	63%	41%	72%
<b>HoMe</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>48%</b>	<b>48%</b>	<b>41%</b>	<b>55%</b>

Tabelle 3: Frauenanteil bei Master-Absolvent\*innen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
INW	23%	21%	20%	23%	21%	20%
SMK	73%	83%	81%	80%	74%	75%
WIW	50%	56%	50%	60%	58%	62%
<b>HoMe</b>	<b>47%</b>	<b>50%</b>	<b>46%</b>	<b>52%</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>

Tabelle 4: Frauenanteil bei Absolvent\*innen gesamt

### Allgemeine Informationen

---

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz  
<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards  
der Deutschen Forschungsgemeinschaft  
[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/)

Professorinnen-Programm des Bundes und der  
Länder  
[www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html](http://www.bmbf.de/de/das-professorinnenprogramm-236.html)

CEWS-Hochschulranking zur Qualitätssicherung  
für Gleichstellung an Hochschulen  
<https://www.gesis.org/cews/cews-home/>

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes  
Sachsen-Anhalt  
[http://www.landesfrauenrat-sachsen-anhalt.de/files/landesprogramm\\_druckfassung.pdf](http://www.landesfrauenrat-sachsen-anhalt.de/files/landesprogramm_druckfassung.pdf)

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt  
<http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssah-prod.psml&max=true&aiz=true>

Zielvereinbarungen zwischen dem Land  
Sachsen-Anhalt und der Hochschule Merseburg  
[https://mw.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/MW/Hochschule/Zielvereinbarungen/2015/150129\\_ZV\\_HoMe\\_gesamt.pdf](https://mw.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MW/Hochschule/Zielvereinbarungen/2015/150129_ZV_HoMe_gesamt.pdf)

Grundordnung der Hochschule Merseburg  
[https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen\\_HS/amtl\\_Bekanntm/2016/final\\_AEnderung\\_Grundordnung\\_Stand\\_2015\\_01\\_19-Reinfassung\\_22\\_06\\_2016\\_\\_002\\_.pdf](https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen_HS/amtl_Bekanntm/2016/final_AEnderung_Grundordnung_Stand_2015_01_19-Reinfassung_22_06_2016__002_.pdf)

Frauenförderplan der Hochschule Merseburg  
[https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Hochschule/Dezernat\\_Personal/Frauenfoerderplan.pdf](https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Hochschule/Dezernat_Personal/Frauenfoerderplan.pdf)

Richtlinie zum respektvollen und fairen Umgang  
und zum Schutz vor Diskriminierung und  
Benachteiligung an der Hochschule Merseburg  
[https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen\\_HS/amtl\\_Bekanntm/2016/AMTLBEK\\_02-2016\\_Richtlinie\\_respektvoller\\_und\\_fairer\\_Umfang.pdf](https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Publikationen_HS/amtl_Bekanntm/2016/AMTLBEK_02-2016_Richtlinie_respektvoller_und_fairer_Umfang.pdf)

Chancengleichheit an der Hochschule Merseburg  
<https://www.hs-merseburg.de/diehochschule/chancengleichheit/>

## Akteur\*innen an der Hochschule Merseburg und im Land Sachsen-Anhalt

---

Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt

<http://www.landesfrauenrat.de/>

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) des Landes Sachsen-Anhalt

<http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/LaKoG>

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt

[http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/KfF-G+\\_+Sachsen\\_Anhalt-p-1.html](http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de/KfF-G+_+Sachsen_Anhalt-p-1.html) Die Gleichstellungskommission der Hochschule Merseburg

<https://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/chancengerechtigkeit/>

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Merseburg

<https://www.hs-merseburg.de/hochschule/information/interessenvertretungen/>

## Informationen zu Programmen, Maßnahmen und Projekten an der Hochschule Merseburg und im Land Sachsen-Anhalt

---

FEM Power – Förderung von Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen in Wissenschaft und Forschung

<https://www.hs-merseburg.de/fempower/>

Mentoring- und Coachingprogramm Sachsen-Anhalt (MeCoSa 4.0)

<https://www.hs-merseburg.de/mecosa/mecosa/>

Zukunft FEMININ – Frauen Entdecken Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft

<https://www.hs-merseburg.de/feminin/>

Girls' and Boys' Day

<https://www.hs-merseburg.de/girlsday/>

<https://www.hs-merseburg.de/boysday/>

Virtuelles Familienbüro

<https://www.hs-merseburg.de/familie/>

Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte Hochschule

[https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Familienbewusste\\_HS/Zielvereinbarung\\_2017.pdf](https://www.hs-merseburg.de/fileadmin/redaktion/Familienbewusste_HS/Zielvereinbarung_2017.pdf)

Campuskids Hochschule Merseburg

<https://www.hs-merseburg.de/campuskids>

Schüler\*campus

<https://www.hs-merseburg.de/>

Broschüre „Wissenschaftlerinnen an  
der HOME – Karriere an der Hochschule für  
Angewandte Wissenschaften“



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

**HOME**  
**HOCHSCHULE**  
**MERSEBURG**

University of  
Applied Sciences