

Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes 2013

Hochschule Magdeburg-Stendal

Rektorin

Prof. Dr. Anne Lequy

Breitscheidstraße 2

39114 Magdeburg

E-Mail: rektorin@h2.de

Magdeburg und Stendal, 27.05.2019

Inhalt

Vorwort	2
1. Situations- und Defizit-Analyse der Gleichstellungsarbeit 2013 - 2018.....	3
2. Strukturelle Verankerung des bisherigen Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung der Hochschule	4
TEIL I: ZUR PERSONALENTWICKLUNG DER HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL	5
3. Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur	5
3.1 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit bei den Stellenbesetzungen.....	5
3.2 Verbesserung der Berufungsverfahren und Intensivierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	6
3.3 Erhöhung der Gewinnung und Unterstützung von StudentInnen.....	7
TEIL II: DETAILS	10
4. Frauen in Gremien, Organen und Leitungspositionen der Hochschule.....	10
5. Familiengerechte Hochschule	11
6. Qualitätsmanagement.....	12
7. Personelle und finanzielle Ressourcenausstattung der Gleichstellungsarbeit	13
TEIL III: ZIELE UND MASSNAHMEN FÜR DIE JAHRE 2019 - 2025.....	14

Vorwort

Die Hochschule Magdeburg-Stendal ist mit 5800 Studierenden und ca. 500 Beschäftigten eine vergleichsweise kleine Hochschule mit ihrem Hauptstandort in der Landeshauptstadt Magdeburg und dem anderen strukturpolitisch wichtigen Standort in Stendal im Norden von Sachsen-Anhalt.

Die Hochschule sieht es als eine wichtige Aufgabe an, junge Menschen, insbesondere auch junge Frauen, zu qualifizieren, damit sie in verantwortungsvollen Positionen im Land ihren Platz finden, nicht zuletzt mit dem Ziel, bestehende Disproportionen bei Stellenbesetzungen zu verändern. Neben der Unterrepräsentanz von Frauen in verantwortungsvollen Positionen in Wirtschaft und Politik sind diese Disproportionen auch auf Hochschulebene vorhanden.

Mit einem signifikant höheren Anteil von Frauen in Politik, Wirtschaft sowie auf Hochschulebene ist aus Sicht der Hochschule Magdeburg-Stendal mehr Innovation, Engagement und regionale Entwicklung möglich.

Der notwendige Kulturwandel auf dem Weg zur Gleichstellung beruht auf Maßnahmen, die auf Hochschulebene vor allem drei Zielgruppen ansprechen. Erstens, die Professorinnen, deren Anteil an der Lehre aber auch in den Gremien erhöht werden soll. Zweitens, die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die so gefördert werden müssen, dass sie ihre wissenschaftlichen Karrieren aufbauen können. Und drittens, die Schülerinnen, die frühzeitig mit den sich bietenden Studienmöglichkeiten, vor allem in den MINT-Bereichen der Hochschule, bekanntgemacht werden sollen.

Die drei Stufen der Personalentwicklung an der Hochschule Magdeburg-Stendal - für mehr gesellschaftliches Engagement, Innovation und regionale Entwicklung im Norden Sachsen-Anhalts

Im Jahr 2013 wurde das Gleichstellungskonzept der Hochschule Magdeburg-Stendal im Begutachtungsverfahren des Professorinnenprogramms II des BMBF positiv evaluiert. Allerdings kam es aus Gründen der wettbewerblichen Vergabe der Programmmittel nicht zu einer finanziellen Förderung von Professorinnenstellen. Dies führte unter anderem dazu, dass einige zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen nicht wie geplant realisiert werden konnten.

Die folgende Dokumentation soll Erreichtes darstellen, noch nicht erfüllte Ziele und umgesetzte Maßnahmen analysieren und zu bearbeitende Handlungsfelder, verbunden mit konkreten Ideen der Umsetzung, definieren. Die Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal werden dargelegt.

1. Situations- und Defizit-Analyse der Gleichstellungsarbeit 2013 - 2018

Eine ausführliche Darstellung des Umsetzungsstandes der im Gleichstellungskonzept 2013 verankerten Maßnahmen wird in den Gliederungspunkten 3 bis 7 geboten. Im Folgenden sollen Stärken und Herausforderungen bei der Umsetzung des Konzeptes kurz zusammengefasst werden.¹

Die Unterstützung der Gleichstellungsarbeit - primär verantwortet von einer zentralen und fünf dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den fünf Fachbereichen der Hochschule - durch das Rektorat, mittlerweile auch belegt durch die Schaffung einer Referentinnenstelle für Gleichstellung, bildete eine gute Basis für die Umsetzung vieler Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes 2013 in den letzten Jahren und ist eine gute Voraussetzung für die Realisierung weiterer Maßnahmen in der Zukunft. Gleichstellungsaspekte sind in der Grundordnung, den Leitlinien und anderen Strategiepapieren der Hochschule Magdeburg-Stendal verankert. Der Anteil von Frauen in Führungsgremien hat sich erhöht. Positiv zu bewerten ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungsgremien und bei Berufungen. Die leistungsorientierte Mittelverteilung LOM wurde in Bezug auf Professorinnenstellen ergebnisorientiert gestaltet.

Geschlechtergerechtes Studierendenmarketing, die gezielte Studienwerbung zur Gewinnung von Studierenden durch Projekte sowie die konkrete Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung, wie zum Beispiel eine flexible Kinderbetreuung und Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung des Studiums, sind Resultate der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes. Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind Ausdruck positiver Veränderungen.

Kooperative Promotionsstellen, finanziert u.a. durch FEM-Power², und die Teilnahme an verschiedenen Programmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen belegen die Umsetzung von Maßnahmen. Ein Kriterium und Voraussetzung erfolgreicher Gleichstellungsarbeit ist die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen zur Professionalisierung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Mehr Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Leitungen – aber im Detail noch zu wenige Unterstützungsmaßnahmen für Engagierte

Die Hochschule Magdeburg-Stendal steht vor einer Vielzahl von Herausforderungen. Obwohl der Anteil der Professorinnen insgesamt stieg, ist er im MINT-Bereich gering. Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf wissenschaftliche Karrieren von Frauen in allen Bereichen sind oft nicht ausreichend bekannt. Die geplanten Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, an denen Frauen unterrepräsentiert sind, wurden noch nicht getroffen. Berufungskommissionen wurden in Bezug auf Gleichstellungsaspekte nicht umfassend beraten und ein Beratungskonzept und Ausschreibungsleitlinien für Professuren noch nicht ausgearbeitet.

Workshops zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen in der Zukunft angeboten werden. Die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sollten in den jährlichen Sitzungen der Fachbereiche, in MitarbeiterInnensitzungen und in Besprechungen der Verwaltung eingebracht werden. Gleichstellungsarbeit in den Fachbereichen ist bisher weitgehend Aufgabe der dezentralen Gleich-

¹ Quellenangaben und statistische Belege zu den Angaben dieses Kapitels finden sich in den folgenden Kapiteln und im Tabellenanhang der Dokumentation.

² FEM POWER ist ein landesweit initiiertes Programm zur Förderung und Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung, das nach intensiver Vorbereitung durch die Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt (LaKoG) im Herbst 2016 gestartet ist.

stellungsbeauftragten, deren Arbeit kaum Entlastung erfährt und bisher nicht ausreichend wertgeschätzt wird. Verbindliche Regelungen zur Entlastung müssen festgelegt werden. Gleichstellung muss als Querschnittsaufgabe wahrgenommen und um gendersensible Lehre, Programmen zur Steigerung der Diversitykompetenz aller Hochschulmitglieder und fachbereichsspezifische Maßnahmen ergänzt werden.

2. Strukturelle Verankerung des bisherigen Konzepts und Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung der Hochschule

Strukturell hatte die Hochschule Magdeburg-Stendal in den Jahren 2013 –2018 das Ziel, die Bedeutung des Themas Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit hochschulpolitisch höher zu gewichten und festzuschreiben sowie den Ressourceneinsatz für das Thema (materiell, personell und strukturell) zu erhöhen. Das sollte folgendermaßen erreicht werden: Überarbeitung der Hochschulstrategien und des Leitbildes, Implementierung von Gender Mainstreaming und geschlechtergerechter Sprache, Verantwortungsübernahme für das Thema durch das Prorektorat für Studium, Lehre und Internationales, Koordination und Controlling durch die Koordinatorin für die „familiengerechte hochschule“, Unter-
setzung der ehrenamtlichen Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten mit Personalressourcen, Wahl von Gleichstellungsbeauftragten aus den Reihen des wissenschaftlichen Personals, Neukonstitutionen der AG Gender und anderer Gremien der Hochschule, Entwicklung eines Schulungsangebotes für alle Hochschulmitglieder und die Gleichstellungsbeauftragten sowie Unterstützung der Maßnahmen durch das Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung.

Weniger Schulungen – dafür klare Leitbilder und eine stärkere Befassung des Senats
--

Bereits im Jahr 2011 beschloss die Hochschule Magdeburg-Stendal ein Leitbild, das geschlechtergerechte und chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen als strategisches Ziel verfolgte. Die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sowie die Ziele aus dem Gleichstellungskonzept 2013 sind in die Zielvereinbarung zwischen Hochschule und Land Sachsen-Anhalt vom Januar 2015 und in den Hochschulentwicklungsplan 2015 bis 2024 aufgenommen worden. Die Themen fanden auch Eingang in die Grundordnung der Hochschule (siehe §2 Abs. 4). Verfasst und in Kraft gesetzt wurden in den vergangenen Jahren neben dem Gleichstellungskonzept sowie dem zentralen Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (audit „familiengerechte hochschule“) Hochschulpapiere zur Internationalisierung der Hochschule (Internationalisierungsstrategie 2016), zum Wissens- und Technologie-Transfer (Kooperationsvereinbarung Innovative Hochschule 2017) und zur Lehrqualität (Leitlinien Lehren Lernen 2019). Die zuvor erfolgte Verantwortungsdelegation des Themas Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an das Prorektorat für Studium, Lehre und Internationales und die Koordination desselben durch die Koordinatorin für die „familiengerechte hochschule“ wurde nicht mehr als zielführend angesehen. Aufgrund der für die Hochschule übergeordneten Bedeutung des Themas wurde die Verantwortung dafür von der Rektorin übernommen.

In einem eigenen Servicebereich für Chancengleichheit fließen nun die Themen Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sowie familiengerechte Hochschule zusammen und werden von einer Referentin koordiniert. So wie die Umsetzung der Maßnahmen des audits „familiengerechte hochschule“ bei einer Koordinatorin liegt und der Servicebereich auch mit dem Diversitätsmanagement der

Hochschule zusammenarbeitet, unterstützt die Referentin für Chancengleichheit die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche sowie der zentralen Beauftragten für Gleichstellung bei der Umsetzung von gleichstellungsverbessernden Maßnahmen.

Seit Frühjahr 2017 wird die AG Gender der Hochschule Magdeburg-Stendal, in der sich nicht nur einmal pro Semester, sondern mittlerweile monatlich die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche treffen, durch genannte Referentin unterstützt. Leider sind die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche immer noch mehrheitlich nichtwissenschaftliche Beschäftigte der Hochschule.

Das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ist am Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung – vertreten durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin für Diversitätsmanagement – sehr präsent, auch wenn es weniger als geplant gelang, mit den Beschäftigten der Hochschule direkte Schulungen zu Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit durchzuführen.

Durch das besondere Engagement der Rektorin für das Thema kommt es an der Hochschule zu einem langsamen, aber stetigen Kulturwandel. Die zentrale Beauftragte für Gleichstellung trifft sich vierteljährlich mit der Rektorin. Die Ausstattung der zentralen Beauftragten hat sich durch die Etablierung einer Referentin für Chancengleichheit (im Januar 2017) und die nunmehrige Unterstützung des Servicebereiches (ab Januar 2019) deutlich erhöht.

Bislang wurde noch keine eigene Senatskommission für Chancengleichheit eingerichtet. Dieses Ziel soll aber in der kommenden Geltungsperiode des Gleichstellungskonzepts umgesetzt werden.

TEIL I: ZUR PERSONALENTWICKLUNG DER HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL

3. Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur

3.1 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit bei den Stellenbesetzungen

Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018 in diesem Bereich war es, Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen. Zur Umsetzung dieses Zieles wurde geplant, Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, an denen Frauen unterrepräsentiert sind, einzuführen. Ferner wurde avisiert, diejenigen Professuren zu identifizieren, deren Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber in den nächsten Jahren aus Altersgründen ausscheiden, um sie ggf. mit Frauen besetzen zu können. Hinzu kam das Ziel, die Anreize für die Fachbereiche im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung LOM, Frauen einzustellen, zu erhöhen.

2013 begann die Hochschule Magdeburg-Stendal mit der gezielten Identifikation aller freiwerdenden Professuren. Die freiwerdenden Professuren werden in Personalentwicklungskonzepten erfasst, mit denen der Personalbedarf identifiziert werden konnte. Eigene Zielvereinbarungen existieren nicht. Die ausgewogene Besetzung von Professuren mit Frauen und Männern ist und bleibt erklärtes Ziel der Hochschule. Das Ziel, verstärkt Frauen auf Professuren zu berufen, wurde teilweise erreicht. Obwohl eine finanzielle Gleichstellung bei Besoldung und Leistungszulagen vorliegt, schwanken die Anzahl der Berufungen und der Anteil der Frauen an den Berufungen. Trotz einer steigenden Professorinnenquote von 26% (2013) auf 31% (2018), zeigen sich deutliche Fachbereichsunterschiede.

Berufungen von Professorinnen erfolgten überdurchschnittlich in den Human- und Sozialwissenschaften (2013 -2018 insgesamt 9 Frauen und 7 Männer), während in den Wirtschafts- wie auch Ingenieurwissenschaften mehrheitlich Männer (2013 - 2018 insgesamt 2 Frauen und 13 Männer) berufen wurden.

Die Schwierigkeit, Frauen vor allem in den MINT-Bereichen zu berufen, liegt einerseits darin begründet, dass sich auf diese Stellen weniger Frauen bewerben, andererseits muss der eigene Nachwuchs

an Wissenschaftlerinnen zielorientierter gefördert werden.³ Bisher fehlen eine Ausweitung der Ansprache von weiblichen Interessierten auf den internationalen Raum, die gezielte Ansprache von Frauen in den Ausschreibungen⁴, spezielle Motivationsveranstaltungen für interessierte Bewerberinnen und die Organisation von Gastvorträgen oder -dozenturen. Das Potenzial geeigneter Masterstudentinnen und Alumni wird bisher nicht ausgeschöpft, da Karriere-Beratungen (inklusive der Finanzierungsmöglichkeiten) der identifizierten qualifizierten Studentinnen nicht im notwendigen Umfang angeboten werden.

Berufungsanstrengungen in den MINT-Bereichen verstärken, Kooperationen vorantreiben, wahrnehmbare Akzente setzen

Um den Frauenanteil bei Professuren zu erhöhen, wurde die leistungsorientierte Mittelverteilung LOM ergebnisorientiert gestaltet. Seit 2016 werden bei Erfüllung der Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren 4,5% der zu verteilenden Mittel ausgeschüttet. Ein besonderer Erfolg ist die Kooperation mit dem Leibniz-Institut für Neurobiologie Magdeburg. 2018 wurde durch Förderung aus dem Leibniz-Professorinnenprogramm erstmals eine gemeinsame Berufung mit einer außeruniversitären Forschungseinrichtung realisiert und eine Professorin für Neurokognitive Entwicklung im Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften berufen. Bei der Umsetzung von Chancengleichheit bei Professuren arbeitet die Hochschule Magdeburg-Stendal seit Jahren eng mit der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg zusammen.

3.2 Verbesserung der Berufungsverfahren und Intensivierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018 in diesem Bereich war es, die Berufungsverfahren der Hochschule Magdeburg-Stendal geschlechtergerecht zu gestalten. Umgesetzt werden sollte dies durch die Maßnahmen Überarbeitung der Berufsordnung, Beratung von Berufungskommissionen und Neuberufenen (inkl. der Erarbeitung eines Beratungskonzepts), Schulungen der Gleichstellungsbeauftragten, Durchführung eines Workshops zum Thema geschlechtergerechte Berufungsverfahren und Erarbeitung von Stellungnahmen zur Landes- und Bundesgleichstellungspolitik.

Das Bemühen der Hochschule um Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit fand im Zeitraum 2013-2018 vor allem in der Förderung von Frauen in der Wissenschaft seinen Ausdruck. Seit 2016 arbeitet die Hochschule an einer Berufsordnung mit maßgeblichen Aspekten zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Berufungsverfahren sowie an einem Leitfaden mit Hinweisen für Berufungskommissionen. Im Sommer 2018 wurden Berufsrichtlinien beschlossen. Die Nachwuchsförderung bei den Promotionen an der Hochschule ist auf einem guten Niveau. Insgesamt haben zwischen 2013 und 2018 20 Promovierende der Hochschule ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, davon 11 Frauen.

³ Siehe hierzu Friedrich, J.-D. et al (2018): Frauen in Informatik: Welchen Einfluss haben inhaltliche Gestaltung, Flexibilisierung und Anwendungsbezug der Studiengänge auf den Frauenanteil? Centrum für Hochschulentwicklung, Arbeitspapier Nr. 200.

⁴ Insbesondere die gendersensible Formulierung des Ausschreibungstextes ist maßgeblich. Siehe: Peus, Claudia; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja; Frey, Dieter (2015): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin, S. 79.

Eine Möglichkeit der Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere ist die Mitarbeit an Drittmittelprojekten. 2018 waren 46 (43,9%) der insgesamt 107 Drittmittelbeschäftigten der Hochschule Magdeburg-Stendal Frauen. Im Jahr 2013 waren 34 von 73 (46,6%) aller Drittmittelbeschäftigten Frauen. Der Anteil der Mitarbeiterinnen an den Beschäftigten variiert.⁵

Zusätzlich zur Möglichkeit der kooperativen Promotion gibt es an der Hochschule – wenn auch nur wenige – ausgewiesene Stellen für die wissenschaftliche Qualifikation. Jedoch ist es gelungen, 2017 zwei kooperative Promotionsstellen für junge Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich jeweils bewusst einer Professorin aus dem Bauwesen bzw. dem Interactiondesign zugeordnet, über ESF-Mittel im Rahmen des „FEM Power Programms“ zu schaffen.

Berufungsverfahren verbessern, den Mittelbau stärken, das Gleichstellungsbüro zum Erfolg führen

Externe Projekte und Angebote wurden zur Umsetzung der Gleichstellungsvorhaben ebenso genutzt wie eine Reihe intern entwickelter Aktivitäten. Beispiele für die Beteiligung an hochschulübergreifenden Vorhaben waren die Arbeit im Rahmen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt, die Kooperation mit der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit, die aktive Mitarbeit bei der Realisierung des Landesprogramms „Geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“ sowie die Jurytätigkeit im Ministerium für Justiz und Gleichstellung durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Intern war die Einrichtung eines Gleichstellungsbüros an der Hochschule mit der Besetzung einer halben Stelle zur Unterstützung der Gleichstellungsarbeit, die aus ESF-Mitteln aus dem Programm FEM-Power finanziert wurde, ein Erfolg, das – erst noch mit einer kontinuierlich arbeitenden Mitarbeiterin zu besetzenden - zukünftig Schulungen und Workshops und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses verantwortet.

3.3 Erhöhung der Gewinnung und Unterstützung von StudentInnen

Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018 in diesem Bereich war es, entlang des student life cycle den Frauenanteil bei den Studierenden zu erhöhen, die Vereinbarkeit von Studium und Familie zu unterstützen und akademische Karrieren von Absolventinnen zu fördern. Umgesetzt werden sollte dies durch folgende Maßnahmen: Einführung eines geschlechtergerechten Studierendenmarketings, Erarbeitung eines Leitfadens zum geschlechtergerechten Studierendenmarketing, Durchführung von Veranstaltungen zur Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit wie u.a. die Girls' und Boys' Days und die Late Summer School (bzw. eine MINT Summer School), Durchführung eines Direktmailings an potenzielle Studienbewerberinnen für das Studium der Elektrotechnik und Auswertung und Übertragung der Erfahrungen, die Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung und die Werbung für hausinterne Studentinnenbewerbungen auf Drittmittelstellen.

Die Studentinnenquote an der Hochschule Magdeburg-Stendal liegt seit 2013 konstant bei 51%. Fachbereichsbezogen gibt es jedoch weitreichende Unterschiede. So weisen die Fachbereiche Angewandte Humanwissenschaften (84%), die Alt-Fachbereiche Sozial- und Gesundheitswesen (79%), Kommunika-

⁵ Siehe Tabellenanhang dieser Dokumentation, Tabelle 4 und Tabelle 5.

tion und Medien (61%) sowie Wirtschaft (57%) überdurchschnittliche Quoten auf, während die Studentinnenquote an den Alt-Fachbereichen Wasser- und Kreislaufwirtschaft (24%), Bauwesen (20%) (mittlerweile zusammengeführt zum Fachbereich Wasser, Umwelt, Bau und Sicherheit) sowie Ingenieurwissenschaften und Industriedesign (20%) weit unterdurchschnittlich sind. Die von der Hochschule Magdeburg-Stendal eingerichtete Stelle für Schulmarketing arbeitet explizit für die Rekrutierung von Studentinnen für die MINT-Bereiche und die Unterstützung von Studentinnen dieser Bereiche.

Im Sinne der konsequenten Anwendung des Kaskadenmodells muss festgestellt werden, dass der Anteil der Frauen, die in MINT-Masterstudiengängen eingeschrieben sind, höher ist als der in den MINT-Bachelorstudiengängen und sich somit an der Hochschule eine – in den Ingenieurwissenschaften zwar auf niedrigem Niveau – gute Ausgangssituation für die wissenschaftliche Karriere von Frauen bietet.

Studiengänge attraktiver gestalten, Studierende in die Forschung einbinden, wissenschaftliche Karrieren begleiten

Die Rekrutierung von wissenschaftlichem Nachwuchs in den MINT-Studiengängen erfolgte unterstützt durch ein umfangreiches Maßnahmenpaket und wird auch in der Zukunft vor allem über gemeinsame Projekte im Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Industriedesign erfolgen. Ein Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist der Anstieg von Masterstudentinnen in MINT-orientierten Studiengängen wie „Integrative Produktentwicklung“ an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit BA-Abschluss unserer Hochschule.

Das BMBF Forschungsprogramm „Technik zum Menschen bringen (Mensch-Technik-Interaktion)“ von 2015 stellte eine Grundlage für die Entwicklung des neuen fachbereichsübergreifenden Studiengangs MTI (Mensch-Technik-Interaktion) dar. Ab dem Wintersemester 2019/20 wird dieser Studiengang angeboten. Ein Hauptziel des Studiengangs ist die Gewinnung von jungen Frauen für ein Studium durch die Verknüpfung der Bereiche Psychologie und Technik.⁶

Bereits während des Studiums erhalten alle Studierenden die Möglichkeit, ihre wissenschaftlichen Interessen zu entwickeln und Ergebnisse zu präsentieren. So wurde basierend auf dem Gleichstellungskonzept 2013 die „Genderklasse Automobilentwurf“ am Institut für Industrial Design, mit dem Ziel, im Bereich Autodesign höhere Präsenz zu erlangen, etabliert. 2015 wurden die Entwürfe in einer umfangreichen Ausstellung im Funkhaus des MDR in Magdeburg mit großem öffentlichen Interesse präsentiert.

Die Teilnahme von Studentinnen an Nachwuchswissenschaftlerkonferenzen war in einigen Fachbereichen ein jährlicher Höhepunkt der wissenschaftlichen Arbeit und ein erster Schritt in Richtung Wissenschaftskarriere. Gleiches gilt für die wissenschaftlichen Publikationen von Studentinnen. In beiden Bereichen hat vor allem der Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften überdurchschnittlich gute Ergebnisse erzielt.⁷

Auch im täglichen Studienbetrieb erhalten interessierte Studentinnen die Möglichkeit, erste Schritte in Richtung wissenschaftlicher Nachwuchs zu tätigen. So hat sich die Anzahl weiblicher Studierender, die als wissenschaftliche Hilfskräfte tätig sind oder Tutorien anleiten, in den Fachbereichen seit 2013

⁶ Die Wichtigkeit von interdisziplinären Studiengängen wird auch in der Publikation des Projektes „FRUIT - Erhöhung des Frauenanteils im Studienbereich Informationstechnologie durch flexible, praxisorientierte und interdisziplinäre Studienganggestaltung“ dargestellt. Siehe: Hachmeister, Cort-Denis (2018): Frauen in Informatik: Detaillierte Ergebnisse der Strukturanalyse. CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung.

⁷ FB AHW: Wissenschaftliche Publikationen von Studentinnen: 2013-1; 2014-1; 2015- k.A; 2016-8; 2017-14; 2018-10.

FB AHW: Teilnahme NWK mit Präsentationen: 2013-6; 2014-9; 2015-6; 2016-4; 2017-3; 2018-5.

erhöht bzw. ist auf dem gleichen hohen Niveau geblieben. Eine weitere Säule der Nachwuchsförderung stellt die Mitarbeit an wissenschaftlichen Projekten dar. So wurden beispielsweise seit 2013 im Fachbereich Angewandte Humanwissenschaften dreizehn zum Teil landes- oder bundesweite Projekte unter Mitarbeit von Studentinnen durchgeführt.

Um Studentinnen möglichst umfassend über Zukunftschancen zu informieren, hatten die Studentinnen des fünften Semesters 2018 die Möglichkeit, in der Veranstaltung „Karriereauftakt meet.ME“ Gestaltungsmöglichkeiten einer zukünftigen wissenschaftlichen Karriere kennenzulernen.

Die Erhöhung der Studienanfängerinnenquote, vor allem in den MINT-Studiengängen, ist Ziel der Hochschule Magdeburg-Stendal. Zur Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit wurden in den vergangenen Jahren mehrere Initiativen ins Leben gerufen:

Studentinnenwerbung an der Hochschule Magdeburg-Stendal:

1. Einführung eines geschlechtergerechten Studierendenmarketings
 - Webkampagne „Studieren im Grünen“ - Frauen werden angesprochen und motiviert, sich für MINT-Studiengänge zu bewerben
 - Erprobung geschlechtergerechten Studierendenmarketings in der Elektrotechnik - Direktmailings an potenzielle Studienbewerberinnen
 - Darstellung von Studentinnen der MINT- Studiengänge auf der Homepage
 - Studiengang Flyer mit geschlechtergerechter Bildsprache
 - Hochschulzeitung „treffpunkt campus“ mit geschlechtergerechter Porträtierung von Alumni
2. Veranstaltungen in MINT-Studiengängen
 - Vorkurs „Late Summer-School“ für studieninteressierte Mädchen und Jungen
 - MINT-Veranstaltungen „Lust auf Technik“
 - „Herbstkurs für Schülerinnen“ der gymnasialen Oberstufe
 - „Forscherwerkstatt“ für Grundschulen
 - Wissenschaftliche Experimente während der Langen Nacht der Wissenschaft
 - Projekttag für Sekundarschulen und Gymnasien
3. Hochschulweite und regionale Veranstaltungen
 - Girls' und Boys' Days
 - Feriencampus
 - Schnupperstudium in allen Studiengängen
 - Veranstaltungstage für Schulklassen in allen Studiengängen
 - Campus Day mit Informationsveranstaltungen
 - Teilnahme an Studien- und Berufsmessen

Maßnahmen der Studierendenunterstützung:

1. Hochschulweite Informationsveranstaltungen und Ringvorlesungen für Studierende
 - Familiäre Gesundheitsförderung
 - Vielfalt gestalten – ohne Angst verschieden sein
 - Alltagspraxen: Kinder und Jugendliche. Leben. Kultur; xxxxy ungeklärt
 - Sonderstatus Frau in männerdominierten Berufsbranchen = Sonderstatus Mann in frauendominierten Berufsbranchen?
 - Im Zeitstress - Väter zwischen Fürsorge und Brotverdienen und Kinderwunsch
 - Familien- und Lebensplanung im Genderfokus

2. Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung

- Beratung von Studien- Bewerberinnen
- individuelle Beratung von Studierenden mit Familienverantwortung auf Basis der „Ordnung zur Kompensation besonderer Belastungen Studierender“, um ihr Studium individueller zu gestalten
- Ausbau familienbedingter Teilzeitmöglichkeiten im Studium
- Unterstützung bei Praktika
- flexible Kinderbetreuungsmodelle an beiden Standorten
- Eltern-Kind-Büro am Standort Magdeburg

TEIL II: DETAILS

4. Frauen in Gremien, Organen und Leitungspositionen der Hochschule

Für die Jahre 2013 - 2018 hatte sich die Hochschule Magdeburg-Stendal das Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Gremien, Organen und Leitungspositionen zu erhöhen. Geplante Maßnahmen waren die Identifikation von freiwerdenden Leitungsstellen, die Ansprache von Frauen zur Besetzung dieser Stellen sowie die Durchführung eines Führungskräftenachwuchsförderungsprojekts insbesondere für Frauen. Dass in der Leitung die angestrebten Ziele erreicht werden konnten, hat mit einer erfolgreichen Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018 zu tun: In den Umsetzungsberichten zum Gleichstellungskonzept werden in fünfjährigem Rhythmus die Leitungsstellen identifiziert, die frei werden, um sie mit Frauen besetzen zu können. Die Frauen in den Gremien, Organen und Leitungspositionen gehen regelmäßig auf Frauen zu, um sie für die Verantwortungsübernahme zu gewinnen. Mittlerweile wird ein Führungskräfteleitbild der Hochschule erarbeitet, in dem die Ansprache von Frauen besonders betont wird.

Zwischen 2013 und 2018 ist die Hochschule Magdeburg-Stendal in diesem Bereich einen großen Schritt vorangekommen: Seit 2014 hat eine Frau das höchste akademische Leitungsamt der Hochschule, das Amt der Rektorin inne. Im Jahr 2017 wurde auch das höchste Verwaltungsamt der Hochschule, das Amt der Kanzlerin, an eine Frau vergeben. Die Rektorin wurde im Jahr 2018 wiedergewählt. Die Prorektorinnen bzw. Prorektoren wurden im Jahr 2018 neu gewählt. Gewählt wurden eine Prorektorin und zwei Prorektoren.⁸ Dies ist nicht selbstverständlich, waren doch sowohl 2013 als auch 2018 nur 2 von 11 Mitgliedern des Senats in der Statusgruppe Professorinnen und Professoren Frauen. In der Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiter bzw. Lehrkräfte für besondere Aufgaben und in der Statusgruppe Studierende arbeiten jeweils 50% Frauen im Senat mit. In der Statusgruppe der sonstigen Mitarbeiterinnen sind Frauen sogar zu 100% vertreten.⁹ In den Fachbereichsräten besteht ein Ungleichgewicht vor allem zwischen den Ingenieurwissenschaften (FB IWID, FB WUBS) und Wirtschaftswissenschaften, in denen deutlich mehr Männer als Frauen mitbestimmen, und den Sozialwissenschaften (FB AHW und FB SGM), in denen ungefähr 50% Frauen und 50% Männer in den genannten Gremien mitwirken und mitentscheiden.¹⁰

⁸ Der Frauenanteil in der Hochschulleitung hat sich von 2013 zu 2018 stark erhöht: 2013: 1 Frau, 4 Männer; 2018: 3 Frauen, 2 Männer.

⁹ Vgl. Tabelle 15 im Tabellenanhang dieser Dokumentation.

¹⁰ Siehe hierzu die Tabellen 16 bis 20 im genannten Tabellenanhang.

Anders ist es bei den Verwaltungsleitungen: Die vier Dezernate der Hochschule werden weiterhin von drei Frauen und einem Mann geleitet. Dort scheiden demnächst Stelleninhaberinnen und -inhaber aus, so dass Stellen für die Besetzung mit Frauen identifiziert werden konnten. Von den sechs zentralen Einrichtungen (Hochschul-Sport-Zentrum, Zentrum für Kommunikation und Informationsverarbeitung, Technologie- und Wissenstransfer-Zentrum, International Office, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung sowie Hochschulbibliothek) werden insgesamt vier von Frauen geleitet.¹¹

Gegenwärtig leiten vier Männer und eine Frau die seit 2015 bestehenden fünf Fachbereiche (an der Hochschule Magdeburg-Stendal: Dekaninnen bzw. Dekane).¹² Die Fachbereiche „Ingenieurwissenschaften und Industriedesign“, „Wasser, Umwelt, Bau und Sicherheit“, „Wirtschaft“ und „Soziale Arbeit, Gesundheit und Medien“ werden von Männern geleitet. An dieser Stelle sollten verstärkt Bemühungen unternommen werden, Frauen zur Mitwirkung in den Dekanaten zu gewinnen.

5. Familiengerechte Hochschule

Der Familienservice der Hochschule Magdeburg-Stendal umfasst die Beratung, Unterstützung und Begleitung von Studierenden und Beschäftigten der Hochschule mit Familienverantwortung und koordiniert die Umsetzung von Maßnahmen der Zielvereinbarungen zum audit „familiengerechte hochschule“ für den Zeitraum 2016 – 2019.¹³

An den Standorten Magdeburg und Stendal wird eine flexible und kostenfreie Kinderbetreuung für alle Beschäftigten und Studierenden angeboten (Fazi Stendal, Kizi Magdeburg). Zusätzlich wurde im Rahmen der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes ein besonders Männer ansprechendes Eltern-Kind-Büro eingerichtet. Damit wird die Möglichkeit für Beschäftigte und Studierende geschaffen, ihre Kinder kurzfristig während der Arbeits- und Studienzeit selbst zu betreuen. Für die Kinderbetreuung außerhalb der Hochschule kooperiert der Familienservice mit dem Kinderbetreuungsangebot des Studierendenwerks Magdeburg sowie mit städtischen Einrichtungen in der Nähe des Hochschulcampus. Das Pilotprojekt „Ferienca(m)pus“ bietet Betreuungsmöglichkeiten für Kinder Hochschulangehöriger in den Schulferien. Der Familienservice bietet seit 2016 durch eine Facebook-Gruppe die Möglichkeit der Vernetzung für Studierende mit Kindern und stellt hier aktuelle Informationen zur Studienorganisation, Freizeitplanung und Veranstaltungen zu unterschiedlichen Themen bereit.

Weibliche wie auch männliche Studierende mit Familienverantwortung werden von der Koordinatorin für die familiengerechte Hochschule insbesondere durch individuelle Beratung unterstützt. Dies geschieht auf Basis der „Ordnung zur Kompensation besonderer Belastungen Studierender“, die Kompensationsmöglichkeiten und Nachteilsausgleiche insbesondere für Studierende mit Familienverantwortung enthält. Die Einführung des „KomPass“ ermöglicht ihnen, ihr Studium individuell zu gestalten und so besser mit Familienaufgaben vereinbaren zu können. Weiterhin ist in allen Studiengängen der Hochschule ein individuelles Teilzeitstudium möglich.

¹¹ Die zur Verwaltung zählenden vier Dezernate werden mehrheitlich von Frauen (2018: 3 Frauen, 1 Mann) und die sechs Zentralen Einrichtungen zur Hälfte von Frauen (2018: 4 Frauen, 2 Männer) geleitet.

¹² Zu Beginn des Berichtszeitraumes war das Geschlechterungleichgewicht noch größer: Bis 2013 verfügte die Hochschule über sieben Fachbereiche mit sechs Dekanen und einer Dekanin.

¹³ Siehe Mantl, Elisabeth (2016): Zielvereinbarung zur Bestätigung des Zertifikats zum audit familiengerechte Hochschule. Hochschule Magdeburg Stendal. Re-Auditierung.

Zudem stehen Flexibilisierungsangebote Studierenden mit Familienverantwortung offen, wie die Möglichkeit zur Verlängerung von Bearbeitungszeiten für Haus- und Seminararbeiten, die bevorzugte Wahl bei Lehrveranstaltungen und die Hinausschiebung, bzw. Erlassung von Langzeitstudiengebühren bei Überschreitung der Regelstudienzeit. Für weibliche wie auch männliche Beschäftigte der Hochschule wurde eine familienfreundliche Betriebskultur durch das Angebot der Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit und der Tele-Heimarbeit geschaffen. Veranstaltungen wie der jährlich stattfindende „Familienbrunch“ in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität tragen zu einer familienfreundlichen Atmosphäre an der Hochschule bei.

Die Bereiche familiengerechte Hochschule und Geschlechtergerechtigkeit werden momentan stärker vernetzt. Zukünftig soll mindestens zweimal jährlich ein Workshop zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch die Koordinatorin für die familiengerechte Hochschule angeboten werden. Es wird angestrebt, das Thema Geschlechter- und Familiengerechtigkeit einmal im Jahr auf die Tagesordnung der Fachbereiche zu setzen sowie in die Teamsitzungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Einrichtungen und der Verwaltung einzubringen.

6. Qualitätsmanagement

Ein Ziel dieses Maßnahmenbereichs der Gleichstellungsmaßnahmen 2013 - 2018 war es, Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen, an denen Frauen unterrepräsentiert sind, einzuführen. Es wurde avisiert, diejenigen Professuren zu identifizieren, deren Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber in den nächsten Jahren aus Altersgründen ausscheiden, um sie ggf. mit Frauen besetzen zu können. Hinzu kam das Ziel, die Anreize für die Fachbereiche im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung LOM, Frauen einzustellen, zu erhöhen. Geplante Maßnahmen, um dies zu erreichen, waren die Erfassung und Ausweisung des Geschlechts in allen Erhebungen der Hochschule, die Ansprache von Frauen zur Besetzung von Stellen sowie die Durchführung eines Führungskräftenachwuchsförderungsprojekts insbesondere für Frauen.

Im Rahmen der Umsetzung des mit dem Land Sachsen-Anhalts in den Zielvereinbarungen festgelegten Zieles der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit wird an der Hochschule Magdeburg-Stendal inzwischen das Kaskadenmodell angewandt. Das Ziel des hochschuleigenen Gleichstellungskonzeptes 2013, die ausgeschriebenen Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen, wurde allerdings nur an einigen Fachbereichen erreicht.¹⁴

Der Senat der Hochschule Magdeburg-Stendal hat am 15.06.2018 eine Richtlinie für Berufungsverfahren beschlossen, zu der auch ein Berufungsleitfaden für faire und transparente Berufungsverfahren gehören soll. Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen werden 2019 abgeschlossen.

Positiv anzumerken ist, dass die leistungsorientierte Mittelverteilung LOM mittlerweile ergebnisorientiert ausgestaltet ist. Zu den 2016 neu definierten Kennziffern gehört nunmehr das Ziel der Erhöhung

¹⁴ Vgl. Tabelle 12 im Anhang der Dokumentation.

des Frauenanteils unter den Professuren und Studierenden, bei dessen Erfüllung entsprechende Mittel ausgeschüttet werden.¹⁵

Mittlerweile wird das Geschlecht in allen Erhebungen des akademischen Controllings (Studienqualitätsmonitor und Absolventenbefragung) erfasst.¹⁶ Darüber hinaus enthalten die jährlichen Rektoratsberichte statistische Angaben zur Frauenquote und auch im Berichtswesen an das Land werden geschlechtsspezifische Kennzahlen ausgewiesen.¹⁷ In allen Ausschreibungen der Hochschule werden Frauen besonders ermutigt, sich zu bewerben. Zur Verantwortungsübernahme in der Leitung werden sie auch informell - durch andere Frauen - motiviert. Darüber hinaus wird ein Führungskräfteleitbild für die gesamte Hochschule Magdeburg-Stendal erarbeitet. In der Arbeitsgruppe zur Erarbeitung dieses Leitbildes (AG Führungsleitlinien) sind engagierte Frauen involviert.

Etablierung von Qualitätsunterstützungselementen – Aufbau eines QM-Systems

Ein darüberhinausgehendes Qualitätsmanagement für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit gibt es bis dato nicht. Dies ist zukünftig notwendig, um die Umsetzungsmaßnahmen zur Zielerreichung überprüfen zu können sowie Gleichstellung als Querschnittsaufgabe zu etablieren. Um dies zu realisieren, wird der jetzige Begleitkreis „familiengerechte hochschule“ weiterentwickelt zu einem Begleitkreis für Chancengleichheit, der auch die Umsetzung des externen audits für „familiengerechte hochschule“ begleitet.

Die Hochschule Magdeburg-Stendal möchte die Entwicklung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zukünftig besser darstellen und vergleichen können. Der derzeit im Aufbau befindliche Servicebereich Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement SB QE wird zukünftig die Daten zum Thema erheben und den Qualitätsentwicklungsprozessen an den Fachbereichen und den zentralen Bereichen der Hochschule zur Verfügung stellen. Der einmal jährlich von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten verantwortete Bericht im Senat beruht zukünftig auf diese Datenerhebungen, Schlussfolgerungen und die entsprechenden Konsequenzen der Verantwortlichen an Fachbereichen und zentralen Einrichtungen.

7. Personelle und finanzielle Ressourcenausstattung der Gleichstellungsarbeit

Die Hauptakteurinnen von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind an der Hochschule Magdeburg-Stendal die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche. Diese Akteurinnen arbeiten ehrenamtlich bzw. haben die Gleichstellungsarbeit in ihre Arbeitszeit integriert (u.a. durch Deputatsreduktion).

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche verfügen seit Jahren über ein hochschuleigenes Budget. Seit 2011 arbeitet zur Umsetzung des audits „familiengerechte hochschule“ eine Koordinatorin, die die Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Diese

¹⁵ Im Jahr 2017 wurden 4,5% der zu verteilenden Mittel für die Erreichung dieses Ziels ausgeschüttet; insgesamt 78.000 Euro. Zur Erreichung des Ziels „Erhöhung des Frauenanteils“ bei den Studierenden standen in der leistungsorientierten Mittelverteilung LOM im selben Jahr 3,5% der Mittel, insgesamt 52.000 Euro, zur Verfügung.

¹⁶ In jeder Lehrveranstaltungsevaluation wird gefragt, ob die Lehrenden „die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, z.B. durch die Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache achten“ und die „Inhalte unter Berücksichtigung geschlechter-spezifischer Aspekte vermittelt werden“.

¹⁷ Zu den Zahlen, die erhoben werden, gehören alle Zahlen, die auch dieser Dokumentation und Konzeption zugrunde liegen; insbesondere die Zahlen zu den Professorinnen, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und den Studentinnen (siehe Tabellenanhang). An der Entwicklung eines standardisierten Instruments zur Evaluation der Zielerreichung des Gleichstellungskonzeptes wird intensiv gearbeitet.

Koordinatorin (50%) wird aus wettbewerblich eingeworbenen Drittmitteln (QPL) finanziert. Ihr steht seit 2014 eine Mitarbeiterin im Familienservice zur Seite, die ebenfalls einen Teil der Gleichstellungsaufgaben (insbesondere im Handlungsfeld der Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie) übernimmt. Diese Mitarbeiterin (75%) wird, wenn auch aufgrund der HSP-Regularien befristet, aus Hochschulmitteln finanziert.

Mehr Hochschulprofessionelle im Third Space - für die weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Seit 2017 verfügt die Hochschule über ein Büro für Chancengleichheit, in dem der zentrale Gleichstellungsbeauftragte und den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche eine Referentin für Chancengleichheit zur Seite steht. Dieses Büro sowie die Personalstelle der Referentin (100%) wird durch europäische Drittmittel finanziert.

Positiv eingeschätzt wird der Personalressourcenzuwachs, der darüber hinaus auch noch immer direkter der Gleichstellungsarbeit zugutekam. Kritisch zu sehen ist, dass die Professionalisierung dieser Unterstützung aufgrund der Befristung nicht in die Zukunft fortgeschrieben werden kann. Ein neues Ziel ist es, die der Gleichstellungsarbeit zur Verfügung gestellten Arbeitszeitanteile der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bis 2020 um 20% zu erhöhen. Es wird angestrebt, in den Zielvereinbarungen mit dem Land Sachsen-Anhalt 2020 – 2024 gleichstellungspolitische Ziele zu vereinbaren und dadurch die Ausstattung des Servicebereichs Chancengleichheit zu sichern.

TEIL III: ZIELE UND MASSNAHMEN FÜR DIE JAHRE 2019 - 2025

Die Hochschule Magdeburg-Stendal hat ihre Stärken, Schwächen, Risiken und Potenziale während der Erstellung der Dokumentation zu den Jahren 2013 bis 2018 intensiv reflektiert und diskutiert. Die Ziele des Gleichstellungskonzeptes 2013 werden beibehalten, jedoch fokussiert auf vier Kernziele und drei Umsetzungsfaktoren, die einen bedeutenden Beitrag zum Gelingen der Kernziele leisten:

- Kernziel 1: Verbesserung der Professorinnengewinnung und -unterstützung
- Kernziel 2: Intensivierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Kernziel 3: Erhöhung der Studierendenunterstützung und Studierendenmarketing
- Kernziel 4: Weiterbildung, Beratung und Unterstützung von Beschäftigten
- Umsetzungsfaktor A: Geschlechtergerechte Leitung
- Umsetzungsfaktor B: Klare Strategien
- Umsetzungsfaktor C: Angemessene Ressourcenausstattung

Im Folgenden werden in jedem Absatz nach jedem Ziel die erforderlichen zukünftigen Maßnahmen benannt; begründet, warum diese Maßnahmen an der Hochschule Magdeburg-Stendal als einer Hochschule für angewandte Wissenschaften notwendig sind; konkretisiert, wie diese Maßnahmen durchgeführt werden und festgelegt, wer für die Durchführung verantwortlich ist.

Kernziel 1: Verbesserung der Professorinnengewinnung und -unterstützung

Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich zu geschlechtergerechter und chancengleichheitsorientierter Personalgewinnung im Bereich der Professuren und einer nachhaltigen und geschlechtergerechtem Personalführung - von der Berufung bis zur Emeritierung ihrer Professorinnen und Professoren. Die erste zu diesem Ziel gehörende Maßnahme ist die Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Professuren, in den Gremien und wissenschaftlichen Projekten. Zweite Maßnahme ist die Unterstützung von Professorinnen und Professoren, die sich in der akademischen Selbstverwaltung, in der Lehre und Forschung sowie in der Third Mission für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit einsetzen.¹⁸ Insbesondere die zweite der beiden genannten Maßnahmen ist bei der hohen Lehrlast von Professorinnen und -Professoren und dem gering ausgebauten Mittelbau an Hochschulen für angewandte Wissenschaften von besonderer Bedeutung. Sich für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit engagierende Professorinnen und Professoren erhalten Tutorinnen und Tutoren, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Weiterbildungs- und Qualifikationsangebote sowie Lehrreduktion zur geschlechtergerechten Weiterentwicklung von Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung.¹⁹ Die Rektorin übernimmt gemeinsam mit den Dekanaten der Fachbereiche die Verantwortung für die Umsetzung dieser Maßnahmen und verstärkt das Anliegen durch die entsprechende Ausrichtung der leistungsorientierten Mittelverteilung LOM und die in den nächsten Monaten abzuschließenden Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen und dem Wissenschaftsministerium.

Kernziel 2: Intensivierung der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich zu geschlechtergerechter und chancengleichheitsorientierter nachhaltiger Nachwuchsförderung. Aufbauend auf dem Kaskadenmodell werden anwendungsorientierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf jeder Qualifikationsstufe unterstützt. Die zu diesem Ziel gehörenden zwei zentralen Maßnahmen sind erstens die Intensivierung der Durchsetzung von Chancengleichheit in Berufungsverfahren, um geschlechtergerechtere Besetzungen von Professuren zu ermöglichen und zweitens die Unterstützung des an der Hochschule arbeitenden wissenschaftlichen Nachwuchses. In der Hochschule Magdeburg-Stendal ist man sich dabei bewusst, dass dies an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften aufgrund der besonderen wissenschaftlichen wie auch praxisorientierte Anforderungen eine besondere Herausforderung ist;²⁰ sieht darin aber auch eine besondere Chance, da bei ihren Berufungen - anders als an Universitäten - neben fachlichen und methodischen spezifische soziale und personale Kompetenzen von Bedeutung sind.²¹ Nachwuchswissenschaftlerinnen werden an der Hochschule Magdeburg-Stendal zukünftig besonders gefördert durch Tutorien, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Stipendien, drittmittelgeförderte Entwicklungsstellen, Promotionsstellen bei FEM-Power, den Qualitätspakt Lehre, den Transfer- und Innovationservice; durch Formate wie die jährliche NachwuchswissenschaftlerInnenkonferenz;

¹⁸ Schwerpunkt wird hierbei auf die Förderung von Frauen in den MINT-Bereichen gelegt: Vgl. Koch, Gertraud/Winker, Gabriele (2003): Genderforschung im geschlechterdifferenzen Feld der Technik. Perspektiven für die Gewinnung von Gestaltungskompetenz, In: Stuttgarter Beiträge zur Medienwirtschaft Nr. 8, S. 31-40.

¹⁹ Eine eigene interdisziplinäre Genderforschung, wie sie andernorts vorbildlich etabliert ist, wird die Hochschule Magdeburg-Stendal allerdings nicht aufbauen. Siehe BMBF (2017). Genderforschung. <https://www.bmbf.de/de/genderforschung-222.html>. Eher kommt es ihr darauf an, Genderaspekte in alle Lehr- und Forschungssegmente und – natürlich – als Kernelement der Hochschulleitung und -steuerung zu etablieren, wie es Kahlert (2016) beschreibt und empfiehlt. Vgl. Kahlert, Heike (2016): Genderforschung und die neue Governance der Wissenschaft: Stand und Perspektiven. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen, Hildesheim: Stiftung Universität Hildesheim.

²⁰ Siehe hierzu: Auferkorte-Michaelis, Nicole, Metz-Göckel, Sigrid, Wergen, Jutta & Klein, Annette (2005): Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten, In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 2005 H. 4, S. 14-24. Siehe http://zeus.zeit.de/online/2006/15/studie_dortmund.pdf.

²¹ Siehe hierzu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Die Renditepotenziale der neuen Vereinbarkeit. Unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/renditepotenziale-der-neuen-vereinbarkeit/109020>.

durch zentrale Einrichtungen wie das Technologie- und Wissenstransfer-Zentrum, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung, Zentrum für Hochschuldidaktik und angewandte Hochschulforschung, Career Center u.a. Ziel ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen dadurch auf ihre nächste Qualifikationsstufe vorzubereiten. Für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Qualifikationsstufen schafft die Hochschule Magdeburg-Stendal familienfreundliche Rahmenbedingungen, größtmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, längere Vertragslaufzeiten²² und Unterstützung bei der Karriereplanung.²³ Verantwortung übernehmen hierfür – gemeinsam mit der Rektorin – die Kanzlerin und das Personaldezernat der Hochschule sowie das Prorektorat für Forschung, Entwicklung und Transfer.

Kernziel 3: Erhöhung der Studierendenunterstützung und Studierendenmarketing

Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich zu einer geschlechtergerechten und chancengleichheitsorientierten Studierendenunterstützung. Im gesamten student life cycle – von der Studierendenwerbung über die Studieneingangsphase bis zur Übergangsphase in die Praxis sowie in der Alumnibetreuung – werden Studierende dabei unterstützt, individuell und erfolgreich zu studieren.²⁴ Die zentralen Maßnahmen sind zum einen die Weiterführung eines geschlechtergerechten Studierendenmarketings und zum anderen die Studierenden mit Familienverantwortung bei der Bewältigung ihres Studiums zu unterstützen. Insbesondere die Unterstützung von Studierenden mit Familienverantwortung ist der Hochschule Magdeburg-Stendal als einer Hochschule für angewandte Wissenschaften, deren Kernaufgabe die Lehre ist, ein besonderes Anliegen.²⁵ Studentinnen werden besonders darin unterstützt (Mentoring-Programm, Tutorien, Schreibberatung, Hilfskraft-Verträge für Studentinnen) wissenschaftlich zu arbeiten, um für die nächste wissenschaftliche Karrierestufe vorbereitet zu werden.²⁶ Für die Studierenden der Hochschule Magdeburg-Stendal sorgt die Hochschule für familienfreundliche Rahmenbedingungen, die Vereinbarkeit von Studium und Personensorge, spezifische und zusätzliche Lehrangebote zur Erhöhung der Schlüsselqualifikationen und des wissenschaftlichen Arbeitens, individuelle Studienmöglichkeiten, Beratung zur Aufnahme eines Studiums, in psychosozialen Krisen, beim Einstieg in die Berufstätigkeit. Der Servicebereich Hochschulmarketing übernimmt für die erste Maßnahme²⁷, der Servicebereich Chancengleichheit für die zweite Maßnahme die zentrale Verantwortung.

²² Den Rahmen hierfür bietet die Empfehlung der HRK: Hochschulrektorenkonferenz (2012): Empfehlung der 12. Mitgliederversammlung der HRK am 24.04.2012. Leitlinien für die Ausgestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal, Bonn. Siehe https://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Empfehlung_Leitlinien_Befristung_MV_24042012_04.pdf.

²³ Vgl. Hochschulrektorenkonferenz (2014): Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 in Frankfurt am Main. Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur, Bonn. Sowie: Wissenschaftsrat (2014): Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11.07.2014, S. 43. Instrukтив für die Verantwortlichen auch: Pellert, Ada (1999): Die Universität als Organisation. Wien: Böhlau Verlag.

²⁴ Der Studienerfolg ist der zentrale Maßstab allen studierendenorientierten Handelns. Dieser wurde noch einmal näher definiert in der Lehrstrategie der Hochschule. Vgl. Leitlinien Lehren Lernen. Teil B Abs. 1. Beschlossen am 4.3.2019.

²⁵ Eine gute Empfehlung für Qualität in dieser Kernaufgabe findet sich bei Nüthen, Inga (2013): Gendersensibel und intersektional lehren? – Workshops zu Gender und Diversity Kompetenz für Lehrende, In: Wissenschaftlerinnen-Rundbrief der Freien Universität Berlin 02/2013, S. 27f.

²⁶ Zu beachten ist allerdings, dass – gerade Hochschulen für angewandte Wissenschaften – auch und besonders für eine Karriere in der Praxis vorbereiten. Vgl. Briedis, Kolja, Jaksztat, Steffen, Preßler, Nora, Schürmann, Ramona & Schwarzer, Anke (2014): Berufswunsch Wissenschaft? Laufbahnentscheidungen für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere, DZHW Forum Hochschule 8/2014. Siehe http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201408.pdf.

²⁷ Die Umsetzung ist eine große Herausforderung, insbesondere an einer ostdeutschen Hochschule: Ostdeutsche Schülerinnen orientieren sich stärker als Schüler auch an westdeutschen Studienangeboten. Das bedeutet, dass auch für die MINT-Bereiche weniger Schülerinnen gewonnen werden können. Nicht umsonst wurde ein entsprechender Ost-West Unterschied in die Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern über den Hochschulpakt eingefügt. Vgl. Hochschulpakt III

Kernziel 4: Weiterbildung, Beratung und Unterstützung von Beschäftigten

Die Hochschule Magdeburg-Stendal verpflichtet sich, alle ihre Beschäftigten zu den Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz, Nachteilsausgleichen und Diversitätsförderung weiterzubilden, zu beraten und zu unterstützen und stärkt sie in ihrem Engagement für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die zu diesem Ziel gehörenden zwei konkreten Maßnahmen sind erstens die Erhöhung der Veranstaltungen und Beratungsangebote zu o.g. Themen und zweitens die Stärkung der Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen. Die hohe Lehrlast der Professorinnen und Professoren und der gering ausgebaute Mittelbau der Hochschule Magdeburg-Stendal sowie das breite Angebotsportfolio und die mittlere Größe der Hochschule erfordert von den Beschäftigten, sich direkt in die Beratung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, Studierenden sowie Professorinnen und Professoren einzubringen. Die Beschäftigten erhalten dafür – ähnlich den wissenschaftlichen Nachwuchskräften - familienfreundliche Rahmenbedingungen, eine größtmögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote, sichere Beschäftigungsbedingungen und Unterstützung bei ihrer Karriereplanung. Verantwortlich für die Umsetzung dieser Maßnahmen sind die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie der neue Servicebereich Chancengleichheit.

Umsetzungsfaktor A zur Erreichung der Kernziele: Geschlechtergerechte Leitung

Zur Realisierung ihrer Kernziele 1 bis 4 setzen sich insbesondere die Hochschulleitung und die Fachbereichsleitungen für geschlechtergerechte Entscheidungen in den zentralen und dezentralen akademischen Leitungsorganen, Gremien und Kommissionen ein. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit ist eine strategische Querschnittsaufgabe, vor allem aber auch eine Leitungsaufgabe an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Die neuen Führungskräfteleitlinien werden helfen, die Hochschule, die Fachbereiche und die zentralen Einrichtungen geschlechtergerecht zu leiten. Darauf, dass dies auch geschieht, haben – neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen – die Leitungen der jeweiligen Kollegialorgane zu achten.

Umsetzungsfaktor B: Klare Strategien

Zur Realisierung ihrer Kernziele 1 bis 4 setzt die Hochschulleitung auf abgestimmte und klare Strategien mit Benennung der Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Das Leitbild der Hochschule aus dem Jahr 2011 mit dem strategischen Ziel geschlechtergerechter und chancengleicher Studien- und Arbeitsbedingungen, das Gleichstellungskonzept aus dem Jahr 2013, der Hochschulentwicklungsplan 2015 bis 2024 sowie das zentrale Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (audit „familiengerechte hochschule“), die Internationalisierungsstrategie 2016, die Kooperationsvereinbarung zum Wissens- und Technologie-Transfer 2017 und die Leitlinien Lehren Lernen 2019 werden in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit klarer gefasst.²⁸ Für klar formulierte

(2020): §1 Ziele und Grundlagen der Förderung. Siehe <https://www.bmbf.de/de/hochschulpakt-2020-506.html> Mit ihrem geschlechtergerechten Studierendenmarketing steuert die Hochschule aktiv gegen diesen Trend.

²⁸ Damit wird auch Chancen.Gleich.Gestalten. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt 2015 stärker umgesetzt.

und transparente Strategien mit Benennung der Ziele Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit²⁹ trägt die Hochschulleitung Sorge.³⁰

Umsetzungsfaktor C: Eine angemessene Ressourcenausstattung

Gemeinsam mit den Fachbereichsleitungen stattet die Hochschulleitung die Gleichstellungsarbeit an den Fachbereichen und im Bereich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit angemessenen Ressourcen aus. Das seit 2017 bestehende Büro für Chancengleichheit, in dem der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche eine Referentin für Chancengleichheit zur Seite steht, soll nach Möglichkeit verstetigt werden. Angestrebt wird, die der Gleichstellungsarbeit zur Verfügung stehenden Arbeitszeitanteile der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bis 2020 um 20% zu erhöhen. Avisiert ist, in den für Ende des Jahres 2019 anstehenden Zielvereinbarungen mit dem Land Sachsen-Anhalt die Ausstattung des Servicebereichs Chancengleichheit zu sichern. Für die angemessene Ressourcenausstattung sind neben der Hochschulleitung die Fachbereichsleitungen zuständig.

Magdeburg, am 27.05.2019

Prof. Dr. Anne Lequy
Rektorin

Anlage: Tabellenanhang

²⁹ Die Hochschule Magdeburg-Stendal versteht ihr strategisches Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit auch als einen Beitrag zu der von der Europäischen Kommission empfohlenen Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. Siehe: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_de-en.pdf. Die Forschenden der Hochschule Magdeburg-Stendal – obwohl nicht Zuwendungsnehmerinnen und -nehmer der DFG – orientieren sich außerdem zumeist an den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Veröffentlicht als Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen, 20. Februar 2017 in Bonn, S. 5, Siehe: http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2017/stellungnahme_studie_gleichstellungsstandards.pdf.

³⁰ Genutzt werden soll für eine ausgeweitete Kommunikation auch der die landesweite Online-Plattform Gender Campus Sachsen-Anhalt. Siehe <http://www.fempower-lsa.de/gendercampus.html>.

Tabellenanhang
zur
Dokumentation
der Umsetzung des
Gleichstellungskonzeptes 2013

Hochschule Magdeburg-Stendal

Rektorin

Prof. Dr. Anne Lequy

Breitscheidstraße 2

39114 Magdeburg

E-Mail: rektorin@h2.de

Magdeburg und Stendal, 27.05.2019

Inhalt

Tabelle 1: Frauenanteil nach Entgeltgruppen in Prozent 2013-2018	2
Tabelle 2: Leitungspositionen in absoluten Zahlen 2013-2018	2
Tabelle 3: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Geschlecht und Fachbereich 2013-2018 in absoluten Zahlen	3
Tabelle 4: Drittmittel finanzierte Mitarbeiterinnen nach Geschlecht und Fachbereich 2013-2018 in absoluten Zahlen.....	3
Tabelle 5: Frauenquote bei den Drittmittelbeschäftigten 2013-2018 in Prozent	4
Tabelle 6: Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Jahren an der Hochschule Magdeburg-Stendal nach Geschlecht in absoluten Zahlen	4
Tabelle 7: Studierende der Hochschule Magdeburg-Stendal in absoluten Zahlen und Frauenanteil in Prozent Wintersemester 2013/14 bis 2018/19.....	4
Tabelle 8: Frauenanteil unter den Studierenden nach Fachbereich in absoluten Zahlen und Prozentsen	5
Tabelle 9: Frauenanteil unter den Studienanfängern nach Fachbereichen in Prozent	5
Tabelle 11: Frauenanteil unter den Master-Studierenden nach Fachbereichen in Prozent	6
Tabelle 12: Berufungen 2013-2018 nach Fachbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen.....	7
Tabelle 13: Ausgaben zur Verbesserung der Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal, 2013 – 2018.....	7
Tabelle 14: Altersbedingt freiwerdende Professuren.....	8
Tabelle 15: Senatsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017)	8
Tabelle 16: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich IWID	8
Tabelle 17: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich SGM.....	9
Tabelle 18: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich WUBS	9
Tabelle 19: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich Wirtschaft	9
Tabelle 20: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich AHW	10
Tabelle 21: Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen.....	10
Tabelle 22: Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen in Prozent	10
Tabelle 23: Professorinnenanteil nach Fachbereichen in Prozent (2018)	11

Tabelle 1: Frauenanteil nach Entgeltgruppen in Prozent 2013-2018

Beschäftigte nach Entgeltgruppen	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	gesamt	Frauen in Prozent	gesamt	Frauen in Prozent	gesamt	Frauen in Prozent	gesamt	Frauen in Prozent	gesamt	Frauen in Prozent	gesamt	Frauen in Prozent
Mittlerer Dienst	60	78,3	59	78,0	63,0	79,4	58,0	79,3	64	78,1	67	73
Gehobener Dienst	102	52,9	109	51,4	113,0	50,4	113,0	50,4	116	52,6	94	56,0
Höherer Dienst	29	55,2	23	52,2	22,0	54,6	25,0	48,0	25	52,0	36	53,0
C/W Professuren	134	26,9	136	25,0	134,0	27,6	134,0	29,1	126	29,4	117	27,0
Gesamt	325	47,1	327	45,3	332	47,0	330	46,7	331	48,6	314	49,0

Tabelle 2: Leitungspositionen in absoluten Zahlen 2013-2018

Leitungsebene	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Hochschulleitung	4	1	3	2	3	1*	3	1*	3	2	2	3
Dezernate (ab 2018 4 Dezernate)	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2*
Zentrale Einrichtungen	1	5	1	3*	2	3*	2	3*	2	4	2	4
Dekanate (ab 2015 5 Fachbereiche)	5	1*	7	0	5	0	5	0	4	1	4	1
Gesamt	13	9	14	7	13	6	13	6	12	9	9	10

*Niedrigere Zahlen als zu besetzende Ämter erklären sich durch Vakanzen bei den Leitungsstellen.

Tabelle 3: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen nach Geschlecht und Fachbereich 2013-2018 in absoluten Zahlen

	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
Fachbereich	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
IWID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
WUBS	2	3	5	1	1	2	1	1	2	2	0	2	2	2	4	2	1	3
SGM	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1
Wirt.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AHW	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	3	3	6	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	3	5	2	2	4

Tabelle 4: Drittmittel finanzierte Mitarbeiterinnen nach Geschlecht und Fachbereich 2013-2018 in absoluten Zahlen

	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
Fachbereich	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
IWID	22	6	28	17	6	23	19	7	26	20	6	26	18	6	24	20	7	27
WUBS	12	7	19	9	5	14	15	4	19	15	3	18	18	3	19	24	3	27
SGM	3	9	12	2	8	10	3	4	7	3	4	7	2	6	7	20	7	27
Wirt.	2	3	5	2	3	5	0	6	6	3	7	10	4	11	15	5	8	13
AHW	0	9	9	1	6	7	0	8	8	1	9	10	2	11	13	8	20	28
Gesamt	39	34	73	31	28	59	37	29	66	42	29	71	42	36	78	60	47	107

Tabelle 5: Frauenquote bei den Drittmittelbeschäftigten 2013-2018 in Prozent

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
FQ	46,6	47,5	43,9	40,8	46,2	43,9

Tabelle 6: Abgeschlossene kooperative Promotionen nach Jahren an der Hochschule Magdeburg-Stendal nach Geschlecht in absoluten Zahlen

Jahr	Anzahl Promotionen	Männer	Frauen
2013	k.A.	k.A.	k.A.
2014	2	1	1
2015	6	1	5
2016	5	2	3
2017	4	4	0
2018	3	1	2
Gesamt	40	20	20

11 neue Promovierende in 2017

56 Promovierende derzeit in der Betreuung (Stand Februar 2018)

Tabelle 7: Studierende der Hochschule Magdeburg-Stendal in absoluten Zahlen und Frauenanteil in Prozent Wintersemester 2013/14 bis 2018/19

	WiSe 13/14	WiSe 14/15	WiSe 15/16	WiSe 16/17	WiSe 17/18	WiSe 18/19
Gesamt	6.619	6.523	6.257	6.026	5.886	5.666
weiblich	3.295	3.286	3.182	3.078	3.049	2.923
Frauenquote	49,8%	50,4%	50,9%	51,1%	51,8%	51,6%

Tabelle 8: Frauenanteil unter den Studierenden nach Fachbereich in absoluten Zahlen und Prozenten

	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			WiSe 16/17			WiSe 17/18			Wise 18/19		
Fachbereich	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil
IWID	1.315	207	15,70%	1.306	229	17,50%	1.229	251	20,40%	1.118	223	20,00%	1.024	202	20%	1.021	225	22,40%
WUBS	1.390	320	23,00%	1.336	293	21,90%	1.261	279	22,10%	1.196	252	21,00%	1175	266	23%	1.181	258	21,80%
SGM	1.641	1.238	75,40%	1.686	1.205	71,50%	1.678	1.261	75,10%	1.662	1.206	72,60%	1.657	1.192	71,90%	1.588	1.147	72,22%
Wirt.	1.518	879	57,90%	1.384	790	57,10%	1.228	678	55,20%	1.186	674	56,80%	1.093	615	56,00%	950	523	55,00%
AHW	755	651	86,20%	811	695	85,70%	861	713	82,80%	865	723	83,60%	929	774	83,00%	926	770	83,10%
Gesamt	6.619	3.295	49,80%	6.523	3.286	50,40%	6.257	3.182	50,90%	6.026	3.078	51,10%	5.886	3.049	51,80%	5.666	2.923	51,60%

Tabelle 9: Frauenanteil unter den Studienanfängern nach Fachbereichen in Prozent

	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			WiSe 16/17			WiSe 17/18			WiSe 18/19		
Fachbereich	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil	gesamt	Frauen	Anteil
IWID	289	39	13,52%	301	64	21,13%	241	55	22,87%	214	41	19,16%	208	37	18,00%	192	41	21,30%
WUBS	344	92	26,70%	323	63	19,50%	286	68	23,70%	301	62	20,60%	304	70	23,00%	321	70	21,80%
SGM	386	288	74,60%	371	294	79,20%	386	285	73,80%	367	279	76,00%	380	275	72,40%	372	266	71,50%
Wirt.	215	114	53,02%	91	41	45,05%	82	33	40,24%	139	82	58,99%	103	58	56,00%	89	44	49,40%
AHW	207	189	91,30%	236	209	88,56%	244	194	79,51%	242	210	86,78%	263	229	87,00%	254	214	84,20%

Tabelle 10: Frauenanteil unter den Bachelor-Studierenden nach Fachbereichen in Prozent

	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			WiSe 16/17			WiSe 17/18			WiSe 18/19		
Fachbereich	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil
IWID	1.134	168	14,81%	1.123	188	16,74%	1.070	211	19,72%	962	179	18,61%	889	168	18,90%	837	169	20,10%
WUBS	1.130	261	23,10%	1.054	225	21,30%	998	218	21,80%	938	193	20,60%	912	203	22,20%	928	197	21,20%
SGM	1.277	965	75,60%	1.320	992	75,20%	1.372	1.022	74,50%	1.414	1.016	71,80%	1.214	872	71,80%	1.210	862	71,20%
Wirt.	1.092	606	55,49%	996	542	54,42%	918	491	53,49%	905	501	55,36%	686	343	50,00%	589	287	48,70%
AHW	558	481	86,20%	589	507	86,08%	633	530	83,73%	621	527	84,86%	643	539	83,83%	639	533	83,40%

Tabelle 11: Frauenanteil unter den Master-Studierenden nach Fachbereichen in Prozent

	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			WiSe 16/17			WiSe 17/18			WiSe 18/19		
Fachbereich	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil	ges.	Frauen	Anteil
IWID	146	38	26,12%	154	39	25,41%	133	38	28,57%	130	43	32,69%	120	34	28,33%	126	36	28,50%
WUBS	255	59	23,10%	279	38	13,60%	260	61	23,50%	255	59	23,10%	260	63	24,20%	252	61	24,20%
SGM	271	215	79,30%	267	220	82,40%	251	205	81,70%	199	161	80,90%	154	125	81,20%	156	124	79,50%
Wirt.	259	147	56,76%	273	156	57,14%	250	141	56,40%	240	146	60,83%	38	17	44,74%	30	13	43,00%
AHW	185	162	87,57%	213	183	85,92%	220	179	81,36%	236	192	81,36%	249	205	82,33%	252	208	82,50%

Tabelle 12: Berufungen 2013-2018 nach Fachbereich und Geschlecht in absoluten Zahlen

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
Fachbereich	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
IWID			1				3		3		3	
WUBS	2				2	1	1				2	
SGM	1			1			2	2	1	2		2
Wirt.	1	1										
AHW	1	2	1	1			1	1				1
Gesamt	5	3	2	2	2	1	7	3	4	2	5	3

Tabelle 13: Ausgaben zur Verbesserung der Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal, 2013 – 2018

Jahr	Ausgaben
2018	11.437,00 €
2017	10.077,00 €
2016	3.141,18 €
2015	4.941,05 €
2014	4.889,87 €
2013	3.862,33 €

Tabelle 14: Altersbedingt freierwerdende Professuren

Fachbereich	2018			2019			2020		
	m	w	ges.	m	w	ges.	m	w	ges.
IWID	1	0	1	1	0	1	2	0	2
WUBS	2	0	2	2	0	2	1	0	1
SGM	1	0	1	2	0	2	1	0	1
Wirt.	1	1	2	0	1	1	1	0	1
AHW	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Gesamt	7	1	8	5	1	6	5	0	5

Tabelle 15: Senatsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017)

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	9	2	11	9	2	11
WiMis/LfBA	2	2	4	2	2	4
Studierende	2	2	4	2	2	4
Sonstige Mitarb.	0	2	2	0	2	2
Gesamt	13	8	21	13	8	21

Tabelle 16: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich IWID

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	4	1	5	7	0	7
WiMis/LfBA	1	1	2	1	1	2
Studierende	1	0	1	2	0	2
Sonstige Mitarb.	1	0	1	1	0	1
Gesamt	7	2	9	11	1	12

Tabelle 17: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich SGM

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	8	3	11	4	3	7
WiMis/LfBA	0	3	3	0	2	2
Studierende	3	1	4	0	2	2
Sonstige Mitarb.	0	2	2	0	1	1
Gesamt	11	9	20	4	8	12

Tabelle 18: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich WUBS

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	12	1	13	6	1	7
WiMis/LfBA	1	1	2	1	1	2
Studierende	4	0	4	1	1	2
Sonstige Mitarb.	2	0	2	1	0	1
Gesamt	19	2	21	9	3	12

Tabelle 19: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich Wirtschaft

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	6	1	7	6	1	7
WiMis/LfBA	0	0	0	1	1	2
Studierende	1	1	2	0	2	2
Sonstige Mitarb.	0	1	1	0	0	0
Gesamt	7	3	10	7	4	11

Tabelle 20: Fachbereichsratsmitglieder (nach der Wahl im Jahr 2017) des Fachbereich AHW

Statusgruppe	2013			2018		
	m	w	ges.	m	w	ges.
Professor/innen	3	4	7	3	4	7
WiMis/LfBA	2	0	2	0	2	2
Studierende	2	0	2	2	0	2
Sonstige Mitarb.	0	1	1	0	1	1
Gesamt	7	5	12	5	7	12

Tabelle 21: Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen

Fachbereich	WiSe 13/14		WiSe 14/15		WiSe 15/16		WiSe 16/17		WiSe 17/18	
	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen	gesamt	Frauen
IWID	112	25	113	19	103	17	96	24	107	15
WUBS	157	37	140	37	137	30	133	29	88	29
SGM	104	80	141	112	152	126	165	126	176	127
Wirt.	142	86	114	79	96	67	80	43	79	61
AHW	59	55	76	69	92	76	80	68	90	75
Summe	573	283	584	316	580	316	554	290	540	307

Tabelle 22: Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen nach Fachbereichen in Prozent

Fachbereich	WiSe 13/14	WiSe 14/15	WiSe 15/16	WiSe 16/17	WiSe 17/18
IWID	23%	17%	17%	25%	14%
WUBS	24%	27%	22%	22%	33%
SGM	77%	80%	83%	76%	72%
Wirt.	61%	69%	70%	54%	77%
AHW	93%	91%	83%	85%	83%

Tabelle 23: Professorinnenanteil nach Fachbereichen in Prozent (2018)

Fachbereich	
WUBS	17%
IWID	10%
Wirt.	18%
AHW	56%
SGM	43%
Gesamt	29%