

Frauenförderplan 2026/2027

Oberziel 1: Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2026 bis 31.12.2027

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Qualitätskontrolle und -sicherung der familien- und pflegegerechten Hochschule	Engagement bei „Familien in der Hochschule e. V.“	1.1-F	Die Hochschule verstärkt ihr Engagement bezüglich Familien- und Pflegefreundlichkeit. „Familien in der Hochschule e. V.“ bietet <i>Best practice</i> -Beispiele zur Familien- und Pflegefreundlichkeit an Hochschulen. Das Wissen der anderen Einrichtungen soll genutzt und in die Hochschule Magdeburg-Stendal transferiert werden.	Rektorat, SB Chancengleichheit, Führungskräfte
Steigerung der Transparenz für die Vergabe von Leistungsbezügen	Überarbeitung der Leistungsbezügeverordnung und der dazugehörigen Templates Erstellung des jährlichen Berichts	1.2-F	1.2.1 Die entsprechenden Regeln und Prozesse zur Vergabe dieser Leistungszulagen werden veröffentlicht. 1.2.2 Eine Übersicht der Leistungsbezüge wird jährlich erstellt und nach Geschlechtern und Besoldungsgruppen getrennt dem Senat vorgestellt.	Rektorat, SB Recht, SB Finanzen
Vernetzung an der Hochschule	Mindestens eine Veranstaltung pro Semester	1.3-F	Themenbezogene Austauschformate für FLINTA (z. B. Personen mit Careverantwortung an der Hochschule) werden eingeführt.	SB Chancengleichheit, Gleichstellungskommission
Karriereplanung von Frauen in zukünftigen Führungspositionen	Qualifizierungsprogramm auf dem Weg zur Professur Demografieanalyse mit Fokus auf weiblichen Führungskräften	1.4-F	1.4.1 Ein Qualifizierungsprogramm für Akademiker*innen auf dem Weg zur Professur wird durchgeführt. 1.4.2 Die Altersstruktur in Führungs- und Schlüsselpositionen (Professor*innen, Dekan*innen, Leitungen der Servicebereiche, Teamleiter*innen etc.) wird mit besonderem Blick auf altersbedingte Abgänge in den nächsten fünf bis zehn Jahren erhoben und ausgewertet. Dies dient der Transparenz über bevorstehende Vakanzen sowie der frühzeitigen Identifikation von weiblichen Nachfolgepotentialen.	CASE, SB Personal, Referentin der Kanzlerin

Oberziel 2: Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2026 bis 31.12.2027

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Erhöhung des Anteils der Frauen unter den Professor*innen	Erhöhung des Anteils der Frauen in den Fachbereichen Wirtschaft, WUBS und IWID, insbesondere bei Professor*innen	2.1-F	Der Anteil von Professorinnen soll in jenen Fachbereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis 2030 Richtung Parität gesteigert werden.	Dekanate der Fachbereiche Wirtschaft, WUBS und IWID, GB der Fachbereiche
Erhöhte Sichtbarkeit von Frauen im MINT-Bereich	Eine Veranstaltung pro Jahr	2.2	Frauen im MINT-Bereich sollen mehr Sichtbarkeit und Präsenz erhalten, um als <i>Role Models</i> zu dienen und für MINT-Berufe zu begeistern. Dazu werden Veranstaltungen über die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (Industrie, Sozial- und Kreativwirtschaft) konzipiert und organisiert sowie eigene Formate und Beiträge in der externen Kommunikation umgesetzt.	GB der Fachbereiche, SB Chancengleichheit, SB Hochschulkommunikation
Professionalisierung des <i>Active Recruitings</i>	Erstellung einer Handreichung zum <i>Active Recruiting</i>	2.3	Die Identifizierung, Ansprache und Unterstützung von potenziellen Bewerberinnen in Berufungsverfahren soll professionalisiert und fachbereichsübergreifend verbessert werden. Dabei werden verstärkt Onlinedatenbanken und Karrierenetze genutzt. Zur Unterstützung der Fachbereiche wird eine Handreichung auf Basis der bereits vorhandenen Dokumente erstellt.	CASE Rekrutierung, Team Berufungsangelegenheiten, SB Personal, Fachbereiche
Fundierte Denominationsentscheidungen und flexiblere Ausschreibungen für Professuren	Dokumentation des Entscheidungsprozesses für die Denomination, gegebenenfalls Pilotierung einer flexiblen Ausschreibung, Auswertung des Berufungsverfahrens	2.4	Im Vorfeld der Denominationsentscheidungen wird eine strukturierte Recherche inklusive Analyse der Forschungsfelder und ihrer Potentiale durchgeführt. Dies schließt auch eine Überprüfung hinsichtlich eines etwaigen geschlechtsbezogenen <i>implicit bias</i> sowie flexiblere Ausschreibungen ein. Durch Open Topic- und Tandempofessuren können mehr Bewerber*innen angesprochen und breitere Passungsmöglichkeiten erzielt werden, um die Zahl der quali-	Rektor*in, Dekan*in des jeweiligen Fachbereichs, GB des jeweiligen Fachbereichs, Team Berufungsangelegenheiten

	rens hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit		fizierten Bewerberinnen zu erhöhen. In Abhängigkeit der Erkenntnisse aus der Pilotierung wird eine Regelung in die Berufsordnung aufgenommen.	
Verbesserungen der Arbeitsbedingungen	Jährliche Statistik zu be- und entfristeten Stellen	2.5	Die Hochschule Magdeburg-Stendal bemüht sich um bessere Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, beispielsweise durch Entfristungen und Schaffung von neuen Stellen. Dies geschieht im Rahmen der in der Zielvereinbarung mit dem Land Sachsen-Anhalt festgelegten personalwirtschaftlichen Maßnahmen (Ziel 24 der ZV) und soweit dies im Handlungsspielraum der Hochschule liegt.	Kanzlerin, SB Personal, Prorektorat Hochschulsteuerung und -marketing, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule

Oberziel 3: Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2026 bis 31.12.2027

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Anteil der Frauen in Berufungskommissionen	Anteil der Frauen in Berufungskommissionen in Richtung Parität ausbauen, aber mindestens drei Frauen, darunter eine Professorin pro Berufungskommission	3.1-F	Der Frauenanteil in Berufungskommissionen wird in Richtung Parität und Interdisziplinarität ausgebaut. Dadurch werden geschlechtergerechtere Verfahren ermöglicht.	Dekanate, GB der Fachbereiche
Anteil der Frauen in Entscheidungsgremien	Mindestens 2 Frauen pro Entscheidungsgremium	3.2-F	Es wird geprüft, ob die Ordnungen der Hochschule in Hinblick auf paritätische Besetzung der Gremien angepasst und inwiefern Entlastungsmöglichkeiten für das Engagement in Gremien genutzt werden können. Dies dient der Verstetigung und gegebenenfalls Erhöhung des Frauenanteils in Beratungs- und Entscheidungsgremien. Ergänzend dazu finden eine aktive Ansprache und Werbung (z. B. Informationsveranstaltungen und Gespräche) für die Mitarbeit statt.	Gleichstellungskommission, Gremienmanagement, SB Recht, SB Studium und Internationales
Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an mind. 2 Fortbildungen pro Jahr	3.3	Die Gleichstellungsbeauftragten sollen sich bedarfsorientiert weiterbilden (z. B. zu Berufungsverfahren, zum AGG oder zu anderen relevanten Themen). Die Hochschule sichert eine adäquate Ausstattung der Gleichstellungsarbeit zu.	Gleichstellungskommission, Kanzlerin
Fortbildungen für Berufungskommissionen, insbesondere deren Vorsitzende	Mindestens 30 % der Mitglieder einer Berufungskommission müssen in den letzten drei Jahren an min-	3.4	Es werden Informationsveranstaltungen und E-Learning-Kurse für Dekanate und Mitglieder von Berufungskommissionen angeboten, insbesondere zu <i>Gender Bias</i> in der Wissenschaft sowie zu Anrechnungsmöglichkeiten von Pflege- und Erziehungszeiten.	Gleichstellungskommission, Team Berufsangelegenheiten

	<p>destens einer Informationsveranstaltung teilgenommen haben. Alle Mitglieder einer Berufungskommission sollen mindestens einmal das E-Learning durchlaufen haben.</p>			
--	---	--	--	--

Oberziel 4: Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheitspolitik

Dienststelle: Hochschule Magdeburg-Stendal

Planungszeitraum: 01.01.2026 bis 31.12.2027

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Geschlechtergerechte Wort- und Bildsprache	Erstellung einer Handreichung Eine Informationsveranstaltung pro Jahr	4.1-F	Die vom Senat beschlossenen Standards zur geschlechtergerechten Sprache werden hochschulweit umgesetzt. Dies betrifft z. B. Stellenausschreibungen und Veröffentlichungen der Hochschule. Es werden eine Handreichung mit praktischen Tipps erstellt sowie Informationsveranstaltungen angeboten.	SB Chancengleichheit, SB Personal, SB Hochschulkommunikation, Rektorat, Führungskräfte
Organisation einer Genderwerkstatt	1 Angebot pro Semester	4.2	In der zu gründenden Genderwerkstatt vernetzen sich Nachwuchswissenschaftler*innen, die zu Gleichstellungsthemen forschen. Das Format richtet sich nach dem zuvor erhobenen Bedarf und kann beispielsweise anhand eines Schreibworkshops, regelmäßiger Treffen zum Diskutieren der Forschungsthemen oder zum gemeinsamen Schreiben ausgestaltet werden.	SB Chancengleichheit
Fortbildungen für Hochschulmitglieder, insbesondere für Professor*innen	Aufnahme in die Zielvereinbarungen	4.3	Die Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema Gleichstellung wird in die Zielvereinbarung für Professor*innen als Angebot aufgenommen. Die Fortbildungen stehen allen Hochschulmitgliedern offen und können im Rahmen der Arbeitszeit besucht werden.	Rektorat, SB Personal