

Gleichstellungskonzept für Parität an der Hochschule Magdeburg-Stendal

Einreichung zur Begutachtung für die Teilnahme am
Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder

Magdeburg und Stendal, 27.08.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Magdeburg-Stendal.....	3
1.1. Die Hochschule Magdeburg-Stendal.....	3
1.2. Regionale Verankerung.....	4
1.3. Gleichstellung und Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal	4
1.3.1. Meilensteine der Gleichstellung und Diversität an der Hochschule.....	4
1.3.2. Akteur*innen und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit	5
1.3.3. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit	7
1.3.4. Ausgangssituation an der Hochschule Magdeburg-Stendal.....	8
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Magdeburg-Stendal.....	10
2.1. Frauenanteil in Leitungspositionen.....	11
2.2. Frauenanteil bei Professor*innen	11
2.3. Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs.....	12
2.4. Frauenanteil bei Studierenden	13
2.5. Frauenanteil in der Verwaltung.....	13
3. Gleichstellungsziele der Hochschule Magdeburg-Stendal und Maßnahmen zu deren Umsetzung.....	14
3.1. Erhöhung des Frauenanteils bei Student*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, insbesondere im MINT-Bereich	14
3.2. Hochschule als attraktive Arbeitgeberin für Professorinnen, insbesondere im MINT-Bereich	16
3.3. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit.....	19
3.4. Kulturwandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule	21
3.5. Stärkung der Vereinbarkeit von Carearbeit und Karriere an der Hochschule.....	23
3.6. Etablierung eines umfassenden Gleichstellungscontrollings	25
3.7. Strukturelle Verankerung.....	26
4. Anhang.....	27
4.1. Abkürzungsverzeichnis	27
4.2. Tabellenverzeichnis.....	28
4.3. Statistische Daten	29

1. Struktur und Ausgangssituation an der Hochschule Magdeburg-Stendal

1.1. Die Hochschule Magdeburg-Stendal

1991 wurden die Fachhochschule Magdeburg und 1992 die Fachhochschule Altmark auf Beschluss des sachsen-anhaltischen Landtags errichtet. Die Hochschule Magdeburg-Stendal (h2)¹ ist im Jahr 2000 durch den Zusammenschluss der beiden Hochschulen entstanden und als multidisziplinäre Bildungseinrichtung im mittleren und nördlichen Bundesland verankert. Sie hat durch verschiedene Hochschulstrukturreformen seit 2004 die Wandlung hin zu einer lehr- und forschungsstarken Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) vollzogen. Die Hochschule vereint auch heute noch zwei Fachbereiche (FB) am Standort Stendal – Wirtschaft und Angewandte Humanwissenschaften (AHW) – mit drei Fachbereichen in der Landeshauptstadt Magdeburg: Die Fachbereiche Ingenieurwissenschaften und Industriedesign (IWID), Wasser, Umwelt, Bau und Sicherheit (WUBS) sowie Soziale Arbeit, Gesundheit und Medien (SGM). Die h2 bietet 21 Bachelor- und 16 Masterstudiengänge an. Davon sind acht Studiengänge berufsbegleitend, drei dual sowie drei englischsprachig (Stand 07/2025). 537 Mitarbeiter*innen, davon 133 Professor*innen (einschließlich Vertretungsprofessor*innen, Stand 12/2024) lehren, verwalten und betreuen 4.727 Studierende. In Magdeburg studieren 3.224, in Stendal 1.503 Personen (Stand 05/2025).

Dank des in Sachsen-Anhalt geltenden Promotionsrechts für HAW (gemäß Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)) verfügt die Hochschule seit 2021 über ein eigenes Promotionszentrum für Umwelt und Technik (UT, 23 Promovierende, Stand 07/2025) sowie über ein hochschulübergreifendes Promotionszentrum für Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften (SGW) mit 55 Promovierenden (Stand 07/2025). Darüber hinaus betreuen Wissenschaftler*innen rund 45 kooperative Promotionsverfahren mit verschiedenen nationalen und internationalen Universitäten (Stand 02/2024). Die Forschungsstärke der Hochschule spiegelt sich auch in der seit Jahren erfolgreichen Einwerbung von Drittmitteln wider (Drittmittelaufkommen in 2024: 13,35 Mio. €, Stand 12/2024).

Die h2 bemüht sich, bisher vorrangig projektbasiert, in diversen Zusammenhängen um Gleichstellung und die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit. Zur Verstetigung und qualitativen Verbesserung der Gleichstellungsarbeit ist die Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms (PP) 2030 für die Hochschule von strategischer Bedeutung.

Angesichts zunehmender antifeministischer Bestrebungen sowie in Anbetracht der bevorstehenden Landtagswahlen sollen insbesondere die Gleichstellungsarbeit und der Fokus auf Diversität abgesichert sowie zentrale Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft umgesetzt werden. Besonders im Land Sachsen-Anhalt (LSA), das stark vom demografischen Wandel und dem Wegzug junger, gut ausgebildeter Frauen betroffen ist, hätte eine Förderung im Rahmen des PP 2030 an einer zweiten HAW eine wichtige Signalwirkung.

Dies gilt umso mehr, da die h2 im Rahmen der Zielvereinbarungen (ZV) der Hochschulen mit dem Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt (MWU) für die Jahre 2025–2029 die Federführung für Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion

¹ Vgl. auch 4.1 Abkürzungsverzeichnis.

übernommen hat.² Die h2 könnte somit auf ihrem Weg zu mehr Parität unterstützt werden und Gleichstellung auch in strukturschwachen Gegenden fördern.

1.2. Regionale Verankerung

Die Hochschule Magdeburg-Stendal ist die zweitgrößte in Sachsen-Anhalt und ist, insbesondere in der Altmark, von großer Bedeutung für die Region. Mit ihren zwei Standorten versteht sich die h2 als ein lebendiger Ort der Begegnung, des Lernens und der Innovation. Dabei ist sie offen für alle, nahbar für die Studierenden, orientiert an den praktischen Herausforderungen in der Region und mit hoher Wertschätzung für vielfältige Perspektiven. Mit ihrer multidisziplinären Ausrichtung arbeitet die Hochschule eng mit vielfältigen Partner*innen zusammen – darunter außeruniversitäre Einrichtungen, Vereine sowie Akteur*innen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft –, um gemeinsam wirtschaftliche, demografische und soziale Herausforderungen aktiv anzugehen.

In Stendal sorgt die Altmärkische Netzwerkkonferenz für eine aktive Einbindung der Hochschule in die Regionalentwicklung. In Magdeburg befördern Kontakte zu verschiedenen Wirtschaftsnetzwerken, wie auch der Austausch mit der Otto-von-Guericke-Universität und der Landeshauptstadt Magdeburg die Mitgestaltung des wissenschaftlichen Profils der Stadt.

Mit ihren beiden Campusstandorten engagiert sich die Hochschule Magdeburg-Stendal aktiv in der Region – etwa durch studentische Projekte, die Mitgestaltung vielfältiger Veranstaltungen oder Kooperationen mit lokalen Theatern. In Themenfeldern wie Technik, Wirtschaft, Gesundheit, Kindheitswissenschaften, Medien, Demokratiebildung und Inklusion versteht sie sich als gestaltende Akteurin und Impulsgeberin für die Entwicklung des Landes.

1.3. Gleichstellung und Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal

1.3.1. Meilensteine der Gleichstellung und Diversität an der Hochschule

Gleichstellung und Chancengleichheit sind zentrale Handlungsfelder der Hochschule. Sie ist seit 2010 als familiengerecht zertifiziert. Es gibt mit der Kindertagesstätte (Kita) CampusKids, dem CampusKinderzimmer,³ dem Familienzimmer und dem Eltern-Kind-Büro verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung. Das CampusKinderzimmer richtet sich an Eltern, die an der h2 am Standort Magdeburg studieren oder arbeiten und stundenweise eine Betreuung ihrer Kinder (z. B. Randzeitenbetreuung) benötigen. Damit ergänzt es das Betreuungsangebot kommunaler, freier und privater Kindertagesstätten und hilft somit, die Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit und Familie zu erleichtern. Im Stendaler Familienzimmer bieten seit 2008 Studierende eine ergänzende, bedarfsangepasste und kostenfreie Betreuungsmöglichkeit an.⁴ Die Hochschule hält zudem ein Eltern-Kind-Büro vor, um bedarfsgerecht mit Kind(ern) arbeiten oder studieren zu können.

² Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Rektorat/ordnungen-vereinbarungen/250226_ZV_2025_Endversion_mU.pdf, 10–11 (16.07.2025).

³ Die Kita CampusKids und das CampusKinderzimmer werden vom Studentenwerk Magdeburg verantwortet, vgl. <https://www.studentenwerk-magdeburg.de/campuskinderzimmer/> (17.07.2025).

⁴ Vgl. <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/fazi-stendal.html> (17.07.2025).

2013 wurde ein Pass zur Kompensation besonderer Belastungen eingeführt (KomPass).⁵ Er richtet sich an Studierende mit Familien- und Sorgeaufgaben sowie mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Dadurch können Nachteilsausgleiche oder Kompensationen ermöglicht und die Chancengerechtigkeit an der Hochschule gestärkt werden.

Von 2016 bis 2022 nahm die h2 am Projekt FEM POWER Sachsen-Anhalt teil und ermöglichte dadurch die Durchführung von zwei kooperativen Promotionsverfahren im Bereich Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT), nämlich in den FB WUBS und IWID, sowie die Etablierung eines Gleichstellungsbüros. 2018 wurden das Gleichstellungsbüro und der Familienservice zu einem Servicebereich für Chancengleichheit zusammengeführt.

Seit 2016 gibt es die AG Diskriminierungsschutz, die seit 2020 Netzwerk Mosaik h2 – Netzwerk für Diskriminierungsschutz heißt. Dabei handelt es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss von Personen, die sich an der Hochschule Magdeburg-Stendal gemeinsam und solidarisch gegen Diskriminierung engagieren. 2023 wählte der Senat erstmals Antidiskriminierungsbeauftragte.

Die h2 ist Mitglied des Hochschulkonsortiums „StudyEU Amber Road“, das insbesondere den Studienverlauf bis hin zur Promotion verbessern soll. Dafür erhielt die Hochschule Magdeburg-Stendal 2024 das Seal of Excellence der Europäischen Kommission.⁶

Im Mai 2025 hat die Hochschule federführend die Konferenz „Fairness und Respekt an Hochschulen“ organisiert. Diese basierte auf den Ergebnissen einer 2022 an den Hochschulen des Landes durchgeführten Diskriminierungsumfrage und diente der Vernetzung der Diversitäts- und Gleichstellungsakteur*innen aus Sachsen-Anhalt.

Die Hochschule wurde mehrfach für das Gesundheitsmanagement ausgezeichnet und erhielt 2025 von der International University Sports Federation das Healthy Campus-Zertifikat in Platin, die höchste Stufe der internationalen Zertifizierung.⁷

Das „audit familiengerechte Hochschule“, das durch diverse Maßnahmen der Familienorientierung erreicht werden konnte, wird 2025 durch die aktive Teilnahme im Verein „Familie in der Hochschule e. V.“ abgelöst, da die Vereinsmitgliedschaft eine stärkere kommunikative Orientierung ermöglicht und eine aktivere Mitarbeit und Vernetzung von Hochschulen untereinander bietet.

1.3.2. Akteur*innen und Aufgaben der Gleichstellungsarbeit

Der Themenschwerpunkt Gleichstellung ist an der Hochschule Magdeburg-Stendal strategisch und strukturell bei der Rektorin angesiedelt. Durch die Nähe zur Hochschulleitung wird die Bedeutung des Themas hervorgehoben und die Einbindung der Gleichstellung in die Arbeit der Hochschulleitung sichergestellt.

1.3.2.1. Die Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsarbeit wird an der Hochschule insbesondere von der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (GB) der Fachbereiche getragen. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte kann bis zu 50 % von ihren Dienstaufgaben befreit werden. Zudem

⁵ Vgl. <https://www.h2.de/hochschule/beratung-und-services/familie-und-soziales/kompass.html> (17.07.2025).

⁶ Vgl. <https://www.h2.de/hochschule/aktuelles/single-news/single/hochschule-erhaelt-das-seal-of-excellence-der-europaeischen-kommission.html> (21.07.2025).

⁷ Vgl. <https://www.h2.de/hochschule/aktuelles/single-news/single/platin-zertifikat-fuer-gesunden-campus.html> (11.08.2025).

gibt es pro Fachbereich eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, wobei dieses Amt im FB SGM aktuell nicht besetzt ist. Die dezentralen GB können ebenfalls eine teilweise Freistellung beantragen.

Derzeit befindet sich die Gleichstellungsarbeit der Hochschule im Umbruch, da im Oktober 2025 die Amtszeit der neu gewählten Gleichstellungsbeauftragten beginnt. In der nächsten Legislatur gibt es wieder eine Gleichstellungsbeauftragte für die weiblichen Beschäftigten, die keinem Fachbereich der Hochschule zugeordnet sind. Zudem ist die Schaffung einer Referent*innenstelle (0,5 Vollzeitäquivalent (VZÄ)) für die zentrale GB im Rahmen der Wahlperiode 2025–2029 vorgesehen, die die Gleichstellungsarbeit strategisch unterstützt und administrativ entlastet.

Das HSG LSA legt in §3 Abs. 3 den Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf „die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter“ wie auch auf die Förderung von Frauen. Darüber hinaus steht auch die Erhöhung des Anteils von Männern und Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Fokus. Die gesetzlichen Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten, wie auch die Möglichkeiten der Ausstattung, sind im HSG LSA §72 geregelt. Im Einklang damit führt die Grundordnung der Hochschule in § 11 die Aufgaben der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus.⁸

Zentrale und dezentrale GB wirken gemeinsam und aktiv auf die Herstellung der Chancengleichheit der Geschlechter und die angemessene Repräsentanz von Frauen in den Organen und Gremien der Hochschule hin. Die GB können bei Personalmaßnahmen, die die weiblichen Hochschulmitglieder und -angehörigen betreffen, mitwirken. Sie arbeiten an der Erstellung von hochschulstrategischen Dokumenten wie dem Gleichstellungskonzept der Hochschule, dem Gender Equality Plan und dem Frauenförderplan mit. Die Gleichstellungsbeauftragten bilden die Gleichstellungskommission. In regelmäßig stattfindenden Sitzungen werden aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich Gleichstellung diskutiert und das Bemühen um Parität strategisch gefördert.

1.3.2.2. Der Servicebereich Chancengleichheit und weitere Akteur*innen mit Bezug zur Gleichstellungsförderung

Im Rektorat ist der Servicebereich (SB) Chancengleichheit angesiedelt. Trotz der begrenzten Hochschulressourcen konnte die Verstetigung der 0,5 VZÄ-Leitungsposition im Jahr 2024 realisiert werden. Für zwei Jahre befristet wird die Teamleitung Chancengleichheit auf 75 % VZÄ aufgestockt (2025–2027).

Im Servicebereich Chancengleichheit werden drei drittmittelfinanzierte Stellen angesiedelt. Zwei Stellen (Consultant für Gleichstellungs- und Netzwerkarbeit 1 VZÄ, Koordination Familien- und Pflegeverantwortung 0,75 VZÄ) wurden über das Projekt FEM POWER Vision⁹ eingeworben und können ab Oktober 2025 besetzt werden. Die Stellen sollen Chancengleichheit zukunftsorientiert weiterentwickeln, klare Zuständigkeiten schaffen und die strukturelle, personelle sowie inhaltliche Verankerung von Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit an

⁸ Vgl. § 11 Grundordnung der Hochschule: https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Rektorat/ordnungen-vereinbarungen/01_Grundordnung_der_Hochschule_AB_19_2021.pdf (16.07.2025).

⁹ FEM POWER Vision ist ein Netzwerk der Wissenschaftseinrichtungen in LSA, die durch das Europäische Sozialfonds-Programm „Sachsen-Anhalt Wissenschaft – Gleichstellung“ gefördert werden. Jede Universität, Hochschule oder sonstige Forschungseinrichtung setzt ein standortspezifisches FEM POWER-Projekt um, vgl. <https://www.fempower-lsa.de/> (20.08.2025).

der Hochschule nachhaltig stärken. Vorgesehen ist außerdem der Schwerpunkt Internationalisierung mit intersektionalem Ansatz (Laufzeit 2025–2028).

Seit dem Abschluss der Zielvereinbarungen der Hochschulen mit dem MWU im Februar 2025 ist die Hochschule Magdeburg-Stendal für das Ziel verantwortlich, die Bemühungen um Gleichstellungsmaßnahmen zur Gewinnung und zum Halten qualifizierter Frauen, insbesondere in den Disziplinen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, hochschulübergreifend zu begleiten und weiterzuentwickeln.¹⁰ Dafür wird eine 100 % Consultantstelle zur Diversitätsförderung in der Lehre eingerichtet (Laufzeit 2025–2029). Deren Aufgabe ist es, die Hochschulen des Landes bei der Erstellung moderner, diversitätsorientierter Lehrveranstaltungen durch ein gemeinsames Portfolio an Maßnahmen, Angeboten und Schulungsmaterialien für Lehrende und Studierende zu unterstützen. Dies sichert die gleichmäßig hohe Qualität und reduziert den Aufwand für einzelne Hochschulen. Zusätzlich sind verschiedene Veranstaltungen geplant, um die Auseinandersetzung mit Kompetenzen und Potentialen der Diversitäts- und Gleichstellungsarbeit der sachsen-anhaltischen Hochschulen zu fördern.

2024 wurde auf Beschluss des Senats die übergreifende Stabsstelle Chancengleichheit, Inklusion und Diversität (CID) eingerichtet, die dem Rektorat zugeordnet ist und von der Rektorin geleitet wird. In dieser arbeiten die Verantwortlichen der dazugehörigen Themenbereiche zusammen: Gleichstellungsbeauftragte, Antidiskriminierungsbeauftragte, Behindertenbeauftragte, Inklusionsbeauftragte, der SB Chancengleichheit sowie das Kompetenzzentrum Inklusive Bildung Sachsen-Anhalt. Die Stabsstelle dient dem besseren Austausch der Beteiligten, ermöglicht Synergieeffekte und die strategische Weiterentwicklung von Chancengleichheit, Inklusion und Diversität an der Hochschule. Durch die Stabsstelle wird Diversität als Querschnittsaufgabe auch im Organigramm ersichtlich. Die Maßnahmen können so in der Breite umgesetzt und Vielfalt auch dezentral ermöglicht werden.

Über das Programm „FH-Personal“ des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) wurde mit den Hochschulen Anhalt, Harz und Merseburg das Verbundprojekt „Center of Advanced Scientific Education“ (CASE) eingeworben. Der Fokus liegt auf hochschulübergreifenden Maßnahmen zur Steigerung der Zahl der Berufbaren für Hochschulprofessuren, insbesondere auch in Hinblick auf Frauen. Dabei sollen Frauen auf dem Weg zur Promotion und einer möglichen Professur gefördert und begleitet werden.

1.3.3. Grundlagen der Gleichstellungsarbeit

An der Hochschule Magdeburg-Stendal werden Strukturen und Maßnahmen zur Gleichstellungsförderung stetig weiterentwickelt. Diese sind in verschiedenen Dokumenten (Frauenförderplan, Gender Equality Plan, Gleichstellungskonzept) beschrieben. Sie sind hochschulöffentlich auf der Internetseite der Hochschule im Bereich der Gleichstellungsbeauftragten abrufbar und werden zu verschiedenen Anlässen allen Studierenden und Beschäftigten zur Kenntnis gebracht.

Im 2-jährigen Turnus legt ein Frauenförderplan der Hochschule entsprechende Ziele und Maßnahmen fest, der dem MWU angezeigt wird.¹¹ Die strategische Einbindung der Gleichstellungsarbeit wird aktuell in einem Hochschulentwicklungsplan (HEP) bis Frühjahr 2026

¹⁰ Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Rektorat/ordnungen-vereinbarungen/250226_ZV_2025_Endversion_mU.pdf, 10-11 (16.07.2025)

¹¹ Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Einrichtungen/Chancengleichheit/Dokumente/Frauenfoerderplan_2024_2025.pdf (25.08.2025).

definiert. Auch im HEP 2015–2024 waren chancengleiche und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen als Ziele verankert.¹² Darüber hinaus verfügt die h2 über eine Ordnung zum Diskriminierungsschutz, die am 25.10.2022 veröffentlicht wurde.¹³ 2023 wurde der Gender Equality Plan der Hochschule Magdeburg-Stendal verabschiedet.¹⁴ Dieser ist unbefristet gültig, wird regelmäßig evaluiert und weiterentwickelt.

Die Hochschule ist auf Beschluss des Senats vom 09.10.2024 der Selbstverpflichtung „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) beigetreten.¹⁵ Auch die Zielvereinbarungen mit dem MWU für die Jahre 2025–2029 bilden eine wichtige Grundlage für die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule.

Die h2 nahm erfolgreich am PP II teil: Das Gleichstellungskonzept wurde positiv begutachtet, aber es konnte keine unmittelbare finanzielle Förderung ermöglicht werden. Die Hochschule war im ersten und zweiten Call des PP III leider nicht erfolgreich. Im Rahmen des PP II wurde aber eine rückwirkende Bezuschussung i. H. v. 122.378,10 € ermöglicht, die unter anderem für die Förderung einer Regelprofessur im FB AHW, die Ausstattung des Familienservice, für Fördermaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie für Veranstaltungen ausgegeben wurden. Die Hochschule Magdeburg-Stendal bewirbt sich mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept für Parität zum vierten Mal im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder.

1.3.4. Ausgangssituation an der Hochschule Magdeburg-Stendal

1.3.4.1. Genderkompetenzen

Derzeit gibt es weder verpflichtenden Schulungen, insbesondere für Führungskräfte oder für Lehrpersonal, noch Informationsmaterial im Bereich der Genderkompetenzen und Gleichstellung. Die Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten und des Servicebereichs Chancengleichheit sind dringend überarbeitungsbedürftig.

Der Senat der Hochschule hat am 17.03.2021 die „Handlungsempfehlungen für gendersensible Sprache sowie gender- und diversitätsgerechte Visualisierungen“ beschlossen. Durch die Verwendung gendersensibler Sprache werden Werte wie Weltoffenheit, Toleranz und die Anerkennung heterogener Lebenswelten, die mit der Hochschulstrategie im Einklang stehen, vermittelt. Die Befürwortung der Handlungsempfehlungen durch den Senat trug maßgeblich zur hochschulweiten Aufmerksamkeit bei. Der konsequente Gebrauch einer gendersensiblen und diversitätsgerechten Sprache bzw. Bildsprache an der Hochschule ist dennoch nicht abgeschlossen und steht stärker als jemals zuvor im öffentlichen Disput. Die Hochschule setzt sich weiterhin intern dafür ein und wird ihre klare Haltung durch Wissenschaftskommunikation und gezielte Vermittlung in den öffentlichen Raum tragen, um den bewussten Umgang mit diversitätsorientierter Sprache dauerhaft zu stärken.

¹² Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Rektorat/HEP_HS_MD-SDL_2014.pdf, 33 (16.07.2025).

¹³ Vgl. <https://www.h2.de/hochschule/leitung-und-gremien/gremien-und-beauftragte/antidiskriminierungsbeauftragte.html> (11.08.2025).

¹⁴ Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Gremien/AG_Gleichstellung/h2 - GENDER EQUALITY PLAN.pdf (16.07.2025).

¹⁵ Vgl. https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf (22.07.2025).

1.3.4.2. Erhebung gleichstellungsrelevanter Daten

Die Hochschule erhebt gleichstellungsrelevante Daten. Diese bilden eine wichtige Grundlage für die strategische Steuerung und kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit. Folgende Aspekte werden aktuell bearbeitet:

- Die geschlechterspezifische Erhebung von Daten zu Studierenden und Beschäftigten – differenziert nach Statusgruppen, Besoldungsgruppen, Vertragsverhältnissen sowie den Bereichen Lehre und Forschung beziehungsweise Verwaltung und Service.
- Die Bereitstellung von Nachweisen im Rahmen externer Zertifizierungsprozesse, wie für das „audit familiengerechte Hochschule“, den „Gender Equality Plan“ sowie den Frauenförderplan des Landes Sachsen-Anhalt.
- Die Auswertung hochschulinterner Befragungen (z. B. von Erstsemestern, Studierenden, Absolvent*innen und Exmatrikulierten) auch unter Berücksichtigung gleichstellungsrelevanter Aspekte.
- Eine jährliche Erhebung der Studierendenzahlen nach Geschlecht – unter Einbeziehung von Studienanfänger*innen, Absolvent*innen und Studienabbrecher*innen – zur kontinuierlichen Beobachtung der Entwicklung.

Ein systematisches Gleichstellungscontrolling im Sinne des Qualitätsmanagements ist bisher nicht etabliert. Somit können die Wirkungen von Maßnahmen sowie deren (Miss-)Erfolge nur ungenügend beurteilt werden.

1.3.4.3. Familienfreundliche Campuskultur

Die Hochschule hat diverse Instrumente implementiert, um die Familienfreundlichkeit für Studierende und Beschäftigte zu steigern. Für Studierende ist eines dieser Instrumente die Möglichkeit eines individuellen Teilzeitstudiums, welches mit der Hälfte des Workloads, der Lehrveranstaltungen und der Prüfungsleistungen zu absolvieren ist. Dadurch wird die zeitliche Belastung von Student*innen mit Pflege- und Betreuungsverantwortung reduziert und ein erfolgreicher Abschluss auch mit privaten Verpflichtungen ermöglicht. Des Weiteren ermöglicht die Rahmenstudienordnung der Hochschule den flexiblen Einsatz von hybriden Lehrveranstaltungen. Dies hilft sowohl Student*innen als auch Professor*innen mit Careverantwortung oder Behinderung und chronischer Erkrankung, da Onlinelehrformate eine flexiblere Studiengestaltung ermöglichen, Anfahrtswege verkürzt werden und so die Kombination mit anderen Verpflichtungen erleichtert wird.

Beschäftigte profitieren von einem flexiblen Arbeitszeitmodell an der Hochschule. Die Kernarbeitszeiten zwischen 10.00 und 15.00 Uhr (freitags bis 13.00 Uhr) erleichtern die Betreuungs- und Pflegearbeit. Zusätzlich gibt es für Vollzeitbeschäftigte die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an zwei Tagen pro Woche. Dadurch können Anfahrtswege vermieden und zusätzliche Flexibilität gewonnen werden. Zudem ermöglichen ein gutes Arbeitsklima und Teamarbeit zeitliche Absprachen sowie Vertretungen und schaffen weitere Freiräume für Pflege- und Betreuungsarbeit.

Leider lassen sich im Hochschulalltag nicht alle Termine und Veranstaltungen in die Kernarbeitszeit legen. Dies betrifft unter anderem die Sitzungen der Berufungskommissionen sowie Abendveranstaltungen. Durch eine frühzeitige Kommunikation der Termine – die Sitzungen des Senates werden zum Beispiel ein Jahr im Voraus bekannt gegeben – erhöht sich jedoch für alle Mitglieder der Hochschule die Planbarkeit und Familienfreundlichkeit.

2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Hochschule Magdeburg-Stendal

An der Gesamtanalyse und Auswertung der Stärken und Schwächen zur Repräsentanz von Frauen an der h2 waren die Gleichstellungsbeauftragten, das Rektorat, der Servicebereich Chancengleichheit, die Antidiskriminierungsbeauftragten, das Projekt CASE und weitere Akteur*innen der Hochschule beteiligt.

Tabelle 1: Stärken- und Schwächenanalyse

Ebenen	Stärken	Schwächen
Gesamt	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Familienfreundlichkeit der Hochschule (flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Onlinelehre, Familienzimmer) • Zertifizierung audit familiengerechte Hochschule • Verantwortung der Hochschule für Gleichstellung und Diversität in der Lehre in Sachsen-Anhalt • Ausgezeichnetes Gesundheitsmanagement • Verankerung von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit als strategische Ziele der Hochschule 	<ul style="list-style-type: none"> • Termine und Veranstaltungen auch außerhalb der Kernarbeitszeiten • Geringe intersektionale Ausrichtung der Unterstützungsangebote, meist auf eine Diversitätsdimension ausgerichtet • Z. T. fehlende Akzeptanz der Selbstverpflichtung der Hochschule zur geschlechtergerechten Sprache • Veraltete Webseiten der Gleichstellungsbeauftragten und des Servicebereichs Chancengleichheit • Z. T. mangelndes Verständnis für Gleichstellung als Querschnittsaufgabe
Leitung	<ul style="list-style-type: none"> • Hoher Anteil von Frauen in der Leitungsebene und in den Gremien der Hochschule • Strategische Einbettung von Gleichstellung bei der Rektorin • Bemühen um Finanzierung von Gleichstellungsaktivitäten im Rahmen der Drittmittel- und Landesförderung • Sehr engagierte zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte • Neue Wahlperiode der GB: Besetzung aller Ämter einschließlich der Vertreter*innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Verankerung einer paritätischen Gremienbesetzung in den Ordnungen der Hochschule • Keine verpflichtenden Schulungen und Informationsmaterialien im Bereich der Gleichstellung und Chancengleichheit für alle leitenden Funktionen • Z. T. geringe Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit in den Fach- und Servicebereichen • Ehrenamtlich getragene Gleichstellungsarbeit
Professor*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung der HRK für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren • Hochschulweit überdurchschnittliche Frauenquote unter den Professor*innen • Unterstützung der Professorinnen in der Startphase • Verbesserungen in der Professorinnengewinnung durch CASE 	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzte Nutzung chancengerechter Maßnahmen bei Berufungsverfahren • Geringer Professorinnenanteil im MINT-Bereich

Ebenen	Stärken	Schwächen
Wiss. Nachwuchs	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur durch Lehraufträge, Qualifikationsstellen und Vertretungsprofessuren • Vergabe von Stipendien für Studierende und Promovierende 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Potentialorientierung bei Stellenausschreibungen • Projektlaufzeit von CASE nur bis 2027, schwierige Sicherung der Nachhaltigkeit
Studierende	<ul style="list-style-type: none"> • Innovative Studienformen und Unterstützungsmöglichkeiten (z. B. individuelles Teilzeitstudium, Familienzimmer) • Etablierung eines strukturierten Systems für Nachteilsausgleiche (Kompas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Große Varianz des Frauenanteils in den Studiengängen

2.1. Frauenanteil in Leitungspositionen

Insgesamt sind die Leitungspositionen der Hochschule paritätisch besetzt (54,0 %).¹⁶ Erstmals wurde 2014 eine Frau zur Rektorin und 2017 eine Frau zur Kanzlerin gewählt. Seitdem sind beide Ämter mit Frauen besetzt. Zudem sind seit 2022 zwei der drei Prorektor*innen Professorinnen. Das höchste Gremium der Hochschule, der Senat, ist paritätisch besetzt (Frauen/Gesamt: 14/23 (sowie drei weitere, derzeit unbesetzte Positionen), ab 10/2025 13/26). Im Kuratorium, das die Hochschule berät und mit externen Mitgliedern besetzt ist, sind zwei von fünf Mitgliedern Frauen. Mit Ausnahme des Kuratoriums, in dem mindestens zwei Mitglieder Frauen und zwei Männer sein müssen,¹⁷ gibt es keine verbindlichen Regelungen zum Frauenanteil in den Gremien der h2.

Derzeit gibt es vier Dekane und eine Dekanin (SGM). Unter den neun Prodekan*innen gibt es zwei Professorinnen (SGM und Wirtschaft). Im Oktober 2025 werden die (Pro-)Dekan*innen von den Fachbereichsräten neu gewählt. Pro Fachbereich gibt es ein bis zwei Fachbereichsmanager*innen. Von insgesamt sechs Fachbereichsmanager*innen sind fünf weiblich. Daher steht in jedem Dekanat mindestens eine Frau mit Leitungsfunktion als Ansprechperson für Studierende und Beschäftigte zur Verfügung. Auf Ebene der Verwaltung sind die Leitungspositionen der Servicebereiche mehrheitlich mit Frauen besetzt (fünf von neun, Stand 07/2025).

2.2. Frauenanteil bei Professor*innen

Der Professorinnenanteil ist seit Dezember 2022 von 31,1 % auf 34,7 % gestiegen (Stand 12/2024).¹⁸ Die meisten Professuren (80,7% der VZÄ) sind mit W2 bewertet, dort liegt die Frauenquote bei 35,4 %. Unter den neuberufenen Professor*innen liegt der Anteil sogar bei 44,4 % (Stand 12/2024).

In Sachsen-Anhalt liegt die Quote von Professorinnen an Universitäten und Hochschulen insgesamt bei 25 % (Stand 09/2024, Berichtsjahr 2023).¹⁹ Deutschlandweit sind 27 % der

¹⁶ Vgl. Tabelle 9: Frauenanteil in Leitungspositionen.

¹⁷ Vgl. § 1 Mitgliedschaft der Geschäftsordnung des Kuratoriums der Hochschule Magdeburg-Stendal vom 16.06.2020 (https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Gremien/Kuratorium/1_GeschO_Kuratorium_AB_26_2020.pdf, 21.07.2025).

¹⁸ Vgl. Tabelle 10: Frauenanteil bei Professor*innen.

¹⁹ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/publikationen-innen-hochschulen-personal.html> (24.07.2025).

hauptberuflich tätigen W2-Professor*innen an Fachhochschulen weiblich.²⁰ Damit liegt die Hochschule über dem landes- und bundesweiten Durchschnitt.

Dabei gilt es aber die ungleiche Fächerverteilung zu berücksichtigen: Die meisten Professorinnen sind in den Fachbereichen AHW (12,5 VZÄ Professorinnen, 58,1 %) und SGM (16 VZÄ, 52,5 %) vertreten, während in den Fachbereichen IWID (2 VZÄ, 6,9 %), Wirtschaft (3 VZÄ, 21,4 %) und WUBS (8 VZÄ Professorinnen, 28,1 %) mehrheitlich Professoren tätig sind (Stand 12/2024).

Die Berufsordnung der Hochschule zielt auf ein gendergerechtes Berufsmanagement ab: In den Fachbereichen, in denen weniger als die Hälfte der Professuren durch Frauen besetzt sind, müssen beispielsweise Maßnahmen zu deren aktiver Gewinnung (Active Recruiting) durchgeführt werden.²¹ Wenn es keine Bewerberinnen gibt und Frauen in diesem FB unterrepräsentiert sind, kann die Berufungskommission nach § 4 Abs. 6 entscheiden, die Ausschreibung bis zu zweimal zu wiederholen.

Die Mitglieder von Berufungskommissionen werden angehalten, ein geschlechtergerechtes Verfahren durchzuführen. Bereits heute sind entsprechend der gesetzlichen Vorgaben die Gleichstellungsbeauftragten aktiv in allen Berufungskommissionen mit Stimmrecht eingebunden. Bei der Bewertung der Berufungsvoraussetzungen werden gesetzeskonform Erziehungs- und Pflegezeiten berücksichtigt.

Die Hochschule unterstützt neuberufene Professorinnen mit Mitteln i. H. v. 5.400 € für wissenschaftliche oder studentische Mitarbeiter*innen. Die Mittel entlasten die Professorinnen in der Startphase, so dass der Einstieg an der Hochschule erleichtert wird.

Die Hochschule Magdeburg-Stendal bemüht sich darum, Berufs- und Karrierewege an einer HAW umfassender und zielgruppengerechter zu bewerben. So beteiligen sich die Hochschule und CASE an öffentlichkeitswirksamen Formaten wie der Gesprächsreihe „Mein Weg zur Professorin“. Darüber hinaus ist die Hochschule Kooperationspartnerin des Projekts „PROfessur“ mit dem Ziel, mehr Frauen für eine Professur an einer HAW zu gewinnen.²² Dies erfolgt über Information und Beratung von Interessentinnen sowie durch die Vernetzung zwischen den Kooperationspartner*innen.

2.3. Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beträgt der Frauenanteil 46,5 %, bei den Lehrkräften für besondere Aufgaben 58,3 % und bei den Laboringenieur*innen 20,3 % (Stand 12/2024).²³ Erfreulich ist die deutliche Steigerung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (wiMi) seit 2022 (40,6 %). In den Fachbereichen WUBS und IWID liegt die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden sogar über der Studentinnenquote (WUBS: 27,9 % wiMi, 22,1 % Studentinnen; IWID: 28,1 % wiMi, 26,0 % Studentinnen). Die weit verbreitete Befristung wissenschaftlicher Stellen erschwert die langfristige Planbarkeit akademischer Karrieren und mindert dadurch die Attraktivität einer Laufbahn in der Wissenschaft. Die daraus resultierende berufliche Unsicherheit führt nicht selten dazu, dass qualifizierte Fachkräfte, insbesondere auch Frauen mit Careverantwortung, den außerakade-

²⁰ Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/publikationen-innen-hochschulen-personal.html> (24.07.2025).

²¹ Vgl. § 4 Abs. 4 der Berufsordnung, https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Einrichtungen/QHD/Satzungen/Ordnungen_und_Richtlinien/Berufsordnung_2021.pdf (21.07.2025).

²² Vgl. <https://projekt-professur.de/> (19.08.2025).

²³ Vgl. Tabelle 11: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

mischen Arbeitsmarkt bevorzugen. An einer HAW ist das Kaskadenmodell nur bedingt anwendbar, da drei Jahre außerakademische Berufserfahrung benötigt werden und so der Übergang vom wissenschaftlichen Nachwuchs zur Professur zusätzlich erschwert wird.

Seit 2021 verfügt die Hochschule über das Promotionsrecht und kann damit eigenständig wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden. Im Promotionszentrum SGW, das im Verbund von vier Hochschulen betrieben wird, promovieren insgesamt 55 Personen, davon 25 Frauen. Dabei sind 9 Frauen und 10 Männer der h2 zuzuordnen (Stand 08/2025). Das Promotionszentrum Umwelt und Technik liegt in alleiniger Verantwortung der Hochschule Magdeburg-Stendal. Von den insgesamt 23 Promovierenden sind neun weiblich (Stand 07/2025). Bei beiden Promotionszentren liegt der Frauenanteil an der h2 zusammen bei 42,9 %.²⁴ Zudem wird die Zahl der eingeschriebenen Promotionsstudierenden erhoben. Aktuell sind 16 Promovend*innen immatrikuliert, darunter sind sieben Frauen (Stand 05/2025).²⁵

Mit den Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Stipendien sowie als Lehrkräfte für besondere Aufgaben sind verschiedene Wege der Förderung von Wissenschaftlerinnen sowie der Rückgewinnung von Alumnae möglich. Strukturen zur Förderung von Promovierenden sind durch das Graduiertenstipendium und Angebote wie z. B. Informationsveranstaltungen zu Stipendien, zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie sowie Workshops zu Themen wie „Drittmittelwissen“ oder „English Academic Writing“ vorhanden.

Im Rahmen von CASE besteht ein Tandem-Programm, das Wissenschaftler*innen mit einer Postdoc-Stelle die Möglichkeit bietet, Lehr- und Praxiserfahrung zu kombinieren. Diese Stelle ist aktuell mit einer Wissenschaftlerin aus dem MINT-Bereich besetzt. Es gibt sowohl über CASE als auch über FEM POWER Vision jeweils eine Qualifikationsstelle für Promovendinnen. Die Dissertationsprojekte sind den Fachbereichen AHW und WUBS zugeordnet.

2.4. Frauenanteil bei Studierenden

Die Frauenquote unter den Studierenden variiert abhängig vom Fachbereich stark. An der Hochschule Magdeburg-Stendal studieren im Sommersemester 2025 4.727 Personen, davon sind 2.359 Frauen, dies entspricht einer Quote von 49,9 % (Stand 05/2025).²⁶ In WUBS ist der Frauenanteil mit 22,1 % am geringsten, in AHW mit 80,0 % am größten.

Mit Projekten wie MagdeMINT²⁷ und Bildungsangeboten für Schüler*innen im Schauwerk,²⁸ dem Schaufenster der h2 in der Stadt, steuert die Hochschule über Third-Mission-Angebote diesem Trend aktiv entgegen. MagdeMINT oder Rent a Prof²⁹ setzen in Schulen an und begeistern regelmäßig Schülerinnen für technische Berufe.

2.5. Frauenanteil in der Verwaltung

An der Hochschule insgesamt liegt die Frauenquote unter den Beschäftigten bei 50,9 % (Stand 12/2024). In der Verwaltung liegt sie bei 65,7 % (Stand 12/2024).³⁰ Auch wenn die Verwaltung

²⁴ Vgl. Tabelle 12: Frauenanteil bei den Promovierenden in den Promotionszentren.

²⁵ Vgl. Tabelle 13: Frauenanteil bei den immatrikulierten Promovierenden.

²⁶ Vgl. Tabelle 14: Frauenanteil bei Studierenden.

²⁷ MagdeMINT ist ein Netzwerk von Magdeburger MINT-Akteur*innen, die die außerschulische, naturwissenschaftliche Bildung fördern. Es handelt sich um ein durch das Bundesbildungsministerium gefördertes Verbundprojekt.

²⁸ Das Schauwerk besteht seit 2018 und dient „als Ort der partizipatorischen Gestaltung und des Wissenstransfers“. (<https://kunst.h2.de/schauwerk/>, 08.07.2025). In der Magdeburger Innenstadt werden so verschiedene Veranstaltungsformate für die Wissenschaftskommunikation, Coworking sowie gesellschaftliche Gestaltung ermöglicht.

²⁹ Profesor*innen vermitteln in diesem Rahmen Schüler*innen Einblicke in die vielseitigen MINT-Berufsfelder.

³⁰ Vgl. Tabelle 15: Frauenanteil in der Verwaltung.

nicht im Fokus des Professorinnenprogramms steht, leisten deren Mitarbeitende einen wichtigen Beitrag zum Kulturwandel hin zu mehr Gleichstellung an der Hochschule.

3. Gleichstellungsziele der Hochschule Magdeburg-Stendal und Maßnahmen zu deren Umsetzung

Aus der vorliegenden Stärken- und Schwächenanalyse werden im Folgenden Gleichstellungsziele abgeleitet, die die Hochschule Magdeburg-Stendal bis spätestens 2030 umsetzen wird. Dabei werden auch bereits etablierte Konzepte (Gender Equality Plan, Frauenförderplan, Handlungsprogramm „audit familiengerechte Hochschule“, Zielvereinbarung mit dem MWU) herangezogen.

Zum Abbau von Unterrepräsentanz und zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit werden die Zielgruppen des Professorinnenprogramms 2030 in den Fokus der Gleichstellungsbemühungen gestellt. So sind die Erhöhung des Frauenanteils unter den Professuren sowie auf Leitungsebene und in den Gremien, die Karriere- und Personalentwicklung für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und die Erhöhung des Studentinnenanteils in MINT-Fächern zentrale Anliegen des Gleichstellungskonzeptes für Parität. Die zentrale Verankerung der Gleichstellungsarbeit im Rektorat der Hochschule wird ergänzt durch dezentrales Engagement mit dem Ziel der Verstetigung der Strukturen. Zusätzlich werden Maßnahmen ergriffen, um das gendersensible Berufsmanagement weiterzuentwickeln, die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit zu verbessern und die Genderkompetenzen aller Hochschulmitglieder zu vertiefen. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird ein neu einzuführendes Qualitätsmanagement im Rahmen des Gleichstellungscontrollings evaluieren.

Es handelt sich im Einzelnen um die folgenden qualitativen und quantitativen Gleichstellungsziele:

- Erhöhung des Frauenanteils bei Student*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, insbesondere im MINT-Bereich
- Hochschule als attraktive Arbeitgeberin für Professorinnen, insbesondere im MINT-Bereich
- Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten
- Kulturwandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule
- Stärkung der Vereinbarkeit von Carearbeit und Karriere an der Hochschule
- Etablierung eines umfassenden Gleichstellungscontrollings

Die dazugehörigen Maßnahmen, eventuelle Schwerpunktsetzungen sowie die Verantwortlichkeiten werden im Folgenden ausführlich dargestellt.

3.1. Erhöhung des Frauenanteils bei Student*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, insbesondere im MINT-Bereich

Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sind im Sinne des Kaskadenmodells der Ausgangspunkt für die Gleichstellungsbemühungen. Die Akquise und Förderung von Studentinnen, insbesondere in Fächern mit geringer weiblicher Repräsentation, muss nachhaltig verankert und ausgebaut werden. Der Frauenanteil unter den MINT-Studierenden soll bis 2030 auf mindestens 30 % erhöht werden. Im Sommersemester 2025 lag er bei 22,1 % (WUBS) und 26,0 % (IWID).

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs, sowohl bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (46,5 %, Stand 12/2024) als auch in den hochschuleigenen Promotionszentren (42,9 %, Stand 08/2025), soll in Richtung Parität erhöht werden.

Die geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen (M) bezogen auf das erste Gleichstellungsziel werden in folgender Tabelle dargestellt. Zu den Maßnahmen werden jeweils deren Beschreibung und Begründung (B) sowie die Wirksamkeitsprüfung (W) und Verantwortung (V) angegeben. Die Maßnahmen richten sich an Studentinnen sowie an wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Promovendinnen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben.

Tabelle 2: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Erhöhung des Frauenanteils

M1.1	Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Studentinnen
B	Die h2 bietet öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen in Magdeburg und Stendal an (z. B. MagdeMINT, Girls' Day, Rent a Prof, Angebote im Schauwerk, Lange Nacht der Wissenschaften). Dabei sollen auch Experimente, Produkte und Modelle, die im MINT-Bereich der Hochschule entwickelt und genutzt werden, verstärkt vorgestellt werden. Studentinnen und Mitarbeiterinnen werden durch weibliche Role Models gezielt angesprochen und langfristig auch Wissenschaftlerinnen für eine Professur gewonnen.
W	Anzahl der öffentlichkeitswirksamen Angebote, Feedback der Teilnehmerinnen an den Angeboten, Erhöhter Anteil von Studentinnen und Mitarbeiterinnen in WUBS und IWID
V	FEM POWER Vision Consultant, GB WUBS und IWID, Dekan*in WUBS und IWID, SB Hochschulkommunikation
M1.2	Erhöhte Sichtbarkeit von Frauen im MINT-Bereich
B	Frauen im MINT-Bereich müssen mehr Sichtbarkeit und Präsenz erhalten, um Frauen Identifikationsfiguren zu geben und für MINT-Berufe zu begeistern. Dazu wird eine Vortragsreihe über die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft (Industrie, Sozial- und Kreativwirtschaft) pilotiert. Diese wird kontinuierlich an die Bedarfe angepasst, indem beispielsweise Themenvorschläge und gewünschte Termine abgefragt werden.
W	Umsetzung von zwei Veranstaltungen pro Jahr, Feedback zum Veranstaltungsformat
V	Dezentrale GB WUBS und IWID, FEM POWER Vision Consultant
M1.3	Ausbau der dualen Studiengänge, insbesondere im MINT-Bereich
B	Die Hochschule etabliert bis 2030 mindestens einen weiteren dualen Studiengang. Durch die finanzielle Absicherung und eine bessere Planbarkeit der Karrierewege sind duale Studiengänge insbesondere für Frauen und Erstakademiker*innen interessant.
W	Zahl der Studentinnen in dualen Studiengängen, Zufriedenheit mit dem Studienangebot
V	Dekan*in WUBS und IWID, SB Qualitätssicherung, Hochschuldidaktik und Digitalisierung (QHD)
M1.4	Unterstützung der Studentinnen in der Studieneingangsphase
B	Der Studienstart ist ein wichtiger Übergang und oft mit Unsicherheiten verbunden. Daher werden die Studentinnen eng durch Beschäftigte der Hochschule begleitet

	und es werden zahlreiche Formate und Unterstützungsmöglichkeiten angeboten, z. B. Late Summer School, Orientierungstage, Studienberatung, Mentor*innen zum Studienstart.
W	Teilnahmezahlen an den Veranstaltungen, Zahl der Studienabbrecherinnen
V	Late Summer School Programmkoordination, SB Studium und Internationales
M1.5	Erweiterung des Fortbildungs- und Vernetzungsangebots für Studentinnen und Mitarbeiterinnen
B	Für Studentinnen und weibliche Beschäftigte werden Fortbildungs- und Vernetzungsformate angeboten, um Empowerment zu ermöglichen und strukturelle Benachteiligungen abzubauen.
W	Mindestens ein Angebot pro Jahr, Feedback der Teilnehmerinnen
V	FEM POWER Vision Consultant, Consultant ZV, Zentrum für Weiterbildung Operative Leitung
M1.6	Organisation einer Genderwerkstatt
B	In der zu gründenden Genderwerkstatt vernetzen sich Studierende und 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 ihrer Themen oder zum gemeinsamen Schreiben ausgestaltet werden.
W	Durchführung von mindestens einem Angebot pro Semester
V	FEM POWER Vision Consultant

3.2. Hochschule als attraktive Arbeitgeberin für Professorinnen, insbesondere im MINT-Bereich

Die h2 soll als Arbeitgeberin für Professorinnen attraktiver werden, dies gilt auch für Bewerberinnen aus der außerhochschulischen Berufspraxis und den Universitäten. Damit wird der Frauenanteil unter den Professuren insbesondere in den Fachbereichen IWID, WUBS und Wirtschaft bis 2030 in Richtung Parität gesteigert. Die folgenden Maßnahmen richten sich an potenzielle und aktuelle Professorinnen.

Tabelle 3: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Hochschule als attraktive Arbeitgeberin

M2.1	Erstellen eines Angebotsformats zur Unterstützung bei der Karriereplanung für den wissenschaftlichen Nachwuchs
B	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Promovendinnen sollen frühzeitig über die benötigten Qualifikationen einer HAW-Professur informiert werden (abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion, drei Jahre Berufspraxis außerhalb des Hochschulbereichs, gegebenenfalls Publikationen oder Auslandsaufenthalte). Darin sind auch Kontakte zu möglichen Mentor*innen sowie Unterstützungsangebote enthalten. So können sie qualifiziert über ihre Karriereoptionen entscheiden.
W	Mindestens eine Informationsveranstaltung pro Jahr, Feedback der Teilnehmerinnen
V	Career Center Leitung, CASE wissenschaftliche Nachwuchs- und Personalentwicklung, Team Berufungsangelegenheiten

M2.2	Verstärkte Einbeziehung der Alumnae
B	(Promovierte) Alumnae sollen über die Aktivitäten der Hochschule und das Berufsbild einer Professorin informiert werden, um ihnen die Professur als Karriereoption kontinuierlich vor Augen zu stellen.
W	Besuch von Alumnae bei Veranstaltungen, Vorstellung von Professorinnen bei Karriereveranstaltungen
V	Alumni*ae Koordination, CASE Arbeitgebersichtbarkeit
M2.3	Werbemaßnahmen zum Berufsbild der Professorin (z. B. Beteiligung am Ausstellungsformat „20 Professorinnen an 4 HAWs“)
B	Das Berufsbild der HAW-Professorin soll mehr Sichtbarkeit erhalten, um Frauen auf die Möglichkeit einer Professur aufmerksam zu machen und für die Arbeit an der Hochschule zu interessieren.
W	Anzahl der Kampagnenaufrufe, Feedback von Bewerberinnen zur Wahrnehmung der Werbemaßnahme
V	CASE Chancengleichheit, Team Berufungsangelegenheiten
M2.4	Erstellung einer Employer Branding-Strategie
B	Die Hochschule soll als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Dafür ist es notwendig, ihren Markenkern sichtbar zu machen und diesen für Werbemaßnahmen zu nutzen.
W	Erstellte Employer Branding-Strategie und Konzept zu deren Nutzung
V	CASE Koordination mit Beteiligung SB Personal, SB Hochschulkommunikation, Team Berufungsangelegenheiten
M2.5	Professionalisierung der Active Recruiting-Maßnahmen
B	Die Identifizierung, Ansprache und Unterstützung von potenziellen Bewerberinnen in Berufungsverfahren soll professionalisiert und fachbereichsübergreifend verbessert werden. Dabei werden verstärkt Onlinedatenbanken und Karrierenetze genutzt.
W	Erhebung der verschiedenen Vorgehensweisen, Auswertung der Kontaktaufnahmen, Feedback der Bewerberinnen, Etablierung eines gemeinsamen Standards
V	CASE Onboarding und Rekrutierung, Team Berufungsangelegenheiten
M2.6	Internationalisierung der Personalpolitik
B	Bei Active Recruiting-Maßnahmen werden auch verstärkt international tätige Wissenschaftlerinnen einbezogen. Dadurch erweitert sich der Talentpool und die Hochschule wird internationaler.
W	Statistik zu den Active Recruiting-Maßnahmen
V	CASE Onboarding und Rekrutierung, dezentrale GB
M2.7	Fundierte Denominationsentscheidungen und flexiblere Ausschreibungen für Professuren
B	Im Vorfeld der Denominationsentscheidungen wird eine strukturierte Recherche inklusive Analyse der Forschungsfelder und ihrer Potentiale durchgeführt. Dies schließt auch implizierte Voreingenommenheit und flexiblere Ausschreibungen ein. Open Topic- und Tandemprofessuren sprechen mehr Bewerber*innen an und bieten breitere Passungsmöglichkeiten. Dadurch erhöht sich die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen.

W	Dokumentation des Entscheidungsprozesses, gegebenenfalls Pilotierung einer flexiblen Ausschreibung, Auswertung des Berufungsverfahrens hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit
V	Rektor*in, Dekan*in des FB, dezentrale GB, Team Berufungsangelegenheiten
M2.8	Einrichtung einer Tandemprofessur
B	Die novellierte Fassung des HSG LSA (voraussichtlich 2026) sieht die Einführung von Tandemprofessuren vor. Die Beschäftigung an der Hochschule wird im hälftigen Umfang einer vollen Professur erfolgen, wobei der darüber hinaus gehende hälftige Beschäftigungsumfang dem Erwerb der dreijährigen außerhochschulischen Berufspraxis dient. Mit der Tandemprofessur können Frauen bei der Erreichung der benötigten Doppelqualifikation unterstützt werden. Die Einrichtung einer Tandemprofessur wird mit Blick auf Studierendenzahlen, Kapazität, Diversität und disziplinbedingte Herausforderungen bei der Besetzung der Stelle entschieden.
W	Eingerichtete Tandemprofessur und Besetzung der Stelle
V	Rektor*in, Team Berufungsangelegenheiten, Dekan*in des FB
M2.9	Überarbeitung der Stellenausschreibungen und Anforderungsprofile
B	Die Stellenausschreibungen werden hinsichtlich der Attraktivität für Frauen geprüft. Die Kompetenzfelder werden hinsichtlich möglicher Entwicklungspotentiale noch deutlicher in den Ausschreibungen dargestellt. Auch stereotype Geschlechtszuschreibungen werden dabei vermieden.
W	Statistik zum Bewerbungsverhalten bei veränderten Ausschreibungen
V	CASE Koordination, Team Berufungsangelegenheiten, zentrale GB
M2.10	Überarbeitung der Berufsordnung und des Berufsleitfadens
B	Die Berufsordnung und der Berufsleitfaden sind maßgeblich für die Durchführung der Verfahren. Eine verbesserte Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten trägt zur gendersensibleren Durchführung und zu einer Erhöhung des Anteils der Bewerberinnen und weiblichen Berufenen bei. Daher werden Informationsveranstaltungen und Schulungen zu den Dokumenten angeboten.
W	Neufassung und Inkraftsetzung der Berufsordnung und des Berufsleitfadens
V	Team Berufungsangelegenheiten, SB Chancengleichheit Leitung
M2.11	Einführung einer Eignungsdiagnostik für Berufungsverfahren
B	Im Rahmen der Berufungsverfahren wird die Eignungsdiagnostik nach DIN 33430 eingeführt. Damit werden Prozesse und Qualitätskriterien für die Auswahl, Planung, Durchführung und Auswertung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen standardisiert. Somit sollen Verzerrungen des Gender Bias entgegengewirkt und das Auswahlverfahren professionalisiert werden.
W	Feedback der Berufungskommissionen zum Auswahlprozess, qualifizierte Stellungnahme der GB hinsichtlich des geänderten Verfahrens
V	CASE Koordination, Team Berufungsangelegenheiten
M2.12	Etablierung eines Dual Career Service
B	Die Hochschule Magdeburg-Stendal berät und unterstützt Doppelkarrierepaare bei der Stellen-, Wohnungs- und Kinderbetreuungssuche. Familiäre Entwicklungsmöglichkeiten sind wichtig für eine gute Work-Life-Balance sowie für die Rufannahme

	beziehungsweise das Verbleiben an der Hochschule. Zur Qualitätssicherung des Service wird ein Konzept erstellt und regelmäßig überprüft.
W	Etablierter Dual Career Service, Anzahl der Unterstützungsanfragen, Zufriedenheit der Ratsuchenden
V	CASE Chancengleichheit, Koordination Familien- und Pflegeverantwortung, Rektor*in
M2.13	Einführung eines strukturierten Onboardings
B	Das Ankommen an der Hochschule wird für alle Beschäftigten, insbesondere aber auch für Professor*innen erleichtert.
W	Erarbeitung eines Onboardingkonzepts, Durchführung der Maßnahmen
V	Referent*in der Kanzlerin, CASE Onboarding und Rekrutierung, SB Personal
M2.14	Unterstützung von neuberufenen Professorinnen
B	Neuberufene Professorinnen werden beim Start an der Hochschule mit Mitteln zur Einstellung von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften i. H. v. 5.400 € unterstützt. Diese können eigenständig umgesetzt werden.
W	Statistik zur Nutzung der bereitgestellten Mittel
V	Rektor*in, zentrale GB
M2.15	Weiterbildungsangebote für (neuberufene) Professorinnen
B	(Neuberufene) Professorinnen erhalten Mittel zur Weiterbildung, beispielsweise für Coaching, Deutschkurse oder Fortbildungen zur akademischen Selbstverwaltung.
W	Nutzung der Weiterbildungsmittel
V	Rektor*in, zentrale GB

3.3. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

Im Folgenden werden die Maßnahmen für strukturelle und kulturelle Veränderungen an der Hochschule beschrieben. Zunächst tritt die Gleichstellungsarbeit in den Fokus, die im dritten Ziel unterstützt werden soll. Die Maßnahmen richten sich an die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule.

Tabelle 4: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

M3.1	Unterstützung der Gleichstellungsarbeit
B	Für die GB beginnt im Oktober 2025 eine neue Amtszeit. Zur Unterstützung werden die Fortbildungsbedarfe abgefragt und eine strukturierte Einarbeitung ermöglicht. Mit Unterstützung durch den SB Chancengleichheit wird ein regelmäßiger Austausch der Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.
W	Durchgeführte Veranstaltungen für die Gleichstellungsbeauftragten, Zufriedenheit in der Amtsausübung
V	Zentrale GB, SB Chancengleichheit Leitung
M3.2	Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich Berufungsverfahren
B	Die (neu gewählten) GB werden zum Prozess der Berufungsverfahren informiert und kontinuierlich weitergebildet. Um den Wissensverlust bei Neubesetzung des Amtes zu verhindern und die Qualität der ehrenamtlichen Arbeit sicherzustellen,

	werden Austauschformate etabliert und finanzielle Mittel für Weiterbildungsmaßnahmen bereitgestellt.
W	Durchführung von Informationsveranstaltungen
V	Zentrale GB, Team Berufungsangelegenheiten
M3.3	Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten
B	Die zentrale GB wird angemessen strukturell und personell unterstützt. Die Gleichstellungsbeauftragten erarbeiten zusammen mit dem SB Chancengleichheit jährlich einen Aufgaben- und Finanzplan. Die Hochschulleitung sichert ein angemessenes Budget nach Vorlage des aus den Aufgaben abgeleiteten Finanzplanes zu.
W	Umsetzung der geplanten Aufgaben, angemessene Ausstattung
V	Rektor*in, zentrale GB, SB Chancengleichheit Leitung
M3.4	Identifikation von Best Practice-Beispielen zur Gleichstellung
B	Die Hochschule hat die Selbstverpflichtungserklärung der deutschen Hochschulen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen 2024 unterzeichnet. Sie identifiziert gelungene Gleichstellungsmaßnahmen, die an der h2 umgesetzt werden, und teilt diese mit den anderen Hochschulen.
W	Eingetragene Maßnahmen in die Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
V	Zentrale und dezentrale GB
M3.5	Verstärkte Sichtbarkeit für die Gleichstellungsarbeit
B	Die zentralen und dezentralen GB entwickeln Formate, um die Gleichstellungsarbeit sichtbarer zu machen. Dazu werden die Webseiten neugestaltet, Social Media-Kanäle bedient, ein Confluence-Bereich aufgebaut sowie die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt.
W	Zugänglichkeit und Aktualität der Informationen
V	Zentrale und dezentrale GB, SB Chancengleichheit, SB Hochschulkommunikation
M3.6	Vernetzung zu Gleichstellung
B	Die Akteur*innen im Bereich Gleichstellung vernetzen sich landes- und bundesweit und nutzen Synergieeffekte zur besseren Umsetzung von Gleichstellungsarbeit. Dazu zählen insbesondere die Landeskonferenz der GB der Hochschulen und Universitätsklinika sowie Vernetzungstreffen der Koordinierungsstelle für Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt.
W	Teilnahme an überregionalen Vernetzungsveranstaltungen
V	Zentrale GB, SB Chancengleichheit
M3.7	Unterstützung der Stabsstelle CID
B	Die GB haben viele thematische Überschneidungen mit den anderen Beauftragten der Hochschule (z. B. Antidiskriminierungs- oder Behindertenbeauftragte). Daher vernetzen und engagieren sie sich im Rahmen der Stabsstelle CID und können so Synergieeffekte nutzen.
W	Gemeinsame Projekte der Akteur*innen im Bereich CID
V	SB Chancengleichheit Leitung
M3.8	Unterstützung der Antidiskriminierungsbeauftragten
B	Gleichstellung und Antidiskriminierung fördern beide u. a. Geschlechtergerechtigkeit und den Schutz vor Sexismus und Antifeminismus. Daher werden die

	Antidiskriminierungsbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt, beispielsweise durch die Teilnahme an Fortbildungen.
W	Teilnahme der Antidiskriminierungsbeauftragten an mindestens einer Fortbildung oder Vernetzungsveranstaltung pro Jahr
V	Antidiskriminierungsbeauftragte, Rektor*in, SB Chancengleichheit

3.4. Kulturwandel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule

Zur Etablierung von Parität wird der Kulturwandel zu Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule Magdeburg-Stendal weiter gefördert. Dazu müssen die Genderkompetenzen aller Hochschulmitglieder und -angehörigen nachhaltig vertieft und die Gleichstellungsarbeit strategisch ausgebaut werden. Dies geschieht auch unter Einbeziehung von intersektionalen Perspektiven. Die Maßnahmen des vierten Gleichstellungsziels richten sich an alle Hochschulmitglieder und -angehörigen.

Tabelle 5: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Kulturwandel

M4.1	Erhöhung des Frauenanteils in Gremien
B	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 aktive Ansprache und Werbung (z. B. Informationsveranstaltungen und Gespräche) für die Mitarbeit statt.
W	Steigerung des Frauenanteils in Beratungs- und Entscheidungsgremien
V	Rektor*in, Mitglieder des Senats, SB Recht
M4.2	Steigerung des Frauenanteils in Berufungskommissionen
B	Der Frauenanteil in Berufungskommissionen orientiert sich am Kaskadenmodell und wird in Richtung Parität ausgebaut. Dadurch werden geschlechtergerechtere Verfahren ermöglicht.
W	Geschlechterverteilung in den Berufungskommissionen
V	Dezentrale GB, Team Berufungsangelegenheiten, Dekan*innen
M4.3	Informationsveranstaltungen für Berufungskommissionen, insbesondere deren Vorsitzende
B	Es werden Informationsveranstaltungen für Berufungskommissionen angeboten, insbesondere zu Gender Bias in der Wissenschaft sowie zu Anrechnungsmöglichkeiten von Pflege- und Erziehungszeiten. Mindestens 30 % der Mitglieder einer Berufungskommission müssen in den letzten drei Jahren an mindestens einer Veranstaltung teilgenommen haben.
W	Teilnahme an den Veranstaltungen
V	Zentrale GB, Berufungskommissionsvorsitzende, Team Berufungsangelegenheiten
M4.4	Erhöhung der Gleichstellungskompetenzen
B	Die GB der Hochschule und der SB Chancengleichheit informieren über einschlägige Weiterbildungsangebote im Bereich Gleichstellungskompetenzen, auch für

	(zukünftige) Führungskräfte in Verwaltung und Wissenschaft. Ein Schwerpunkt liegt in jenen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
W	Verstetigung des Fortbildungsangebots zu Gleichstellungskompetenzen
V	Zentrale und dezentrale GB, FEM POWER Vision Consultant, Zentrum für Weiterbildung Operative Leitung
M4.5	Fortbildungen für Hochschulmitglieder, insbesondere für Professor*innen
B	Die Teilnahme an einer Fortbildung zum Thema Gleichstellung wird in die Zielvereinbarung für Professor*innen aufgenommen. Die Fortbildungen stehen allen Hochschulmitgliedern offen und können im Rahmen der Arbeitszeit besucht werden.
W	Teilnahme an den Fortbildungen
V	Rektor*in, FEM POWER Vision Consultant, Zentrum für Weiterbildung Operative Leitung
M4.6	Unterstützung der intersektionalen Initiativen
B	Zur Förderung des Kulturwandels werden die intersektionalen Initiativen der Hochschule wie queerhoch2, das queere Netzwerk, oder Mosaik, ein Netzwerk zur Antidiskriminierung finanziell durch die h2 unterstützt.
W	Budgetierung von 500 € pro Semester für die intersektionalen Initiativen
V	SB Chancengleichheit Leitung
M4.7	Erstellung von Informationsmaterial für Hochschulmitglieder und -angehörige
B	Erstellung von Informationsmaterial zu Gleichstellung und Frauenförderung für Studierende und Beschäftigte im digitalen Format. Dadurch wird eine leichte Zugänglichkeit zu den Informationen gewährleistet. Die Informationen werden in verschiedenen Sprachen veröffentlicht.
W	Erstellung und Veröffentlichung des Informationsmaterials
V	SB Chancengleichheit Leitung, FEM POWER Vision Consultant, zentrale GB
M4.8	Umsetzung der gemeinsamen Standards für eine geschlechtergerechte Wort- und Bildsprache
B	Am 17.03.2021 hat der Senat der Hochschule Magdeburg-Stendal die „Handlungsempfehlungen zu gendersensibler Sprache sowie gender- und diversitätsgerechten Visualisierungen“ beschlossen. Diese werden aber noch nicht hochschulweit umgesetzt. Daher sollen regelmäßig Informationsmails zu den Handlungsempfehlungen sowie Informationsveranstaltungen und Sprechstunden angeboten werden.
W	Teilnahme an den Informationsveranstaltungen, Nutzung der geschlechtergerechten Wort- und Bildsprache, insbesondere in Hochschul- und Wissenschaftskommunikation, Personalabteilung und im Marketing
V	SB Chancengleichheit Leitung, FEM POWER Vision Consultant, SB Hochschulkommunikation Leitung, SB Personal Leitung
M4.9	Erarbeitung eines einheitlichen und geschlechtergerechten Signaturvorschlags
B	Die Corporate Identity wird durch einheitliche Signaturen gestärkt. Darin sollen Aspekte der Gleichstellung einbezogen werden, beispielsweise durch die freiwillige Nennung von Pronomen sowie die Frage nach der gewünschten Anrede des

	Gegenübers. Parallel zur Erarbeitung des Signaturvorschlags sollen Beratungs- und Informationsmöglichkeiten geschaffen werden.
W	Nutzung einer geschlechtergerechten Signatur an der Hochschule
V	SB Hochschulkommunikation Leitung, SB Chancengleichheit Leitung
M4.10	Einführung von Exit-Interviews
B	Die Personalabteilung führt hochschulweit Exit-Interviews ein, um Kündigungsgründe und Handlungsbedarfe systematisch zu erfassen. Somit kann die h2 für die Beschäftigten attraktiver werden und die Arbeitsbedingungen gezielt verbessern.
W	Statistik zu geführten Exit-Interviews
V	Referent*in der Kanzlerin, SB Personal Leitung
M4.11	Überarbeitung der Webseite hinsichtlich Genderaspekten
B	Die Hochschulwebseiten sind dringend überarbeitungsbedürftig. Bei der Aktualisierung werden auch Genderaspekte und ein leichter Zugang zu den Informationen berücksichtigt.
W	Neue Webseiten und aktualisierte Informationen
V	SB Hochschulkommunikation Leitung, SB Chancengleichheit Leitung
M4.12	Evaluierung der Vergütungsstrukturen hinsichtlich Geschlechtergerechtigkeit
B	Da an der h2 größtenteils W2-Professuren existieren, ist der Gender Pay Gap vergleichsweise gering. Bisher werden Gleichstellungsaspekte bei der Verteilung von Leistungsbezügen aber kaum einbezogen. Das Vergabesystem wird dahingehend geprüft, inwiefern Gleichstellung dezentral gefördert und umgesetzt werden kann. Die neuen Kriterien zur Mittelvergabe werden in der Ordnung für die Vergabe von Leistungsbezügen transparent gestaltet und veröffentlicht.
W	Evaluation der bestehenden Ordnung für die Vergabe von Leistungsbezügen und gegebenenfalls Anpassung
V	Rektor*in, Dekan*innen, SB Finanzen

3.5. Stärkung der Vereinbarkeit von Carearbeit und Karriere an der Hochschule

An der Hochschule wird die Vereinbarkeit von Karriere und Careverantwortung gestärkt. Ein zentraler Baustein ist dabei die Neustrukturierung des SB für Chancengleichheit, der die Maßnahmen koordiniert und umsetzt. Darüber hinaus wird der Austausch mit anderen Hochschulen aktiv gesucht – insbesondere mit Blick auf die Vereinbarkeit sowie die gezielte Unterstützung der Karriereplanung von Student*innen, Mitarbeiter*innen und Professor*innen. Die Maßnahmen richten sich an alle Hochschulmitglieder.

Tabelle 6: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Stärkung der Vereinbarkeit

M5.1	Verbesserung der Arbeitsbedingungen, insbesondere durch Entfristung von Stellen
B	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. ³¹
W	Jährliche Statistik zu be- und entfristeten Stellen
V	Rektor*in, Kanzler*in
M5.2	Ausweitung der Zugangszeiten an der Hochschule
B	Personen mit Careverantwortung sind zeitlich oft besonders gefordert. Daher sollen zentrale Einrichtungen wie die Bibliothek oder das Maker-Lab zeitlich flexibler zugänglich sein.
W	Erweiterte Zugangszeiten zu zentralen Hochschuleinrichtungen
V	Kanzler*in, Prorektor*in für Studium, Lehre und Internationales
M5.3	Qualitätssicherung der familiengerechten Hochschule
B	Die Hochschule wird aktives Mitglied im Verein „Familien in der Hochschule“, um die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Carearbeit an der h2 weiterzuentwickeln. Durch Unterzeichnung der Charta geht die Hochschule eine Selbstverpflichtung ein, um die anspruchsvollen Standards der Familienorientierung zu verfolgen und umzusetzen. Die Hochschule engagiert sich im Verein, erarbeitet Handlungsempfehlungen und kommuniziert diese auch in die Fach- und Servicebereiche.
W	Mitgliedschaft im Verein und Umsetzung der Charta „Familien in der Hochschule“, Implementierung einer jährlichen Berichterstattung zu den erarbeiteten und umgesetzten Themen
V	FEM POWER Vision Koordination, Rektor*in
M5.4	Weiterführung und Verstetigung der Maßnahmen der familiengerechten Hochschule
B	Die Hochschule bietet vielfältige Unterstützungsleistungen für Studierende und Mitarbeiter*innen mit Careverantwortung, insbesondere Beratungs- und Vernetzungsangebote, an. Mit dem Projekt FEM POWER Vision wird ab Oktober 2025 eine Koordination Familien- und Pflegeverantwortung eingerichtet, die Verstetigung der Maßnahmen für eine familiengerechte Hochschule wird angestrebt.
W	Verstetigung des Familienservice und des Beratungsangebotes
V	FEM POWER Vision Koordination, Rektor*in
M5.5	Etablierung eines Vernetzungsformats für Frauen
B	Durch ein Vernetzungsformat, z. B. ein Meet-up „Women in Science“, wird der Austausch zwischen weiblichen Hochschulmitgliedern und -angehörigen gefördert. Dies kann themenspezifisch, z. B. Frauen mit Careverantwortung, Frauen mit internationaler Geschichte oder Frauen im MINT-Bereich, gestaltet werden oder auch einen allgemeineren Austausch ermöglichen. Dadurch können sich Frauen leichter fächer- und generationenübergreifend vernetzen und unterstützen.
W	mindestens ein Vernetzungsformat pro Semester
V	FEM POWER Vision Koordination

³¹ Vgl. https://www.h2.de/fileadmin/user_upload/Rektorat/ordnungen-vereinbarungen/250226_ZV_2025_Endversion_mU.pdf, 122 (28.07.2025).

M5.6	Veranstaltungen zu Careearbeit und deren Verteilung in Partnerschaften und Familien
B	Es werden Veranstaltungen zur fairen Verteilung von Careearbeit angeboten, diese richten sich nicht nur an Hochschulmitglieder, sondern auch an deren Partner*innen und andere Familienmitglieder. Dadurch werden Gesprächsanlässe geboten und verschiedene Modelle der Sorge- und Pflegeverteilung thematisiert.
W	Mindestens eine Veranstaltung pro Semester
V	FEM POWER Vision Koordination

3.6. Etablierung eines umfassenden Gleichstellungscontrollings

Die h2 entwickelt das bestehende Monitoring weiter und etabliert ein leistungsfähiges, umfassendes Gleichstellungscontrolling. Damit können die Ergebnisse der Gleichstellungsmaßnahmen differenziert dargestellt und daraus Maßnahmen zu deren Verbesserung abgeleitet werden. Die Maßnahmen zur Erreichung des Gleichstellungsziels richten sich an alle Hochschulmitglieder und -angehörige.

Tabelle 7: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Gleichstellungscontrolling

M6.1	Etablierung eines zentralen Monitorings mit Zielen für die einzelnen Fach- und Servicebereiche
B	Durch das zentrale Monitoring werden Entwicklungen in den einzelnen Fach- und Servicebereichen ersichtlich. Auf dieser Basis werden spezifische Zielstellungen inklusive möglicher Sanktionen entwickelt.
W	Differenziertes Monitoring in Absprache mit den FB und SB
V	SB Chancengleichheit Leitung, zentrale GB, Rektor*in
M6.2	Einführung eines jährlichen Berichts zur Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts
B	Zur Erfolgssicherung und Verbesserung der Akzeptanz der Gleichstellungsziele wird ein jährlicher Gleichstellungsbericht erstellt, in dem der Umsetzungsstand der Maßnahmen zu den Gleichstellungszielen dargestellt wird. Die Ergebnisdarstellung wird in Abstimmung mit der Stabsstelle CID aufbereitet und regelmäßig im Senat der Hochschule vorgestellt. Dadurch wird eine Qualitätssteigerung der Gleichstellungsarbeit und erhöhte Sichtbarkeit in Hochschulgremien ermöglicht.
W	Erstellung des Berichts, Diskussion in der Hochschulleitung und im Senat
V	SB Chancengleichheit Leitung, zentrale und dezentrale GB, Stabsstelle CID
M6.3	Etablierung eines Beratungsangebots zur Lehrevaluation
B	In der Lehrevaluation wird erhoben, inwiefern die Lehrperson die Gleichbehandlung aller Studierender beachtet und zu einer diskriminierungsfreien Lehr-/Lernumgebung beiträgt. Die Ergebnisse dieser Evaluation werden den Lehrenden zur Verfügung gestellt und dazu Beratung durch den SB Chancengleichheit angeboten.
W	Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungsgespräche, Informationen im Rahmen der Hochschuldidaktikveranstaltungen
V	SB QHD Hochschuldidaktik, SB Chancengleichheit Leitung

M6.4	Nutzung der Ergebnisse der Studierendenbefragung hinsichtlich Gleichstellung
B	In der Studierendenbefragungen sind Fragen zur Gleichstellung enthalten. Die Ergebnisse werden in das Gleichstellungsmonitoring aufgenommen und daraus werden fachbereichsspezifische Maßnahmen abgeleitet.
W	Auswertung der Befragungsergebnisse und Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen
V	SB QHD Akademisches Controlling, zentrale GB, FB
M6.5	Auswertung der Beschäftigtenbefragung und Umsetzung von strukturellen Verbesserungen
B	2025 wurde eine umfangreiche Beschäftigtenbefragung nach dem Bielefelder Fragebogen durchgeführt. Die Befragung wird auch hinsichtlich Frauen aller Statusgruppen sowie nach Personen mit Betreuungsaufgaben ausgewertet. Dies erleichtert das Erkennen von systematischen Handlungsbedarfen und ermöglicht strukturelle Verbesserungen.
W	Erstellung der Sonderauswertungen, Formulierung von spezifischen Gegenmaßnahmen und Bearbeitung von mindestens einem thematisierten Handlungsbedarf pro Jahr
V	Koordination Gesundheitsmanagement, SB Chancengleichheit Leitung, zentrale und dezentrale GB
M6.6	Verbessertes Monitoring der Berufungsverfahren und Identifikation von Best Practice-Beispielen
B	Berufungsverfahren werden optimiert, um die Vergleichbarkeit zu erhöhen und Geschlechtergerechtigkeit zu sichern. Dazu werden die bisherigen Berufungsverfahren differenziert nach Fachbereichen analysiert, u. a. hinsichtlich Ausschreibungstexten, Mitgliedern der Berufungskommissionen, Bewerber*innenzahlen, Listenplatzierungen, Berufungszusagen, Leistungsbezügen und Ausstattungen. Besonders gleichstellungsfreundliche Maßnahmen werden hochschulweit eingesetzt.
W	Erstellung einer Übersicht zu den Berufungsverfahren und Definition von Best Practice-Beispielen
V	Team Berufungsangelegenheiten

3.7. Strukturelle Verankerung

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde in diversen Gremien vorgestellt, diskutiert und befürwortet. Im Einzelnen sind dies: Am 02.07.2025 stimmte die Hochschulleitung der h2 der Weiterarbeit und der hochschulöffentlichen Diskussion am Gleichstellungskonzept für Parität zu. Die Stabsstelle Chancengleichheit, Inklusion und Diversität sowie die Gleichstellungskommission befassten sich am 07.07.2025 mit dem Konzept. Am 09.07.2025 diskutierte der Senat das Gleichstellungskonzept. 10.08.2025 folgte die Befürwortung durch das Kuratorium. Abschließend stimmte der Senat der Hochschule Magdeburg-Stendal am 21.08.2025 der aktualisierten Version des Gleichstellungskonzepts zu. Dies nahm die Hochschulleitung am 27.08.2025 wohlwollend zur Kenntnis.

Dadurch wird die breite Verankerung der Gleichstellungsarbeit sichergestellt und Gleichstellung sowohl zentral als auch dezentral umgesetzt.

4. Anhang

4.1. Abkürzungsverzeichnis

Tabelle 8: Verwendete Abkürzungen

AHW	Angewandte Humanwissenschaften
B	Beschreibung und Begründung
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
CASE	Center of Advanced Scientific Education
CID	Stabsstelle Chancengleichheit, Inklusion, Diversität
FB	Fachbereich
GB	Gleichstellungsbeauftragte
h2	Hochschule Magdeburg-Stendal
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HEP	Hochschulentwicklungsplan
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
HSG LSA	Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
IWID	Ingenieurwissenschaften und Industriedesign
Kita	Kindertagesstätte
KomPass	Pass zur Kompensation besonderer Belastungen
LfbA	Lehrkraft für besondere Aufgaben
LSA	Land Sachsen-Anhalt
M	Gleichstellungsfördernde Maßnahme
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik
MWU	Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt
PP	Professorinnenprogramm
QHD	Qualitätsentwicklung, Hochschuldidaktik und Digitalisierung
SB	Servicebereich
SGM	Soziale Arbeit, Gesundheit und Medien
SGW	Promotionszentrum Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften
UT	Promotionszentrum Umwelt und Technik
V	Verantwortung
VZÄ	Vollzeitäquivalent
W	Wirksamkeitsprüfung
wiMi	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in
WUBS	Wasser, Umwelt, Bau und Sicherheit
ZV	Zielvereinbarung

4.2. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Stärken- und Schwächenanalyse	10
Tabelle 2: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Erhöhung des Frauenanteils	15
Tabelle 3: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Hochschule als attraktive Arbeitgeberin ..	16
Tabelle 4: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Unterstützung der Gleichstellungsarbeit .	19
Tabelle 5: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Kulturwandel	21
Tabelle 6: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Stärkung der Vereinbarkeit	23
Tabelle 7: Maßnahmen zur Umsetzung des Ziels: Gleichstellungscontrolling	25
Tabelle 8: Verwendete Abkürzungen.....	27
Tabelle 9: Frauenanteil in Leitungspositionen	29
Tabelle 10: Frauenanteil bei Professor*innen	29
Tabelle 11: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs	31
Tabelle 12: Frauenanteil bei den Promovierenden in den Promotionszentren.....	32
Tabelle 13: Frauenanteil bei den immatrikulierten Promovierenden.....	32
Tabelle 14: Frauenanteil bei Studierenden.....	32
Tabelle 15: Frauenanteil in der Verwaltung.....	33

4.3. Statistische Daten

Tabelle 9: Frauenanteil in Leitungspositionen

Beschreibung (Stand 07/2025)	insgesamt	Frauen	Quote
Leitungspositionen der h2	63	34	54,0 %
Rektorat	5	4	80,0 %
Kanzler*in	1	1	100,0 %
Senat	23	14	60,9 %
Kuratorium	5	2	40,0 %
Dekan*innen	5	1	20,0 %
Prodekan*innen	9	2	22,2 %
Fachbereichsmanagement	6	5	83,3 %
Leitungen Servicebereiche	9	5	55,6 %

Tabelle 10: Frauenanteil bei Professor*innen

Beschreibung	12/2022			12/2023			12/2024		
	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote
Professuren	122	38	31,1 %	125,37	40,87	32,6 %	126,88	44	34,7 %
davon W2	98,5	32	32,5 %	102,87	34,87	33,9 %	107,38	38	35,4 %
AHW	17,5	9	51,4 %	17,62	9,12	51,8 %	18	10,5	58,3 %
IWID	24,5	1,5	6,1 %	26	1,5	5,8 %	26,13	1	3,8 %
SGM	26	12	46,2 %	28,75	14,75	51,3 %	29,5	15	50,8 %
Wirtschaft	6,75	1	14,8 %	7	1	14,3 %	10	3	30,0 %
WUBS	21,5	7	32,6 %	21,25	7	32,9 %	21,5	7	32,6 %
Verwaltung ³²	2,25	1,5	66,7 %	2,25	1,5	66,7 %	2,25	1,5	66,7 %
davon W3	5	1	20,0 %	5	1	20,0 %	5	1	20,0 %

³² Zu Verwaltung zählen die Rektorin sowie die Prorektor*innen.

AHW	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %	1	0	0,0 %
IWID	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
SGM	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Wirtschaft	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
WUBS	3	0	0,0 %	3	0	0,0 %	3	0	0,0 %
Verwaltung	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %
davon C2	5	4	80,0 %	5	4	80,0 %	5	4	80,0 %
AHW	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %
IWID	2	1	50,0 %	2	1	50,0 %	2	1	50,0 %
SGM	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %
Wirtschaft	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
WUBS	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %	1	1	100,0 %
davon C3	13,5	1	7,4 %	12,5	1	8,0 %	9,5	1	10,5 %
AHW	1,5	1	66,7 %	1,5	1	66,7 %	1,5	1	66,7 %
IWID	4	0	0,0 %	3	0	0,0 %	1	0	0,0 %
SGM	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Wirtschaft	4	0	0,0 %	4	0	0,0 %	4	0	0,0 %
WUBS	4	0	0,0 %	4	0	0,0 %	3	0	0,0 %
Verwaltung	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Neuberufen ³³	4	2	50,0 %	4	1	25,0 %	9	4	44,4 %
AHW	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	3	2	66,7 %
IWID	1	0	0,0 %	2	0	0,0 %	1	0	0,0 %
SGM	1	1	100,0 %	2	1	50,0 %	2	0	0,0 %
Wirtschaft	2	1	50,0 %	0	0	0,0 %	3	2	66,7 %
WUBS	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %

³³ Für die neuberufenen Professor*innen wurde die Personenzahl und nicht die VZÄ zugrunde gelegt. Zu diesen zählen verbeamtete Professor*innen sowie Professor*innen mit Dienstvertrag.

Tabelle 11: Frauenanteil beim wissenschaftlichen Nachwuchs

Beschreibung	12/2022			12/2023			12/2024		
	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote
WiMi	82,28	33,4	40,6 %	81,8	35,46	43,3 %	90,07	41,89	46,5 %
AHW	19,15	10,75	56,1 %	16,93	10,53	62,2 %	10,61	8,11	76,4 %
IWID	18,33	4,75	25,9 %	14,94	4	26,8 %	19,59	5,5	28,1 %
SGM	6,5	5,5	84,6 %	6,08	5,58	91,8 %	7,08	4,93	69,6 %
Wirtschaft	1,9	0,9	47,4 %	5,65	2,65	46,9 %	12,65	6,9	54,5 %
WUBS	24,9	4	16,1 %	25,5	4	15,7 %	25,94	7,25	27,9 %
Verwaltung	11,5	7,5	65,2 %	12,7	8,7	68,5 %	14,2	9,2	64,8 %
LfbA	29,41	17,45	59,3 %	27,42	16,04	58,5 %	25,5	14,87	58,3 %
AHW	4,66	3,83	82,2 %	4	3,5	87,5 %	2,5	1,5	60,0 %
IWID	4,29	2,34	54,5 %	4,29	2,34	54,5 %	4,12	3,17	76,9 %
SGM	12,5	9,5	76,0 %	11,25	8,25	73,3 %	11,25	8,25	73,3 %
Wirtschaft	2,33	0,83	35,6 %	2,25	1	44,4 %	2	1	50,0 %
WUBS	5,63	0,95	16,9 %	5,63	0,95	16,9 %	5,63	0,95	16,9 %
Laboringenieur*innen	28,53	7,4	25,9 %	29,08	5,7	19,6 %	28,08	5,7	20,3 %
AHW	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
IWID	16,05	1,5	9,3 %	15,3	1,25	8,2 %	15,3	1,25	8,2 %
SGM	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Wirtschaft	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
WUBS	12,48	5,9	47,3 %	13,78	4,45	32,3 %	12,78	4,45	34,8 %

Tabelle 12: Frauenanteil bei den Promovierenden in den Promotionszentren

Beschreibung	12/2022			12/2023			12/2024			08/2025		
	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote
Promovierende	12	4	33,3 %	17	6	35,3 %	28	11	39,3 %	42	18	42,9 %
SGW	5	1	20,0 %	8	2	25,0 %	12	6	50,0 %	19	9	47,4 %
UT	7	3	43,0 %	9	4	44,0 %	16	5	31,0 %	23	9	39,1 %

Tabelle 13: Frauenanteil bei den immatrikulierten Promovierenden

Beschreibung	WiSe 2022/2023			WiSe 2023/2024			WiSe 2024/2025			SoSe 2025		
	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote
Promovierende	6	3	50,0 %	11	6	54,5 %	16	7	43,8 %	16	7	43,8 %
AHW	1	1	100,0 %	3	2	66,7 %	4	3	75,0 %	5	4	80,0 %
IWID	1	0	0,0 %	2	1	50,0 %	3	1	33,3 %	3	1	33,3 %
SGM	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %	0	0	0,0 %
Wirtschaft	2	0	0,0 %	3	0	0,0 %	3	0	0,0 %	2	0	0,0 %
WUBS	2	2	100,0 %	3	3	100,0 %	6	3	50,0 %	6	2	33,3 %

Tabelle 14: Frauenanteil bei Studierenden

Beschreibung	WiSe 2022/2023			WiSe 2023/2024			WiSe 2024/2025			SoSe 2025		
	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote	Gesamt	Frauen	Quote
Studierende	5258	2759	52,5 %	5166	2658	51,5 %	5177	2601	50,2 %	4727	2359	49,9 %
AHW	1004	834	83,1 %	976	799	81,9 %	910	733	80,5 %	806	645	80,0 %
IWID	925	219	23,7 %	919	224	24,4 %	939	233	24,8 %	881	229	26,0 %
SGM	1546	1122	72,6 %	1515	1076	71,0 %	1483	1043	70,3 %	1296	924	71,3 %
Wirtschaft	640	334	52,2 %	633	328	51,8 %	714	347	48,6 %	697	330	47,3 %
WUBS	1143	250	21,9 %	1124	231	20,6 %	1131	245	21,7 %	1047	231	22,1 %

Tabelle 15: Frauenanteil in der Verwaltung

Beschreibung	12/2022			12/2023			12/2024		
	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote	Gesamt (VZÄ)	Frauen (VZÄ)	Quote
Beschäftigte der h2 ³⁴	480,83	242,21	50,4 %	472,91	237,17	50,2 %	482,49	245,7	50,9 %
davon Verwaltung in den FB, SB und zentralen Einrichtungen	218,61	145,96	66,8 %	209,24	139,1	66,5 %	211,96	139,24	65,7 %
AHW	16,92	13,76	81,3 %	16,86	13,15	78,0 %	16,68	13,47	80,8 %
IWID	16,81	4,78	28,4 %	11,73	4,09	34,9 %	9,83	3,38	34,4 %
SGM	10,04	7,84	78,1 %	9,24	7,29	78,9 %	10,24	7,29	71,2 %
Wirtschaft	6,51	4,01	61,6 %	5,66	4,51	79,7 %	7,7	5,7	74,0 %
WUBS	8,53	4	46,9 %	9,26	3,5	37,8 %	11,36	5	44,0 %
Verwaltung	159,8	111,57	69,8 %	156,49	106,56	68,1 %	156,15	104,4	66,9 %

³⁴ Beurlaubte Personen werden nicht berücksichtigt, außer Professor*innen im Forschungsfreisemester. Enthalten sind Beschäftigte aus dem Haushalt sowie aus dem Drittmittelbereich.