

Ziel- und Maßnahmenplan der Gleichstellungsarbeit an der HS Anhalt

2022 - 2026

Gleichstellung@HSA

Ziel- und Maßnahmenplan der Gleichstellungsarbeit an der HS Anhalt (2022-2026)

Präambel

Die Hochschule Anhalt will gerechte Entwicklungsmöglichkeiten für alle ihre Mitglieder sicherstellen. Die Verantwortung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Förderung von Frauen an jenen Stellen, an denen sie unterrepräsentiert sind, liegt bei den Verantwortungstragenden der Hochschule (Präsident*in, Senat, Dekan*in, Fachbereichsrat, Berufungskommissionsvorsitzende etc.). Das Controlling erfolgt, wie auch sonst üblich, innerhalb der Hochschulhierarchie von den vorgesetzten Stellen und Gremien.

Die Gleichstellungssatzung vom 27. April 2022 Anhalt ist die verbindliche Grundlage für die gleichberechtigte Entwicklung aller Hochschulmitglieder und Angehöriger, sowie die Etablierung von Chancengerechtigkeit. Die Gleichstellungssatzung wird begleitet von diesem Ziel- und Maßnahmenplan.

Da Gleichstellung ein Querschnittsthema ist, sind die im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen so aufeinander abgestimmt, dass sie sich gegenseitig ergänzen und unterstützen, um die Wirksamkeit jeder Einzelmaßnahme zu erhöhen. Damit sollen die Nachhaltigkeit von Einzelmaßnahmen weiter verbessert und Projekte und Initiativen noch sichtbarer und synergetischer vernetzt werden.

Das Verständnis der Hochschule Anhalt von Geschlecht richtet sich nach den Vorgaben des Personenstandsgesetzes¹. Als Familie definiert die Hochschule Anhalt alle Lebensentwürfe, in denen Personen langfristig privat füreinander Verantwortung übernehmen. Vereinbarkeit bezieht sich nach dem Verständnis der Hochschule Anhalt vor allem auf Elternschaft, Pflegeaufgabe(n), Weiterbildung und persönliche Entwicklung wie auch unterschiedliche Lebensphasen und damit verbundene Herausforderungen (Familiengründung, Verlust o.ä.), Vorerkrankungen, aber auch das Engagement im Ehrenamt bzw. Ehrenämtern.

Ausgangssituation

Der Ziel- und Maßnahmenplan ist auf der Grundlage der [Gleichstellungssatzung](#) vom 27. April 2022 und der Evaluierung der derzeitigen Situation entstanden. Basis sind die Untersuchung des GESIS-Leibniz Institutes sowie interne statistische Auswertungen:

Die Hochschule Anhalt gehört zu den mittelgroßen Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Im aktuellen CEWS-Hochschulranking² liegt die Hochschule Anhalt bei 37% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (2014: < 30%) im Mittelfeld und mit 19% Frauenanteil bei Professuren (2014: 18,%) in der Schlussgruppe.

Ziel dieses Maßnahmenplans ist es, die Chancengerechtigkeit langfristig zu etablieren.

¹ PStG zuletzt geändert am 04.05.2021. Kapitel 5 Abschnitt 2 §22 Satz 3 und Kapitel 7 Abschnitt 2 §45b Satz 1. <https://www.gesetze-im-internet.de/pstg/>

² Löther, A. (2021). Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2021. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-74765-6>

Übersicht der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Anhalt

Gleichstellungssatzung	Strategie und Maßnahmenplan 2022-2026	
Ziele	Strategie	Übergeordnete Maßnahmen
Gleichberechtigte Entwicklung aller Hochschulmitglieder und Angehöriger Etablierung von Chancengerechtigkeit	Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit	● Geschäftsordnung, Etat ● Kommunikation, Vernetzung, Fortbildungen ● Antidiskriminierung ● Monitoring, Controlling, Qualitätssicherung
Handlungsfelder 1. Lehre und Forschung 2. Nachwuchsförderung 3. Vereinbarkeit Studium, Arbeit und Privatleben 4. Personalmanagement	Förderung aller Hochschulmitglieder und Angehöriger	● Vernetzung, Fortbildung, ● Aktive Rekrutierung, Onboarding, Gendersensible Berufungsverfahren ● Karriereentwicklung, Mentoring ● Stipendien (LGS, D-Stipendium, DAAD etc.) ● Willkommenskultur, Gesundheitsmanagement
	Familienorientierte Hochschule	● Angebote für Familien, Kinderbetreuung ● Vereinbarkeitsmodelle (Work-Life-Balance), Dual Career
Akteur*innen	Laufende Drittmittelprojekte mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit ³	
Gleichstellungskommission: <u>Hochschulebene</u> → 1 Gleichstellungsbeauf. der Hochschule <u>Ebene der Fachbereiche</u> → 7 Gleichstellungsbeauf. der Fachb. → 1 Gleichstellungsbeauf. der Verwaltung → 1 Gleichstellungsbeauftragte des STK <u>Landes- und Bundesebene</u>⁴	● ESF+LSA-Programm: FEM POWER, Teilp. "OrientierungMINT" und "graduateMINT" (2016-2022) ● Bund-Länder Programm FH-Personal: CASE - Center of Advanced Scientific Education (2021-2027) ● BMBF-Programm Dilela: Digitale Lernlabore für Anhalt (2021-2023) ● ESF-LSA-Projekt „Make Up Your MINT II“ (2019-Juni 2022) ● Förderung des Interesses von Schülerinnen und jungen Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung an Naturwissenschaften und Technik sowie eine effiziente	

³ Vgl. auch [Linkliste](#) im Anhang. Auflistung wird dynamisch ergänzt.

⁴ Vgl. auch [Linkliste](#) im Anhang.

Inhaltsverzeichnis

0. Maßnahmen zur Etablierung der Gleichstellungsarbeit	5
0.1 Geschäftsordnung und finanzielle Ausstattung	5
0.2 Kommunikation, Vernetzung und Fortbildungen	6
0.3 Antidiskriminierung und Umgang mit sexualisierter Gewalt	7
0.4 Gleichstellungsmonitoring, -controlling und Qualitätssicherung und -management	8
1. Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre und Forschung	9
1.1 Akquirierung und Förderung von Studentinnen bzw. Studenten für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind	9
1.2 Genderthemen in Lehre und Forschung	10
1.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, bei denen sie unterrepräsentiert sind bzw. Erhöhung des Männeranteils analog.	11
1.4 Paritätische Besetzung der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämter	12
2. Maßnahmen im Handlungsfeld Nachwuchsförderung	13
2.1 Unterstützung der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftler*innen	13
3. Maßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit Studium, Arbeit und Privatleben	14
3.1 Beratungs- und Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit des Studiums bzw. Arbeit- mit Privatlebens (Work-Life Balance)	14
3.2 Angebote für Familien	15
4. Maßnahmen im Handlungsfeld Personalmanagement	15
4.1 Weiterbildung und Personalentwicklung	15
4.2 Willkommenskultur, Zertifizierungen, Ausschreibungen	16
Anhang	17
Linkliste	17
Akteur*innen an der Hochschule Anhalt und im Land Sachsen-Anhalt	17
Laufende Projekte	17

0. Maßnahmen zur Etablierung der Gleichstellungsarbeit

Um künftig die Gleichstellungsarbeit auf professionellem Niveau zu gewährleisten, gibt sich die Gleichstellungskommission eine Geschäftsordnung. Des weiteren werden die finanzielle Ausstattung, die Kommunikation und Vernetzung gestärkt und die Akteur*innen gezielt motiviert, sich zum Thema Gleichstellung fortzubilden. Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und jeglicher Art (sexualisierter) Gewalt werden gezielter umgesetzt. Zur nachhaltigen Wirkung aller Gleichstellungsmaßnahmen wird das Monitoring und Controlling sowie das Qualitätsmanagement ausgebaut.

0.1 Geschäftsordnung und finanzielle Ausstattung

Zielsetzung: Die Hochschulleitung strebt eine bessere Ausgestaltung der Gleichstellungsarbeit an und stellt dafür in angemessenem Umfang Sachmittel zur Verfügung.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Geschäftsordnung und Gleichstellungsbüro	- nicht vorhanden	- Erstellung und In-Kraft-Setzung (ab 2023) - Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle mit Büroräumen zur gemeinsamen Nutzung durch alle Mitglieder der GSK (ab 2023)	Gleichstellungs-kommission (GSK)
Etats der zentralen und dezentralen GBA	- Sachmittel pro GBA 1.500 € Jahr; u.a. für Verwaltungstätigkeiten, Veranstaltungsunterstützung, Projekte, Öffentlichkeitsarbeit (seit 2014)	- Aufstockung für Maßnahmen in Abschnitten 0.3 (gendergerechte Sprache) , 1.1 (Mentoring) 1.4 (Lehrentlastung bei Ämterhäufung) - ab 2022 Erprobung: Bereitstellung von Hygieneartikeln für Damentoiletten und Windeln für in der HSA installierte Wickeltische - Absprachen zu Einzelhaushalte in GSK - Verwendung der Gelder genehmigungspflichtig durch GBA	Leiterin der Verwaltung (LdV)
Etat für Familienorientierung	- Sachmittel/Mietkosten 6.000 € pro Jahr; u.a. für Randzeitenbetreuung, Vermittlung von Kinderbetreuungsplätzen, neue Projektideen (seit 2013)	- Aufstockung für Maßnahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung und Angebote für Familien (vgl. Abschnitte 31. bzw. 3.2)	LdV Studentenwerk Halle
Etat für gendersensibles Gesundheitsmanagement	- Personalkosten 6.000 € pro Jahr - Sachmittel 10.000 € pro Jahr (seit 2015)	- Beibehaltung und Erweiterung	Arbeitskreis Gesundheit

0.2 Kommunikation, Vernetzung und Fortbildungen

Zielsetzung: Die Hochschule fördert Kommunikation, Vernetzung und Weiterbildungen rund um das Thema Gleichstellung.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Interne und externe Kommunikation bzgl. Gleichstellungsarbeit	- keine Systematik	- Regelmäßige Verbreitung von Informationen über Gleichstellungsarbeit, Tagungen und Fortbildungen, bspw. Website, Newsletter, Intranet (ab 2023) (Einrichtung von "News aus der Gleichstellung") - Professionelle Fotos und Website werden erstellt (2023)	GSK
Vernetzungsstrukturen aller Akteur*innen der Gleichstellungsarbeit	- keine Systematik	- Regelmäßige Sitzungen der Gleichstellungskommission (ab 2022) und Erarbeitung einer Geschäftsordnung - Vernetzung mit Drittmittelprojekten, Landesebene (LaKoG), Bundesebene (Bukof) und AGG Stelle (ab 2023) (→ §3(5) Gleichstellungssatzung)	GSK
Fortbildungen	- keine Systematik	- Mitglieder der GSK nehmen regelmäßig an Fortbildungen teil (ab 2022) - Einladungen zu Führungskräfte-Seminaren (Schulungen für Struktureinheitsleitende) - Mitgliedschaft Familie in der Hochschule e.V.	GSK
Teilnahme an Treffen der Kollegialorgane und weiterer Strukturen	- keine Systematik	- Einbindung der GBA	Präsidium

0.3 Antidiskriminierung und Umgang mit sexualisierter Gewalt

Zielsetzung: Die Hochschule wirkt darauf hin, dass geschlechterbezogene Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt jeder Art missbilligt und verfolgt werden.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Abbau von Diskriminierung und Sensibilisierung	- Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt (seit 2019) - Beschwerdestelle AGG existiert	- Klar benannte und kommunizierte Ansprechpersonen alle Arten von Diskriminierung auf zentraler Gleichstellungs-Website, Websites der Fachbereiche, Türschilder, Infotafeln etc. (ab 2022) - Verfahrensanweisung für Beschwerdeverfahren auf Gleichstellungs-Website verlinken (2022). - Informationsflyer für Studierende in Erstbeutel und Auslagen (2023) - Informationsposter in alle Gebäude (2023) - Übersetzung der Richtlinie ins Englische und Chinesische und deren Verbreitung (en: 2022, chin: 2023) - Kultur des Miteinanders (→ § 6 Gleichstellungssatzung) - Datenerhebung: LSA-weite Umfrage an Hochschulen zu Diskriminierungsrisiken an Hochschulen (2022); - Datenerhebung: Hochschulintern in regelmäßigen Abständen erheben - Ableitung und Etablierung präventiver Maßnahmen (2023)	GSK AGG-Stelle
Umgang mit sexualisierter Gewalt	- Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung, (sexueller) Belästigung und Gewalt (seit 2019)	- Beibehaltung und Beratung durch GBA (ab 2022) - Regelmäßig Teilnahme der AGG-Beschwerdestelle an GSK-Sitzungen (ab 2022) (→ §3(5) Gleichstellungssatzung)	GBA, GSK AGG-Stelle
Diversitätssensibler Sprach- und Bildgebrauch	- keine Systematik	- Erstellung und Bekanntmachung eines Leitfadens zur gendergerechten Sprache (ab 2023), obligatorisch für MuK & HS-Dokumente; empfohlen (fakultativ) für alle HS-Angehörigen	GSK
Kulturwandel: Etablierung eines allg. gendersensiblen Bewusstseins	- keine Systematik	- Erweiterung der LV-Evaluation durch eine Frage zu Diversitätssensibilität & Genderkompetenz der*s Lehrenden - Pflichtteilnahme für neuberufene Professor*innen als Teil der Zielvereinbarung (idealerweise inkludiert in Onboarding)	GSK

0.4 Gleichstellungsmonitoring, -controlling und Qualitätssicherung und -management

Zielsetzung: Die Hochschule optimiert die geschlechterdifferenzierte Datenerhebung und führt ein Qualitätsmanagement zum Thema Gleichstellung ein.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Gleichstellungsbericht	- Jährlicher Bericht im Präsidium (seit 2018)	- Jährliche Berichte im Senat und den Fachbereichsräten (ab 2022) (→ §2 Gleichstellungssatzung)	GSK

Qualitätssicherung und -management	- keine Systematik	- Regelmäßige Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen und Sicherung einer geregelten Übergabe ihrer Tätigkeiten nach Ablauf der Amtszeit (ab 2022) (→ §3(6) Gleichstellungssatzung) - Einrichtung eines Nextcloud-Ordners mit allen relevanten Informationen zur Gleichstellungsarbeit (Protokolle, Zahlen, Literatur, Förderanträgen etc.)	GSK
Monitoring der Geschlechtersituation	- Frauenförderplan (seit 1997)	- Systematisierung nach Indikatoren in Anlehnung bukof-Tabelle und EU-Handreichung zu HORIZON EUROPE (ab 2022) (→ §5(1) Gleichstellungssatzung) - Aktualisierung, Zusammenführung aller Zahlen zur Gleichstellungssituation (Professorinnenprogramm 3 in 2018, FH-Personal in 2020, Frauenförderplan) - Jährliche Datenübergabe an GBA (ab 2022)	Personaldezernat
Absicherung im Rahmen der Systemakkreditierung	- Berücksichtigung von Geschlechtergerechtigkeit und Familienorientierung	- Beibehaltung	QM

1. Maßnahmen im Handlungsfeld Lehre und Forschung

Die Maßnahmen beziehen alle Karrierestufen mit ein. Sie umschließen niederschwellige Informationsveranstaltungen sowie die Akquirierung und Förderung von Studierenden in der Studieneingangsphase von MINT-Fächern. Um die Situation der Geschlechter in der Professorenschaft zu erhöhen, kommen konkrete Zielvereinbarungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Einsatz. Durch eine möglichst paritätische Besetzung aller Hochschulgremien soll der Wandel verstetigt werden.

1.1 Akquirierung und Förderung von Studentinnen bzw. Studenten für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind

Zielsetzung: Die Hochschule strebt gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten und Chancengerechtigkeit für Studierende in allen Studiengängen an.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Informationsveranstaltungen	- Zukunftstag (ehem. Girls' Day, Boys' Day) (seit 2005) - Hochschulinformationstage, Bewerber*innentage - Schulmessen (u.a. Vocatium, Chance etc.) - Projektstage an Schulen - Schüler*innenpraktika im Rahmen o.g. Drittmittelprojekte	- Beibehaltung - Verstetigung des Personals aus Haushaltsmitteln - Maßnahmen zur Vermeidung von Studienabbrecher*innen	Fachbereiche, Studierenden Service Center, MuK
Gendersensible Studienangebote	- - Orientierungsstudium MINT (2017-2022)	- Fachbereiche und Studienberatung motivieren, MINT-Studienrichtungen für Frauen attraktiver zu kommunizieren (ab 2022) - Lehrende motivieren, Genderperspektive in ihre Module einzubeziehen	Fachbereiche, SSC,
Mentoring	- Peer Mentoring Studienstart, Pilotphase FB 1 und FB 2 (seit WS 2021/22)	- Etablierung an allen Fachbereichen (ab 2023) - Ausweitung auf Studienzeit und Berufsstart (ab 2023) - Beratung von potentiellen Studienabbrechenden (Teilnahme an Queraufstieg-Netzwerk)	Fachbereiche, Karriereservice

Projektbezogene Angebote:

Orientierungsstudium in	- Projekt: OrientierungMINT (2016-2022),	- Verstetigung und Anpassung	Projektleitung (bis
-------------------------	--	------------------------------	---------------------

Zielsetzung: Die Hochschule strebt gleichberechtigte Entwicklungsmöglichkeiten und Chancengerechtigkeit für Studierende in allen Studiengängen an.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
MINT-Fächern (Zielgruppe: Studienbewerberinnen)	Erprobung eines gendersensiblen Studieneinstiegs 2016-2020 am Standort Köthen, 2021 Ausweitung auf alle HS-Standorte	- Einbeziehen weiterer Lehrveranstaltungsangebote aus allen Bachelorstudiengängen	12/2022), Hochschulleitung und GSK (ab 01/2023)
Attraktivität der MINT- Fächer erhöhen (Zielgruppe: Schülerinnen)	- Projekt: Make up your MINT (2018-2021) - Projekt: intoMINT 4.0 (2017- 2021) - Projekt: DiLeLa (2021-2023)	- Neue Drittmittel in dem Bereich einwerben - Ringvorlesung zu Gender in MINT im Rahmen des Studium Generale	Projektleitungen GSK

1.2 Genderthemen in Lehre und Forschung

Zielsetzung: Die Hochschule strebt die gezielte Vermittlung von Genderthemen in der Lehre an und unterstützt Forschungsanträge zu Genderthemen.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Genderthemen in der Lehre	- keine Systematik - FB 7: Modul Ingenieurethik	- Aufnahme von Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation im Studium Generale (ab 2023) - Sensibilisierung im Rahmen der Persönlichkeitsbildung	Fachbereiche
Beratung und Unterstützung bei Drittmittelanträgen zu Genderthemen	- keine Systematik	- Zusätzliche Unterstützung und Beratung (ab 2023)	FTGZ, GSK

1.3 Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren, bei denen sie unterrepräsentiert sind bzw. Erhöhung des Männeranteils analog.

Zielsetzung: Die Hochschule strebt im ersten Schritt die Erhöhung des Professorinnenanteils von 19 % auf mindestens 25 % an.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen	- keine Systematik	- Zielvereinbarungen zu Frauenanteilen je Fachbereich (ab 2023) - Teilnahme an Professorinnenprogramm IVI (ab 2023)	Hochschulleitung, Fachbereiche
Zielvereinbarungen zwischen Präsidenten und (neuberufenen) Professor*innen	- kein Bezug zu Gleichstellungsthemen	- Aufnahme von Führungs- und Genderkompetenzen (ab 2023)	Hochschulleitung
Gendersensible Berufungsverfahren	- Stellungnahmen der GBA (seit 1993) - gendergerechte Ausschreibung	- Schulungen von Berufungskommissionen (s.u.)	BK, GBA

Zielsetzung: Die Hochschule strebt im ersten Schritt die Erhöhung des Professorinnenanteils von 19 % auf mindestens 25 % an.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
	(mindestens Angabe m/w/d) - Nachweis der aktiven Ansprache geeigneter Kandidatinnen in jedem Verfahren (seit 2022)	- Erstellung Arbeitshilfen und einer Vorlage für Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren	

Projektbezogene Angebote:

Aktive Rekrutierung von Professorinnen	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung
Unterstützung neuberufener Professorinnen	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung
Workshops "Gendersensible Berufungsverfahren"	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung

1.4 Paritätische Besetzung der Hochschulleitung, Hochschulgremien und Ämter

Zielsetzung: Die Hochschule strebt für alle Gremien eine geschlechterparitätische Besetzung an. Diese soll auch innerhalb der Statusgruppen erfolgen.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Aktive Ansprache von weiblichen Kandidatinnen	- Persönliche Ansprache durch HS-Leitung	- Beibehaltung	Hochschulleitung

Zielsetzung: Die Hochschule strebt für alle Gremien eine geschlechterparitätische Besetzung an. Diese soll auch innerhalb der Statusgruppen erfolgen.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Entlastungen bei Ämter- und Aufgabenhäufung	- keine Systematik	- Lehrentlastung bei Übernahme mehrerer Ämter (ab 2023)	Fachbereiche, LdV, Betriebseinheiten

2. Maßnahmen im Handlungsfeld Nachwuchsförderung

Erfahrungsgemäß nimmt der Frauenanteil in der wissenschaftlichen Karriere ab (vgl. CEWS Studie). Daher werden Maßnahmen umgesetzt, um genau diesen Drop-out von Wissenschaftlerinnen zu vermeiden. Die Maßnahmen umfassen hauptsächlich Beratung, Begleitung, Qualifizierung und finanzielle Unterstützungen während der Promotion. In Fächern in denen die Geschlechtersituation umgekehrt ist, soll entsprechend der Drop-out von Männern vermieden werden. Dazu wird eine paritätische Besetzung von wissenschaftlichen Stellen (einschließlich von Promotionsstellen und Promotionsstipendien) angestrebt.

2.1 Unterstützung der Karrierewege von Nachwuchswissenschaftler*innen

Zielsetzung: Die Hochschule versucht, den Drop-out von Wissenschaftlerinnen zu vermeiden sowie Karrierewege für alle gezielt zu fördern.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Beratung, Begleitung, Vernetzung und fachliche Qualifizierungsangebote von Promovierenden	- Angebote der Graduiertenakademie (seit 2019) - Eigenständiges Promotionsrecht in den Fachrichtungen Life Sciences, Architektur- und Designtheorie sowie Ingenieur- wissenschaften und Informationstechnologien (seit 2021)	- Qualifizierungsangebote zu Genderthemen (ab 2023) - Aktive Teilnahme und Austausch mit dem Netzwerk "Mutterschaft Wissenschaft"	FTGZ/ Graduiertenakademie (FH-Personal CASE)
Landesgraduiertenstipendium	- Jährliche Vergabe	- Einführung von Abschlussstipendien (ab 2023) - Teilhabe am Vergabeprozess	FTGZ/ Forschungskommission
Qualifizierungsvereinbarungen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen	- Einführung von Qualifizierungsvereinbarungen (bswp. Promotionsvereinbarung, zusätzlicher Fähigkeiten)	- Beibehaltung und Ausbau	Personaldezernat, FTGZ/ Graduiertenakademie

Projektbezogene Angebote:

Vernetzungsangebote für Promovierende und neuberufene Professor*innen	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung
Gesprächsreihe "Mein Weg zur Professorin"	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung

3. Maßnahmen im Handlungsfeld Vereinbarkeit Studium, Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Privatleben ist einer der Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik der Hochschule Anhalt. Auch die Familienorientierung fokussiert weniger die formalen Strukturen, sondern alle Familienformen. Die Hochschule unterstützt Beschäftigte und Studierende, die im Alltag familiäre Aufgaben in Erziehung, Fürsorge und Pflege übernehmen.

3.1 Beratungs- und Unterstützungsangebote zur besseren Vereinbarkeit des Studiums bzw. Arbeit- mit Privatlebens (Work-Life Balance)

Zielsetzung: Die Hochschule versteht sich als familienbewusste und -freundliche Hochschule, die sich für eine Balance von Arbeiten, Lehren und Forschen einsetzt.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Angebote von Vereinbarkeitsmodellen (Work-Life-Balance)	- Individuelle Studienpläne - Anpassung der Prüfungsform (seit 1993) - Individuelle Arbeitszeit/-ortregelungen in Abhängigkeit des Vorgesetzten	- Beibehaltung - Flexibilisierung der Arbeitszeiten in den Fachbereichen (Arbeitszeiterfassung)	Studierenden Service Center, Personaldezernat und Personalrat
Angebote zum Gesundheitsmanagement	- Angebote zu Sport (seit 1969) und Ernährung - Psychologische Beratung und Supervision (seit 2019)	- Beibehaltung und Ausbau der Angebote (ab 2023)	AK Gesundheit (Link Intranet einfügen)
Psychische Gefährdungsbeurteilung	- Erhebung (seit 2022)	- Wissen über Aussteiger*innen aus dem HS-Betrieb erweitern durch „Exit-/Dropoutgespräche“ - Regelmäßige Fortführung	GSK, AK Gesundheit
Angebote zum Konfliktmanagement	- AGG Beschwerdestelle (seit 2007) - Vertrauensdozentin für internationale Studierende (seit 2021) - Mediationsangebote (seit 2022)	- Verbreitung von Informationen für bestehende Angebote (ab 2023)	Hochschulleitung, GSK, IO
Angebote zum Studieren mit Beeinträchtigung	- Beratung zum Nachteilsausgleich	- Beratung der Prüfungsausschüsse	BHB

3.2 Angebote für Familien

Zielsetzung: Die Hochschule unterstützt Mitarbeitende und Angehörige mit Kindern.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Angebote für Mitarbeitende und	- Beratung für Studierende mit Kind (seit 1993)	- Ausbau Kinderbetreuung für Standort Dessau (ab 2024)	GBA, Psych.BSt. Studentenwerk

Zielsetzung: Die Hochschule unterstützt Mitarbeitende und Angehörige mit Kindern.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Angehörige mit Kind(ern)	- Kooperation mit Kindereinrichtungen: Bernburg: Kid's e.V., Prof. Eule (seit 2013) - Köthen: Angelika Hartmann (seit 1993) - Eltern-Kind-Sportkurs (seit 2022)	- Kinderbetreuung während Tagungen (ab 2023) - Umfrage zur Kinderbetreuung während Gremienzeiten (2023) - Hochschulweite Festveranstaltungen bis max. 16 Uhr und in der vorlesungsfreien Zeit (Anfrage ans Präsidium).	Halle

4. Maßnahmen im Handlungsfeld Personalmanagement

Ein breites Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten soll allen Mitarbeitenden bedarfsgerechte Entwicklungsmöglichkeiten geben. Durch die Durchführung systematischer Personalentwicklungsgespräche können frühzeitig individuelle lebensphasenbezogene Schwierigkeiten eruiert und abgebaut werden. Durch die Stärkung der Willkommenskultur wird ein nachhaltiger Kulturwandel angestoßen, der die Verantwortung der Hochschule als Arbeitgeberin adressiert, ihre Attraktivität erhöht und einen Beitrag zum professionellen Personalmanagement leistet.

4.1 Weiterbildung und Personalentwicklung

Zielsetzung: Die Hochschule unterstützt Mitarbeitende mittels passgenauer Bildungs- und Förderangeboten.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Professionalisierung der Personalentwicklung	- keine Systematik - nur Projektbezogenen: CASE, HET LSA, PraxisWerk, eSalsa, etc.	- Verankerung in Hochschulstruktur	Hochschulleitung
Weiterbildungsangebote	- keine Systematik	- Systematische und maßgeschneiterte Angebotsauswahl - Verbreitung von Weiterbildungsangeboten - Didaktische Angebote für Lehrende	DPA
Vorbereitung auf Führungsaufgaben	- Angebote in Kooperation mit der HS Magdeburg zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben (seit 2021) - Zertifikationsstudiengang "Führung und Organisation"	- Beibehaltung - Ausbau	
Qualifizierungs- und Promotionsvereinbarungen	- Für wissenschafts-unterstützendes Personal und Nachwuchswissenschaftler*innen (s.o.)	- Beibehaltung	Personaldezernat
Personalentwicklungsgespräche	Mitarbeiter*innen-Vorgesetzten- Gespräche mit nichtwiss. Beschäftigten	- Systematisierung für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (vgl. 2.1)	

4.2 Willkommenskultur, Zertifizierungen, Ausschreibungen

Zielsetzung: Die Hochschule stärkt die Willkommenskultur und dadurch ihre Attraktivität als Arbeitgeberin und internationaler Studienort.			
Maßnahmen	Ist	Soll	Verantwortliche
Positionspapier „Hochschulen für Demokratie, Vielfalt und Toleranz“	- Unterzeichnet und hochschulintern öffentlich gemacht	- Angebote speziell für internationale Studierende (bspw. Stellung der Frau in Deutschland, Diskriminierung, Bedrohung)	Hochschulleitung
Zertifizierung	- keine Systematik	- Bewerbung um EU EQUAL-SALARY Zertifizierung. -, - Charta der Vielfalt (ab 2024), - Mitgliedschaft Familien in Hochschulen	Hochschulleitung
Wertschätzung der Angestellten	- keine Systematik	Zu Mitarbeiter:innen-Jubiläen (ab 20 Jahre an der HSA?) werden durch das Präsidium persönlich beglückwünscht	
Willkommenskultur	- keine Systematik	- Gesicherte Kontaktherstellung zur Gleichstellungsbeauftragten - Flyer mit Infos zur Gleichstellungsarbeit HSA erstellen	

Projektbezogene Angebote:

Dual Career Angebote	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung	Projektleitung
Onboarding Neuberufener Profs.	Projekt: FH-Personal CASE (2021-2027)	- Beibehaltung - Integration von Gender Themen	Projektleitung

Anhang

Linkliste

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

<https://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/bst/document/jlr-FrFGSTpP20>

Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt

http://www.landesfrauenrat-sachsen-anhalt.de/files/landesprogramm_druckfassung.pdf

Zielvereinbarungen zwischen dem Land Sachsen-Anhalt und der Hochschule Anhalt

https://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/Praesidium/ZielvereinbarungMWWD_HSA20202024.pdf

Leitbild Hochschule Anhalt

https://www.hs-anhalt.de/fileadmin/Dateien/Praesidium/20210715_Leitbild.pdf

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

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) Sachsen-Anhalt

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

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt

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

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Anhalt

<https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/beauftragte/gleichstellung.html>

Laufende Projekte

FH-Personal CASE

<https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/profil/praesidialbuero/case-center-of-advanced-scientific-education.html>

OrientierungMINT, graduateMINT

<https://www.fempower-lsa.de/Hochschule+Anhalt.html>

DiLeLa, digitale Lernlabore für Anhalt

<https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/fachbereich-5/forschung/dilela.html>

Make Up Your MINT II

<https://www.hs-anhalt.de/hochschule-anhalt/fachbereich-5/forschung/make-up-your-mint-ii.html>