

Konzept für chancengleiche und familienfreundliche Arbeits- und Studienbedingungen



1. Problemstellung

Die Sicherstellung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen und dementsprechend auch eine bedeutsame hochschulpolitische Zielsetzung.

Für die Hochschule Anhalt mit 70% der Studienplätze in den MINT-Fächern besteht dabei eine besondere Herausforderung. Unter Beachtung dieser Spezifik beteiligt sich die Hochschule Anhalt an regelmäßigen Rankingverfahren des BMBF zur chancengleichen Wahrnehmung von Studienangeboten sowie zur gleichberechtigten Besetzung von Professuren und von Stellen im wissenschaftlichen Bereich. In der Auswertung von LÖTHER (2017) wurden von über 131 Fachhochschulen folgende Platzierungen erreicht:

- Gleichstellung Studierende Platz 107 (Mittelgruppe) ¹⁾
- Gleichstellung wiss. Personal Platz 100 (Schlussgruppe)
- Gleichstellung Professuren Platz 95 (Schlussgruppe)

¹⁾ Auswertung über 64 Universitäten und 131 Fachhochschulen zusammen.

Obwohl damit die Stellung im Land Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen Hochschulen gut war, zeigt sich mit diesen Auswertungen ein deutlicher Handlungsbedarf.

Mit dem vorliegenden, vom Präsidium verabschiedeten, Konzept geht es deshalb um folgende Aufgabenstellungen:

- Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit bei Studierenden und Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den MINT-Fächern
- Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen und Erhöhung des Anteils an Professorinnen
- Förderung von Frauen für die Tätigkeit in Führungspositionen
- Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das Konzept beruht auf einer Analyse zur Sicherung der Gleichstellung an der Hochschule Anhalt, bezieht Erfahrungen anderer Hochschulen nach dem Motto „Best practice“ ein und setzt programmatische Ziele fest.

Das Konzept wurde am 17. Dezember 2014 vom Präsidium beschlossen und am 25.07.2018 aktualisiert.

2. Rahmenbedingungen für die Förderung von Chancengleichheit

Die Rahmenbedingungen für die Förderung der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit ergibt sich aus den rechtlichen Regelungen.

Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

- § 3 Abs. 5 *„Die Hochschulen wirken bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hin. In Forschung, Lehre, Studium und Weiterbildung sowie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe in den genannten Bereichen werden unterschiedliche Lebenswirklichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigt. Darüber hinaus ergreifen die Hochschulen Maßnahmen zur Beseitigung von bestehenden Nachteilen von Wissenschaftlerinnen, sonstigen weiblichen Beschäftigten und Studentinnen und zur Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“*
- § 3 Abs. 6 *„Die Hochschulen berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Familien und Studierenden mit Kindern.“*
- § 72 Abs. 1 bis 6 Stellung der Gleichstellungsbeauftragten
- Vertretung der Gleichstellungsbeauftragten in Organen und Gremien
 - Wahl der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und der Struktureinheiten
 - Mitwirkungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten (Stimmrecht, Stellungnahmen)
 - Gleichstellungskommission

Zielvereinbarung mit der Landesregierung 2015 bis 2019

„Die Gleichstellung aller Hochschulangehörigen im Sinne gleichberechtigte Zugänge zu stellen, Qualifikationsangebote und Entscheidungsgremien ist erklärtes Ziel der Hochschulen. Das Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt wird durch die Hochschulen umgesetzt.“

Die regelmäßige Veröffentlichung der entsprechenden Zahlen für die einzelnen Fakultäten in den Rektoratsberichten sorgt für Transparenz, lässt Gleichstellungserfolge sichtbar werden und ermöglicht es, die Anteile der Geschlechter auf den einzelnen Karrierestufen im Kontext der jeweiligen Fakultäten zu sehen.“

3. Gleichstellung als integraler Bestandteil des strategischen Managements an der Hochschule Anhalt

Den Rahmen für die Ausgestaltung des strategischen Zielsystems bildet das Leitbild der Hochschule, das in sieben Leitlinien entfaltet wird. Der Aspekt der Gleichstellung ist in der Leitlinie „Integration aller Mitglieder der Hochschule unabhängig von ethnischer und sozialer Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität“ wie folgt festgeschrieben:

„Wir fördern die gleichberechtigte Entwicklung der Frauen in allen Statusgruppen der Hochschule. Insbesondere gilt es, die Kompetenz junger talentierter Frauen stärker für die Laufbahn als Hochschullehrerin zu nutzen. Zugleich werden wir über geeignete Maßnahmen Schülerinnen der Gymnasien intensiver mit den Möglichkeiten eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums vertraut machen.“

Der aktuelle Entwicklungsplan der Hochschule Anhalt beschreibt die wesentlichen Aktivitäten, die sich die Hochschule zu ihrer Profilierung für den Zeitraum bis 2024 vorgenommen hat. Die Hochschule greift hier die in der zitierten Leitlinie formulierte Selbstverpflichtung zur Erhöhung des Frauenanteils in geschlechtsparitätisch benachteiligten Bereichen auf und ergänzt als strategisches Ziel die bessere Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie.

Konkretisiert werden die Gleichstellungsziele des Hochschulentwicklungsplanes durch die jährlichen Frauenförderpläne der Hochschule Anhalt. Sie werden vom Personaldezernat im engen Zusammenwirken mit dem Präsidium, der Gleichstellungskommission und dem Personalrat erstellt.

Grundlage des Frauenförderplanes ist eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Der Frauenförderplan enthält konkrete Zielvorgaben bezogen auf den Anteil von Frauen bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen, um den Frauenanteil in unterrepräsentierten Bereichen zu erhöhen.

In ihrer Grundordnung regelt die Hochschule Anhalt ergänzend zum Landesrecht die Rechte und Pflichten der Mitglieder und Angehörigen der Gremien sowie die Verfahrensgrundsätze für die zentralen Organe und Fachbereiche. Die formalen Grundlagen für die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sind in § 12 formuliert:

„Für den Fachbereich, für den Gesamtbereich Verwaltung und Zentrale Betriebseinheiten und das Studienkolleg sowie für die Hochschule insgesamt ist jeweils eine(r) Gleichstellungsbeauftragte(r) zu wählen. Die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten erfolgt durch die weiblichen Mitglieder der jeweiligen Struktureinheit mit den Wahlen zum Senat bzw. zu den Fachbereichsräten. Ihre Amtszeit entspricht ebenfalls der dieser Gremien.“

Die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Anhalt hat den Vorsitz in der Gleichstellungskommission. Diese trifft sich in regelmäßigen Abständen zur Beratung und Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, um Projekte zu planen sowie die Einhaltung der Frauenförderpläne zu überprüfen und diese fortzuschreiben.

Die aktuelle Liste der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Anhalt geht aus Anlage 1 hervor.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist über verschiedene Gremien landes- und bundesweit vernetzt. Sie nimmt an den regelmäßigen Treffen der Landes- und Bundeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten teil, die den Erfahrungsaustausch und der politischen Einflussnahme zu gleichstellungsrelevanten Themen dienen.

Für die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule wurde eine gesonderte Kostenstelle eingerichtet. Erstmals mit dem Wirtschaftsplan 2015 haben die Kommission Planung und Finanzen und der Senat gesonderte Mittel für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in den Fachbereichen zugewiesen.

4. Sicherung der Geschlechtergerechtigkeit bei Studierenden

Beim Übergang von der Schule in die Hochschule steht vor allem die Förderung von jungen Frauen in den MINT-Fächern im Vordergrund. Der Ausdruck MINT bezeichnet die traditionell eher von männlichen Studienanfängern gewählten Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Für die Hochschule Anhalt besteht hierbei eine große Herausforderung, da vom Profil her 70% der Studienplätze für MINT-Fächer geplant sind. Dies zeigt sich auch in der Differenziertheit des Anteils der Studentinnen in den einzelnen Fachbereichen (Tabelle 1). Während der Anteil der Studentinnen in den Fachbereichen Informatik sowie Elektrotechnik, Maschinenbau und Wirtschaftsingenieurwesen sehr gering ist, liegt er in den Fachgebieten Design und Wirtschaftswissenschaften über 50%. Bemerkenswert ist, dass bei Masterstudiengängen in allen Fachbereichen der Anteil der Studentinnen höher als in den Bachelorstudiengängen ist. Damit vergrößern sich die Chancen für Absolventinnen, in anspruchsvolle Tätigkeiten zu gelangen.

Tabelle 1: Anteil der Studentinnen nach Studienformen (%)

Fachbereich	WS 2014/15		WS 2015/16		WS 2016/17	
	BA-Studiengänge	MA-Studiengänge	BA-Studiengänge	MA-Studiengänge	BA-Studiengänge	MA-Studiengänge
1 LOEL	50,2	57,4	50,5	54,2	51,5	55,8
2 Wirtschaft	53,6	57,7	50,6	55,5	47,2	54,5
3 AFG	34,5	45,5	34,9	41,8	34,4	41,5
4 Design	58,5	68,8	61,1	62,3	58,6	59
5 Informatik	16,8	45,9	15,7	45,5	15,9	49,2
6 EMW	12,2	16	11,6	17	12	16,2
7 BWP	36,9	58	37,7	51,9	37,1	51,6
HS gesamt	37,5	48,6	38,1	46,1	38	45,9

Zur weiteren Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den Bachelorstudiengängen werden u.a. folgende Maßnahmen genutzt:

Girls' and Boys' Day-Zukunftstag für Jungen und Mädchen

Am bundesweiten „Mädchenzukunftstag“ wird Mädchen ab der fünften Klasse ein Einblick in die Berufsfelder ermöglicht, die traditionell eher von Männern besetzt werden. Die Hochschule Anhalt unterstützt und bewirbt den Girls' day und ruft die Beschäftigten dazu auf an diesem Aktionstag Mädchen mit an den Arbeitsplatz zu bringen. Analog erfolgt auch eine Werbung für Schüler für Studienrichtungen, die eher eine Domäne für Frauen sind (z. B. Ökotoxikologie).

Schulnetzwerk

Diese Einrichtung der Hochschule trägt mit Informationsveranstaltungen in den Schulen und Besuchen von Schülerinnen und Schülern an der Hochschule dazu bei, die Kontakte der Hochschule mit den weiterführenden Schulen in der Region zu erweitern. Fachverwandte Kolleginnen und Kollegen von Schulen und Hochschule bekommen die Möglichkeit, in Kontakt zu treten und Informationen und Anregungen im Hinblick auf Lehrinhalte auszutauschen, die Schülerinnen frühzeitig mit den Inhalten eines technischen Studiengangs vertraut machen können. Das Netzwerk bietet die Möglichkeit zur Beratung auf Bildungsmessen und Teilnahme an Vorlesungen. Geplant ist der Aufbau einer Schülerakademie.

FEM-Power

Die Hochschule Anhalt beteiligt sich seit 2016 im Rahmen der Maßnahme „Förderung zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (FEM-Power)“ mit zwei Teilprojekten:

1. Einführung eines Orientierungsstudiums für Mädchen im MINT-Bereich zum Abbau der fachlichen Segregation beim Studium von Frauen und Männern. Projektleitung Prof. Dr. Ursula Fissgus.
2. Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren zur Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen. Projektleitung Prof. Dr. Zümrüt Gülbay-Peisard und Prof. Dr. Carola Griehl.

Das Orientierungsstudium-Projekt reagiert auf die Unsicherheiten zur Studienwahl und Studieneignung und bietet die Möglichkeit, in Rahmen eines Orientierungsstudiums für Frauen ein bis zwei Semester lang auszuprobieren, welches Studium am besten den eigenen Erwartungen und Wünschen entspricht. Projektziel ist in erster Linie, junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische (MINT) Studiengänge zu begeistern und die Studienbewerberinnen bei der Studienorientierung zu unterstützen, wenn sie noch nicht wissen, welches MINT-Studium sie aufnehmen möchten. Die Studienanfängerinnen müssen sich nicht von Anfang an auf eine Richtung festlegen, sondern sie können in verschiedene MINT-Bereiche der Hochschule am Standort Köthen reinschnuppern und generell erst einmal schauen, ob ein MINT-Studium das Richtige ist. Gleichzeitig können sie eventuell vorhandene Defizite beseitigen. Erbrachte Leistungen können in einem späteren MINT-Studium an der Hochschule Anhalt angerechnet werden. Die Zielgruppe umfasst Studienbewerberinnen mit ausgeprägtem Interesse an MINT-Fächern, die sich noch nicht auf einen speziellen Bachelorstudiengang festlegen wollen, Studienbewerberinnen, die sich unsicher sind, ob ein MINT-Studium für sie die richtige Wahl ist und ein solches Studium erst einmal ausprobieren wollen, sowie Studienbewerberinnen, die vor Aufnahme eines MINT-Studiums ihre Grundlagen in diesen Fächern noch vertiefen wollen. Das Projekt soll sowohl junge Frauen, die die Hochschulzugangsberechtigung kürzlich erlangt haben, als auch Frauen mit Berufsausbildung, die sich nach ihrer Praxiserfahrung für den Einstieg in ein MINT-Studium interessieren, ansprechen.

Hauptziel für das Teilprojekt „Unterstützung von wissenschaftlichen Karrieren“ ist die Erhöhung der Berufungsfähigkeit von Frauen an Fachhochschulen, vor allem im MINT-Bereich, mit den Schwerpunkten: Förderung von kooperativen Promotionsverfahren von Frauen an Fachhochschulen, die im Rahmen eines Graduiertenzentrums als Dachstruktur angesiedelt werden sollen, sowie Erwerb pädagogischer Fähigkeiten im Rahmen des geplanten Orientierungsstudiums im MINT-Bereich.

Kooperative Promotionen an Fachhochschulen werden im Bereich der angewandten Forschung durchgeführt und haben einen starken Anwendungsbezug, in der Regel arbeiten die Promovendinnen unmittelbar mit Wirtschaftsunternehmen zusammen. Mit einer erfolgreichen Promotion haben die Wissenschaftlerinnen einerseits hervorragende Chancen in der Wirtschaft Führungspositionen zu bekleiden, andererseits ist dies der erste Schritt um die Berufungsvoraussetzungen an Hochschulen zu erfüllen. Es ist vorgesehen, die durch die Karriereförderung unterstützten Wissenschaftlerinnen in das Orientierungsstudium mit einzubeziehen. Sie haben dadurch die Möglichkeit pädagogische Fähigkeiten zu erwerben, zudem soll ihre Vorbildfunktion zum Tragen kommen. Wissenschaftlerinnen an Hochschulen sind durch ihre Erfahrungen und ihre eigene Berufsausübung wichtige Orientierungen und Leitbilder für junge Studierende: Studentinnen werden durch Frauen in diesen Positionen motiviert und männliche Studenten erfahren ein Selbstverständnis für Frauen in Führungspositionen.

Darüber hinaus finden derzeit die Projekte Make up your MINT und das femPower-Projekt statt.

Das Projekt Make up your MINT möchte Mädchen und junge Frauen mit Hochschulzugangsberechtigung für ein MINT-Studium begeistern. Dazu werden zum einen Videos gedreht, die angelehnt an Let's Play Videos in lockerer, bei den jungen Frauen beliebter Art und Weise verschiedene Zukunftsperspektiven im MINT-Bereich aufzeigen. Dabei werden Frauen als Rollenvorbilder besucht, die bereits in einem MINT-Bereich tätig sind. Sie dienen als Beispiel für einen möglichen Karriereweg und als Aufhänger, verschiedene Studienrichtung vorzustellen.

Zum anderen bieten wir im Sommer ein zweiwöchiges Praktikum an. Im MINT-Lab erproben sich die jungen Frauen in den Angewandten Biowissenschaften und der Verfahrenstechnik sowie in der Medienproduktion von Videos. Das Projekt Make up your MINT ist ein Gemeinschaftsprojekt von Fachbereich 5 und Fachbereich 1 und wird gefördert vom ESF und dem Land Sachsen-Anhalt.

Tabelle 2: Anteil bei Studierenden und ProfessorInnen (%)

Fachbereich	WS 2015/16			WS 2016/17			
	Studierend e ¹⁾ Anzahl	dav. Frauen %	ProfessorIn nen Anzahl	dav. Frauen %	Studierend e ¹⁾ Anzahl	dav. Frauen %	ProfessorInn en Anzahl
1 LOEL	1.937	51,5	27	33,3	1.896	52,6	30
2 Wirtschaft	1.521	52,7	26	11,5	1.527	50,5	24
3 AFG	1.099	39,3	28	7,1	1.068	38,9	29
4 Design	279	61,3	14	28,6	273	59	13
5 Informatik	306	20,3	11	27,3	298	23,2	12
6 EMW	1.386	12,6	27	3,7	1.325	12,9	26
7 BWP	972	39,2	19	15,8	905	39,2	20
HS gesamt	7.500	40,3	152	16,5	7.292	40,3	155

¹⁾ ohne Landesstudienkolleg

5. Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen

Nach wie vor besteht eine große Diskrepanz zwischen den Anteilen von Studentinnen und den Anteilen der Professorinnen (Tabelle 2). Dies trifft allgemein für alle Fachrichtungen in Deutschland zu. Obwohl die Hochschule Anhalt im Vergleich der Fachhochschulen in Deutschland einen Mittelplatz belegt, zeigen sich in einigen Fachbereichen erschreckend niedrige Werte. In den ingenieurwissenschaftlichen Fachgebieten besteht die Schwierigkeit, dass sich trotz gesonderter Bemühungen Frauen oft überhaupt nicht für Professuren bewerben und damit für Berufungskommissionen auch keine Chance besteht, Frauen in eine Berufungsliste zu bringen.

Ungeachtet der aufgezeigten Probleme werden folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Berufungsfähigkeit von Frauen umgesetzt:

Nutzung von Fördermaßnahmen des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung

Die Hochschule Anhalt delegiert regelmäßig talentierte Wissenschaftlerinnen in das Förderprogramm des Ministeriums für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung. Mit diesem Programm können Wissenschaftlerinnen ihre Chancen auf den Gebieten Angewandte Forschung, Praxiserfahrungen oder Lehrtätigkeit verbessern.

Vertretungs- und Gastprofessuren

Vertretungs- und Gastprofessuren sind insbesondere für Frauen eine gute Möglichkeit ihre Chancen für reguläre Berufungsverfahren zu verbessern. Deshalb sind Wissenschaftlerinnen besonders aufgefordert, solche befristeten Tätigkeiten zu übernehmen.

Die aktive Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren ist selbstverständlich. Die Gleichstellungsbeauftragten geben zu jedem Berufungsverfahren eine gesonderte Stellungnahme ab.

6. Förderung von Frauen für die Tätigkeit in Führungspositionen

Ein wesentlicher Schwerpunkt der allgemeinen Gleichstellungspolitik ist die Aufgabe, verstärkt Frauen für Führungspositionen vorzubereiten. An der Hochschule Anhalt werden dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:

Rechtzeitige Vorbereitung von Frauen für Führungspositionen

5 Jahre vor Ausscheiden von Führungskräften beginnen die Überlegungen hinsichtlich einer möglichen Nachbesetzung. Hierbei wird insbesondere auf die Vorbereitung geeigneter Mitarbeiterinnen besondere Aufmerksamkeit gelegt. Das entsprechende Personalkonzept wird mit dem Personalrat abgestimmt.

Fachliche Qualifizierung von Frauen für Führungspositionen

Nach der Auswahl geeigneter Mitarbeiterinnen für Nachfolgebesetzungen von Führungsfunktionen werden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen abgestimmt. Dabei stehen Weiterbildungsmaßnahmen für die spezielle Befähigung für Führungspositionen im Vordergrund.

Wie aus Tabelle 3 hervorgeht, konnten insbesondere in den Zentralen Betriebseinheiten mittlerweile die meisten Führungspositionen mit Frauen besetzt werden.

Tabelle 3: Anteil Frauen in Führungspositionen (%)

Gremium/Führungsaufgabe	Anteil (%)	Frauen in Struktureinheiten mit weiblichen Führungskräften
Präsidium	20	Haushaltsbeauftragte/Leiterin Verwaltung
Wissenschaftliche Struktureinheiten	37,5	Leitung Fachbereich 1 Leitung Fachbereich 5 Leitung Landesstudienkolleg
Organisationseinheiten	66,7	Leitung der Verwaltung Leitung Dezernat Haushalt und Finanzen Technische Leitung Standort Köthen Leitung HS-Sport Köthen / Dessau Leitung Präsidialbüro Leitung Studierenden Service Center Leitung Sprachenzentrum Leitung International Office Leitung Bibliothek Leitung Weiterbildungszentrum

7. Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Aus allen Statistiken geht hervor, dass Frauen in Führungspositionen und speziell in Professuren unterrepräsentiert sind. Ein wichtiger Grund liegt in der größeren Verantwortung von Frauen in den Familien. Deshalb sind Maßnahmen abzusichern, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten. Dazu zählen an der Hochschule Anhalt:

Besondere Förderung von Studentinnen mit Kind

Die Hochschule sichert über flexible Maßnahmen die besonderen Bedürfnisse von Studentinnen mit Kind ab. Dazu gehören die Bereitstellung spezifischer räumlicher Kapazitäten, Abstimmungen mit kommunalen Kindereinrichtungen sowie die abgestimmte Erarbeitung individueller Studienpläne.

Am Standort Bernburg werden gesonderte Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern für Studentinnen in berufsbegleitenden Studiengängen geschaffen, die an den Wochenenden zu Konsultationsterminen anreisen.

Flexible Arbeitszeitregelungen

In der Verwaltung und in den zentralen Betriebseinheiten sind über eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat flexible Arbeitszeitregelungen entstanden, die eine bessere Anpassung der beruflichen Tätigkeit an Erfordernisse des Familienlebens ermöglichen. In den Fachbereichen werden durch die DekanInnen ebenfalls flexible Lösungen gewährleistet, die den Frauen ermöglicht, Beruf und Familie in Einklang zu bringen. Schulferien werden in besonderer Weise bei Urlaubsplänen berücksichtigt.

Angebote für Heim- und Telearbeit

Die Hochschule Anhalt hat mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung zur Heim-/Telearbeit abgeschlossen. Diese dient besonders dazu, MitarbeiterInnen mit Kleinkindern eine notwendige Flexibilität bei der Erledigung beruflicher Aufgaben zu sichern.

Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Anhalt

1. Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Prof. Dr. Zümrüt Gülbay-Peischard Anhalt	
2. Gleichstellungsbeauftragte in den Struktureinheiten	
Fachbereich 1	Dr. Elke Eckhardt
Fachbereich 2	Prof. Dr. Zümrüt Gülbay-Peischard
Fachbereich 3	Yili Lu
Fachbereich 4	Prof. Dr. Michael Hohl
Fachbereich 5	Julia Schinköthe
Fachbereich 6	Petra Kircheis
Fachbereich 7	Vivien Altwasser
Verwaltung/Zentrale Betriebseinheiten	Nora Dammaschke