

Gleichstellungs- konzept

der Hochschule
Merseburg

2024 – 2028

HOME
HOCHSCHULE
MERSEBURG

University of
Applied Sciences



INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis	4
0 Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten und des Rektors	5
1 Bedeutung des Gleichstellungskonzepts	7
2 Die Hochschule Merseburg - Hochschulspezifika und Selbstverständnis im Kontext der Chancengleichheit	7
Was heißt für uns Gleichstellungsarbeit?	9
Gleichstellung und Diversität	10
Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der HoMe	10
3 Situationsanalyse (Soll-Ist-Vergleich)	12
Aktuelle und vergleichende Daten aus dem Gleichstellungsmonitoring	12
Erfolge und Misserfolge	21
4 Qualitätsentwicklung: Professionalisierung und Sichtbarkeit der Gleichstellung	23
5 Programm und Maßnahmen	25
Strukturen und Prozesse	25
<i>Ziel 1: Weiterentwicklung der Chancengleichheitsstrategie an der HoMe</i>	25
<i>Ziel 2: Stärkung der nebenamtlichen Interessenvertretungen</i>	27
Ziel- und Statusgruppen	28
<i>Ziel 3: Gewinnung und nachhaltige Bindung von Student*innen im MINT-Bereich</i>	28
<i>Ziel 4: Geschlechtersensible Personalpolitik</i>	30
<i>Ziel 5: Erfolgreiches Promovieren von Nachwuchswissenschaftler*innen</i>	31

Gender- und diskriminierungssensible Hochschule	32
<i>Ziel 6: Gendersensibles und diskriminierungsarmes Forschen und Lehren</i>	32
<i>Ziel 7: Diskriminierungssensible Hochschule</i>	33
Familie und Diversität	34
<i>Ziel 8: Familiengerechte Hochschule</i>	34
<i>Ziel 9: Diversität</i>	35
6 Partizipation und Monitoring	37
7 Ausblick	39

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

bukof	Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
CASE	(Projekt) Center of Advanced Scientific Education an der Hochschule Merseburg
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
FB INW	Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften
FB IKS	(früherer) Fachbereich Informatik und Kommunikationssysteme
FB SMK	Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur
FB WIW	Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften
FBR	Fachbereichsrat
GLK	Gleichstellungskommission
HAW	Hochschule für angewandte Wissenschaften
HoMe	Hochschule Merseburg
HSG	Hochschulgesetz
IWIT	(Promotionszentrum) Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologien
KFW	Senatskommission für Forschung und Wissenstransfer
KSLW	Senatskommission für Studium, Lehre und Weiterbildung
LSA	Land Sachsen-Anhalt
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
PFWE	Prorektorat für Forschung, Wissenschaft und Existenzgründung
PSL	Prorektorat für Studium und Lehre
SGW	(Promotionszentrum) Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften
SL²	(Projekt) Stärken des Lehrens und Lernens
StuRa	Studierendenrat
ZGB	Zentrale*r Gleichstellungsbeauftragte*r

0 VORWORT DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN UND DES REKTORS

„Die größte Gefahr für die Gleichberechtigung ist der Mythos, wir hätten sie schon.“

Grethe Nestor (Autorin und Journalistin)

Liebe Leser*innen,

eine diskriminierungsarme und chancengerechte Hochschule ist unser übergeordnetes Leitmotiv bei der Erarbeitung des Gleichstellungskonzeptes. Ein großes Ziel - aber wir sind zuversichtlich, dass wir mit jedem kleinen Schritt gemeinsam die Gegenwart und die Zukunft für alle gerechter gestalten können.

Wir freuen uns, dass Sie Interesse an unserer Chancengleichheitsstrategie haben. In Ihren Händen liegt ein großes Stück intensiver Arbeit. Noch mehr muss getan werden, um diese Chancengleichheitsstrategie auch adäquat und nachhaltig umzusetzen. Denn mit diesem Gleichstellungskonzept wollen wir die Hochschule weiter strategisch verändern, stärken und gemeinsam zukünftigen Herausforderungen mit innovativen Lösungen entgegentreten. Ab jetzt werden wir – die gesamte Hochschule – und allen voran die Leitungspersonen – dieses Konzept zum Leben erwecken.

Dabei ist wichtig zu betonen, dass für die Chancengleichheits- und Gleichstellungsarbeit ausreichend Ressourcen und Personal bereitgestellt werden, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in vielfältiger Weise gerecht zu werden.

Auch dieses Gleichstellungskonzept entstand durch das hohe nebenamtliche Engagement von Gleichstellungsakteur*innen der Hochschule. Und dafür möchten wir uns explizit bedanken. Auch bei allen weiteren Personen, die tatkräftig an der Erarbeitung beteiligt waren - Danke für die konstruktive Zusammenarbeit!

Ein Dank auch an die Hochschulleitung für die guten Diskussionen und die Finanzierung einer studentischen Mitarbeiterin, die uns bei der Arbeit am Gleichstellungskonzept unterstützt hat.

Nur als Ganzes – von der Hochschulleitung über alle Mitarbeiter*innen bis zu den Student*innen – wird es uns gelingen, gemeinsam eine erfolgreiche chancengleiche Hochschule zu gestalten.



Kathrin Stritzel
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte



Prof. Dr. Markus Krabbes
Rektor

1 BEDEUTUNG DES GLEICHSTELLUNGSKONZEPTS

„Ohne die Unterstützung der Leitungsebene und die Bereitschaft einen Prozess des organisationalen Wandels anzustoßen, kann ein Gleichstellungsplan nicht erfolgreich entwickelt und umgesetzt werden.“¹

Dieses Gleichstellungskonzept ist ein Instrument der Qualitätssicherung und strategischen Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit. Das Gleichstellungskonzept repräsentiert Werte und Haltungen und ist für die gesamte Hochschule von strategischer Bedeutung zur Erfüllung von aktuellen Herausforderungen und Zukunftsfragen im Hochschulalltag. Dabei bedarf es nicht nur des Commitments des Senats und des Rektorates, sondern auch der Dekanate und Fachbereiche sowie der Verwaltungsbereiche. Für die Umsetzung, Nachhaltigkeit, Evaluation und Ressourcenausstattung des Gleichstellungskonzepts sind die Hochschulleitung sowie der Senat mit Beratung der Gleichstellungsbeauftragten verantwortlich.

2 DIE HOCHSCHULE MERSEBURG - HOCHSCHULSPEZIFIKA UND SELBSTVERSTÄNDNIS IM KONTEXT DER CHANCENGLEICHHEIT

Die Hochschule Merseburg (HoMe), 1992 als Fachhochschule Merseburg gegründet, ist ein Zentrum für angewandte Wissenschaften im Süden Sachsen-Anhalts. Es sind aktuell rund 3.000 Student*innen, davon etwa 800 ausländische Student*innen, an der Hochschule eingeschrieben. 350 Mitarbeiter*innen, davon rund 100 in Forschung und Lehre, sind in den verschiedenen (Fach-)Bereichen beschäftigt.

Das Studienangebot in den 16 Bachelor- und 12 Masterstudiengängen ist praxisorientiert und interdisziplinär angelegt und erstreckt sich über drei Fachbereiche: Ingenieur- und Naturwissenschaften (INW), Soziale Arbeit, Medien.Kultur (SMK) und Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften (WIW). Alle Studiengänge können in Vollzeit oder in individueller Teilzeit studiert werden. Darüber hinaus gibt es einen dualen Studiengang und einige berufs begleitende Studiengänge.

Seit 2021 verfügt die HoMe, wie alle weiteren HAW in Sachsen-Anhalt, über das Promotionsrecht und damit die Möglichkeit, eine eigene wissenschaftliche Nachwuchsförderung zu entwickeln und zu etablieren.

¹ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Leitfaden-zur-Entwicklung-von-Gleichstellungspl%C3%A4nen.html>

Damit verbunden sind die neu gegründeten hochschulübergreifenden Promotionszentren, an denen eigenständige Promotionsverfahren durchgeführt werden können. Die HoMe ist mit ausgewählten Professor*innen an den Promotionszentren Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologien (IWIT) sowie Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften (SGW) vertreten.

Die zunehmend stärkere Forschungsausrichtung zeigt sich auch durch die interdisziplinären Forschungsschwerpunkte *Nachhaltige Prozesse* und *Digitaler Wandel* an der HoMe. Ziel der Forschungsaktivitäten im Bereich *Nachhaltige Prozesse* ist die wissenschaftliche Untersuchung und Mitgestaltung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses hin zu Nachhaltigkeit, die drei Säulen miteinander vereint: Umweltverträglichkeit, soziale Gerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit. Das Fachspektrum unserer drei Fachbereiche - Ingenieur- und Naturwissenschaften (INW), Soziale Arbeit.Medien.Kultur (SMK) sowie Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften (WIW) - ermöglicht es der HoMe dabei, eben diese drei Säulen der Nachhaltigkeit in den Blick zu nehmen. Die Trennlinie zum Forschungsschwerpunkt *Digitaler Wandel* verläuft dabei fließend, weil Digitalisierungsprojekte oftmals zu ressourcenschonenden Prozessoptimierungen beitragen und damit auch Nachhaltigkeitsaspekte bedienen. Der Forschungsschwerpunkt *Nachhaltige Prozesse* zielt auf die Neuorientierung von Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei wird ein interdisziplinärer Ansatz zur Umsetzung von Nachhaltigkeit verfolgt, basierend auf den drei Säulen Umweltverträglichkeit, soziale Gerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit.

Neben praxisorientierter Lehre und Forschungsarbeit wirkt die Hochschule Merseburg auch im Rahmen von Third Mission auf vielfältige Weise in Gesellschaft, regionale Wirtschaft und Kultur und umgekehrt wirken die Prozesse in der Praxis auf die wissenschaftliche Arbeit der Hochschule.

In all diesen Wirkungsbereichen versteht sich die Hochschule Merseburg als Ort lebendiger Auseinandersetzung um gelebte Chancengleichheit. In ihrem Leitbild definiert die HoMe **Chancengleichheit, Familiengerechtigkeit, die Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen sowie Anti-Diskriminierung** als Grundsätze der eigenen Gleichstellungspolitik sowie als Leitmotive der gesamten Hochschule.

Die Grundlage hierfür liegt in der Etablierung und strukturellen Verankerung einer Hochschulkultur, die notwendige Diskurse und Aktivitäten zum Thema Chancengleichheit zulässt und stärkt sowie Vielfalt auf allen Ebenen der Hochschule als positive Ressource behandelt. Gemäß ihrem Selbstverständnis als toleranter, wertschätzender und offener Studien- und

Arbeitsort fördert die Hochschule Merseburg durch zahlreiche Maßnahmen chancengleiche Studien- und Arbeitsbedingungen und ein respektvolles und diskriminierungssensibles Miteinander, so dass Student*innen und Mitarbeiter*innen ihre heterogen geprägten Potenziale für den Studien- und Arbeitserfolg optimal entfalten können.

Was heißt für uns Gleichstellungsarbeit?

Unsere Vision: Eine Hochschule für alle

Ungeachtet der bestehenden gesetzlichen Verpflichtung zur Gleichstellung aller Geschlechter ist diese als fortwährende Herausforderung zu verstehen, die kontinuierlich in der Praxis begleitet und umgesetzt werden muss. Wissenschaftsorganisationen sind Orte, die als innovativer und reflexiver Motor für solche Veränderungen der Gesellschaft fungieren. Bezüglich der Geschlechter bestehen in der Hochschullandschaft hinsichtlich der Studien- und Arbeitsbedingungen, der Stereotypisierung und Zuschreibung von Care-Aufgaben bis hin zum Anteil unter den Professuren nach wie vor große Geschlechtsunterschiede. Jenseits der (chancen-)ungerechten Lebens- und Arbeitsbedingungen trägt dies dazu bei, dass sich weiterhin ein binäres Geschlechterverständnis - von Mann und Frau - manifestiert.

Für die Vision einer *Hochschule für alle* müssen die geschlechtsbezogenen Verzerrungseffekte, d.h. die *unconscious bias*, die unbewussten, automatischen Denkmuster sowie Stereotype, die tief verwurzelt sind und das Verhalten beeinflussen sowie zur Reproduktion beitragen und ausschließende, benachteiligende Mechanismen und Strukturen schaffen, sichtbar gemacht sowie abgebaut werden. Damit kann ein Beitrag geleistet werden, Benachteiligung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aktiv zu verhindern.

Die Wertschätzung und Förderung einer vielfältigen Hochschulgemeinschaft ist ein erklärtes Ziel und fortlaufende Aufgabe der Hochschule. Dabei spielt die gleichberechtigte, vertrauensvolle sowie diskriminierungsfreie Zusammenarbeit, die zu einer Entfaltung und Weiterentwicklung aller Menschen an der Hochschule beiträgt, eine wesentliche Rolle. Dies bildet die notwendige Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung und die damit verbundenen Veränderungsprozesse im Sinne einer *Hochschule für alle*.

Mit der Weiterführung des Gleichstellungskonzeptes möchte die HoMe den Ansatz der Hochschule für alle konsequent weiterverfolgen und dafür ihre Stärken nutzen und Defizite abbauen. Dabei sind folgende Schwerpunkte hervorzuheben:

- Förderung von Frauen in unterrepräsentierten wissenschaftlichen Positionen und Leitungsfunktionen
- Entwicklung und Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen
- Berücksichtigung einer intersektionalen Perspektive, die auch weitere Diskriminierungs- und Ungleichheitsformen sowie deren Verschränkung in den Blick nimmt
- Weiterentwicklung der chancengleichen Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, sodass die Hochschule ein lebendiger und wertschätzender Ort für alle ist.

Gleichstellung und Diversität

Die Gleichstellungspolitik der HoMe nutzt ihren Auftrag zur Förderung der Gleichstellung im Rahmen ihrer nebenamtlichen Aufgabe über die Grenzen der Binarität der Geschlechter - Mann/Frau - hinaus. In der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule soll das Bestreben, das Gleichstellungskonzept sukzessive zu erweitern, um neben dem Geschlecht weitere Ungleichheitsdimensionen analytisch und gestalterisch in den Blick nehmen zu können, sichtbar werden. Ziel ist es, zukünftig Gleichstellung, Gleichstellungsmaßnahmen und deren Wirksamkeit in differenzierterer und damit intersektionaler Perspektive und zum Wohle aller Hochschulmitglieder zu gestalten. Dies ist im Hinblick auf die Heterogenität der Student*innen und Mitarbeiter*innen dringend notwendig. Nichtsdestotrotz bleibt es ein Spagat innerhalb nebenamtlicher Strukturen eine solche Professionalisierung und Wissens- und Kompetenzbildung voranzutreiben und den Erwartungen und Bedürfnissen aller gerecht zu werden.

Wir gehen gemeinsam diesen längerfristigen Weg - zu mehr Gleichstellung und Diversität - in Etappen, um diesen Prozess wirksam und adäquat umzusetzen und den Anforderungen der verschiedenen Personen gerecht zu werden. Dieses Konzept fokussiert sich zunächst auf die Ungleichheitsmechanismen Geschlecht und Behinderung/Beeinträchtigung. Im weiteren Verlauf soll die Erweiterung stetig fortgesetzt werden. Ziele aller Aktivitäten sind dabei gleiche Sichtbarkeit für alle Menschen sowie mehr Teilhabe und Mitbestimmung für alle. Die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung, dem/der Behindertenbeauftragten und dem/der Inklusionsbeauftragten stellt dabei eine zentrale Aufgabe dar.

Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der HoMe

Die Zuständigkeiten und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen sind im Landeshochschulgesetz von Sachsen-Anhalt festgeschrieben (vgl. § 72 HSG LSA). Zu den gesetzlich geregelten Zuständigkeiten gehören das Fördern der Chancengleichheit der Geschlechter und das

Vermeiden von Nachteilen für weibliche Mitglieder und Angehörige der Hochschule.

Die Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule verfolgen das Ziel, über den gesetzlichen Auftrag hinaus zu wirken und tragen durch die Festlegung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen dazu bei, dass die Hochschule ein Ort gelebter Chancengleichheit ist, an dem sich Menschen aller Statusgruppen der Hochschule wohlfühlen und in ihrer Arbeit wertgeschätzt werden. Die Gleichstellungsziele der Hochschule sind - ausgehend vom Gleichstellungskonzept - im Leitbild, der Hochschulentwicklungsplanung sowie in den Zielvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Land Sachsen-Anhalt verankert.

Die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte (ZGB) der Hochschule ist nebenamtlich tätig. Sie oder er arbeitet eng mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Verwaltung zusammen. Sie berichten jährlich hochschulöffentlich im Senat über den Stand ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Abständen im Rektorat.

Der/die ZGB der Hochschule nimmt an allen Sitzungen des Senats mit Stimmrecht teil und darf an den Sitzungen der weiteren Kollegialorgane und Kollegialgremien der Hochschule beratend teilnehmen.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche und der Verwaltung sind ebenfalls nebenamtlich tätig. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche nehmen an allen Sitzungen ihres Fachbereichsrates mit Stimmrecht teil. Sie dürfen an den Sitzungen der weiteren Kollegialorgane ihres Fachbereiches beratend teilnehmen.

An Berufungsverfahren nehmen die Gleichstellungsbeauftragten ebenfalls mit Stimmrecht teil.

Die gewählten Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule, der Fachbereiche und der Verwaltung (inkl. der Vertretungen) bilden unter Vorsitz der/des zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule die Gleichstellungskommission. Sie/er unterstützt die Gleichstellungsbeauftragten bei ihrer Arbeit. In den regelmäßig stattfindenden Sitzungen wird über aktuelle Themen und Herausforderungen in den einzelnen Bereichen beraten, erforderliche Weiterbildungs- und Unterstützungsangebote diskutiert und mit dem Rektor über anstehende gleichstellungspolitische Aufgaben in der Hochschule gesprochen. Die Hochschule stattet die Gleichstellungsbeauftragten nach Maßgabe der gesetzlichen Aufgaben personell und sächlich in angemessenem Umfang aus. Nach Landeshochschulgesetz von Sachsen-Anhalt muss hierüber der Senat beschließen (vgl. § 72 HSG LSA). Ziel der Gleichstellungsarbeit ist es, Prinzipien der Chancengleichheit,

Gleichstellung, Antidiskriminierung sowie Familiengerechtigkeit in Lehre, Forschung und Wissenschaftsmanagement sowie Verwaltung als Querschnittsthemen zu verankern und umzusetzen.

3 SITUATIONSANALYSE (SOLL-IST-VERGLEICH)

Aktuelle und vergleichende Daten aus dem Gleichstellungsmonitoring

Seit 2011 haben sich die Zahlen und die Geschlechterverhältnisse der Student*innen in den drei Fachbereichen unterschiedlich entwickelt. Für den Vergleich werden die Daten aus den Jahren 2011/12, 2014/15, 2016/2017 und 2021/22 herangezogen, um damit die Veränderungen im Längsschnitt deutlich zu machen.

Studienanfänger*innen und Absolvent*innen

Bei den Studienanfängerinnen in den Bachelorstudiengängen ist die Zahl leicht rückläufig. Im Vergleich zum Wintersemester (WS) 2011/12 ist deren Anteil von 45% auf 40% gesunken (siehe Tabelle 1). Während der Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften (FB INW) mit konstant 17% Frauen den mit Abstand geringsten Frauenanteil aufweist, ist vor allem der Anteil der Frauen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften und Informationswissenschaften (FB WIW) gesunken, von 50% im Jahr 2011 auf 31% im Jahr 2021.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in den Masterstudiengängen. Auch hier ist der Frauenanteil im Fachbereich INW am geringsten. Im Fachbereich WIW gibt es ebenfalls einen leicht rückläufigen Anteil an Studienanfängerinnen. Im Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur (FB SMK) erhöht sich der Anteil wieder nach rückläufigen Zahlen im WS 2016/17.

	WS 2011/12		WS 2014/15		WS 2016/17		WS 2021/22	
Hochschule Gesamt								
Studienanfänger*innen	797*		933*		784		677	
davon weiblich	356*	(45%)	397*	(43%)	340	(43%)	273	(40%)
Bachelorstudiengänge								
Studienanfänger*innen FB INW	167		180		226		213	
davon weiblich	29	(17%)	26	(14%)	39	(17%)	36	(17%)
Studienanfänger*innen FB WIW	217		284		182		150	
davon weiblich	109	(50%)	120	(42%)	68	(37%)	47	(31%)
Studienanfänger*innen FB SMK	150		152		191		146	
davon weiblich	116	(77%)	104	(68%)	139	(73%)	104	(71%)
Masterstudiengänge								
Studienanfänger*innen FB INW	48		68		81		55	
davon weiblich	12	(25%)	20	(29%)	20	(25%)	9	(16%)
Studienanfänger*innen FB WIW	31		21		36		55	
davon weiblich	19	(61%)	13	(62%)	20	(56%)	31	(56%)
Studienanfänger*innen FB SMK	52		73		68		52	
davon weiblich	43	(83%)	62	(85%)	54	(79%)	46	(88%)

* in der Erfassung des WS 2011/12 und WS 2014/15 fließt bei den Studienanfänger*innen Hochschule Gesamt der damals noch existierende Fachbereich IKS mit ein

Tabelle 1: Studienanfänger*innen

Auch bei den Absolventinnen zeigt der Fachbereich INW den geringsten Frauenanteil. Erfreulich ist jedoch, dass die Studentinnen, die sich für ein ingenieur- und naturwissenschaftliches Studienfach entschieden haben, dieses überwiegend auch zum Abschluss bringen. Bei den Absolvent*innen im Jahr 2021 ist ein deutlicher Unterschied sichtbar, der vermutlich u.a. durch den demographischen Wandel und die Corona-Pandemie hervorgerufen wurden, wie hochschulübergreifende Quellen (bspw. der HRK) zeigen. Dieser schlägt sich insbesondere in den Fachbereichen WIW und SMK in deutlich zurückgehenden Absolvent*innenzahlen nieder (siehe Tabelle 2).

	2012		2014		2016		2021	
Hochschule Gesamt								
Absolvent*innen	535*		548*		784		183	
davon weiblich	270*	(50%)	282*	(51%)	340	(43%)	79	(43%)
Bachelorstudiengänge								
Absolvent*innen FB INW	81		80		129		38	
davon weiblich	17	(21%)	13	(16%)	27	(21%)	9	(24%)
Absolvent*innen FB WIW	137		130		122		31	
davon weiblich	78	(57%)	78	(60%)	70	(57%)	11	(35%)
Absolvent*innen FB SMK	128		139		123		44	
davon weiblich	106	(83%)	109	(78%)	94	(76%)	30	(68%)
Masterstudiengänge								
Absolvent*innen FB INW	44		40		32		20	
davon weiblich	9	(20%)	15	(29%)	4	(13%)	7	(35%)
Absolvent*innen FB WIW	18		32		53		37	
davon weiblich	10	(56%)	20	(62%)	38	(72%)	21	(57%)
Absolvent*innen FB SMK	25		37		40		12	
davon weiblich	22	(88%)	31	(85%)	28	(70%)	1	(8%)

* in der Erfassung des WS 2011/12 und WS 2014/15 fließt bei den Absolvent*innen Hochschule Gesamt der damals noch existierende Fachbereich IKS mit ein

*Tabelle 2: Absolvent*innen*

Promovend*innen

Im Jahr 2021 erhielten die Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) im Land Sachsen-Anhalt das eigenständige Promotionsrecht. Die Promotion kann seitdem auf zwei Wegen stattfinden, durch ein kooperatives Promotionsverfahren mit einer Universität und durch ein eigenständiges Verfahren an einem der neu gegründeten, hochschulübergreifenden Promotionszentren. Für die Hochschule Merseburg sind zwei Promotionszentren zu nennen: Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologien (IWIT) sowie Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften (SGW). Die Zahl der Promovend*innen ist in der Tabelle 3 mit der Gesamtanzahl dargestellt. Der Fachbereich SMK hat sowohl bei den kooperativen als auch bei den eigenständigen Promotionen die höchste Anzahl an Promovendinnen. Inwieweit sich diese Zahlen bestätigen oder durch das eigenständige Promotionsrecht verschieben, wird sich in den nächsten Jahren zeigen. Das Monitoring erfolgt zukünftig jährlich.

In dieser Qualifikationsstufe gibt es derzeit mindestens ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den eigenständig Promovend*innen. Bei den kooperativ Promovierenden ist der Frauenanteil sogar höher als der Anteil männlicher Promovierender. Damit diese Ausgeglichenheit auch in den nächsten Qualifikations- und Karrierestufen erhalten bleibt bzw. gefördert wird, gilt es verschiedene Maßnahmen zu ergreifen, die kurz-, mittel- sowie langfristige und vor allem nachhaltige Wirkungen entfalten.

Statusgruppen/ Positionen/Gremien	Zielgruppen	Geschlecht	Anzahl
Promovierende	1. Kooperativ Promovierende	männlich	14
		weiblich	19
		divers	
		Gesamt	33
	1. Eigenständige Promovierende	männlich	4
		weiblich	2
		divers	
		Gesamt	6

Tabelle 3: Promovierende

Professor*innen

Aktuell liegt der Anteil der Professorinnen lediglich bei 20% (Stand 2022) und damit unter dem Bundesdurchschnitt mit rund 27%. Im bundesweiten Vergleich liegt Sachsen-Anhalt mit rund 25% auf dem 12. Platz (Stand 2021) und die Hochschule Merseburg schneidet im bundesweiten Vergleich bezogen auf die Geschlechtervielfalt bei den Berufungen mit 20% dementsprechend schlecht ab.

Auffallend ist, dass im FB SMK - im Gegensatz zu dem Anteil der Student*innen und Promovend*innen - der Anteil an Professorinnen nur bei 25% liegt. Der Fachbereich INW zeigt, wie auch bei den Student*innen- und Promovend*innenzahlen, den geringsten Frauenanteil (vgl. Tabelle 4).

Anteil Professorinnen (Stand 2022)	
Hochschule Gesamt	20%
Fachbereich INW	9%
Fachbereich WIW	24%
Fachbereich SMK	25%

Tabelle 4: Anteil Professorinnen

Im Jahr 2023 konnten wieder mehrere Professorinnen berufen werden, weitere werden voraussichtlich in den nächsten Monaten hinzukommen.

Berufungen

Die Zahlen der Listenplatzierungen und Berufungen von Frauen sind in der Tabelle 5 dargestellt. Anhand der Daten wird deutlich, dass Frauen häufig Listenplatzierungen erreicht haben, was als sehr positiv zu werten ist. Dem gegenüber stehen allerdings abnehmende Anzahl von Berufungen von Frauen (von 2016 bis 2019) und die fehlenden Berufungen von Frauen in den Jahren 2020/21.

Berufungsverfahren	Gesamtanzahl (2016/17 : 2018/19 : 2020/21)	Frauen (2016/17 : 2018/19 : 2020/21)
Listenplatzierungen	62 : 23 : 08	29% (18) : 26% (6) : 25% (2)
Berufungen	13 : 9 : 4	46% (6) : 22% (2) : 0% (0)

Tabelle 5: Übersicht Listenplatzierungen und Berufungen (Stand 2021)

Aktuell gibt es durch den Generationswechsel eine Vielzahl von Berufungen und auch in den nächsten Jahren wird es zahlreiche Neuberufungen geben. Vor diesem Hintergrund bestehen Chance und Notwendigkeit, gerechte Strukturen in Prozessen und Institutionen aus- sowie Biases abzubauen, um mehr Professorinnen zu gewinnen. Ziel ist es, die Berufungskommissionen in ihrer Arbeit zu unterstützen und für gerechte Berufungsverfahren zu sensibilisieren und zu professionalisieren. Das novellierte Landeshochschulgesetz sieht außerdem die wertschätzende Berücksichtigung von Mutterschutz, Eltern- und Pflegezeiten vor, sodass auch dies zukünftig bei Berufungsverfahren eine stärkere Beachtung findet (vgl. § 35, Absatz 4 HSG LSA). Ergänzend dazu werden das akademische Alter, d.h. die Anzahl der Jahre, in denen in Vollzeit gelehrt, geforscht und publiziert wurde sowie eine veränderte, stärker qualitätsorientierte Leistungsbewertung eine größere Rolle spielen.

Basierend auf der Novellierung des Landeshochschulgesetzes ist im Jahr 2022 eine neue Berufsordnung an der Hochschule Merseburg (vgl. Amtliche Bekanntmachung 09/2022) in Kraft getreten. Neben dem Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten in Berufungskommissionen ist auch die Mindestanzahl von drei weiblichen stimmberechtigten Mitgliedern neben der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben, davon mindestens eine Professorin. Die neue Berufsordnung verbessert die Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten und Wahrnehmung der Gleichstellungsziele in Berufungsverfahren erheblich. Gleichzeitig besteht die Herausforderung durch den geringen Anteil an Professorinnen darin, die Kommissionen entsprechend ausgeglichen zu besetzen und die entstehende höhere Belastung der Frauen zu würdigen und vor allem diese Arbeit zu unterstützen und perspektivisch zu reduzieren.

Zukünftiges Ziel muss es daher sein, den Anteil der Frauen auf Professuren deutlich zu erhöhen, idealerweise bis hin zu einer paritätischen Besetzung der Professuren an der HoMe.

Tarifbeschäftigte/Personal

Bei dem tarifbeschäftigten Personal gibt es - vergleichbar mit den Daten zu den Student*innen - Unterschiede zwischen den (Fach-)Bereichen (vgl. Abbildung 1).

An der gesamten Hochschule sind - ohne professorales Personal - insgesamt 43% Frauen beschäftigt.

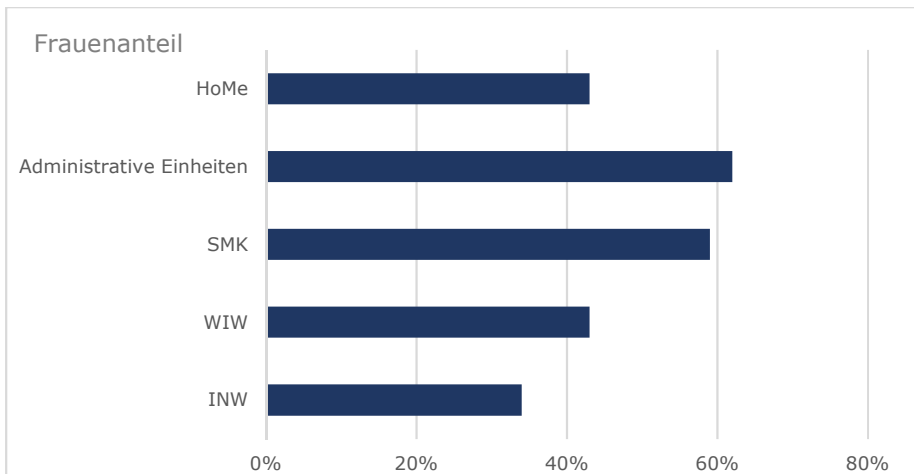


Abbildung 1: Frauenanteil in den (Fach-)Bereichen (Stand 2021)

Leitungspositionen

Insgesamt ist eine positive Entwicklung zu verzeichnen, dies schlägt sich in der aktuell paritätischen Besetzung des Rektorats und bei 43% Frauenanteil in den Führungspositionen im administrativen Bereich nieder. Bei den Fachbereichsleitungen gab es nur geringfügige Veränderungen, die Dekane sind aktuell alle männlich, ebenso alle Studien- und Prodekanen. Insgesamt gibt es hochschulweit einen Frauenanteil von 35% bei den Führungspositionen, damit sind nur rund ein Drittel aller Leitungspositionen mit Frauen besetzt. Dabei ist problematisch, dass es nur alle 4 bis 5 Jahre einen potenziellen Wechsel (vor allem bei Wahlämtern) gibt, andere Leitungspositionen aber wesentlich seltener neu besetzt werden. Aus Geschlechterperspektive sind dadurch nur längerfristige Veränderungen möglich. Im Controlling und Justizariat ist jeweils eine Leitungsposition mit einer Frau besetzt.

Kommissionen und Gremien

Der Anteil der Frauen in den verschiedenen Kommissionen und Gremien der Hochschule ist sehr unterschiedlich. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass in keiner Kommission bzw. in keinem Gremium eine paritätische Besetzung erreicht ist, zum Teil liegt der Anteil der Frauen unter einem Drittel oder noch niedriger. Insgesamt beträgt der Anteil der Frauen in allen Gremien und Kommissionen rund ein Drittel, aufgeschlüsselt heißt das: In den Senatskommissionen sind 39% Frauen, im Senat 21%, in den Rektoratskommissionen 33% und allen Fachbereichsräten sind 26% Frauen (Stand 2021).

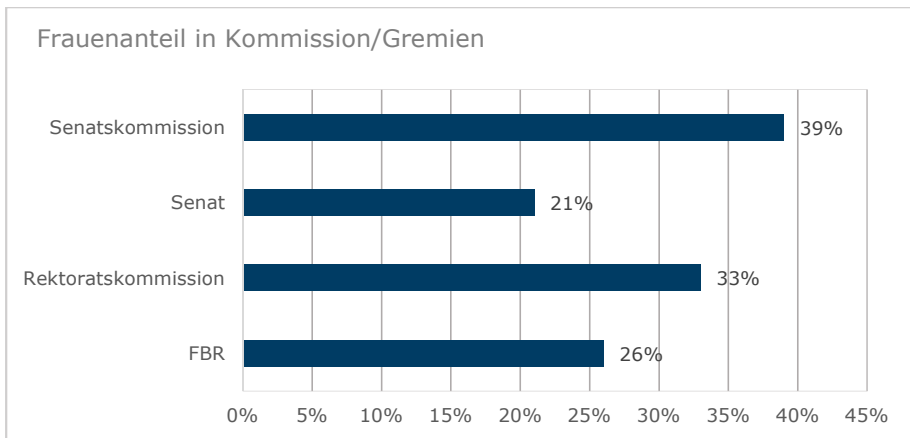


Abbildung 2: Frauen in Kommissionen und Gremien (Stand 2021)

Vor dem Hintergrund, dass in diesen Kommissionen und Gremien wesentliche, strategische und operative Entscheidungen für alle Hochschulangehörige getroffen werden, ist diese Zusammensetzung perspektivisch vielfältiger zu gestalten. Eine mögliche Quote bei der Besetzung dieser Ämter ist dabei zu diskutieren ebenso wie verschiedene Maßnahmen zur Rekrutierung und Förderung.

Interessenvertretungen

Bei den Interessensvertretungen ist der Anteil der Frauen sehr hoch, was nicht ausschließlich positiv zu bewerten ist, da Interessenvertretungen nebenamtlich arbeiten und aus ihren Aufgaben heraus die Interessen der Gesamtbeschäftigten der Hochschule vertreten.

In der Gleichstellungskommission liegt der Frauenanteil bei 86%, was wiederum auch kritisch zu sehen ist, wenn Gleichstellung vorrangig als eine Aufgabe von Frauen gesehen wird.

Im Personalrat sind es 58% Frauen, die Schwerbehindertenvertretung sowie die Datenschutzbeauftragte sind jeweils Frauen. Der Behindertenbeauftragte des Senats und der Inklusionsbeauftragte der Hochschule ist jeweils ein Mann.

In den Fachbereichsräten (FBR) zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Während es im FBR des Fachbereiches INW nur eine Frau neben der Gleichstellungsbeauftragten gibt, sind es bereits 50% im FB WIW und im FB SMK sind es mit 83% mehrheitlich Frauen. Bei Student*innen sind es im StuRa immerhin 39% Frauen, die sich für die Interessen der Student*innen enga-

gieren. Grundsätzlich ist es wichtig, wenn viele unterschiedliche Menschen sich für die jeweiligen Interessengruppen stark machen würden, dabei ist die Geschlechtervielfalt zu fördern, aber auch andere Vielfaltsdimensionen gilt es stärker zu beachten.

Teilnehmer*innen Weiterbildungsveranstaltungen

Insgesamt haben 801 Personen an Weiterbildungsveranstaltungen mit Geschlechterperspektive im Zeitraum von 2016 bis 2022 (Laufzeit Projekt FEM POWER, Gründung Familienbüro) teilgenommen. Davon war die überwiegende Mehrheit mit 719 Personen (90%) weiblich, 59 (7%) waren männlich und 23 Personen (3%) divers (vgl. Abbildung 3).

Teilnehmer*innen waren sowohl Hochschulangehörige als auch Interessierte aus dem gesamten Bundesgebiet. Themenschwerpunkte der durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen waren beispielsweise Unconscious Biases in Berufungsverfahren (für Gleichstellungsakteur*innen), (Re-)Produktion von sozialer Ungleichheit, Antifeminismus und Sexismus begegnen – Empowerment und Resilienzstrategien oder auch Möglichkeiten zur Gestaltung diskriminierungsensibler Hochschulen.

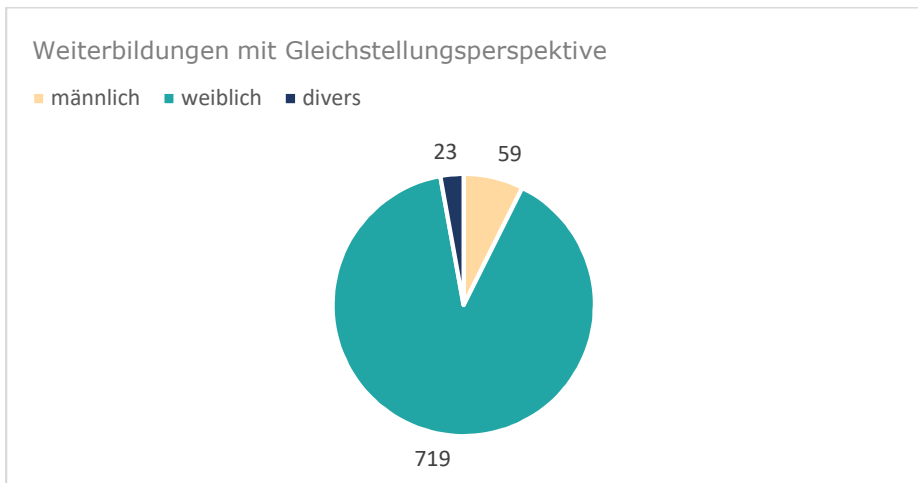


Abbildung 3: Teilnahmezahlen für Weiterbildungsangebote mit Gleichstellungsperspektive

Erfolge und Misserfolge

Wie aus dem vorhergehenden Kapitel ersichtlich wird, sind die gleichstellungspolitischen Entwicklungen in den verschiedenen Bereichen und in Bezug auf die jeweiligen Zielgruppen in den vergangenen Jahren unter-

schiedlich zu bewerten, wobei in der Gesamtbilanz eine leicht positive Tendenz erkennbar ist.

Die Gleichstellungskommission hat sich als Interessensvertretung etabliert. Hier werden die Gleichstellungsaktivitäten der Hochschule insgesamt, aber auch dezentral angelegte Maßnahmen in den Fachbereichen und der Verwaltung diskutiert, gestaltet und begleitet. Durch diese Arbeits-/Gremienstruktur wurde die Kommunikation zwischen den dezentralen und zentralen Gleichstellungsbeauftragten vereinfacht und anstehende Herausforderungen können gemeinsam bearbeitet werden.

Vertreter*innen der Gleichstellungskommission sind feste Mitglieder der 2022 neu gegründeten Rektoratskommission für Hochschulkultur und in der Novellierung des Hochschulentwicklungsplans involviert.

Vertreter*innen der Gleichstellungskommission sind außerdem aktive Mitglieder der *Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)* und damit bundesweit vernetzt. Die Hochschule Merseburg ist Mitglied in der bundesweiten Vereinigung *Familie in der Hochschule*.

Die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit wurden in verschiedenen Ordnungen der Hochschule aufgenommen. Damit verbunden sind hochschulrechtliche Dokumente, wie beispielsweise die Berufsordnung der Hochschule (vgl. Amtliche Bekanntmachung 09/2022) oder die Ordnung zum respektvollen und fairen Umgang und zum Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung (vgl. Amtliche Bekanntmachung 23/2021). Das Familienbüro wurde weiterentwickelt, sodass sich u.a. die Beratungsangebote sowie die Nutzung des Eltern-Kind-Arbeitszimmers weiter etablieren konnten.

Ebenfalls positiv zu sehen ist u.a. der gestiegene Frauenanteil bei Masterstudent*innen sowie Promovend*innen, der jeweils bei über 50% liegt. Das Rektorat ist seit 2022 geschlechterparitatisch aufgestellt und insgesamt sind mittlerweile 43% der Leitungspositionen von Frauen besetzt.

Außerdem ist positiv anzuerkennen, dass es zahlreiche Weiterbildungsveranstaltungen im Kontext der Gleichstellung und Chancengleichheit für verschiedene Zielgruppen gab, die sehr rege besucht wurden, auch wenn dort das Geschlechterverhältnis wenig ausgewogen war.

Demgegenüber stehen der stagnierende und geringe Anteil von Studentinnen im MINT-Bereich, der mehrheitlich geringere Frauenanteil in Gremien und Kommissionen mit Entscheidungsbefugnissen, die geringe Anzahl von Professorinnen (20%), der immer noch geringe Anteil von Frauen bei

Leitungspositionen (gemessen an einer paritätischen Besetzung) sowie die Geschlechterunterschiede zwischen dem nicht-wissenschaftlichen Personal mit mehrheitlich Frauen sowie dem wissenschaftlichen Personal, das vorrangig männlich geprägt ist.

Bei den Interessenvertretungen engagieren sich mehrheitlich Frauen, was aber auch - u.a. durch die nebenamtliche Tätigkeit - als ambivalent zu bewerten ist. Auch hier wäre eine paritätische Besetzung, wie auch in allen anderen Hochschulgremien, wünschenswert.

Qualitativ betrachtet, ist weiterhin erkennbar, dass die Gleichstellungsarbeit und -politik noch nicht vollständig als Querschnittsthema in allen Hochschulbereichen und -prozessen verstanden und realisiert wird. Hier muss es zukünftig durch eine stärkere Integration der Gleichstellung in die strategische Planung und alle wesentlichen Entscheidungsprozesse der Hochschule gelingen, strukturelle Veränderungen hinsichtlich der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit umzusetzen.

Insgesamt sind Weiterentwicklungen an einer Hochschule allgegenwärtig, dennoch werden Veränderungsprozesse hinsichtlich eines Kulturwandels von Widerständen begleitet, die überwunden werden müssen. Dies benötigt Zeit sowie geeignete Strukturen und Maßnahmen, die die Hochschule in den nächsten Jahren umsetzen wird. Dies wird im folgenden Kapitel detailliert beschrieben.

4 QUALITÄTSENTWICKLUNG: PROFESSIONALISIERUNG UND SICHTBARKEIT DER GLEICHSTELLUNG

Die Gleichstellungsbeauftragten befassen sich mit allen Maßnahmen, die eine Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter haben. Dies beinhaltet strategische und operative Aufgaben sowie Management- und Beratungsaufgaben. Die strukturelle Beschaffenheit der bisher nebenamtlichen Gleichstellungsarbeit an der Hochschule mit der/den zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie den gewählten Vertreter*innen der Fachbereiche und der Verwaltung muss mit den immer komplexer werdenden Anforderungen Schritt halten. Hierfür ist es notwendig, die Rahmenbedingungen für eine wirksame und nachhaltige Gleichstellungsarbeit stetig anzupassen und eine hochschulinterne und hochschulexterne Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit zu erreichen bzw. diese weiter auszubauen.

Zur Professionalisierung und damit zur institutionellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit sind drei Säulen von Bedeutung. Diese sind in der folgenden Abbildung 4 dargestellt.

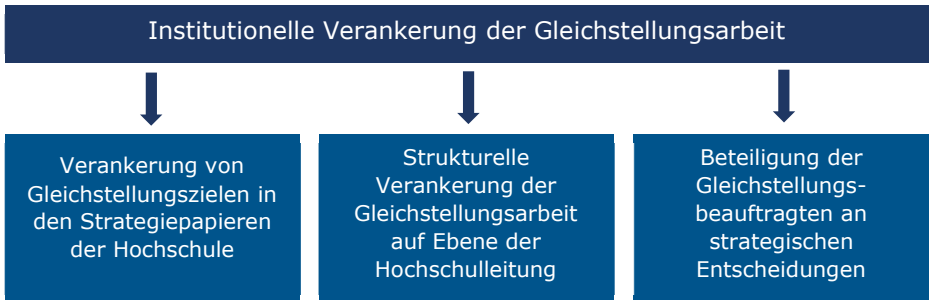


Abbildung 4: Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Eine weitere Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der HoMe ist für die Hochschulentwicklung sowie die Student*innen- und Personalgewinnung unerlässlich. Erklärtes Ziel ist es, dass die Gleichstellung strukturell auf der Ebene der Hochschulleitung verankert ist und die Gleichstellungsbeauftragten fortlaufend aktiv an strategischen Entscheidungen beteiligt werden. Hochschulen stehen dafür verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, beispielsweise die Einrichtung von Stabstellen, zentralen Einrichtungen und/oder der Auf- und Ausbau von Gleichstellungsbüros. Welchen Weg die HoMe in der strukturellen Verankerung der Gleichstellungsarbeit einschlägt, wird ergebnisoffen im Rahmen der folgenden Diskussionsprozesse gemeinsam erörtert und festgelegt. Grundlegendes Ziel ist, die Ergebnisse dieser Diskussion in der Laufzeit des Gleichstellungskonzeptes umzusetzen und so die Professionalisierung und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit voranzutreiben.

Ein weiteres grundlegendes Ziel ist es, Gleichstellung als Querschnittsaufgabe noch stärker in die einzelnen Bereiche der Hochschule hineinzutragen. Grundlage der Qualitätsentwicklung der Gleichstellungsarbeit wird dabei das Gender-Monitoring/-Controlling bilden. Im Rahmen des Gender-Monitorings/-Controllings werden regelmäßige Datenauswertungen erstellt, um frühzeitig die Wirkung der umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen evaluieren und ggf. nachsteuern zu können. Das Gender-Monitoring/-Controlling wird jährlich - federführend durch die Gleichstellungskommission - in Zusammenarbeit mit dem Hochschul-Controlling und den entsprechenden Bereichen durchgeführt. Der Gleichstellungsbericht wird jährlich dem Senat vorgestellt.

5 PROGRAMM UND MAßNAHMEN

Für die Erreichung der Gleichstellungsziele wird die Hochschule Merseburg breit aufgestellte und vielfältige zentrale und dezentrale Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit umsetzen.

Chancengleichheit meint in diesem Sinne, dass alle Menschen unabhängig von der sozialen Herkunft, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, der Religionszugehörigkeit oder anderer persönlicher Merkmale die gleichen Chancen bekommen sollen, sich an der Hochschule Merseburg einzubringen und zu verwirklichen. Die Maßnahmen beziehen sich auf alle Karrierestufen im Wissenschaftsbereich und zielen auf die Verbesserung der Studien-, Forschungs- und Arbeitsbedingungen, sodass eine Hochschule für alle entstehen kann, in der alle Personen ihre Potenziale bestmöglich entfalten können. Darüber hinaus sind Gleichstellung und Chancengleichheit zentrale Merkmale der Hochschulkultur, welche nach innen und außen sichtbar gemacht werden.

Ausgehend von der Stärken- und Schwächenanalyse werden folgende Ziele und Maßnahmen im novellierten Gleichstellungskonzept fokussiert. Dabei werden bereits bestehende Maßnahmen fortgeführt und weiterentwickelt, aber auch neue Maßnahmen eingeführt.

Strukturen und Prozesse

Ziel 1: Weiterentwicklung der Chancengleichheitsstrategie an der HoMe

Gleichstellung sowohl im Sinne der geschlechtlichen Gleichstellung als auch im Hinblick auf weitere Ungleichheitskategorien, ist in der Kultur und den Werten der Hochschule Merseburg fest verankert. Trotzdem bleibt es ein wichtiges Anliegen, kontinuierlich an der Weiterentwicklung der Chancengleichheit und der nachhaltigen Verstetigung von Strukturen zu arbeiten und allen die gleichen beruflichen, rechtlichen und sozialen Möglichkeiten zu geben, um sich an der Hochschule bestmöglich verwirklichen zu können. Zur Erreichung dieses strukturellen Ziels werden folgende Maßnahmen ergriffen:

Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit wird an der Hochschule Merseburg dauerhaft institutionalisiert und strukturell verankert. Die Verwirklichung der vorliegenden Vorschläge (z.B. Rektorats- oder Senatskommission, Gleichstellungsbüro, Prorektorat Diversität/Chancengleichheit oder andere Organisationseinheit) zur Verankerung der Gleichstellungsarbeit sowie die Sondierung von

Lösungen werden mit dem Rektorat und der Gleichstellungskommission ab 2024 diskutiert und ab 2025 nachhaltig umgesetzt. Die entsprechenden Ressourcen werden nach Entscheidung im Senat im adäquaten Umfang bereitgestellt.

Code of Conduct

Ein Code of Conduct (Verhaltenskodex) - ein Leitfaden, der Regeln zum fairen und respektvollen Umgang, zu guter Führungskultur sowie zur Stärkung von Diversität und Gleichstellung enthält - wird im Zeitraum von März 2024 bis Oktober 2025 entwickelt und im Hochschulalltag etabliert. Dieser wird für alle Hochschulangehörigen durch einen Senatsbeschluss handlungsleitend und sichtbar gemacht. Durch verschiedene Formate, wie z.B. Lunch Lectures, Social-Media-Aktivitäten, Flyer inkl. digitale Variante (u.a. auch als Beilage bei den Informationsmaterialien im Onboarding-Prozess), Verankerung auf der Webseite, Podcasts etc. werden die Werte des Code of Conduct nahbar und lebendig vermittelt. Verantwortliche Akteur*innen für die Realisierung dieser Maßnahme sind unter anderem das Rektorat, die Dekanate, der Senat, die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie das Dezernat Personal und das Dezernat Akademische Angelegenheiten.

Weiterbildungsangebote

Im Rahmen der Weiterbildungsangebote der HoMe-Akademie werden - in Zusammenarbeit mit weiteren Akteur*innen der Hochschule - ab Herbst 2024 fortlaufende Workshopangebote u.a. zu den Themen Gleichstellung, Diversität, Empowerment und Genderforschung für verschiedene Zielgruppen (MINT-Studentinnen, Mitglieder Berufungskommission, Führungskräfte, Professor*innen und weitere Lehrkräfte sowie Interessenvertretungen, Beratungs- und Vertrauensstellen) entwickelt und durchgeführt. Die Weiterbildungsangebote tragen zur Präsenz der Thematik in Forschung und Lehre sowie zur Sensibilisierung und Wissens- bzw. Kompetenzvermittlung bei. Für die Umsetzung sind - je nach Schwerpunkt - folgende Bereiche und Projekte zuständig: HoMe-Akademie, Gleichstellungskommission, Projekt CASE, Projekt SL², Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, Familienbüro sowie externe Expert*innen. Allgemein ist auf diverse Referent*innenauswahl sowie eine zielgruppenorientierte Gestaltung der Weiterbildungsmaßnahmen zu achten.

Zielgruppen und Workshopthemen (Auswahl):

Führungskräfte

- Anti-Bias-Trainings für Führungskräfte

- Familiengerechtigkeit für verschiedene Zielgruppen im Beratungskontext sowie Führungskräfte

*Lehrkräfte, Berufungskommissionsmitglieder und Betreuer*innen*

- Gendersensibilität für Betreuer*innen von Promovend*innen
- Anti-Diskriminierung für Lehrkräfte
- Geschlechtersensible Berufungsverfahren für aktuelle/zukünftige Berufungskommissionsmitglieder
- Hochschuldidaktische Angebote mit Gender-/Diversitätsbezug

Interessensvertretungen und Beratungsstellen

- Beratung, Diversität und Gleichstellung für Interessensvertretungen und Beratungsstellen

Alle Zielgruppen

- Empowerment und Selbstwirksamkeit

Ziel 2: Stärkung der nebenamtlichen Interessensvertretungen

Interessensvertretungen sind wichtige Instanzen an Hochschulen, um diversen und unterrepräsentierten Gruppen Ansprech- und Unterstützungsmöglichkeiten zu bieten. Die Hochschule Merseburg will Strukturen schaffen, die das nebenamtliche Engagement in Interessensvertretungen fördern. Folgende Maßnahmen ermöglichen dieses Ziel:

Ressourcen für Gleichstellungsbeauftragte

Die Hochschule Merseburg stellt weitere Ressourcen (Finanzen, Ausstattung und Freistellung der gewählten Vertreter*innen) für die Gleichstellungsbeauftragten bereit, da die notwendige und rechtlich verankerte Gleichstellungsarbeit nicht vollständig im Nebenamt auszuüben ist (vgl. § 72 HSG LSA). Eine adäquate Freistellung für eine hauptamtliche Tätigkeit wird für die oder den zentrale*n Gleichstellungsbeauftragte*n angestrebt. Diese Maßnahme wird ab 2024 geplant und durch den Senat umgesetzt.

Sichtbarmachung und Vernetzung von Interessensvertretungen

Die Notwendigkeit der Arbeit von nebenamtlichen Interessensvertretungen wird fortlaufend durch Marketingmaßnahmen stärker sichtbar gemacht. Für die Umsetzung sind alle Interessensvertretungen zuständig. Durch die Vernetzung der Interessensvertretungen werden die inhaltlichen sowie strategischen Synergien verstärkt. Folgende Vernetzungsformate (Auswahl) werden angestrebt:

- gegenseitige Teilnahme an den regulären Sitzungen und Berichterstattung
- Organisation von gemeinsamen Veranstaltungen
- gemeinsame Teilnahme an öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten der Hochschule
- gemeinsame Arbeit an aktuellen Themen.

Unterstützung für Student*innen bei hochschulpolitischem Engagement

Student*innen werden für ihre Beteiligung in Interessensvertretungen (z.B. StuRa), nach Möglichkeit durch Credits oder in Form von Urlaubssemestern entlastet. Dadurch wird nicht nur Unterstützung für Tätigkeiten neben dem Studium geboten, auch bisher nicht in Interessensvertretungen aktive Student*innen, insbesondere auch Student*innen mit familiären Aufgaben und Sorgeverantwortung für Kinder und/oder zu pflegende Angehörige werden dazu motiviert, sich zu engagieren. Die entsprechenden Klärungen werden herbeigeführt und damit ggf. verbundene Änderungen der Studienordnungen durch die Fachbereiche und den Senat umgesetzt.

Ziel- und Statusgruppen

*Ziel 3: Gewinnung und nachhaltige Bindung von Student*innen im MINT-Bereich*

Nach wie vor erleben Personen unterrepräsentierter Geschlechter, in diesem Kontext vor allem Frauen, systematische und strukturelle Benachteiligung und Marginalisierung auf ihren Karrierewegen an Hochschulen und in der Forschung. Vor allem im MINT-Bereich beginnen Frauen die akademische Karriere in der Minderheit, in anderen Bereichen sinkt demgegenüber ein zunächst annähernd ausgeglichener Anteil mit steigender Qualifikationsstufe.

Das zeigt sich auch an der Hochschule Merseburg. Deshalb setzt sich die Hochschule zum Ziel, gendergerechte Strukturen zu etablieren, um mehr Diversität in den betroffenen Studiengängen zu fördern und u.a. mehr Frauen für diese Studiengänge zu begeistern. Die inhaltliche und methodische Weiterentwicklung der Studiengänge sowie die Schaffung diverser Angebote begleiten die Student*innen bedarfsgerecht auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden folgende Maßnahmen beschlossen:

Gender- und diversitätssensible Marketingaktivitäten

Das Studium an der Hochschule Merseburg wird durch authentische Marketingmaßnahmen, die in allen Formaten gender- und diversitätssensible Inhalte und Bildsprache enthalten, beworben. Dabei wird Geschlechterstereotypen aktiv entgegengewirkt. Durch eine nachhaltige und persönliche Bewerbung werden die Studiengänge sowie die Hochschule für alle Bewerber*innen attraktiv kommuniziert, wodurch langfristig ein Beitrag für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an der Hochschule erreicht werden soll. Marketing- und Kommunikationsprogramme werden neben zentralen Hochschulaktivitäten durch Studienprojekte der Fachbereiche initiiert, die zur Stärkung des Wir-Gefühls beitragen und individuelle Anknüpfungspunkte bieten. Der fortlaufende Ausbau dieser Maßnahmen ab Sommer 2024 obliegt der Abteilung Hochschulmarketing und Kommunikation, den Dekanaten, der Rektoratskommission Hochschulkultur sowie den Projekten für Studieninteressierte, insbesondere zur Förderung von MINT-Studiengängen.

Kriterien für Sprache und Bild in den verschiedenen Formaten (Auswahl):

- Geschlechtervielfalt sowie Vielfalt bei dem Thema Alter, soziale Herkunft, Ethnizität, Sprachkompetenz, chronische Erkrankung und Behinderung etc.
- keine Stereotypisierungen, keine Verzerrungen, keine Vorurteile etc. bei der Abbildung von Personen und Situationen/Tätigkeiten
- keine Symbolbilder (Tokenismus)
- Darstellung der unterstützenden Rahmenbedingungen, Programme und Ansprechpersonen
- Bildkomposition: auf Machtverhältnisse und Positionen, die durch bestimmte Anordnungen im Bild entstehen, achten (Bsp. Wer steht im Vordergrund/ist aktiv, wer steht im Hintergrund/ist passiv?).

MINT-Vernetzung

Eine MINT-Koordination zur Nachwuchsförderung wird im Sommer 2024 gegründet, um die bestehenden MINT-Aktivitäten in den (Fach-) Bereichen und MINT-Projekten zukünftig noch stärker zu bündeln und aufeinander abzustimmen. Dadurch werden vorhandene Wissensbestände verknüpft, ausgebaut und die interdisziplinäre Zusammenarbeit gestärkt. Für die Realisierung dieser Maßnahme sind das PSL, die Dekanate und MINT-Projekt-Akteur*innen verantwortlich.

Lehr-Module für Studentinnen des MINT-Bereichs

Es werden Lehr-Module gemeinsam entwickelt, um Studentinnen, insbesondere des MINT-Bereichs, zu mehr Mut in der Mitarbeit und bei Wortmeldungen zu motivieren. Dazu gehören u.a. Lehrveranstaltungen, die sich vorrangig an Frauen richten. Auch Workshops und Vorträge, um die Stärken von Studentinnen sichtbar zu machen und zu fördern, werden initiiert. Verantwortliche Akteur*innen sind die Dekanate, die HoMe-Akademie sowie das Projekt SL². Eine entsprechende Lehrveranstaltung wird bereits seit dem SoSe 2023 im FB INW angeboten und ab dem WS 2023/24 verstetigt. Eine fortlaufende Evaluation und Anpassung findet ab 2024 statt.

Ziel 4: Geschlechtersensible Personalpolitik

Ziel der Hochschule Merseburg ist es, Einstellungs- und Berufungsverfahren sowie Arbeitsstrukturen gendersensibel und chancengleich zu gestalten und den Frauenanteil bei Professuren und Leitungspositionen zu steigern. Dafür werden folgende Maßnahmen, die differenziert nach den entsprechenden Ressourcen - Projekte und Haushalt - dargestellt werden, ergriffen:

Umsetzung von geschlechtersensiblen Berufungsverfahren

Die systematische Ausgestaltung von Berufungsverfahren ist entscheidend für die nachhaltige Steigerung des Professorinnenanteils. Deshalb spielen im gesamten Berufungsverfahren - beginnend bei der Denomination bis zur Berufung - Chancengleichheit und Geschlechtersensibilität, auf der Grundlage der wissenschaftlichen Forschungserkenntnisse, eine maßgebliche Rolle zur Gewinnung von diversen/weiblichen Professor*innen. Seit 2023 sukzessive entwickelt und ab 2024 fortlaufend umgesetzt wird die geschlechtersensible Gestaltung von Berufungsverfahren durch das Projekt CASE, die Fachbereiche und insbesondere durch die Dekanatsreferentinnen, die Berufungskommissionsmitglieder sowie das Dezernat Personal, das Rektorat und weiteren Akteur*innen.

Dual Career

Die Förderung von Doppelkarrieren von Lebenspartner*innen an der Hochschule Merseburg sowie in der mitteldeutschen Region wird ab Sommer 2024 in Form von verschiedenen Unterstützungsangeboten auf der Grundlage einer transparenten Systematik weiterentwickelt. Die bestehenden Netzwerke werden genutzt, um attraktive Arbeitsplätze für potenzielle Arbeitnehmer*innen zu gestalten. Vor allem für Wissenschaftlerinnen ist die Wahl des Arbeitgebers eng mit den Karrierechancen des Partners oder der Partnerin sowie der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbunden.

Die Hochschule Merseburg will deshalb über Möglichkeiten der Dual Career informieren und Unterstützung, zum Beispiel durch die Mitgliedschaft im Netzwerk *Mitteldeutsches Dual Career Netzwerk* sowie in anderen Belangen, wie bei der Kinderbetreuung, anbieten. Die Umsetzung dieser Maßnahme obliegt dem Projekt CASE sowie dem Dezernat Personal.

Frauen in Führungspositionen und Vielfalt in Gremien

Frauen werden für Leitungspositionen sowie für das Engagement in Gremien und Kommissionen aktiv angesprochen und unterstützt. Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen an der Hochschule Merseburg stark unterrepräsentiert, wie die Situationsanalyse unter Punkt 2 zeigt. Um insgesamt mehr Vielfalt zu erreichen, ist es notwendig, Entlastungssysteme zu schaffen, um nicht nur mehr Frauen für diese Positionen zu gewinnen, sondern auch grundlegend unterstützende Strukturen für mehr Vielfalt zu etablieren. Mögliche Maßnahmen dafür sind unter anderem die Finanzierung von studentischen bzw. wissenschaftlichen Hilfskräften, Lehrdeputatsminderungen, Online-Sitzungen, Kinderbetreuungskostenübernahme, Tandem-Führungspositionen oder das Führen in Teilzeit. Die Maßnahmen werden ab Sommer 2024 durch die Gleichstellungskommission, die Dekanate sowie das Rektorat geplant und folgend umgesetzt.

*Ziel 5: Erfolgreiches Promovieren von Nachwuchswissenschaftler*innen*

Maßnahmen zur Förderung von Promotionen stellen sicher, dass alle bei ihrer Entwicklung der wissenschaftlichen und akademischen Laufbahn die gleichen Chancen haben. Es ist ein Ziel der Gleichstellungsarbeit der HoMe, mehr Frauen zu einer Promotion zu ermutigen und sie in diesem Prozess zu begleiten. Damit wird ein guter Einstieg in eine Karriere in der Wissenschaft ermöglicht. Denn nur durch eine gezielte Nachwuchsförderung und Attraktivitätssteigerung der akademischen Karriere für Wissenschaftlerinnen, kann auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen gesteigert werden. Deshalb braucht es umfangreiche Maßnahmenpakete, um zum einen die wissenschaftliche Qualifikation, aber auch die Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Qualifizierungs-/Vernetzungs- und Mentoringprogramme

Der Ausbau und die Pflege von fachlichen sowie persönlichen Netzwerken ist ebenso wie der Austausch mit anderen Wissenschaftler*innen eine wichtige Komponente der wissenschaftlichen Karriereentwicklung. Deshalb werden gendersensible Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote (seit 2022) sowie ein Mentoringprogramm (ab Frühjahr 2024) für Promovend*innen – aus-

gehend von einer kontinuierlichen zielgruppenorientierten Bedarfsabfrage - durchgeführt. Im Mentoringprogramm steht der bilaterale, individuelle Austausch zwischen Mentor*in und Mentee im Mittelpunkt und wird durch ein Rahmenprogramm mit Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung sowie Vernetzungsveranstaltungen begleitet. Die Promovend*innen werden dadurch während des gesamten Promotionsprozesses unterstützt und strategisch vorbereitet. Für die Umsetzung ist das Projekt CASE verantwortlich. Außerdem will die HoMe für die Realisierung dieser Maßnahmen mit anderen Universitäten kooperieren und bietet gemeinsame Veranstaltungen an.

Finanzierungs- und Unterstützungsmöglichkeiten

Student*innen und Beschäftigte, explizit mit Care-Aufgaben, werden ab Sommer 2024 über konkrete Finanzierungsmöglichkeiten für eine Promotion (u.a. Stipendien, Forschungsanträge, industrielle Kooperationen) sowie weitere Unterstützungsangebote bei Veranstaltungen und in individuellen Beratungen informiert. Neben Finanzierungsmöglichkeiten sind auch Unterstützungsstrukturen für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wichtig, um auch Nachwuchswissenschaftlerinnen in Schwangerschaft, Stillzeit oder mit Kind(ern) eine größere Planungssicherheit zu bieten. Diese Informationen werden bei verschiedenen Veranstaltungen sowie medial, u.a. über die Hochschulwebseiten und Social Media, kommuniziert. Verantwortliche Akteur*innen sind im Projekt CASE verankert.

Gender- und diskriminierungssensible Hochschule

Ziel 6: Gendersensibles und diskriminierungsarmes Forschen und Lehren

Um Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig zu gestalten, muss die Geschlechterdimension in Forschung und Lehre mit einbezogen werden. Es ist dabei von entscheidender Bedeutung, dass das Wissen, das in der Forschung geschaffen und in Bildungskontexten vermittelt wird, frei von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und diskriminierenden Inhalten ist. Die Hochschule Merseburg bietet für alle Student*innen und Mitarbeiter*innen einen diskriminierungsarmen und gendersensiblen Raum zum Lehren, Lernen und Forschen. Dafür werden folgende Maßnahmen etabliert:

Diskriminierungssensible Lehrevaluationen

Lehrevaluationen sind ein wichtiges Mittel, um die Qualität der Lehre und des Lernens zu reflektieren und fortlaufend zu verbessern. Ab Frühjahr 2024 werden die Lehrevaluationen aller Studiengänge überarbeitet. Ziel ist

es, die Lehrevaluation um das Thema diskriminierungsfreies Lehren und Lernen zu ergänzen. Wie diese Themen niedrigschwellig integriert werden können, soll in einem Diskussionsprozess ausgehandelt werden. Die methodische Integration inkl. Handlungsempfehlungen liegt im Verantwortungsbereich des Prorektorats für Studium und Lehre.

Kompetenz-Modul Ethik und Vielfalt

Die Einführung eines fakultativen Moduls *Ethik und Vielfalt* für alle Student*innen (mit ECTS-Punkten) wird mit allen Fachbereichen diskutiert. Das Modul trägt zur kontinuierlichen Sensibilisierung und Wissens- bzw. Kompetenzvermittlung der Student*innen bei und stärkt die Präsenz der Thematik in Wissenschaft und Forschung. Das Modul wird ab Frühjahr 2025 - nach Beschluss in den FB-Räten (FBR) - eingeführt.

Sonderpreise für geschlechtersensible Forschung und Lehre

Forschungs- und Lehrpreise haben eine wichtige Signalwirkung und können zu einer stärkeren Sichtbarkeit von Themen beitragen. Deshalb werden sie um einen Sonderpreis für geschlechter- und diversitätssensible Forschung und Lehre ergänzt. Die Realisierung dieser Maßnahme wird ab 2024 erfolgen. Sie liegt im Verantwortungsbereich des Prorektorats für Forschung, Wissenstransfer und Existenzgründung (PFWE), des Prorektorats für Studium und Lehre (PSL) sowie der Gleichstellungskommission und des Studierendenrats (StuRa).

Ziel 7: Diskriminierungssensible Hochschule

Hochschulen und Universitäten sind nicht immun gegen Diskriminierungen oder sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt, auch wenn dieses Problem in Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen tendenziell (stark) unterschätzt wird. Deshalb sind Richtlinien und Verfahren sowie spezielle Strukturen einzurichten, um einen sensiblen und konsequenten Umgang mit Vorfällen gewährleisten zu können.

Im Gleichstellungskonzept werden Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierungen jeglicher Art verankert, um Student*innen und Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und zu schützen. Die Hochschule Merseburg sieht es als ein wichtiges Anliegen, ein sicherer und diskriminierungsfreier Ort für alle zu werden.

Sichtbarmachung der Vertrauensstelle

Die Reichweite im Sinne der Öffentlichkeitsarbeit sowie die Zugänglichkeit der Vertrauensstelle werden, ebenso wie die Bekanntheit der Richtlinie und

des Beschwerdeverfahrens, gestärkt. Informationen dazu werden bei der Begrüßung der Erstsemester, bei Onboardingprozessen und der Personalversammlung ab Sommer 2024 dauerhaft verankert. Weiterhin werden alle von der Vertrauensstelle erhaltenen Rückmeldungen durch die Ansprechpersonen der Vertrauensstelle anonym dokumentiert, um dadurch nicht nur einen besseren Überblick über den Status Quo zu bekommen, sondern auch um die verschiedenen Diskriminierungsformen zu erfassen und Handlungsempfehlungen ableiten zu können. Zuständig für die Umsetzung sind die Vertrauensstelle, die Rektoratskommission Hochschulkultur und HMK.

Ausschilderungen

Rollstuhlgerechte und Allgender-Toiletten werden genauso wie Toiletten mit Wickel-Möglichkeit ab 2025 in der Hochschule besser ausgeschildert. Dafür ist das Dezernat Technik und Liegenschaften verantwortlich.

Familie und Diversität

Ziel 8: Familiengerechte Hochschule

Die Vereinbarkeit von Familienleben, Studium und Beruf sowie Karriere muss durch die Strukturen der Hochschule noch stärker gefördert werden, um für Personen mit Kind(ern) und/oder weiteren Care-Verantwortungen ein attraktiver Studien- und Arbeitsplatz zu bleiben bzw. zu werden. Dafür müssen grundständige Strukturen weiterentwickelt und Unterstützungsmöglichkeiten fortgeführt werden. Um einer familiengerechten Hochschule noch besser entsprechen zu können, hat die HoMe folgende Maßnahmen - neben den grundständigen Aufgaben des Familienbüros - im Gleichstellungskonzept verankert:

Umfrage

Regelmäßige Umfragen (alle 2 Jahre) bei allen Hochschulangehörigen zur familiengerechten Hochschule mit Erfassung des aktuellen Standes, der konkreten Bedarfe und möglichen Herausforderungen zur Ableitung von konkreten Handlungsempfehlungen werden entwickelt, durchgeführt und ausgewertet.

Verweisberatung

Die Verweisberatung innerhalb der verschiedenen Beratungsangebote (u.a. Allgemeine Studienberatung, Student*innen-Servicepoint und Prüfungsamt sowie Familienbüro, Vertrauensstelle, Psychosoziale Beratung des Studentenwerks etc.) an der Hochschule wird zur verstärkten Zusammenarbeit im Sinne einer zielgruppenorientierten Beratung ausgebaut.

Vernetzung der Familienbüros

Initiierung eines nachhaltigen Netzwerkes der Familienbüros in Sachsen-Anhalt für die Förderung des fachlichen Austauschs, zur gegenseitigen Unterstützung und für die gemeinsame Umsetzung von Projekten.

Leitfaden zur familiengerechten Hochschule

Ein Leitfaden zur Familiengerechten Hochschule wird erarbeitet als Grundlage für alle Hochschulangehörige in allen Bereichen. Der Leitfaden wird durch verschiedene Formate, wie z.B. Lunch Lectures, Social-Media-Aktivitäten, Flyer inkl. digitale Variante (u.a. auch als Beilage bei den Informationsmaterialien im Onboarding-Prozess), Verankerung auf der Webseite, Podcasts etc. nahbar und lebendig vermittelt.

Die Maßnahmen werden ab 2024 durch die Koordinatorin Familiengerechte Hochschule, die HoMe-Akademie und die Beratungsstellen/-personen umgesetzt.

Ziel 9: Diversität

Die Diversifizierung der Hochschule ist ein mittel- und langfristiges Ziel der Hochschule Merseburg. Auch wenn im vorliegenden Gleichstellungskonzept die Gleichstellung vorrangig als Geschlechtergerechtigkeit thematisiert wird, will sich die Hochschule in vielfältigen Bereichen diverser und inklusiver gestalten. Angestrebt wird das Konzept sukzessiv, um weitere Bereiche zu ergänzen und neben dem Geschlecht auch andere Dimensionen analytisch und für den Hochschulalltag in den Blick zu nehmen. Um diesen Punkt sowie die allgemeine Diversifizierung in den Strukturen der Hochschule zu verankern, sind folgende Maßnahmen geplant:

Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt

Der diskriminierungsfreie Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt und Selbstbestimmung zeigt sich auch in der gemeinsamen Kommunikation, die mit folgenden Beiträgen im Sinne einer Ermutigung und Unterstützung gestärkt werden können:

- Alle Menschen können nach individuellen Bedarfen und Vorlieben entsprechend angesprochen werden, dies bezieht sich u.a. auf die Verwendung der Pronomen, die verschiedenen Formen der Anrede z.B. mit/ohne die Bezeichnung Frau/Herr sowie weitere Formen der Ansprache.
- In Formularen wird auf geschlechtsspezifische Anrede sowie die Angabe des Geschlechts verzichtet, sofern dies nicht für die statis-

tische Erfassung oder auf Grundlage rechtlicher Bestimmungen explizit notwendig ist.

- Das Recht auf den Schutz der geschlechtlichen Selbstbestimmung wird - auf Antrag - durch die freie Wahl der Vornamen in der hochschulinternen Kommunikation, u.a. bei der E-Mail-Adresse und Türschildern gestärkt. Dies ist vor allem für trans* Personen und Menschen, die sich als nicht-binär identifizieren, wegweisend und ein notwendiger Schritt, um die Hochschule diskriminierungsfreier zu gestalten.
- Das dritte Geschlecht wird ab 2024 in weitere ausgewählte interne Prozesse der Hochschule eingeführt.

Verantwortlichen Akteur*innen für diese Maßnahme sind die/der Rektor*in und die Rektoratskommission Hochschulkultur, die/der zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission sowie das Dezernat für Akademische Angelegenheiten und das Dezernat Personal.

Kommunikation zu Gleichstellungsthemen

Die Hochschulöffentlichkeit wird regelmäßig über Gleichstellungsthemen durch den/die Rektor*in sowie die/den ZGB informiert. Dazu gehören konzeptionelle und strategische Themen und Prozesse, Veranstaltungen sowie weitere Beratungs- und Unterstützungsangebote. Dadurch wird eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der Thematik sowie eine ständige Reflektion des aktuellen Wissenstands erreicht. Die Kommunikation der Themen erfolgt jeweils zu Beginn des Semesterstarts und wird durch das Rektorat sowie die Gleichstellungskommission umgesetzt.

Informationsmaterial für Student*innen mit Behinderung

Es wird eine Handreichung für Student*innen zum Studieren mit Behinderung(en) erstellt. Diese bietet Orientierung an der Hochschule Merseburg und informiert über unterstützende Maßnahmen. Die Handreichung wird bis Herbst 2025 durch die/den Behindertenbeauftragten des Senats und die/den Inklusionsbeauftragte*n des gemeinsam mit der/dem ZGB und der Gleichstellungskommission realisiert.

Gendersensible Sprache

Ab 2024 wird eine Empfehlung im Sinne eines unterstützenden, ermutigenden Praxisleitfadens zur Nutzung von gendersensibler sowie barrierearmer Sprache in wissenschaftlichen Arbeiten sowie in hochschulinternen und externen Dokumenten erarbeitet. Für die Umsetzung sind das Rektorat und

der Senat sowie die Gleichstellungskommission und weitere Akteur*innen zuständig.

Charta der Vielfalt

Die Hochschule Merseburg bereitet ab Sommer 2024 den Beitritt zur Charta der Vielfalt vor und setzt damit ein Zeichen für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt. Durch die Charta der Vielfalt kann sich die HoMe mit anderen Akteur*innen vernetzen und von den bestehenden Strukturen in Hinsicht auf die Professionalisierung der Diversity Arbeit profitieren. In Vorbereitung auf den Beitritt werden bis 2024 verschiedene Aktivitäten für die Förderung der Vielfalt entwickelt und durchgeführt, dazu zählt auch die Teilnahme am jährlich stattfindenden Diversity-Tag.

Weitere Informationen: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

Für die Realisierung dieser Maßnahme sind das Rektorat sowie alle Interessensvertretungen und Beauftragte zuständig.

6 PARTIZIPATION UND MONITORING

Die Überlegungen zum Qualitätsmanagement des Gleichstellungskonzeptes zielen darauf ab, erstens den Erfolg der Maßnahmen und Aktivitäten zur Erreichung der Ziele durch die Ausdifferenzierung der Datenlage und Evaluationsmethodik besser erfassen und bewerten zu können.

Zudem wird zweitens die Evaluation und Bewertung der hier abgeleiteten Gleichstellungsmaßnahmen in stärkerem Maße mit den sonstigen Qualitätsaktivitäten der Hochschule und deren Organisationsstrukturen verknüpft.

Das Qualitätsmanagement des Gleichstellungskonzepts obliegt der Gleichstellungskommission und wird ab Sommer 2024 - in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Akteur*innen der jeweiligen Maßnahmen - fortlaufend für den gesamten Gültigkeitszeitraum des vorliegenden Gleichstellungskonzepts erfolgen. Dabei ist ein partizipatives Begleit- bzw. Evaluationsverfahren für die Umsetzung der formulierten Maßnahmen und Ziele mit folgenden Bausteinen zentral:

1. Moderation und Begleitung des gesamten Prozesses

Akteur*innen der Gleichstellungskommission sowie verantwortliche Personen für die jeweiligen Ziele und Maßnahmen gestalten einen Kick-off für die Initiierung und/oder Weiterentwicklung der gleichstellungsfördernden Maß-

nahmen und begleiten alle Akteur*innen bei dem daran anschließenden Umsetzungsprozess. Die konkreten Formate legen die handelnden Personen fest.

2. Jährliche Berichterstattung und Diskussion sowie Ableitung von Handlungsempfehlungen

Jedes Jahr im November berichten die Akteur*innen der Gleichstellungskommission sowie die verantwortlichen Akteur*innen gegenüber dem Rektorat zu den Entwicklungsschritten der neuen oder weitergeführten Maßnahmen und deren Wirkungen im Hinblick auf die Erreichung der formulierten Ziele. Je nach Bewertungsergebnis, werden die jeweiligen Maßnahmen fortgeführt oder angepasst, wobei bei allen Entscheidungen realistische Zeitfenster für Veränderungsprozesse bedacht werden.

3. Zwischenevaluation erfolgt nach 2 Jahren

Eine umfangreiche Zwischenevaluation mittels Fragebogen und Interviews sowie in Verbindung mit dem Gender-Monitoring/-Controlling erfolgt zwei Jahre nach Verabschiedung des Gleichstellungskonzepts. Auf der Grundlage dieser Zwischenevaluation erfolgt die Fortführung, Anpassung und bei Bedarf auch Einführung weiterer Maßnahmen bzw. die Streichung bestehender Maßnahmen.

4. Abschlussevaluation nach 3,5-4 Jahre und Novellierung des Gleichstellungskonzepts

Bei der Abschlussevaluation werden alle Maßnahmen im Hinblick auf die Erreichung der Ziele ausgewertet und als Grundlage für die weitere Novellierung des Gleichstellungskonzepts genutzt.

7 AUSBLICK

Die Hochschule Merseburg möchte die Chancengleichheit durch die Maßnahmen im Gleichstellungskonzept zielgerichtet weiterentwickeln und die Strukturen der Gleichstellungsarbeit professionalisieren. Die Hochschule ist bestrebt, für Maßnahmen zur Gleichstellung und Chancengleichheit weitere Drittmittel einzuwerben und sich auf entsprechende Ausschreibungen auf Landes- und Bundesebene zu bewerben.

Im Fokus der Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen steht die Stärkung der Attraktivität des Lehr- und Forschungsstandortes Merseburg und als übergeordnetes Ziel die Realisierung unserer Vision einer Hochschule für alle. Ein wesentlicher Meilenstein ist dabei die paritätische Besetzung von Führungspositionen und Hochschulgremien. Die Gleichstellungskommission und die Hochschulleitung werden zur Erreichung der Meilensteine und Ziele eng zusammenarbeiten und Chancengleichheit als Teil einer gelebten Hochschulkultur gemeinsam tragen.