

# Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule Harz

Fassung vom 20.08.2025, aktualisiert mit Senatsbeschluss am 03.12.2025



# Inhalt

Vorwort .....	4
1. Struktur und Ausgangssituation .....	5
1.1 Aktuelle Struktur der Hochschule.....	5
1.2 Bilanzierung bisheriger Vorhaben.....	7
2. Repräsentanz von Frauen.....	11
2.1 Zahlen zur Gleichstellung .....	11
2.2 Sichtbarkeit von Gleichstellung an der HS Harz .....	15
2.3 Stärken-Schwächen-Analyse/SWOT .....	18
3. Abgeleitete Paritätsziele.....	19
3.1 Erhöhung der Berufung von Frauen .....	19
3.2 Entlastung überproportional belasteter Frauen.....	20
3.3 Aktive Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase .....	20
3.4 Erhöhung des Anteils von MINT-Studentinnen .....	20
3.5 Förderung des weiteren Kulturwandels .....	20
3.6 Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings.....	22
4. Geplante Paritätsmaßnahmen .....	23
4.1 Erhöhung der Berufung von Frauen .....	23
4.2 Entlastung überproportional belasteter Frauen.....	24
4.3 Aktive Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase .....	25
4.4 Erhöhung des Anteils von MINT-Studentinnen .....	25
4.5 Förderung des weiteren Kulturwandels .....	25
4.6 Projektkoordination.....	27
5. Strukturelle Integration des Paritätskonzepts .....	27
6. Finanzierung.....	28
6.1 Personelle und finanzielle Ausstattung der Maßnahmen .....	28
6.2 Förderung einer zusätzlichen Nachwuchswissenschaftlerin .....	28
Anhänge .....	29

## Redaktion

Sarah Piper	Dr. Sina Nitzko
Lisa Pippirs	Kathleen Vogel
Cornelia Volkert	Sophie Reinhold
Melanie Neumüller	Christian Reinboth
Dr. Sabine Bohlmann	Prof. Dr. Frieder Stolzenburg

## **Abkürzungsverzeichnis**

CASE	Center for Advanced Scientific Education
ESF	Europäischer Sozialfonds
FB AI	Fachbereich Automatisierung und Informatik
FB Vw	Fachbereich Verwaltungswissenschaften
FB W	Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HRK	(Deutsche) Hochschulrektorenkonferenz
HS Harz	Hochschule Harz
lakog	Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten in Sachsen-Anhalt
PP 2030	Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder
PZ IWIT	Promotionszentrum Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologien
PZ SGW	Promotionszentrum Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften
SWS	Semesterwochenstunde (entspricht 45 Minuten)

# Vorwort

Gleichstellungsarbeit stellt sicher, dass alle Studierenden und Mitarbeitenden einer Hochschule die gleichen Chancen und Möglichkeiten auf Erfolg in Studium und Berufsleben haben – unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder anderer Merkmale. Es ist das erklärte Ziel der Leitung der Hochschule Harz (HS Harz), eine inklusive und vielfältige Umgebung zu fördern, in der alle Hochschulangehörigen ihr volles Potential entfalten können. Durch die Förderung der Gleichstellung tragen wir zum Aufbau einer gerechteren und integrativeren Gesellschaft bei.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept entstand mit einem besonderen Fokus auf dem Ziel der Parität und damit auf der gleichmäßigen Verteilung von Stimmen und Einfluss in allen Ebenen von Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung. Es wurde im Kontext der geplanten Teilnahme der Hochschule am Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder (PP 2030) verfasst und ergänzt das allgemeine, durch den Senat am 26.01.2022 beschlossene Gleichstellungskonzept der HS Harz für die Jahre 2022 bis 2026. Nach einer einleitenden Darstellung der Strukturen der Gleichstellungsarbeit an unserer Hochschule sowie einer kursorischen Übersicht zentraler Gleichstellungsprojekte der vergangenen Jahre, wird mit einer Evaluation der Ausgangssituation im Hinblick auf die Geschlechterparität die Grundlage für die nachfolgende Definition der Paritätsziele sowie für die vorgeschlagenen Maßnahmen zu deren Erreichung gelegt. Das Konzept schließt mit Ausführungen zur Finanzierung sowie zur Integration der Maßnahmen auf zentraler und dezentraler Ebene.

An der Konzeption der vorgestellten Maßnahmen und Strategien, die sämtlich darauf abzielen, derzeit noch bestehende Ungerechtigkeiten und Disparitäten zu adressieren, haben zahlreiche Personen mitgewirkt, durch deren Engagement eine Vielzahl diverser Perspektiven eingebracht und ein ganzheitliches Verständnis der Problemlage entwickelt werden konnte. Allen sei hiermit herzlich gedankt.

Das entstandene Konzept integriert bewährte Praktiken der Gleichstellung mit neuen Ideen zur Förderung einer geschlechtergerechten Kultur und wird in der Umsetzung bis 2030 idealerweise einen wesentlichen Beitrag zur paritätischen Teilhabe aller Mitglieder unserer Hochschulfamilie leisten. Es wurde bereits zum zweiten Call des PP 2030 am 31.08.2024 eingereicht und negativ bewertet. Dabei wurden von den Gutachter\*innen vor allem die als nicht ausreichend wahrgenommene Ambition des angestrebten Kulturwandels, die geringe Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen an der HS Harz sowie die kurz gehaltenen Ausführungen zum Gleichstellungscontrolling kritisiert. Mit der nun vorliegenden Überarbeitung sollen diese Aspekte – über das gesamte Konzept sowie insbesondere in den neu hinzugefügten Abschnitten 2.2, 3.5 und 3.6 – adressiert werden.

Wernigerode/Halberstadt, den 20.08.2025

Prof. Dr. Folker Roland  
Rektor

Prof. Dr. Frieder Stolzenburg  
Prorektor für Forschung und  
Chancengleichheit

Sarah Piper  
Gleichstellungsbeauftragte

# 1. Struktur und Ausgangssituation

## 1.1 Aktuelle Struktur der Hochschule

Die HS Harz wurde 1991 ohne bestehende Vorgängereinrichtung in Wernigerode als Fachhochschule für Wirtschaftswissenschaften mit einem gleichnamigen Fachbereich (FB W) und den Schwerpunkten Betriebswirtschaftslehre, Tourismuswissenschaft und Wirtschaftsinformatik gegründet und 1992 um einen Fachbereich für Automatisierung und Informatik (FB AI) erweitert. Zum Wintersemester 1998/1999 wurde der Betrieb am Fachbereich Verwaltungswissenschaften (FB Vw) am zweiten Hochschulstandort in Halberstadt aufgenommen. Heute studieren rund 2.800 junge Menschen in 30 grundständigen wie berufsbegleitenden Bachelor- und Masterstudiengängen an der HS Harz. Seit dem Jahr 2021 ist die Hochschule Mitglied in den Promotionszentren SGW (Sozial-, Gesundheits- und Wirtschaftswissenschaften, PZ SGW) und IWIT (Ingenieurwissenschaften und Informationstechnologien, PZ IWIT) und damit zur eigenständigen Durchführung von Promotionsverfahren berechtigt.

Die Gleichstellungsarbeit an der HS Harz wird – wie in den meisten Hochschulen – durch eine Kombination aus hauptamtlich Beschäftigten und in gewählten Funktionen der Selbstverwaltung nebenamtlich Tätigen betrieben. Seit 2017 ist das Thema auf Rektoratsebene verankert und derzeit dem Prorektor für Forschung und Chancengleichheit, Prof. Dr. Frieder Stolzenburg, zugeordnet. Im Zuge dieser Aufwertung entstand mit der Stelle der Referentin für Gleichstellung die erste verstetigte Personalstelle (50%), durch die eine Kontinuität der Gleichstellungsarbeit über die Amtsperioden der gewählten Vertretungen hinaus ermöglicht wird. Die Referentin unterstützt die Arbeit der gewählten zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie die Arbeit der gewählten Gleichstellungsbeauftragten an den Fachbereichen und in der Verwaltung. Das zentrale Organ der Gleichstellung an der Hochschule – die Gleichstellungskommission – setzt sich aus den Gleichstellungsbeauftragten und deren Vertretungen, dem Prorektor für Forschung und Chancengleichheit, der Referentin für Gleichstellung sowie kooptierten Mitarbeiter\*innen aus Projekten mit Gleichstellungsbezug zusammen. Die Kommission tagt zweimal im Semester. Die Grundstruktur der Gleichstellungsarbeit sowie die zum Zeitpunkt der Konzepterstellung relevanten Akteur\*innen sind in Abbildung 1 zusammengefasst.

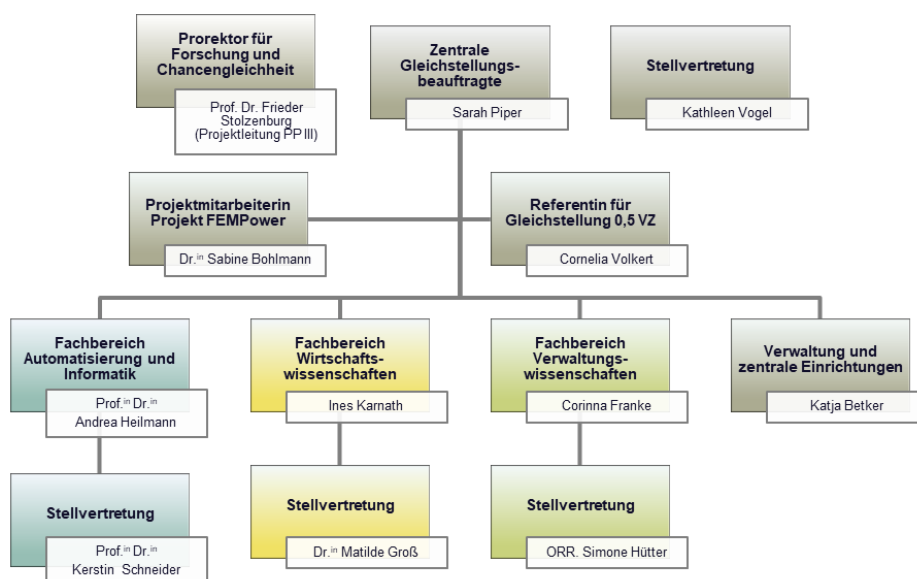


Abbildung 1: Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der HS Harz.

Die Mitglieder der Gleichstellungskommission nehmen eine Vielzahl von Aufgaben wahr, die dem Ziel der Förderung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit dienen. Zum Spektrum dieser Aufgaben gehören u.a. die Beratung von Hochschulangehörigen in Fällen von Diskriminierung oder mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Sensibilisierung zu Themen wie Diversity, Antidiskriminierung und Gender Mainstreaming, die Beteiligung an hochschulpolitischen Entscheidungen über die Gremienarbeit, die Erstellung von Berichten und Statistiken zum Stand der Gleichstellung sowie die Unterstützung der geschlechtergerechten Personalentwicklung durch die Beteiligung an Ausschreibungs- und Einstellungsverfahren und durch die Mitwirkung in Berufungskommissionen.

Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretungen liegt jeweils bei vier Jahren. Wahlberechtigt sind alle weiblichen Hochschulangehörigen. Tabelle 1 vermittelt einen Überblick der in den vergangenen Jahren durch das Team der Gleichstellung eigenständig oder im Zusammenwirken mit anderen Gremien und Organisationseinheiten erarbeiteten Beschlüsse und Leitbilder.

*Tabelle 1: Beschlüsse, Leitbilder und andere Materialien der HS Harz mit Gleichstellungsbezug.*

<b>Dokument</b>	<b>Jahr</b>	<b>URL</b>
Förderrichtlinie zur Stärkung von Gleichstellung an der HS Harz	2024	<a href="https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Rektorat/Amtliche_Mitteilungsblaetter/Amtliche_Mitteilungsblaetter_2024/Amtliches_Mitteilungsblatt_2024_03.pdf">https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Rektorat/Amtliche_Mitteilungsblaetter/Amtliche_Mitteilungsblaetter_2024/Amtliches_Mitteilungsblatt_2024_03.pdf</a>
Flyer CASE / Iakog „Erfolgreiche und chancengerechte Berufungsverfahren“	2023	(nur hochschulintern verfügbar)
Gleichstellungskonzept der HS Harz für die Jahre 2022 - 2026	2022	<a href="https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_HS_Harz_2022-2026.pdf">https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Gleichstellungskonzept_HS_Harz_2022-2026.pdf</a>
Campus Codex	2020	<a href="https://www.hs-harz.de/hochschule/profil/leitbild/campus-codex">https://www.hs-harz.de/hochschule/profil/leitbild/campus-codex</a>
Empfehlung für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik	2019	<a href="https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/Kurzversion_U_bersicht.pdf">https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Gleichstellung/Fotos/Kurzversion_U_bersicht.pdf</a>
Hinweise zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der HS Harz	2019	<a href="https://www.hs-harz.de/hochschule/profil/leitbild/campus-codex/offene-kommunikation">https://www.hs-harz.de/hochschule/profil/leitbild/campus-codex/offene-kommunikation</a>
Leitbild der HS Harz	2007	<a href="https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Leitbild/Arbeitssicherheit/Leitbild_HS-Harz.pdf">https://www.hs-harz.de/dokumente/extern/Leitbild/Arbeitssicherheit/Leitbild_HS-Harz.pdf</a>

Neben den an der HS Harz erarbeiteten Dokumenten sind auch externe Unterlagen für die Gleichstellungsarbeit bedeutsam. Zu diesen gehören v.a. der HRK-Beschluss „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“ und die HRK-Entschließung „Zur Situation von Frauen auf Karrierewegen an deutschen Hochschulen“. In ihrer Selbstverpflichtung formuliert die HRK verschiedene Ziele und Maßnahmen, um der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im deutschen Wissenschaftssystem entgegenzuwirken und eine mittel- bis langfristige Gleichverteilung der Geschlechter bei den Professuren zu erreichen. So wird etwa die hochschulinterne Sichtbarmachung von Geschlechterkompetenz als kontinuierlicher Lernprozess im Zuge der Organisationsentwicklung betrachtet und durch gendersensible Berufungsverhandlungen auf den Abbau des Gender Pay Gaps hingewirkt. Der Beitritt der HS Harz zur HRK-Selbstverpflichtung, der in der Zielvereinbarung 2025-

2029 mit dem Ministerium für Wissenschaft, Energie, Klimaschutz und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt verankert ist, wurde aufgrund eines Senatsbeschlusses im Mai 2025 vollzogen. Einen Überblick über die Gleichstellungsaktivitäten an der HS Harz liefert Abbildung 2.

Hinsichtlich der für die Gleichstellungsarbeit an der HS Harz verfügbaren Ressourcen ist festzustellen, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte für vier Semesterwochenstunden (SWS, acht Zeitstunden mit Vor- und Nachbereitung) von ihren Aufgaben als Lehrkraft freigestellt ist. Der Gleichstellungsbereich verfügt über ein allgemeines Jahresbudget, dieses liegt für 2025 bei 41.100 EUR. Es wird ergänzt durch Mittel für Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit (14.000 EUR). Im Jahr 2024 konnte die „Förderrichtlinie zur Stärkung von Gleichstellung an der HS Harz“ verabschiedet werden, für deren Umsetzung jährlich weitere 10.000 EUR verfügbar sind. Hochschulangehörige haben mit dieser Richtlinie die Möglichkeit, max. 2.000 EUR pro Person und Jahr für Maßnahmen mit Gleichstellungs- oder Diversity-Bezug zu beantragen. Förderfähig sind u.a. Weiterbildungen, Tagungsteilnahmen, Forschungsreisen, kleine Projekte oder Vorträge von Gastdozent\*innen. Entscheidungen über die Annahme von Förderanträgen trifft die Gleichstellungskommission.



<sup>1</sup> Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika in Sachsen-Anhalt

<sup>2</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

<sup>3</sup> Selbstverpflichtung der Hochschulrektorenkonferenz „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen“

Abbildung 2: Überblick über die gleichstellungsbezogenen Aktivitäten an der Hochschule Harz.

## 1.2 Bilanzierung bisheriger Vorhaben

In den vergangenen Jahren wurden an der HS Harz zahlreiche Vorhaben zur Förderung der Gleichstellung umgesetzt. Da diese Vorhaben neben der verstetigten und institutionalisierten Gleichstellungsarbeit wesentliche Beiträge zur Verbesserung von Chancengleichheit und Parität geleistet haben, sind sie in die Betrachtung der Ausgangssituation zu inkludieren – dies schließt ausdrücklich auch Aktivitäten mit ein, die zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung bereits abgeschlossen waren. Einige zentrale Projekte werden daher nachfolgend übersichtshalber dargestellt.



## Familienfreundliche Hochschule



Bereits 2012 wurde der HS Harz erstmals das Zertifikat des „audit familiengerechte hochschule“ erteilt, 2018 trat die Hochschule dem Verein „Familie in der Hochschule“ bei und darf mit dem Label „Familienfreundliche Hochschule“ um Studierende und Beschäftigte werben. Im Sinne der Vereinscharta wurden in den letzten Jahren u.a. an jedem der zwei Hochschulstandorte ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet sowie ein Kurs für Eltern-Kind-Turnen und ein Stammtisch für Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen initiiert. Ein für Studierende mit Kind angebotenes Eltern-Café wurde von der Zielgruppe schlecht angenommen. Ursächlich hierfür könnten zeitliche oder räumliche Gegebenheiten (z.B. Distanz zwischen Veranstaltungs- und Wohnort) sein. Im Jahr 2023 konnte erstmals ein Ferienangebot für schulpflichtige Kinder von Beschäftigten realisiert werden. Seit 2024 existiert für Beschäftigte die Möglichkeit, voll finanzierte Vereinbarkeitscoachings wahrzunehmen. Zum Zeitpunkt der Konzepterstellung wird zudem ein Willkommenspaket entwickelt, das Beschäftigte und Studierende, die Mutter oder Vater geworden sind, erhalten sollen. In den kommenden Jahren soll zudem ein Familienbüro als Anlaufstelle für Studierende oder Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen eingerichtet werden.

## Professorinnenprogramm III

Bei dem erstmals 2008 aufgelegten Professorinnenprogramm handelt es sich um das zentrale Instrument des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen. Über das Programm können die Personalkosten von erstberufenen Professorinnen für bis zu fünf Jahre finanziert werden; die an den Hochschulen hierdurch freiwerdenden Mittel sind – ergänzt durch weitere Eigenmittel – in Maßnahmen der Gleichstellung zu investieren. Die HS Harz beteiligt sich seit 2020 an der dritten Auflage des Programms, die aktuelle Förderung läuft 2025 aus. Die durch die Finanzierung der Stellen von Prof. Dr. Alena Bleicher am FB W und Prof. Dr. Isabella-Marie Nolte am FB Vw freiwerdenden Mittel konnten seit 2020 für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden. Hierzu gehören Workshops und Vorträge für Frauen zu Themen wie Führung, Networking, Gehaltsverhandlungen, Design Thinking, Achtsamkeit oder akademischem Schreiben. Die Veranstaltungen wurden sehr gut angenommen, sodass bisher mehr als 140 Frauen aktiv unterstützt werden konnten.

Zudem konnte eine Projektstelle (75%) zur weiteren Unterstützung der Gleichstellungsstrukturen eingerichtet werden, die in enger Abstimmung mit der Referentin für Gleichstellung agiert und in diversen Gremien (z.B. Gleichstellungskommission, AG Familienfreundliche Hochschule) präsent ist. Für die Gleichstellungsakteur\*innen konnten im Rahmen des Professorinnenprogramms neue Coaching-Angebote geschaffen werden, etwa zum Umgang mit Widerständen in der Gleichstellungsarbeit. Zudem wurde mit dem Start der interdisziplinären Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“ im Jahr 2022 eine jährlich wiederkehrende und weithin sichtbare Veranstaltung im Gleichstellungsbereich etabliert<sup>1</sup>. Bezüglich der Teilnehmendenzahl konnte die Ringvorlesung durch die Integration in die Lehre (zum Wintersemester 2023/24) und ihre zunehmende Bekanntheit eine Steigerung verzeichnen. Von ursprünglich 54 Teilnehmenden im Wintersemester 2022/23 erhöhte sich die Teilnehmerzahl auf 125 Personen im Wintersemester 2023/24 und dann auf 173 Personen im Wintersemester 2024/25.

---

<sup>1</sup> Das aktuelle Vortragsprogramm findet sich unter <https://www.hs-harz.de/gs/ringvorlesung>.



Nicht zum gewünschten Erfolg führten die Einführung einer Promotionssprechstunde (die zwar insgesamt gut angenommen, von Frauen jedoch kaum genutzt wurde) sowie das Angebot von Qualifikationsprogrammen ausschließlich für weibliche Promovierende. Die starke Beanspruchung der Zielgruppe durch Arbeit, Promotion und teilweise auch Familie lässt offenbar wenig Spielraum für die Nutzung zusätzlicher Angebote. Hier soll nach alternativen Formaten gesucht werden. Eine Option ist es, Sprechstunden im Einzelsetting oder Coachings anzubieten, die eine der individuellen Berufs-/Studien- und Lebenssituation entsprechende Beratung erlauben. Um an dem Erfahrungsschatz der letzten Jahre anzuknüpfen, wird die Beteiligung am Nachfolgeprogramm PP 2030 angestrebt.

## **CASE**

In dem durch den Bund und die Länder aufgelegten Förderprogramm FH-Personal widmet sich die HS Harz zusammen mit drei weiteren Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) aus Sachsen-Anhalt im CASE – dem Center of Advanced Scientific Education – der strategischen Gewinnung und Entwicklung von professoralem Personal. Ziel des von 2021 bis 2027 finanzierten Vorhabens ist es, die Anzahl berufungsfähiger Personen zu erhöhen, deren frühzeitige Bindung zu ermöglichen, Rekrutierungsverfahren zu stärken sowie die Attraktivität und Sichtbarkeit von HAW als Arbeitgeber für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu steigern. Im Rahmen des Vorhabens konnten Stellen für einen Referenten für Personalgewinnung und Chancengerechtigkeit, der seit 2022 in der Gleichstellungskommission vertreten ist, sowie für eine Referentin für Nachwuchsförderung eingerichtet werden. Zudem verbinden viele Schnittstellen Projektarbeit und Gleichstellungsarbeit. So wurde in Zusammenarbeit mit der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Iakog) ein Flyer für chancengerechte Berufungsverfahren als Einstieg und Impuls für Mitglieder von Berufungskommissionen erarbeitet. Zudem wurden Schulungen für Kommissionsmitglieder zu Themen wie Gleichstellung und Diversity durchgeführt und aktive Rekrutierung professoraler Kandidat\*innen über Online-Portale wie LinkedIn betrieben. Sollte die HS Harz am PP 2030 teilnehmen können, sehen die Gleichstellungsakteur\*innen v.a. in der Weiterentwicklung der Online-Recherche und -Ansprache in Richtung einer noch gezielteren aktiven Rekrutierung zukünftiger Professorinnen weiteres Optimierungspotential.

## **FEM POWER und FEM POWER VISION**

Das von 2016 bis 2022 durch das Land Sachsen-Anhalt sowie über den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt FEM POWER verfolgte das Ziel, Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule zu initiieren und damit aktiv an der Umsetzung des Landesprogramms für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt mitzuwirken. Das Projekt unterstützte v.a. Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bei ihrer Karriereplanung. Ein Fokus lag dabei auf dem MINT-Bereich, da die Geschlechterparität hier an der HS Harz nach wie vor am geringsten ausgeprägt ist. Der Fokus des seit 2024 (bis 2027) laufenden Folgeprojektes FEM POWER VISION liegt auf der individuellen Förderung von Frauen in MINT-Studiengängen u.a. durch Mentoring mit berufserfahrenen Frauen in Kooperation mit dem landesweiten Projekt MeCoSa MINT Career oder durch Vernetzung von MINT-interessierten Schülerinnen mit MINT-Studentinnen. Zudem unterstützt das Vorhaben die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der HS Harz und die bessere Sichtbarmachung der Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Hinzu kommen die Erweiterung der bestehenden (FEM POWER-) Netzwerke, die Vernetzung vorhandener Ressourcen und Projekte sowie die Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie.

## FB AI goes School

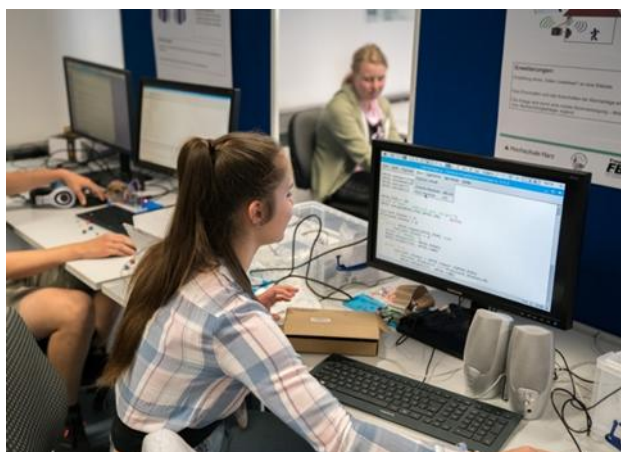


Abbildung 3: Arbeit mit dem Raspberry Pi.

Seit 2019 fördert die Initiative „FB AI goes School“ an der HS Harz den Einstieg von Schüler\*innen in die Programmierung. Mit Hardware und Know-how unterstützt sie AGs in Schulen, um das Interesse junger Menschen an Informatik und Technik zu fördern und ihnen Perspektiven in einem gefragten Berufsfeld aufzuzeigen. Dabei erfolgt u.a. eine Heranführung an die Informatik über den Einplatinencomputer Raspberry Pi. Als Zusammenschluss von Studierenden und Lehrenden des FB AI sowie von Mitgliedern des Vereins „Freunde des Fachbereichs Automatisierung und Informatik“ finanziert sich die Initiative teils über Eigenmittel des Fachbereichs

und teils über Spenden von Unternehmen aus dem Landkreis Harz. Um das Technik- und IT-Interesse speziell bei Mädchen zu fördern, wurde die Initiative während der Laufzeit von FEM POWER personell wie finanziell aus Projektmitteln unterstützt.

## Weitere gleichstellungsrelevante Vorhaben

Die Übersicht der seit 2015 an der HS Harz durchgeführten Projekte und Maßnahmen mit Gleichstellungsbezug in Tabelle 2 unterstreicht die Breite und Vielfalt der bisherigen Bestrebungen. Neben den oben dargestellten Vorhaben enthält sie Projekte wie PEAK (Analyse und Konzeption zur Gewinnung und Entwicklung von professoralem Nachwuchs) sowie dauerhafte Einrichtungen wie die Graduiertenförderung, die bereits mehrfach vielversprechenden Promovendinnen – auch im MINT-Bereich – zugutekam oder auch die Kinderhochschule, in der regelmäßig versucht wird, junge Menschen aller Geschlechter für naturwissenschaftlich und technisch orientierte Studiengänge zu begeistern.

Tabelle 2: Übersicht gleichstellungsrelevanter Vorhaben an der Hochschule Harz.

Vorhaben	Mittelgeber	Laufzeit	Leitung
FEM POWER VISION	ESF/Land	2024-2027	Prof. Dr. Frieder Stolzenburg
Förderrichtlinie Gleichstellung	Eigenmittel	seit 2024	Prof. Dr. Frieder Stolzenburg
CASE	BMBF/Land	2021-2027	Prof. Dr. Folker Roland
Professorinnenprogramm III	BMBF/Land	2020-2025	Prof. Dr. Frieder Stolzenburg
FB AI goes School	Spenden	2019-2020	Prof. Dr. Andrea Heilmann
FEM POWER	EU/ESF/Land	2016-2022	Prof. Dr. Louisa Klemmer
PEAK	BMBF	seit 2018	Prof. Dr. Folker Roland
Graduiertenförderung	Land	seit 2016	Prof. Dr. Frieder Stolzenburg
Kinderhochschule	Eigenmittel	seit 2016	Prof. Dr. Folker Roland
Familienfreundliche Hochschule	Eigenmittel	seit 2012	Dr. Angela Kunow

## 2. Repräsentanz von Frauen

### 2.1 Zahlen zur Gleichstellung

Die Gleichstellungsarbeit an der HS Harz konnte in den letzten Jahren auch dank der Unterstützung durch das Professorinnenprogramm III wesentliche Fortschritte erzielen, die schlaglichtartig im ersten Abschnitt dieses Konzepts vorgestellt wurden. Der Blick auf die Zahlen macht dennoch deutlich, dass eine Geschlechterparität im Sinne der Definition des European Institute for Gender Equality (relative Gleichheit in Bezug auf Zahlen und Machtverhältnisse von Männern und Frauen, gleichberechtigter Beitrag von Männern und Frauen zu jeglicher privaten und öffentlichen Lebensdimension) an der HS Harz noch nicht erreicht werden konnte. Auf den nachfolgenden Seiten findet sich daher zunächst ein detaillierter Blick auf die entsprechenden Statistiken und die darin ausgewiesenen Erfolge wie Defizite, bevor in den weiteren Abschnitten kurz- und mittelfristige Ziele zur Verbesserung der Geschlechterparität sowie entsprechend geeignete Maßnahmen für deren Erreichung vorgestellt werden. Für die Statistiken wurde die Zeitperiode seit dem Wintersemester 2017/18 ausgewählt, da zu diesem Zeitpunkt die Gleichstellungsarbeit an der Hochschule erstmals wesentlich ausgebaut wurde. In einigen Diagrammen wird der damalige Stand mit dem aktuellen Ist-Zustand verglichen, während in anderen der Verlauf über die Zeit hinweg bis zum Wintersemester 2023/24 analysiert wird.

#### Geschlechteranteile nach Karrierestufe

*Tabelle 3: Geschlechteranteile nach Karrierestufe an der HS Harz.*

	WS 17/18		WS 23/24	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Studierende, BA	41%	59%	45%	55%
Absolvent*innen, BA	40%	60%	42%	58%
Studierende, MA	51%	49%	57%	43%
Absolvent*innen, MA	39%	61%	52%	48%
Wissenschaftliche MA	72%	28%	52%	48%
Lehrbeauftragte	57%	43%	69%	31%
Mitarbeitende ges.	53%	47%	49%	51%
LfbA	45%	55%	36%	64%
Professor*innen	82%	18%	82%	18%

Tabelle 3 zeigt die Verteilung von Männern und Frauen in verschiedenen Kategorien und Karrierestufen über den Verlauf zweier Semester – dem Wintersemester 2017/2018 und dem Wintersemester 2023/2024. Die Karrierestufen folgen dem Konzept der „Leaky Pipeline“ und weisen den Frauenanteil über die Stufen Bachelorstudierende, Bachelorabsolvent\*innen, Masterstudierende, Masterabsolvent\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Lehrbeauftragte bzw. LfbA bis hin zu den Professor\*innen aus, wobei eine zusätzliche Stufe den Frauenanteil unter den Mitarbeitenden insgesamt (d.h. einschließlich Verwaltung und wissenschaftsunterstützenden Personals) abbildet.

Die „Leaky Pipeline“ bezeichnet das bekannte Phänomen, dass der Anteil der Frauen mit jeder höheren beruflichen Qualifikationsstufe abnimmt. Dies müsste sich in der Tabelle insbesondere an drei Punkten manifestieren: Am Übergang vom absolvierten Bachelor- zur Aufnahme des Masterstudiums, am Übergang vom absolvierten Masterstudium zum Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere und beim Anteil der mit Frauen besetzten Professuren. Tatsächlich sind alle drei Knicke deutlich erkennbar, wobei der Einbruch beim Übergang vom Bachelor zum Masterstudium lediglich moderat ausfällt. Der Anteil an Frauen in der Professor\*innenschaft fällt dagegen im Vergleich zu den Männern in beiden Betrachtungszeiträumen deutlich ab.

Der Vergleich der Semester zeigt, dass sich der Anteil von Frauen und Männern in der Studierendenschaft sowie unter den Absolvent\*innen im Betrachtungszeitraum kaum verändert hat. Sowohl bei den Bachelor- als auch bei den Master-Studiengängen kam es zu einem leichten Abfall des Frauenanteils (von 59% auf 55% bei den Bachelor- sowie von 49% auf 43% bei den Master-Studiengängen), auffällig ist hier lediglich der Rückgang bei den Master-Absolvent\*innen (von 61% auf 48%). Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ist der Frauenanteil im Semestervergleich dagegen von 28% auf 48% auf ein Niveau angestiegen, auf dem die Parität de facto erreicht ist – ein Erfolg, der auch den jahrelangen Bemühungen der hochschulinternen Gleichstellungsakteur\*innen bei der Gewinnung von Absolventinnen für eine wissenschaftliche Laufbahn geschuldet sein dürfte.

Bei den Lehrbeauftragten und den LfBA lassen sich auch größere Schwankungen feststellen, die wegen der im Vergleich zur Studierendenschaft, zur Professor\*innenenschaft oder zur Mitarbeiter\*innenschaft insgesamt deutlich kleineren Gruppengrößen aber auf den Ab- und Zugang verhältnismäßig weniger Personen zurückzuführen sind. In der gesamten Mitarbeiter\*innenschaft war ein paritätisches Geschlechterverhältnis bereits 2017/2018 gegeben, dieser Befund kann mit Blick auf 2023/2024 als stabil betrachtet werden. In der aus strukturellen Gründen fluktuationsarmen Gruppe der Professor\*innen, die im nachfolgenden Abschnitt noch einmal im Detail betrachtet werden soll, bleibt der erhebliche Abstand zwischen Männern und Frauen dagegen über die Jahre konstant.

### **Frauenanteil in der Professor\*innenschaft**

Der Frauenanteil in der Professor\*innenschaft hat sich in den vergangenen sieben Jahren kaum verändert – im Wintersemester 2017/2018 lag er bei 17,9%, zum Wintersemester 2023/2024 lag er bei 17,7%. Zwar kam es durch den Zu- und Weggang einzelner Professor\*innen ab 2020 zwischenzeitlich zu einem leichten Anstieg auf 20,3% und damit zu einer Annäherung an den damaligen bundesweiten Durchschnitt von 26%, dieser leichte Anstieg wurde aber durch den 2023 erfolgten Eintritt von zwei Professorinnen in den Ruhestand, die beide nicht weiblich nachbesetzt wurden, wieder revidiert. Der Frauenanteil an der Professor\*innenschaft ist damit aktuell deutlich von einer paritätischen Aufteilung entfernt, aufgrund der sehr geringen Fluktuationsrate in dieser Statusgruppe sind entsprechende Änderungen hier auch nicht kurzfristig zu erwarten. Mittelfristig ergibt sich allerdings durch den laufenden Generationenwechsel eine Chance – bis 2027 sind ausgehend vom Zeitpunkt dieser Antragstellung fünf Professuren durch Eintritte in den Altersruhestand neu zu besetzen.

### **Professor\*innen nach Fachbereichen**

Der Frauenanteil in der Professor\*innenschaft ist über alle drei Fachbereiche niedrig, fällt aber am FB AI aktuell und analog zur Situation an vielen MINT-Fachbereichen bundesweit am geringsten aus (FB W: 32%, FB Vw: 15%, FB AI: 14%; Stand: November 2025). Ein absoluter Aufwuchs an weiblich

besetzten Professuren hat zwischen 2017 und 2025 in keinem Fachbereich stattgefunden, prozentual hat sich der Frauenanteil am FB AI leicht verbessert (von 12% auf 14%), im FB W ist er von 21% auf 32% angestiegen. Aufgrund der geringen Anzahl an Professor\*innen am FB Vw führte hier eine absolute Änderung im Umfang von nur zwei Professuren zu einem vergleichsweise deutlichen Abstieg von 25% auf 15%, der aufgrund dessen jedoch nicht überbewertet werden sollte. Gegenüber dem durchschnittlichen Anteil an Professorinnen im Bereich Verwaltungswissenschaften an deutschen Fachhochschulen von 35,5%, wird jedoch insgesamt eine erhebliche Diskrepanz deutlich.

### Frauenanteil auf Leitungsebene

Abbildung 4 zeigt die Verteilung von weiblichen und männlichen Personen in den Führungsebenen der HS Harz: Senat, Fachbereichsleitungen, Dezernatsleitungen und Rektorat. Die Besetzung des Senats als wichtigstem Gremium der Selbstverwaltung scheint dabei auf den ersten Blick annähernd paritätisch zu sein. Unter den zehn im Senat vertretenen Professor\*innen befinden sich jedoch lediglich drei Frauen – der insgesamt ausgewogene Geschlechteranteil ergibt sich aus der

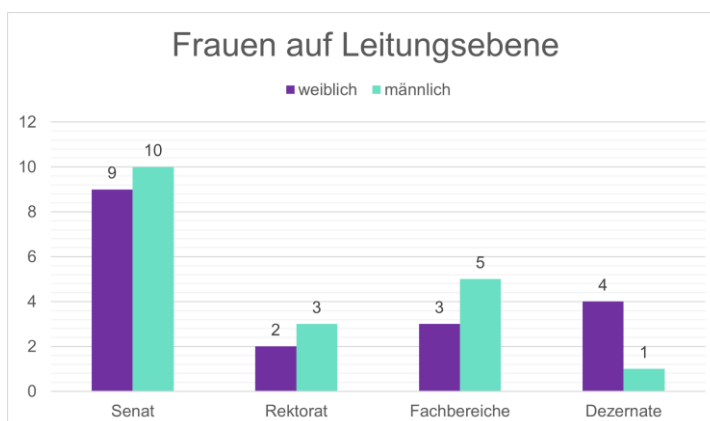


Abbildung 4: Frauenanteil auf Leitungsebene (Stand: November 2025).

Überrepräsentanz von Frauen innerhalb anderer Gruppen, insbesondere unter den Verwaltungsmitarbeitenden. Im Leitungsbereich der Selbstverwaltung ist eine paritätische Besetzung dagegen bereits annähernd erreicht: Das Rektorat besteht aus drei Männern (dem Rektor und zwei Prorektoren) und zwei Frauen (der Kanzlerin und einer Prorektorin), die Dekanatsleitungen aus fünf Männern (ein Dekan und vier Prodekane) und drei Frauen (zwei Dekaninnen und eine Prodekanin). Von fünf Dezernatsleitungen sind – korrespondierend zum allgemein höheren Frauenanteil in Hochschulverwaltungen (knapp 71% Frauen in der Hochschulverwaltung an der HS Harz) – vier weiblich. In die Betrachtungen einzubeziehen ist auch der Personalrat der HS Harz, welcher sich aus fünf Frauen und zwei Männern zusammensetzt. Auch den Vorsitz hat eine Frau inne. Mit Blick auf die Erreichung von Geschlechterparität in der akademischen wie auch der organisatorischen Führung der Hochschule ist somit grundsätzlich ein Erfolg zu konstatieren.

### Bewerber\*innen in Berufungsverfahren

Im Zeitraum von März 2023 bis April 2024 wurden zehn Berufungsverfahren an der HS Harz begonnen. Von diesen zehn Verfahren konnte zum Zeitpunkt der Antragstellung erst eines abgeschlossen werden, wobei die Professur mit einer weiblichen Kandidatin besetzt wurde. In den neun noch offenen Verfahren ist die Chance auf eine weibliche Besetzung in zwei Fällen hoch, in zwei Fällen gering und in einem Fall ausgeschlossen, die vier übrigen Verfahren sind diesbezüglich derzeit noch vollständig offen. Der im Vergleich zu den Verfahren der Vorjahre gestiegene Anteil an qualifizierten und aussichtsreichen weiblichen Bewerbungen ist mindestens partiell auf die über das Projekt CASE eingeführte aktive Rekrutierung potentieller Kandidat\*innen zurückzuführen.

Im Rahmen dieser freien Rekrutierung wurden für die benannten zehn Verfahren insgesamt 437 potentielle Kandidat\*innen über Online-Portale wie LinkedIn identifiziert und persönlich kontaktiert. Von diesen 437 Personen waren 162 weiblich und 275 männlich. Eine Rückantwort auf die Anfrage erfolgte in 190 Fällen, davon 68-mal durch weibliche und 122-mal durch männliche Kandidat\*innen. Schlussendlich gingen über diesen Rekrutierungskanal insgesamt 17 Bewerbungen auf die zehn Berufungsverfahren ein, davon vier von Frauen und 13 von Männern.

Tabelle 4 bietet eine Übersicht der Geschlechteranteile in den Stufen des Rekrutierungsverfahrens. Während das Antwortverhalten bei der aktiven Rekrutierung zwischen männlichen und weiblichen Kandidat\*innen noch ausgeglichen ist, zeigt sich bei der Bewerbung eine erkennbare Differenz. Obwohl Frauen mit einer ähnlich hohen Wahrscheinlichkeit wie Männer auf die Ansprache antworten, reichen sie deutlich seltener eine Bewerbung ein. Die aktive Rekrutierung ist aus Sicht der Gleichstellung dennoch als erfolgreich zu bewerten: Ohne die vier von Frauen eingereichten Bewerbungen hätten für drei Berufungsverfahren gar keine Bewerbungen von Frauen vorgelegen.

*Tabelle 4: Geschlechterverteilung bei der aktiven Rekrutierung (Stand: 25.04.2024)*

	Männlich	Weiblich	Gesamt
Angesprochen	275	162	437
Beantwortet	122 (44,36%)	68 (41,98%)	190
Beworben	13 (4,73%)	4 (2,47%)	17

## Promotionen und Promotionsbetreuungen

Die Anzahl der an der HS Harz betreuten Promotionsverfahren hat seit der Einrichtung der HAW-Promotionszentren im Jahr 2021 stetig zugenommen. Für 2024 wurden insgesamt 26 von Professor\*innen an der HS Harz betreute Verfahren erfasst, von denen fünf erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Dabei handelt es sich in 12 Fällen um kooperative Promotionen, welche an einer Universität (davon neun im Inland und drei im Ausland) erstbetreut werden, während 14 Promotionen hochschulintern an einem der beiden Promotionszentren (davon neun am PZ SGW und fünf am PZ IWIT) angesiedelt sind. Die Geschlechterverteilung ist dabei ebenso ausgeglichen wie die Verteilung auf die Fachbereiche: Von den 26 Promovierenden sind 14 männlich und 12 weiblich, sieben Verfahren werden am FB AI, sechs Verfahren am FB Vw und 13 Verfahren am FB W betreut. Ein deutliches Ungleichgewicht zeigt sich bei der Geschlechterverteilung der Betreuungen – nur vier der 26 Verfahren wurden von zwei Professorinnen (Prof. Dr. Ulrike Starker und Prof. Dr. Alena Bleicher) begleitet.

## Studierendenschaft

Abbildung 5 zeigt die Entwicklung der Anzahl weiblicher Studierender in den drei Fachbereichen zwischen dem Wintersemester 2017/2018 und dem Wintersemester 2023/2024. Die Darstellung zeigt im jeweils linken Balken die Gesamtzahl der weiblichen Studierenden sowie rechts daneben deren Verteilung auf die Fachbereiche. Während die Zahlen in den ersten vier betrachteten Semestern stabil bleiben, tritt ab 2021 ein allgemeiner Rückgang an weiblichen Studierenden ein, der sich jedoch vollständig mit einem allgemeinen Rückgang bei den Immatrikulationen erklären lässt. Auffällig ist, dass trotz eines deutlichen Schwunds bei den Gesamtzahlen sowie bei den Zahlen des FB W und des FB Vw der Anteil weiblicher Studierender am FB AI stabil bleibt und über den gesamten Betrachtungszeitraum sogar leicht ansteigt. Dass eine solche Steigerung über einen fortgesetzten Zeitraum gegen

den allgemeinen Trend gelingt, kann als erheblicher Erfolg der Werbung des Fachbereichs um weibliche Studierende für MINT-Studiengänge und/oder ein generell wachsendes Interesse an entsprechenden Studienangeboten in dieser Zielgruppe gewertet werden. Der Blick auf die Geschlechteranteile aller Studiengänge zeigt, dass es beim Übergang vom Bachelor zum Master von einem Frauen- zu einem Männerüberhang kommt: Obwohl in den Bachelor-Studiengängen deutlich mehr Frauen als Männer studieren, kehrt sich das Verhältnis mit dem Einstieg in die Masterstudiengänge um – eine bekannte und gut untersuchte Komponente des bereits betrachteten „Leaky Pipeline“-Effekts.

Hinsichtlich der Studierendenvertretungen ist hervorzuheben, dass diese sehr intensiv in die Austauschprozesse innerhalb der HS Harz eingebunden sind (z.B. in Gremien). Der seit 2025 aktive Vorstand des Studierendenrates setzt sich vollständig aus weiblichen Studierenden (3 von 3) zusammen. Betrachtet man die Referate innerhalb des Studierendenrates, so liegt die Verantwortung für vier Referate bei männlichen Studierenden und für vier Referate bei weiblichen Studierenden.

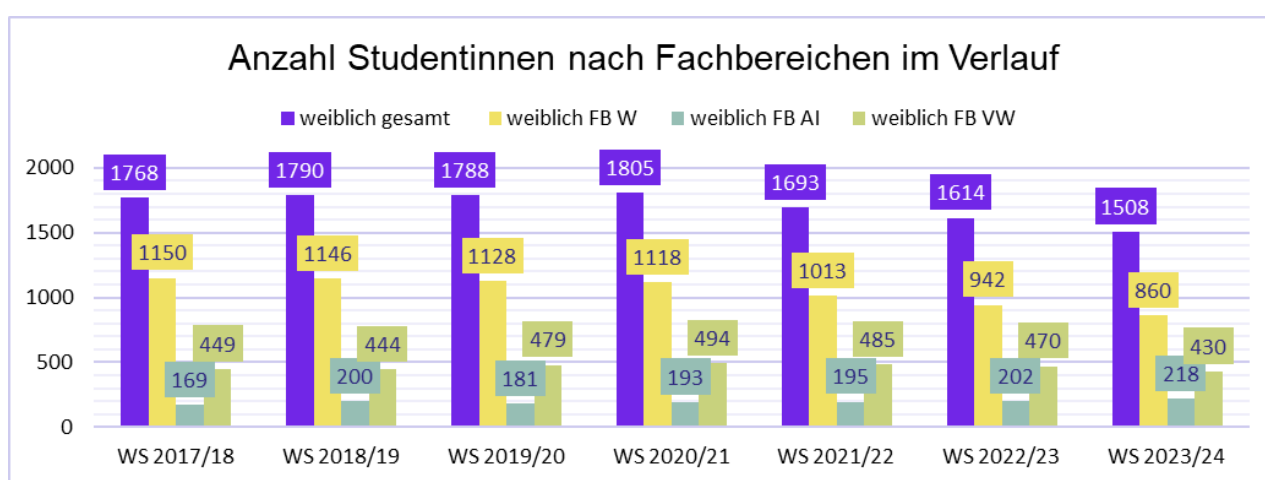


Abbildung 5: Anzahl der Studentinnen nach Fachbereichen im Zeitverlauf, Stand: 31.10.2023.

Die internen Befunde zum Stand der Geschlechterparität an der HS Harz werden durch das im Juni 2025 erschienene CEWS-Hochschulranking<sup>2</sup> nach Gleichstellungsaspekten des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften in Köln (GESIS) bestätigt. Unter den HAW wird die HS Harz in der Gesamtbewertung im Mittelfeld (Gruppe 5 von 9) gesehen, wobei sie sowohl beim Frauenanteil unter den Studierenden als auch unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden unterhalb der Professur in die Top-Gruppe (1 von 3) aufgenommen wurde. Deutlichen Entwicklungsbedarf attestiert das Ranking der HS Harz dagegen beim Frauenanteil in der Professor\*innenschaft (Gruppe 3 von 3).

## 2.2 Sichtbarkeit von Gleichstellung an der HS Harz

Die vielfältigen Gleichstellungsaktivitäten und -maßnahmen, die an der HS Harz initiiert wurden, tragen zur Sichtbarkeit zentraler gleichstellungsbezogener Themen und Belange bei und unterstreichen zudem den bedeutsamen Stellenwert der Gleichstellung für die Hochschulleitung (vgl. Abbildung 6). Im Rahmen der nächsten PP 2030-Förderperiode soll diese Sichtbarkeit mit einer sich derzeit in der Entwicklung befindlichen Antidiskriminierungsstrategie sowie einem standardisierten Prozess zum Umgang mit Diskriminierungsvorfällen (vgl. Abbildung 7) weiter ausgebaut werden.

<sup>2</sup> <https://gesis.org/cews/daten-und-informationen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung>



Die Organisation von Veranstaltungen durch den Gleichstellungsbereich (z.B. jährlicher Empowerment-Tag) sowie die Einbindung dieses Bereichs in hochschulweite Veranstaltungen, tragen ebenfalls zur Sichtbarkeit bei. Auch thematisch relevante Ausstellungen an der HS Harz rücken die Gleichstellung in den Fokus. Nach einer erstmaligen Vorlesung mit Gleichstellungsbezug im Rahmen der GenerationenHochschule im Jahr 2024, soll künftig jährlich ein entsprechender Vortrag stattfinden. Zur Sichtbarkeit von Gleichstellung trug zudem die Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bei, die 2024 in Wernigerode stattfand. Auch werden vom Gleichstellungsbereich zahlreiche Vorträge und Workshops für Studierende und Mitarbeitende organisiert. Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der neuen Förderrichtlinie zur Stärkung der Gleichstellung bzw. der über diese Richtlinie finanzierten Maßnahmen, wird am Ende jeden Jahres ein Vernetzungstreffen stattfinden, zu dem alle Mitarbeitenden eingeladen sind und in dessen Rahmen die geförderten Maßnahmen präsentiert werden.

Auch in der Lehre sind Gleichstellung und Diversität von Relevanz. So trägt die jährliche Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“ zur Sensibilisierung für Gender-Themen bei. Durch die Veröffentlichung präsentierter Beiträge wird die Visibilität bzgl. Gleichstellung gestärkt. Auch wird in der jährlichen Projektwoche jeweils mindestens eine Veranstaltung mit Gleichstellungsschwerpunkt angeboten.

In der Forschung zeichnen sich insbesondere die beiden Drittmittelprojekte „Professorinnenprogramm III“ sowie „FEM POWER VISION“ durch einen starken Gleichstellungsbezug aus. Darüber hinaus sind gender- und diversitätsbezogene Themen regelmäßig Gegenstand von Bachelor- und Masterarbeiten in allen drei Fachbereichen der HS Harz (vgl. Tabelle A im Anhang).



<sup>1</sup> Der Campus Codex beschreibt als Teil des Leitbildes der Hochschule Harz die Grundlagen für das Arbeiten und Leben an der Hochschule

<sup>2</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

Abbildung 6: Übersicht zur Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen an der Hochschule Harz.

Vor allem die Öffentlichkeitsarbeit trägt zur Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen und -aktivitäten bei. Give-aways mit Gleichstellungs-Logo fördern ebenfalls die Visibilität. Gleichstellungsbezogene Informationen werden zudem auf einer Website verfügbar gemacht. Auch erhalten neue Mitarbeitende in einer Mappe Informationen zur Gleichstellungspolitik an der HS Harz.

Darüber hinaus wird regelmäßig zu Diskriminierung und Diversität sensibilisiert. Organisiert werden Vorträge/Workshops sowie die Awareness-Arbeit beim jährlichen Campusfest. In Kooperation mit dem Studierendenrat werden Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit von Studierendenparties umgesetzt. Zur Sensibilisierung für Diversität tragen eine Beteiligung der HS Harz an einem Informationsstand am Christopher Street Day in Wernigerode sowie eine Regenbogenflagge im Pride-Monat Juni und genderneutrale Toiletten auf dem Campus bei.

Die Veröffentlichung thematisch einschlägiger Berichte fördert ebenfalls die Visibilität. Das Gleichstellungsbüro, die Gleichstellungskommission und die AG Familienfreundliche Hochschule verdeutlichen die Bedeutsamkeit von Gleichstellung und deren strukturelle Verankerung. Im Rahmen der genannten AG Familienfreundliche Hochschule werden Maßnahmen initiiert (Familienstammtisch, Vereinbarkeitscoaching, Eltern-Kind-Zimmer, Angebote für Studierende mit Kind), die zur Sichtbarmachung familienbezogener Themen beitragen.

Der Förderung von Gleichstellung an der HS Harz dienen auch diverse Richtlinien und Beschlüsse. In diesem Zusammenhang ist – neben dem Campus Codex und der HRK-Selbstverpflichtung zur Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – der Beschluss des Senats zur Verwendung gendersensibler Sprache sowie eine darauf basierende Handreichung zu nennen. Um die Gleichstellung an der HS Harz weiter zu stärken und ihre Visibilität zu erhöhen, wird im Projekt FEM POWER VISION derzeit eine Antidiskriminierungsstrategie (vgl. Abbildung 7) erarbeitet.

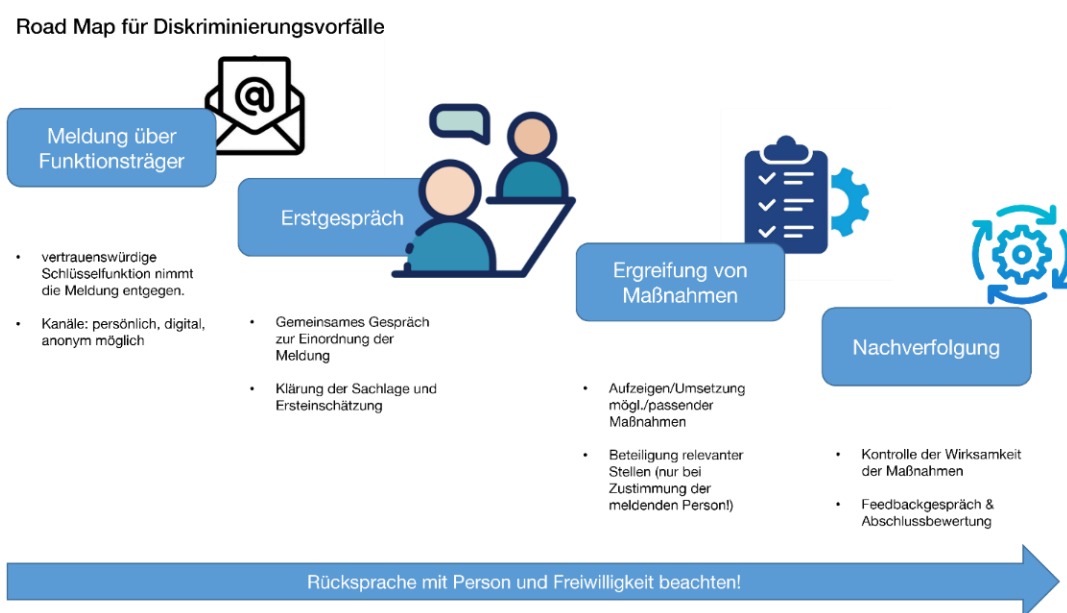


Abbildung 7: Ideen zum künftigen Umgang mit Diskriminierungsvorfällen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt.

Diese Strategie soll einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen, der auf spezifischen Daten und Analysen sowie bewährten Praktiken basiert. 2022 wurde im Auftrag der Hochschulen Anhalt, Harz, Magdeburg-Stendal, Merseburg und Burg Giebichenstein sowie der Universität Magdeburg eine Online-Umfrage zu Diskriminierungsrisiken an Hochschulen durchgeführt. Über 41% der Befragten gaben an, bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Die Mehrheit der Betroffenen sind Frauen. Über 80% der Befragten wussten nicht, an wen sie sich im Falle einer Diskriminierung wenden können. Hier setzt die Antidiskriminierungsstrategie an – sie soll sensibilisieren und aufklären.

Um eine effektive Melde- und Bearbeitungsstrategie zu schaffen, werden derzeit zentrale Funktions- und Anlaufstellen identifiziert, um diese in einem zweiten Schritt bei der Strategieentwicklung einzubinden. Zudem werden Beispiele aus anderen Hochschulen recherchiert und analysiert. Basierend auf den Umfrageergebnissen und Recherchen erfolgt eine Sammlung erster Maßnahmen. Ziel ist es, die bestehenden Strukturen zu stärken und einen Leitfaden zu entwickeln, der klare Abläufe für den Umgang mit Diskriminierungsfällen beschreibt. Dieser Leitfaden umfasst die Schritte der Meldung, Bewertung, Maßnahmenenergreifung und Nachverfolgung sowie den Betroffenenenschutz. Durch diese Maßnahmen soll eine effektive Antidiskriminierungsstrategie etabliert werden, die dazu beiträgt, ein inklusives und gleichberechtigtes Umfeld an der HS Harz zu fördern. Darüber hinaus liegt ein wichtiger Fokus auf der Prävention von Diskriminierungen. Dies geschieht zum einen durch Öffentlichkeitsarbeit für die Antidiskriminierungsstrategie. Indem alle Hochschulangehörigen schon im Vorfeld durch Interviews und einen geplanten Workshop an der Erstellung der Antidiskriminierungsstrategie beteiligt sein können und die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Anregungen zur Ausgestaltung einzubringen, findet gleichzeitig auch eine Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung statt. Außerdem setzt das Gleichstellungsbüro mit öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wie beispielsweise der Aktion zum Orange Day (25.11.2025) und der damit verbundenen Informationskampagne zu den Themen Gewalt gegen Frauen, sexualisierte Gewalt, häusliche Gewalt und digitale Gewalt wichtige Akzente zur Prävention. Zum anderen erfolgt die Prävention durch Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken durch Schulungen im Rahmen der Einführung der Antidiskriminierungsstrategie sowie dem Verteilen von diskriminierungssensiblen Materialien wie beispielsweise zur gendersensiblen Lehre bei der Personalversammlung.

## 2.3 Stärken-Schwächen-Analyse/SWOT

### STÄRKEN

- Beteiligung am PP III und bisherige Erfolge:
  - Karriereworkshops für Frauen
  - Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“
  - Etablierung einer Promotionssprechstunde
  - Coachings für Gleichstellungsakteur\*innen
- Inhaltliche Unterstützung der Hochschulleitung bei der Weiterentwicklung von Gleichstellungsthemen
- Bereits annähernde Parität in wichtigen Leitungsgremien (Rektorat, Dekanate) erreicht, hoher Frauenanteil bei den Dezernatsleitungen (4 von 5)
- Teils hohes Engagement einzelner Hochschulangehöriger
- Vom Senat verabschiedetes Gleichstellungskonzept (2022 - 2026)

### SCHWÄCHEN

- Fehlende Parität in der Professor\*innen-schaft und daher auch innerhalb dieser Statusgruppe häufiger fehlende Parität in der Besetzung von Berufungskommissionen und im akademischen Senat
- Defizite im Gleichstellungscontrolling hinsichtlich Umfang, Standardisierung und Berichtswesen
- Scheitern der Etablierung von Vernetzungs- und Austauschtreffen für Promovierende und Promotionsinteressent\*innen

### STÄRKEN

- Feste Haushaltsstelle (50%) für eine Referentin für Gleichstellung
- Neue Berufsordnung mit Bezügen zur Geschlechtergerechtigkeit
- Eigenständiges Promotionsrecht über zwei Promotionszentren seit 2021
- Bestehende Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule“
- Förderrichtlinie zur Stärkung der Gleichstellung an der Hochschule Harz

### SCHWÄCHEN

- Sehr wenige Bewerbungen von Frauen auf bestimmte Denominationen, was teilweise zu wiederholten Ausschreibungen führt
- Zentrale Gleichstellungsbeauftragte ist nebenamtlich tätig, dadurch
  - Herausforderungen bei der Mitwirkung in Kommissionen und bei Einstellungsverfahren aufgrund zeitlicher Kapazitätsgrenzen

### CHANCEN

- Mindestens fünf neu zu besetzende Professuren bis zum Jahr 2027
- Erfolgreiche aktive Rekrutierung von zukünftigen Professorinnen
- Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten für Frauen in Spitzenfunktionen
- Ausbau des Gleichstellungscontrollings und des Berichtswesens
- Geschlechtergerechter Kulturwandel an der Hochschule
- Höhere Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen durch eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und hochschulinterne Kommunikationsmaßnahmen
- Auflage neuer Förderprogramme des Landes, des Bundes oder der Europäischen Union zur Unterstützung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung

### RISIKEN

- Unsicherheiten über die zukünftigen Verfügbarkeiten von Mitteln (Drittmittel, Haushalt) für Aufgaben der Gleichstellung bzw. für die Verstetigung von Gleichstellungsprojekten
- Fachkräftemangel
- Weiter abnehmende Studierendenzahlen
- Mangelnde Akzeptanz des Konzepts und der enthaltenen Maßnahmen
- Politische Entwicklungen in Sachsen-Anhalt (Landtagswahl 2026) könnten zu neuen hochschulpolitischen Prioritäten und einer Abwertung bestehender Gleichstellungsziele sowie einer Neubewertung existierender Förderprogramme im Themenfeld Gleichstellung führen

## 3. Abgeleitete Paritätsziele

Auf Basis der im vorherigen Abschnitt dargestellten SWOT-Analyse konnten an der HS Harz Themenfelder und Zielgruppen identifiziert werden, für die sich erhebliche Defizite bei der Realisierung der Geschlechterparität konstatieren lassen. Für den avisierten Förderzeitraum im PP 2030 wurden daher die nachfolgenden sechs Paritätsziele definiert. Ein Katalog mit geeigneten Maßnahmen zu deren Erreichung findet sich im vierten Abschnitt dieses Konzeptes.

### 3.1 Erhöhung der Berufung von Frauen

Ein zentrales Ziel der nächsten Jahre besteht in der Steigerung des Frauenanteils bei Berufungen, Einstellungen und Beförderungen auf akademische Leitungspositionen. Diese Ziele sollen durch Aktivitäten wie die gezielte Rekrutierung von Frauen mit Fokus auf der individuellen Ansprache oder die Entwicklung von Maßnahmen zur Herstellung von Parität in Gremien erreicht werden. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Beseitigung von strukturellen und institutionellen Barrieren, die Frauen

an der Karriereentwicklung hindern. Die Initiierung struktureller Änderungen soll auf Basis eines intensiven Austauschs zwischen der Leitung der HS Harz und den Leitungen anderer HAW, die sich durch eine erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsprogrammen auszeichnen, erfolgen. In diesen Prozess eingebunden werden soll Prof. Dr. Monika Bessenrodt-Weberpals (HAW Hamburg, Mitglied des Akkreditierungsausschusses der HS Harz). Prof. Bessenrodt-Weberpals verfügt über eine weitreichende Expertise und Vernetzung im Gleichstellungsbereich.

### 3.2 Entlastung überproportional belasteter Frauen

Frauen in Leitungspositionen sind häufig durch eine Kombination aus beruflichen Verpflichtungen und familiären bzw. persönlichen Verantwortlichkeiten mehrfach belastet. Das Paritätskonzept zielt darauf ab, diese Mehrfachbelastungen durch Unterstützungsangebote wie Kinderbetreuungsmöglichkeiten (auch während Randzeiten), die Einstellung von studentischen Hilfskräften oder regelmäßig angebotene Führungskräftecoachings zu reduzieren und damit zu einer besseren Work-Life-Balance sowie zur Steigerung der beruflichen Leistungsfähigkeit und persönlichen Zufriedenheit beizutragen.

### 3.3 Aktive Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

Ein weiteres Ziel besteht in der gezielten Förderung von Wissenschaftlerinnen in ihrer persönlichen Qualifizierungsphase vor und während der Promotion. Durch die Inanspruchnahme von Berufungscoachings und Bewerbungstrainings können Frauen ihre Karrierechancen erheblich verbessern und sich individuell auf die Herausforderungen und Anforderungen von Professuren vorbereiten. Zudem helfen diese Angebote dabei, die Fähigkeit zur Selbstpräsentation zu verbessern, wodurch Frauen im Bewerbungsprozess ihre Kompetenzen und Erfahrungen überzeugender darstellen können. Darüber hinaus bieten sie die Möglichkeit, wertvolle Kontakte zu knüpfen und persönliche Netzwerke aufzubauen, die für den weiteren Karriereverlauf von enormem Wert sein können.

### 3.4 Erhöhung des Anteils von MINT-Studentinnen

Der weiterhin sehr niedrige Frauenanteil in den MINT-Studiengängen soll bis 2030 deutlich gesteigert werden. Hierfür werden bis mindestens 2027 zahlreiche Fördermöglichkeiten über FEM POWER VISION angeboten. Dies schließt u.a. Maßnahmen wie „FB AI goes School“, den jährlichen Zukunftstag, den jährlichen Tag der offenen Tür sowie die Angebote von Schülerinnenpraktika ein. Im Rahmen des Orientierungsstudiums haben junge Frauen zudem die Chance, sich durch die Teilnahme an vielfältigen Lehrveranstaltungen aus bis zu drei Studiengängen über einen Zeitraum von zwei Semestern innerhalb des Studienangebots der HS Harz zu orientieren und auszuprobieren.

### 3.5 Förderung des weiteren Kulturwandels

Langfristig wird mit dem Paritätskonzept das Ziel eines umfassenden und in Teilen bereits heute eingetretenen Kulturwandels an der HS Harz angestrebt. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in verschiedenen Bereichen Maßnahmen initiiert bzw. bestehende Aktivitäten verstetigt (vgl. Abbildung 8). Durch die damit einhergehende Schaffung eines inklusiven und diversitätsfördernden Umfelds können Gleichberechtigung und Chancengleichheit aktiv gelebt werden.

In der Forschung sollen Geschlechts- und Diversitätsaspekte stärker berücksichtigt werden. Über die Förderrichtlinie zur Stärkung der Gleichstellung sollen Pilotstudien mit Gleichstellungs-/Diversitätsbezug finanziell unterstützt werden. Hierauf basierend können Drittmittelprojekte beantragt werden.

Auch soll über die genannte Förderrichtlinie die Teilnahme an Tagungen mit Gleichstellungs-/Diversitätsbezug finanziert werden. Zudem werden in allen drei Fachbereichen bereits heute regelmäßig Bachelor- und Masterarbeiten mit Gleichstellungsbezug verfasst (vgl. Tabelle A im Anhang). Zukünftig sollen ergänzend dazu vom Gleichstellungsbereich pro Jahr mindestens zwei Qualifikationsarbeiten zu Gleichstellungs-/Diversitätsthemen ausgeschrieben werden. Betreut werden sollen diese vom Projektmitarbeitenden (PP 2030) in Kooperation mit einer/m Professor\*in der HS Harz.

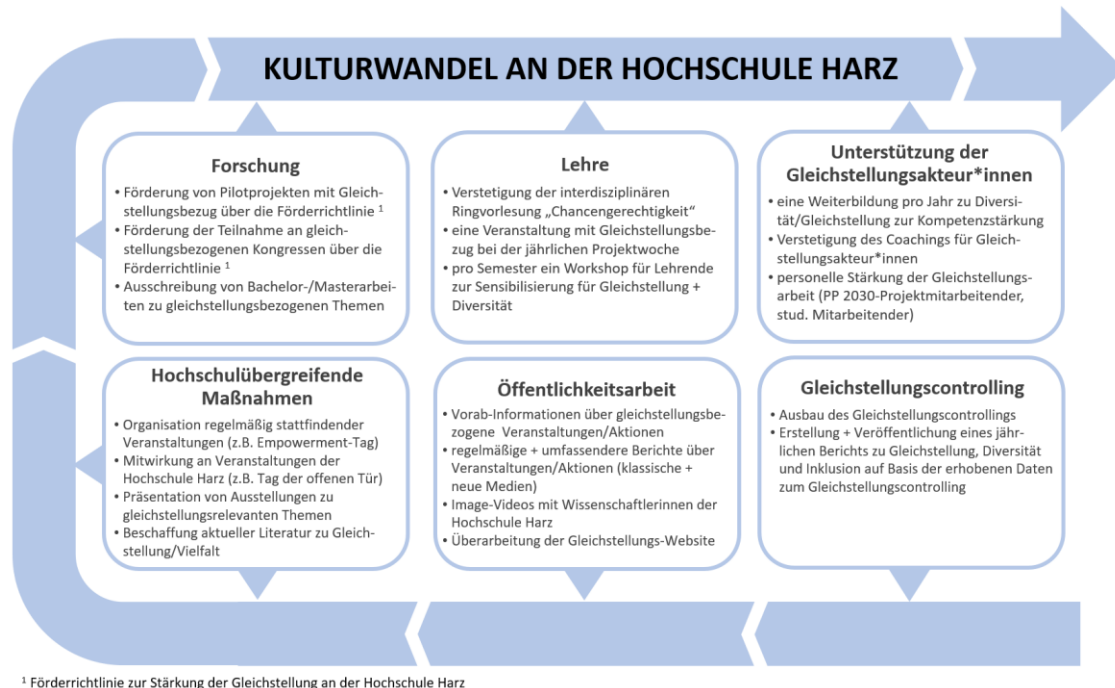


Abbildung 8: Laufende und geplante Maßnahmen zur Förderung des Kulturwandels an der HS Harz.

Diversität und Gleichstellung erfahren in der Lehre zukünftig eine stärkere Berücksichtigung – und auch die interdisziplinäre Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“ wird fortgeführt. Jährlich bietet die Projektwoche Raum für Workshops zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen, begleitet von Semesterworkshops zur Sensibilisierung für Lehrende. Zur intensiveren Unterstützung für Gleichstellungsakteur\*innen erfolgen jährliche Weiterbildungen und Coaching-Angebote. Wegen der nebenamtlichen Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist eine personelle Verstärkung zunehmend notwendig, wobei bereits drei wissenschaftliche Hilfskräfte Unterstützung leisten. Bei positiver Begutachtung des PP 2030-Antrags würde über die Hilfskraftstellen hinausgehend eine Projektstelle geschaffen werden.

Hochschulübergreifende Maßnahmen fördern den Kulturwandel durch regelmäßige Veranstaltungen. Zukünftig bereichern jährliche Vorlesungen zu Gleichstellungsthemen in der GenerationenHochschule sowie Ausstellungen und aktuelle Literatur zu Diversität und Parität das Angebot der HS Harz für Studierende und Mitarbeitende. Zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Gleichstellungsaktivitäten werden Vorab-Informationen zu Terminen stärker über Soziale Medien verbreitet, zudem sind eine umfassendere Berichterstattung über Aktivitäten sowie Image-Videos mit Wissenschaftlerinnen geplant.

Das Gleichstellungscontrolling erweitert seinen Einflussbereich durch einen jährlichen Bericht zu Gleichstellung, Diversität und Inklusion (siehe nächster Abschnitt). Die beschriebenen Maßnahmen etablieren eine Kultur des Respekts, der Wertschätzung und Gleichstellung. In diesem Zusammenhang soll auch kontinuierlich an der Umsetzung des Campus Codex der HS Harz gearbeitet werden.



### 3.6 Weiterentwicklung des Gleichstellungscontrollings

Das bisherige Gleichstellungscontrolling soll in der neuen Förderphase stark ausgebaut werden (vgl. Abbildung 9). Im Fokus stehen dabei die Erhebung, Evaluation und Publikation von Kennzahlen, die Rückschlüsse auf die Mitwirkungsparität bei der Erbringung des akademischen Outputs zulassen. Neben dem prozentualen Anteil an Frauen in Studiengängen, Promotionsprogrammen, Drittmittelstellen und Professuren, wird die Perspektive der Gleichstellung damit u.a. um die Frage erweitert, an wie vielen Publikationen Frauen beteiligt sind, wie häufig sie Erstautorinnen sind oder welcher Anteil an Drittmitteln durch weibliche Projektleitungen eingeworben wird. Die erhofften Ergebnisse ermöglichen eine objektivere Bewertung der Gleichstellung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb jenseits quantitativer Präsenzzahlen. Durch die Fokussierung auf Outcomes können strukturelle Probleme in den institutionellen Abläufen besser identifiziert und adressiert werden.

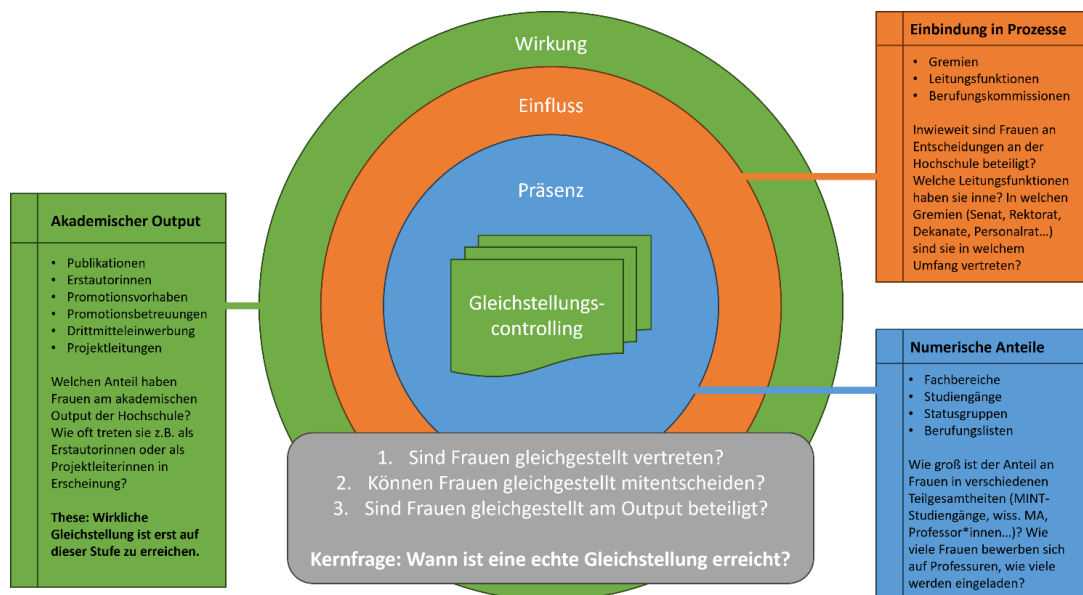


Abbildung 9: Geplante Struktur für das Gleichstellungscontrolling an der HS Harz.

Erste Schritte wurden bereits in der laufenden Förderphase unternommen. So weist der jährliche Forschungsbericht seit 2024 den Anteil an Publikationen aus, die unter Beteiligung von Frauen entstanden sind. Schon diese eine Kennzahl deckte eine erhebliche Disparität bei den Publikationstätigkeiten auf, die nur teilweise durch die weiterhin ungleichen Anteile von Männern und Frauen in forschenden Rollen erklärt wird: Von 212 in 2024 durch Angehörige der HS Harz verfassten Publikationen wurden 110 (52%) ausschließlich von Männern verfasst, 76 (36%) von gemischten Teams und lediglich 26 (12%) nur von Frauen. Bei den 76 von geschlechtergemischten Teams verfassten Veröffentlichungen traten Frauen in 23 Fällen (30%) als Erstautorinnen auf. Das Beispiel unterstreicht den Erkenntniswert eines über die reine Personalparität hinausgehenden Gleichstellungscontrollings. Das Forschungsberichtswesen soll daher perspektivisch um folgende Aspekte erweitert werden:

- Publikationswesen: Publikationsanteil weiblicher Autorinnen, aufgeschlüsselt u.a. nach Wissenschaftlerinnen mit und ohne Bezug zur HS Harz, Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Erstautorenschaften
- Forschung: Anteil der Drittmittelprojekte mit weiblichen Projektleitungen sowie Anteil der durch diese Projektleitungen verausgabten Drittmittel nach Fachbereichen und Disziplinen



- Promotionswesen: Frauenanteil unter den Promovierenden sowie unter den Promotionsbetreuenden, aufgeschlüsselt nach Fachbereichen und Promotionsarten (intern/kooperativ)

Das Gleichstellungscontrolling soll zudem um Kennzahlen aus dem Berufungsmanagement ergänzt werden. Hierzu gehört der Anteil an Frauen bei den Bewerbungen auf ausgeschriebene Professuren, der Anteil an Frauen unter den eingeladenen Bewerber\*innen, der Anteil an Frauen unter den vorderen Listenplätzen sowie der Anteil an Frauen in den Berufungskommissionen. Die neuen Kennzahlen sollen in die Forschungsberichte und in einen jährlichen Gleichstellungsbericht aufgenommen werden. Dieser wird neben Statistiken auch weitere Inhalte wie themenrelevante Beiträge aus dem Hochschul-Blog, Beiträge der Gleichstellungsbeauftragten oder Manuskripte der Ringvorlesungen enthalten. Zudem sollen ausgewählte Kennzahlen auf der Webseite der Gleichstellung präsentiert werden. Bei allen forschungs-/berufungsbezogenen Kennzahlen wird eine Betrachtung stets nur in Relation zu den Frauenanteilen der jeweiligen Fachbereiche und Disziplinen vorgenommen. Die Festlegung von Zielen und Benchmarks muss die Ausgangssituation jeder Disziplin berücksichtigen, da nur so erkannt werden kann, ob der Frauenanteil in einem bestimmten Feld tatsächlich defizitär ausfällt.

Neben der Erweiterung des Gleichstellungscontrollings um Kennzahlen aus Forschung und Berufungen, soll auch das klassische, der personellen Parität in Gremien, Studiengängen, Arbeits- und Forschungsbereichen gewidmete Gleichstellungscontrolling weiter ausgebaut werden. Hierfür wurde mit dem Controlling der HS Harz ein Konzept zur Einrichtung eines Gleichstellungs-Dashboards erarbeitet, über das gängige Größen einfach und transparent zugänglich gemacht werden können. Die schrittweise Umsetzung dieses Konzepts ist ab 2026 geplant. Zentraler Output wird der bereits erwähnte Gleichstellungsbericht werden, der alle neuen (und alten) Kennzahlen zusammenführt.

## 4. Geplante Paritätsmaßnahmen

### 4.1 Erhöhung der Berufung von Frauen

<b>M 4.1.1 Aktive Rekrutierung von Frauen über individuelle Ansprachen</b>	
Maßnahme	Die Ansprache geeigneter Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren auf digitalen Plattformen wird auf weitere Business-Netzwerke, Frauennetzwerke, Soziale Medien und Jobportale erweitert. Die Ansprache soll möglichst individuell gestaltet werden. Ziel ist die Steigerung des Anteils geeigneter Teilnehmerinnen an Berufungsverfahren um durchschnittlich 20% bis 2027. Eine Ausdehnung auf die Ansprache potentieller Promovendinnen ist bis 2026 zu prüfen.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	1.000 EUR im Jahr für Premium-Plattformzugänge Gesamt: 5.000,00 EUR
<b>M 4.1.2 Entwicklung von Maßnahmen zur Herstellung von Parität in Gremien</b>	
Maßnahme	Um weibliche Hochschulangehörige zur verstärkten Mitwirkung in Gremien zu animieren, sollen v.a. Neuberufene und neue wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bestmöglich unterstützt und gefördert werden. Hierfür werden Informationsmaterialien entwickelt, die die Gremien, deren Aufgaben und die Konditionen für eine Teilnahme übersichtlich zusammenfassen und auf Ressourcen zur Vereinbarkeit verweisen.

	Darüber hinaus soll mittels zu entwickelnder, zielgruppenspezifischer Materialien für die Mitwirkung in Gremien geworben werden. Fortbildungen zur Professionalisierung der Gremienarbeit für interessierte Hochschulangehörige runden das Angebot ab.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	12.000 EUR für externe Referent*innen 5.000 EUR für Werbekosten Gesamt: 17.000,00 EUR
<b>M 4.1.3</b>	<b>Austausch mit HAWs mit erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsprogrammen</b>
Maßnahme	Zur Initiierung struktureller Änderungen soll ein intensiver Austausch mit HAW erfolgen, an denen Gleichstellungsprogramme erfolgreich umgesetzt wurden (Nutzung von Best Practice-Ansätzen). Frau Prof. Bessenrodt-Weberpals (HAW Hamburg, Mitglied des Akkreditierungsausschusses an der HS Harz) soll vor dem Hintergrund ihrer Expertise und Vernetzung im Gleichstellungsbereich in den Prozess involviert werden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	Keine

## 4.2 Entlastung überproportional belasteter Frauen

<b>M 4.2.1</b>	<b>Einstellung studentischer Hilfskräfte</b>
Maßnahme	Die zusätzliche Arbeitsbelastung durch die Mitwirkung in Gremien hält weibliche Spitzenkräfte häufig von der Nutzung ihres passiven Wahlrechts ab, zumal die in Gremienarbeit investierte Zeit alternativ auf karriereförderlichere Aktivitäten verwandt werden könnte. Hinzu kommt der bei einem geringen Anteil von Professorinnen auf diese wenigen Personen projizierte Erwartungsdruck zur Mitwirkung in möglichst vielen Gremien. Um die Attraktivität der Gremienarbeit zu steigern, sollen Forscherinnen, die sich in Gremien wählen lassen, über das PP 2030 Gelder für studentische Hilfskräfte erhalten. Diese können sie durch Recherchen oder die Digitalisierung von Lehrmaterialien zeitlich entlasten und so den durch die Gremienarbeit zu antizipierenden Zeitverlust teilweise auffangen.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	10.000 EUR im Jahr für studentische Hilfskräfte Gesamt: 50.000,00 EUR
<b>M 4.2.2</b>	<b>Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten</b>
Maßnahme	Im Rahmen der Arbeit der AG Familienfreundliche Hochschule konnten bereits erste positive Erfahrungen mit Angeboten der Kinderbetreuung für Mitarbeitende gesammelt werden. Diese Angebote sollen im Rahmen des PP 2030 weiter ausgebaut werden. Dabei werden v.a. Angebote im Vordergrund stehen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. an Brückentagen oder beweglichen Ferientagen ermöglichen, an denen Eltern in Präsenz an der HS Harz arbeiten müssen, aber keine institutionelle Kinderbetreuung angeboten wird. In diesem Rahmen sind u.a. Exkursionen zu Natur-/Kulturzielen in der Umgebung, kindgerechte Heranführungen an MINT-Fragen in Laboren des FB AI oder Angebote im Hochschul-Sportzentrum vorstellbar. Zudem sollen vor allem Frauen durch Kinderbetreuungsmöglichkeiten während der Teilnahme an Gremiensitzungen oder anderen Veranstaltungen unterstützt werden.

Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	4.000 EUR im Jahr für studentische Hilfskräfte Gesamt: 20.000,00 EUR

#### 4.3 Aktive Förderung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase

<b>M 4.3.1</b>	<b>Berufungcoaching</b>
Maßnahme	Die Maßnahme umfasst die Organisation von Berufungcoachings für Forscherinnen entlang des gesamten Karrierewegs (Bachelor, Master, Promotion, Professur). Ziel ist, Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung und Karriereplanung zu unterstützen. Regelmäßige Feedbackrunden sollen sicherstellen, dass die Coachings den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen entsprechen und kontinuierlich verbessert werden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	10.000 EUR im Jahr für externe Referent*innen Gesamt: 50.000,00 EUR
<b>M 4.3.2</b>	<b>Bewerbungstraining</b>
Maßnahme	Die Maßnahme umfasst die Organisation von Bewerbungstrainings für Hochschulmitarbeiterinnen. Ziel ist es, Frauen auf Bewerbungsprozesse vorzubereiten und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen. Die Auswahl und Zusammenarbeit mit Trainer*innen, die Erstellung von Trainingsmaterialien sowie die zeitliche und logistische Koordination der Angebote sind Kernaufgaben. Zudem werden Werbe-/ Informationskampagnen entwickelt, um Interesse und Teilnahme zu fördern. Durch Feedbackrunden wird sichergestellt, dass die Trainings effektiv sind und den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	10.000 EUR im Jahr für externe Referent*innen Gesamt: 50.000,00 EUR

#### 4.4 Erhöhung des Anteils von MINT-Studentinnen

<b>M 4.4.1</b>	<b>Fortführung von FEM POWER-Angeboten</b>
Maßnahme	Das Projekt FEM POWER VISION schafft bis 2027 Angebote, um Schülerinnen für MINT-Studienangebote zu interessieren. Sollten sich einzelne dieser Angebote als besonders erfolgreich für die Gewinnung von weiblichem Studiennachwuchs in MINT-Fächern erweisen, sollen diese nach Auslaufen von FEM POWER fortgeführt bzw. verstetigt werden. Sollten zu diesem Zeitpunkt personelle Kapazitäten im PP 2030 verfügbar sein, werden diese für die Fortführung der benannten Angebote eingesetzt.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	noch nicht abschließend bestimmbar

#### 4.5 Förderung des weiteren Kulturwandels

<b>M 4.5.1</b>	<b>Fortführung der interdisz. Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“</b>
Maßnahme	Die im Jahr 2023 initiierte Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“ soll im PP 2030 dauerhaft an beiden Hochschulstandorten und online fortgeführt werden. Pro Jahr sollen

	mindestens vier Termine umgesetzt werden. Es soll eine Vielfalt an Themen zur Chancengerechtigkeit berührt und eine Mischung aus internen und externen Referent*innen angestrebt werden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	5.000 EUR im Jahr für externe Referent*innen Gesamt: 25.000,00 EUR
<b>M 4.5.2</b>	<b>Individuelle Unterstützungsformate für Gleichstellungsakteur*innen</b>
Maßnahme	Der/die Beschäftigte im PP 2030 unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsbüro. Zudem sollen das Coaching der Gleichstellungsakteur*innen verstetigt und regelmäßige Weiterbildungen für Gleichstellungsakteur*innen angeboten werden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	5.000 EUR im Jahr für externe Referent*innen Gesamt: 25.000,00 EUR
<b>M 4.5.3</b>	<b>Ausbau des Gleichstellungscontrollings</b>
Maßnahme	Im Rahmen der Maßnahme sollen bisherige Indikatoren des Gleichstellungscontrollings evaluiert und das bestehende Berichtswesen zur Gleichstellung mit dem Berichtswesen anderer HS verglichen werden. Diese Evaluation mündet in der Definition eines ab 2025 zu nutzenden Indikatorensatzes samt Prozessen zu deren regelmäßiger Erhebung sowie zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit. Für das jährliche Forschungsberichtswesen wird ebenfalls ab 2025 ein Kurzbericht zu gleichstellungsrelevanten Kennzahlen mit Forschungsbezug beigesteuert.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	keine (wird durch grundfinanzierte Beschäftigte erbracht)
<b>M 4.5.4</b>	<b>Gleichstellungsfördernde Öffentlichkeitsarbeit</b>
Maßnahme	Neben der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit im PP 2030 soll Öffentlichkeitsarbeit und Wissenschaftskommunikation für Forscherinnen und insbesondere für die im PP 2030 geförderten Professorinnen durchgeführt werden. Diese soll in Abstimmung mit dem Dezernat Kommunikation und Marketing über den Hochschul-Blog sowie über klassische Kanäle der Pressearbeit realisiert werden. Zudem sollen Imagefilme gedreht werden, in denen Wissenschaftlerinnen der HS Harz Einblicke in ihre Arbeit geben und hierdurch als Rollenmodelle fungieren.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	2.000 EUR p.a. für Werbekosten und Maßnahmen
<b>M 4.5.5</b>	<b>Workshops für mehr Gleichstellung und Diversität in der Lehre</b>
Maßnahme	Zur Sensibilisierung für geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Lehre soll jedes Semester ein Workshop für Lehrende angeboten werden.
Zeitraum	April 2026 – Oktober 2030
Kosten	4.000 EUR pro Jahr für Workshops
<b>M 4.5.6</b>	<b>Initiierung/Beteiligung an hochschulübergreifenden Veranstaltungen</b>
Maßnahme	Es soll ein jährlicher Empowerment-Tag stattfinden und das erprobte Get-together für Mitarbeiterinnen zum Frauentag verstetigt werden. Zudem soll jährlich eine Vorlesung

	für die Generationen Hochschule zu einem Gleichstellungsthema organisiert werden. Auch sollen Aktionen zum Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, zum Tag der Vielfalt und zum Tag der Lohngleichheit stattfinden. Die Organisation von Ausstellungen zu Gleichstellungsthemen fällt auch in diese Maßnahme. Die PP 2030-finanzierte Stelle wird in Vorbereitung und Umsetzung eingebunden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	3.000 EUR pro Jahr
<b>M 4.5.7</b>	<b>Verfügbarmachung von themenrelevanter Fachliteratur</b>
Maßnahme	Für alle Hochschulangehörigen soll zeitgemäße Literatur zu Gleichstellung und Diversität angeschafft werden, die über das Gleichstellungsbüro entliehen werden kann. Über die Website der Gleichstellung wird über die verfügbare Literatur informiert.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	2.000 EUR pro Jahr

## 4.6 Projektkoordination

<b>M 4.6.1</b>	<b>Projektkoordination für die geplanten Maßnahmen</b>
Maßnahme	Die Projektkoordination umfasst die Unterstützung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Dazu gehören u.a. die Entwicklung von Informations-/Werbematerialien für Gremienarbeit und Ringvorlesung sowie die Unterstützung von Berufungcoachings, Bewerbungstrainings und Coachings für Gleichstellungsakteur*innen. Auch soll durch regelmäßige Evaluationen und Berichte die Gleichstellungsarbeit professionalisiert und die Öffentlichkeitswirkung verstärkt werden.
Zeitraum	Januar 2026 – Dezember 2030
Kosten	Gesamt: 378.273,82 EUR

## 5. Strukturelle Integration des Paritätskonzepts

Die strukturelle Integration dieses Konzepts erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, welcher die zentrale (institutionelle) wie auch die dezentrale (informelle) Ebene berücksichtigen muss. Auf die gleichstellungsrelevanten institutionellen Strukturen wurde bereits im ersten Abschnitt detailliert eingegangen, weshalb an dieser Stelle nur die Eckdaten der zentralen Integration benannt werden:

- Die gemeinsame Zuständigkeit für die Umsetzung des Konzepts liegt bei der zentralen Gleichstellungsbeauftragten sowie beim Prorektor für Forschung und Chancengleichheit. Das ausführende Organ ist die Gleichstellungskommission.
- Für die Umsetzung stellt die Hochschule über das PP 2030 freiwerdende Mittel aus dem Haushalt sowie ergänzende weitere Mittel in noch festzulegender Höhe zur Verfügung.
- Die Umsetzung des Konzepts hat die volle Unterstützung der Hochschulleitung. Das Konzept selbst wurde in erster Ausführung formal mit Senatsbeschluss vom 10.07.2024 bestätigt, die nun vorliegende zweite Ausführung wird zeitnah in den Senat eingebracht.

Neben der institutionellen ist auch die informelle Ebene zu berücksichtigen. Es sollen Hochschulangehörige aller Arbeits- und Hierarchieebenen durch geeignete Aktivitäten angesprochen und eingebunden werden. In diesem Kontext sind primär die nachfolgenden Maßnahmen von Relevanz:

- Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für Fragen der Gleichberechtigung, Diversität und Chancengleichheit durch Informationsangebote, Workshops und Aktionstage.
- Partizipation von Gleichstellungsakteur\*innen in Gremien der Selbstverwaltung wie etwa im Senat, in der AG Familienfreundliche Hochschule oder im Personalrat.
- Schaffung von internen Anreizen für Hochschulangehörige zur eigenständigen Auseinandersetzung mit Fragen der Gleichberechtigung, Diversität und Chancengleichheit.
- Öffnung der Hochschule für neue gleichstellungspolitische Impulse durch Vernetzung mit externen hochschulpolitischen, zivilgesellschaftlichen sowie gewerkschaftlichen Akteur\*innen.

## 6. Finanzierung

### 6.1 Personelle und finanzielle Ausstattung der Maßnahmen

Kalkulation der direkten Projekt- sowie der Professorinnenstellen im PP 2030

Personalstelle	Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe	AN-brutto bei 100%	Tarifierhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (+25%)	Jahr	Monate	Gesamt
Wiss. MA	E13	3	5.585,57 €	3%	75%	5.236,47 €	2026	12	62.837,62 €
		3	5.753,13 €	3%	75%	5.393,56 €	2027	12	64.722,75 €
		3	5.925,73 €	3%	75%	5.555,37 €	2028	12	66.664,43 €
		4	6.679,70 €	3%	75%	6.262,22 €	2029	12	75.146,66 €
		4	6.880,09 €	3%	75%	6.450,09 €	2030	12	77.401,06 €
									346.772,53 €
Personalstelle	Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe	AN-brutto bei 100%	Tarifierhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (identisch)	Jahr	Monate	Gesamt
Professorin 1	W2		7.795,30 €	3%	100%	7.795,30 €	2026	12	93.543,57 €
			8.029,16 €	3%	100%	8.029,16 €	2027	12	96.349,88 €
			8.270,03 €	3%	100%	8.270,03 €	2028	12	99.240,37 €
			8.518,13 €	3%	100%	8.518,13 €	2029	12	102.217,58 €
			8.773,68 €	3%	100%	8.773,68 €	2030	12	105.284,11 €
									496.635,52 €
Personalstelle	Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe	AN-brutto bei 100%	Tarifierhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (identisch)	Jahr	Monate	Gesamt
Professorin 2	W2		7.795,30 €	3%	100%	7.795,30 €	2026	12	93.543,57 €
			8.029,16 €	3%	100%	8.029,16 €	2027	12	96.349,88 €
			8.270,03 €	3%	100%	8.270,03 €	2028	12	99.240,37 €
			8.518,13 €	3%	100%	8.518,13 €	2029	12	102.217,58 €
			8.773,68 €	3%	100%	8.773,68 €	2030	12	105.284,11 €
									496.635,52 €
Personalstelle	Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe	AN-brutto bei 100%	Tarifierhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (identisch)	Jahr	Monate	Gesamt
Professorin 3	W2		7.795,30 €	3%	100%	7.795,30 €	2026	0	- €
			8.029,16 €	3%	100%	8.029,16 €	2027	0	- €
			8.270,03 €	3%	100%	8.270,03 €	2028	4	33.080,12 €
			8.518,13 €	3%	100%	8.518,13 €	2029	12	102.217,58 €
			8.773,68 €	3%	100%	8.773,68 €	2030	12	105.284,11 €
									240.581,82 €
Personalstelle	Entgeltgruppe	Arbeitspaket	Stundensatz AG-Brutto	Tarifierhöhung	Stunden/Monat	Anzahl der HiWis	Jahr	Monate	Gesamt
HiWis		4-2-1	18,50 €	3%	20	2	2026	12	8.879,42 €
		4-2-1	19,05 €	3%	20	2	2027	12	9.145,81 €
		4-2-1	19,63 €	3%	20	2	2028	12	9.420,18 €
		4-2-1	20,21 €	3%	20	2	2029	12	9.702,79 €
		4-2-1	20,82 €	3%	20	2	2030	12	9.993,87 €
									47.142,07 €
Personalstelle	Entgeltgruppe	Arbeitspaket	Stundensatz AG-Brutto	Tarifierhöhung	Stunden/Monat	Anzahl der HiWis	Jahr	Monate	Gesamt
HiWis		4-2-2	18,50 €	3%	20	1	2026	12	4.439,71 €
		4-2-2	19,05 €	3%	20	1	2027	12	4.572,90 €
		4-2-2	19,63 €	3%	20	1	2028	12	4.710,09 €
		4-2-2	20,21 €	3%	20	1	2029	12	4.851,39 €
		4-2-2	20,82 €	3%	20	1	2030	12	4.996,93 €
									23.571,03 €

### 6.2 Förderung einer zusätzlichen Nachwuchswissenschaftlerin

Förderung einer zusätzlichen Nachwuchswissenschaftlerin über das PP 2030

Personalstelle	Entgeltgruppe	Erfahrungsstufe	AN-brutto bei 100%	Tariferhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (+25%)	Jahr	Monate	Gesamt
Wiss. MA	E13	3	5.585,57	3%	100%	6.981,96	2026	12	83.783,50
		3	5.753,13	3%	100%	7.191,42	2027	12	86.297,00
		3	5.925,73	3%	100%	7.407,16	2028	12	88.885,91
		4	6.679,70	3%	100%	8.349,63	2029	12	100.195,55
		4	6.880,09	3%	100%	8.600,12	2030	12	103.201,42
									462.363,38



# Anhänge

## Anhang A – Liste der Bachelor- und Masterarbeiten mit Bezug zu Fragestellungen von Diversität, Gleichstellung und Genderforschung an der Hochschule Harz (2017-2024)

Typ	Titel	Jahr	FB	Betreuung
<b>Bachelor</b>	Online Dating mit Behinderung: eine Untersuchung der Barrierefreiheit von Online Dating-Plattformen am Beispiel von Tinder	2023	AI	Ackermann Adler
<b>Master</b>	Gender in Science-Fiction Literatur: Wie Reproduktion die Weiblichkeit beeinflusst	2023	AI	Kreyßig Krecisz
<b>Bachelor</b>	Gender Marketing in the Automotive Industry: Differences in the Design of gender-specific Communication using the Example of Volkswagen AG	2023	W	Cordes Noschang
<b>Bachelor</b>	Inklusion bei Sportevents: Entwicklung von Handlungsempfehlungen am Beispiel des Bierstadt-Laufs in der Stadt Einbeck	2023	W	Cordes Spaunhorst
<b>Master</b>	Reduction of Gender Gap in Cybersickness	2022	AI	Adler Ackermann
<b>Bachelor</b>	Barrierefreiheit von UI-Elementen in Videospielen: die Oberfläche von Spielen zugänglich gestalten	2022	AI	Ackermann Wilhelm
<b>Bachelor</b>	Barrierefreies Webdesign: Entwicklung eines barrierefreien Themes für WordPress	2022	AI	Ackermann Theune
<b>Bachelor</b>	Kommunikationsdesign für erfolgsversprechende Inklusion	2022	AI	Theune Kreyßig
<b>Bachelor</b>	Frauen in Führungspositionen: Faktoren für den beruflichen Erfolg	2022	W	Schreiber Bönsch
<b>Bachelor</b>	Zugang zum öffentlichen Raum für mobilitätsbehinderte Personen: Barrierefreiheit in Schleswig-Holsteins Küstenorten	2022	W	Schreiber Kepke
<b>Bachelor</b>	Diversity als Teil der Personalstrategie: Diskurs einer diversen Personalstrategie in deutschen Unternehmen mit dem Fokus auf Herkunft und Geschlecht der Mitarbeiter*innen	2021	W	van Bentum Piper
<b>Bachelor</b>	Women in Leadership: Workshopmodule zur Stärkung von Frauen für die Übernahme von Führungspositionen	2021	W	Starker Felser
<b>Bachelor</b>	Barrierefreiheit als Mehrwert im Tourismus am Beispiel der Lüneburger Heide	2021	W	Groß Bernhardt
<b>Bachelor</b>	Die Bedeutung von Diversitätsmanagement in deutschen touristischen Unternehmen	2020	W	van Bentum Klemmer
<b>Bachelor</b>	Weibliche Führungskräfte 4.0: Durchbricht die Arbeitswelt 4.0 die Barrieren für Frauen in Führungspositionen?	2020	W	Piper Kaune



<b>Master</b>	Barrierefreiheit für blinde Gamer: Konzeption und Prototypenstellung eines digitalen Audiospiels im Genre der Fighting Games	2020	AI	Wilhelm Ackermann
<b>Bachelor</b>	Vielfalt entsteht im Kern: Erfolgsfaktor Diversity Management in den Unternehmenskulturen	2019	W	Happel Bönsch
<b>Master</b>	Repräsentation von Ethnien und Geschlechterrollen in Spielfilmen	2019	AI	Kreyßig Ackermann
<b>Bachelor</b>	Bedarfsanalyse zur praxisbezogenen Lehre von Inklusion im Lehramtsstudium für die Optimierung des Lehramtsstrainings von U. Starker	2018	W	Starker Felser
<b>Master</b>	Barrierefreiheit im Rahmen der touristischen Servicequalität: Analyse in ausgewählten Besucherzentren des Nationalparks Harz hinsichtlich physisch beeinträchtigter Personen	2018	W	Dreyer Knolle