

Amtliches Mitteilungsblatt
der Hochschule Harz

Hochschule für angewandte Wissenschaften
Wernigerode/Halberstadt

Herausgeber: Der Rektor

Nr. 4/2025

Wernigerode, den 17. Dezember 2025

Herausgeber:

Hochschule Harz
Hochschule für angewandte Wissenschaften
Der Rektor
Friedrichstraße 57-59
38855 Wernigerode
Telefon: (0 39 43) 659-100
Telefax: (0 39 43) 659-109

Redaktion:

Rektorat

Inhaltsverzeichnis

Studienordnung für den Studiengang Business Consulting (M.A.)	1
Änderung der Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten	12
Gleichstellungskonzept für Parität der Hochschule Harz	14
Praktikumsordnung für den Bachelorstudiengang AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften	44

Auf der Grundlage der §§ 54 Abs. 1, 67a Abs. 2 Nr. 3a, 77 Abs. 2 S. 5 Nr. 1 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Juli 2021 (GVBl. LSA 2021, 368, 369) hat die Hochschule Harz folgende Studienordnung beschlossen:

**Studienordnung für den Studiengang
Business Consulting (M.A.)**

vom 19.11.2025

Inhalt

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziel des Studiums und Qualifikationsniveau
- § 3 Spezifische Ausgestaltungsmerkmale
- § 4 Regelstudienzeit und Studenumfang
- § 5 Studienplan
- § 6 Masterabschlussprüfung
- § 7 Studienordnungswechsel
- § 8 Anwendung und Inkrafttreten

Anlagen

- Anlage 1: Studienplan Business Consulting (M.A.), dreisemestriger Studienverlauf, 903_930
- Anlage 2: Studienplan Business Consulting (M.A.), viersemestriger Studienverlauf mit Wahlpflichtsemester im 3. Fachsemester, 903_943
- Anlage 3: Studienplan Business Consulting (M.A.), viersemestriger Studienverlauf mit Integrationssemester im 1. Fachsemester, 903_941

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Diese Studienordnung gilt für den Studiengang Business Consulting (M.A.).
- (2) Für diesen Studiengang gilt die Prüfungsordnung für die Masterstudiengänge Business Consulting (M.A.), Tourism and Destination Development (M.A.), Konsumentenpsychologie und Marktforschung (M.Sc.) und FACT - Finance, Accounting, Controlling, Taxation & Law (M.A.) des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften an der Hochschule Harz in der jeweils geltenden Fassung. Auf ihrer Grundlage regelt diese Studienordnung Inhalt und Aufbau des Studiums sowie die Zuordnung von ECTS-Leistungspunkten zu Modulen.

§ 2 Ziel des Studiums und Qualifikationsniveau

- (1) Ziel des Studiengangs ist die Qualifizierung von Fach- und Führungskräften im Bereich betriebswirtschaftlicher Beratungsdienstleistungen auch in international ausgerichteten Unternehmen. Durch das Verknüpfen von wissenschaftlichen Ansätzen und Werkzeugen aus den Bereichen Unternehmensführung und Wirtschaftspsychologie mit der systemorientierten Betrachtung von Unternehmensberatung sind die Absolventinnen und Absolventen befähigt, eigenverantwortlich unternehmerische Probleme zu analysieren, zielorientierte Lösungen zu entwickeln und für die Beratung und Umsetzung bei Kunden aufzubereiten. Sie sind überdies in der Lage, Beratungsprojekte in divers zusammengesetzten Teams selbständig zu managen und dabei Führungsverantwortung zu übernehmen.
- (2) Nach bestandener Masterprüfung verleiht die Hochschule Harz den akademischen Grad "Master of Arts (M.A.)". Mit dem Studienabschluss wird die Befähigung zu einer auf weiterführenden wissenschaftlichen Grundlagen beruhenden selbständigen Tätigkeit in fächerübergreifenden Kontexten nachgewiesen. Der Abschluss entspricht Stufe 7 des Deutschen und des Europäischen Qualifikationsrahmens sowie Stufe 2 des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse.

§ 3 Spezifische Ausgestaltungsmerkmale

- (1) Der Studiengang wird als Präsenzstudium in Form eines Vollzeitstudiums angeboten.
- (2) Der Studiengang wird mit einem 3-semesterigen und 4-semesterigen Studienverlauf angeboten. Die Zulassungsvoraussetzungen ergeben sich aus der Zulassungsordnung für die Masterstudiengänge Business Consulting (M.A.), Tourism and Destination Management (M.A.), Konsumentenpsychologie und Marktforschung (M.Sc.) und FACT - Finance, Accounting, Controlling, Taxation & Law (M.A.) in der jeweils geltenden Fassung.
- (3) Eine Anrechnung von außerhochschulisch erworbenen Kompetenzen kann gemäß der Ordnung für die Anerkennung und Anrechnung von Lernergebnissen auf die Bachelor- und Masterstudiengänge der Hochschule Harz in der jeweils geltenden Fassung auf Antrag vorgenommen werden.

- (4) Das Lehrangebot besteht durchgängig aus englischsprachigen Lehr- und Lernangeboten mit den folgenden Ausnahmen:
- Fremdsprachenveranstaltungen
 - Wahlpflichtmodul, Details siehe § 3 Abs. 8
 - Wahlpflichtsemester, Details siehe § 3 Abs. 9
 - Business Course in German, Details siehe § 3 Abs. 11
 - Projekte mit deutschsprachigen Beratungskunden
- (5) Ein ECTS-Leistungspunkt entspricht in diesem Studiengang einem Arbeitsaufwand von 30 Arbeitsstunden.
- (6) Die Teilnahme an Lehrveranstaltungen ist in der unter § 1 Abs. 2 genannten Prüfungsordnung geregelt.
- (7) Soweit die Lehrveranstaltungen und Prüfungs-/Studienleistungen aus anderen Studiengängen der Hochschule Harz stammen, richten sich die Art der Prüfungs-/Studienleistung und die Bildung der Modulnoten nach der Studienordnung des modulverantwortlichen Studiengangs.
- (8) Im **Wahlpflichtmodul** (Elective Course) können die Studierenden aus den folgenden Möglichkeiten wählen:
- Fremdsprache, ausgenommen Englisch
 - Modul aus einem anderen Masterstudiengang der Hochschule Harz

Das Modul ist aus dem entsprechend vorgegebenen Angebot des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften zu wählen. Das Angebot wird in geeigneter Weise bekannt gemacht. Bei der Auswahl und Festlegung des Wahlpflichtmoduls ist in Absprache mit dem Dekanat zu beachten, dass eine Teilnahme ausschließlich nach Verfügbarkeit des Lehrangebots in dem betreffenden Semester, vorbehaltlich der Vereinbarkeit zum Stundenplan des Pflichtcurriculums sowie unter Berücksichtigung von Unter- und Obergrenzen an Teilnehmerzahlen möglich ist.

- (9) Im **Wahlpflichtsemester** (Elective Semester) können die Studierenden zwischen einem Startup Semester, einem Auslandsstudiensemester oder einem Praxissemester wählen. Die Auswahl ist vor der Teilnahme mit der Studiengangskoordination in Absprache mit dem Dekanat abzustimmen und in einem Learning Agreement zu dokumentieren.
- a. Das Startup Semester umfasst Aktivitäten zur Vorbereitung und Durchführung der Gründung eines Startup Unternehmens. Die Aktivitäten müssen in Art und Umfang angemessen und nachweisbar sein und sind zusammen mit den ggf. aus dem "Studienplan Entrepreneurshipsemester" (Ordnung zur Durchführung eines Entrepreneurshipsemesters am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften in der jeweils geltenden Fassung) zu belegenden Lehrveranstaltungen vor dem Semester mit der Studiengangskoordination abzustimmen und in einem Learning Agreement zu dokumentieren.
 - b. Für das Auslandsstudiensemester gelten die Regelungen der Ordnung zur Durchführung eines Auslandsstudiensemesters für die Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften in der jeweils geltenden Fassung. Die Wahl der Lehrveranstaltungen während des Studienaufenthalts im Ausland richtet sich nach dem Angebot der gewählten Partnerhochschule. Näheres regeln die Kooperati-

onsverträge. Soweit die von den Studierenden im Ausland zu belegenden Lehrveranstaltungen nicht durch die Verträge mit der jeweiligen Partnerhochschule geregelt sind, stimmen die Studierenden mit der Studiengangskoordination ein Learning Agreement ab.

- c. Für das Praxissemester gelten die Regelungen der Praktikumsordnung für die Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften in der jeweils geltenden Fassung.

Die im Wahlpflichtsemester gegebenenfalls erzielten Noten werden dokumentiert, gehen aber nicht in die Berechnung der Gesamtnote des Masterstudiengangs ein.

- (10) Die im **Integrationssemester** zu absolvierenden Module sollen es den Studierenden erleichtern, an einer deutschen Hochschule zu studieren und später gegebenenfalls in Deutschland erfolgreich in der Unternehmensberatung zu arbeiten. Dazu gehören neben einer umfangreichen Ausbildung in der deutschen Sprache auch Lehrveranstaltungen, die Kompetenzen in den Bereichen des spezifischen wissenschaftlichen Arbeitens sowie Orientierung im ökonomischen, kulturellen und sozialen Kontext Deutschlands vermitteln. Die im Integrationssemester erzielten Noten werden dokumentiert, gehen aber nicht in die Berechnung der Gesamtnote des Masterstudiengangs ein.
- (11) In der Lehrveranstaltung **Business Course in German** im Integrationssemester belegen die Studierenden eine vom Fachbereich Wirtschaftswissenschaften vorgegebene Lehrveranstaltung in Deutsch, um sich mit der deutschen Sprache im akademischen Umfeld auseinanderzusetzen.
- (12) Die Fremdsprachenveranstaltungen **German as a Foreign Language** können durch alternative Lehrveranstaltungen ersetzt werden, wenn nachweislich Deutschkenntnisse mit dem Niveau B2 gemäß des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) vorliegen. Die Möglichkeiten für die Nachweiserfüllung werden hochschulöffentlich bekannt gemacht.
 - Statt den Modulen German as a Foreign Language I und II können Module aus den Bachelor- oder Masterstudiengängen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften belegt werden.
 - Statt dem Modul German as a Foreign Language III kann ein Modul aus einem anderen Masterstudiengang der Hochschule Harz belegt werden.

Die Module sind aus dem entsprechend vorgegebenen Angebot des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften zu wählen. Das Angebot wird in geeigneter Weise bekannt gemacht. Bei der Auswahl und Festlegung der alternativen Lehrveranstaltungen ist in Absprache mit dem Dekanat zu beachten, dass eine Teilnahme ausschließlich nach Verfügbarkeit des Lehrangebots in dem betreffenden Semester, vorbehaltlich der Vereinbarkeit zum Stundenplan des Pflichtcurriculums sowie unter Berücksichtigung von Unter- und Obergrenzen an Teilnehmerzahlen möglich ist. Alle zu belegenden Lehrveranstaltungen sind vor der Teilnahme mit der Studiengangskoordination abzustimmen und in einem Learning Agreement zu dokumentieren.

- (13) Für das **Forschungsprojekt** (Research Project), das **Beratungsprojekt** (Consulting Project) sowie die **Masterarbeit** (Master Thesis) können von den Vorlesungszeiten abweichende Bearbeitungszeiten vorgegeben werden. Die Projekte können an der Hochschule Harz oder an einem anderen Ort im In- oder Ausland stattfinden.

§ 4 Regelstudienzeit und Studiumumfang

- (1) Die Regelstudienzeit für den 3-semesterigen Studienverlauf beträgt einschließlich der Masterabschlussprüfung 3 Semester. Für einen erfolgreichen Masterabschluss sind 90 ECTS-Leistungspunkte nach Maßgabe des Studienplans zu erreichen.
- (2) Die Regelstudienzeit für den 4-semesterigen Studienverlauf beträgt einschließlich der Masterabschlussprüfung 4 Semester. Für einen erfolgreichen Masterabschluss sind 120 ECTS-Leistungspunkte nach Maßgabe des Studienplans zu erreichen.

§ 5 Studienplan

Die Studienpläne (siehe Anlagen) sind Bestandteile dieser Ordnung und regeln Inhalt und Aufbau des Studiums, insbesondere die Bestandteile der Module, die Zuordnung der ECTS-Leistungspunkte zu Modulen, die Zusammensetzung der Masterprüfung sowie die Bildung der Masterabschlussnote.

§ 6 Masterabschlussprüfung

- (1) Der Bearbeitungszeitraum für die Masterarbeit beträgt vier Monate.
- (2) Die Masterarbeit kann an der Hochschule Harz und in Kombination mit einem Praktikum in einem Unternehmen oder externen Forschungsinstitut durchgeführt werden. Entscheiden sich die Studierenden mit der Anmeldung der Masterarbeit für ein Praktikum, so wird dieses zum Pflichtbestandteil ihres Studiums.

§ 7 Studienordnungswechsel

Der Prüfungsausschuss kann auf Antrag einen Wechsel aus der vorherigen in die aktuelle Studienordnung dieses Studiengangs gestatten. Der Wechsel ist insbesondere zu versagen, wenn eine Fortsetzung des Studiums nach der neuen Ordnung eine längere Studiendauer erwarten ließe. Ein Wechsel in eine frühere Studienordnung ist ausgeschlossen.

§ 8 Anwendung und Inkrafttreten

- (1) Diese Studienordnung findet Anwendung auf Studierende, die ab dem Sommersemester 2026 neu immatrikuliert werden.
- (2) Diese Studienordnung tritt nach Genehmigung durch den Rektor der Hochschule Harz am Tage nach ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung im Amtlichen Mitteilungsblatt in Kraft.
- (3) Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrates des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Hochschule Harz vom 19.11.2025 und der Stellungnahme des Senats der Hochschule Harz vom 03.12.2025.

Wernigerode, 17.12.2025

Prof. Dr. Folker Roland
Rektor der Hochschule Harz

Anlage 1: Studienplan Business Consulting (M.A.), dreisemestriger Studienverlauf, 903_930

Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Consulting Experience and Practice	Consulting in Practice	1	4	PA	100%	5	5%
	Lecture Series Consulting	1	1	PA	0%		
Analysing Complex Systems	Cost Benefit Analysis	1	2	RF / PA / K60 / MP	50%	5	7,5%
	Complex Problem Solving and Networked Thinking	1	2	PA / K60 / MP	50%		
Strategy and Innovation	Contemporary Strategy Analysis	1	2	PA / K120	60%	7,5	7,5%
	Strategy Consulting Simulation	1	2				
	Digital Business Models and Innovation	1	2	PA / K60 / MP	40%		
Advanced Research Methods	Qualitative Methods	1	2	HA / RF / PA / K120		5	5%
	Quantitative Methods	1	2				
Elective Course		1	4	gemäß § 3 Abs. 7		5	2,5%
Decision Making and Communication	Communication Skills for Consultants	2	2	RF / PA / MP	0%	5	5%
	Decision Models	2	2	PA / K60 / MP	100%		
Consulting HRM and Organisation	Organisational Consulting	2	2	HA / RF / PA / K90 / MP		5	7,5%
	HRM Consulting	2	2				
Digital Transformation	Data Analytics and AI in Consulting	2	2	PA / K60 / MP	40%	7,5	7,5%
	Agile Requirements Engineering	2	4	PA / K90 / MP bzw. gemäß § 3 Abs. 7	60%		
Implementing Solutions	Corporate Valuation and Performance Management	2	2	PA / K60	50%	5	7,5%
	Evidence-based Change Management	2	2	PA / K60 / MP	50%		
Research Project		2	0	PA		5	10%

Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Consulting Project	Consulting Project Management	1	2	RF / PA / K90 / MP		5	5%
	Consulting Project Acquisition	2	2				
	Consulting Project Execution	3	2	PA		10	10%
Master Final Examination	Master Thesis	3		MA		15	10%
	Colloquium	3		KO		5	10%
			47			90	100%

Bei mehreren durch Schrägstrich (/) getrennte Prüfungsleistungen wird nur eine Prüfung durchgeführt.

Die primär eingesetzte Prüfungsleistung ist im Modulhandbuch genannt. Die Prüfungsleistung wird zu Beginn des jeweiligen Semesters durch die Prüfenden festgelegt und bekannt gegeben.

Abkürzungen:

ECTS European Credit Transfer
and Accumulation System
FS Fachsemester
SWS Semesterwochenstunden

HA Hausarbeit
K60 / 90 / 120 Klausurarbeit 60 / 90 / 120 Minuten
KO Kolloquium
MA Masterarbeit
MP Mündliche Prüfung
PA Projektarbeit
RF Referat

**Anlage 2: Studienplan Business Consulting (M.A.), viersemestriger Studienverlauf
mit Wahlpflichtsemester im 3. Fachsemester, 903_943**

Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Consulting Experience and Practice	Consulting in Practice	1	4	PA	100%	5	5%
	Lecture Series Consulting	1	1	PA	0%		
Analysing Complex Systems	Cost Benefit Analysis	1	2	RF / PA / K60 / MP	50%	5	7,5%
	Complex Problem Solving and Networked Thinking	1	2	PA / K60 / MP	50%		
Strategy and Innovation	Contemporary Strategy Analysis	1	2	PA / K120	60%	7,5	7,5%
	Strategy Consulting Simulation	1	2				
	Digital Business Models and Innovation	1	2	PA / K60 / MP	40%		
Advanced Research Methods	Qualitative Methods	1	2	HA / RF / PA / K120		5	5%
	Quantitative Methods	1	2				
Elective Course		1	4	gemäß § 3 Abs. 7		5	2,5%
Decision Making and Communication	Communication Skills for Consultants	2	2	RF / PA / MP	0%	5	5%
	Decision Models	2	2	PA / K60 / MP	100%		
Consulting HRM and Organisation	Organisational Consulting	2	2	HA / RF / PA / K90 / MP		5	7,5%
	HRM Consulting	2	2				
Digital Transformation	Data Analytics and AI in Consulting	2	2	PA / K60 / MP	40%	7,5	7,5%
	Agile Requirements Engineering	2	4	PA / K90 / MP bzw. gemäß § 3 Abs. 7	60%		
Implementing Solutions	Corporate Valuation and Performance Management	2	2	PA / K60	50%	5	7,5%
	Evidence-based Change Management	2	2	PA / K60 / MP	50%		
Research Project		2	0	PA		5	10%

Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Consulting Project	Consulting Project Management	1	2	RF / PA / K90 / MP		5	5%
	Consulting Project Acquisition	2	2				
	Consulting Project Execution	4	2	PA		10	10%
Elective Semester: Startup Semester Study Abroad Work Placement		3		gemäß § 3 Abs. 9		30	0%
Master Final Examination	Master Thesis	4		MA		15	10%
	Colloquium	4		KO		5	10%
			47			120	100%

Bei mehreren durch Schrägstrich (/) getrennte Prüfungsleistungen wird nur eine Prüfung durchgeführt.

Die primär eingesetzte Prüfungsleistung ist im Modulhandbuch genannt. Die Prüfungsleistung wird zu Beginn des jeweiligen Semesters durch die Prüfenden festgelegt und bekannt gegeben.

Abkürzungen:

ECTS European Credit Transfer
and Accumulation System
FS Fachsemester
SWS Semesterwochenstunden

HA Hausarbeit
K60 / 90 / 120 Klausurarbeit 60 / 90 / 120 Minuten
KO Kolloquium
MA Masterarbeit
MP Mündliche Prüfung
PA Projektarbeit
RF Referat

**Anlage 3: Studienplan Business Consulting (M.A.), viersemestriger Studienverlauf
mit Integrationssemester im 1. Fachsemester, 903_941**

	Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Integration Semester	German Culture and Society		1	4	PA / K60 / MP		5	0%
	German Economy	Business Course in German	1	2	gemäß § 3 Abs. 7	50%	5	0%
		The German Economy	1	2	RF / PA / K60 / MP	50%		
	Academic Skills in Germany	Academic Writing (B2)	1	2	PA	50%	5	0%
		Business English: Presentation Skills	1	2	HA / RF / PA / K90 / MP	50%		
	Managing Diverse Teams	Collaboration in International Teams	1	2	HA / RF / PA / K60	50%	5	0%
		Intercultural Competence	1	2	HA / RF / PA / K90 / MP	50%		
	German as a Foreign Language I		1	4	HA / RF / PA / K120 / MP / K90+MP		5	0%
	German as a Foreign Language II		1	4	HA / RF / PA / K120 / MP / K90+MP		5	0%
	Consulting Experience and Practice	Consulting in Practice	2	4	PA	100%	5	5%
		Lecture Series Consulting	2	1	PA	0%		
	Analysing Complex Systems	Cost Benefit Analysis	2	2	RF / PA / K60 / MP	50%	5	7,5%
		Complex Problem Solving and Networked Thinking	2	2	PA / K60 / MP	50%		
	Strategy and Innovation	Contemporary Strategy Analysis	2	2	PA / K120	60%	7,5	7,5%
		Strategy Consulting Simulation	2	2				
		Digital Business Models and Innovation	2	2	PA / K60 / MP	40%		
	Advanced Research Methods	Qualitative Methods	2	2	HA / RF / PA / K120		5	5%
		Quantitative Methods	2	2				
	German as a Foreign Language III		2	4	HA / RF / PA / K120 / MP / K90+MP		5	2,5%

Modul	Unit	FS	SWS	Prüfungs-/ Studienleistung	Anteil an Modulnote	ECTS- Leistungs- punkte	Anteil an Gesamt- note
Decision Making and Communication	Communication Skills for Consultants	3	2	RF / PA / MP	0%	5	5%
	Decision Models	3	2	PA / K60 / MP	100%		
Consulting HRM and Organisation	Organisational Consulting	3	2	HA / RF / PA / K90 / MP		5	7,5%
	HRM Consulting	3	2				
Digital Transformation	Data Analytics and AI in Consulting	3	2	PA / K60 / MP	40%	7,5	7,5%
	Agile Requirements Engineering	3	4	PA / K90 / MP bzw. gemäß § 3 Abs. 7	60%		
Implementing Solutions	Corporate Valuation and Performance Management	3	2	PA / K60	50%	5	7,5%
	Evidence-based Change Management	3	2	PA / K60 / MP	50%		
Research Project		3	0	PA		5	10%
Consulting Project	Consulting Project Management	2	2	RF / PA / K90 / MP		5	5%
	Consulting Project Acquisition	3	2				
	Consulting Project Execution	4	2	PA		10	10%
Master Final Examination	Master Thesis	4		MA		15	10%
	Colloquium	4		KO		5	10%
			71			120	100%

Bei mehreren durch Schrägstrich (/) getrennte Prüfungsleistungen wird nur eine Prüfung durchgeführt.

Die primär eingesetzte Prüfungsleistung ist im Modulhandbuch genannt. Die Prüfungsleistung wird zu Beginn des jeweiligen Semesters durch die Prüfenden festgelegt und bekannt gegeben.

Abkürzungen:

ECTS European Credit Transfer
and Accumulation System
FS Fachsemester
SWS Semesterwochenstunden

HA Hausarbeit
K60 / 90 / 120 Klausurarbeit 60 / 90 / 120 Minuten
KO Kolloquium
MA Masterarbeit
MP Mündliche Prüfung
PA Projektarbeit
RF Referat

Änderung der Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten vom 03.12.2025

Die Hochschule richtet eine Ethikkommission ein. Die Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten i. d. F. v. 20.02.2024 werden wie nachfolgend erläutert geändert und beschlossen:

§ 1

In § 1 der Leitlinien wird ein neuer Absatz b) eingefügt:

b) Alle an der Hochschule wissenschaftlich Tätigen und Studierenden sind verpflichtet, ethische Implikationen ihrer Forschungstätigkeiten kritisch zu prüfen. Dies betrifft insbesondere, aber nicht nur das Forschen mit und an Menschen, Forschung unter Einbezug von Tieren sowie die Forschung an und mit Risikotechnologien bzw. Technologien, die möglicherweise ethisch problematische Auswirkungen auf Menschen, Tiere und Umwelt haben können.

Die bisherigen Absätze b) bis k) verschieben sich unverändert um einen Ordnungspunkt und werden zu den Absätzen c) bis l).

§ 2

Es wird ein neuer § 2 „Forschungsethik und Ethikkommission der Hochschule Harz“ eingefügt:

§ 2 Forschungsethik und Ethikkommission der Hochschule Harz

- a) Forschende tragen die Verantwortung für die Einhaltung forschungsethischer Standards. Ethische Implikationen und Folgen von Forschungsvorhaben und deren Ergebnissen sind vor Beginn eines Forschungsvorhabens abzuwägen und während des Forschungsprozesses laufend zu reflektieren. Dabei sind auch Risiken durch Missbrauch oder Fehldeutung von Forschungsergebnissen abzuschätzen. Hierzu soll das Formular der Hochschule zur Selbstbewertung genutzt werden.*
- b) Bei Bachelor-, Master- und Eingangsarbeiten stellen die Betreuer*innen sicher, dass die Studierenden forschungsethische Grundsätze berücksichtigen und ethische Implikationen ihrer Forschung angemessen reflektieren.*
- c) Die Ethikkommission der Hochschule Harz berät auf Wunsch alle Hochschulangehörigen zu Fragen der Forschungsethik. Sie erstellt auf Antrag Gutachten zu ethischen Implikationen von Forschungsvorhaben mit Bewertung der ethischen Relevanz des Vorhabens und entsprechende Empfehlungen, soweit notwendig.*
- d) Anträge an die Ethikkommission können unter Nutzung des entsprechenden Formulars für Vollanträge von allen Hochschulangehörigen einschließlich der Ombudspersonen gemäß der Richtlinie zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis gestellt werden.*
- e) Die Ethikkommission besteht aus sieben Mitgliedern. Der Senat bestellt auf Vorschlag des Rektorats vier Professor*innen unter Berücksichtigung aller Fachbereiche, je ein Mitglied aus der Gruppe der wissenschaftlichen und der sonstigen Mitarbeiter*innen und ein studentisches Mitglied der Hochschule Harz für die Dauer von zwei Jahren.*

- f) *Auf Vorschlag des Rektorats kann der Senat zusätzlich bis zu zwei externe Personen als Mitglieder mit Stimmrecht bestellen. Dabei ist eine insgesamt paritätische Besetzung der Ethikkommission anzustreben.*
- g) *Sofern zukünftig nicht Abweichendes bestimmt und bekannt gegeben wird, fungiert die Forschungskommission der Hochschule Harz als Ethikkommission.*
- h) *In allen Fällen, in denen sich Anhaltspunkte für mögliche forschungsethische Probleme ergeben – insbesondere auf Basis der Selbstbewertung – ist die Ethikkommission durch die für die Forschung verantwortliche Person zu informieren. Hierzu ist das Formular für den Vollartrag zu nutzen. Die Ethikkommission entscheidet innerhalb von 20 Arbeitstagen nach Eingang über den Fortgang der Prüfung. Die Fortführung wird entweder ohne Auflagen oder mit Auflagen freigegeben. Wenn notwendig, kann die Auflage einer Nachreichung von Informationen oder einer ausführlichen Beratung in der Ethikkommission mit Teilnahme der für die Forschung verantwortlichen Person formuliert werden.*

Die bisherigen §§ 2 bis 22 verschieben sich und werden zu den §§ 3 bis 23.

§ 3

Im neuen § 9, dem bisherigen § 8, wird im Absatz f) der 2. Satz gestrichen:

~~Die Ombudsperson steht bei Fragen zur ethischen Vertretbarkeit von Forschungsaufgaben beratend zur Seite.~~

§ 4

In den neuen §§ 18 Absatz b) und 22 Absatz a) ändern sich die Verweise auf die neuen, um eins erhöhten Nummerierungen der §§.

§ 5

Ebenso wird im neuen § 18 Absatz j) nachfolgender Satz gestrichen:

~~Beschlüsse der Untersuchungskommission werden mit $\frac{3}{4}$ Stimmenmehrheit gefasst.~~

§ 6

Die Änderungen der Leitlinien treten am Tag ihrer hochschulöffentlichen Bekanntmachung in Kraft.

§ 7

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Hochschule Harz vom 03.12.2025.

Wernigerode, den 17.12.2025

Prof. Dr. Folker Roland
Rektor der Hochschule Harz

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.

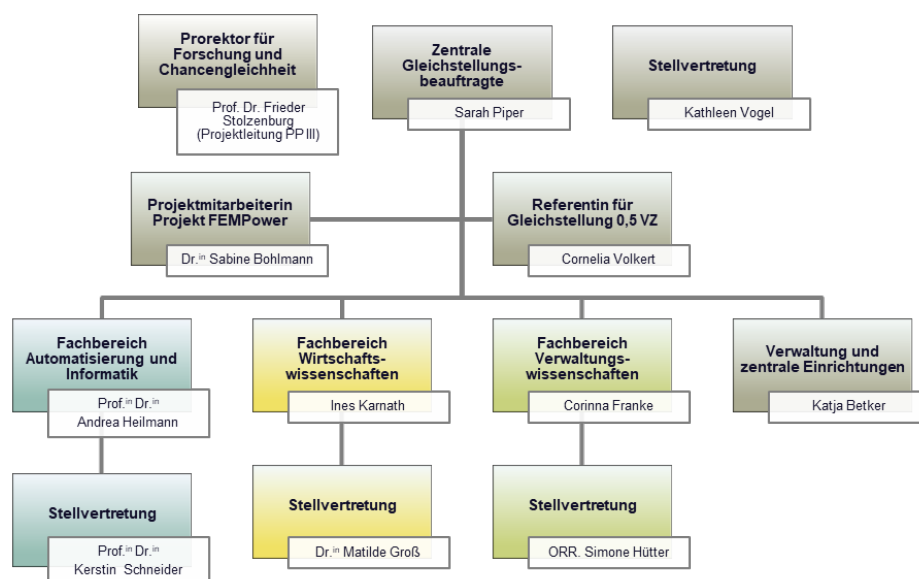


Abbildung 1: Strukturen der Gleichstellungsarbeit an der HS Harz.

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.

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

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.



¹ Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Universitätsklinika in Sachsen-Anhalt

² Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

³ 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 etabliert¹. 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.

¹ 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

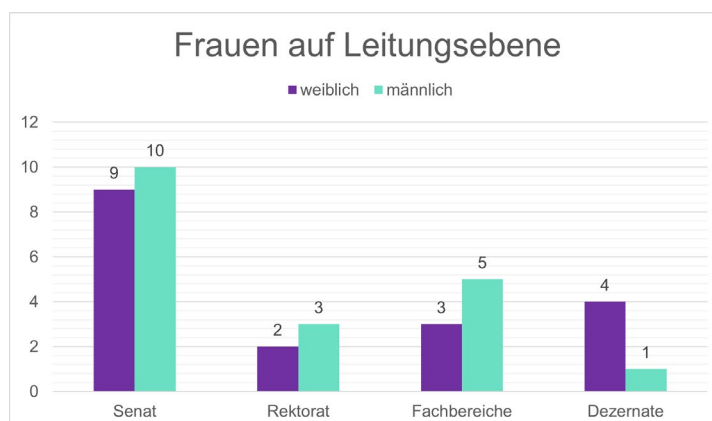


Abbildung 4: Frauenanteil auf Leitungsebene (Stand: November 2025).

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.

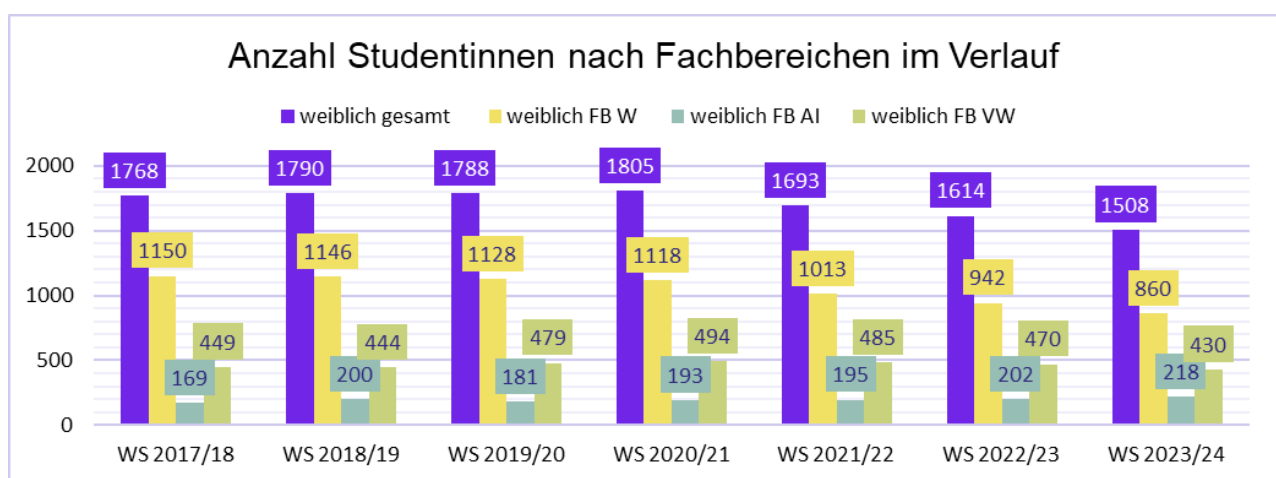


Abbildung 5: Anzahl der Studentinnen nach Fachbereichen im Zeitverlauf, Stand: 31.10.2023.

Die internen Befunde zum Stand der Geschlechterparität an der HS Harz werden durch das im Juni 2025 erschienene CEWS-Hochschulranking² 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.

² <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).



¹ Der Campus Codex beschreibt als Teil des Leitbildes der Hochschule Harz die Grundlagen für das Arbeiten und Leben an der Hochschule
² 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.

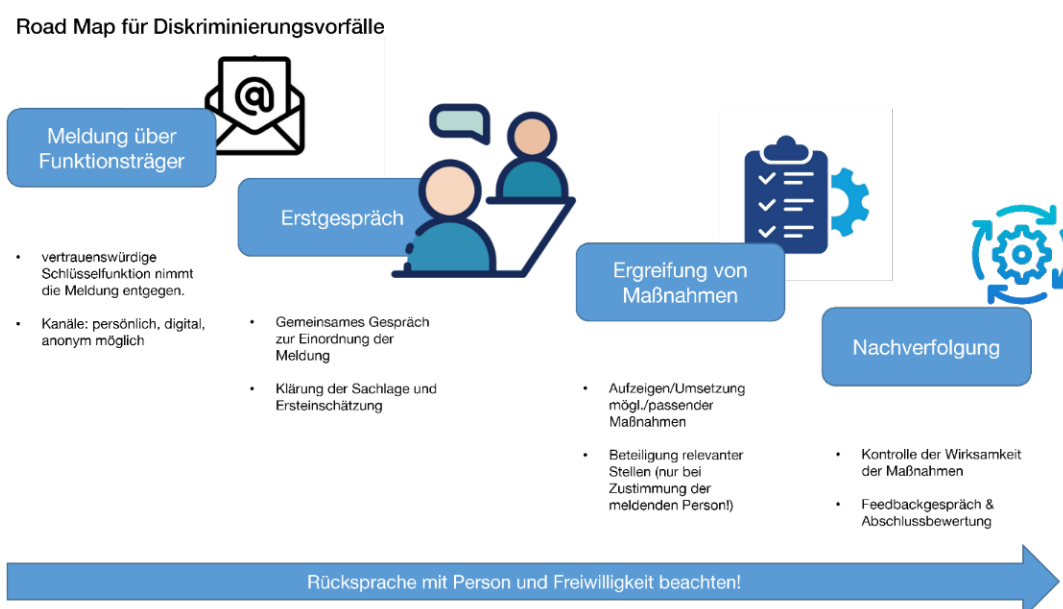


Abbildung 7: Ideen zum künftigen Umgang mit Diskriminierungsvorfällen an Hochschulen in Sachsen-Anhalt.

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

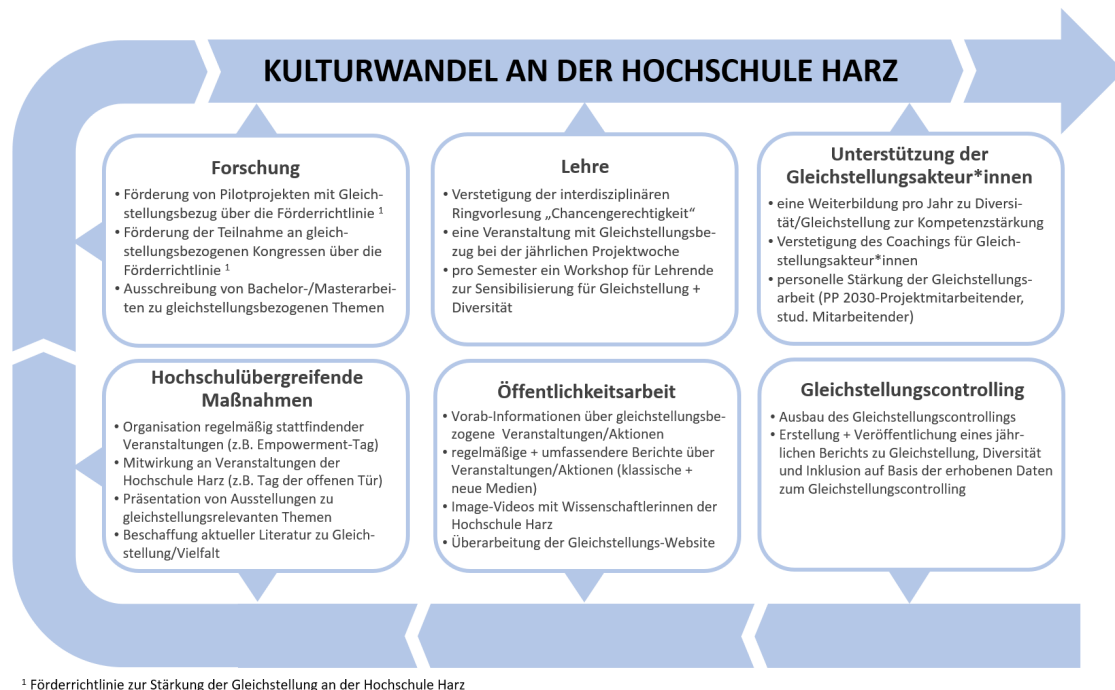
Der weiterhin sehr niedrige Frauenanteil in den MINT-Studiengängen soll bis 2030 deutlich gesteigert werden. Hierfür werden bis mindestens 2027 zahlreiche Fördermöglichkeiten über FEM POWER VISION angeboten. Dies schließt u.a. Maßnahmen wie „FB AI goes School“, den jährlichen Zukunftstag, den jährlichen 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.



¹ Förderrichtlinie zur Stärkung der Gleichstellung an der Hochschule 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.

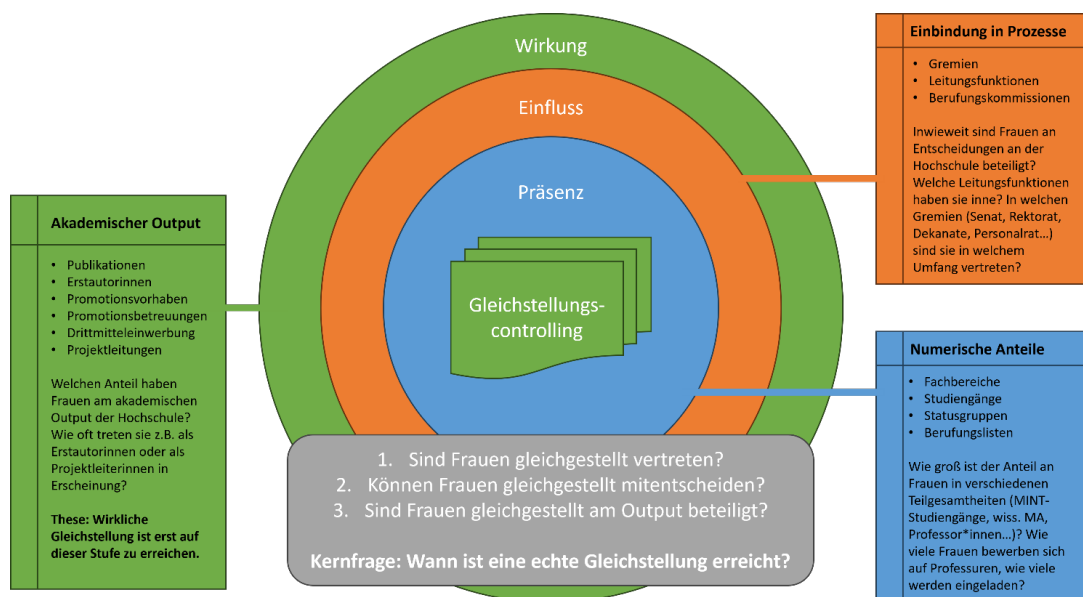


Abbildung 9: Geplante Struktur für das Gleichstellungscontrolling an der HS Harz.

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

M 4.1.1 Aktive Rekrutierung von Frauen über individuelle Ansprachen	
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
M 4.1.2 Entwicklung von Maßnahmen zur Herstellung von Parität in Gremien	
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
M 4.1.3	Austausch mit HAWs mit erfolgreich umgesetzten Gleichstellungsprogrammen
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

M 4.2.1	Einstellung studentischer Hilfskräfte
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
M 4.2.2	Organisation von Kinderbetreuungsmöglichkeiten
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

M 4.3.1 Berufung coaching	
Maßnahme	Die Maßnahme umfasst die Organisation von Berufung coachings 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
M 4.3.2 Bewerbungstraining	
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

M 4.4.1 Fortführung von FEM POWER-Angeboten	
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

M 4.5.1 Fortführung der interdisz. Ringvorlesung „Chancengerechtigkeit“	
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
M 4.5.2	Individuelle Unterstützungsformate für Gleichstellungsakteur*innen
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
M 4.5.3	Ausbau des Gleichstellungscontrollings
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)
M 4.5.4	Gleichstellungsfördernde Öffentlichkeitsarbeit
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
M 4.5.5	Workshops für mehr Gleichstellung und Diversität in der Lehre
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
M 4.5.6	Initiierung/Beteiligung an hochschulübergreifenden Veranstaltungen
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
M 4.5.7	Verfügbarmachung von themenrelevanter Fachliteratur
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

M 4.6.1	Projektkoordination für die geplanten Maßnahmen
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%	Tariferhöhung	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%	Tariferhöhung	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%	Tariferhöhung	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%	Tariferhöhung	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	Tariferhöhung	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	Tariferhöhung	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%	Tarifierhöhung	Stellenanteil	AG-Brutto (+25%)	Jahr	Monate	Gesamt
Wiss. MA	E13	3	5.585,571	3%	100%	6.981,961	2026	12	83.783,501
		3	5.753,131	3%	100%	7.191,421	2027	12	86.297,001
		3	5.925,731	3%	100%	7.407,161	2028	12	88.885,911
		4	6.679,701	3%	100%	8.349,631	2029	12	100.195,551
		4	6.880,091	3%	100%	8.600,121	2030	12	103.201,421
									462.363,381

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

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

HOCHSCHULE ANHALT



Fachbereich Landwirtschaft, Ökotropologie und
Landschaftsentwicklung
Fachbereich Informatik und Sprachen

HOCHSCHULE HARZ

▲ Hochschule Harz

Hochschule für angewandte Wissenschaften

Fachbereich Automatisierung und Informatik

HOCHSCHULE MAGDEBURG-STENDAL



Fachbereich Ingenieurwissenschaften und
Industriedesign

HOCHSCHULE MERSEBURG



Fachbereich Ingenieur- und Naturwissen-
schaften

OTTO-VON-GUERICKE-UNIVERSITÄT MAGDEBURG



Fakultät für Maschinenbau

Fakultät für Informatik

Praktikumsordnung

für den Bachelorstudiengang

AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften

B–AiEng

2024 vom 05.11.2025

Aufgrund § 13 Absatz 1 Satz 1 des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 01. Juli 2021 (GVBl. LSA 2021 S. 368,369) haben die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, die Hochschule Anhalt, die Hochschule Harz, die Hochschule Magdeburg-Stendal und die Hochschule Merseburg folgende Praktikumsordnung für den gemeinsamen Bachelorstudiengang AI Engineering erlassen.

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Ziele des Praktikums	3
§ 3 Form und Dauer des Praktikums.....	3
§ 4 Zulassungsvoraussetzung zum Praktikum	4
§ 5 Inhalt des Praktikums	4
§ 6 Durchführung des Praktikums	7
§ 7 Praktikumsvertrag und Versicherungsschutz	8
§ 8 Anerkennung des Praktikums	8
§ 9 In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten.....	9
Anlage 1: Praktikumsvertrag (Muster)	i
Anlage 2: Praktikumsnachweis	v
Anlage 3: Bestätigung durch den Prüfungsausschuss.....	vi

§ 1 Geltungsbereich

(1) Diese Praktikumsordnung gilt für alle Studierenden, die in den Bachelorstudiengang „AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften“ immatrikuliert sind.

(2) Sie regelt den Ablauf und die Durchführung des Praktikums im Bachelorstudiengang AI Engineering– Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften an der Fakultät für Maschinenbau und der Fakultät für Informatik an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, am Fachbereich Landwirtschaft, Ökotrophologie und Landschaftsentwicklung sowie am Fachbereich Informatik und Sprachen der Hochschule Anhalt, am Fachbereich Automatisierung und Informatik der Hochschule Harz, am Fachbereich Ingenieurwissenschaften und Industriedesign der Hochschule Magdeburg-Stendal sowie am Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften der Hochschule Merseburg und ergänzt die Studien- und Prüfungsordnung für den Bachelorstudiengang „AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften“ (§ 6 Absatz 9 der Studien- und Prüfungsordnung).

§ 2 Ziele des Praktikums

Das Praktikum hat das Ziel, die Studierenden mit den praktischen Besonderheiten, mit Arbeitsverfahren, –mitteln und –prozessen des Fachgebietes, sowie mit organisatorischen und sozialen Verhältnissen der Praxis, Aspekten der Betriebsorganisation, Sozialstrukturen sowie Sicherheits- und Wirtschaftlichkeitsaspekten bekannt zu machen.

Weiterhin soll die praktische Ausbildung das Verständnis des Lehrangebotes und die Motivation für das Studium wie auch die Fähigkeit zur Teamarbeit fördern.

§ 3 Form und Dauer des Praktikums

(1) Das Praktikum ist ein Fachpraktikum.

Die Gesamtdauer des Praktikums beträgt 12 Wochen in Vollzeit. Im Übrigen regelt sich dies nach den betrieblichen Arbeitsordnungen der Unternehmen. Eine Teilzeittätigkeit kann vereinbart werden. Hierzu ist ein Antrag an den Prüfungsausschuss mit einer Begründung zu stellen. Bei einer Teilzeittätigkeit verlängert sich die Dauer des Praktikums entsprechend der Verkürzung der Arbeitszeit.

Das Praktikum kann in maximal zwei Abschnitte geteilt und in verschiedenen Betrieben abgeleistet werden. Ein Abschnitt muss mindestens eine Dauer von vier Wochen betragen.

(2) Das Praktikum ist in den Studienablauf integriert. Es wird empfohlen, es nach dem 6. Semester zu absolvieren.

(3) Durch Krankheit oder sonstige Ursachen entstandene Ausfallzeiten von insgesamt mehr als fünf Arbeitstagen sind nachzuholen. Urlaubstage gelten dabei nicht als Ausfallzeiten.

(4) Der Prüfungsausschuss entscheidet nach formlosem Antrag des/der Studierenden bei Abweichung über die Anrechenbarkeit von Praktikumstätigkeiten und mögliche Ausnahmen.

§ 4 Zulassungsvoraussetzung zum Praktikum

(1) Zum Praktikum kann nur zugelassen werden, wer bis zum Beginn des Praktikums mindestens 135 CP nachweisen kann.

§ 5 Inhalt des Praktikums

(1) Das Praktikum soll einerseits Erfahrungen und Kompetenzen im Bereich der Informatik, Ingenieurwissenschaften und künstlichen Intelligenz und andererseits Erfahrungen in Tätigkeitsfeldern aus den Anwendungsdomänen der Vertiefungsrichtungen vermitteln. Eine Zusammenstellung möglicher Tätigkeitsbereiche ist in der folgenden Tabelle¹ enthalten.

(2) Das Praktikum kann individuell und mit Bezug zur gewählten Vertiefungsrichtung oder zum gewünschten Einsatzgebiet im Beruf gestaltet werden.

Tabelle 1: Mögliche Tätigkeiten zur Erlangung betriebstechnischer Kompetenzen

Teilbereiche
Kompetenzen aus dem Bereich Informatik/Künstliche Intelligenz
Softwareentwicklung Entwicklung von Softwarelösungen
Datenaufbereitung Aufnahme, Vorverarbeitung, Filterung und Vervollständigung von Daten, Erstellung und Generierung von Datensätzen, Datenanalyse mit statistischen Methoden, Modellbildung
KI-Prototypenentwicklung Modellierung, Trainieren und Evaluierung eines problemspezifischen KI-Algorithmus
KI-Inbetriebnahme Implementierung und Evaluierung eines trainierten KI-Modells auf einem Zielsystem
KI-Optimierung Hyperparameter- und Algorithmenoptimierung eines bestehenden KI-Systems anhand eines Gütekriteriums
Visualisierung, Interpretation und ethische Prüfung Visualisierung, Interpretation und ethische Prüfung eines bestehenden KI-Systems
Allgemeine ingenieurtechnische Kompetenzen
Instandhaltung, Wartung und Reparatur Instandhaltung und Wartung von Betriebsmitteln und Anlagen sowie deren Reparatur
Messen, Analysen, Prüfen, Qualitätskontrolle

Messen mit mechanischen, elektrischen, pneumatischen und optischen Messverfahren
Montage und Inbetriebnahme Vor- und Endmontage sowie Inbetriebnahme von Maschinen und Anlagen
Entwicklung, Konstruktion, Arbeitsvorbereitung, Prozessanalyse, Reengineering Tätigkeiten in Projekt- und Planungsgruppen, Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen, Arbeitsvorbereitung, Forschungsgruppen, Sicherheitsmanagement, Prozessüberwachung und -analyse
Anlagenbetrieb und Qualitätskontrolle Produktionsplanung, Produktionssteuerung, Qualitätsmanagement
Fertigungsplanung, Arbeitsvorbereitung, Auftragsabwicklung Tätigkeiten in Projekt- und Planungsgruppen, Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen, Arbeitsvorbereitung, Auftragsabwicklung
Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen und Managementsysteme Qualitäts- und Umweltmanagementsysteme, Betriebskostenrechnung und Controlling in ingenieurnahen Tätigkeitsfeldern

Vertiefungsspezifische Kompetenzen
<p>Kompetenzen der Vertiefungsrichtung Agrarwirtschaft und –technik</p> <p>Tätigkeiten bei landwirtschaftlichen Betrieben, in der Verwaltung, bei Landtechnikherstellern und Unternehmen des vor- und nachgelagerten Bereiches in der Agrarwirtschaft im Zusammenhang mit mindestens einem der folgenden Aspekte:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) mit der Erfassung oder Erhebung von Daten, b) der Analyse und Auswertung von Daten sowie c) dem Einsatz und der Entwicklung von Methoden der Data Science und KI d) Programmierung von digitalen Lösungen für die Anwendungsdomäne e) Konzeption digitaler Lösungen für reale Probleme der Anwendungsdomäne f) Optimierung des Einsatzes von im Unternehmen vorhandenen digitalen Technologien und Prozessen
<p>Kompetenzen der Vertiefungsrichtung Biomechanik und Smart Health Technologies</p> <p>Entwicklung und Programmierung in der Medizintechnik und in den Sportwissenschaften, Erarbeitung intelligenter Gesundheitssysteme, Optimierung der Signal- und Datenanalyse im humanmedizinischen und im biomechanischen Kontext, ergonomische und technische Verbesserung moderner Arbeitswelten, Unterstützung der Strategie-, Taktik- und Technikanalyse in der Sportforschung, Entwicklung und Beratung für die Sportartikelindustrie und das Gesundheitswesen (u. a. bei Wearables und Apps)</p>
<p>Kompetenzen der Vertiefungsrichtung Fertigung, Produktion und Logistik</p> <p>Konzeption von Maschinenbauprodukten und logistischen Dienstleistungen, Untersuchungen zum Energieverbrauch, Technikfolgeabschätzungen, Lebenslaufbilanzen</p>
<p>Kompetenzen der Vertiefungsrichtung Green Engineering</p> <p>KI-Einsatz in der Automation, Regelungstechnik und Predictive Maintenance, Lebenszyklusanalysen und Bilanzierung, Prinzipien und Gestaltung von Green Chemistry/Engineering, Prozesssimulation</p>
<p>Kompetenzen der Vertiefungsrichtung Mobile Systeme und Telematik</p> <p>Computergestützte Simulationen, Optimierung von technischen Systemen, Realisierung von Architekturen (für Assistenzsysteme), Data Engineering, Entwicklung und Programmierung mobiler Roboter</p>
<p>Andere fachrichtungsbezogene praktische Tätigkeit nach Antrag an den Prüfungsausschuss</p>

Tabelle 2: Mögliche Einsatzgebiete zur Kompetenzerlangung

Erlangung betriebstechnischer Kompetenzen
<p>Eingliederung des Praktikanten oder der Praktikantin in ein Arbeitsumfeld von Ingenieuren/Ingenieurinnen, Informatikern/Informatikerinnen, Meistern/Meisterinnen und Technikern/Technikerinnen mit überwiegend ausführendem Tätigkeitscharakter.</p> <p>Typische Teilbereiche können hier sein: Herstellung und Bearbeitung von Werkstoffen bzw. Halb- und Fertigfabrikaten, Montage, Inbetriebnahme, Instandhaltung, Reparatur, Prüfung und Qualitätskontrolle, Anlagenbetrieb, Softwareanwendungen, KI-Inbetriebnahme.</p>
Erlangung ingenieurnaher Kompetenzen
<p>Eingliederung des Praktikanten oder der Praktikantin in das Arbeitsumfeld von Ingenieuren/Ingenieurinnen und Softwareentwicklern/Softwareentwicklerinnen oder entsprechend qualifizierten Personen mit überwiegend entwickelndem, planendem oder lenkendem Tätigkeitscharakter.</p> <p>Typische Teilbereiche können sein: Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Berechnung, Versuch, Projektierung, Produktionsplanung, Produktionssteuerung, Ingenieurdienstleistungen, Softwareentwicklung, Datenverarbeitung und –aufbereitung.</p>

§ 6 Durchführung des Praktikums

(1) Praktikumsstelle

Für das Praktikum kommen neben Software- und Industriebetrieben auch Ingenieurbüros, landwirtschaftliche Betriebe, Unternehmen der Sportartikelindustrie, der Sporttechnologie und Einrichtungen des Gesundheitswesens, hochschulunabhängige Forschungseinrichtungen und Logistikunternehmen (im weiteren Praktikumsstelle genannt) sowie Unternehmen, die umfangreiche technische Anlagen betreiben, in Frage. Im Praktikum soll die allgemeine Lenkung der Praktikumsstätigkeit – wenn möglich – durch eine Person mit Ingenieur- und/oder Informatikqualifikation erfolgen.

(2) Es ist möglich, das Praktikum oder Teile dessen im Ausland zu absolvieren, um sich auf die künftigen Anforderungen in globalen, internationalen Märkten vorzubereiten. Findet das Praktikum im Ausland statt, sind vergleichbare Verträge abzuschließen (vgl. Anlage 1). Verträge mit ausländischen Praktikumsstätten sollten eine Ausfertigung in Deutsch haben und können in Ausnahmen nur in Englisch ausgefertigt sein. Unterstützende Ansprechpartner sind in den International Offices bzw. in entsprechenden Struktureinheiten der Hochschulen (z. B. Auslandsamt) zu finden.

(3) Ein Praktikum im elterlichen Betrieb wird bis zu einer Dauer von vier Wochen anerkannt. Wird das Praktikum im elterlichen Betrieb absolviert, ist ein Antrag beim Prüfungsausschuss zu stellen. Mindestens acht Wochen müssen in diesem Fall in einem anderen Unternehmen absolviert werden.

(4) Eine studienbegleitende Tätigkeit unter anderem als Werkstudierender oder Werkstudierende im Unternehmen kann als Praktikum angerechnet werden, sofern sie den Anforderungen eines Praktikums im Zweck, Inhalt und Umfang genügen.

(5) Die Kontaktaufnahme und der Abschluss von Praktikantenverträgen mit geeigneten Praktikumsstellen ist grundsätzlich Aufgabe der Praktikantin oder des Praktikanten. Das Prüfungsamt und die jeweiligen Institute der Fakultäten und Fachbereiche können hierbei nur beratend mitwirken.

(6) Über abweichende Einzelfälle entscheidet auf schriftlichen Antrag des/ der Studierenden der Prüfungsausschuss.

§ 7 Praktikumsvertrag und Versicherungsschutz

(1) Praktikumsvertrag

Die Praktikantin oder der Praktikant schließt mit der Praktikumsstelle einen Vertrag (Praktikumsvertrag, Muster vgl. Anlage 1) ab. In diesem sind alle Rechte und Pflichten der Praktikantin oder des Praktikanten und der Praktikumsstelle festzulegen. Die in Anlage 1 (§ 3 und § 4) aufgeführten Rechte und Pflichten der Praktikantin oder des Praktikanten und der Praktikumsstelle sind im geschlossenen Vertrag unbedingt zu berücksichtigen. Eine Praktikantin oder ein Praktikant darf von der Praktikumsstelle finanzielle Unterstützung erhalten. Gegenüber den Hochschulen können aus dem Praktikumsverhältnis keine Rechtsansprüche geltend gemacht werden.

(2) Die Praktikantin oder der Praktikant ist während des Praktikums im Allgemeinen in der Praktikumsstelle gesetzlich unfallversichert. Zuständiger Versicherungsträger ist die Berufsgenossenschaft, bei der die Praktikumsstelle Mitglied ist.

Die Praktikantin oder der Praktikant ist verpflichtet, den von der Praktikumsstelle gewährten bzw. privat vorhandenen Versicherungsschutz zu prüfen und gegebenenfalls selbst für einen ausreichenden Unfall- und Haftpflichtversicherungsschutz Sorge zu tragen.

(3) In aller Regel begründet sich für Studierende während der Ableistung von Praktika der Versicherungsschutz nach § 2 Absatz 1 Nr. 1 SGB VII (Unfallversicherung) wie für Beschäftigte der Praktikumsstelle. Zuständig ist dann der für die jeweilige Praktikumsstelle zuständige Unfallversicherungsträger. Die Modalitäten sind im Praktikantenvertrag zu regeln. Ausnahmen, z.B. bei einem Auslandspraktikum, sind auf Wunsch des Studierenden möglich.

§ 8 Anerkennung des Praktikums

(1) Von der Praktikumsstelle muss der Praktikumsnachweis (Anlage 2) ausgestellt werden. Dieser muss neben den Angaben zur Person die Dauer des Praktikums, Fehltage (Urlaub, Krankheit usw.) sowie die Inhalte der Beschäftigung gemäß § 5 einschließlich ihres zeitlichen Umfangs enthalten.

(2) Im Praktikum fertigt der Praktikant oder die Praktikantin einen Praktikumsbericht über die ausgeübte Tätigkeit an, der von der Betreuerin bzw. dem Betreuer der Praktikumsstelle sachlich zu prüfen und gegenzuzeichnen ist. Der Praktikumsbericht wird durch die Prüfenden (laut § 11 der Studien- und Prüfungsordnung) mit „erfolgreich abgeschlossen“ oder „nicht bestanden“ begutachtet. Die Wiederholung einer nicht bestandenen Leistung ist laut § 18 der Studien- und Prüfungsordnung möglich. Informationen zum Anfertigen des Praktikumsberichtes sind im Dokument „Gestaltungsrichtlinie für Bachelor- und Masterarbeiten sowie anderer wissenschaftlicher Arbeiten“¹ der Fakultät für Maschinenbau der OVGU zu finden.

(3) Die Praktikumsunterlagen (Praktikumsnachweis und -bericht) für das Praktikum sind spätestens 6 Monate nach Ende der jeweiligen praktischen Tätigkeit digital abzugeben. Der Prozess der digitalen Abgabe wird vom begleitenden Reflexionsseminar festgelegt. Die Kreditierung des Praktikums mit insgesamt 15 CP erfolgt erst nach erfolgreichem Abschluss vom Fachpraktikum und dem Reflexionsseminar.

(4) Mit dem Fachpraktikumsbericht ist eine Empfehlung für die Prüfenden im Prüfungsamt einzureichen.

(5) Eine nachweislich abgeschlossene, einschlägige Lehrausbildung kann als Praktikum anerkannt werden, soweit sie inhaltlich dieser Praktikumsordnung entspricht.

(6) Ein Praktikum im Ausland wird anerkannt, wenn es dieser Praktikumsordnung entspricht. Eine vorherige Rücksprache mit dem Prüfungsamt der Fakultät für Maschinenbau der OVGU ist zu empfehlen. Berichte sollten in deutscher Sprache abgefasst werden. Einem nicht deutschsprachigen Praktikumsnachweis ist eine beglaubigte Übersetzung beizufügen.

(7) Belegt eine Person glaubhaft, dass sie wegen länger andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung nicht in der Lage ist, das Praktikum ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, wird gestattet, das Praktikum innerhalb einer längeren Bearbeitungszeit und in einer anderen Form zu erbringen. Hierzu ist ein Antrag an den Prüfungsausschuss zu stellen. Dazu kann die Vorlage eines ärztlichen Attestes verlangt werden.

(8) Die Kontrolle und Bescheinigung einer fachgerechten Praktikumstätigkeit koordiniert das zuständige Prüfungsamt. Ablehnende Entscheidungen sind dem Studierenden vom Prüfungsamt in der Regel innerhalb von vier Wochen nach Eingang des schriftlichen Praktikumsberichts mitzuteilen, gegen die Entscheidung kann innerhalb von vier Wochen beim Prüfungsausschuss Widerspruch eingelegt werden. Im Zweifelsfall entscheidet der Prüfungsausschuss.

§ 9 In-Kraft-Treten / Außer-Kraft-Treten

Diese Praktikumsordnung tritt am Tage nach ihrer jeweils ortsüblichen Amtlichen Bekanntmachung an der OVGU, der Hochschule Anhalt, der Hochschule Harz, der Hochschule Magdeburg-Stendal und der Hochschule Merseburg in Kraft.

¹ <https://www.fmb.ovgu.de/-p-2910.html>, 03 Gestaltungsrichtlinien

Ausgefertigt aufgrund der Beschlüsse der Fakultätsräte der Fakultät für Maschinenbau vom 01.10.2025 und der Fakultät für Informatik vom 14.10.2025, und der Stellungnahme des Senates der OVGU vom 29.10.2025, und der Genehmigung des Rektors der OVGU sowie der Beschlüsse des Fachbereichsrates Landwirtschaft, Ökotrophologie und Landschaftsentwicklung vom 03.04.2024 und des Fachbereichsrates Informatik und Sprachen vom 03.04.2024 der Hochschule Anhalt, sowie der Beschlüsse des Fachbereichsrates Automatisierung und Informatik der Hochschule Harz vom 29.05.2024, der Stellungnahme des Senats der Hochschule Harz vom 12.06.2024 und der Genehmigung des Rektors der Hochschule Harz, sowie des Beschlusses des Fachbereichsrates Ingenieurwissenschaften und Industriedesign der Hochschule Magdeburg–Stendal vom 15.05.2024, der Stellungnahme des Senats der Hochschule Magdeburg–Stendal vom 12.06.2024 und der Genehmigung der Rektorin der Hochschule Magdeburg–Stendal, sowie des Beschlusses des Fachbereichsrates Ingenieur- und Naturwissenschaften der Hochschule Merseburg vom 18.04.2024.

gez. Prof. Dr.-Ing. habil. Jens Strackeljan
Rektor der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

gez. Prof. Dr. Elena Kashtanova
Dekanin Fachbereich Landwirtschaft, Ökotrophologie und Landschaftsentwicklung,
Hochschule Anhalt, University of Applied Sciences

gez. Prof. Dr. Alexander Carôt
Dekan Fachbereich Informatik und Sprachen, Hochschule Anhalt, University of Applied Sciences

gez. Prof. Dr. Folker Roland
Rektor der Hochschule Harz, Hochschule für angewandte Wissenschaften

gez. Prof. Dr. Manuela Schwartz
Rektorin der Hochschule Magdeburg-Stendal

gez. Prof. Dr. Beate Langer
Dekanin Fachbereich Ingenieur- und Naturwissenschaften der Hochschule Merseburg,
University of Applied Sciences

Anlage 1: Praktikumsvertrag (Muster)

Anlage 2: Praktikumsnachweis

Anlage 3: Bestätigung durch den Prüfungsausschuss

Anlage 1: Praktikumsvertrag (Muster¹)

Zwischen der Firma/Einrichtung/Behörde

Name:

Anschrift:

.....

Tel.:

und

Frau/Herrn (nachfolgend Praktikant/in genannt)

Name: Vorname:

Matr.-Nr.

Geb. am: in:

Anschrift:

.....

wird nachstehender Vertrag zur Ableistung eines Praktikums geschlossen. Das Praktikum ist Bestandteil des Studiums im Bachelorstudiengang „AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften“ der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, der Hochschule Anhalt, der Hochschule Merseburg, der Hochschule Magdeburg-Stendal und der Hochschule Harz (im Folgenden genannt „Hochschulen“).

§ 1 Art und Stellung des Praktikums

(1) Das Praktikum ist gemäß der Praktikumsordnung für den Bachelorstudiengang „AI Engineering – Künstliche Intelligenz in den Ingenieurwissenschaften“ vom tt.mm.jjjj durchzuführen.

(2) Das Praktikum, das nach Immatrikulation der Praktikantin oder des Praktikanten an den Hochschulen stattfindet, begründet kein Arbeitsverhältnis der Praktikantin oder des Praktikanten mit der Praktikumsstelle.

§ 2 Dauer des Praktikums

Das Praktikum dauert Wochen in Vollzeitbeschäftigung und ist im Zeitraum vonbisin o. g. Firma/Einrichtung/Behörde (Praktikumsstelle) durchzuführen.

§ 3 Pflichten der Praktikumsstelle

Die Praktikumsstelle erklärt, nach ihren Gegebenheiten grundsätzlich in der Lage zu sein, die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten durchzuführen, wie sie in den fachlichen Anforderungen des Studienganges genannt sind:

jedoch mit folgenden Einschränkungen:

.....
.....

Die fachlichen Anforderungen sind Bestandteil dieses Vertrages.

¹ Abweichende Vertragstexte können mit der Praktikumsstelle vereinbart werden.

Die Praktikumsstelle verpflichtet sich:

1. dafür zu sorgen, dass der Praktikantin oder dem Praktikanten die zur Erreichung des Praktikumszieles erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, und dass das Praktikum planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt wird, dass das Praktikumsziel in der vorgesehenen Praktikumszeit erreicht werden kann, sowie der Praktikantin oder dem Praktikanten zusätzlich zu ermöglichen, etwaige Fehlzeiten nachzuarbeiten;
2. der Praktikantin oder dem Praktikanten die kostenlose Nutzung der zum Praktikum erforderlichen Geräte, Werkzeuge, Werkstoffe, Software-Anwendungen und dergleichen zu ermöglichen;
3. der Praktikantin oder dem Praktikanten nur Tätigkeiten zu übertragen, die dem Praktikumszweck dienen und ihren oder seinen körperlichen Kräften angemessen sind;
4. eine Betreuerin oder einen Betreuer zu benennen, die oder der gemeinsam mit der Praktikantin oder dem Praktikanten einen Ablaufplan aufstellt und sie oder ihn während des Praktikums fachlich und organisatorisch betreut;
5. der Praktikantin oder dem Praktikanten die Erarbeitung des erforderlichen Praktikumsberichtes/Beleges während der Praktikumszeit zu ermöglichen und ihn abschließend sachlich zu überprüfen und gegenzuzeichnen;
6. der Praktikantin oder dem Praktikanten ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen, das sich auf Dauer, Inhalt und Erfolg der praktischen Tätigkeit bezieht;
7. die Verbindung der Praktikantin oder des Praktikanten mit den Hochschulen zu fördern und bei entsprechenden Problemen mit dem Prüfungsamt der Fakultät für Maschinenbau der OVGU zusammenzuarbeiten;
8. die Praktikantin oder den Praktikanten zu den von der Hochschule ausgewiesenen Prüfungen oder durch das Prüfungsamt festgelegten Terminen freizustellen;
9. das Prüfungsamt der Fakultät für Maschinenbau von einer vorzeitigen Beendigung des Vertrages oder vom Nichtantreten der Praktikantin oder des Praktikanten zum Praktikum sowie über Unfälle, die mit dem Praktikum zusammenhängen, sofort zu unterrichten;
10. die Praktikantin oder den Praktikanten bei der Beschaffung von Wohnraum für die Praktikumsdurchführung zu unterstützen.

§ 4 Pflichten der Praktikantin oder des Praktikanten

Die Praktikantin oder der Praktikant verpflichtet sich,

1. alle gebotenen Praktikumsmöglichkeiten zum Erreichen des Praktikumszieles sorgsam wahrzunehmen;
2. die im Rahmen des Praktikums übertragenen Arbeiten gewissenhaft auszuführen;
3. den im Rahmen des Praktikums erteilten Anordnungen der Praktikumsstelle und ihrer weisungsberechtigten Personen nachzukommen;
4. die für die Praktikumsstelle geltenden Vorschriften, insbesondere Arbeitsordnung und Unfallverhütungsvorschriften, zu beachten sowie Instrumente, Geräte, Werkzeuge, Software-Anwendungen und Arbeitsunterlagen sorgsam zu behandeln;
5. die Interessen der Praktikumsstelle zu wahren und Geschäftsgeheimnisse und Kenntnisse über Betriebsvorgänge geheim zu halten;
6. den Praktikumsbericht/Beleg fristgerecht zu erstellen und der Betreuerin oder dem Betreuer der Praktikumsstelle zur Kenntnis und Unterschrift vorzulegen;
7. bei Fernbleiben die Praktikumsstelle unverzüglich zu benachrichtigen und bei Erkrankungen der Praktikumsstelle spätestens am dritten Tag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

§ 5 Betreuende

Die Praktikumsstelle benennt

Frau/Herrn

Abteilung:

.....

Tel.-Nr. Fax-Nr.:

als Betreuerin oder Betreuer für die Ausbildung der Praktikantin oder des Praktikanten.

§ 6 Urlaub, Freistellungen

(1) Während der Vertragsdauer steht der Praktikantin oder dem Praktikanten Erholungsurlaub von Tagen zu.

(2) Die Praktikumsstelle kann eine kurzfristige Freistellung aus persönlichen Gründen gewähren.

§ 7 Versicherungsschutz

(1) Die Praktikantin oder der Praktikant ist während des Praktikums in der Praktikumsstelle gesetzlich unfallversichert. Zuständiger Versicherungsträger ist die Berufsgenossenschaft, bei der die Praktikumsstelle Mitglied ist. Im Versicherungsfall übermittelt die Praktikumsstelle der Hochschule eine Kopie der Unfallanzeige.

(2) Die abschließende Entscheidung über das Vorliegen eines entschädigungspflichtigen Arbeitsunfalles i. S. des § 8 SGB VII obliegt dem zuständigen Unfallversicherungsträger.

(3) Das Haftpflichtrisiko der Praktikantin oder des Praktikanten an der Praktikumsstelle ist für die Laufzeit des Vertrages durch die allgemeine Betriebshaftpflichtversicherung der Praktikumsstelle gedeckt. Falls dies nicht zutrifft, hat die Praktikantin oder der Praktikant auf Verlangen der Praktikumsstelle eine der Dauer und dem Inhalt des Praktikumsvertrages angepasste private Berufs-/Amts-Haftpflichtversicherung nachzuweisen.

(4) Für die studentische Krankenversicherung gelten auch während des Praktikums die Bestimmungen des § 5 Absatz 1 Nr. 10 Sozialgesetzbuch Teil V (SGB V).

§ 8 Kostenerstattungs- und Vergütungs- und Schadensersatzansprüche

(1) Dieser Praktikumsvertrag begründet für die Praktikumsstelle keinen Anspruch auf Erstattung von Kosten gegenüber der Praktikantin oder dem Praktikanten und gegenüber den Hochschulen, gleich welcher Art, die bei der Erfüllung dieses Vertrages entstehen.

Soweit die Praktikantin oder der Praktikant schuldhaft einen Schaden verursacht, richtet sich die Schadensregulierung nach dem BGB.

(2) Die Praktikumsstelle erklärt sich bereit, eine monatliche Vergütung von Euro zu gewähren.

Sie ist fällig am und wird in bar gezahlt/auf das folgende Konto überwiesen:

Kontoinhaber

Kto-Nr. BLZ

Kreditinstitut:

(3) Die sich daraus ergebenden Verpflichtungen hinsichtlich Steuern und Anrechnung auf die Ausbildungsförderung und dergleichen gehen zu Lasten der Praktikantin oder des Praktikanten.

§ 9 Auflösung des Vertrages

(1) Der Vertrag kann vorzeitig aufgelöst werden:

- aus einem wichtigen Grund mit einer Kündigungsfrist von einer Woche,
- aus persönlichen Gründen von der Praktikantin oder vom Praktikanten mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen,
- bei Aufgabe oder Änderung des Praktikumszieles mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(2) Die Praktikumsstelle hat das Recht, den Praktikumsvertrag bei groben Verstößen der Praktikantin oder des Praktikanten gegen betriebliche Ordnungen fristlos zu kündigen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Im Falle einer Vertragsauflösung durch die Praktikumsstelle ist eine vorherige Anhörung der Hochschule erforderlich.

§ 10 Sonstige Vereinbarungen

.....
.....

(z. B. Thema des Praktikumberichtes/Beleges, Eigentum und Vertraulichkeit der Ergebnisse, Fakultäts- oder Praktikumsstellen-spezifische Besonderheiten, Zahlung der Vergütung bei Krankheit usw.)

§ 11 Vertragsausfertigung, Änderungen

(1) Dieser Vertrag wird in zwei Ausfertigungen unterzeichnet.

(2) Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift und Stempel Praktikumsstelle

.....
Unterschrift Praktikantin/Praktikant

Anlage 2: Praktikumsnachweis

Frau/Herr

Name: Vorname:

Matr.-Nr.

Geb. am: in:

Anschrift:

.....

Studiengang:

Praktikumsstelle (Firma/Einrichtung/Behörde)

Name

Anschrift:

.....

Tel.:

ein Praktikum im Zeitraum von bis mit Stunden pro Woche durchgeführt.

Anzahl der Fehltage während der Dauer der Beschäftigung:, davon

..... Tage Urlaub, Tage Krankheit, Tage sonst. Abwesenheit (Gründe)

.....

Das Praktikum unterteilt sich unter Abzug der Fehltage folgendermaßen:

Tätigkeit:	Anzahl der Wochen:
------------	--------------------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

.....
-------	-------

Summe: ____

Bemerkungen:

.....

Die Tätigkeitsberichte haben vorgelegen und wurden wieder ausgehändigt. ☐ JA ☐ NEIN

.....,

Ort

Datum

Unterschrift und Stempel

Vertreter/in Firma/Einrichtung/Behörde

Anlage 3: Bestätigung durch den Prüfungsausschuss

Frau/Herr

Name: Vorname:

Matr.-Nr.

Geb. am: in:

Anschrift:

.....

Studiengang:

werden Wochen als Fachpraktikum

☐ anerkannt

☐ nicht anerkannt

☐ unter folgenden Auflagen anerkannt

.....
.....
.....
.....
.....

fachliche Empfehlung bei Fachpraktikum durch:

....., den.....

.....

Unterschrift

Vertreter/in Prüfungsausschuss