

Tabelle 1**Gesamtbedienstete nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht**

Dienststelle:

Stichtag: 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt	Frauen		Männer	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	1	1	100,0	0	0,0
A 3 / E 2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	4	3	75,0	1	25,0
A 6 L 1.1 / E 5	10	6	60,0	4	40,0
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	15	10	66,7	5	33,3
A 6 L 1.2 / E 5	2	0	0,0	2	100,0
A 7 / E 7 / E 6	6	6	100,0	0	0,0
A 8 / E 8	11	10	90,9	1	9,1
A 9 L 1.2 / E 9	16	10	62,5	6	37,5
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	35	26	74,3	9	25,7
A 9 L 2.1 / E 9	1	1	100,0	0	0,0
A 10 / E 9G / E 9H	10	10	100,0	0	0,0
A 11 / E 10	10	9	90,0	1	10,0
A 12 / E 11	25	4	16,0	21	84,0
A 13 L 2.1 / E 12	4	4	100,0	0	0,0
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	50	28	56,0	22	44,0
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	30	18	60,0	12	40,0
A 14 / E 14	3	2	66,7	1	33,3
A 15 / E 15	2	0	0,0	2	100,0
A 16 / E 15Ü	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	35	20	57,1	15	42,9
C 1 / W 1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	18	2	11,1	16	88,9
C 3 / W 2	45	9	20,0	36	80,0
C 4 / W 3	1	0	0,0	1	100,0
C/W-Professuren	64	11	17,2	53	82,8
Gesamt	199	95	47,7	104	52,3

Tabelle 2**Vollzeitbedienstete nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht**

Dienststelle:

Stichtag: 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt	davon Vollbeschäftigte		vollbeschäftigte Frauen		vollbeschäftigte Männer	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	1	1	100,0	1	100,0	0	0,0
A 3 / E 2		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	4	1	25,0	0	0,0	1	100,0
A 6 L 1.1 / E 5	10	7	70,0	4	57,1	3	42,9
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	15	9	60,0	5	55,6	4	44,4
A 6 L 1.2 / E 5	2	2	100,0	0	0,0	2	100,0
A 7 / E 7 / E 6	6	4	66,7	4	100,0	0	0,0
A 8 / E 8	11	7	63,6	6	85,7	1	14,3
A 9 L 1.2 / E 9	16	11	68,8	7	63,6	4	36,4
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	35	24	68,6	17	70,8	7	29,2
A 9 L 2.1 / E 9	1	1	100,0	1	100,0	0	0,0
A 10 / E 9G / E 9H	10	6	60,0	6	100,0	0	0,0
A 11 / E 10	10	5	50,0	4	80,0	1	20,0
A 12 / E 11	25	13	52,0	0	0,0	13	100,0
A 13 L 2.1 / E 12	4	2	50,0	2	100,0	0	0,0
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	50	27	54,0	13	48,1	14	51,9
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	30	20	66,7	10	50,0	10	50,0
A 14 / E 14	3	3	100,0	2	66,7	1	33,3
A 15 / E 15	2	1	50,0	0	0,0	1	100,0
A 16 / E 15Ü		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	35	24	68,6	12	50,0	12	50,0
C 1 / W 1			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	18	18	100,0	2	11,1	16	88,9
C 3 / W 2	45	43	95,6	8	18,6	35	81,4
C 4 / W 3	1	1	100,0	0	0,0	1	100,0
C/W-Professuren	64	62	96,9	10	16,1	52	83,9
Gesamt	199	146	73,4	57	39,0	89	61,0

Tabelle 3**Teilzeitbedienstete nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht (ohne Elternzeit und Altersteilzeit)**

Dienststelle:

Stichtag: 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Bedienstete insgesamt	davon Teilzeitbeschäftigte		teilzeitbeschäftigte Frauen		teilzeitbeschäftigte Männer	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	1	0	0,0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 3 / E 2		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	4	3	75,0	3	100,0	0	0,0
A 6 L 1.1 / E 5	10	3	30,0	2	66,7	1	33,3
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	15	6	40,0	5	83,3	1	16,7
A 6 L 1.2 / E 5	2	0	0,0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 7 / E 7 / E 6	6	2	33,3	2	100,0	0	0,0
A 8 / E 8	11	4	36,4	4	100,0	0	0,0
A 9 L 1.2 / E 9	16	5	31,3	3	60,0	2	40,0
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	35	11	31,4	9	81,8	2	18,2
A 9 L 2.1 / E 9	1	0	0,0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 10 / E 9G / E 9H	10	4	40,0	4	100,0	0	0,0
A 11 / E 10	10	5	50,0	5	100,0		0,0
A 12 / E 11	25	12	48,0	4	33,3	8	66,7
A 13 L 2.1 / E 12	4	2	50,0	2	100,0	0	0,0
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	50	23	46,0	15	65,2	8	34,8
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	30	10	33,3	8	80,0	2	20,0
A 14 / E 14	3	0	0,0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 15 / E 15	2	1	50,0		0,0	1	100,0
A 16 / E 15Ü		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	35	11	31,4	8	72,7	3	27,3
C 1 / W 1			#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	18	0	0,0		#DIV/0!		#DIV/0!
C 3 / W 2	45	2	4,4	1	50,0	1	50,0
C 4 / W 3	1	0	0,0		#DIV/0!		#DIV/0!
C/W-Professuren	64	2	3,1	1	50,0	1	50,0
Gesamt	199	53	26,6	38	71,7	15	28,3

Bedienstete mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz nach Laufbahngruppen/vergleichbaren Entgeltgruppen und Geschlecht

Dienststelle:

Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Laufbahngruppen / vergleichbare Entgeltgruppen	Bedienstete insgesamt	davon Bedienstete mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz		Frauen mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz		Männer mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt (A 2 bis A 6 L 1.1 und E 1 bis E 5)		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt (A 6 L 1.2 bis A 9 L 1.2 und E 5 bis E 8)		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt (A 9 L 2.1 bis A 13 L 2.1 und E 9 bis E 12)		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt (A 13 L 2.2 bis B 6 und E 13 bis E 15Ü)		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C/W - Professuren (C1 bis C 4 und W 1 bis W 3)		0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Gesamt	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!

Tabelle 5

Bedienstete in Elternzeit nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht unter Berücksichtigung von Teilzeitbediensteten

Dienststelle:

Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Beschäftigte in Elternzeit insgesamt	davon teilzeitbeschäftigt während der Elternzeit		Frauen in Elternzeit insgesamt		davon teilzeitbeschäftigte Frauen während der Elternzeit		Männer in Elternzeit insgesamt		davon teilzeitbeschäftigte Männer während der Elternzeit	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 3 / E 2	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 6 L 1.1 / E 5	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 6 L 1.2 / E 5	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 7 / E 7 / E 6	1	1	100,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	0	#DIV/0!
A 8 / E 8	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 9 L 1.2 / E 9	2	2	100,0	2	100,0	2	100,0	0	0,0	0	#DIV/0!
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	3	3	100,0	3	100,0	3	100,0	0	0,0	0	#DIV/0!
A 9 L 2.1 / E 9	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 10 / E 9G / E 9H	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 11 / E 10	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 12 / E 11	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 13 L 2.1 / E 12	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 14 / E 14	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 15 / E 15	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 16 / E 15Ü	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
C 1 / W 1	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 3 / W 2	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 4 / W 3	0	0	#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C/W-Professuren	0	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
Gesamt	3	3	100,0	3	100,0	3	100,0	0	0,0	0	#DIV/0!

Tabelle 6**Dauerhafte Neu- und Nachbesetzungen vakanter Planstellen/Stellen durch externe Einstellungen oder Versetzungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht**

Dienststelle:

Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	Anzahl der Planstellen- / Stellenbesetzungen	Frauen		Männer	
		Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 3 / E 2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	2	2	100,0	0	0,0
A 6 L 1.1 / E 5	2	1	50,0	1	50,0
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	4	3	75,0	1	25,0
A 6 L 1.2 / E 9	2	0	0,0	2	100,0
A 7 / E 7 / E 6	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 8 / E 8	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 9 L 1.2 / E 9	4	3	75,0	1	25,0
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	6	3	50,0	3	50,0
A 9 L 2.1 / E 9	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 10 / E 9G / E 9H	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 11 / E 10	3	3	100,0	0	0,0
A 12 / E 11	2	0	0,0	2	100,0
A 13 L 2.1 / E 12	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	5	3	60,0	2	40,0
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	13	7	53,8	6	46,2
A 14 / E 14	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 15 / E 15	0		#DIV/0!		#DIV/0!
A 16 / E 15Ü	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5	0		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	13	7	53,8	6	46,2
C 1 / W 1	0		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	0		#DIV/0!		#DIV/0!
C 3 / W 2	1	0	0,0	1	100,0
C 4 / W 3	0		#DIV/0!		#DIV/0!
C/W-Professuren	1	0	0,0	1	100,0
Gesamt	29	16	55,2	13	44,8

Tabelle 7

Beförderungen und Höhergruppierungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht unter Berücksichtigung von Teilzeitbediensteten

Dienststelle:

Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	weibliche Bedienstete insgesamt	männliche Bedienstete insgesamt	Beförderungen / Höhergruppierungen	davon Teilzeitbeschäftigte		beförderte/höhergruppierte Frauen		davon teilzeitbeschäftigte Frauen		beförderte/höhergruppierte Männer		davon teilzeitbeschäftigte Männer	
				Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.
A 2 / E 1	1	0	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 3 / E 2			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 4 / E 2Ü			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 5 / E 3 / E 4	3	1	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 6 L 1.1 / E 5	6	4	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 1 Bereich 1. Einstiegsamt	10	5	0	0	#####	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!	0	#DIV/0!
A 6 L 1.2 / E 5		2	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 7 / E 7 / E 6	6		0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 8 / E 8	10	1	1	1	100,0	1	100,0	1	100,0		0,0		#DIV/0!
A 9 L 1.2 / E 9	10	6	2	0	0,0	1	50,0		0,0	1	50,0		0,0
Laufbahngruppe 1 Bereich 2. Einstiegsamt	26	9	3	1	33,3	2	66,7	1	50,0	1	33,3	0	0,0
A 9 L 2.1 / E 9	1		0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 10 / E 9G / E 9H	10		0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 11 / E 10	9	1	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 12 / E 11	4	21	3	2	66,7	1	33,3	1	100,0	2	66,7	1	50,0
A 13 L 2.1 / E 12	4		4	2	50,0	4	100,0	2	50,0	0	0,0	0	#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt	28	22	7	4	57,1	5	71,4	3	60,0	2	28,6	1	50,0
A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	18	12	11	4	36,4	8	72,7	4	50,0	3	27,3	0	0,0
A 14 / E 14	2	1	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
A 15 / E 15	0	2	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!

Tabelle 7**Beförderungen und Höhergruppierungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht unter Berücksichtigung von Teilzeitbediensteten**

Dienststelle:

Zeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Besoldungsgruppe / Entgeltgruppe	weibliche Bedienstete insgesamt	männliche Bedienstete insgesamt	Beförde- rungen / Höhergrup- pierungen	davon Teilzeit- beschäftigte		beförderte/ höhergruppierte Frauen		davon teilzeit- beschäftigte Frauen		beförderte/ höhergruppierte Männer		davon teilzeit- beschäftigte Männer	
				Anzahl	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl	v. H.	Anzahl
A 16 / E 15Ü			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 2			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 3			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 4			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 5			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
B 6			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt	20	15	11	4	36,4	8	72,7	4	50,0	3	27,3	0	0,0
C 1 / W 1			0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 2	2	16	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 3 / W 2	9	36	0	0	#####		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!		#DIV/0!
C 4 / W 3	0	1	1	0	0,0		0,0		#DIV/0!	1	100,0		0,0
C/W-Professuren	11	53	1	0	0,0	0	0,0	0	#DIV/0!	1	100,0	0	0,0
Gesamt	95	104	22	9	40,9	15	68,2	8	53,3	7	31,8	1	14,3

Tabelle 8
Führungsfunktionen nach Funktionsebene und Geschlecht

Dienststelle:
 Stichtag: 31.12.2017

Führungsfunktion* (A 13 L 2.2 bis B 6 bzw. ab E 13)	Besetzte Stellen				Freie Stellen	Bemerkungen
	insgesamt	davon Frauen	davon Männer	Frauenanteil in v. H.		
EG 13	1	0	1	0,0	Nein	
EG 14	1	1	0	100,0	Nein	
EG 15	1	0	1	0,0	Nein	

* Definition gemäß Anlage 1b Nr. 6a der Richtlinie zum Erstellen von Frauenförderplänen in der Fassung vom 10.05.2013 (MBL LSA 2013, S. 244)

Der Begriff "Führungsfunktion" wird für die Abteilungsleitung oder sonstige Funktionen oberhalb der Referats- oder Dezernatsebene (z.B. Stabsstellenleitungen oder Beauftragte), für die Referats- oder Dezernatsebene, für die Fachbereichs- oder Sachgebietsleitung, für die Amts- oder Behördenleitung sowie für vergleichbare Funktionen in der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt bzw. in vergleichbaren Entgeltgruppen verwendet. Mit dieser Definition sind folgende Besoldungs- und Entgeltgruppen erfasst: ab A 13 Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt bis B 6 sowie alle Entgeltgruppen ab E 13.

Tabelle 1**Gesamtbedienstete nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht**

Dienststelle: Hochschule Harz

In folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen lag der prozentuale Anteil der weiblichen Bediensteten zum Stichtag 31.12.2017 unter 50 v. H.:

	Laufbahngruppe 1 / Bereich 1. Einstiegsamt				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 2 / E 1	A 3 / E 2	A 4 / E 2Ü	A 5 / E 3 / E 4	A 6 L 1.1 / E 5
v.-H.-Satz					

	Laufbahngruppe 1 / Bereich 2. Einstiegsamt			
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 6 L 1.2 / E 5	A 7 / E 7 / E 6	A 8 / E 8	A 9 L 1.2 / E 9
v.-H.-Satz	0,00			

	Laufbahngruppe 2 / Bereich 1. Einstiegsamt				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 9 L 2.1 / E 9	A 10 / E 9G / E 9H	A 11 / E 10	A 12 / E 11	A 13 L 2.1 / E 12
v.-H.-Satz				16,00	

	Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (A-Besoldung)			
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	A 14 / E 14	A 15 / E 15	A 16 / E 15Ü
v.-H.-Satz			0,00	

	Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (B-Besoldung)				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6
v.-H.-Satz					

	C/W-Professuren			
Besoldungs-/Entgeltgruppe	C 1 / W 1	C 2	C 3 / W 2	C 4 / W 3
v.-H.-Satz		11,11	20,00	0,00

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 1** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 2** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den **C/W-Professuren** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
1.2	Förderung von Teamarbeit, Projektgruppenarbeit und Qualitätsmanagement
2.1	Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte
2.2.1	Fortbildungen zur Übernahme von Führungsaufgaben
FEM POWER 1.2	Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen
FEM POWER 1.3	Promotionsstellen für Frauen am Fachbereich AI und WIWI

Tabelle 4

Bedienstete mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz nach Laufbahnen/vergleichbaren Entgeltgruppen und Geschlecht

Aktuell entsteht eine Rahmenvereinbarung für die Nutzung eines flexiblen Arbeitsortes.

Dienststelle: Hochschule Harz

Anzahl der Bediensteten mit alternierender Telearbeit und Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2017:

	Frauen	Männer
Laufbahngruppe 1 (A 2 bis A 9 L 1.2 bzw. E 1 bis E 9)		
Laufbahngruppe 2 Bereich 1. Einstiegsamt (A 9 L 2.1 bis A 13 L 2.1 bzw. E 9 bis E 12)		
Laufbahngruppe 2 Bereich 2. Einstiegsamt (A 13 L 2.2 bis B 6 bzw. E 13 bis E 15Ü)		
C/W-Professuren (C 1 bis C 4 bzw. W 1 bis W 3)		

Zur Förderung der alternierenden Telearbeit und der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz

- in der Laufbahngruppe 1*
- in der Laufbahngruppe 2 / Bereich 1. Einstiegsamt*
- in der Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt*
- bei den C/W-Professuren*

wird als Zielstellung mit folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme

* Zutreffendes bitte ankreuzen.

Tabelle 6**Dauerhafte Neu- und Nachbesetzungen vakanter Planstellen und Stellen durch externe Einstellungen oder Versetzungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht**

Dienststelle: Hochschule Harz

In folgenden Besoldungs- / Entgeltgruppen lag der prozentuale Anteil weiblicher Personen im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2017 unter 50 v. H.:

Laufbahngruppe 1 / Bereich 1. Einstiegsamt					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 2 / E 1	A 3 / E 2	A 4 / E 2Ü	A 5 / E 3 / E 4	A 6 L 1.1 / E 5
v.-H.-Satz					

Laufbahngruppe 1 / Bereich 2. Einstiegsamt				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 6 L 1.2 / E 5	A 7 / E 7 / E 6	A 8 / E 8	A 9 L 1.2 / E 9
v.-H.-Satz	0,00			

Laufbahngruppe 2 / Bereich 1. Einstiegsamt					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 9 L 2.1 / E 9	A 10 / E 9G / E 9H	A 11 / E 10	A 12 / E 11	A 13 L 2.1 / E 12
v.-H.-Satz				0,00	

Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (A-Besoldung)				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	A 14 / E 14	A 15 / E 15	A 16 / E 15Ü
v.-H.-Satz				

Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (B-Besoldung)					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6
v.-H.-Satz					

C/W-Professuren				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	C 1 / W 1	C 2	C 3 / W 2	C 4 / W 3
v.-H.-Satz			0,00	

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 1** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 2** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den **C/W-Professuren** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
1.2	Förderung von Teamarbeit, Projektgruppenarbeit und Qualitätsmanagement
2.1	Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte
2.2.1	Fortbildungen zur Übernahme von Führungsaufgaben
FEM POWER 1.2	Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen
FEM POWER 1.3	Promotionsstellen für Frauen am Fachbereich AI und WIWI

Tabelle 7**Beförderungen und Höhergruppierungen nach Besoldungs-/Entgeltgruppen und Geschlecht unter Berücksichtigung von Teilzeitbediensteten**

Dienststelle: Hochschule Harz

In folgenden Besoldungs- / Entgeltgruppen lag der prozentuale Anteil der weiblichen Bediensteten im Zeitraum vom 01.01.2016 bis 31.12.2017 unter 50 v. H.:

Laufbahngruppe 1 / Bereich 1. Einstiegsamt					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 2 / E 1	A 3 / E 2	A 4 / E 2Ü	A 5 / E 3 / E 4	A 6 L 1.1 / E 5
v.-H.-Satz					

Laufbahngruppe 1 / Bereich 2. Einstiegsamt				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 6 L 1.2 / E 5	A 7 / E 7 / E 6	A 8 / E 8	A 9 L 1.2 / E 9
v.-H.-Satz				

Laufbahngruppe 2 / Bereich 1. Einstiegsamt					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 9 L 2.1 / E 9	A 10 / E 9G / E 9H	A 11 / E 10	A 12 / E 11	A 13 L 2.1 / E 12
v.-H.-Satz				33,3	

Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (A-Besoldung)				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	A 13 L 2.2 / E 13 / E 13Ü	A 14 / E 14	A 15 / E 15	A 16 / E 15Ü
v.-H.-Satz				

Laufbahngruppe 2 / Bereich 2. Einstiegsamt (B-Besoldung)					
Besoldungs-/Entgeltgruppe	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6
v.-H.-Satz					

C/W-Professuren				
Besoldungs-/Entgeltgruppe	C 1 / W 1	C 2	C 3 / W 2	C 4 / W 3
v.-H.-Satz				0,00

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 1** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in der **Laufbahngruppe 2** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
	Keine Unterrepräsentanz.

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in den **C/W-Professuren** wird als Zielstellung mit Folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
2.1	Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte
2.2.2	Erhöhung des Anteils von Professorinnen im Bereich der Hochschulverwaltung
3.2.1	Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozessen

Tabelle 8
Führungsfunktionen nach Funktionsebene und Geschlecht

Dienststelle: Hochschule Harz

In folgenden Besoldungs- und Entgeltgruppen lag der prozentuale Anteil der weiblichen Führungskräfte zum Stichtag 31.12.2017 unter 50 v. H.:

Besoldungsgruppe/ Entgeltgruppe	E 13	E 15				
v. H.-Satz	0,00	0,00				

Der Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen wird als Zielstellung mit folgender Maßnahme in den Ziele-Maßnahmen-Katalog aufgenommen:

Maßnahme-Nr.	Bezeichnung der Maßnahme
1.2	Förderung von Teamarbeit, Projektgruppenarbeit und Qualitätsmanagement
2.1	Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte
2.2.1	Fortbildungen zur Übernahme von Führungsaufgaben

Oberziel 1

Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Nummer und Bezeichnung der Maßnahme:

1.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer

1.1.1 Audit familiengerechte Hochschule

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung/Hinweis:

Alle Vorbereitungen für die Re-Zertifizierung zum 31. Oktober 2018 wurden planmäßig durchgeführt.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 1.1.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Parallel zum Audit wird der Beitritt in den Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ angestrebt.

1.1.2 Angebot von Teilzeit

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Diese Maßnahme ist dauerhaft möglich.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Diese Maßnahme ist dauerhaft möglich.

1.1.3 Bedarfsermittlung zukünftiger Maßnahmen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung/ Hinweis:

Im September 2017 wurde eine Umfrage unter Mitarbeiter*innen zum (Fortbildungs-)Bedarf hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchgeführt. Parallel dazu entsteht aktuell eine Rahmenvereinbarung für die Nutzung eines flexiblen Arbeitsortes. Ein Ferienangebot in Kooperation mit der Stadt Wernigerode ist aktuell leider nicht realisierbar.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Aktuell stehen keine Maßnahmen an, die einer Bedarfsermittlung bedürfen. Grundsätzlich werden Umfragen zur Bedarfsermittlung etwaiger Maßnahmen allerdings für sehr sinnvoll erachtet und gegebenenfalls durchgeführt.

1.1.4 Fortbildung soll in regulärer Arbeitszeit ermöglicht werden

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Fortbildungen werden während der regulären Arbeitszeit ermöglicht.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Fortbildungen werden während der regulären Arbeitszeit ermöglicht.

1.1.5 Fortbildung im Rahmen Beruf und Familie

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

In 2016 und 2017 fanden im Rahmen von MeCoSa 4.0 Workshops an der Hochschule Harz statt, unter anderem zum Thema Work-Life-Balance.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 1.1.4 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung/Hinweis:

Auch in 2018 werden im Rahmen von MeCoSa 4.0 Workshops zum Thema Work-Life-Balance angeboten

1.1.6 Angebot von Betreuung in einer Kindertagesstätte außerhalb der regulären Öffnungszeiten

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 1.1.5 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Verträge mit der Stadt Wernigerode, der Stadt Halberstadt und der AWO werden fortgeführt.

1.1.7 Familienwebportal

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 1.1.6 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung/Hinweis:

Die Informationen auf der Website wurden bereits ausgebaut. Kontinuierlich werden weitere relevante Themen und Informationen ergänzt.

1.2 Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen

1.2.1 Förderung von Teamarbeit, Projektgruppenarbeit und Qualitätsmanagement

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Im Rahmen von MeCoSa 4.0 wurden mehrere Seminare angeboten, die von Mitarbeiterinnen und Studentinnen sehr gut besucht waren. Auch die Hochschuldidaktischen Veranstaltungen sind gut besucht.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 1.2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Aufgrund des großen Interesses und Erfolges werden auch in 2018 weiterhin Seminare im Rahmen von MeCoSa angeboten. Auch die Kooperation mit der TU Braunschweig wird fortgeführt.

Oberziel 2

Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Nummer und Bezeichnung der Maßnahme:

2.1 Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen

2.1.1 Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Maßnahmen werden laufend weitergeführt und im Rahmen des Projektes FEM POWER weiterentwickelt (gesteigerte Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen).

2.2 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

2.2.1 Fortbildungen zur Übernahme von Führungsaufgaben

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung/Hinweis:

Mehrere Fortbildungen für Mitarbeiterinnen fanden im Rahmen von MeCoSa in 2016 und 2017 an der Hochschule Harz statt. Die Seminare waren gut besucht.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 2.2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung/Hinweise:

Auch 2018 werden im Rahmen von MeCoSa Weiterbildungen zu Themen wie Karriereplanung und Karrierestrategien oder Führungskompetenzen in der Wissenschaft angeboten.

2.2.2 Erhöhung des Anteils von Professorinnen im Bereich der Hochschulverwaltung

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Seit März 2017 ist die Prorektorin für Studium, Lehre und Internationalisierung im Amt. Seit 1. März 2018 leitet eine neue Dekanin den Fachbereich Automatisierung und Informatik.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 2.2.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

2.3 Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Studiengängen

2.3.1 Gewinnen von Studienanfängerinnen in Ingenieur- und Informatikstudiengängen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 2.2.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Sommerschule sowie das Projekt Movie meets Mint stießen bei Schülerinnen bisher auf reges Interesse, daher sollen diese Angebote weiterhin fortgeführt werden. Im Rahmen des FEM POWER Projektes werden mit Hilfe der Projektmitarbeiterin zudem neue Angebote und Projekte zur Gewinnung von Studienanfängerinnen in Ingenieur- und Informatikstudiengängen entwickelt.

Oberziel 3

Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Nummer und Bezeichnung der Maßnahme:

3.1 Paritätische Gremienbesetzung

3.1.1 Bei Neukonstitution von Gremien wird ein ausgewogenes Verhältnis Männer/Frauen angestrebt

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Leichte Erhöhung des Frauenanteils im Senat und den Fachbereichsräten wurde nach den letzten Wahlen erreicht.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 3.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Gleichstellungsbeauftragten nehmen laufend an Gremien und Kommissionssitzungen teil.

3.2 Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozessen

3.2.1 Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozessen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 3.2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Laufende Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Personalratssitzungen, Gremien- und Kommissionssitzungen.

3.2.2 In Studien- und Prüfungsordnungen sowie in der Immatrikulationsordnung sollen Regelungen zur Chancengleichheit, insbesondere bezogen auf die Anwendung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten, Berücksichtigung finden.

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 3.2.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Auch weiterhin sollen bei Neufassungen von Studien-, Prüfungs- und Praktikumsordnungen Regelungen zur Chancengleichheit Berücksichtigung finden.

Oberziel 4
Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheitspolitik

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2016 bis 31.12.2017

Nummer und Bezeichnung der Maßnahme:

4.1 Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Hochschule

4.1.1 Herstellen von Transparenz bei den Aufgaben zur Chancengleichheit

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Auch weiterhin wird das Informationsangebot auf der Website erhöht. Zudem findet jedes Jahr eine persönliche Vorstellung bei der feierlichen Begrüßung der Erstsemester statt.

4.1.2 Angebote zum Thema Gender im Rahmen des Nachhaltigkeitstages

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Aufgrund des hohen Interesses an bisherigen Angeboten im Rahmen der Nachhaltigkeitswoche, werden auch in Zukunft Angebote zum Thema Gender in der Nachhaltigkeits- und Projektwoche durchgeführt.

4.1.3 Vorstellen der Möglichkeiten insbesondere für Studentinnen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung/Hinweis:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.3 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

4.1.4 Interkultureller Dialog – Kooperation mit der Stadt Wernigerode

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung / Hinweis:

Der „International Women’s Club“ ist eine Initiative, die auf lokaler Ebene junge Frauen mit internationaler Herkunft in ihrer Karriereplanung unterstützt, darunter sind z.B. Ärztinnen und Juristinnen.

Es besteht eine Partnerschaft mit der Stadt Wernigerode sowie mit den lokalen "Wirtschaftsfrauen". Politikerinnen werden oft eingeladen oder auch involviert. Über 130 Interessentinnen sind im Verteiler, wobei durchschnittlich zwischen 15 und 30 Frauen an den Veranstaltungen teilnehmen. Im Programm stehen regelmäßige Unternehmerinnen-Stammtische, Debatten und kulturelle Events.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.4 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Auch weiterhin wird der International Women’s Club (IWC) von der derzeitigen Gleichstellungsbeauftragten organisiert. Neben den bisherigen Teilnehmerinnen soll der IWC auch neuen Mitarbeiterinnen an der Hochschule ein Angebot der Vernetzung und des Austauschs mit anderen Frauen der Region ermöglicht werden.

4.1.5 „Frauen im Alter“ – Kooperation mit der Stadt Wernigerode

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung/Hinweis:

Jährlich eine Mehrtagesfahrt (3-4 Tage) und eine Tagesfahrt, die jeweils einmal im Frühjahr und einmal im Herbst stattfinden.

Es nehmen insgesamt immer 46 Senioren und 2 Studierende teil.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.5 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

4.1.6 Regelmäßige Arbeitstreffen der Gleichstellungskommission der Hochschule

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Aktuell finden zwei Arbeitstreffen pro Semester statt. Zudem finden zweimal im Monat Teammeetings der zentrale Gleichstellungsbeauftragten, des Prorektors für Gleichstellung und der Referentin für Gleichstellung statt.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.6 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

4.1.7 Initiierung und Anfertigung von Leitfäden zu Gleichstellung betreffenden, hochschulweiten Themen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Ein Kalender mit Hinweisen zu gendergerechten Formulierungen wurde Anfang 2018 an der Hochschule verteilt. Aktuell wird ein hochschulweiter Campus-Kodex entwickelt, der ebenfalls Hinweise zu dieser Thematik sowie Themen des respektvollen Umgangs miteinander enthalten wird.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.1.7 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Der Campus-Kodex ist aktuell noch in Erarbeitung.

4.2 Erhöhte Genderkompetenz von Frauen und Männern

4.2.1 Vernetzung und Austausch im Rahmen der Förderung von Genderkompetenzen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Neben der Teilnahme an der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt finden im Rahmen des landesweiten Projektes FEM POWER regelmäßige Vernetzungs- und Arbeitstreffen statt.

4.2.2 Berücksichtigung von Genderkompetenzen bei Bewerbungen auf Führungspositionen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. 4.2.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Im Rahmen der Förderung zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (Projekt FEM POWER)

1.1 Gesteigerte Akquise von Studentinnen in MINT-Fächern

1.1.1 Ermittlung des Status-Quo und bedarfsgerechter Maßnahmen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Die Stelle der Projektmitarbeiterin konnte erst Anfang März 2018 besetzt werden.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.1.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Stelle der Projektmitarbeiterin konnte erst Anfang März 2018 besetzt werden.

1.1.2 Erweiterung des Maßnahmenkatalogs zur Akquise von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Die Stelle der Projektmitarbeiterin konnte erst Anfang März 2018 besetzt werden.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.1.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die Stelle der Projektmitarbeiterin konnte erst Anfang März 2018 besetzt werden. Eine Erweiterung des Maßnahmenkatalogs wird aktuell erarbeitet.

1.2 Gesteigerte Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen

1.2.1 Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.2.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

1.2.2 Benchmarking der Akquisemaßnahmen anderer Hochschulen

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.2.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.

- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

1.3 Promotionsstellen für Frauen im FB AI und WIWI

1.3.1 Vorbereitung zur Einrichtung einer Promotionsstelle

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

1.3.2 Start der Promotion

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter Nr. im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Die beiden Promovendinnen für den Fachbereich Automatisierung und Informatik und den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften begannen 2017 mit ihren Promotionsvorhaben.

1.4 Equal-Pay-Day

1.4.1 Event-am Equal-Pay-Day

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Im März 2017 fanden Aktionen zum Equal Pay Day an der Hochschule statt, um die Thematik ins Bewusstsein aller Hochschulmitglieder zu rufen.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.4.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Innerhalb der gesamten Projektlaufzeit (bis 2022) sind Aktionen zum Equal-Pay-Day bzw. Vorträge/Workshops/Seminare bezüglich der Thematik geplant.

1.5 Stärkere Vernetzung und Erfahrungsaustausch zwischen Studentinnen und zwischen Frauen in Studium, Lehre, Wissenschaft und Forschung sowie in Führungspositionen

1.5.1 Durchführung eines regelmäßigen Stammtischs "Frauenschaftsclub"

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Bisher fehlende personelle Kapazität.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.5.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Zunächst sollen sich studentische Hilfskräfte mit einer Umfrage unter Studentinnen beschäftigen, um Wünsche, Themen und Erwartungshaltung an solch einen Stammtisch in Erfahrung zu bringen, um anschließend ein Konzept zu erarbeiten.

1.6 Sensibilisierung für die Gleichstellung in der Lehre und Forschung

1.6.1 Erstellung eines Leitfadens zum besseren Umgang mit der Thematik

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.6.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

1.7 Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

1.7.1 Begleitung der Events

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

Alle Events wurden (fotografisch) von der Abteilung Kommunikation und Marketing begleitet. Oftmals wurden Pressemitteilungen angefertigt.

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.7.1 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Auch weiterhin wird eine Begleitung der Events durch die Abteilung Kommunikation und Marketing stattfinden.

1.7.2 Internetpräsenz

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.7.2 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

1.7.3 Messeauftritte

Tatsächliches Ergebnis am 31.12.2017:

- Das Ziel wurde erreicht.
- Das Ziel wurde nicht oder nur teilweise erreicht.

Begründung:

- Die Maßnahme ist abgeschlossen.
- Die Maßnahme wird unter FEM POWER Nr. 1.7.3 im Ziele-Maßnahmen-Katalog 2018/2019 fortgeschrieben.
- Die Maßnahme wird nicht fortgeführt.

Begründung:

Durch die Besetzung der Stelle der Projektmitarbeiterin wird in Zukunft auch die Präsenz auf Berufsorientierungsmessen ermöglicht, um dort vor allem bei Schülerinnen die Attraktivität der Studiengänge am Fachbereich Automatisierung und Informatik zu steigern. Zudem konnte die Promovendin am Fachbereich Automatisierung und Informatik auf verschiedenen Messen bereits für die Informatikstudiengänge werben.

Oberziel 1**Chancengleichheit hinsichtlich der beruflichen Situation und Entwicklung von Frauen und Männern**

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2018 bis 31.12.2019

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie für Frauen und Männer		1.1.1 Audit familiengerechte Hochschule	Vorbereitung des Berichts für 2018. Maßnahmen zur Re-Zertifizierung im Oktober 2018.	Prorektorat, GB, Referentin Gleichstellung
		1.1.2 Beitritt Best Practice Club „Familie in der Hochschule“	Geplanter Beitritt im Juni 2018. Durch die Teilnahme an den Jahrestagungen und den Arbeitstreffen erhofft sich die Hochschule Informationen und Erfahrungsberichte für die Weiterentwicklung bisheriger und das bedarfsgerechte Angebot neuer Maßnahmen.	Prorektorat, GB, Referentin Gleichstellung
		1.1.3 Umsetzung der Ergebnisse der letzte Bedarfsermittlung (09/17)	Aktuell wird bereits an einer Rahmenvereinbarung für die Nutzung eines flexiblen Arbeitsortes gearbeitet, die bald verabschiedet werden soll. Entwicklung von Angeboten zur Beratung und Unterstützung vor, während und nach der Elternzeit durch das Familienbüro (1.1.8).	Rektorat, GB, Referentin Gleichstellung, Personaldezernat, Personalrat
		1.1.4 Fortbildung im Rahmen Beruf und Familie	Interne Work-Life Balance Fortbildung (MeCoSa, WiSe 2018)	GB, Referentin Gleichstellung
		1.1.5 Angebot von Betreuung in einer Kindertagesstätte außerhalb der regulären Öffnungszeiten	Fortführung des Vertrages mit der Stadt Wernigerode und des Vertrages mit der Stadt Halberstadt und der AWO.	Rektorat

		1.1.6 Ausbau des Familienwebportals	Nach der ersten Aufbereitung von Informationen und Unterstützungsangeboten werden kontinuierlich weitere relevante Themen und Informationen ergänzt.	Prorektorat, GB, Referentin Gleichstellung
		1.1.7 Einrichtung eines Familienbüros	Familienbüro als Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte mit Kind oder Pflegeaufgaben schaffen.	Prorektorat, GB, Referentin Gleichstellung
Entwicklung fachlicher und sozialer Kompetenzen		1.2 Förderung von Teamarbeit, Projektgruppenarbeit und Qualitätsmanagement	Weiterbildungen im Rahmen von MeCoSa: Seminare für Studentinnen & Mitarbeiterinnen. 2018 sind mehrere Veranstaltungen geplant, u.a.: Kommunikation & Körpersprache – Mit Profil zum Ziel, Netzwerken in der Wissenschaft etc.	GB, Referentin Gleichstellung
			Hochschuldidaktischen Veranstaltungen u.a. in Kooperation mit der TU Braunschweig.	Prorektorat

Oberziel 2**Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Bereichen**

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2018 bis 31.12.2019

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Stärkung und gezielte Nutzung der Kompetenzen von Frauen		2.1 Integration von Frauenförderung in Personalentwicklungskonzepte	Besetzung/Vertretung von Mitarbeiterstellen durch Frauen bei gleicher fachlicher Eignung und Befähigung (laufend).	GB, GB der Fachbereiche
			Gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungstexten (laufend)	Personaldezernat
			Nutzung von Datenbanken zur Findung von fachlich geeigneten Frauen, z.B. FEMCONSULT & FEMTEC	GB, GB der Fachbereiche
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen		2.2.1 Fortbildungen zur Übernahme von Führungsaufgaben	Weiterbildungen im Rahmen von MeCoSa in 2018: mehrere Seminare für Studentinnen & Mitarbeiterinnen, u.a. Karriereplanung und Karrierestrategien oder Führungskompetenzen in der Wissenschaft.	GB, Referentin Gleichstellung
		2.2.2 Erhöhung des Anteils von Professorinnen im Bereich der Hochschulverwaltung	Stärkere Einbindung von Professorinnen in Hochschulämtern der Rektorats- und Dekanatsleitung	Prorektorat, GB
Erhöhung des Frauenanteils in unterrepräsentierten Studiengängen		2.3 Gewinnung von mehr Studienanfängerinnen in Ingenieur- und	Sommerschule des FB AI zur Erhöhung des Frauenanteils (Juli 2018)	Dekanat FB AI, GB FB AI, Projektmitarbeiterin FEM POWER

		Informatikstudiengängen	Filmprojekt Movie Meets Mint (Juli 2018)	FB AI, GB FB AI, Projektmitarbeiterin FEM POWER
			Angebote am Girls`Day (jedes Jahr im April): Vorstellung der Studiengänge am Fachbereich AI und Experimente in Laboren. Zielgruppe: Schülerinnen der 8.-10. Jahrgangsstufe	FB AI, GB FB AI, Projektmitarbeiterin FEM POWER
			Gründung der AG „Raspberry Pi“: Mit Hilfe der Minicomputer sollen Projekte mit Schulen entstehen, um Schülerinnen das Programmieren näher zu bringen	FB AI, GB FB AI, Projektmitarbeiterin FEMPower, Verein Freunde des Fachbereiches Automatisierung und Informatik der Hochschule Harz (e.V.)

Oberziel 3**Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der Mitwirkung an Entscheidungsprozessen**

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2018 bis 31.12.2019

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Paritätische Gremienbesetzung		3.1 Bei Neukonstitution von Gremien wird ein ausgewogenes Verhältnis Männer/Frauen angestrebt	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Gremien und Kommissionssitzungen (laufend)	GB, GBs der Fachbereiche
Integration des Ziels der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Verwaltungsreformprozessen		3.2.1 Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in Entscheidungsprozessen	Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an Personalratssitzungen (laufend)	Personalrat, GB
			Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Gremien und Kommissionssitzungen (laufend)	Leiter*innen der jeweiligen Gremien und Kommissionen, GB
		3.2.2 In Studien-, Prüfungs- und Praktikumsordnungen sowie in der Immatrikulationsordnung sollen Regelungen zur Chancengleichheit, insbesondere bezogen auf die Anwendung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten, Berücksichtigung finden.	Einhaltung der Maßnahmen bei der Neufassung von Studien- und Prüfungsordnungen (laufend)	Kommission Studium und Lehre, Dekane/Dekaninnen der FB, GB

Oberziel 4**Erhöhte Akzeptanz für Chancengleichheitspolitik**

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2018 bis 31.12.2019

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Sichtbare Chancengleichheitspolitik in der Hochschule		4.1.1 Herstellen von Transparenz bei den Aufgaben zur Chancengleichheit	Erweiterung des Informationsangebotes auf den Webseiten der Hochschule. Persönliche Vorstellung bei Erstsemesterbegrüßung. Eigene Veranstaltungen sowie verschiedene Maßnahmen im FEM POWER Projekt, z.B. Aktionen zum Equal-Pay-Day.	GB, Referentin Gleichstellung, Projektmitarbeiterin FEM POWER
		4.1.2 Angebote zum Thema Gender im Rahmen der Projekt- und Nachhaltigkeitswoche	Durchführung eines Seminars zum Gender Pay Gap in der Projektwoche mit Vorstellung der Ergebnisse in Nachhaltigkeitswoche (Mai 2018). Vortrag zum Thema Sextourismus in Nachhaltigkeitswoche (Mai 2018).	GB, AG Nachhaltige Hochschule
		4.1.3 Vorstellen der Möglichkeiten insbesondere für Studentinnen	Persönliche Vorstellung der Gleichstellungsbeauftragten und der Referentin für Gleichstellung im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung: Verweis auf Angebote und Möglichkeiten, v.a. für Studentinnen	Prorektorat, GB, Referentin GB
		4.1.4 Interkultureller Dialog – Kooperation mit der Stadt Wernigerode	Gemeinsame Organisation und Ausrichtung des International Women's Club (laufend)	GB in Zusammenarbeit mit der GB der Stadt Wernigerode

		4.1.5 „Frauen im Alter“ – Kooperation mit der Stadt Wernigerode	„Jung und Alt auf Reisen“ Organisation von Reisen für Seniorinnen mit Studentinnen (laufend)	Harzer Interessen- gemeinschaft der Tourismusstudenten
		4.1.6 Regelmäßige Arbeitstreffen der Gleichstellungskommission der Hochschule	Zweimal pro Semester mit Prorektorat.	GB, GB FB, Prorektorat, Referentin Gleichstellung
		4.1.7 Initiierung und Anfertigung von Leitfäden zu Gleichstellung betreffenden, hochschulweiten Themen	Verankerung der Themen respektvoller Umgang und gendersensible Formulierungen im Campus-Kodex der Hochschule, der aktuell erarbeitet wird.	Prorektorate
Erhöhte Genderkompetenz von Frauen und Männern		4.2.1 Vernetzung und Austausch im Rahmen der Förderung von Genderkompetenzen	Teilnahme an der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen in Sachsen-Anhalt. Regelmäßige Vernetzungstreffen im Rahmen des landesweiten FEM POWER Projektes. Regelmäßiger Austausch mit der Präventionsstelle Sexualisierte Gewalt.	GB, Referentin Gleichstellung, Projektmitarbeiterin FEM POWER
		4.2.2 Berücksichtigung von Genderkompetenzen bei Bewerbungen auf Führungspositionen	Im Rahmen von Einstellungsgesprächen finden entsprechende Fragestellungen Berücksichtigung (laufend)	Personalabteilung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat

Im Rahmen der Förderung zur Herstellung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung (Projekt FEM POWER, Laufzeit bis 2022)

Dienststelle: Hochschule Harz

Planungszeitraum: 01.01.2018 bis 31.12.2019

Konkretes Ziel und Zielgruppe	Konkrete Zielgröße	Maßnahme-Nr.	Maßnahme (Darstellung der Teilschritte und Terminstellungen)	Zuständig für die Umsetzung
Gesteigerte Akquise von Studentinnen in MINT-Fächern		1.1.1 Ermittlung des Status-Quo und bedarfsgerechter Maßnahmen	Evaluation bereits bestehender Maßnahmen und die Ermittlung ergänzender Angebote	1 Projektstelle 100% (Besetzung zum 1. März 2018)
		1.1.2 Erweiterung des Maßnahmenkatalogs zur Akquise von Studienanfängerinnen in den MINT-Fächern	Angebote von Praktika für Schülerinnen (z.B. Gründung der AG Raspberry Pi)	
			Betreuung der Studienanfängerinnen durch Mentorinnen	Projektmitarbeiterin, Studentische Mentorinnen
			Den Austausch der Studentinnen / Schülerinnen begleitende Forschungsarbeiten	Studentische Mentorinnen
Gesteigerte Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen		1.2.1 Akquise von Nachwuchswissenschaftlerinnen	Verstärkte Nutzung von Netzwerken wie KAT und MeCoSa	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, stud. Hilfskräfte
		1.2.2 Benchmarking der Akquisemaßnahmen anderer Hochschulen	Evaluierung von Konzepten und Maßnahmen an anderen Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Adaptierung dieser an die Hochschule Harz	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, stud. Hilfskräfte

Promotionsstellen für Frauen im FB AI und WIWI		1.3 Informationen zu den Promotionsvorhaben auf Projekt-Website zur Verfügung stellen	Informationen über Promotionsvorhaben von Promovendinnen erhalten und auf der Website einpflegen.	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, Promovendinnen
Equal-Pay-Day		1.4 Event am Equal-Pay-Day zur Sensibilisierung zum Thema Entgeltungleichheit und zur Karriereförderung und Vernetzung von Studentinnen	Planung des Events bzw. des Vortrags (einer Frau in Führungsposition)	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, stud. Hilfskräfte
			Medienwirksame Kommunikation	
			Umsetzung des Events unter Einbindung studentischer Initiativen	
Stärkere Vernetzung und Erfahrungsaustausch zwischen Studentinnen und zwischen Frauen in Studium, Lehre, Wissenschaft und Forschung sowie in Führungspositionen		1.5 Durchführung und Etablierung eines regelmäßigen Stammtischs (Arbeitstitel: „Frauenschaftsclub“)	Umfrage unter Studentinnen bezüglich der Wünsche, Themen und Erwartungshaltung an solch ein Format.	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, stud. Hilfskräfte
			Halbjährliches, offenes Event (z. B. in Form eines Kaminabends)	
			Vorbereitung und Unterstützung der weiteren Karriereplanung junger Wissenschaftlerinnen	
Sensibilisierung für die Gleichstellung in der Lehre und Forschung		1.6 Erstellung eines Leitfadens zum besseren Umgang mit dieser Thematik	Benchmarking-Projekt, das Aufschluss darüber geben soll, in welcher Form sich Lehrende, Personen in Schlüsselpositionen oder auch Vorbildfunktion mit der Thematik im Alltag auseinandersetzen.	Promovendinnen in Zusammenarbeit mit stud. Hilfskräften, Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit		1.7.1 Begleitung der Events	Pressewirksame Begleitung aller Events	Projektmitarbeiterin, Referentin

				Gleichstellung, Dezernat Kommunikation und Marketing
		1.7.2 Internetpräsenz	Veröffentlichung der Begleitung der Events auf Websites und Social Media Kanälen	Projektmitarbeiterin, Referentin Gleichstellung, Dezernat Kommunikation und Marketing
		1.7.3 Messeauftritte	Präsenz der Hochschule auf der Veranstaltung „Tag der Berufe“ und diverser regionaler Berufsorientierungsmessen	Projektmitarbeiterin, Doktorandin FEM POWER FB AI