



**Gleichstellungsplan der Hochschule Nordhausen  
(Berichtszeitraum 2023 – 2025)**

# Gleichstellungsplan der Hochschule Nordhausen (2023 – 2025)

## Inhaltsübersicht

	Seite
<b>Präambel</b>	3
<b>Vorwort der Dienststellenleitung</b>	7

### 1. Datenerfassung und Datenauswertung (IST-Analyse)

<b>1.1</b>	<b>Analyse der Beschäftigtenstruktur</b>	8
1.1.1	Geschlecht (Tabelle 1 a)	8
1.1.2	Besoldungs- und Entgeltgruppen (Tabellen 1 b – 1 c; 2 a – 2 d)	9
1.1.3	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 1 a)	10
1.1.4	Beförderungen und Höhergruppierungen (Tabelle 3 a – 3 b)	11
1.1.5	Bewerbungen und Neueinstellungen zur Nachbesetzung der Elternzeit (Tabelle 4 a – 4 c)	12
1.1.6	Fortbildungsmaßnahmen (Tabelle 5 a – 5 b)	14
1.1.7	Gremienbesetzung (Tabelle 6)	15
<b>1.2</b>	<b>Analyse der Studierenden, Absolventen und Promotionen</b>	16
1.2.1	Studierende und Absolventen	16
1.2.2	Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in allen Qualifikationsstufen	16
<b>1.3</b>	<b>Analyse Präsidium (Hochschulleitung) und Gremien</b>	27

### 2. Ergebnisanalyse und Ziel-Maßnahmenkatalog der HS Nordhausen

<b>2.1</b>	<b>Ergebnis der IST-Analyse bei Beschäftigten und Bereiche mit geringem Frauenanteil</b>	28
<b>2.2</b>	<b>Ergebnis der IST-Analyse bei Studierenden und Bereiche mit geringem Frauenanteil</b>	30
<b>2.3</b>	<b>Ergebnis der IST-Analyse beim Präsidium und in Gremien sowie Bereiche mit geringem Frauenanteil</b>	31
<b>2.4</b>	<b>Handlungsfelder: Konkrete Zielvorgaben, Maßnahmen und Zeitschiene</b>	32
2.4.1	Beschäftigte: Erhöhung des Frauenanteils von Professorinnen	32
2.4.2	Beschäftigte: Erhöhung des Männeranteils bei Arbeitnehmern in ausgewählten Entgeltgruppen	34
2.4.3	Studierende: Erhöhung des Frauenanteils von Studierenden am Fachbereich Ingenieurwissenschaften	34
2.4.4	Hochschulleitung und Gremien: Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien	37
2.4.5	Anerkennung der Geschlechtervielfalt	38

Anlagen: Statistische Erhebungen auf der Basis der statistischen Erhebungen des Thüringer Landesamtes für Statistik sowie die Hochschulstatistik der HS Nordhausen zum Stichtag 30.06.2023 (Tabelle 1a-Tabelle 6 als gesonderte PDF-Datei)

## Präambel

Gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) und § 6 Abs. 1 Satz 2 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) erstellt jede personalführende Dienststelle mit mindestens 50 Bediensteten unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan. Er ist nach drei Jahren anhand der Statistik der aktuellen Entwicklung anzupassen. Bedienstete im Sinne dieses Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in Berufsausbildung befindliche Personen sowie Angehörige der Hochschulen nach § 20 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 und 5 ThürHG.

Demzufolge erstellt die Hochschule Nordhausen (HSN) einen Gleichstellungsplan für den Zeitraum von drei Jahren für die Jahre von 2023 bis 2025. Die Daten basieren auf dem Stichtag 30.06.2023. Der Zeitraum für die Erstellung von Gleichstellungsplänen und deren Anpassung soll neun Monate ab dem Stichtag für die Erhebung der statistischen Daten 30.06.2023 nicht überschreiten. Der Gleichstellungsplan wird von der Hochschulversammlung der Hochschule Nordhausen genehmigt.

Nach § 2 ThürGleichG ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern. Zur Durchsetzung der Gleichstellung werden Frauen und Männer nach Maßgabe dieses Gesetzes gefördert. Ziel der Förderung ist insbesondere

1. die Schaffung von Bedingungen, die für beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen,
2. der Ausgleich von Nachteilen, die als Folge einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entstehen,
3. die Erhöhung des Anteils von Frauen oder Männern, soweit sie in einzelnen Bereichen unterrepräsentiert sind, sowie
4. die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien, für die das Land oder die Verwaltungsbehörden der kommunalen Gebietskörperschaften Berufungs- oder Entsendungsrechte haben.

Der Gleichstellungsplan beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Beruf und Fami-

lie, einschließlich Betreuung und Pflege, und zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil jeweils unter 40 % liegt. Familienpflichten bestehen, wenn eine bedienstete Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige sonstige Angehörige im Sinne des § 14 des Elften Buches Sozialgesetzbuch tatsächlich betreut oder pflegt. Dieser Gleichstellungsplan bezieht sich auf die beiden Geschlechter Mann und Frau, weil die amtlichen Statistiken auf diese klassische Unterscheidung ausschließlich zurückgreifen. Status- und Funktionsbezeichnungen in diesem Gleichstellungsplan gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.

Der Gleichstellungsplan 2023-2025 enthält eine Bestandsaufnahme und eine beschreibende Auswertung der Bedienstetenstruktur. Dabei sind die Anteile von Frauen und Männern insgesamt bei Bewerbungen, Einstellungen, Höhergruppierungen, Beförderungen, Fortbildung und Gremienbesetzung in den einzelnen Bereichen darzustellen und im Falle von Unterrepräsentanz zu begründen. Zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist im Rahmen von Zielvorgaben festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen organisatorischen, personellen und fortbildenden Maßnahmen die Förderung der Gleichstellung erfolgen soll. Bei der Erstellung der Zielvorgaben ist einzubeziehen, wie viele Stellen frei werden und welche in der Dienststelle tätigen Frauen und Männer die zur Ausfüllung dieser Stellen erforderliche Qualifikation besitzen oder in absehbarer Zeit erwerben können.

Der Datensatz zum 30.06.2023 basiert auf den Daten der amtlichen Hochschulstatistik, die Thüringer Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie am 03.08.2023 übermittelt wurden. Außerdem wurden 13 Tabellen von den zuständigen Abteilungen der Hochschule Nordhausen am 10.08.2023 nach den vorgegebenen Vorgaben der Thüringer Gleichstellungsstatistikverordnung (ThürGleichStatVO) erstellt. Der vorherige Vergleichszeitraum betrifft die Jahre 2020-2022 mit den Daten zum 30.06.2020. Die Zahl der Studierenden orientiert sich am Semesterbeginn (Stichtag 31.10.2023) aus der hochschulinternen Statistik.

Die Hochschule Nordhausen hat qualitative Gleichstellungsziele für eine geschlechtergerechte Organisations- und Wissenschaftskultur entwickelt, die im Gleichstellungsplan festgelegt sind. Die HSN verankert Geschlechtergerechtigkeit durchgängig als Qualitätskriterium in ihren Leitzielen und ihrer Organisation. Hierdurch wird das Bewusstsein für implizite und explizite Diskriminierungen erhöht, um die Fairness und Geschlechtergerechtigkeit der bestehenden Struk-

turen zu stärken. Außerdem gestaltet die Hochschule ihre Nachwuchsförderung und Personalentwicklung geschlechtergerecht, um Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem wissenschaftlichen Karriereweg zu fördern und den Frauenanteil über die wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen hinweg stabil zu halten. Hierdurch soll außerdem die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Beruf mit Familienaufgaben ermöglicht werden.

Mit dem Gleichstellungsplan leistet die Hochschule Nordhausen einen Beitrag zur verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frau und Mann. Ziel ist es, eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern aller Statusgruppen an der Hochschule zu verwirklichen und gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer sicherzustellen. Die Frauenförderung wird als integraler Bestandteil der Personalentwicklung begriffen, um strukturell bedingte Benachteiligungen von Frauen zu beseitigen und die Arbeits- und Studiersituation von Frauen an der Hochschule weiter zu verbessern. Insbesondere wird angestrebt, den Frauenanteil durch geeignete organisatorische, personelle und fortbildende Maßnahmen in den Bereichen zu erhöhen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Hochschule Nordhausen setzt sich dafür ein, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Die genannten Zielstellungen gelten ausdrücklich für Frauen und Männer gleichermaßen. Darüber hinaus zielt der Gleichstellungsauftrag auf Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter und auf die Anerkennung der Vielfalt ihrer Beschäftigten ab. Die Umsetzung eines Gender Mainstreaming erfolgt in Verbindung mit einer lebenslangen- und diversitätsorientierten Perspektive. Daraus ergibt sich auch der Auftrag zu Information, Sensibilisierung und zum Schutz vor sexualisierter Diskriminierung. Hierzu wurde 2022 ein Beschwerdemanagement an der Hochschule etabliert.

Der Gleichstellungsplan soll dazu dienen, anhand von gleichstellungsrelevanten Kennzahlen, Entwicklungstendenzen aufzuzeigen und einen Zwischenstand zu eruieren, inwieweit die bisherigen Zielsetzungen erreicht wurden. Des Weiteren sollen die Ergebnisse der Analyse als Grundlage herangezogen werden, um Handlungsfelder und Priorisierungen für die weitere Gleichstellungsarbeit abzuleiten. Für die Ableitung der Ziele und des Handlungsbedarfs orientiert sich die Hochschule an den Maßstäben (1) Geschlechterparität, (2) Bundesdurchschnitt und (3) Kaskadenmodell. Grundsätzlich wird ein paritätisches Verhältnis der Geschlechter angestrebt, mit einem Schwankungsrahmen von 40 % bis 60 %. Wo Geschlechterparität im o. g. Sinne nicht erreicht ist, dient als zusätzliche Orientierung der Bundesdurchschnitt für die betrachteten Gruppen. Insbesondere für die Qualifikation in der akademischen Laufbahn erfolgt eine weitere Orientierung

am Kaskadenmodell im Sinne der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Langfristig soll der Frauenanteil in jeder Qualifikationsstufe dem Frauenanteil in der vorangegangenen Qualifikationsstufe angeglichen werden. Darüber hinaus hat sich die Hochschule Nordhausen zum Ziel gesetzt, sich im CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten weiterhin so positiv aufzustellen wie bisher.

In diesem Gleichstellungsplan wird ein gender- und diversitätsgerechter Sprachgebrauch umgesetzt, um die Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen und sichtbar zu machen. Die geschlechterbinäre Datenerhebung nach Vorgabe des Gleichstellungsgesetzes, differenzierend nach weiblichen und männlichen Beschäftigten, auf der die Bewertung der Zielerreichung basiert, sieht somit bisher keine Angaben zur Geschlechtervielfalt vor. Dieses verdeutlicht, dass wir uns weiterhin erst in einem Transformationsprozess zu einem gender- und diversitätsgerechten Monitoring befinden. Der Hochschule ist die Diskrepanz der binären Datenerhebung und der Anerkennung von Personen, die sich nicht der binären Geschlechterordnung zuordnen können oder wollen, durchaus bewusst. Die Wertschätzung von Diversität und die Anerkennung aller Geschlechter wird angestrebt und als Ziel verankert.

## **Vorwort der Dienststellenleitung (Präsident)**

Sehr geehrte Freundinnen und Freunde der Hochschule Nordhausen,

auf den folgenden Seiten finden Sie den Gleichstellungsplan unserer Hochschule. Wir betrachten die Gleichstellung als wesentlichen Bestandteil einer zukunftsorientierten Personalplanung um alle Talente fördern zu können. Seit vielen Jahren ist es unser Anliegen, dem Ziel der Geschlechterparität auf allen Ebenen Stück um Stück näher zu kommen. Dabei legen wir auch einen Fokus auf die Bereiche, in denen größere Abweichungen bestehen. Eine Vielzahl von Maßnahmen flankiert unser Bestreben. So legen wir Wert darauf, Karrierewege von Frauen nachhaltig zu unterstützen. Die einzelnen Qualifizierungswege reichen vom Studium über die Beschäftigung bis hin zu Professuren und Führungsfunktionen. Wir betrachten auch die Lebensläufe differenziert, aber auch im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften. So werden beispielsweise Kindererziehungszeiten oder Care-Aufgaben in den Auswahlverfahren ebenfalls gewürdigt.

Gerade in den Bereichen, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind, sollen sie sichtbarer gemacht werden und als Role-Models motivierend für künftige Interessentinnen auf Stellen wirken. Chancengleichheit und Teilhabe sind uns wichtig und wir betrachten sie in allen Bereichen der Hochschule. Der vorliegende Gleichstellungsplan wirft einen differenzierten Blick auf den Stand unserer Gleichstellungsaktivitäten, die wir künftig noch mehr in Richtung Geschlechterparität optimieren möchten.

Prof. Dr. Jörg Wagner

## **1. Datenerfassung und Datenauswertung (IST-Analyse)**

### **1.1 Analyse der Beschäftigtenstruktur**

#### **1.1.1 Geschlecht (Tabelle 1a)**

Aus den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern (nach der binären Geschlechterordnung) ergibt sich die Zielvorgabe auf eine paritätische Stellenbesetzung in allen Bereichen und Entgeltgruppen. Frauen und Männern soll der gleiche Zugang zu allen Positionen in der Verwaltung und in der Lehre an der Hochschule Nordhausen (HSN) eröffnet werden. Es wird eine gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten nach Geschlecht in allen Besoldungsgruppen, Entgeltgruppen, Gremien sowie in den Leitungspositionen und eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen in allen Bereichen angestrebt. Mit insgesamt 258 Personen hat sich die Beschäftigtenzahl zum Stichtag 30.06.2023 seit 2017 und 2020 erneut erhöht. Auf der Grundlage der Bestandsanalyse kann der seit 2014 unverändert hohe Frauenanteil der Hochschule von 55 % auch weiterhin bestätigt werden, wenngleich es Unterschiede in den einzelnen Beschäftigtengruppen und Fachbereichen gibt.

Die Zahl der Beschäftigten in Verwaltung sowie Forschung und Lehre der Hochschule beläuft sich nach Auswertung der Tabelle 1a auf 258 Personen, davon 142 Frauen. Parallel zur Erhöhung der Beschäftigten um 43 Personen erhöhte sich auch der Frauenanteil auf 55 %. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitpunkt (30.06.2020) waren 215 Personen, davon 108 Frauen (Frauenanteil von 50,2 %) beschäftigt. Damit konnte in den letzten drei Betrachtungszeiträumen der Frauenanteil an der Hochschule nachhaltig von 48,3 % (2017), auf 50,2 % (2020) und aktuell auf 55 % (2023) gesteigert werden. Im Ergebnis liegt erneut eine geschlechterneutrale und paritätische Struktur der Bediensteten beim Personal-Ist-Bestand. Hieran wird sichtbar, dass die Hochschule Nordhausen ein wichtiger Wirtschaftsfaktor und Arbeitgeber für die strukturschwache Region in Nordthüringen ist. Sie genießt eine hohe Reputation, bietet gleichermaßen verlässliche Berufsperspektiven und die Möglichkeit der freien Persönlichkeitsentfaltung. Sinnstiftende Arbeit und gesellschaftlicher Mehrwert der Tätigkeiten tragen maßgeblich zur Zufriedenheit mit der Hochschule als Arbeitgeberin bei. Das geistige und körperliche Wohlbefinden der Beschäftigten ist ein zentrales Anliegen der Hochschule. Im Mittelpunkt der vertrauensbasierten Arbeits- und Führungskultur steht die Förderung des Engagements der Mitarbeitenden durch deren Zufriedenheit. Eine ausbalancierte Work-Life-Integration bestimmt die Arbeit an der Hochschule ebenso wie die Vereinbarkeit mit dem Privatleben



### 1.1.2 Besoldungs- und Entgeltgruppen (Tabellen 1a – 1c; 2b – 2c)

Von den 258 Bediensteten der Hochschule sind 44 Beamtinnen und Beamte sowie 214 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Der überwiegende Teil der Beschäftigten (fast 90 %) betrifft somit die 191 Tarifbeschäftigten der Wertebenen EG außertariflich, 15 Ü bis 13 sowie EG 12 bis 9. Der Frauenanteil bei den Beamtinnen beträgt 20,5 %; bei den Arbeitnehmerinnen liegt er deutlich höher bei 62,1 %.

Bedienstete	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
<b>Beamtinnen</b>	9 (100 %)	8 (89 %)	1 (11 %)
<b>Arbeitnehmerinnen</b>	133 (100 %)	64 (48 %)	69 (52 %)

Während das Verhältnis von in Teilzeit (99) und Vollzeit (115) Beschäftigten bei den 214 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern relativ ausgewogen ist, wird deutlich, dass es bei den 44 Beamtinnen und Beamten mit Ausnahme von drei Teilzeitstellen nahezu überwiegend Vollbeschäftigte (41) im höheren Dienst gibt. Es sind keine Stellen im gehobenen, mittleren und einfachen Dienst besetzt. Besonders hervorzuheben ist für die Beamtinnen, dass acht Professorinnen in Vollzeit (89 %) arbeiten. Von den verbeamteten Teilzeitbeschäftigten arbeitet nur eine Frau in Teilzeit (11 %).

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergibt sich dagegen mit 62,1 % ein deutlich höherer Anteil der weiblichen Tarifbediensteten (Tabellen 1a/ 1c) im Vergleich zu den Beamtinnen. Von 214 (2020: 173) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind 133 (2020: 99) Frauen; sie entsprechen einem Frauenanteil von 62,1 %. Der hohe Wert der Vorjahre hat sich gegenüber 2020 (57,2 %) noch einmal leicht erhöht. Frauen sind in überwiegend in zentralen Bereichen der Hochschule (Bibliothek, Studien-Service-Zentrum, Sprachenzentrum) sowie in vier Sachgebieten der Hochschulverwaltung tätig und überrepräsentiert.

In der Detailanalyse bei den Arbeitnehmerinnen (Tabellen 1c/2c) ergibt sich Folgendes:

*Wertebene EG außertariflich 15 Ü bis 13:* Beschäftigt sind in dieser höchsten Wertebene 90 von insgesamt 214 Personen, davon 56 Frauen. Somit ist der Frauenanteil zum Stichtag auf 62,2 % angestiegen (2020: 52,9 % / 2017: 43,3 %). Den Fokus nimmt die Entgeltgruppe E 13 ein. Von den 90 Personen insgesamt können 80 Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 zugeordnet werden (2020: 66 Bedienstete insgesamt, davon 36 Frauen). Acht Bedienstete (davon 3 Frauen) werden außertariflich bezahlt. Auffällig ist der hohe Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in der E 13. Das begründet sich darin, dass es überwiegend Projektstellen bzw. drittmittelfinanzierte Stellen sind, die in Teilzeit

besetzt sind. Der hohe Frauenanteil ist im Hinblick auf die Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen positiv zu bewerten, weil er mit der nachhaltig hohen Quote an wissenschaftlichem Personal an der Hochschule korrespondiert. Diese bislang hervorragende und nachhaltige Entwicklung spiegelt die Bemühungen der Hochschule wider, Frauen in die Wissenschaft zu bewegen, denn in dieser Entgeltgruppe sind überwiegend Frauen tätig, die zum wissenschaftlichen oder sonstigen wissenschaftlichen Personal gehören.

<b>EG 15 Ü bis 13</b>	<b>Summe</b>	<b>Davon Frauen</b>	<b>Vollzeit</b>	<b>Teilzeit</b>
E 13 / 2023	80	51 (63,7 %)	61,3 %	65,3 %
E 13 / 2020	66	36 (54,5 %)	52,6 %	57,1 %

*Wertebene EG 12 bis 9:* Mit 47,1 % sind die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (101 von insgesamt 214 Personen) dieser Ebene zuzuordnen. Der Frauenanteil ist seit Jahren mit aktuell 61,3 % sehr hoch (2020: 58,7 % / 2017: 56,6 %). Besonders hervorzuheben ist, dass mit fast 40 % die meisten Tarifbeschäftigten der Entgeltgruppe E 12 zugeordnet sind.

*Wertebene EG 8 bis 5:* Diesem Bereich sind nur rund 10 % der Tarifbeschäftigten zuzuordnen. Der Frauenanteil beträgt 68,1 % ist im Vergleich zu den Vorjahren leicht gesunken (2020: 72,7 % / 2017: 73,1 %). Diese Wertebene spielt aber gemessen an ihrer Bedeutung zu den übrigen Beschäftigten nur eine untergeordnete Rolle an der Hochschule.

### 1.1.3 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Tabelle 1 a)

Von den 258 Beschäftigten der Hochschule sind 156 Personen Vollzeitbedienstete und 102 Personen arbeiten in Teilzeit. Positiv ist festzustellen, dass gut 60 % des Personal-Bestandes in Vollzeit arbeitet; dagegen sind nur rund 40 % der Stellen als Teilzeitstellen ausgewiesen. Bei ausschließlicher Betrachtung des Vollzeitanteils wurde eine paritätische Gleichstellung Frauen (46,1 %) und Männern (53,9 %) erreicht.

Stichtag 30.06.2023	<b>Männeranteil</b>	<b>Frauenanteil</b>	<b>Summe absolut</b>
<b>Vollzeit</b>	84 (53,9%)	72 (46,1%)	156
<b>Teilzeit</b>	32 (31,4%)	70 (68,6%)	102

Das Verhältnis zwischen dem Vollzeit- und Teilzeit-Anteil hat sich allerdings im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum geringfügig verändert, denn zum Stichtag 2020 arbeitete der überwiegende Teil der Beschäftigten an der Hochschule Nordhausen in Vollzeit (66,5 %) und lediglich 33,5 % der Bediensteten arbeiteten in Teilzeit. Von den in Vollzeit arbeitenden Bediensteten waren es im letzten Berichtszeitraum 63 Frauen

(44,1 %). Dieser Wert hat sich 2023 parallel zur höheren Beschäftigtenzahl auf 46,1 % erhöht. Dennoch ist auffällig, dass Männer überwiegend in Vollzeit beschäftigt sind (Männeranteil: 53,9 %) und Frauen überwiegend in Teilzeit arbeiten (Frauenanteil: 68,6 %). Strukturelle Benachteiligungen in der Karriereentwicklung von Frauen sind immer noch oft mit einem fehlenden geschlechteregalitären Rollenverständnis im Bereich der Carearbeit verbunden. Tradiertere Geschlechterrollenmuster, wie hohe Teilzeitquoten weiblicher Beschäftigter oder überdurchschnittlich lange Elternzeiten aufgrund ungleichmäßig verteilter Betreuungs- und Sorgearbeit (Carearbeit), werden beispielsweise auch durch geschlechterdifferente finanzielle Voraussetzungen begünstigt. Die Teilzeitquote der beschäftigten Frauen ist weiterhin mit 68,6 % relativ hoch. Dieser Anstieg kann u.a. auch mit coronabedingten Reduzierungsbedarfen für Kinderbetreuungs- und Pflegeaufgaben, wie etwa das Homeschooling, zusammenhängen.

Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen unterliegt in den Berichtszeiträumen einigen Schwankungen: So betrug er 2014 noch 70,7 %; 2017 sank er auf 54,5 %; 2020 betrug er 62,5 % und 2023 ist der Wert auf 68,6 % gestiegen. In vielen Fällen wird die Teilzeit auf ausdrücklichen Wunsch der Bediensteten eingeräumt, so dass sich je nach familiärer Situation Vollzeit- oder Teilzeitvereinbarungen ergeben. Das gilt für Frauen wie für Männer gleichermaßen. Auf diese Weise können Beruf und Familienarbeit flexibel miteinander vereinbart werden. Noch immer sind aber Frauen überwiegend mit der Betreuung von Kindern, aber auch zunehmender mit der Pflege von Angehörigen betraut. Die Teilzeitbeschäftigung wird als wichtiges Instrument gesehen, Frauen mit Familienarbeit eine Möglichkeit zu eröffnen, beruflich tätig sein zu können. Das Ziel des letzten Gleichstellungsplans, den Anteil von Männern (Arbeitnehmer) in den unteren Entgeltgruppen (EG 8 bis 5) von 27,3 % auf 35 % bis zum 30.06.2022 zu erhöhen, konnte mit 31 % nicht vollständig erreicht werden.

#### **1.1.4 Beförderungen und Höhergruppierungen (Tabelle 3 a – 3 b)**

Es gibt zum Zeitpunkt der Datenerfassung keinen Fall der Beförderung oder Höhergruppierung bei den Beamtinnen und Beamten nach Tabelle 3a.

Bei den 214 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist nach der Tabelle 3 b ersichtlich, dass sich insgesamt 21 Höhergruppierungen (davon 11 bzw. 52,4 % Frauen) insbesondere in der Wertebene EG 13 bis 10, insbesondere in der Entgeltgruppe E 13 ergeben. Vor dem Hintergrund einer relativ kleinen Hochschule ist dieses Ergebnis positiv zu sehen. Mit acht Bediensteten (davon 3 Frauen) wurden rund 47 % höher eingruppiert.

Die positiven Entwicklungen bei den Beförderungen und Höhergruppierungen korrespondieren mit den umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen (vgl. Tabelle 5 b).

### 1.1.5 Bewerbungen und Neueinstellungen zur Nachbesetzung der Elternzeit (Tabelle 4 a – 4 c)

*Tabelle 4a:* Im Berichtszeitraum wurden keine Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Stellenbesetzungen für den Personenkreis erfasst (Fehlmeldung Tabelle 4 a).

*Tabelle 4b:* Im Berichtszeitraum kam es am Stichtag 20.06.2023 insgesamt zur Ernennung von 18 Professuren, davon lediglich zwei Frauen.

	Bewerbungen	Davon Frauen	Einstellung
W3	5	1	1
W2	168	37	8 (davon 1 Frau)
=	= 173	= 38	9 (davon 1 Frau)

Auf der Basis einer hochschulinternen Übersicht ergibt sich folgendes Bild bei den W2-Professuren im Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2023:

Fachbereich Ernennung	Erst- /Zweitausschreibung	Bewerbungen	Bewerbungen Frauen
ING / Mann	2	2	0
ING / Mann	2	18	1
ING / Mann	2	15	4
ING / Mann	2	11	0
WiSo /Mann	1	7	3
WiSo / Frau	1	6	5
WISO / Mann	2	24	3
WISO / Frau	2	18	6
= Summe	14	101	22

Insgesamt wird deutlich, dass es nahezu für alle Professuren eine Zweitausschreibung gegeben hat. Die Zahl der Bewerbungen von Frauen ist mit rund 22 % jedoch relativ gering, so dass sich auch die Ernennung von lediglich zwei Frauen erklärt. Hier zeigt sich, dass die Hochschule eine aktive Rekrutierung von Frauen vornehmen muss, damit sich die Bewerberinnenzahl deutlich erhöht.

Ein anderes Ergebnis zeigt sich bei den 87 externen Stellenausschreibungen für *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*, auf die insgesamt 679 Bewerbungen eingingen, davon 365 Frauen und sich auf folgende Wertebenen verteilen:

In der Entgeltgruppe EG außertariflich 15 Ü bis 13 gab es 51 Stellenausschreibungen, auf die sich 320 Personen (davon 149 bzw. 46,6 % Frauen) bewarben. Hiervon wurden 41 Stellen besetzt, davon 25 Stellen mit Frauen (entspricht einem Anteil von rund 61 %).

In der Entgeltgruppe EG 12 bis 9 gab es 33 Stellenausschreibungen, auf die 279 (davon 145 Frauen) Bewerbungen eingegangen sind. Hiervon wurden 28 Stellen besetzt, davon 17 Frauen eingestellt (entspricht einem Anteil von rund 61 %).

In der Entgeltgruppe EG 8 bis 5 gab es drei Stellenausschreibungen, auf die sich 80 Personen (davon 71 bzw. 88,7 % Frauen) bewarben. Von den drei zu besetzenden Stellen wurden zwei Stellen mit Frauen besetzt (entspricht einem Anteil von 66,7 %).

*Tabelle 4c Neueinstellungen zur Nachbesetzung der Elternzeit:* An der Hochschule Nordhausen waren im Berichtszeitraum 22 Personen in Elternzeit. Alle Beschäftigten waren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, davon 13 Beschäftigte aus der Wertebene EG außertariflich, 15 Ü bis 13. Der Frauenanteil liegt hier bei rund 77 % und zeigt ein positives Ergebnis bei den höher qualifizierten Frauen. Auch ist der Männeranteil mit 23 % recht hoch. In der EG 12 bis 9 waren es acht Beschäftigte, davon waren fünf Frauen (62,5 %) in Elternzeit. 37,5 % der Väter waren in Elternzeit und übertreffen den gesamtdeutschen Trend. So waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2022 gut ein Viertel aller Mütter, deren jüngstes Kind unter sechs Jahren ist, in Elternzeit. Unter den Vätern traf dies nur auf 1,9 % zu.

Die Elternzeitquote sinkt mit zunehmendem Alter der Mutter. Während in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen der Anteil der Mütter in Elternzeit bei gut 38,4 % lag, belief sich dieser bei den 30- bis 39-Jährigen nur noch auf 26,4 %. Unter den 40- bis 49-jährigen Müttern betrug dieser Anteil lediglich noch 11,0 %. Bei Vätern lassen sich keine bedeutsamen Altersunterschiede erkennen. Seit Einführung des Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetzes im Jahr 2007 steigt der Anteil der Personen kontinuierlich an. Der Anteil der Eltern in Elternzeit, deren jüngstes Kind unter 6 Jahren ist, hat in den letzten zehn Jahren von 10,8 % auf 12,4 % um 1,6 Prozentpunkte zugenommen. Der Anteil der Mütter in Elternzeit ist hierbei deutlich größer. Von 2012 bis 2022 stieg ihr Anteil um 3,3 Prozentpunkte auf 25,1 %. Bei den Vätern zeigt sich der Anstieg der Elternzeitquote deutlicher, wenn auch auf einem geringeren Niveau. Der Anteil der Väter

in Elternzeit war im Jahr 2022 mit 1,9 % fast doppelt so hoch wie im Jahr 2012 (1,1 %).<sup>1</sup>

Im Jahr 2022 waren 22 Beschäftigte, davon 15 Frauen (68,2 %) und 7 Männer (31,8 %) in Elternzeit. Durch die Inanspruchnahme der Elternzeit wurden fünf Stellen zur Vertretung in vollem Umfang ausschließlich von Frauen nachbesetzt (100% Frauenanteil) und vier Stellen zur teilweisen Vertretung mit zwei Frauen nachbesetzt (50% Frauenanteil). Anhand dieser positiven Ergebnisse zeigt sich, dass die Hochschule die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig fördert. Bei Neueinstellungen zur Nachbesetzung bei Elternzeit ergibt sich seit Jahren ein deutlicher Trend, dass der Frauenanteil sowohl bei der Elternzeit als auch bei den Neueinstellungen über 50 % liegt.

### **1.1.6 Fortbildungsmaßnahmen (Tabelle 5 a – 5 b)**

Insgesamt nahmen 41 Bedienstete (davon 29 bzw. 70,7 % Frauen) an einer Fortbildungsmaßnahme teil. Die meisten Teilnehmer ergaben sich bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der EG 12 bis 9 (mit 18 Beschäftigten, davon 12 bzw. 66,7 % Frauen) sowie EG außertariflich, 15 Ü bis 13 (mit 11 Beschäftigten, davon 9 bzw. 81,8 % Frauen) Hieraus lassen sich die Beförderungen oder Höhergruppierungen in diesen beiden Wertebenen in den Tabellen 3 a - 3 b ableiten. Bei den Beamtinnen und Beamten wurden acht Fortbildungsveranstaltungen besucht (mit einem Frauenanteil von 50 %).

Die Hochschule Nordhausen hat im Bereich der Fortbildungsmaßnahmen die Vorgaben des § 9 ThürGleichG erfüllt. Die HSN hat durch geeignete Maßnahmen die Fortbildung von Frauen und Männern unterstützt, indem regelmäßig auf Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen wird. Zunehmend werden die Veranstaltungen online angeboten, so dass Bedienstete mit Familienpflichten eine Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtert wurde. Künftig werden in Fortbildungsveranstaltungen, insbesondere für Bedienstete der Personalverwaltungen und für Bedienstete mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sowie in Seminaren zur Mitarbeiterführung Fragen der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere auch die Themen Chancengleichheit, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie Probleme der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, als fester Bestandteil der Schulung aufgenommen.

An den Führungskräftefortbildungen nahmen insgesamt 13 Beschäftigte (davon 8 bzw. 61,5 % Frauen), die überwiegend in Vollzeit arbeiten, teil. Im Detail waren es zwei in

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>. Abrufdatum: 20.11.2023.

Vollzeit beschäftigte Beamte des höheren Dienstes und acht Tarifbeschäftigte der EG 12 bis 9 (davon 5 Frauen).

### **1.1.7 Gremienbesetzung (Tabelle 6)**

An der Hochschule Nordhausen zeigt die Tabelle 6 zur Besetzung der insgesamt zehn Gremien, die insgesamt mit 113 Bediensteten besetzt sind. Das ist im Vergleich der Berichtszeiträume (2020: 71 / 2017: 88 / 2014: 66 Bedienstete) der bislang höchste Wert. Der Frauenanteil beträgt aktuell 39,8 % und zeigt eine deutliche Steigerung im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum 2020, wo ein Frauenanteil von 22,5 % erreicht wurde. Damit wurde das Ziel des letzten Gleichstellungsplans erreicht. Im Detail konnte ein Frauenanteil im Beirat für Gleichstellungs- und Familienfragen von 100 %, im Beirat für Internationales von 50 %, im Lehrbeirat von 45,5 %, im Promovierendenrat von 50 % sowie im Forschungsbeirat 40 % erreicht werden.

## 1.2 Analyse der Studierenden, Absolventen und Promovenden

### 1.2.1 Studierende und Absolventen

Nach der amtlichen Hochschulstatistik ergeben sich für die Hochschule Nordhausen zum 30.06.2023 folgende Aussagen zu Studierenden und Absolventen: Der gesamte Anteil der Studierenden an der Hochschule Nordhausen beträgt etwa 2.000 Studierende. Damit ist die Zahl der Studierenden gegenüber dem letzten Berichtszeitpunkt gesunken. Der bislang hohe Frauenanteil (2020: 52,1 %) ist ebenfalls auf 49,7 % leicht gesunken. Die Senkung des Frauenanteiles ist mit der hohen Zunahme an vorwiegend männlichen Studierenden internationaler Masterstudiengänge an der Hochschule zu erklären. Im Ergebnis liegt noch ein relativ ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern vor, was sich auch im gesamtdeutschen Vergleich bestätigt. So waren im Wintersemester 2022/2023 insgesamt rund 2,92 Millionen Studierende an deutschen Hochschulen immatrikuliert. Etwas mehr als die Hälfte der Studierenden waren weiblich, der Frauenanteil unter den Studierenden lag bei 50,5 %.<sup>2</sup>

	<b>Gesamt</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil</b>
Studierende im WS 2012/2013	2.461	1.167	47,4 %
Studierende im WS 2013/2014	2.364	1.154	48,8 %
Studierende im WS 2014/2015	2.291	1.159	50,6 %
Studierende im WS 2015/2016	2.340	1.250	53,4 %
Studierende im WS 2016/2017	2.332	1.278	54,8 %
Studierende im WS 2017/2018	2.416	1.342	55,5 %
Studierende im WS 2018/2019	2.342	1.311	56,0 %
Studierende im WS 2019/2020	2.408	1.254	52,1 %
Studierende im WS 2020/2021	2.418	1.267	52,4 %
Studierende im WS 2021/2022	2.212	1.137	51,4 %
Studierende im WS 2022/2023	2.035	1.011	49,7 %

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Die beliebtesten Studienfächer bei männlichen Studierenden waren im Wintersemester 2022/2023 die Betriebswirtschaftslehre (BWL), Informatik und Maschinenbau. 127.046 männliche Studierende waren in diesem Zeitraum in Deutschland im Studienfach BWL eingeschrieben; in den Studiengängen Informatik waren es 115.563 und Maschinenbau 76.349 männliche Studierende.<sup>3</sup> Auch bei den weiblichen Studierenden war im Winter-

<sup>2</sup> Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1083380/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen-nach-geschlecht/> Abruf: 20.11.2023.

<sup>3</sup> Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3248/umfrage/stark-von-maennern-besetzte-studienfaecher/> Abrufdatum 20.11.2023.



semester 2022/2023 die Betriebswirtschaftslehre (BWL) das beliebteste Studienfach. 110.535 weibliche Studierende waren in diesem Zeitraum in Deutschland im Studienfach BWL eingeschrieben. Es folgten die Studiengänge Psychologie (84.065), Allgemeinmedizin (69.597) sowie Rechtswissenschaft (67.971) und Soziale Arbeit (64.733).<sup>4</sup>

An der HSN sind zum WS 2023/24 nach vorliegender Übersicht folgende Studierende immatrikuliert:

FB	Studierende	Männer	Frauen
ING	656	559	97
WISO	1.222	361	861
Gesamt	1.878	920 (49%)	958 (51%)

Quelle: Hochschulinterner Datensatz zum 31.10.2023

Die Entwicklung zeigt einen Rückgang der Studierendenzahlen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um 22 %. Insgesamt ist aber der Anteil von studierenden Frauen weiterhin hoch. Das Geschlechterverhältnis bezogen auf die Gesamtzahl der Studierenden an der HSN ist ausgewogen und entspricht dem paritätischen Verhältnis der Vorjahre.

Studiengang	Zahl der Studentinnen von Gesamtzahl (in %)
<i>FB Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</i>	
BA Heilpädagogik/Inclusive Studies	105 von 131 (80,2 %)
BA Gesundheits- und Sozialwesen	247 von 316 (78,2 %)
BA Public Management	90 von 128 (70,3 %)
BA Sozialmanagement	88 von 132 (66,7 %)
BA Betriebswirtschaft/Internationale BWL/DPM	81 von 197 (41,1 %)
<i>FB Ingenieurwissenschaften</i>	
BA Umwelt- und Recyclingtechnik	9 von 21 (42,9 %)
BA Geotechnik	5 von 16 (31,3 %)
BA Regenerative Energietechnik	5 von 31 (16,1 %)
BA Informatik	9 von 57 (15,8 %)
BA Automatisierung und Elektronikentwicklung	3 von 19 (15,8 %)
BA Maschinenbau	6 von 46 (13,0 %)
BA Wirtschaftsingenieur nachhaltig	3 von 27 (11,1 %)

Quelle: Hochschulinterner Datensatz zum 31.10.2023

Dabei ist festzustellen, dass es im Fachbereich Ingenieurwesen einen Schub an international Studierenden mit der Einführung von englischsprachigen Masterangeboten gege-

<sup>4</sup> Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/3249/umfrage/stark-von-frauen-besetzte-studienfaecher/Abrufdatum>: 20.11.2023.

ben hat, die einen sehr hohen Anteil an studierenden Männern aus den Ländern Indien (293 Männer, 43 Frauen); Ägypten und Pakistan (17 Männer; 0 Frauen) aufweisen. Andererseits sind die Studiengänge „BA Heilpädagogik“ mit rund 80% Frauenanteil und Masterstudiengänge im Fachbereich WiSo überwiegend mit sehr hohen Anteilen an Frauen dominiert. Im Gesamtergebnis gleichen sich beide Extremquoten aus. Die relativ hohe Quote des Frauenanteils in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften den geringeren Frauenanteil im Fachbereich Ingenieurwissenschaften aus. Besonders hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil im BA „Umwelt- und Recyclingtechnik“ mit fast 43 % Frauenanteil. Die einzelnen Studiengänge mit einer hohen Frauenquote ab 60 % und mehr sind nach wie vor (vgl. Entwicklung zum vorherigen Berichtszeitraum) die Bachelorstudiengänge des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, insbesondere die Studiengänge Gesundheits- und Sozialwesen, Heilpädagogik, Public Management sowie Sozialmanagement. Hier sind Frauen deutlich überrepräsentiert.

<b>BA-Studiengang im FB Wiso</b>	<b>Anteil Frauen in % 2023</b>	<b>Anteil Frauen in % 2020</b>
BA Gesundheits- und Sozialwesen	78,2	75,6
BA Public Management	70,3	69,6
BA Sozialmanagement	66,7	67,7
BA Betriebswirtschaftslehre	39,4	32,1
BA Heilpädagogik/Inclusive Studies	80,2	87,1
BA Internation. Betriebswirtschaft	48,9	56,3

*Quelle: Hochschulinterner Datensatz zum 31.10.2023*

In der nachfolgenden Übersicht zeigen sich in einzelnen MINT-Studiengängen sehr positive Entwicklungen, wenngleich Frauen insgesamt noch unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil im BA-Studiengang „Umwelt- und Recyclingtechnik“ ist auf fast 43 % angestiegen, so dass eine geschlechterneutrale Verteilung nahezu erreicht. Die aktuelle Klima- und Umweltthematik des Fachgebietes sprechen vor allem Frauen an - parallel zu den guten Berufsaussichten sowie der Vorbildfunktion beider Professorinnen Uta Breuer und Sylvia Dannewitz im Studiengang könnten Ursache für eine nachhaltig überdurchschnittlich hohe Zahl an weiblichen Studierenden im Studiengang Umwelt- und Recyclingtechnik sein. Offensichtlich begeistern die beiden weiblichen Vorbilder junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge und können langfristig Hochschulabsolventinnen dieser Fachrichtungen für Karrieren in Wirtschaft und Wissenschaft gewinnen. Einen weiteren hohen Anstieg von 17,1 % auf 31,3 % konnte im Studiengang „Geotechnik“ erreicht werden. Ebenfalls positiv ist der Anstieg im Studiengang Automatisierung und Elektronikentwicklung von 3,4 % auf 15,8 %.

<b>BA-Studiengang im FB Ing</b>	<b>Zahl Studierende</b>	<b>Anteil Frauen</b>	<b>Anteil Männer</b>	<b>Anteil relativ Frauen 2023 (2020 in %)</b>
BA Automatisierung und Elektronikentwicklung	19	03	16	15,8 % (3,4)
BA Elektrotechnik	21	02	19	9,5 % (23,5)
BA Geotechnik	16	05	11	31,3 % (17,1)
BA Informatik	57	09	48	15,8 % (16,3)
BA Internet – Technologie und Anwendungen	28	03	25	10,7 (10,7)
BA Maschinenbau	46	06	40	13,0 % (8,2)
BA Regenerative Energietechnik	31	05	26	16,1 % (17,8)
BA Umwelt- und Recyclingtechnik	21	09	11	42,9 % (39,1)
BA Wirtschaftsingenieurwesen für nachhaltige Technologien	27	03	24	11,1 % (8,6)

Quelle: Hochschulinterner Datensatz zum 31.10.2023

Die Masterstudiengänge zeigen eine deutliche Entwicklung für den Fachbereich Ingenieurwesen, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Eine Ausnahme stellt hier der MA Energiesysteme dar, wo es mit einem Frauenanteil von 50 % eine Gleichstellung der Studierenden gibt. Im Masterstudiengang Wirtschaftsingenieurwesen gab es eine leichte Senkung des Frauenanteils von 25 % auf 23,1 %. Weibliche Studierende konnten für den international ausgewiesenen MA Environmental and Recycling Technology (englisch) mit 21,9 % sowie MA Computer Engineering for IoT Systems mit 29,2 % gewonnen werden. Anders verhält es mit den Frauenanteilen in den Masterstudiengängen des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Hohe Frauenquoten zwischen 63,9 % und 96,6 % ergeben sich in den Studiengängen „Transdisziplinäre Frühförderung“ (Frauenanteil 96,6 %), „Therapeutische Soziale Arbeit“ (Frauenanteil 87,8 %), „Systemische Beratung“ (Frauenanteil 74,3 %) sowie „Public Management & Governance“ (Frauenanteil 63,9 %). Eine leichte Steigung des Frauenanteils gegenüber dem letzten Berichtszeitraum von 47,3 % auf nunmehr 48,6 % konnte im MA „Innovations- und Changemanagement“ erreicht werden.

MA-Studiengang	Zahl Studierende	Zahl Frauen	Zahl Männer	Anteil Frauen in % (2020 in %)
MA Renewable Energy Systems (englisch)	226	13	213	5,7 (5,6)
MA Innovations- und Change-management	37	18	19	48,6 (47,3)
MA Therapeutische Soziale Arbeit	82	72	10	87,8 (87,8)
MA Wirtschaftsingenieurwesen	13	03	10	23,1 (25,0)
MA Transdisziplinäre Frühförderung	29	28	01	96,6 (97,6)
MA Public Management & Governance	36	23	13	63,9 (69,4)
MA Systemische Beratung	35	26	09	74,3 (72,4)
MA Computer Engineering for IoT Systems	72	21	51	29,2 (neu)
MA Energiesysteme	02	01	01	50,0 (37,5)
MA Mechatronik	02	0	02	0 (50,0)
MA Environmental and Recycling Technology (englisch)	64	14	50	21,9 (neu)

Quelle: Hochschulinterner Datensatz zum 31.10.2023

Auffällig sind die beiden Höchstwerte bei den Frauen- und Männeranteilen: Der Masterstudiengang „Transdisziplinäre Frühförderung“ weist einen Frauenanteil von 97,6 % auf und ist deutlich von Frauen geprägt. Dagegen ist der international-orientierte und stark nachgefragte englische Masterstudiengang „Renewable Energy Systems“ überwiegend von studierenden Männern geprägt (Frauenanteil von 5,7 %).

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Absolventen im Prüfungsjahr 2012	489	242	45,8 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2013	526	272	51,7 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2014	611	317	51,9 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2015	406	193	47,5 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2016	429	227	52,9 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2017	407	243	59,7 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2018	376	235	62,5 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2019	405	248	61,2 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2020	352	210	59,7 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2021	437	271	62,0 %
Absolventen im Prüfungsjahr 2022	449	246	54,8 %

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Trotz des leicht gesunkenen Frauenanteils bleibt der Anteil der Absolventinnen weiterhin höher als der Anteil der Absolventen; er schwankt in den Berichtsjahren zwischen rund 59 % und 62 %. Der Grund liegt darin, dass junge Frauen an der Hochschule ein zielstrebiges und fleißiges Studium betreiben; die Abwesenheit in den Veranstaltungen ist geringer; sie erzielen in der Regel überdurchschnittliche Leistungen und sie bewältigen das Studium häufiger in der Regelstudienzeit. Die Senkung der Absolventen im Prüfungsjahr 2020 ist auf die Coronapandemie zurückzuführen. Viele Prüfungen wurden in die Jahre 2021 und 2022 verschoben, wodurch es auch in beiden Jahren zu einem Anstieg der Absolventenzahlen kam.

### 1.2.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in allen Qualifikationsstufen

*Hinweis: Anstelle der vorgesehenen Unterscheidung „Promotionen und Habilitationen“ wird auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in allen Qualifikationsstufen eingegangen und nach Professuren, wissenschaftlichem Personal und sonstigem wissenschaftlichen Personal unterschieden.*

#### a) Professuren

Bislang konnte der Anteil der Professorinnen nachhaltig auf einen höheren Wert gesteigert werden. Zum Stichtag des vorherigen Berichtszeitraums (30.06.2020) gab es nach der *amtlichen Hochschulstatistik* 42 Professuren, davon zehn Frauen (23,8 %). Dieser Wert wurde zum aktuellen Berichtszeitraum (2023) auf 12 Frauen und damit 26,7 % gesteigert. Damit wurde das Gleichstellungsziel eines Anteils von 25% zum 30.06.2022 erreicht.

	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Professuren 2012	43	07	16,3 %
Professuren 2013	47	07	14,9 %
Professuren 2014	48	08	16,7 %
Professuren 2015	50	10	20,0 %
Professuren 2016	49	10	20,4 %
Professuren 2017	46	10	21,7 %
Professuren 2018	49	10	20,4 %
Professuren 2019	47	10	21,8 %
Professuren 2020	42	10	23,8 %
Professuren 2021	42	10	23,8 %
Professuren 2022	45	12	26,7 %

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Zum Stichtag 30.06.2023 sind nach der aktuellen Statistik zwölf Professorinnen beschäftigt, davon entfallen drei Professorinnen auf den Fachbereich Ingenieurwissenschaften (*namentlich die Professorinnen Breuer, Dannewitz, Ruff*); neun Professorinnen gehören dem Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an (*namentlich die Professorinnen Borcsa; Borbe; Brzank; Gemeinhardt; Hiller; Schramme; Seibold-Freund; Spindler; Sporleder-Geb*). Gemessen an der Gesamtzahl von 45 Professuren entspricht

dieser Wert einem Frauenanteil von 26,7 % und im gesamtdeutscher Vergleich als sehr großer Erfolg zu bewerten, insbesondere in Bezug auf die Größe der Hochschule Nordhausen und damit auch an der Zahl der zu besetzenden Professuren. Da die Hochschule Nordhausen neue Studiengänge eingerichtet hat (z. B. Bachelor-Studiengang Heilpädagogik oder Masterstudiengang Gedenkstättenarbeit und Menschenrechtsbildung in sozialen Berufen), wurden vereinzelt zusätzliche Professorenstellen geschaffen oder zu besetzende Professuren vorgezogen. Außerdem gab es altersbedingte Umstrukturierungen in den beiden Fachbereichen.

Mit dem bislang höchsten Wert des Frauenanteils folgt die Hochschule dem bundesweiten Trend. So gab es im Jahr 2021 mehr als 51.161 hauptberufliche Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen. Mit 14.326 Professorinnen liegt der Frauenanteil bei circa einem Drittel. Im hier betrachteten Zeitraum lässt sich jedoch ein klarer Anstieg der Anzahl von Professorinnen erkennen. Die Frauenquote bei den Professuren lag 2022 an den Universitäten bei 28,1 %; an den Fachhochschulen betrug er 26,6 %.<sup>5</sup> Auch das Statistische Bundesamt (Destatis) bestätigt diese Entwicklung. So war im Jahr 2021 nur gut jede vierte hauptberufliche Professur (27 %) an den Hochschulen in Deutschland mit einer Frau besetzt (2020: 26 %). Dabei sind Frauen zu Beginn der akademischen Laufbahn noch überproportional vertreten. So waren im Wintersemester 2021/2022 über die Hälfte (52 %) der Studienanfängerinnen und -anfänger Frauen. Bei den erfolgreich abgeschlossenen Hochschulprüfungen (ohne Promotionen) lag der Frauenanteil im Prüfungsjahr 2021 sogar bei 53 %. In den weiteren Stadien der akademischen Laufbahn sind Frauen zunehmend unterrepräsentiert. Bei abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil 2021 insgesamt bei 46 %. In der Fächergruppe Kunst, Kunstwissenschaft war er mit 69 % am höchsten und in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften mit 19 % am geringsten. Bei abgeschlossenen Habilitationen betrug der Frauenanteil 34 %. Am niedrigsten war er mit 27 % bei den hauptberuflichen Professuren, auch wenn er sich im Vergleich zu den vergangenen Jahren erhöht hat (2020: 26 %; 2011: 20 %). Im Jahr 2021 waren in der Fächergruppe Geisteswissenschaften mit 42 % die meisten der hauptberuflichen Professuren mit einer Frau besetzt. Am niedrigsten war der Frauenanteil in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften mit 15 %.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Vgl. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/>Abrufdatum: 20.11.2023.

<sup>6</sup> Vgl. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22\\_559\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/12/PD22_559_213.html).  
Abrufdatum: 20.11.2023.

Auch im aktuellen CEWS-Ranking 2023 spiegelt sich dieser positive Wert wider. Bei den Professuren sowie der Steigerung des Frauenanteils an Professuren konnte sich die Hochschule Nordhausen erneut in der Mittelgruppe positionieren. Im Vergleich zu den Vorjahren konnte der Frauenanteil an den Professuren von 16,67 % (2014), 20,41 % (2016) und 21,28 % (2019) auf 23,81 % (2021) nachhaltig gesteigert werden konnte.<sup>7</sup> Seit seiner ersten Erarbeitung im Jahr 2003 hat sich das Ranking als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen etabliert und Instrumente, wie Evaluationen, ergänzt. Das Ranking soll die Entwicklungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich vergleichbar und im Abstand von zwei Jahren Veränderungen und Trends sichtbar machen. Das Ziel des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen. Die Differenzierung nach verschiedenen Bereichen – Studierende, wissenschaftliche Qualifikation, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf – zeigen die Stärken und Schwächen der einzelnen Hochschulen. Das CEWS-Hochschulranking bezieht sich auf den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Diese sollen die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Studium, wissenschaftlicher Weiterqualifikation und Personal der Hochschulen gewährleisten.<sup>8</sup>

An deutschen Hochschulen waren 2021 rund 781.200 Personen beschäftigt. Zum wissenschaftlichen Bereich der Hochschulen zählten rund 427.700 Beschäftigte (2020: 414.800). 152.100 Beschäftigte (36 % des wissenschaftlichen Hochschulpersonals) waren im Jahr 2021 als Gastprofessorinnen und -professoren, Lehrbeauftragte oder wissenschaftliche Hilfskräfte nebenberuflich tätig; 275.600 Personen (64 %) waren hauptberuflich im wissenschaftlichen Bereich beschäftigt. Dazu gehörten unter anderem rund 50.300 Professorinnen und Professoren und etwa 210.800 wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl der Professorinnen und Professoren um 2,0 %, die der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 2,6 %. Der Frauenanteil am gesamten Hochschulpersonal lag Ende 2021 bei 55 %. Während der Frauenanteil beim nichtwissenschaftlichen Personal in 2021 wie im Vorjahr bei 71 % lag, erhöhte er sich beim wissenschaftlichen Personal leicht von 40 % auf 41 %. Mit 27 % deutlich geringer war der Frauenanteil im Jahr 2021 in der hauptberuflichen Professorenschaft (2020: 26 %). In der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften war der Professorinnen-Anteil mit

---

<sup>7</sup> Die Differenz der Ergebnisse nach der amtlichen Hochschulstatistik und dem CEWS begründet sich auf unterschiedliche Zeitpunkte bei der Datenerfassung.

<sup>8</sup> Vgl. CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, in: [ssoar-2023-Loether-Hochschulranking\\_nach\\_Gleichstellungsaspekten\\_2023.pdf](#).

15 % am geringsten und in der Fächergruppe Geisteswissenschaften mit 42 % am höchsten.<sup>9</sup>

Trotz der äußerst positiven Entwicklung ist an der HSN Folgendes festzustellen: Obwohl bei Stellenausschreibungen Frauen besonders aufgefordert sind, sich zu bewerben, stellten sich bei den neu zu besetzenden Professuren überwiegend oder fast ausschließlich männliche Bewerber vor. Das belegt auch die relativ geringe Zahl der Bewerbungen von Frauen bei Professuren an der HSN. Zum Teil haben Bewerberinnen im weit vorangeschrittenen Berufungsverfahren – häufig auch bei Zweitausschreibungen – ihre Bewerbung zurückgezogen. An dieser Entwicklung wird deutlich, dass es an der Hochschule eine Diskrepanz zwischen der hohen Zahl an Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Vergleich zu den eher geringen Bewerbungen von Frauen bei Professuren und ihre Ernennung gibt. So finden sich weniger Frauen in Leitungspositionen. Nach einer aktuellen Studie wird lediglich ein Viertel aller Hochschulen von Frauen geleitet. Signifikant weniger Frauen als Männer werden auf hochrangige Professuren berufen, ihr Anteil bleibt in fast allen Disziplinen weit hinter dem Anteil von Frauen an den Studierenden und Promovierenden zurück.<sup>10</sup> Zwar sind Frauen auf allen Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems inzwischen stärker vertreten. Bei der Promotion, der Voraussetzung für wissenschaftliche Karrieren, ist das Verhältnis von Frauen und Männern annähernd gleich hoch. Auf den nächsthöheren Ebenen jedoch sinkt der Frauenanteil. Sehr viel mehr Frauen als Männer verlassen nach der Promotion die Wissenschaft. Unter den Habilitierten sind sie nur zu knapp einem Drittel vertreten und diese Unterrepräsentanz nimmt mit jeder Karrierestufe zu. Diese Entwicklung wird flankiert von dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sowie durch einen spürbaren Druck aus Gesellschaft und Politik, in der Wissenschaft über Fächergrenzen hinweg für paritätische Verhältnisse zwischen den Geschlechtern zu sorgen. Von Geschlechterparität ist jedoch das Wissenschaftssystem in Deutschland nach wie vor weit entfernt. Manche positiven Trends wurden in den letzten Jahren eher schwächer als stärker. Bei den Promotionen stieg die Zahl der Frauen zwischen 1994 und 2009 und kontinuierlich an und pendelte sich auf einem annähernd paritätischen Niveau ein. Bei Postdoc-Positionen und Habilitationen aber stockt die Entwicklung. Das begrenzt die Zahl an Frauen, die berufen werden können, und vereitelt das Bemühen, Frauen eine ihrem Bevölkerungsanteil entsprechende Präsenz und Sichtbarkeit in wissenschaftlichen Führungspositionen zu verschaffen.

---

<sup>9</sup> Vgl. Personal an Hochschulen 2021, Fachserie 11, Reihe 4.4, hrsg. vom Statistischen Bundesamt, 2022 unter:[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen\\_PD22\\_404\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen_PD22_404_213.html).

<sup>10</sup> Vgl. Nationale Akademie der Wissenschaften / Leopoldina: Frauen in der Wissenschaft. Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale) 2022.



### b) Gesamtes wissenschaftliches Personal (Stellenfinanzierung)

Insgesamt betrachtet strebt die Hochschule Nordhausen an, die Personalstellen des wissenschaftlichen Personals langfristig auf einem hohen Niveau zu halten bzw. noch weiter zu erhöhen. Das ist im Laufe der Berichtszeiträume nachhaltig sehr gut gelungen. So konnte die Zahl der Stellen von 87 (2012), auf 188 (2021) und aktuell auf 175 (2022) gesteigert werden. Hier wurde der bislang (relativ) höchste Frauenanteil mit 49,7 % erreicht. Im Ergebnis ist ein geschlechterneutrales Verhältnis von Frauen und Männern im gesamten wissenschaftlichen Personal festzustellen.

	Insgesamt	Frauen	% Frauenanteil
Wissenschaftliches Personal gesamt 2012	87	29	33,3
Wissenschaftliches Personal gesamt 2013	135	52	38,5
Wissenschaftliches Personal gesamt 2014	122	48	39,3
Wissenschaftliches Personal gesamt 2015	118	45	38,1
Wissenschaftliches Personal gesamt 2016	144	55	38,2
Wissenschaftliches Personal gesamt 2017	150	64	42,7
Wissenschaftliches Personal gesamt 2018	158	66	41,8
Wissenschaftliches Personal gesamt 2019	163	74	45,4
Wissenschaftliches Personal gesamt 2020	178	83	46,4
Wissenschaftliches Personal gesamt 2021	188	91	48,4
Wissenschaftliches Personal gesamt 2022	175	87	49,7

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Es ist der Hochschule geradezu vorbildlich gelungen, mit Hilfe von Haushalts-, Förder- und Drittmitteln das wissenschaftliche Personal an der Hochschule auszubauen und insbesondere Frauen in der Wissenschaft zu fördern. Diese positive Entwicklung bei der Steigerung des Anteils am hauptberuflich wissenschaftlichen Personal sowie bei der Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal führte beim aktuellen CEWS-Ranking zu einem Platz in der Spitzengruppe. Besonders erfolgreich war die Hochschule Nordhausen auch beim Frauenanteil insgesamt mit knapp 55 % - hierbei wird die HSN deutschlandweit bei den Fachhochschulen neben der FH Schmalkalden in der Spitzengruppe geführt.<sup>11</sup>

### c) Sonstiges wissenschaftliches Personal

Das positive Ergebnis setzt sich auch beim sonstigen wissenschaftlichen Personal fort und erreicht aktuell einen Höchstwert des Frauenanteils von 57,7 %. Diese Entwicklung ist nachhaltig positiv, auch im Länder- oder Bundesvergleich ein ganz herausragendes Ergebnis. Eine Gleichstellung von Frau und Mann wird seit Jahren erreicht.

<sup>11</sup> Vgl. [ssoar-2023-Loether-Hochschulranking\\_nach\\_Gleichstellungsaspekten\\_2023.pdf](#).

	insgesamt	Frauen	Frauenanteil
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2012	44	22	50,0 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2013	88	45	51,1 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2014	74	40	54,1 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2015	68	35	51,5 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2016	95	45	47,4 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2017	104	54	51,9 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2018	109	56	51,4 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2019	116	64	55,2 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2020	136	73	53,7 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2021	146	81	55,5 %
Sonstiges wissenschaftliches Personal 2022	130	75	57,7 %

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Der hohe Anteil von Frauen im Rahmen des sonstigen wissenschaftlichen Personals ist vor dem Hintergrund der befristeten und unbefristeten Stellen nochmals äußerst positiv zu bewerten. So werden deutlich mehr Frauen des sonstigen wissenschaftlichen Personals unbefristet beschäftigt (62 %) als bei befristet beschäftigten Frauen (55,2 %).

Jahr	Sonst. wiss. Personal, davon Frauen unbefristet	in %	Sonst. wiss. Personal, davon Frauen befristet	In %
2012	16, davon 05	31,3	28, davon 17	60,7
2013	33, davon 16	48,5	55, davon 29	52,7
2014	31, davon 17	54,8	43, davon 23	53,5
2015	33, davon 17	51,5	35, davon 18	51,4
2016	32, davon 19	59,4	63, davon 26	41,3
2017	47, davon 27	57,5	57, davon 27	47,3
2018	47, davon 28	59,6	62, davon 28	45,2
2019	45, davon 27	60,0	71, davon 37	52,1
2020	41, davon 26	63,4	95, davon 47	49,5
2021	42, davon 29	69,1	104, davon 52	50,0
2022	43, davon 27	62,8	87, davon 48	55,2

Quelle: Amtliche Hochschulstatistik zum 30.06.2023

Die bundesweit hohe Befristungsquote des wissenschaftlichen Personals ergibt sich daraus, dass es sich in großem Umfang um Qualifizierungsstellen vor allem für Promovenden handelt und gerade solche Stellen in Forschungsprojekten aus Drittmitteln finanziert werden. Die Hochschule Nordhausen strebt aber gerade in diesem Bereich eine grundmittelfinanzierte Personalstruktur an, um Frauen am Hochschulstandort Nordhausen zu halten, so dass hier für Frauen im Wissenschaftsbereich eine nachhaltige Finanzierung der Stelle eine wichtige Signalfunktion ausübt. Belegt wird dieser Um-

stand durch die Zahlen zum Stichtag 30.06.2023: Von 175 Stellen sind 131 Stellen grundmittelfinanziert und lediglich 44 Stellen drittmittelfinanziert. Der Frauenanteil beträgt bei den Drittmittelstellen 56,8 %; bei den grundmittelfinanzierten Stellen beträgt er weiterhin rund 47 %. Diese positive Tendenz ist vor allem deshalb so hoch einzustufen, weil es an der Hochschule nur in sehr begrenztem Maße unbefristete Stellen im Stellenplan gibt. Darüber hinaus konnte die Hochschule viele neue Arbeitsverhältnisse im wissenschaftlichen Bereich im Jahr 2023 abschließen.

### **1.3 Analyse Präsidium (Hochschulleitung) und Gremien**

Die Hochschulleitung besteht aus dem Präsidenten, zwei Vizepräsidenten jeweils für Forschung und Entwicklung sowie für Lehre und dem Kanzler. Der Hochschulleitung gehört seit Beginn des Sommersemesters 2020 Frau Prof. Dr. Cordula Borbe als Vizepräsidentin für Lehre an.

Für die Besetzung der beiden Dekanate Ingenieurwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist seit 2017 keine wesentliche Entwicklung im Geschlechterverhältnis festzustellen. Dagegen konnte der Anteil an Frauen in der Hochschulversammlung von zuvor 33,3 % (2020) auf 39,8 % gesteigert werden. Hier zeigen sich die Bemühungen der Hochschule deutlich und die gezielte Ansprache und Ermutigung zur Kandidatur geeigneter Frauen.

In den universitären Leitungsgremien sind Frauen, insbesondere Professorinnen, bislang anteilig noch nicht angemessen repräsentiert. Für die - gemessen an der Studierendenzahl - kleine Hochschule Nordhausen sind die Dekanate der beiden Fachbereiche sowie das Präsidium betroffen. Es gibt insgesamt 12 Professorinnen, die sich im Rahmen ihrer Kapazitäten im erweiterten Präsidium (Vizepräsidentin für Lehre sowie Gleichstellungs- und Familienbeauftragte) engagieren und leitende Aufgaben übernehmen. Ähnliches gilt für weibliche Beschäftigte, die in leitenden Positionen im Studien-Service-Zentrum, in der Bibliothek, im Sprachenzentrum und in der Verwaltung nachhaltig leitende Funktionen übernehmen. Die Hochschule Nordhausen wird weiterhin Frauen für Leitungspositionen bzw. Positionen in Leitungsgremien aktiv rekrutieren.

## 2 Ergebnisanalyse und Ziel-Maßnahmenkatalog der Hochschule Nordhausen

### 2.1 Ergebnis der IST-Analyse bei Beschäftigten und Bereiche mit geringem Frauenanteil

Die Datenerhebung basiert auf der amtlichen Hochschulstatistik zum 30.06.2023 mit folgenden Ergebnissen:

Beschäftigte: Die Hochschule Nordhausen weist zum Stichtag 30.06.2023 einen absoluten Bestand an Beschäftigten von 258 Personen auf. Damit ist die Zahl der Beschäftigten von 205 Personen (2017) und 215 (2020) auf 258 Beschäftigte gestiegen. Zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gehören neben den Professoren auch Laborassistenten, wissenschaftliche Mitarbeiter, Projektmitarbeiter und Lehrkräfte für besondere Aufgaben. Nicht betrachtet werden Lehrbeauftragte. Im Gegensatz zu den Thüringer Universitäten gibt es nur in Ausnahmefällen wissenschaftliche Mitarbeiter („Mittelbau“) an der Hochschule Nordhausen. Dennoch nimmt die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Grund stärkerer Forschungsaktivitäten und Drittmittelprojekte stetig zu. Dieser positive Trend zeigt sich auch im aktuellen CEWS-Ranking nach Gleichstellungsaspekten. Mit einem Anteil von 55 % Frauen und 45 % Männern liegt das Geschlechterverhältnis in einem ausgewogenen, paritätischen Bereich. Damit setzt sich das positive Ergebnis der Vorjahre fort.

Von den 258 Bediensteten sind 44 Beschäftigte verbeamtet, davon 9 Frauen (Anteil: 20,5 %). Hiervon arbeiten 89 % in Vollzeit. Ein anderes Ergebnis zeigt sich bei den Tarifbeschäftigten der Hochschule: Von den 258 Bediensteten sind 214 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Frauenanteil in Vollzeit arbeitenden Personen beträgt fast 56 %; der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten beträgt allerdings rund 70 %.

In der Detailanalyse ergeben sich folgende Ergebnisse:

- 1 Die Gruppe der *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* weist einen relativ hohen Frauenanteil von 62,1 % (2020: 57,2 %) auf (214 Beschäftigte, davon 133 Frauen). Von den 115 Vollzeitbediensteten ist der Frauenanteil mit 55,7 % (2020: 52,9 %) im Vollzeitbereich höher als der Männeranteil. Als Ergebnis ist festzustellen, dass im Bereich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Gleichstellung von Frau und Mann hinsichtlich der Vollzeitbeschäftigten erreicht werden konnte.

- 2 In den höheren Wertebenen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil deutlich höher. Für die Wertebene „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ ist der Frauenanteil mit 62,2 % recht hoch und konnte gegenüber den vorherigen Berichtszeiträumen erneut gesteigert werden (2020: 52,9 %; 2017: 43,3 %). Auch in der nachfolgenden Wertebene „EG 12 bis 9“ ergibt sich ein hoher Frauenanteil. So ist der Anteil auf 61,4 % erneut gestiegen (2017: 56,6 % und 2020: 58,7 %). Damit zeigt sich ein sehr positives Ergebnis, das auch mit hohen Fortbildungsmaßnahmen und Höhergruppierungen korrespondiert.
- 3 Nach wie vor ist bei den *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer* ist der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten mit 69,7 % weiterhin recht hoch (zum Vergleich 2020: 63,4 %). Bezogen auf die Wertebene sind die meisten in Teilzeit arbeitenden Frauen in der „EG übertariflich, 15 Ü bis 13“ tätig (Frauenanteil 64,7 %), sowie in der „EG 12 bis 9“ beträgt der Frauenanteil 73,2 %. Vielfach wird auf Wunsch eine Teilzeitbeschäftigung angeboten oder eingeräumt, um Beruf und Familie flexibler miteinander zu vereinbaren. Das gilt für Frauen wie für Männer gleichermaßen. Dieser Trend ist unter Beachtung einer stärkeren Vereinbarung von Beruf und Familie durchaus positiv zu betrachten und wird von Teilen der Beschäftigten ausdrücklich gewünscht und begrüßt.
- 4 Die Gruppe der *Beamtinnen und Beamten* entspricht nahezu dem Professorinnenanteil der Hochschule. 2022 betrug der Frauenanteil in der Professorenschaft in Deutschland 28 %, davon Thüringen 27,4 %.<sup>12</sup> Zum Berichtszeitraum waren zwölf Professorinnen an der Hochschule Nordhausen tätig; das entspricht einem gegenüber dem letzten Berichtszeitraum gesunkenem Frauenanteil von 26,7 % und damit eine deutliche Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren (2020: 22,82 %). Das Ziel des letzten Gleichstellungsplans (Anteil von 25 %) konnte erreicht werden.
- 5 Dennoch sind Frauen in der Professorenschaft noch immer unterrepräsentiert und die Ergebnisse von einer paritätischen Ausrichtung entfernt. Eine Anhebung des Frauenanteils wird gegenwärtig von der Hochschule durch umfangreiche Maßnahmen angestrebt. Hierzu gehören u.a. eine neue Berufungsordnung und die Einführung eines Berufungsmonitorings.

---

<sup>12</sup> Vgl. Destatista, in: [de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/197898/umfrage/frauenanteil-in-der-professorenschaft-nach-bundeslaendern/) Abrufdatum: 30.11.2023.

- 6 In der Gruppe des gesamten wissenschaftlichen Personals ergibt sich im Vergleich zum Professorinnenanteil ein nachhaltig hoher Anteil an Frauen von fast 50 %. Damit konnte die Hochschule die bislang nachhaltig hohen Frauenanteile der Vorjahre fortsetzen. Als Ergebnis ist festzustellen, dass hier eine relative Gleichstellung erreicht wurde und die Maßnahmen des Gleichstellungsplans umgesetzt wurden.

Insgesamt ergibt sich, dass die Beschäftigtenstruktur an der Hochschule Nordhausen geschlechterausgewogen ist und somit eine Chancengleichheit von Frauen und Männern besteht. Der Anteil der Professorinnen (zwölf) im Vergleich zu den gesamten 45 Professuren soll weiterhin erhöht werden. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind über alle Entgeltgruppen Frauen zu mindestens 50 % vertreten bzw. teilweise überrepräsentiert.

## **2.2 Ergebnis der IST-Analyse bei Studierenden und Bereiche mit geringem Frauenanteil**

Die Datenerhebung basiert auf der amtlichen Hochschulstatistik zum 30.06.2023 mit folgenden Ergebnissen für Studierende:

Studierende: Die Hochschule Nordhausen weist zum Stichtag 30.06.2023 einen absoluten Bestand an Studierenden von rund 1.900 Personen auf, davon sind 51 % Frauen und 49 % Männer. Auch wenn der Frauenanteil leicht gesunken ist, liegt eine geschlechterausgewogene Verteilung vor. Die Zahl der weiblichen Studierenden ist nachhaltig höher als die Zahl der männlichen Studierenden. Die Detailübersichten zeigen, dass Frauen in gesundheits- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen tendenziell stärker vertreten sind. So ist der Anteil an studierenden Frauen im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in den Studiengängen „Sozialmanagement“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ oder „Heilpädagogik“ durchgängig über 50 %. Hier sind Männer unterrepräsentiert. Im Fachbereich Ingenieurwissenschaften werden Studiengänge angeboten, die auch bundesweit einen sehr geringen Studentinnenanteil aufweisen. Besonders von Frauen nachgefragt sind jedoch die Studiengänge „Geotechnik“ (31,3 %) sowie „Umwelt- und Recyclingtechnik“ (42,9 %). Aufgrund der nachhaltigen Anstrengungen des Fachbereichs Ingenieurwissenschaften konnten verstärkt Frauen für die MINT-orientierten Fächer gewonnen werden. Viele Projekte und Initiativen ergaben sich in Kooperation mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG), z.B. die CampusThüringenTour oder der Ingenieurinnen-Stammtisch wurden aus eigener Initiative angeboten, z.B. die Lange Nacht der Wissenschaften (2024), Schnupperstudium für Schüler oder Laborpraktika für Schülerinnen und Schüler.

Von den rund 2.000 Studierenden sind rund 5 % mit Familienarbeit betroffen. Die Hochschule hat sich in diesem Zusammenhang intensiv um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium mit Kind bemüht. Es gibt eine Kindertagesstätte auf dem Campus für Studierende und Beschäftigte gleichermaßen; pro Studienjahr wird eine Informationsveranstaltung zum „Studium mit Kind“ angeboten; es gibt Sonderberatungen und eine Informationsbroschüre von der Familien- und Gleichstellungsbeauftragten; die kostenfreie Family-Card bietet einige Vorteile für Studierende und Beschäftigte. Für bestimmte Projektveranstaltungen können Studierende mit Kind eine bevorzugte Einschreibung in den Wunschkurs nutzen. Für Neugeborene gibt es einen Willkommensgutschein und ein Lätzchen mit dem Logo der Hochschule Nordhausen. Online-Sprechstunden haben inzwischen dazu beigetragen, dass studierende Eltern flexibler die Beratungsmöglichkeiten nutzen können.

### **2.3 Ergebnis der IST-Analyse beim Präsidium und in Gremien sowie Bereiche mit geringem Frauenanteil**

Hochschulleitung: In der Hochschulleitung ergibt sich zum 30.06.2023 folgende Situation: Das Präsidium besteht aus dem Präsidenten, einer Vizepräsidentin für Lehre und Studium, einen Vizepräsidenten für Forschung und Entwicklung sowie dem Kanzler. Dem erweiterten Präsidium gehören die Gleichstellungs- und Familienbeauftragte, die Diversitätsbeauftragte sowie die beiden Dekane der Fachbereiche an. Insgesamt konnte der Frauenanteil des erweiterten Präsidiums von 25 % (2020) auf 37,5 % erhöht werden.

Gremien: An der Hochschule Nordhausen gibt es inzwischen zehn Gremien, die insgesamt mit 113 Bediensteten (2020: 71; 2017: 88; 2014: 66) besetzt sind. Hierfür konnten insgesamt 45 Frauen (2020: 16; 2017: 24; 2014: 12) gewonnen werden. Insgesamt ein erfreuliches Ergebnis.

## 2.4 Handlungsfelder: Konkrete Zielvorgaben, Maßnahmen und Zeitschiene

### 2.4.1 Beschäftigte: Erhöhung des Frauenanteils von Professorinnen an der HSN

*Ziel und Zeitvorgabe:* Erhöhung des Anteils von Professorinnen von 26,7 % (amtliche Hochschulstatistik 2023) auf 30 % bis zum 30.06.2025.

*Maßnahme:* Dieses Ziel wird weiterhin angestrebt; die Zielvorgabe des letzten Plans konnte erreicht und erneut erhöht werden. Zum 30.06.2019 wurde eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen von 20,41 % (amtliche Hochschulstatistik) auf 22 % angestrebt und erreicht (22,82 %). Zum 30.06.2022 wurde ein Professorinnenanteil von 25 % angestrebt. Tatsächlich wurde zum 30.06.2023 ein Frauenanteil von 26,7 % erreicht. Gemessen an der Hochschulgröße und an der begrenzten Zahl an insgesamt 45 Professuren ist diese nachhaltige Entwicklung sehr positiv einzuschätzen. Es wird angestrebt, alle neu zu besetzenden Professorenstellen in den Fachbereichen mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen. Im Zuge der Berufungsverfahren werden verstärkt weibliche vergleichende Gutachter angesprochen und Frauen für Vertretungsprofessuren eingesetzt, soweit noch Stellen neu zu besetzen sind.

Die Erhöhung des Anteils der Professorinnen bleibt weiterhin ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Nordhausen. Ausgehend von ihrer aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft setzt sich die HSN bei der Neubesetzung von Professuren mit Frauen einen Zielwert von 50 % im Dreijahres-Durchschnitt. In einer langfristigen Perspektive soll mit diesem Zwischenschritt eine paritätische Besetzung von Professuren an der HSN erreicht werden.

Als wichtigen Hebel bei der Förderung der Chancengleichheit sieht die HSN die konsequente Sicherstellung der Einhaltung von Gleichstellungsstandards im Rahmen der Qualitätssicherung von Berufungsverfahren an. Grundlegende Standards sind in der neuen Berufsordnung der Hochschule verankert und müssen im ergänzenden Berufsleitfaden konkretisiert werden. In der Berufsordnung ist unter anderem die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten geregelt. Außerdem müssen einer Berufungskommission mindestens 50 % weibliche, stimmberechtigte Mitglieder angehören. Abweichungen sind nur im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten möglich. Der zu erarbeitende Berufsleitfaden soll weiterführende Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren geben und konkrete Vorgaben, die auf die Erhöhung des Bewerberinnenanteils abzielen und eine diskriminierungsfreie Durchführung des Verfahrens absichern. Zur Unterstützung bei der Gewinnung potentieller Kandidatinnen wird der Berufsleitfaden Hinweise zu Datenbanken mit Wissenschaftlerinnen enthalten.



Bei der Maßnahmenplanung nimmt die HS Nordhausen künftig die allgemeine Bewerberinnenlage stärker in den Blick und baut ihre Aktivitäten im Bereich der proaktiven Rekrutierung weiter aus. Im Wettbewerb um qualifizierte Wissenschaftlerinnen gewinnen dabei zunehmend auch Faktoren, wie familiengerechte Rahmenbedingungen und eine gelebte Willkommenskultur, an Bedeutung. In der Profilierung als familienbewusste Arbeitgeberin und attraktiver Hochschulstandort ergeben sich für die HSN weitere Potentiale für die Gewinnung und Bindung insbesondere von Frauen.

Ziel	Maßnahmen
<p><b>Erhöhung des Anteils von Professorinnen auf 30 % bis zum 30.06.2025</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbau aktiver Rekrutierungsmaßnahmen zur Gewinnung von Bewerberinnen (Anwendung eines kontinuierlichen Findungsprozesses potentieller Kandidatinnen, Beteiligung an Karrieremessen für Frauen, z. B. „herCAREER“)</li> <li>• Aktive Begleitung der Bewerberinnen im Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte (Verweis auf Beratungsmöglichkeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Einladung, Kontaktaufnahme der Gleichstellungsbeauftragten mit eingeladenen Bewerberinnen und Gesprächsangebot, regelmäßige Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin an Fortbildungen zur Weiterentwicklung des Beratungsangebots)</li> <li>• Weitere Profilierung der HSN als familiengerechte Hochschule und attraktiver Hochschulstandort (Beilage von Infomaterial zum Hochschulstandort in der Einladung, Etablierung eines Beratungsangebots für Neuberufene mit Familie als Teil des Onboarding-Prozesses)</li> <li>• Prüfung der Umsetzbarkeit weiterer flexibler Gestaltungsmöglichkeiten für Professuren (Möglichkeit von Teilzeitprofessuren und geteilten Professuren)</li> </ul>

*Ziel und Maßnahmenpaket zur Erhöhung des Professorinnenanteils*

### 2.4.2 Beschäftigte: Erhöhung des Männeranteils bei Arbeitnehmern in ausgewählten Entgeltgruppen

*Ziel und Zeitvorgabe:* Erhöhung des Anteils von Männern (Arbeitnehmer) in den Entgeltgruppen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, auf 40 % bis zum 30.06.2025.

*Maßnahme:* In den höheren Wertebenen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist der Frauenanteil nachhaltig hoch, z.B. für die Wertebene „EG außertariflich, 15 Ü bis 13“ liegt er bei 62,2 % (2017 noch bei 43,3 %); in der nachfolgenden Wertebene „EG 12 bis 9“ liegt der Frauenanteil ähnlich hoch mit 61,4 %. Die positive Entwicklung ist auf umfangreichen Fortbildungsmaßnahmen zurückzuführen. Der Männeranteil ist in diesen Entgeltgruppen gering und liegt bei etwa 36 %. Damit entspricht er dem gesetzten Ziel des letzten Berichtszeitraums einer Steigerung auf 35 %. Die HSN strebt an, den Anteil an Männern in ausgewählten Entgeltgruppen zu erhöhen, soweit es die haushaltspolitische Mittelsituation zulässt. Hierzu sollen Männer gezielt zur Bewerbung motiviert werden. In den mittleren und unteren Entgeltgruppen, in denen überwiegend Frauen tätig sind, strebt die HSN langfristig eine stärkere Durchmischung der Geschlechter an. Durch aktive Aufforderung zur Bewerbung und genderneutrale Stellenbezeichnungen, die das breitgefächerte Kompetenzprofil eines Tätigkeitsbereichs widerspiegeln, sollen gezielt männliche Bewerber angesprochen und für Stellen im Verwaltungsbereich gewonnen werden.

Ziel	Maßnahmen
<b>Erhöhung des Anteils von Männern (Arbeitnehmer) auf 40 % bis zum 30.06.2025.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation der Dienstvereinbarungen, die Rahmenbedingungen zur mobilen Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten ohne Kernzeit regelt</li> <li>• Gezielte Aufforderung von Männern zur Bewerbung auf Verwaltungsstellen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind</li> </ul>

*Ziel und Maßnahmenpaket zur Erhöhung des Männeranteils*

### 2.4.3 Studierende: Erhöhung des Frauenanteils von Studierenden am Fachbereich Ingenieurwissenschaften

*Ziel und Zeitvorgabe:* Erhöhung der Frauenanteile auf 20 % in den ingenieurwissenschaftlichen BA-Studiengängen bis zum 30.06.2025, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Frauenanteile unter 20 % vorliegen.

*Maßnahme:* Das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils konnte nur in wenigen Studiengängen zum 30.06.2023 erreicht werden. Aufgrund ihres fachlichen Profils der beiden Fachbereiche stellt für die HS Nordhausen die unausgewogene Geschlechterverteilung in den MINT-Fachrichtungen ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit im Bereich der Studierenden dar. Die Steigerung des Studentinnenanteils in Fächern mit einer Unterrepräsentanz von Frauen steht daher weiter im Fokus der Gleichstellungsarbeit. Um Geschlechterklischees bei der Studienwahl entgegenzuwirken, führt die HS Nordhausen im MINT-Bereich regelmäßig Maßnahmen der gendersensiblen Studienorientierung durch. So nutzt sie jährlich den bundesweiten Aktionstag „Girls‘ Day – Mädchen-Zukunftstag“ und beteiligt sich an der CampusThüringenTour der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik, um Schülerinnen verschiedener Altersgruppen durch praktische und alltagsnahe Mitmach-Angebote an technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen heranzuführen.

Die Angebote zur gendersensiblen Studienorientierung werden durch engagierte Lehrende in den Fachrichtungen sowie durch das Schülerforschungszentrum (SFZ) Nordhausen unterstützt, das eine umfangreiche Ausstattung zur Durchführung von Experimenten und Angebote bietet:

- Regelmäßige Arbeitsgemeinschaften am SFZ zu verschiedenen Themenbereichen
- Einrichtung und Unterstützung von Forscherclubs an Schulen
- Projekttag und -wochen zu spannenden MINT-Themen
- Unterstützung bei eigenen Projekten, zum Beispiel für Seminarfacharbeiten und Jugend Forscht/Schüler experimentieren
- Verleih von Experimentierboxen für Lehrer\*innen und AG-Leiter\*innen

Neben der thüringenweiten Kooperation mit dem TKG ist die Hochschule auch Teil der MINT-Region Nordthüringen, die die Landkreise Nordhausen, Eichsfeld, Kyffhäuserkreis und Unstrut-Hainich-Kreis umfasst. Das Schülerforschungszentrum Nordhausen hat sein Zuhause an der Hochschule Nordhausen gefunden. Die Hochschule hat einen ingenieurwissenschaftlichen Schwerpunkt und konzentriert sich dabei besonders auf Themen der Umwelttechnik und der erneuerbaren Energien. Dadurch ist sie ein guter Anknüpfungspunkt für die Themen des Schülerforschungszentrums, denn so sollen Schülerinnen dafür begeistert werden, mithilfe von naturwissenschaftlichen Methoden ihre Umwelt und ihre Zukunft aktiv zu gestalten. Die MINT-Region Nordthüringen macht es sich zur Aufgabe, außerschulische MINT-Bildung für alle zu ermöglichen. Dafür ist eine enge Zusammenarbeit mit Schulen, Vereinen und regionalen Unternehmen notwendig, um besonders die ländlichen Gebiete mit Angeboten abzudecken. Eigene An-

gebote durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Schülerforschungszentrums sollen hierbei die bereits vorhandenen Angebote von regionalen Akteuren ergänzen. In der Zukunft soll ein breites Netzwerk für MINT-Bildung entstehen, in dem sich die Akteure gegenseitig stärken, um für die Schülerinnen und Schüler die bestmögliche Förderung zu ermöglichen.

Ziel	Maßnahmen
<p><b>Erhöhung des Anteils von Studentinnen in den ING-BA-Studiengängen auf 20 % bis zum 30.06.2025</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortführung der bisherigen Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung unter Beteiligung der MINT-Fachrichtungen und des Schülerforschungszentrums HSN (jährliche Beteiligung am bundesweiten Aktionstag „Girls‘ Day – Mädchen-Zukunftstag“ sowie an der CampusThüringenTour)</li> <li>• Ausbau von Aktivitäten im Bereich des gendersensiblen Studierendenmarketings (gendersensible Überprüfung der Studiengangsflyer und der Webpräsenz der HSN, Einbindung von studentischen „role models“)</li> <li>• Hochschulweite Bewerbung der Angebote der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik zur Vernetzung und Karriereförderung von Studentinnen; Thüringer Netzwerkabend „MINT-Geflüster“ und Ingenieurinnen-Stammtisch HSN.</li> </ul>

*Ziel und Maßnahmenpaket zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Studierenden im FB Ing*

Darüber hinaus können die Anteile studierender Männer in den sozialwissenschaftlichen Studiengängen erhöht werden, indem Maßnahmen zur gendersensiblen Studienorientierung für die sozialen Studiengänge in Zusammenarbeit mit der Fakultät Angewandte Sozialwissenschaften entwickelt werden (jährliche Beteiligung am bundesweiten Aktionstag „Boys‘ Day – Jungen-Zukunftstag“).

#### 2.4.4 Hochschulleitung und Gremien: Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien

*Ziel und Zeitvorgabe:* Der Anteil von Frauen in den Gremien soll zum 30.06.2025 auf 50 % erhöht werden.

*Maßnahme:* Dieses Ziel konnte zum Stichtag mit fast 40 % erreicht werden. Damit wurde das Ziel deutlich erreicht. In einzelnen Gremien ergeben sich paritätische Verhältnisse, z.B. im Beirat für Gleichstellungs- und Familienfragen (100 %), im Beirat für Internationales (50 %), im Lehrbeirat (45,5 %), im Promovierendenrat (50 %) sowie im Forschungsbeirat (40 %).

Im Bereich der Hochschulleitung hat sich keine Veränderung ergeben. Seit 2020 besteht das Präsidium aus drei Männern (Präsident, Vizepräsident und Kanzler) und einer Frau (Vizepräsidentin). Die Hochschule und alle in leitender Position stehenden Beschäftigten werden sich weiterhin bemühen, Frauen für die Gremienarbeit zu motivieren. Für die Besetzung der Beiräte sollen verstärkt weibliche Beschäftigte gewonnen werden. Dieses Ziel kann künftig unter dem Aspekt erreicht werden, dass die Beiratssitzungen als online-Video-Konferenz (BigBlueButton) stattfinden. So entfallen lange Anfahrts- und Rückfahrtszeiten zum offline-Tagungsort an die Hochschule, so dass Beruf und Familie besser miteinander vereinbar sind.

Im Bereich der Gremien strebt die Hochschule Nordhausen eine angemessene Repräsentation von Frauen in allen Statusgruppen an. In den Leitungspositionen besteht insbesondere in der Hochschulleitung Handlungsbedarf. Hier ist bisher nur eine Frau vertreten. Da Dekane und Dekaninnen ebenso gewählt werden wie Gremienmitglieder, sind die Steuerungsmöglichkeiten der Hochschule zur Erhöhung des Frauenanteils sowohl in den Leitungspositionen der Fakultäten als auch in Gremien begrenzt. Die Maßnahmen konzentrieren sich daher auf die Gewinnung potentieller Kandidatinnen sowie die Optimierung der Rahmenbedingungen, wie z. B. familiengerechte online-Sitzungszeiten.

Ziel	Maßnahmen
<b>Erhöhung des Anteils von Frauen in den Gremien auf 50 % bis zum 30.06.2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proaktive Ansprache potentieller Kandidatinnen</li> <li>• Sichtbarmachen von Vorteilen von Gremienarbeit bereits während des Onboarding von Neuberufenen (u. a. Mitwirkung an Entscheidungsprozessen, Erhöhung der Bekanntheit an der Hochschule, Ausbau von Netzwerke)</li> <li>• Coaching- und Schulungsangebote zur Vorbereitung auf Anforderungen in Gremien und leitenden Positionen</li> <li>• Familiengerechte Sitzungszeiten und Sitzungen im Hybridformat (Berücksichtigung der Belange von Gremienmitgliedern mit Familienbelangen, Beratung zu familiengerechten Sitzungszeiten in den Gremien)</li> </ul>

*Ziel und Maßnahmenpaket zur Erhöhung des Frauenanteils in den Gremien*

#### **2.4.5 Anerkennung von Geschlechtervielfalt**

*Ziel und Zeitvorgabe:* Anerkennung von Geschlechtervielfalt und Anwendung einer gendergerechten Sprache in der Lehre, Forschung und Verwaltung zum 30.06.2025.

*Maßnahmen:* Die HSN trägt Verantwortung dafür, Rahmenbedingungen für ein diskriminierungsfreies Studien- und Arbeitsumfeld zu schaffen und ein respektvolles Miteinander auf dem Campus zu fördern. Dazu gehört auch die Anerkennung von Geschlechtervielfalt. Anerkennung beginnt bei der Verwendung einer gendersensiblen und diskriminierungsfreien Sprache, die die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten widerspiegelt. Die HSN achtet bereits seit längerem in Ordnungen, Formularen, Stellenausschreibungen sowie in der Kommunikation im Print- und Onlinebereich auf die sprachliche Repräsentation von Geschlechtervielfalt. Neben der Nutzung geschlechtsneutraler Bezeichnungen sowie der weiblichen und männlichen Form als hochschulweite Form der gendersensiblen Schreibweise genutzt. In den kommenden Jahren arbeitet die HSN weiter an der hochschulweiten Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt im Hochschulalltag. Parallel dazu geht sie den Abbau noch bestehender Barrieren im Fall einer gewünschten Änderung des Geschlechts und des Namens an. Sie orientiert sich dabei an den Handlungsempfehlungen für Geschlechtervielfalt der bukof13 sowie am Rechtsgutachten im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes<sup>14</sup>. Darüber hinaus werden

auch Barrieren für Geschlechtervielfalt in der räumlichen Infrastruktur in den Blick genommen.

Ziel	Maßnahmen
<b>Anerkennung der Geschlechtervielfalt zum 30.06.2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verwendung gendersensibler und diskriminierungsfreier Sprache in Dokumenten sowie im Print- und Onlinebereich der HSN</li> <li>• Sensibilisierung aller Hochschulmitglieder für Geschlechtervielfalt und eine gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache (Bekanntmachung des aktualisierten TKG-Sprachleitfadens „Sag’s doch GLEICH“, hochschulweite Veranstaltungen zum Thema Geschlechtervielfalt)</li> <li>• Analyse und Abbau möglicher Barrieren bei der Änderung des Geschlechtseintrags und des Namens</li> <li>• Engagement der Diversitätsbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten für den Abbau von Barrieren in der räumlichen Infrastruktur</li> <li>• Aufbau eines Beratungsangebots für trans-, inter- und nicht-binäre Studierende und Mitarbeitende</li> </ul>

*Ziel und Maßnahmenpaket zur Anerkennung der Geschlechtervielfalt*

Nordhausen, 15.01.2024

Prof. Dr. Jörg Wagner

Der vorstehende Gleichstellungsplan wurde durch die Hochschulversammlung der Hochschule Nordhausen am 21.02.2024 beschlossen.