

# Gleichstellungskonzept für Parität 2024 - 2030 der Hochschule Nordhausen

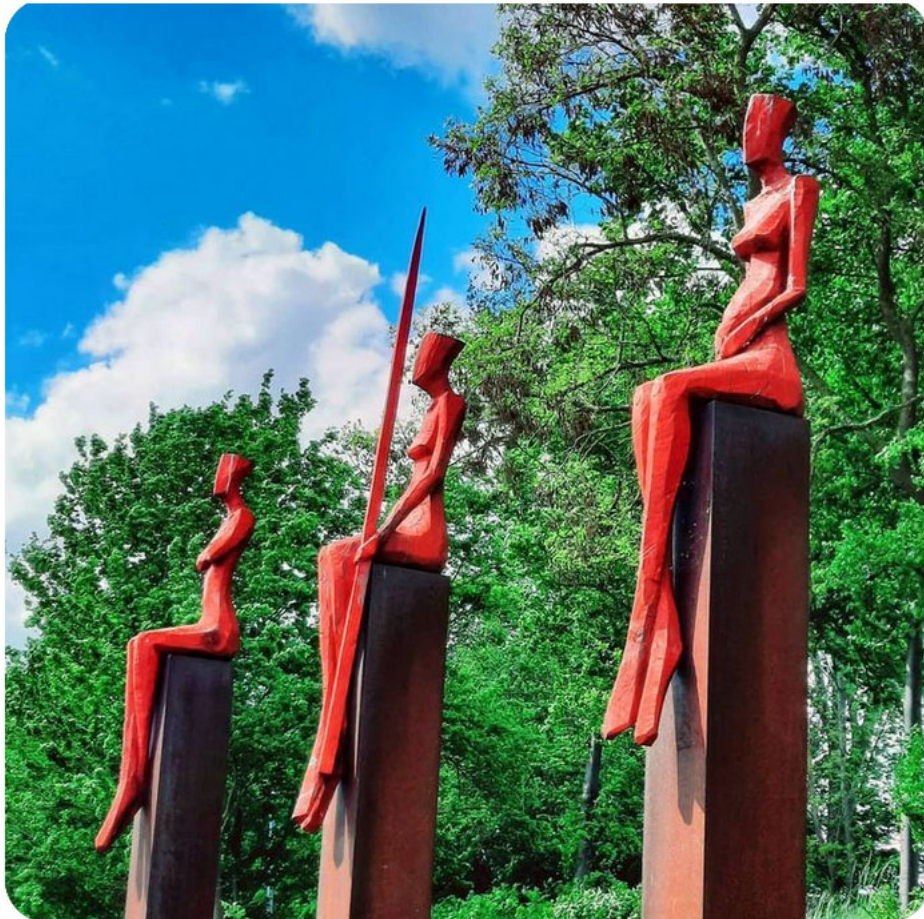


Abb. 1: „Die drei Grazien“: Stolz, Wehrhaftigkeit und Fruchtbarkeit  
Nando Kallweit (2018), Ostorfer See, Schwerin.

## Inhalt

### Gleichstellungskonzept für Parität 2024 - 2030 der Hochschule Nordhausen

<b>Einleitung</b> .....	3
<b>1. Ausgangssituation</b> .....	3
1.1 Struktur der Hochschule Nordhausen.....	5
1.2 Gender als strategisches Querschnittsziel .....	7
1.3 Organisationsstrukturelle Nachteile an der HSN .....	9
<b>2. Struktur- und Ausgangssituation zur Repräsentanz von Frauen an der HSN:</b>	
<b>Stärken-Schwächen-Analyse</b> .....	10
2.1 Frauenanteil Leitung: zentral und dezentral .....	10
2.2 Frauenanteil an den Professuren .....	11
2.3 Promovendinnen bzw. wissenschaftlicher Nachwuchs .....	13
2.4 Studentinnen.....	15
2.5 Gremienbesetzung .....	16
2.6 Fazit zur Stärken-Schwächen-Analyse .....	16
<b>3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der HSN</b> .....	17
3.1 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen .....	18
3.2 Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen .....	20
<b>4. Ableitung operativer Gleichstellungsziele</b> .....	22
4.1 Wirksame Erhöhung des Professorinnenanteils .....	22
4.2 Fokus Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	23
4.3 Gewinnung von Schülerinnen und Studentinnen im Bereich der MINT- Fächer .....	23
4.4 Planungen zur strategischen Gleichstellung an der HSN 2024 - 2030.....	24
<b>5. Aktuelle Ausstattung der HSN zum Thema Gleichstellung</b> .....	25
<b>6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität</b> .....	26
<b>7. Fazit</b> .....	27
<b>8. Literaturverzeichnis</b> .....	28
<b>9. Anhang</b> .....	30

## Einleitung

In Artikel 3 des Grundgesetzes ist seit nunmehr 75 Jahren die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verankert. Der Zusatz in Absatz 2 verpflichtet den Staat seit 1992, aktiv an der Verwirklichung der Gleichberechtigung zu arbeiten und bestehende Nachteile zu beseitigen. In Anerkennung dieser verfassungsrechtlichen Prinzipien schafft das vorliegende Gleichstellungskonzept der Hochschule Nordhausen (im folgenden HSN) eine Umgebung, in der die Gleichstellungslücke zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft mehr und mehr geschlossen werden soll.

## 1. Ausgangssituation

In Thüringen gibt es vier Universitäten, vier Fachhochschulen, eine Hochschule für Musik sowie die Duale Hochschule. Das Thüringer Hochschulsystem durchläuft nach der Aufbauphase der 1990er und 2000er Jahre seit gut zehn Jahren eine Phase der Konsolidierung. Die HSN, gegründet im Jahr 1997, versteht sich als Innovationsträgerin und Impulsgeberin in Lehre und Forschung und betont die Wichtigkeit qualitativ hochwertigen und personenzentrierten Lehrens und Lernens auf der Basis demokratischer und rechtsstaatlicher Werte.

Die aktuelle Entwicklung der HSN ist eingebettet in die Rahmenvereinbarung V zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes<sup>1</sup> sowie der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG).<sup>2</sup> Auf dieser Basis verständigen sich die Hochschulleitung und die beiden Fachbereiche Ingenieurwissenschaften (FB Ing) sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (FB WiSo) auf Planungen zur Hochschulentwicklung und setzen diese im Kontext der Profilierung der HSN nach festgelegten und dokumentierten Abläufen um. Aus den genannten Dokumenten sowie aus § 6 des Thüringer Hochschulgesetzes (ThürHG) und den Anforderungen in § 2 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichG) ergibt sich für die HSN die Notwendigkeit, die nachfolgend dargestellten Maßnahmen zur Erreichung und Sicherung von Chancengleichheit stringent umzusetzen, um qualifizierte Frauen langfristig in der Wissenschaft halten zu können und mit dem Ziel der Geschlechterparität eine Gleichstellung der Geschlechter zu realisieren. Im vorliegenden Konzept sind besonders relevante Zahlen und Daten im Text aufgeführt. Die differenzierten statistischen Auswertungen befinden sich im Anhang.

Die HSN hat im Jahr 2010 erstmals am Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder (FKZ01FP09102) teilgenommen, um der Unterrepräsentanz von Professorinnen entgegenzuwirken. Das Konzept wurde in der ersten Runde positiv begutachtet. Aus Mitteln des Programms wurden zwei Vorgriffsprofessuren gefördert. Die durch die Förderung freigewordenen Personalmittel wurden u.a. im Rahmen eines Fonds für Chancengleichheit eingesetzt, der sowohl Promotionsstipendien als auch die Umsetzung des Projekts "Familiengerechte Hochschule" umfasste. Mit Blick auf die nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, möchte die HSN mit ihrer aktuellen Teilnahme am Professorinnenprogramm

---

<sup>1</sup> vgl. Freistaat Thüringen 2020

<sup>2</sup> vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) 2023

2030 strukturelle Verbesserungspotentiale identifizieren und nachhaltige Maßnahmen umsetzen, die die Geschlechterparität dynamisch erhöhen. Strategie und Leitbild 2030<sup>3</sup> weisen die Chancengleichheit aller Geschlechter als zentral für das Selbstverständnis der HSN aus. Insofern gilt es, Gleichstellungspolitik verstärkt als systematische Steuerungsleistung der HSN zu verstehen, die eine nachhaltige Veränderung der Governance-Strukturen beabsichtigt.

Das vorliegende **Gleichstellungskonzept für Parität** der HSN befasst sich systematisch mit Konstellationen und relevanten Handlungen vielfältiger Akteurinnen, die unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten auf verschiedenen Ebenen besitzen, um auf Geschlechterparität hinzuwirken. Ziele sind eine strategische Einbettung in die Organisation der HSN, der Abbau struktureller Barrieren für die Erreichung der Geschlechterparität und die fortlaufende Evaluation und Verbesserung der Maßnahmen im Rahmen eines stringenten Qualitätsmanagements. Die Basis bilden gemäß Programmausschreibung eine Stärken-Schwächen-Analyse von Indikatoren, mit deren Hilfe passgenaue Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils (Ziel: Parität) auf allen Ebenen der Hochschule entwickelt werden.

Bei der Gewinnung von Professorinnen haben Berufungsverfahren eine Schlüsselfunktion. Jedoch werden die imperative Gleichstellung und die Bestenauswahl bei Berufungsverfahren durchaus als widersprüchliche Zielvorgaben wahrgenommen.<sup>4</sup> Hinzu kommen unbewusste Beurteilungsfehler wie geschlechtsdifferente Bewertungsmaßstäbe und kognitive Verzerrungen bei den Auswahlverfahren (Gender Bias), die sich negativ auf die Berufung von Frauen und damit auf das Ziel Geschlechterparität auswirken. Die Wahrnehmung divergenter Bewertungsmaßstäbe deckt sich auch mit Studien, nach denen professionelle Kompetenzen von Frauen noch immer als „anders“ und vor allem defizitärer bewertet werden: Je mehr Erfolg einer Person im Hochschulkontext zugeschrieben wird, desto eher ist sie geneigt, Gleichstellungsstrategien wie Gender Mainstreaming als nicht relevant oder wissenschaftsfremd zurückzuweisen.<sup>5</sup> Unterschiedliche Ausprägungen von Geschlechter- und Gleichstellungswissen zeigen sich auch an der HSN in Berufungskommissionen und beeinflussen das Umsetzungs Handeln von Gender Mainstreaming in einer bislang vornehmlich männlich dominierten Struktur.

Die HSN erachtet deshalb auch Geschlechtersensibilisierungsmaßnahmen, eingebettet in die Organisations- und Personalentwicklung, als notwendig. Sie müssen im Rahmen von verbindlichen Zielvereinbarungen, Fortbildungen, zentralen wie dezentralen Entwicklungsplänen sowie rechtsverbindlichen Ordnungen (z.B. die neue Berufsordnung)<sup>6</sup> und unterstützenden Leitfäden (Berufungs- und Rekrutierungsleitfäden) organisiert werden. Das vorliegende Gleichstellungskonzept für Parität 2024 - 2030 der HSN legt insofern den Fokus auf Personen mit Leitungsfunktionen und/oder Personalverantwortung sowie auf Mitglieder von Berufungskommissionen. Zudem soll die Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen und Frauen in der Post-Doc-Phase) auf dem Weg zur Professur unterstützt werden.

---

<sup>3</sup> vgl. HSN 2021, S. 5f

<sup>4</sup> vgl. Klammer et al. 2020, S. 18f

<sup>5</sup> vgl. Kamphans, 2014, S. 254

<sup>6</sup> vgl. HSN 2024c

Eine Förderung durch das Professorinnenprogramm 2030 ermöglicht der HSN nicht nur mithilfe zusätzlicher personeller Ressourcen die Erarbeitung und Bereitstellung von Informationen an die zentral verantwortlichen Personengruppen. Vielmehr kann nur durch die Entwicklung eines strukturgeleiteten Gleichstellungsmanagements, wie es die Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) bereits seit 2017 empfiehlt,<sup>7</sup> auch ein umfassendes Gender Monitoring (Festlegung von Indikatoren zur Messung des Fortschritts und der Wirksamkeit der Maßnahmen, regelmäßige Berichterstattung über den Fortschritt der Gleichstellungsmaßnahmen, Einrichtung von Feedback-Kanälen, um kontinuierliche Verbesserung hinsichtlich der Wirksamkeit zu ermöglichen) systematisch vorangebracht werden. Statt einer kurzfristigen Projektfinanzierung geht es der HSN um die Implementierung struktureller Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Hochschule und darum, die scheinbar für alle mit gleichberechtigtem Zugang ausgestatteten Strukturen, Regelungen und Normen (wie Exzellenz und Bestenauswahl) qualitativ mit Blick auf Chancengerechtigkeit und die Erreichung von Geschlechterparität zu verbessern. Zum Zwecke einer nachhaltigen und vernetzten Handlungsweise sollen die verantwortlichen Akteur\*innen bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes für Parität von einer Projektsteuerungsgruppe begleitet werden.

### **1.1 Struktur der Hochschule Nordhausen**

Die HSN zeichnet sich durch qualitativ hochwertige Lehre und Forschung in ihren beiden Fachbereichen Ingenieurwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus. Genderkompetenz findet sich in der Lehre insbesondere als Querschnittskompetenz. Sie wird im Rahmen von Berufungen und anderen Stellenbesetzungen geprüft. Als forschende Hochschule verfolgt die HSN folgende Forschungsschwerpunkte: „GreenTech“, „Soziale und gesundheitliche Dienstleistungen“ und „Management und Governance“.<sup>8</sup>

Diese Schwerpunkte führen zur intensiven Vernetzung mit Unternehmen und Organisationen in der Region wie auch zur weiteren Stärkung der intensiven Forschungstätigkeiten der Hochschule. Dabei liegt der Fokus dieser Aktivitäten in den Bereichen Klimaschutz, Digitalisierung und Daseinsvorsorge und Geschlechterparität. Aufgrund ihrer Entscheidungsstrukturen kann die HSN schnell und flexibel auf Strukturveränderungen in der Bildungslandschaft und übergeordneter Behörden reagieren.

Die HSN verpflichtet sich, lebensbegleitend Zugänge zum akademischen Kompetenzerwerb zu eröffnen und adressiert damit vielfältige Zielgruppen. Ihr wertschätzender Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft ist für sie handlungsleitend (vgl. Leitbild HSN<sup>9</sup>). Die Hochschule ist international orientiert und bietet ihren Mitgliedern zahlreiche Hochschulkooperationen weltweit, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich interkulturelle Kompetenzen anzueignen, diese auszubauen und durch englischsprachige Studienangebote die Attraktivität der Hochschule für internationale Studierende zu steigern.

---

<sup>7</sup> vgl. Bukof 2021

<sup>8</sup> vgl. HSN 2023a, S. 6f

<sup>9</sup> vgl. HSN 2012

Angesichts der demografischen Entwicklung in Thüringen, von Konkurrenzangeboten im angrenzenden niedersächsischen Raum und eines nicht beliebig steigerbaren Zuzugs Studieninteressierter werden die Studierendenzahlen an den staatlichen Hochschulen jedoch voraussichtlich nicht weiter steigen. An der HSN ist zum 31.10.2023 ein Rückgang der Studierendenzahlen um 22% zu verzeichnen<sup>10</sup> (im Vergleich zum 31.10.2019)<sup>11</sup>. Im Wintersemester 2023/2024 (Stichtag 31.10.2023 Gleichstellungsplan, im Folgenden GP) stellen sich die Studierendenzahlen wie folgt dar (Tab. 1):

Konsolidierte Werte der Fachbereiche	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>702</b>	<b>706</b>	<b>676</b>	<b>706</b>	<b>668</b>
davon männlich	595	606	599	614	568
davon weiblich	107	100	77	92	100
<b>Gender Gap</b>	0,304	0,284	0,228	0,260	0,300
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>1.706</b>	<b>1.712</b>	<b>1.546</b>	<b>1.338</b>	<b>1.222</b>
davon männlich	559	546	481	414	362
davon weiblich	1.147	1.166	1.065	924	860
<b>Gender Gap</b>	1,344	1,362	1,378	1,382	1,408
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>2.408</b>	<b>2.418</b>	<b>2.222</b>	<b>2.044</b>	<b>1.890</b>

Tab. 1: Studierendenzahlen und Gender Gap

Von den insgesamt 1.890 Studierenden waren 431 internationale Studierende. Im statistischen Anhang werden die Details dazu grafisch dargestellt (vgl. **Anhang**, Abb. 2 und 3, S. 33/34).<sup>12</sup>

Die Studienstruktur folgt der im Bologna-Prozess implementierten einheitlichen Struktur. Die HSN hat die Entscheidung getroffen, derzeit keine Systemakkreditierung einzuleiten. Die Studiengänge sind aktuell programmakkreditiert. Die HSN verfügt über ein internes Qualitätsmanagementsystem, das „gute Lehre“, die Unterstützung des Studienerfolgs und die Employability der Studierenden in den Mittelpunkt stellt (Studienerfolgsmanagement).<sup>13</sup> Im Bereich des lehrbezogenen Qualitätsmanagements wurden im Jahr 2022 eine Vielzahl an Aktivitäten durchgeführt, wobei insbesondere die volldigitalisierte und agile Lehrevaluation mit der Befragungssoftware EvaSys zu nennen ist. Die Digitalisierung von Studium und Lehre ist seit 2021 als hochschulstrategisches Thema im Referat für Studium und Lehre verankert und wird in Kooperation mit dem Lehrbeirat weiterentwickelt. Aktuell nimmt die HSN an einer Peer-to-Peer-Beratung des Hochschulforums Digitalisierung (HfD) teil, um auch die Lehr- und Digitalisierungsstrategie partizipativ zu implementieren. Außerdem werden verschiedene Studiengänge zu „Praxis Plus-Studiengängen“ ausgebaut und der Studienbereich Soziale Arbeit und Gesundheit bewirbt sich derzeit aktiv um die Aufnahme in den Hochschulverbund BASA-online, um ein hochwertiges berufsbegleitendes Studium anbieten zu können und die Hebung des Potentials an Studienbewerber\*innen und deren gleichberechtigte Teilhabe sowie Chancengerechtigkeit im Bereich Sozialer Arbeit bestmöglich zu unterstützen.

<sup>10</sup> vgl. HSN 2024a

<sup>11</sup> vgl. HSN 2021b, S.14f

<sup>12</sup> vgl. HSN 2024a

<sup>13</sup> vgl. HSN 2023a, S. 4f

## 1.2 Gender als strategisches Querschnittsziel

Die HSN bekennt sich klar zu einer starken Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik, die in ihrer Personalpolitik und -praxis, ihren Konzepten und Leitlinien eine feste Steuerungsmaxime ist. So hat die HSN 2022 mit Beginn ihrer Teilnahme am Diversitätsaudit „*Vielfalt gestalten*“ des Stifterverbandes für die deutsche Wissenschaft in ihren Leitzielen und Maßnahmen die Beachtung der Diversitätsdimensionen im Rahmen von hochschuldidaktischer Weiterbildung und diversitätsgerechter Lehre und Forschung fest verankert. Der Auditierungsprozess der HSN brachte für die Umsetzung von Diversitätsaspekten an Schlüsselpositionen stehende Akteur\*innen sowie Hochschulmitglieder unterschiedlicher Ebenen in einen intensiven Austausch. Auf organisationaler Ebene findet der Aspekt Gender Beachtung durch die fortlaufende Implementierung und Weiterentwicklung des Gleichstellungsmanagements, das Analyseergebnisse (u. a. im Rahmen eines Monitorings) künftig einbeziehen wird. Die HSN hat bereits vor vielen Jahren die *Charta der Vielfalt* unterzeichnet und setzt sich für die darin genannten Ziele nicht nur beim jährlich stattfindenden Diversity-Tag ein. Sensibilität für Vielfalt betrifft auch das Thema Geschlecht: So liegt ein Fokus darauf, diskriminierende Strukturen in der HSN abzubauen, geschlechterspezifische Stereotype in der Lehre zu reflektieren und zu vermeiden, weibliche Lebensentwürfe sichtbar zu machen, für die Lebenslagen von Frauen zu sensibilisieren und den unterschiedlichen Bedarfen weiblicher Studierender Rechnung zu tragen (z. B. bzgl. Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung, sowie Herstellung von Chancengerechtigkeit). Daneben gibt es an der HSN eine Professur für Inklusive Pädagogik, deren Inhaberin gleichzeitig als Diversitätsbeauftragte fungiert. Zudem existiert seit 2015 die hochschulinterne Kampagne „Gender und Diversity in Lehre und Forschung“. Diese Kampagne mit dazugehöriger Handreichung unterstützt Hochschulangehörige, Lehre und Forschung gender- (und diversity-) reflektiert zu gestalten<sup>14</sup> und trägt seitdem aktiv zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen bei. Seit dem Wintersemester 22/23 bietet die HSN mit dem Projekt „HSN cares“ als eine der ersten Hochschulen in Thüringen kostenfreie Hygieneprodukte für Studierende und Beschäftigte an. Beide Projekte wurden über die Kommunikationskanäle der Hochschule bekannt gemacht und sind auf der Website sichtbar.

Die HSN strebt in ihrem Leitbild, ihrer Strategie 2030 sowie in ihrer strategischen Hochschulentwicklungsplanung kontinuierlich und ambitioniert das zentrale Ziel der Geschlechterparität und eine Gleichstellung der Geschlechter an. Dies gilt für Studierende und Beschäftigte auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen gleichermaßen.

Zudem erstellt die HSN gemäß § 4 Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG) und § 6 Abs. 1 Satz 2 Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) unter frühzeitiger Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten für jeweils sechs Jahre einen Gleichstellungsplan, der von der Hochschulversammlung zu genehmigen ist. Der Gleichstellungsplan ist nach drei Jahren anhand der Statistik der aktuellen Entwicklung anzupassen. Die dem aktuellen Gleichstellungsplan zugrundeliegenden Daten basieren auf dem Stichtag 30.06.2023. Er beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen oder Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Unterrepräsentanz liegt dann vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil jeweils unter 40 % liegt. Gemäß Rahmenvereinbarung V zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen ist bei der Neubesetzung von Professuren ein Frauenanteil von

---

<sup>14</sup> vgl. HSN 2015

30 bis 50 % vorgesehen. Der Zielwert (50 % Frauenanteil als Pflichtziel) bei der Neubesetzung von Professuren ist im Dreijahresdurchschnitt (2020 - 2022) anzustreben, d.h. dass im genannten Zeitraum jede 2. Professur mit einer Frau besetzt werden sollte. Als Basiswert (Mindestwert) galten 30 % im Dreijahresdurchschnitt. Der Frauenanteil entsprach im o.g. Dreijahresdurchschnitt 14,3 % und konnte im Berichtsjahr 2023 einen Wert von 30 % Prozent erreichen, womit er beim Mindestwert liegt. Um den Zielwert von 50 % zu erreichen, bedarf es vielfältiger Maßnahmen, die auf eine nachhaltige Strukturveränderung zielen.

Anzuvisieren sind dabei auch Maßnahmen, die auf einer Verbesserung von Ordnungsrahmen wie der Berufsordnung beruhen. In der Anfang 2024 verabschiedeten Neufassung der Berufsordnung finden sich deshalb bereits entsprechende Zieldefinitionen zur Erhöhung der Frauenanteile wie z.B. sogenannte „Korridorwerte“ bezogen auf die Anzahl von Bewerberinnen in Berufungsverfahren (§ 2 Abs. 3). In § 2 Abs. 6 ist neu die Aufforderung zur Einreichung eines Lehr- und Forschungskonzeptes unter Berücksichtigung geschlechts- und diversitätsspezifischer Aspekte zur Implementierung von Gender- und Diversity-Kompetenz gefordert. Zudem werden die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen (§ 3) formalisiert und die Verfahrensdokumentationen zur Sicherung von mehr Geschlechtergerechtigkeit (§ 11 Abs. 5, Punkt 10) eingeführt.

Darüber hinaus hat die HSN Maßnahmen zur Verbesserung des Frauenanteils in den MINT-Fächern im Blick. Zu nennen sind hier etwa das Schülerforschungszentrum (SFZ; gegründet 2016 und von einer Frau geleitet) und die HSN-Kinderuni, die sich an Schülerinnen und Schüler der Grundschulen im Landkreis Nordhausen richtet. Daneben gibt es die Veranstaltungen „HSN-Insight“, in denen die Vorstellung der Studiengänge im Rahmen verschiedener „Schnupper-Panels“ bis hin zu vertiefenden Workshops in den Bereichen Wirtschaft, Soziales und/oder Ingenieurwesen erfolgt. Im Jahr 2023 nahm die HSN wieder das Konzept des „Girls´ Day“ auf, um Schülerinnen insbesondere in den MINT-Studiengängen die Möglichkeit eines niedrigschwelligen Informationsangebotes über männerdominierte Berufe zu geben. Besonders bindungsfördernd sind die Schulpatenschaften der HSN, die seit 2021 von insgesamt 14 engagierten Professor\*innen aus unterschiedlichen Disziplinen gepflegt werden und in dessen Rahmen bereits 12 Informationsveranstaltungen in teilnehmenden Schulen im Landkreis der Hochschule durchgeführt wurden und regelmäßig über 200 potenzielle Studieninteressierte erreicht.<sup>15</sup>

Trotz des vielfältigen Leistungsgeschehens im Bereich Gender & Diversity ist es noch nicht gelungen, den Anteil der Professorinnen - insbesondere im MINT-Bereich - strategisch nachhaltig zu steigern: Zum einen zeigen sich gesellschaftliche Beharrungskräfte, die grundsätzlich im Wissenschaftssystem Deutschlands und somit vermutlich auch an der HSN wirken. Zum anderen gibt es ein Leaky-Pipeline-Problem, weil Stufe um Stufe überproportional mehr Frauen aus dem System Wissenschaft herausfallen. Zu wenig Planungssicherheit auf befristeten Stellen, intransparente Karriereverfahren, mangelnde Wertschätzung sowie fehlende Vorbilder sorgen bundesweit dafür, dass das Ziel der Geschlechterparität im Wissenschaftsbereich eine Herausforderung bleibt.<sup>16</sup> Dem Problem der geringen Planungssicherheit und möglicher Intransparenz begegnete die HSN bereits im Jahr 2017 mit einer Richtlinie für die

---

<sup>15</sup> vgl. HSN 2023a, S. 3

<sup>16</sup> vgl. Bukof 2021, S.4f

Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen insbesondere auch mit Blick auf Promotionen.<sup>17</sup> Insgesamt ist die Durchführung von kooperativen Promotionsverfahren (derzeit die einzige Möglichkeit den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu qualifizieren) komplex und bedarf einer Novellierung. Die Thüringer Landesregierung unterstützt die Ausweitung des Promotionsrechts für die Thüringer (Fach-) Hochschulen. Demnach soll es künftig möglich sein, den (Fach-) Hochschulen auf Antrag ein fachlich und zunächst auch zeitlich begrenztes Promotionsrecht zu verleihen. Für die Durchführung der entsprechenden Promotionsverfahren muss und wird die Hochschule in Kooperation mit weiteren Hochschulen Promotionszentren einrichten.<sup>18</sup>

### 1.3 Organisationsstrukturelle Nachteile an der HSN

An der HSN gibt es im Vergleich zu anderen Hochschulen einige organisationsstrukturelle Defizite, sowohl im Bereich des Berufungs- als auch im Gleichstellungsmanagement. Die HSN verfügt in beiden Fällen nur über Beauftragungen im Nebenamt: Die Berufsbeauftragten der HSN (eine Person pro Fachbereich, vgl. § 16 BO), verfügen aktuell lediglich über eine Freistellung von 1 Semesterwochenstunde (SWS), trotz sehr umfangreicher Beratungs- und Kontrollaufgaben. Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die Umsetzung von Berufungsverfahren an der HSN beim jeweiligen Fachbereich. Im Sachgebiet Personal gibt es keine ausschließlich für die Administration von Berufungsverfahren ausgewiesene Stelle. Im Bereich Gleichstellung wirken sich für die HSN insbesondere auch die gesetzlichen Rahmungen des ThürHG erschwerend aus: Die umfänglichen Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten (gem. § 6 Abs. 6) sehen keine hauptamtliche, sondern eine nebenamtliche Tätigkeit für eine aus der Gruppe der Hochschulbeschäftigten gewählte Person vor. Sie ist hierzu in „angemessenem Umfang“ zu entlasten. An der HSN umfasst dies eine Ermäßigung von 6 SWS für die Gleichstellungsbeauftragte (bei 18 SWS Regellehre) und von 2 SWS für ihre Stellvertreterin sowie ein Budget für Sachmittel von 3.000 €. Personelle Ressourcen in Form einer/eines Mitarbeitenden in der Organisationseinheit „Gleichstellungsbüro“ fehlen noch. Ein professionalisiertes Gleichstellungsmanagement, d.h.

- ein in die strategische Hochschulplanung und die Hochschulsteuerung integriertes Gleichstellungsmanagement sowie
- ein gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement mit Gleichstellungs-Monitoring- und -controlling zur besseren Beurteilung der Entwicklungen auf dem Weg hin zur Geschlechterparität und der Gleichstellung der Geschlechter

sind an der HSN nicht zuletzt aufgrund fehlender personeller Ressourcen und schwach implementierter Gleichstellungsstrukturen grundsätzlich nur schwer voranzubringen. Die Freiwilligkeit verschiedener Akteur\*innen innerhalb der Hochschule aufgrund einer intrinsischen Motivation kann keine verlässliche Basis für die Erreichung von Geschlechterparität sein. Vielmehr sind stabile und nachhaltige Strukturen sowie ausreichende Ressourcen notwendig, um eine professionalisierte und kontinuierliche Gleichstellungsarbeit leisten zu können.

---

<sup>17</sup> vgl. HSN 2017

<sup>18</sup> vgl. TMWWDG 2024

## 2. Struktur- und Ausgangssituation zur Repräsentanz von Frauen an der HSN: Stärken-Schwächen-Analyse

Zur besseren Beurteilung der Wirksamkeit von Maßnahmen auf dem Weg zur Geschlechterparität fehlten der HSN, wie in Punkt 1.2 bereits benannt, kontinuierlich umgesetzte Prozess- und Datenanalysen sowie differenzierte Monitoring-Instrumente und deren Evaluation inklusive Maßnahmenplanung und -umsetzung. Im Zuge einer Stärken-Schwächen-Analyse kann neben dem Gleichstellungsplan und dem erstmalig für das Jahr 2023 erstellten Gender-Monitoring auch auf Indikatoren des seit 20 Jahren bestehenden CEWS-Hochschulrankings (Center of Excellence Women and Science) nach Gleichstellungsaspekten zurückgegriffen werden, welches alle zwei Jahre, beruhend auf quantitativen Daten des Statistischen Bundesamtes, zur Verfügung gestellt wird.

Beim hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zeigt sich gemessen an diesem Ranking eine sehr positive Entwicklung. Hier befindet sich die HSN in der Spitzengruppe, d. h. den oberen 25 %<sup>19</sup> ebenso wie bei der Steigerung des Frauenanteils am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal gegenüber 2016.<sup>20</sup> So zeigt sich, dass die HSN beim Rekrutieren und der Beschäftigung weiblichen, hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals insgesamt durchaus erfolgreich ist, denn hier ist die Geschlechterparität bereits erreicht. Im Hinblick auf das Kaskadenmodell offenbart sich damit aber umso mehr, wie groß die Lücke gegenüber der nächsthöheren Stufe, den Professuren, ist.

Die nachfolgende hochschulinterne Statistik<sup>21</sup> weist die Entwicklung mit Blick auf die Geschlechterparität i. d. R. ab dem Jahr 2021 und entlang der Repräsentationskriterien des Professorinnenprogramms 2030 wie folgt aus:

### 2.1 Frauenanteil Leitung: zentral und dezentral

Der Hochschulleitung gehört seit März 2020 neben dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten für Forschung und Entwicklung und dem Kanzler eine Frau an, die Vizepräsidentin für Studium & Lehre. Das Präsidium hat beschlossen, der Hochschulversammlung vorzuschlagen, das Präsidium um ein studentisches Mitglied zu erweitern, und beabsichtigt aus Paritätsgründen, nach Möglichkeit eine Studentin für diese Aufgabe zu nominieren (studentische Vizepräsidentin).

Die Dekane der beiden Fachbereiche Ingenieurwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind seit 2013 ausschließlich Männer.<sup>22</sup> Im Bereich der Sachgebiete und der zentralen Einrichtungen sind die Leitungsfunktionen vorwiegend weiblich besetzt.

---

<sup>19</sup> vgl. Löther, 2023 S. 54

<sup>20</sup> vgl. ebd. S. 66

<sup>21</sup> Die angegebenen Zahlen sind dem durchgeführten Gender Monitoring (GM) 2023 entnommen (Stichtag 01.12.23) sowie dem Gleichstellungskonzept (GP) 2023-2025 (Stichtag 30.06.2023). Die personellen Ressourcen der HSN als insgesamt kleine Hochschule sind in der Hochschulverwaltung begrenzt. Eine für die Antragstellung wünschenswerte statistische Zeitreihe von 5 Jahren ist nicht existent. Die rückwirkende Erstellung der Statistik beginnt deshalb i. d. R. ab dem Jahr 2021.

<sup>22</sup> vgl. HSN 2024a, S.28

## 2.2 Frauenanteil an den Professuren

Die Rahmenvereinbarung V zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes Thüringen sieht, wie in Punkt 1.2 beschrieben, bei der Neubesetzung von Professuren einen Frauenanteil von 30 bis 50 % vor. Die HSN verfolgt dieses Ziel durch vielfältige Maßnahmen wie hochschulweite Diskurse (z. B. Diversity-Audit), Workshops, hochschulinterne Themen- und Fachtage, Netzwerkpflege und Kooperationen, Positionspapiere sowie durch die Weiterentwicklung von Hochschulstrukturen eine stärkere Repräsentanz von Frauen zu verwirklichen. Dafür sind insbesondere Stakeholder anzusprechen, deren Entscheidungen direkt zu Veränderungen bzgl. der Geschlechterparität beitragen (Dekane, Vorsitzende von Berufungskommissionen etc.). Wie dargestellt, konnten bislang aufgrund fehlender unterstützender Gleichstellungsstrukturen bei gleichzeitig hoher Lehrbelastung (18 SWS Lehre an Fachhochschulen) Ansätze zur verstärkten Gewinnung von Professorinnen nicht konsequent weiterverfolgt werden. Hierdurch blieb die (Nach-) Rekrutierung von Professorinnen weniger erfolgreich als dies potenziell möglich wäre, hinsichtlich der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen. Am Stichtag 20.06.2023 kam es von 2020 - 2023 insgesamt zur Ernennung von 18 Professor\*innen, davon lediglich drei Frauen, wie dargestellt (Tab. 2):

	<b>Bewerbungen</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Einstellung</b>
W3	5	1	1
W2	168	37	8 (davon 1 Frau)
W1	173	38	9 (davon 1 Frau)

Tab. 2: Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen; Zeitraum: 1.07.22-30.6.23 Auszug aus Tabelle 4 b; HSN Gleichstellungsplan 2023-2025

Zum Stichtag 01.12.2023 zeigt sich folgende Konstellation der Verteilung von Professuren (Tab. 3):

	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>ges</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>
Fachbereich Ing VZÄ	3	13	16	18,8%	81,3%
Fachbereich WiSo VZÄ	9	17,8	27	33,6%	66,4%
<b>Hochschule Gesamt VZÄ</b>	<b>12</b>	<b>30,8</b>	<b>43</b>	<b>28,0%</b>	<b>72,0%</b>
Fachbereich Ing Personen	3	13	16	18,8%	81,3%
Fachbereich WiSo Personen	10	18	28	35,7%	64,3%
<b>Hochschule gesamt Personen</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>29,5%</b>	<b>70,5%</b>

Tab. 3: Frauenanteil an den Professuren in VZÄ und in Personen 01.12.2023; Quelle: interner Datensatz (GM)

Gemessen an der Gesamtzahl von 44 Professuren liegt der Frauenanteil bei 29,5 %. Interessant ist dabei, dass sechs Professorinnen dieser 13 Professor\*innen größere Forschungsprojekte (> 50.000-100.000 €) leiten (Stichtag 01.12.2023 Gender-Monitoring). Im CEWS-Ranking 2023 liegt die HSN im Vergleich zu anderen Hochschulen bei den Professuren wie auch bei der Steigerung des Frauenanteils auf den Professuren gegenüber 2016 in der Mittelgruppe.

Das bedeutet, dass es seit 2016 keine deutliche Steigerung des Professorinnenanteils gegeben hat.<sup>23</sup>

Die Erhöhung des Anteils der Professorinnen bleibt deshalb weiterhin ein zentrales Handlungsfeld der Gleichstellungsarbeit an der HSN. 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. Als wichtigen Hebel sieht die HSN die konsequente Sicherstellung der Einhaltung von Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren als zentrales Instrument der Personalentwicklung und Qualitätssicherung an. Grundlegende Standards sind in der neuen Berufsordnung der Hochschule verankert und werden im ergänzenden Berufungsleitfaden (mit zugehöriger Checkliste) bis 2025 konkretisiert.

Das in der Rahmenvereinbarung V genannte Mindestziel bei der Berufung von Professorinnen hat die HSN mit einer Neubesetzungsquote von 30 % bis Ende 2023 erreicht. Dies lässt vermuten, dass sich die Frage der Geschlechtergerechtigkeit nicht nur hinsichtlich des Ergebnisses stellt, sondern vielmehr der gesamte Berufungsprozess mit seinen Auswahl- und Entscheidungskriterien betrachtet werden muss: Inwieweit wirkt der Prozess frauenfördernd und wie wirken sich ggf. Vorurteilsstrukturen (Gender Bias) zu welchen Zeitpunkten der Berufungsverfahren aus? Da ein gendersensibles Verlaufs-Monitoring bislang fehlt, kann schwer beurteilt werden, in welchen Phasen des Berufungsprozesses (Ausschreibung bis hin zur Ruferteilung und zur Berufungsverhandlung) die HSN Frauen „verliert“ und warum. Geschlechterparität als Ziel bemisst sich auch daran, wie rigide und ausschließlich (z.B. Privilegierungen von bestimmten Karrierewegen) oder offen und vielfältig in Richtung „excellence through equality“ ausgewählt wird. Um mögliche Barrieren zu identifizieren, wurde im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes die Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen, Einladung zur Probevorlesung, Listenplätze, Ruferteilungen und Ernennungen im Zeitraum 2021 - 2023 analysiert ebenso wie der Gender wage gap, der bundesweit in der Besoldungsgruppe W2 bei 320 Euro liegt.<sup>24</sup> Hier sind künftig Vergleiche von Stufen und Leistungsbezügen, insbesondere im Vergleich zu männlichen Kollegen mit ähnlichem Erfahrungs- und Leistungsniveau geplant, um potenzielle Ungleichheiten aufdecken zu können. Bezogen auf die Berufungsverfahren wird deutlich, dass sich im Fachbereich Ingenieurwissenschaften überwiegend männliche Bewerber vorstellen. Im Zeitverlauf von 2021 bis 2023 wurde keine Frau in diesem Fachbereich ernannt (Tab 4, siehe ergänzend auch **Abb. 4**, S. 34 im Anhang).

Bewerbungsstufe 2021-2023	2021		2022		2023	
	w %	m %	w %	m %	w %	m %
Bewerbungen	0%	100%	3%	97%	15%	85%
Einladung zum Probevorlesung	0%	100%	22%	78%	11%	89%
Einholung von Gutachten	0%	0%	0%	100%	20%	80%
Listenplatzierung Platz 1	0%	0%	0%	100%	50%	50%
Listenplatzierung Platz 2	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Listenplatzierung Platz 3	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Ernennung	0%	0%	0%	100%	0%	0%

Tab. 4: Berufungsverfahren Fachbereich Ingenieurwesen; Quelle: Fachbereichsinterner Datensatz

<sup>23</sup> vgl. Lötter 2023, S.66ff

<sup>24</sup> vgl. Detmer 2023

Im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwesen sank die Anzahl der Bewerberinnen im o.g. Zeitverlauf von 41% auf 24%. Bei den Ernennungen wurde das Ziel der Parität von 50% im Jahr 2023 jedoch erreicht (Tab. 5, siehe auch **Abb. 5**, S. 35 im Anhang):

Bewerbungsstufe 2021-2023	2021		2022		2023	
	w %	m %	w %	m %	w %	m %
Bewerbungen	41%	59%	18%	82%	24%	76%
Einladung zum Probevorlesung	57%	43%	31%	69%	27%	73%
Einholung von Gutachten	60%	40%	20%	80%	33%	67%
Listenplatzierung Platz 1	33%	67%	0%	100%	50%	50%
Listenplatzierung Platz 2	100%	0%	50%	50%	0%	100%
Listenplatzierung Platz 3	100%	0%	0%	100%	50%	50%
Ernennung	33%	67%	0%	100%	50%	50%

Tab. 5: Berufungsverfahren im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwesen im Zeitverlauf 2021-2023; Quelle: Fachbereichsinterner Datensatz

Als Fazit lässt sich feststellen, dass sich deutlich weniger Frauen als Männer auf eine Professur an der HSN bewerben. Werden Frauen jedoch zur Probevorlesung eingeladen, was Frauen im Fachbereich Ingenieurwissenschaften im Verhältnis zu ihren Bewerbungen deutlich weniger gelingt, dann haben sie verhältnismäßig gute Chancen, im Berufungsverfahren erfolgreich zu sein (vgl. Tabelle aktuell 4 und 5). Vor allem fehlt der HSN eine personelle Ressource, die für beide Fachbereiche die gesamte Administration unter Weisung der/des jeweiligen BK-Vorsitzenden übernimmt und die Verfahren standardisiert. Auch fehlt ein verwaltungsseitiges Berufungs-Monitoring, d. h. die regelhafte statistische Erfassung von Verfahrens- und Prozessschritten bis hin zur Ergebnisdokumentation (Abschluss des Verfahrens durch Rufannahme). Auch Rekrutierungsformen (z. B. aktive Rekrutierung), die Verfahrensdauer, Gründe für einen Verfahrensabbruch oder Ablehnungsgründe sowie Mehrfachausschreibungen würden in ein solches allgemeines Monitoring fallen.

Die Tatsache, dass in Anbetracht des Kaskadenmodells die Unterrepräsentanz von Professorinnen besonders augenfällig ist, verdeutlicht die Notwendigkeit einer zielgenauen Analyse von Berufungsverfahren mit gleichstellungsorientierten Qualitätsstandards. Darunter fällt, dass die zu Beginn des Auswahlverfahrens gesetzten Auswahlkriterien zwingend auf einen möglichen Gender Bias zu überprüfen sind.<sup>25</sup>

### 2.3 Promovendinnen bzw. wissenschaftlicher Nachwuchs

In der seit 2017 verfügbaren Richtlinie zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind auch die Qualifizierungsstellen geregelt, insbesondere Promotionsstellen.<sup>26</sup> Aktuell fördert die HSN im Rahmen eines hochschuleigenen Programms zwei Qualifizierungsstellen (zu je 0,50 VbE) pro Fachbereich i.d.R. für die Dauer von je vier Jahren. Der aktuelle Entwurf der Struktur- und Entwicklungsplanung (STEP)<sup>27</sup> sieht aufgrund der Finanzlage der Thüringer

<sup>25</sup> z.B. mit dem Online-Tutorial zu Gender-Bias in Berufungsverfahren der Universität Heidelberg (vgl. Universität Heidelberg (2023))

<sup>26</sup> vgl. HSN 2017

<sup>27</sup> vgl. HSN 2024

Hochschulen (seit 2023 blieben die Mittelzuweisungen an die Hochschulen hinter den Kostensteigerungen zurück, was einer Realkürzung der Haushaltsmittel entspricht) allerdings für die nächsten Jahren nur sehr begrenzte Ressourcen vor und wird diese Qualifizierungsstellen ab 2025 streichen müssen.

Jenseits der Qualifizierungsstellen gibt es an der HSN aber generell die Möglichkeit zur drittmittelgeförderten Promotion. Die HSN hat sich in den letzten Jahren verstärkt für ein eigenständiges Promotionsrecht für die Fachhochschulen in Thüringen eingesetzt. Ziel ist die Erarbeitung eines Konzepts durch das Land und die Thüringer Hochschulen, das festlegt, unter welchen Voraussetzungen forschungsstarke Verbünde der Fachhochschulen das Promotionsrecht erhalten können. Denn das fehlende Promotionsrecht für Fachhochschulen spielt eine nicht zu unterschätzende Rolle bei der Rekrutierung und Bindung wissenschaftlichen Nachwuchses. So bedeutet das bestehende Modell der kooperativen Promotionen häufig einen räumlichen Mobilitätswang an den Ort des universitären Partners. Wenn andererseits geeignete universitäre Disziplinen auf universitärer Seite fehlen, führt dies nicht selten zur Nichtaufnahme oder zum Abbruch von Promotionsprojekten. Aktuell fördert die HSN kooperative Promotionen.<sup>28</sup>

Bundesweit ist tendenziell die Anzahl der Promotionsabsolventinnen im Verlauf der vergangenen Jahre angestiegen. Im Jahr 2022 lag der Frauenanteil bei den bestandenen Promotionen an Hochschulen in Deutschland bei rund 46,1 Prozent.<sup>29</sup> Die Quote der Promovendinnen an der HSN sind mit 39 Prozent (FB Ing 33,3 %, FB WiSo 47,6 %) unterdurchschnittlich und auffällig ist darüber hinaus die hohe Zahl an Promotionsabbrüchen von Frauen (64 % insgesamt, vgl. Anhang Tab. 6).

Systematische Analysen zu Promotionsabbrüchen gibt es bislang kaum – weder bundesweit<sup>30</sup> noch für die HSN. Studien beschreiben den Abbruch von Promotionsvorhaben als vielschichtigen, längeren Prozess, welcher in der Regel das Ergebnis „der Desintegration aus den Arbeitszusammenhängen der Promotion“<sup>31</sup> sei. Dazu kämen häufig soziale Desintegration und fehlende akademische Anerkennung. Auch werden die Arbeitsbelastung durch eine berufliche Tätigkeit und die mangelnde wissenschaftliche Begleitung angeführt.<sup>32</sup> Insgesamt kann auch von einer Desillusionierung, d. h. Infragestellung des Wissenschafts- und Selbstbildes sowie die mangelnde Anerkennung durch das wissenschaftliche Feld ausgegangen werden.<sup>33</sup> Auch an der HSN wären die individuellen und institutionellen Rahmenbedingungen insbesondere der Promotionsabbrüche von Frauen näher zu analysieren, um gesicherte Rückschlüsse ziehen und die wissenschaftliche Nachwuchsförderung insbesondere von Frauen auf dem Weg zur Professur gezielt verbessern zu können und Promotionsabbrüche zu vermeiden.

Die Arbeitsgruppe „Thüringer Hochschulentwicklung 2030+“ erarbeitete von Dezember 2021 bis Juni 2023 gemäß Ziffer 2.3.5 (3) der Rahmenvereinbarung V und in Vorbereitung der wei-

---

<sup>28</sup> vgl. Thüringer Landes Präsidenten Konferenz 2015

<sup>29</sup> vgl. Statista Research Department 2024

<sup>30</sup> vgl. Brand/Franz 2020

<sup>31</sup> vgl. Fabian/Briedis 2009, S.102

<sup>32</sup> vgl. Brand/Franz 2020, S. 24

<sup>33</sup> vgl. ebd.

teren Hochschulentwicklungsplanung des Landes Thüringen Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Thüringer Hochschullandschaft. Für die Gewinnung und Förderung von wissenschaftlichem Personal erfolgte die Verständigung über hohe Qualitätsstandards für Promotionen in Bezug auf Betreuung, Forschung und Eigenverantwortung der Promovierenden sowie auf wissenschaftliche Qualität. Über umfassende Welcome- und Onboarding-Angebote sowie attraktive Standortmaßnahmen soll Promovierenden frühzeitig eine Bleibeperspektive eröffnet werden. Die Thüringer Hochschulen sollen diesen deshalb Beschäftigungen anbieten, deren Dauer und Selbstständigkeitsgrad auch eine Qualifizierung für eine W2/W3-Professur erlaubt.

Insgesamt strebte die HSN im Bereich der Nachwuchsförderung bislang eine grundmittelfinanzierte Personalstruktur an, um Frauen am Hochschulstandort Nordhausen zu halten. Belegt wird dieser Umstand 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 rund 47 %<sup>34</sup>. Für ein ganzheitliches Bild muss jedoch erwähnt werden, dass Thüringen insgesamt und im Vergleich zu anderen Bundesländern bei den Promotionen zur Schlussgruppe gehört.<sup>35</sup>

## 2.4 Studentinnen

Zwischen den beiden an der HSN existierenden Fachbereichen existiert ein nominales Ungleichgewicht in der Verteilung der Geschlechter: Während im FB WiSo 70,5 % aller Studierenden Frauen sind, sind es im FB Ing nur 15 % (Stichtag 31.10.2023). Mit Blick auf die Bachelorstudiengänge innerhalb der einzelnen Fachbereiche ist deutlich zu erkennen, dass die verwaltungsorientierten, sozialen und gesundheitswissenschaftlichen Studiengänge einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, insbesondere die Studiengänge Gesundheits- und Sozialwesen (78,2% Frauenanteil), Heilpädagogik (80,2% Frauenanteil), Public Management (70,3% Frauenanteil) sowie Sozialmanagement (66,7% Frauenanteil). Hier sind Frauen deutlich überrepräsentiert (Stichtag 31.10.23 Gleichstellungsplan, vgl. Anhang Tabelle 7 und 8). Für die gesamte Studierendenzahl bewirkt dies einen gleichen Anteil an Männern und Frauen, allerdings gleicht die hohe Quote des Frauenanteils in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften den insgesamt geringeren Frauenanteil im Fachbereich Ingenieurwissenschaften aus.

Positiv zu beurteilen ist im Vergleich zu den Vorjahren, dass in mehreren ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen ein leichter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen ist. Gründe hierfür können die Inhalte des Fachgebiets, die Berufsaussichten sowie auch die Vorbildfunktion der zwei Professorinnen als Leitung der Studiengänge sein.

In den Masterstudiengängen im Fachbereich Ingenieurwissenschaften sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Als weitere gleichstellungsrelevante Thematik eröffnet sich die Frage, wie internationale weibliche Studierende zu fördern und für ein Masterprogramm im MINT-Bereich zu begeistern sind. Die Interpretation der Ergebnisse zeigt die Notwendigkeit vielfältiger Maß-

---

<sup>34</sup> vgl. HSN 2024a

<sup>35</sup> vgl. Löther 2023, S. 89

nahmen zur Steigerung des Frauenanteils im MINT-Bereich. Dass die seit Jahren umgesetzten unterschiedlichen Maßnahmen und Projekte noch zu keinem nachhaltigen Wandel geführt haben, offenbart die Hartnäckigkeit von beruflichen Geschlechterrollenstereotypen, die neben individuellen Merkmalen wie niedrigeres Vertrauen in die eigenen MINT-Fähigkeiten bei jungen Frauen noch immer wirksam sind. Es braucht langfristige und vielfältige sowie vernetzte Angebote und „offene“ Studienmöglichkeiten wie z.B. Orientierungssemester (vgl. Punkt 4.3 eigene Schwerpunktsetzungen), um sich auszuprobieren und Selbstwirksamkeit zu fördern.

## 2.5 Gremienbesetzung

Bezüglich der Besetzung von insgesamt zehn Gremien an der HSN mit ihren 113 Bediensteten, zeigt sich, dass im Vergleich der Berichtszeiträume (2020: 71 / 2017: 88 / 2014: 66 Bedienstete) der bislang höchste Frauenanteil erreicht wurde: Im Beirat für Gleichstellungs- und Familienfragen 100 %, im Beirat für Internationales 50 %, im Lehrbeirat 45,5 %, im Promovierendenrat 50 % sowie im Forschungsbeirat 40 % (Stichtag 31.10.23 GP, vgl. Anhang Tabelle 9, S. 33). Hinter der im Verhältnis zur Repräsentanz stark ausgeprägten Beteiligung von Frauen in der hochschulischen Selbstverwaltung einerseits verbirgt sich jedoch auch eine überproportional hohe Zusatzbelastung für Frauen andererseits, da die wenigen Frauen für binäre Gremienbesetzungen immer gefragt sind.

## 2.6 Fazit zur Stärken-Schwächen-Analyse

Die vorausgegangene statistische Stärken-Schwächen-Analyse zur Repräsentanz von Frauen in der Hochschule lässt sich auf den verschiedenen Ebenen mit Blick auf die Gleichstellungspolitik wie folgt unter qualitativen Aspekten zusammenfassen und gleichzeitig Chancen und Risiken betrachten (Abb. 3):

<p style="text-align: center;"><b>Stärken (Strength)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Agile und persönliche Hochschule</li> <li>Forschungsstarke HS: Kontaktvielfalt</li> <li>Promotionsrecht FH in Thüringen in naher Zukunft</li> <li>Vielfältige internationale Gastreferentinnen</li> <li>Kooperation mit Schülerforschungszentrum</li> <li>Gender-Monitoring nach BuKof-Modell aufgebaut</li> <li>Neue Berufsordnung 03/2024:</li> <li>Korridorwerte und Genderkompetenz verankert</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Schwächen (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Rekrutierungsbreite und –monitoring</li> <li>Fehlende Internationalisierung bei Berufungen</li> <li>Nichterreichung der Gleichstellungsquote</li> <li>Keine pers. Ressource Berufungsmanagement</li> <li>Frauen unterrepräsentiert Dekanate u. Präsidium</li> <li>Gleichstellung im Nebenamt</li> <li>Mangel an role models</li> <li>Kein syst. Aufbau d. eigenen wiss. Nachwuchses</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Chancen (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Professionalisierung Bewerberinnenmanagement</li> <li>Qualifizierte Lehrbeauftragte als „high potentials“</li> <li>Aufbau eines Bewerberinnenpools</li> <li>Operationalisierung Genderkriterien Berufungen</li> <li>Leitfaden- und Checklistenentwicklung</li> <li>Training Gender-Bias bei Personalauswahl</li> <li>Onboarding-Konzept/Welcome-Strategie</li> <li>Mentoring bei Ruferteilung</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Risiken (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Unbewusste Beurteilungsfehler und kognitive Verzerrungen bei Personalauswahl</li> <li>Begrenzte Ressourcen: Drittmittelabhängigkeit</li> <li>Wettbewerbsnachteil: zu wenig Professorinnen</li> <li>Widerstand gegen Kulturwandel</li> <li>Fehlende Analysefähigkeit</li> <li>Fehlendes Engagement für Gleichstellung</li> <li>Standortnachteile einer Kleinstadt</li> </ul>

Abb. 3: SWOT-Analyse

### 3. Ableitung quantitativer und qualitativer Gleichstellungsziele der HSN

Die Gleichstellungsziele der HSN leiten sich aus dem dargelegten Stärken-Schwächen-Profil ab, das auf Zahlen des hochschulinternen Gender-Monitorings und dem aktuellen Gleichstellungsplan der HSN beruht:

Quantitativ:

- Erhöhung des Anteils von Professorinnen und weiblichen Führungskräften;
- Steigerung der Anzahl von Frauen in wissenschaftlichen Projekten und Forschungsgruppen;
- Erhöhung der Anzahl an Promovendinnen;
- Erhöhung der Teilnahme von Frauen an hochschulinternen Förderprogrammen und Stipendien.

Qualitativ:

- Verbesserung der Rekrutierung und des Onboardings von Frauen;
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Frauen durch flexible Arbeitszeitmodelle, Ermäßigung der Lehrverpflichtung für besondere Belastungen und familienfreundliche Angebote;
- Förderung der Karriereentwicklung von Frauen durch Mentoring-Programme und individuelle Coaching-Angebote;
- Schaffung eines inklusiven Hochschulklimas durch Sensibilisierungsmaßnahmen und Schulungen zu Genderbewusstsein und Diversität.

Mit Blick auf die Förderziele und Zielgruppen der vorliegenden Förderrichtlinie werden weiterhin die folgenden übergeordneten Vereinbarungen bzw. Empfehlungen einbezogen:

Die HSN hat in der Rahmenvereinbarung V<sup>36</sup> und in der Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Weiterentwicklungsmaßnahmen der Hochschule vereinbart, welche die Gleichstellung der Geschlechter zum Gegenstand haben, wie

- die Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu verstärken, um alle Potentiale zur Gewinnung kompetenter Wissenschaftler\*innen für Thüringen zu nutzen, sowie
- die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG anzuwenden und
- die Koordinierung und Vernetzung gemeinsamer gleichstellungsorientierter Aktivitäten der Hochschulen im Rahmen des "Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung" (TKG) zur Qualitäts- und die Effizienzsteigerung der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen.<sup>37</sup>

Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe "Hochschulentwicklung in Thüringen 2030+" konkretisiert die hierfür zu schaffenden Maßnahmen wie:

- den Ausbau von Karriereberatungen und von Unterstützungs- wie Qualifizierungsgeboten (Mentoring, individuelle Coaching-Angebote, nationaler und internationaler Austausch)<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> vgl. Freistaat Thüringen (2020)

<sup>37</sup> vgl. Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (2020)

<sup>38</sup> vgl. AG 2030+ 2023, S. 11

- die Gewinnung und Integration internationaler Forscherinnen, insbesondere die Entwicklung umfassender Welcome- und Onboarding-Angebote sowie attraktiver Standortmaßnahmen, um frühzeitig eine Bleibeperspektive zu eröffnen (ebd.).

Das Gleichstellungskonzept für Parität der HSN bezieht sich hochschulstrategisch, d. h. unter Berücksichtigung der hochschulpolitischen Vereinbarungen und der SWOT-Analyse demnach auf die im nächsten Abschnitt beschriebenen gleichstellungsfördernden Maßnahmen, die Geschlechterparität zum Ziel haben und bereits identifiziert oder bereits begonnen wurden.

### 3.1 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen

- a) **hochschulspezifisch angemessene gleichstellungsfördernde Maßnahmen, Anreize und Strukturen auf zentraler und insbesondere dezentraler Ebene:** Erstellung von Fachbereichsentwicklungsplänen mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen zur quantitativen Gewinnung von Professorinnen (Zielzahlen zur dynamischen Erreichung von Geschlechterparität): Die neue Berufsordnung der HSN benennt im Freigabeverfahren Korridorwerte, die die Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern in fachspezifischer Relation festlegen (§ 2, Abs. 3 und 4 der BO), um die in der Rahmenvereinbarung V festgelegten Neuberufungsziele zu erreichen. Hierfür sind aktive Rekrutierungsmaßnahmen (s.u.) verbindlich umzusetzen (Maßnahme läuft).
- b) Die Umsetzung eines **Berufungsmanagements**, operationalisiert durch standardisierte Personalauswahlverfahren, die in der Berufsordnung und ergänzenden Berufsleitfäden und einer Gleichstellungscheckliste (§ 11 Abs. 5, Punkt 10 der BO) ihre Entsprechung finden und in den Verfahren verbindlich angewendet werden (Maßnahme läuft).
- c) Die Initiierung von **Trainings** zur **Reflexion und Sensibilisierung** für mehr Genderkompetenz und Transparenz im gesamten Berufsprozess bei allen hieran beteiligten Gruppen. Neben den geplanten Trainings gehört hierzu auch die Erläuterung bestimmter gleichstellungspolitischer Instrumente (z.B. Korridorwerte). Dabei gilt es, die Reproduktion geschlechterbezogener Stereotype sowie die geschlechtliche Vielfalt auch unter intersektionalen Perspektiven zu reflektieren. Für Führungspersonen (z.B. bei Berufsverhandlungen) bedeutet es neben wirtschaftlichen auch gerechtigkeitsbezogene Argumentationen, sowie den Einsatz von Machtverhältnissen zu betrachten. Zentrales Ziel ist es, hierdurch mehr geschlechterorientiertes Wissen und Transparenz für den Verlauf des gesamten Berufsprozesses zu gewinnen. Auch sollen die Trainings dazu führen, dass sich Strukturen verändern und dadurch mehr Frauen Führungspositionen einnehmen (Maßnahme läuft).
- d) **Mixed Leadership-Tandems**, die eine Gleichstellung der Geschlechter auf Führungsebene vorleben und als Führungskultur implementieren. Durch die Zusammenarbeit von Führungskräften unterschiedlichen Geschlechts können unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen integriert werden, um eine gleichstellungsorientierte und paritätische Steuerung zu gewährleisten. Die HSN wirkt darauf hin, dass das ThürHG an dieser Stelle geändert wird, damit die gesetzlichen Voraussetzungen auch für Leitungsorgane der HSN und der Fachbereiche geschaffen werden.
- e) Darüber hinaus werden die Möglichkeiten, mit den Themen Gleichstellung und Geschlechterungleichheiten in Berührung zu kommen, quantitativ erhöht: Die Vorstellung

der Auswertung des jährlichen Gender Monitorings erfolgt, genauso wie die hochschulinterne Vorstellung des Gleichstellungsplanes, mit Möglichkeiten zur Diskussion einmal im Jahr als Veranstaltung mit Rahmenprogramm zum Thema Gleichstellungspolitik an der Hochschule. Weiterhin hat die HSN einen Code of Conduct entworfen, welcher noch um einen konkreten Antidiskriminierungs-Leitfaden ergänzt und dann in der Hochschulversammlung verabschiedet wird. Dies leistet einen Beitrag, Benachteiligungen an der HSN zu verhindern und einen strukturierten, angemessenen und transparenten Umgang mit strukturellen und konkreten Diskriminierungen zu finden.

- f) **Aktive Rekrutierungsmaßnahmen** als Teil eines umfassenden Berufungsmanagements um den gesamten Berufungsprozess objektiver, transparenter und effizient zu gestalten. Digitale Werkzeuge unterstützen diesen Prozess.<sup>39</sup> Aktive Rekrutierung meint die gezielte, strukturierte, nachvollziehbare Recherche nach und die positive, persönliche Ansprache von geeigneten Personen für eine Professur. Bislang ist die Bewerberinnenlage unbefriedigend und es fehlen eine differenzierte, transparente Analyse des Rekrutierungsprozesses, die dokumentiert, wer genau welche (fachspezifischen) Anlaufstellen, Kontakte oder Datenbanken, wann (pro-)aktiv angefragt hat, eine Dokumentation allgemeiner und fachspezifischer Anlaufstellen/Kontakte/Links und ein Rekrutierungsleitfaden zur systematischen Steuerung des „Active Sourcing“. Diese Maßnahmen sowie deren Erfolge sind zu evaluieren. Dabei sollten Art und Anzahl der Bewerbungen, die Ablehnungsgründe in der Vorauswahl unter Berücksichtigung der Auswahlkriterien in der Stellenausschreibung und deren Gewichtung analysiert werden. Zudem sind die Ergebnisse der Vorauswahl, die durchgeführten Hearings, die Nennungen der Dreivorschläge und die jeweilige Platzierung nach Geschlecht sowie schließlich die Ruferteilungen und die Onboarding-Maßnahmen vor und während der Berufungsverhandlungen zu untersuchen. Auch wichtig ist es, die Zusammensetzungen der Berufungskommissionen sowie die jeweiligen externen Begutachtenden nach Geschlecht zu erfassen und nach Möglichkeit paritätisch zu besetzen (Maßnahme geplant).
- g) Die **Ermöglichung von Tandem-Professuren**, die eine größere Zahl von Personen anspricht und eine höhere Flexibilität bezogen auf die Passung von Kandidatinnen bietet (Maßnahme geplant).
- h) **Implementierung geschlechts- und diversitätsspezifischer Aspekte im Lehr- und Forschungskonzept** als explizites Kriterium für die „Bestenauslese“ (excellence through equality, verbindliches Ausschreibungskriterium gem. neuer BO § 2 (6) einher) (Maßnahme läuft).

---

<sup>39</sup> vgl. AG 2030+ 2023, S. 4

### 3.2 Förderung und Qualifizierung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Sind Frauen berufen worden, ist es relevant, ihren **Verbleib** und die Umsetzung ihrer Tätigkeiten im Wissenschaftsbetrieb zu unterstützen. Dabei sind folgende Maßnahmen von Bedeutung:

- a. Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln und auch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für spezifische Forschungsprojekte für Frauen (s. Abschnitt 4.4). Das Transfernetzwerk der HSN berät Frauen bei der Suche nach Drittmittelgebern sowie der Einwerbung von Drittmitteln. Hierfür wird zunächst im Rahmen eines persönlichen Interviews eine Kompetenzlandkarte erstellt und Wünsche und Ziele geklärt. Anschließend suchen die Mitarbeitenden des Netzwerks nach jeweils passenden Angeboten.
- b. Spezifische Programme zur Karriereentwicklung für Frauen auf allen Ebenen der Hochschule, wie Workshops zu Führungskompetenzen und Netzerkennung (s. Abschnitt 4.4):

Weiterhin ist es wichtig, den Verbleib von Frauen im Wissenschaftssystem so früh wie möglich zu stärken:<sup>40</sup>

Gewinnung und Ansprache von „professorablem“ weiblichen Nachwuchs bzw. Post-Docs durch eigene Nachwuchsveranstaltungen/Werbemessen bzw. den Ausbau von Karriereberatungen<sup>41</sup> in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG). Ziel ist die Sichtbarmachung des Karrierewegs FH-Professur an der HSN durch Kontakt mit Role-Models und Informationen aus erster Hand (sowie im Rahmen HSN-Webseite) zur besseren Planbarkeit einer Professur an einer Hochschule sowie zur Systematisierung von unterschiedlichen Karrierepfaden. Transparente Informationen, Verfahrenssicherheit und ein umfangreiches Setting verlässlicher individueller Unterstützungsmaßnahmen sind gerade für Frauen zentral.<sup>42</sup> Folgende **Qualifizierungsmaßnahmen** können die HSN nachhaltig auf ihrem Weg zu mehr Gleichstellung unterstützen:

- a. Erweiterung der Rekrutierung für Professuren auf interne Zielgruppen (Alumni, d. h. ehemalige kooperativ Promovierende der HSN und promovierende und promovierte Lehrbeauftragte): Ziel ist es, den Kreis der eigenen „high potentials“ systematisch zu berücksichtigen und hier als Strukturmaßnahme eine Novellierung des ThürHG zu bewirken. Regelungen, die aktuell für Juniorprofessuren an Universitäten (§ 78 Abs. 4 ThürHG) gelten, wären im Sinne der Gleichbehandlung auch auf die Hochschulen in Thüringen zu übertragen. Aktuell kann nur in begründeten Ausnahmefällen eine Hausberufung vorgenommen werden (§ 78 Abs.1 Satz 4 Nr. 1, 2 und 4 ThürHG), ansonsten gilt das Hausberufungsverbot.
- b. Initiierung eines **Coaching Programms für Promovendinnen** zu den Themen Karriereplanung, Zeitmanagement, Umgang mit geschlechterspezifischen Herausforderungen (Titel: SupportYoungCareers): In den Fachbereichen werden Professorinnen gesucht, die Promovendinnen der HSN in regelmäßigen Terminen bei den o. g. (nicht inhaltlich-fachlichen) Themen und Anliegen unterstützen. Die Professorin und die Promovendin unterschreiben vorab eine Coaching-Vereinbarung, in der Ziele, Themen,

---

<sup>40</sup> vgl. Leopoldina 2022

<sup>41</sup> vgl. AG 2030+ 2023, S. 11

<sup>42</sup> vgl. ebd., S. 12

- Gesprächsregeln etc. festgelegt werden. Das Programm wird zentral durch die Gleichstellungsbeauftragte gesteuert, die dabei von Wissenschaftlichen Mitarbeitenden (s.u.) sowie einem Gremium aus Hochschulangehörigen verschiedener Ebenen unterstützt wird. Gemeinsam wird vorab ein Gespräch mit der jeweiligen Promovendin geführt, mit dem Ziel, eine möglichst gute Passung zwischen HSN-Professorin und Nachwuchswissenschaftlerin gewährleisten zu können. Bei einem ersten Treffen zwischen Promovendin und ausgewählter Professorin ist die GB dabei und der Coaching-Vertrag wird von allen dreien unterzeichnet (Dauer: zunächst ein Jahr, mind. 4 Termine pro Jahr; bei Bedarf sind zwei Verlängerungen möglich). Ziel ist, geschlechterspezifische Benachteiligungen hierdurch auszugleichen. (Maßnahme geplant).
- c. **Sichtbarmachung der Gleichstellungsbeauftragten für Promovendinnen durch eine Doktorandinnen-Sprechstunde:** Promovendinnen befinden sich häufig in einem nicht zu unterschätzenden Macht- und Herrschaftsgefüge: Ist der Doktorvater vielleicht auch gleichzeitig der Chef und irgendetwas läuft im Rahmen der Arbeitsstelle nicht so wie erhofft? Oder will die Doktormutter an der anderen Hochschule etwas ganz anderes als der Doktorvater oder Projektleiter an der HSN? Solche Situationen können zum Drahtseilakt und zur nervlichen Zerreißprobe werden und eine zusätzliche Belastung insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen darstellen. Um diese auch bei solch heiklen und manchmal akuten Situationen unterstützen zu können, bietet das neu zu schaffende Team der Gleichstellungsbeauftragten eine Promovendinnen-Sprechstunde an. Die Sprechstunde findet einmal im Monat online und alle zwei Monate in Präsenz an der HSN statt (Maßnahme geplant).
- d. **Konkrete Unterstützung von Frauen nach der Promotion in der Post-Doc Phase bei der weiteren Karriereplanung:** Für Professuren an HAWs ist die dreijährige Berufspraxis außerhalb der Hochschule ein entscheidendes Kriterium für die Berufung. Das bedeutet für junge Wissenschaftler\*innen jedoch zugunsten der Praxiserfahrung zunächst aus der Hochschule auszuschneiden und Vernetzung und Kontakte zum Hochschulsystem einzubüßen.<sup>43</sup> Außerdem bietet die Praxis auch attraktive Stellen, die zum dauerhaften Verbleib anregen, was eine Rückkehr in die Wissenschaft mit all ihren Anforderungen zur Festanstellung (Berufung) verhindert. Auch hier ist ein Teil des Leaky-Pipeline-Problems zu sehen. Die HSN kann durch ihre breiten Kontakte in die Praxis Post Docs in solche Stellen, die auch als einschlägig gelten (§ 84 ThürHG) in der Region vermitteln, die junge Wissenschaftlerinnen durch regelmäßige Austauschtreffen (Kolloquien mit Professorinnen) begleiten und so nicht nur die Praxisphase unterstützen, sondern auch Vernetzung und Anbindung an die Hochschule (z.B. durch Lehraufträge etc.) bieten. Auch erfahren die Wissenschaftlerinnen hierdurch von jeweils aktuell ausgeschriebenen Professuren. Qualifizierte Frauen mit Interesse an Karrierewegen in der Wissenschaft sollen direkt angesprochen werden und es erfolgt eine Ausschreibung für die Teilnahme an einem **3-jährigen Programm „Karriereweg HAW Professor für Nachwuchswissenschaftlerinnen“** (Start: Beginn der Praxisphase von Post Docs) (Maßnahme geplant).

---

<sup>43</sup> Die besondere Herausforderung der Qualifikation für eine HAW-Professur liegt darüber hinaus im notwendigen Wechsel und der spezifischen Verbindung zwischen wissenschaftlicher und berufspraktischer bzw. anwendungsorientierter Erfahrung und Lehrpraxis, insofern müssen potentielle Kandidatinnen nach wissenschaftlicher Qualifikation das System Wissenschaft erst einmal wieder verlassen, um sie danach wieder für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen (vgl. Kamphans, 2014, S. 22).

- e. Erhalt von zwei Qualifikationsstellen pro Fachbereich<sup>44</sup> (gem. Promotionsrichtlinie der HSN mit einer Dauer der Förderung von 4 Jahren) aus Mitteln des Professorinnenprogramms und darüber hinaus die Möglichkeit, Umwidmungen von zeitlich befristeten Projektstellen zu Qualifikationsstellen zu ermöglichen. Ziel ist die verstärkte Förderung der Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Qualifizierung für eine Professur. Es geht um den Erwerb der Berufungsfähigkeit ohne Tenure-Track-Option als allgemeine Personalentwicklungsmaßnahme zur generellen Sicherung des professoralen Nachwuchses für Fachhochschulen (Maßnahme geplant).
- f. Ausgleich für eine überdurchschnittlich hohe Beteiligung an Gremienarbeit: Wie aufgeführt (vgl. Kapitel 2.5) beteiligen sich vor allem Frauen an der Gremienarbeit aber auch bei der Teilnahme an Mentoring- und Coaching-Programmen. Dies muss ab einem gewissen Zeitaufwand durch eine entsprechende Ermäßigung der Lehrverpflichtung ausgeglichen werden (Maßnahme geplant).

### **3.3 Hochschulspezifisch angemessenes Monitoring und Controlling**

Auf Basis wichtiger gleichstellungsrelevanter Parameter soll ab 2024 ein jährliches Gender-Monitoring mit dem Ziel eines gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements durchgeführt werden (s. hierzu auch Stärken-Schwächen-Analyse Abschnitt 2, S. 10-16). Ziel ist es, den Ist-Zustand in Relation zum Zielwert (Parität = 50 %) zu beschreiben. Die zu entwickelnden Kennzahlen und Indizes orientieren sich dabei eng am Excel Tool Gender-Monitoring der Arbeitsgruppe "Gender Controlling" der bukof.<sup>45</sup> Dieses Gender-Monitoring wurde erstmalig im Januar 2024 in der vorgeschlagenen Form aufgebaut und an die Notwendigkeiten der HSN angepasst. Es soll im weiteren Verlauf mit Hilfe einer Förderung durch das Professorinnenprogramm systematisch ergänzt und regelhaft im Rahmen einer jährlichen Berichterstattung an die Hochschulversammlung implementiert werden, um für die HSN notwendige Veränderungsnotwendigkeiten zu identifizieren.

## **4. Ableitung operativer Gleichstellungsziele**

Um das strategische Ziel der Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Hochschule zu erreichen, werden abgeleitet aus der Stärken-Schwächen-Analyse folgende operativen Ziele festgelegt und in ihrer Reihenfolge priorisiert. Ziel ist es, Schwächen ab- und Stärken weiter auszubauen.

### **4.1 Wirksame Erhöhung des Professorinnenanteils**

Der unterdurchschnittliche Professorinnenanteil von 29,5 % zum Stichtag 01.12.2023 verweist auf die Notwendigkeit einer unmittelbar wirksamen Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren – insbesondere auch bei Berücksichtigung der zukünftigen altersbedingten Nachbesetzungen. Eine weitere Schwerpunktsetzung der HSN besteht deshalb darin, effektivere Rekrutierungswege und neue Gewinnungsansätze für weibliches professorales Personal zu entwickeln und zu erproben. Dazu sind die Rekrutierungsaktivitäten der HSN verbindlicher zu

---

<sup>44</sup> Die Struktur- und Entwicklungsplanung 2024 sieht vor, die Qualifizierungsstellen zu streichen.

<sup>45</sup> vgl. Bukof 2021

gestalten (§§ 2 und 3 neue Berufsordnung) sowie stärker zu strukturieren und zu formalisieren etwa durch die Entwicklung einer Rekrutierungsstrategie, eines Rekrutierungsleitfadens und eines Formblattes zur Dokumentation der aktiven Rekrutierung. Aktive Rekrutierung muss verbindlich verankert und planvoll umgesetzt (z. B. in der Freigabevereinbarung zwischen Präsidium und Fachbereichen, § 3 der neuen BO) sowie überprüfbar werden (Monitoring). Strukturbildend könnte ein „kollaboratives“ Wissensmanagement durch den Aufbau einer stetig wachsenden fachlichen wie überfachlichen Wissensdatenbank wirken.

Diese „Wissensdatenbank Aktive Rekrutierung“ beinhaltet die Dokumentation von Stellenbörsen, sozialen Netzwerken, Online-Plattformen, Rekrutierungs- und Forschungsmessen sowie die Erfassung von Personalvermittlungen und Direktkontakten via Hochschulmarketing. Bei aktuellen und zukünftigen Rekrutierungsaktivitäten stünde diese „Wissensdatenbank“ hochschulintern zur Verfügung und würde laufend überarbeitet. Darüber hinaus könnten im Rahmen einer im Freigabeverfahren (§ 3 neue BO) verabschiedeten Rekrutierungsstrategie bereits im Vorfeld von Ausschreibungen proaktiv, zentrale wie dezentrale, nationale wie internationale Rekrutierungsaktivitäten vorgenommen werden. Außerdem könnten durch das HSN-interne Programm „Karrierewege in die HAW Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ (vgl. Kapitel 3.2. Maßnahme d) jeweils geeignete Personen aus dem Programm angesprochen werden.

#### **4.2 Fokus Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Zur Gewinnung von weiblichem professoralem Personal und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen benötigt die HSN in den kommenden Jahren:

- eine Verstärkung von regionalen, nationalen, internationalen Verbänden & Partnerschaften zum Aufbau eines gemeinsamen Bewerberinnenpools (z.B. Kandidatinnenpool von guten Bewerberinnen aus Verfahren an anderen Hochschulen oder im Rahmen von Karrieremessen für Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen vgl. Punkt 3.2.a aber auch die Initiierung und Umsetzung des HSN-internen Programms „Karriereweg HAW Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, welches sich an Post Docs richtet). Die HSN ist eingebunden in das Hochschulnetzwerk des Bundes-Länderprogramms FH-Personal. Über dieses wäre eine – zumindest landesweite – Vernetzung zur Professionalisierung des Bewerberinnen-Managements möglich. Weiterhin stellt sich die Aufgabe, diesbezügliche Netzwerke mit Forschungseinrichtungen zu verstärken.
- Ein multidisziplinäres Team, aus Personen beider Fachbereiche, welches die Umsetzung der Maßnahmen begleitet und evaluiert, ein gemeinsames Employer Branding und Personalmarketing, das wissenschaftlich fundiert und einheitlich kommuniziert wird (z.B. haw-professur.de).

#### **4.3 Gewinnung von Schülerinnen und Studentinnen im Bereich der MINT-Fächer**

Die Stärken-Schwächen-Analyse zeigt die Notwendigkeit vielfältiger Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in MINT-Fächern.

- Prinzipiell bedarf es statt einzelner MINT-Bildungsangebote langfristiger, vielfältiger sowie vernetzter und „offener“ Angebote. Insbesondere die Möglichkeit, sich auszuprobieren und Selbstwirksamkeit zu erleben, hat die HSN ab dem Wintersemester 2023/24 erstmalig über das Angebot von „Orientierungssemestern“ geschaffen.
- Das Orientierungssemester an der HSN beinhaltet zunächst für alle Studienrichtungen die Chance, maximal 2 Semester lang zu erproben, welches Studienfach am besten den eigenen Erwartungen und Wünschen entspricht. Die HSN möchte mit dem „Orientierungssemester“ ausdrücklich Frauen für die Ingenieurwissenschaften ermutigen und bietet individuelle Beratung und persönliche Ansprechpartner\*innen bei aufkommenden Barrieren und Zweifeln. Erbrachte Studienleistungen aus den Orientierungssemestern werden angerechnet. Ziel ist es, Kompetenz und Sachkenntnis in einem männerdominierten Arbeitsumfeld zu vermitteln und zugleich auch einen Ausstieg bei Nicht-Passung ohne Studienabbruch zu ermöglichen.

Weiterhin wird an der HSN der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag jährlich durchgeführt, um Mädchen Einblicke in Berufe zu geben, die seltener von ihnen gewählt werden, aber durchaus attraktiv für sie sein können.

#### **4.4 Planungen zur strategischen Gleichstellung an der HSN 2024-2030**

**Ausbau dezentraler Aktivitäten „Gender in Lehre, Studium und Forschung“** durch einen Fonds, der spezifische und innovative Aktivitäten für Gleichstellung in Lehre und Forschung in den Fachbereichen mit bis zu 5000 € unkompliziert fördert (vgl. Abschnitt 3.2). Hier sollen insbesondere auch Männer angesprochen werden, um männliche role models für Gleichstellung zu gewinnen. Es soll eine konsequente Anbindung einer Bonusmittelvergabe für den Erfolg von Gleichstellungsmaßnahmen, angebunden an beide Fachbereiche in Form eines Anreizsystems „Bonussystem Gleichstellung“ geben. Damit ist die Etablierung eines wettbewerblich organisierten Instruments zur Honorierung von Gleichstellungsaktivitäten und -erfolgen möglich. Auch Studierende sollen Anträge stellen können.

**Das Stärken-Schwächen-Profil verweist darüber hinaus auf die Notwendigkeit von mehr personellen Ressourcen** zur Initiierung eines Kulturwandels hin zu einer stärker strukturell verankerten gleichstellungsfördernden und geschlechtergerechten Hochschule. Erforderlich wären Ressourcen in folgenden Bereichen:

- **Projektorganisation, -kommunikation und Projektmanagement** für Gleichstellungsarbeit
- **Qualitätsmanagement** der Gleichstellungsmaßnahmen und
- **Qualitätsmanagement des Rekrutierungs- und Berufsmanagements**
- **Gender-Controlling und -monitoring** im Bereich Gleichstellung.

Geplant ist ferner die Einrichtung von **hausinternen Stipendien** für Wissenschaftlerinnen in der finalen Phase ihrer Promotion zur Unterstützung des Abschlusses einer max. einjährigen Individualförderung in Höhe von 1.000 € monatlich.

**Für die Analyse von Promotionsabbrüchen von Frauen und von Rufabsagen** braucht es detaillierte Datenerhebungen und demografische -analysen, aber auch die Identifikation von Barrieren, um diese beheben zu können. Benchmarking mit Vergleichsstudien und Erfolgsge-

schichten könnten für erfolgreiche Motivationen geeigneter Frauen entscheidend sein, da aktuell die Gründe von Promotionsabbrüchen an der eigenen Hochschule noch nicht hinreichend transparent sind.

Zur Förderung einer **systematischen Nachwuchsförderung** sollen außerdem Ermäßigungen der Lehrverpflichtung für Lehrende bereitgestellt werden (Coaching und Mentoring, Implementierung des Programms „Karriereweg HAW Professur für Nachwuchswissenschaftlerinnen“). Dadurch wird der Fokus der Nachwuchsförderung personell verantwortet und kann verbindlicher qualitativ evaluiert werden.

**Mixed Leadership-Tandems** in Führungspositionen sind eine weitere wichtige Steuerungsaufgabe für Gleichstellung. Die HSN möchte in den kommenden 6 Jahren die Führungspositionen für Frauen durch Mixed Leadership-Tandems und andere Maßnahmen attraktiv machen und Parität in Führungspositionen herstellen.

**Die Kampagne HeForShe** ermutigt insbesondere Männer dazu, eine proaktive Rolle bei der Stärkung der Rechte von Frauen und dem Abbau schädlicher Stereotype und Normen zu übernehmen. Hier möchte die HSN künftig Anreize setzen, um männliche role models für Chancengleichheit zu gewinnen. Zentral ist hier auch die Solidaritätskampagne Together for Equality für Unterstützungsmöglichkeiten zum Thema Chancengleichheit.

**Awareness für Frauen im Klimakterium als gesundheitspolitische frauenfördernde Maßnahme:** Verstehen, annehmen und meistern: Unternehmen wie der britische Konzern "BBC" haben umfassende Richtlinien für den Umgang mit den Wechseljahren am Arbeitsplatz eingeführt. Diese Richtlinien decken verschiedene Aspekte ab, von Arbeitszeitregelungen bis hin zu Gesundheitsprogrammen, und stellen sicher, dass das Thema auf allen Ebenen des Unternehmens ernst genommen wird. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die Auswirkungen der Wechseljahre am Arbeitsplatz schärfen und das Thema besprechbar zu machen. Nach der Etablierung der kostenfreien Menstruationsprodukte (Projekt HSN cares) soll dies ein weiterer Schritt in Richtung gesundheitspolitische Gleichstellung sein. Dafür wird eine Plattform für Austausch und Informationen aufgebaut und so für Herausforderungen der Wechseljahre sensibilisiert: Eine Verzahnung mit dem Gesundheitsmanagement der HSN ist geplant. In diesem Zusammenhang wird auch die Fortsetzung und Verstetigung des Projekts „HSN cares“ fest im Hochschulbudget verankert.

Für eine Einordnung der geplanten strategischen Gleichstellungsaktivitäten bis 2030 soll im nächsten Kapitel die aktuelle Ausstattung der HSN für Gleichstellung dargestellt werden.

## 5. Aktuelle Ausstattung der HSN zum Thema Gleichstellung

Die Einordnung der geplanten strategischen Gleichstellungsaktivitäten bis 2030 stellt sich für die HSN angesichts des jährlichen Gesamtbudgets für Gleichstellung von aktuell 37.000 € wie folgt dar:

- 25.900 Euro für 6 SWS / (18 SWS + Forschung + weitere Aufgaben): Gleichstellungsbeauftragte (Professorin)
- 8.100 Euro für 2 SWS / (18 SWS + Forschung + weitere Aufgaben): Kompetenznetzwerk Gleichstellung (Professorin)
- 3.000 Euro Sachkosten

Das Gesamtbudget muss in Relation zur HS-Größe betrachtet werden. Gemäß der Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV) zwischen dem Land Thüringen und der Hochschule Nordhausen vom 9. Dezember 2020 kam es im Jahr 2023 zu einer Änderung der ZLV mit einer Anpassung der Mittelzuweisung des Vereinbarungsbudgets für die Jahre 2024 sowie 2025. Die Anpassung des Verteilschlüssels erfolgte auf Grundlage von drei Indikatoren: (1) Studierende im Wintersemester 2021/2022 an Thüringer Hochschulen nach Fächergruppen, (2) Grundmittel je Studierenden 2020 bundesweit nach Fächergruppen sowie (3) Ist-Drittmiteleinahmen bis 2020 summiert nach Fächergruppen je Hochschule. Dadurch stehen der Hochschule Nordhausen für die beiden Jahre, gegenüber den Planwerten von 2020, insgesamt 315.500 Euro weniger zur Verfügung. Daraus folgt für die HSN eine angespannte Finanzsituation, in der die Hochschulleitung zentrale Mittel streichen und von beiden Fachbereichen einen Teil der Rücklagen und einschneidende Kürzungsmaßnahmen einfordern muss. Im Zuge dessen entfallen künftig u. a. die zwei Qualifizierungsstellen pro Fachbereich.<sup>46</sup>

## 6. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Die HSN entspricht mit ihrer Vorhabenbeschreibung den Ergebnissen der Stärken-Schwächen-Analyse und den spezifischen Bedarfslagen der Hochschulentwicklung, welcher ohne eine Förderung durch das Professorinnenprogramm mit den verfügbaren Haushaltsmitteln – wie dargelegt – nicht entsprochen werden kann.

Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts für Parität erfolgt im Rahmen des zentralen Qualitätsmanagement-Ansatzes der HSN, eingebunden in ein regelmäßiges Berichtswesen (Gender-Monitoring) und einer (Gender-)Controlling-Strategie „bottom-up“ und „top-down“ zur Sicherung der strategischen Relevanz, der nachhaltigen Nutzung, der technisch-strukturellen Verankerung sowie der Einbettung über qualitätsgesicherte Kommunikationsstrukturen (Hochschulversammlung). Auf zentraler wie dezentraler Ebene findet eine enge, direkte Kooperation zwischen der Vizepräsidentin für Studium und Lehre, die auch die Gesamtverantwortung für Gleichstellung auf der Leitungsebene innehat, den Fachbereichsleitungen (z. B. bei Berufungsverfahren), der Gleichstellungs- und der Diversitätsbeauftragten und weiteren Mitgliedern (z. B. Promovierendenrat) der für die Prozessbegleitung zu gründenden (hochschulinternen) **Projektsteuerungsgruppe** statt. Im Rahmen regelmäßiger Steuerungstreffen begleitet und dokumentiert diese Projektsteuerungsgruppe die Projektfortschritte, passt ggf. die gesetzten Meilensteine an und nimmt eine prozessorientierte Evaluation vor. Ein Implementations- und Transferkonzept ist insofern projektimmanent gewährleistet. Das Gleichstellungskonzept für Parität der HSN legt den Fokus auf Personen mit Leitungsfunktionen und/oder Personalverantwortung inkl. Berufungskommissionen mit dem Ziel einer dauerhaften Verankerung der im Gleichstellungskonzept für Parität entwickelten Maßnahmen.

Vorgesehen ist zudem, anlassbezogen externe Peers (experts, best-practice) einzubeziehen um zur Qualitätsentwicklung ergänzende Reviews durchführen zu können.

Die **bedarfsgerechte Nachhaltigkeit und Strukturwirksamkeit** des geplanten Vorhabens zeigt sich u. a. darin, dass alle erfolgreich erprobten Projekt-Maßnahmen nach Auslaufen der

---

<sup>46</sup> vgl. HSN 2024

Förderung in den Regelbetrieb und in das Qualitätsmanagement überführt werden. Die entwickelten Maßnahmen kommen auch hochschulexternen Partner\*innen zugute und fördern dadurch insgesamt die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Nordhausen bzw. Thüringen.

Das „**Herzstück**“ des Projektvorhabens im Sinne der Förderziele ist die Gewinnung von mehr Professorinnen. Insofern ist, neben den genannten Schwerpunktsetzungen zur Rekrutierung und für ein geschlechtergerechtes Berufungsmanagement, der Erhalt der je zwei Qualifizierungsstellen pro Fachbereich mithilfe der Förderung aus dem Professorinnenprogramm unerlässlich. Damit die Maßnahmen bedarfsorientiert struktur- und breitenwirksam werden können, soll zudem eine inhaltliche Novellierung des ThürHG initiiert werden mit dem Ziel, neben dem Modell der Juniorprofessuren für Universitäten auch die Möglichkeit für ein Tenure-Track-Modell bei HAW-Professuren im Hochschulgesetz zu verankern. In anderen Bundesländern gibt es dies bereits im Rahmen von sogen. „Tandem-Professuren“ (Tandem-Stellen zum Erwerb der fehlenden Berufspraxis; Promotionsstellen für erfahrene Praktiker\*innen). Insofern sieht die HSN Qualifizierungsstellen für die Übergangszeit für unerlässlich an.

## 7. Fazit

Bei den dargestellten Maßnahmen handelt es sich nicht um singuläre Lösungen. Inhärent sind vielmehr systematische und strukturelle Ansätze zur Verwirklichung von Geschlechterparität. Entsprechend des von der HRK verabschiedeten Dokuments „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen“ mit Beschluss der 38. HRK-Mitgliederversammlung vom 14.5.2024 unterzeichnet die HSN die dort geforderten Ziele als eine der ersten Hochschulen bundesweit.

Die dargestellten Prozesse und deren Qualitätskreisläufe werden durch einen einzurichtenden **Steuerungskreis für Gleichstellung** und durch die bei der Vizepräsidentin für Studium und Lehre angelegte Projektleitung verantwortet. Sie folgen - je nach Vorarbeit und Ausgangslage - i. d. R. dem Qualitäts-Management-Zyklus: Analysieren/Konzipieren; Erproben; Evaluieren; Implementieren.

Verfolgt wird ein integrierter Ansatz, der geeignet ist, einen qualitativen Mehrwert zu erzeugen. Inkludiert sind die gemäß Leitbild („Die Achtung der Gleichstellung von Mann und Frau [...] sind für uns selbstverständlich“) und der darauf basierenden Strategie der HSN (Punkt 1.2., S. 7) genannten zentralen Querschnittbereiche Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit. Das Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils sowie der Ausbau der Internationalisierungsstrategie der HSN<sup>47</sup> bei der Besetzung von Professuren durch genderaktive Rekrutierungs- und Professionalisierungsmaßnahmen von Berufungs- und Personalauswahlprozessen (vgl. Punkt 3.).

Das vorliegende Gleichstellungskonzept wurde am 19. Juni 2024 durch die Hochschulversammlung beschlossen und am 20.06.2024 dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) zugesandt.

---

<sup>47</sup> HSN 2021a

## 8. Literaturverzeichnis

Arbeitsgruppe 2030+ (AG 2030+) (2023): Hochschulentwicklung in Thüringen 2030+ Empfehlungen der Arbeitsgruppe (verfügbar unter: [https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/Hochschulentwicklung/AG-Empfehlungspapier\\_Hochschulentwicklung2030\\_barrierefrei.pdf](https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/Hochschulentwicklung/AG-Empfehlungspapier_Hochschulentwicklung2030_barrierefrei.pdf)) (Abruf am 20.05.2024).

Brandt, Gesche; Franz, Anja (2020): Promotionsabbrecher\*innen in Deutschland. Stand der Forschung und Perspektiven. In: Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung. 29. Jahrgang, Heft 1, S. 16-28 DOI: 10.25656/01:23799 (verfügbar unter: [https://www.pedocs.de/volltexte/2022/23799/pdf/DHS\\_29\\_2020\\_Brandt\\_Franz.pdf](https://www.pedocs.de/volltexte/2022/23799/pdf/DHS_29_2020_Brandt_Franz.pdf)). (Abruf am 21.05.2024)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2021): Gender Monitoring. Ein Leitfaden für Fachhochschulen und Hochschulen für angewandte Wissenschaften (verfügbar unter: <https://bukof.de/wp-content/uploads/21-08-17-bukof-Leitfaden-Gender-Monitoring-1.pdf>) (Abruf am 17.03.2024).

Detmer, Hubert (2023): Der Gender-Pay-Gap bei Professuren muss auf den Prüfstand. Gerade bei W3-Besoldungen ist der Gender-Pay-Gap deutlich spürbar. Wie kommt es dazu? In: Forschung und Lehre. Alles was die Wissenschaft bewegt. 30. Jahrgang, Heft 8 (verfügbar unter: [www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/der-gender-pay-gap-bei-den-professoren-5843](http://www.forschung-und-lehre.de/karriere/professur/der-gender-pay-gap-bei-den-professoren-5843)) (Abruf am 15.04.2024).

Fabian, Gregor; Briedis Kolja (2009): Aufgestiegen und erfolgreich. Ergebnisse der dritten HIS-Absolventenbefragung des Jahrgangs 1997 zehn Jahre nach dem Examen. In: HIS. Forum Hochschule. Heft 2 (verfügbar unter: <https://www.hof.uni-halle.de/documents/t1805.pdf>) (Abruf am 10.03.2024).

Freistaat Thüringen (2020): Rahmenvereinbarung V zwischen der Thüringer Landesregierung und den Hochschulen des Landes. Laufzeit 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2025 (verfügbar unter: [https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/Hochschulentwicklung/RV-V\\_unterzeichnet.pdf](https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/Hochschulentwicklung/RV-V_unterzeichnet.pdf)) (Abruf am 19.03.2024).

HSN (2024): Struktur und Entwicklungsplanung (STEP) (noch nicht verfügbar).

HSN (2024a): Gleichstellungsplan der Hochschule Nordhausen. Berichtszeitraum 2023 – 2025 (noch nicht verfügbar).

HSN (2024b): Jahresbericht 2023 der Hochschule Nordhausen (noch nicht verfügbar).

HSN (2024c): Berufsordnung der Hochschule Nordhausen vom 7. März 2024 (verfügbar unter: [https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/Dateien/04\\_2024\\_Berufsordnung.pdf](https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/Dateien/04_2024_Berufsordnung.pdf)) (Abruf am 17.05.2024).

HSN (2023a): Jahresbericht 2022 der Hochschule Nordhausen (verfügbar unter: [https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/Dateien/Jahresbericht\\_2022\\_final.pdf](https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/Dateien/Jahresbericht_2022_final.pdf)) (Abruf am 17.05.2024).

HSN (2021): Strategie der Hochschule Nordhausen 2030. Persönlich – Innovativ – Vielfältig (verfügbar unter: <https://www.hs-nordhausen.de/hochschule/leitbild-strategie/>) (Abruf am 20.12.2023).

HSN (2021a): Internationale Strategie der Hochschule Nordhausen (verfügbar unter: [https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/daten/internationales/downloads/Internationale\\_Strategie\\_HSN.pdf](https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/daten/internationales/downloads/Internationale_Strategie_HSN.pdf)) (Abruf am 20.12.2023).

HSN (2021b): Gleichstellungsplan 2020-2023 der Hochschule Nordhausen. Berichtszeitraum 2020 – 2023 (verfügbar unter: <https://www.hs-nordhausen.de/jahresberichte/#c38005>) (Abruf am 10.10.2023).

HSN (2017): Richtlinie für die Ausgestaltung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Hochschule Nordhausen (internes unveröffentlichtes Dokument).

HSN (2015): Gender und Diversity in Lehre und Forschung (verfügbar unter: [https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/daten/Ref\\_Studium\\_Lehre/Handreichung\\_Gender-Diversity\\_Lehre.pdf](https://www.hs-nordhausen.de/fileadmin/daten/Ref_Studium_Lehre/Handreichung_Gender-Diversity_Lehre.pdf)) (Abruf am 10.12.2023).

HSN (2012): Leitbild der Hochschule Nordhausen (verfügbar unter: <https://www.hs-nordhausen.de/hochschule/leitbild-strategie/>) (Abruf am 05.01.2024).

Kamphans, Marion (2014): Zwischen Überzeugung und Legitimation - Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva (Hg.) 2020: Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen: Barbara Budrich.

Leopoldina Nationale Akademie der Wissenschaften (2022): Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen (verfügbar unter: [https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale\\_Empfehlungen/2022\\_Leopoldina\\_Stellungnahme\\_Frauen-in-der-Wissenschaft\\_Web.pdf](https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale_Empfehlungen/2022_Leopoldina_Stellungnahme_Frauen-in-der-Wissenschaft_Web.pdf)) (Abruf am 05.01.2024).

Löther, Andrea (2023): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (verfügbar unter: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoa-86902-3>) (Abruf am 11.02.2024).

Thüringer Landes Präsidenten Konferenz (2015): NetzKooP - Thüringer Netzwerk für Kooperative Promotionen (verfügbar unter: <https://www.tlpk.de/kooperationen/netzkoop-thueringer-netzwerk-fuer-kooperative-promotionen/>) (Abruf am 09.04.2024).

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) (2024): Tiefensee unterstützt zusätzliche Promotionsmöglichkeit für Fachhochschulen (verfügbar unter: <https://wirtschaft.thueringen.de/ministerium/presseservice/detailseite-1/tiefensee-unterstuetzt-zusaetzliche-promotionsmoeglichkeit-fuer-fachhochschulen>) (Abruf am 05.02.2024).

Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft (TMWWDG) (2023): Ziel- und Leistungsvereinbarung für die Jahre 2021 bis 2025 zwischen dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft und der Hochschule Nordhausen. (verfügbar unter: [https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/ZLV/HSN\\_ZLV\\_2021-25\\_mit\\_Aenderung\\_Juni2023\\_barrierefrei.pdf](https://wirtschaft.thueringen.de/fileadmin/th6/wissenschaft/ZLV/HSN_ZLV_2021-25_mit_Aenderung_Juni2023_barrierefrei.pdf)) (Abruf am 05.05.2024).

Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (2011): Rahmenvereinbarung III: Verlässliche Finanzierung und zukunftsfähige Strukturen für die Thüringer Hochschulen (verfügbar unter: <https://docplayer.org/10904644-Rahmenvereinbarung-iii-verlaessliche-finanzierung-und-zukunftsaehige-strukturen-fuer-die-thueringer-hochschulen.html>). (Abruf am 09.01.2024).

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) (2020): Vereinbarung zwischen den Thüringer Hochschulen zum Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (verfügbar unter: [https://www.tlpk.de/fileadmin/Grafiken/Kooperationen/20200206\\_TKG-Vereinbarung\\_unterscriben.pdf](https://www.tlpk.de/fileadmin/Grafiken/Kooperationen/20200206_TKG-Vereinbarung_unterscriben.pdf)) (Abruf am 05.01.2024).

Universität Heidelberg (2023): Online-Tutorial zu Gender-Bias im Berufungsverfahren (verfügbar unter: [https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial\\_gender-bias.html](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_gender-bias.html)) (Abruf am 15.05.2024).

## 9. Anhang

### 9.1 Tabellen

Konsolidierte Werte der Fachbereiche	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>702</b>	<b>706</b>	<b>676</b>	<b>706</b>	<b>668</b>
m	595	606	599	614	568
w	107	100	77	92	100
<b>Gender Gap</b>	<b>0,304</b>	<b>0,284</b>	<b>0,228</b>	<b>0,260</b>	<b>0,300</b>
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>1.706</b>	<b>1.712</b>	<b>1.546</b>	<b>1.338</b>	<b>1.222</b>
m	559	546	481	414	362
w	1.147	1.166	1.065	924	860
<b>Gender Gap</b>	<b>1,344</b>	<b>1,362</b>	<b>1,378</b>	<b>1,382</b>	<b>1,408</b>
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>2.408</b>	<b>2.418</b>	<b>2.222</b>	<b>2.044</b>	<b>1.890</b>
					WS20/21 zu WS 23/24 -22%

Tab. 1: Studierendenzahlen und Gender Gap im Zeitverlauf Wintersemester 2019/2020 - 2023/2024; Quelle: interner Datensatz

Konsolidierte Werte der Fachbereiche	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>702</b>	<b>706</b>	<b>676</b>	<b>706</b>	<b>668</b>
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>1.706</b>	<b>1.712</b>	<b>1.546</b>	<b>1.338</b>	<b>1.222</b>
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>2.408</b>	<b>2.418</b>	<b>2.222</b>	<b>2.044</b>	<b>1.890</b>

<b>Weiblich</b>					
	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>107</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	<b>92</b>	<b>100</b>
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>1.147</b>	<b>1.166</b>	<b>1.065</b>	<b>924</b>	<b>860</b>
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>1.254</b>	<b>1.266</b>	<b>1.142</b>	<b>1.016</b>	<b>960</b>
Ing %	15,2%	14,2%	11,4%	13,0%	15,0%
WiSo %	67,2%	68,1%	68,9%	69,1%	70,4%
Gesamt W %	52,1%	52,4%	51,4%	49,7%	50,8%
Gender-gap Ing	0,304	0,284	0,228	0,26	0,3
Gender-gap WiSo	1,344	1,362	1,378	1,382	1,408
Gender-gap Gesamt W	1,042	1,048	1,028	0,994	1,016

<b>Männlich</b>					
	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>595</b>	<b>605</b>	<b>599</b>	<b>613</b>	<b>567</b>
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>559</b>	<b>546</b>	<b>481</b>	<b>413</b>	<b>359</b>
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>1.154</b>	<b>1.151</b>	<b>1.080</b>	<b>1.026</b>	<b>926</b>
Ing %	84,8%	85,7%	88,6%	86,8%	84,9%
WiSo %	32,8%	31,9%	31,1%	30,9%	29,4%
Gesamt M %	47,9%	47,6%	48,6%	50,2%	49,0%

<b>Neutral/Divers</b>					
	WS 19/20	WS 20/21	WS 21/22	WS 22/23	WS 23/24
<b>Fachbereich Ing gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Fachbereich WiSo gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
<b>Hochschule gesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
Ing %	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,1%
WiSo %	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%
Gesamt N %	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%

Tab.: 1.1: Studierendenzahlen und Gender Gap im Wintersemester im Zeitverlauf 2019/2020 - 2023/2024

	<b>Bewerbungen</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Einstellung</b>
W3	5	1	1
W2	168	37	8 (davon 1 Frau)
$\Sigma$	173	38	9 (davon 1 Frau)

Tab. 2: Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen; Zeitraum: 1.07.22-30.6.23  
 Auszug aus Tabelle 4 b; HSN Gleichstellungsplan 2023 - 2025;

	<b>w</b>	<b>m</b>	<b>ges</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>
Fachbereich Ing VZÄ	3	13	16	18,8%	81,3%
Fachbereich WiSo VZÄ	9	17,8	27	33,6%	66,4%
<b>Hochschule Gesamt VZÄ</b>	<b>12</b>	<b>30,8</b>	<b>43</b>	<b>28,0%</b>	<b>72,0%</b>
Fachbereich Ing Köpfe	3	13	16	18,8%	81,3%
Fachbereich WiSo Köpfe	10	18	28	35,7%	64,3%
<b>Hochschule Gesamt Köpfe</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>44</b>	<b>29,5%</b>	<b>70,5%</b>

Tab. 3: Frauenanteil an den Professuren in VZÄ und in Personen 01.12.2023;  
 Quelle: interner Datensatz

<b>Bewerbungsstufe 2021 - 2023</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>w %</b>	<b>m %</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>
Bewerbungen	0%	100%	3%	97%	15%	85%
Einladung zum Probevorlesung	0%	100%	22%	78%	11%	89%
Einholung von Gutachten	0%	0%	0%	100%	20%	80%
Listenplatzierung Platz 1	0%	0%	0%	100%	50%	50%
Listenplatzierung Platz 2	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Listenplatzierung Platz 3	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Ernennung	0%	0%	0%	100%	0%	0%

Tab. 4: Berufungsverfahren im Fachbereich Ingenieurwesen im Zeitverlauf 2021-2023;  
 Quelle: interner Datensatz

<b>Bewerbungsstufe 2021 - 2023</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>		<b>2023</b>	
	<b>w %</b>	<b>m %</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>	<b>w %</b>	<b>m %</b>
Bewerbungen	41%	59%	18%	82%	24%	76%
Einladung zum Probevorlesung	57%	43%	31%	69%	27%	73%
Einholung von Gutachten	60%	40%	20%	80%	33%	67%
Listenplatzierung Platz 1	33%	67%	0%	100%	50%	50%
Listenplatzierung Platz 2	100%	0%	50%	50%	0%	100%
Listenplatzierung Platz 3	100%	0%	0%	100%	50%	50%
Ernennung	33%	67%	0%	100%	50%	50%

Tab. 5: Berufungsverfahren im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwesen im Zeitverlauf  
 2021-2023; Quelle: interner Datensatz

	laufend	abg.	Thüringen	anderes BL	Ausland	
<b>Gesamt-HSN</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>36</b>	<b>2</b>
m	60,9%	55,6%	36,4%	37,5%	69,4%	0,0%
w	39,1%	44,4%	63,6%	62,5%	30,6%	100,0%
<b>Gender-gap</b>	<b>0,78</b>	<b>0,89</b>	<b>1,27</b>	<b>1,25</b>	<b>0,61</b>	<b>2,00</b>

	laufend	abg.	Thüringen	anderes BL	Ausland	
<b>Gesamt - Ing</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>18</b>	<b>1</b>
m	66,7%	62,5%	50,0%	40,0%	77,8%	0,0%
w	33,3%	37,5%	50,0%	60,0%	22,2%	100,0%
<b>Gender-gap</b>	<b>0,67</b>	<b>0,75</b>	<b>1,00</b>	<b>1,20</b>	<b>0,44</b>	<b>2,00</b>

	laufend	abg.	Thüringen	anderes BL	Ausland	
<b>Gesamt - WiSo</b>	<b>21</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>17</b>	<b>1</b>
m	52,4%	0,0%	28,6%	33,3%	58,8%	0,0%
w	47,6%	100,0%	71,4%	66,7%	41,2%	100,0%
<b>Gender-gap</b>	<b>0,95</b>	<b>2,00</b>	<b>1,43</b>	<b>1,33</b>	<b>0,82</b>	<b>2,00</b>

Tab. 6: Promovierende im Zeitverlauf 2008 - 2023 dargestellt: Gesamt- HSN, 2 Fachbereiche, jeweils die Abbruchquote; eingeteilt in Thüringen und anderes Bundesland, Gender Gap

BA Studiengang im FB ING	Anteil Frauen 2023	Gender Gap	Anteil Frauen 2020	Gender Gap
BA Automatisierungstechnik / Elektrotechnik	15,8%	0,32	3,4%	0,07
BA Elektrotechnik	9,5%	0,19	23,5%	0,47
BA Geotechnik	31,3%	0,63	17,1%	0,34
BA Informatik	15,8%	0,32	16,3%	0,33
BA Internet - Technologie und Anwendungen	10,7%	0,21	10,7%	0,21
BA Maschinenbau	13,0%	0,26	8,2%	0,16
BA regenerative Energietechnik	16,1%	0,32	17,8%	0,36
BA Umwelt- und Recyclingtechnik	42,9%	0,86	39,1%	0,78
BA Wirtschaftsingenieurwesen	11,1%	0,22	8,6%	0,17

Tab. 7: BA-Studiengang FB Ing Anteil Frauen; Gender Gap 2020 und 2023; Quelle: HSN Gleichstellungsplan 2023 - 2025

BA Studiengang im FB WiSo	Anteil Frauen 2023	Gender Gap	Anteil Frauen 2020	Gender Gap
BA Gesundheits- und Sozialwesen	78,2%	1,56	75,6%	1,51
BA Public Management	70,3%	1,41	69,6%	1,39
BA Sozialmanagement	66,7%	1,33	67,7%	1,35
BA Betriebswirtschaftslehre	39,4%	0,79	32,1%	0,64
BA Heilpädagogik	80,2%	1,60	87,1%	1,74
BA Intern. Betriebswirtschaft	48,9%	0,98	56,3%	1,13

Tab. 8: BA-Studiengang FB WiSo Anteil Frauen; Gender Gap 2020 und 2023; Quelle: HSN Gleichstellungsplan 2023 - 2025

Gremium	ge- samt	davon Frauen	Gender Gap
Hochschulversammlung	28	9	0,64
Fachbereichsrat Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	18	7	0,78
Fachbereichsrat Ingenieurwissenschaften	13	5	0,77
Forschungsbeirat	10	4	0,80
Lehrbeirat	11	5	0,91
Bibliotheksbeirat	6	2	0,67
Promovierendenrat	2	1	1,00
Beirat für Gleichstellungs- und Familienfragen	5	5	2,00
Medienbeirat	10	2	0,40
Beirat für Internationales	10	5	1,00
<b>Insgesamt</b>	<b>113</b>	<b>45</b>	<b>0,80</b>

Tab. 9: Gremienbesetzung Anteil Frauen sowie Gender Gap; Quelle: HSN Gleichstellungsplan 2023 - 2025, S. 13; Gleichstellungstatistik 2023

## 9.2 Abbildungen

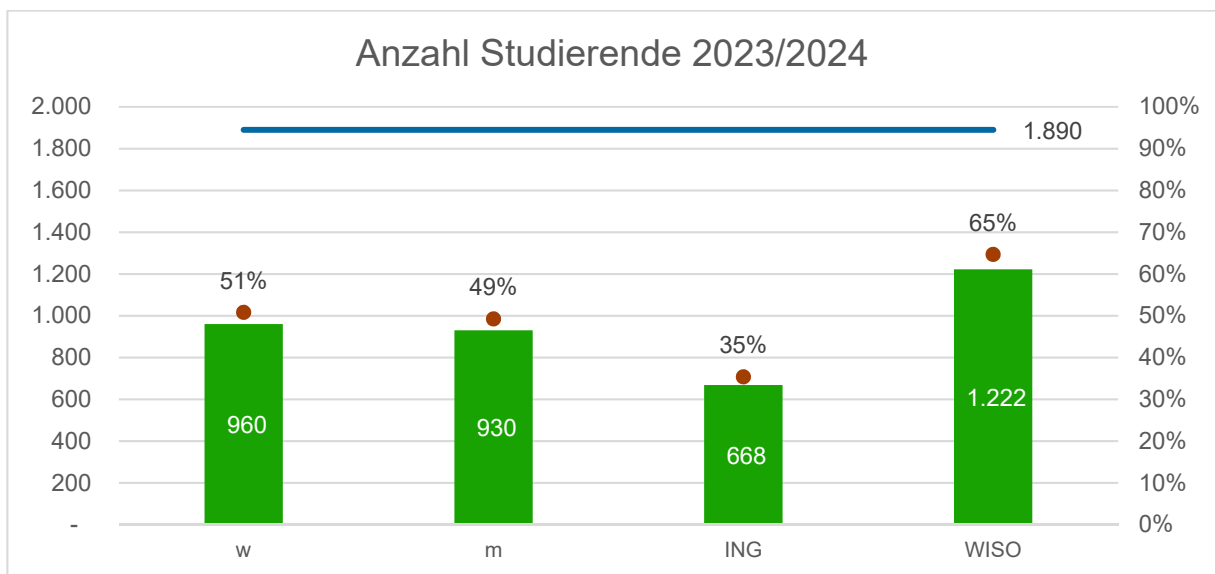


Abb. 2: Anzahl Studierende 2023/2024 nach Fachbereich und Geschlecht; Quelle: interner Datensatz

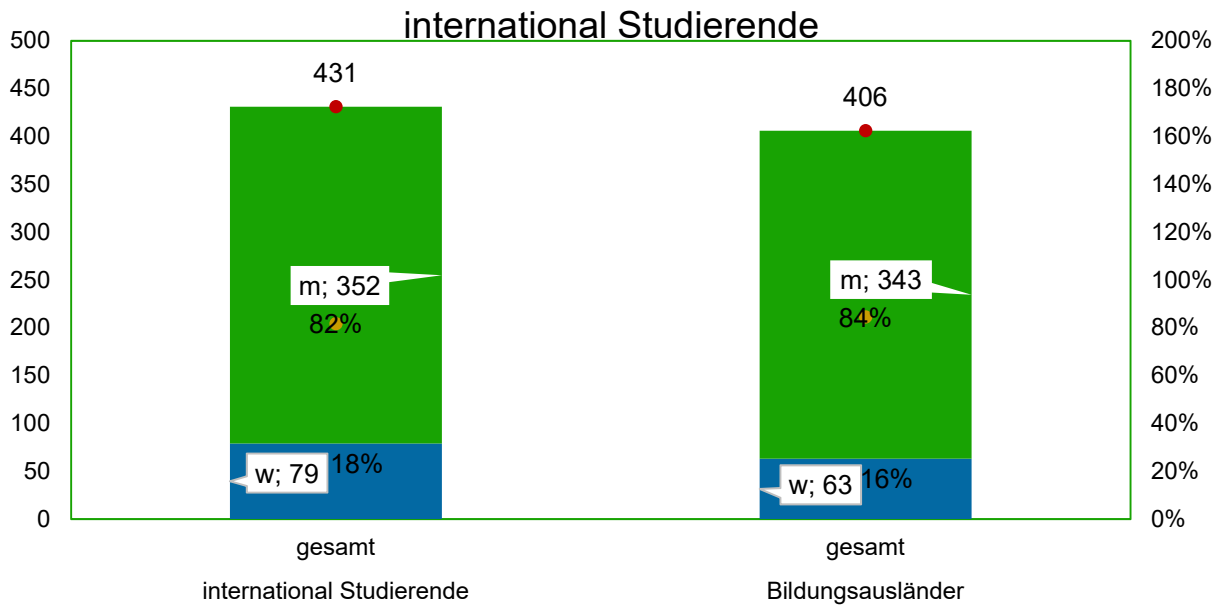


Abb. 3: Gesamtzahl der international Studierenden 2023/2024 aufgeteilt nach Geschlecht;  
Quelle: interner Datensatz

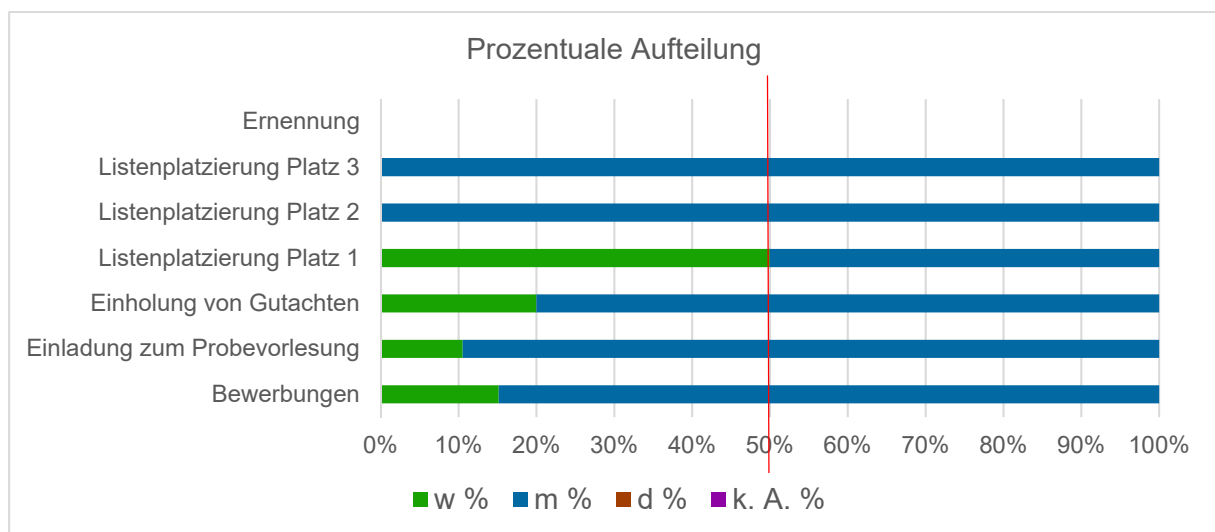


Abb. 4: Berufungsverfahren / Gender Gap im Fachbereich Ingenieurwesen im Zeitverlauf;  
2021 - 2023; Quelle: interner Datensatz

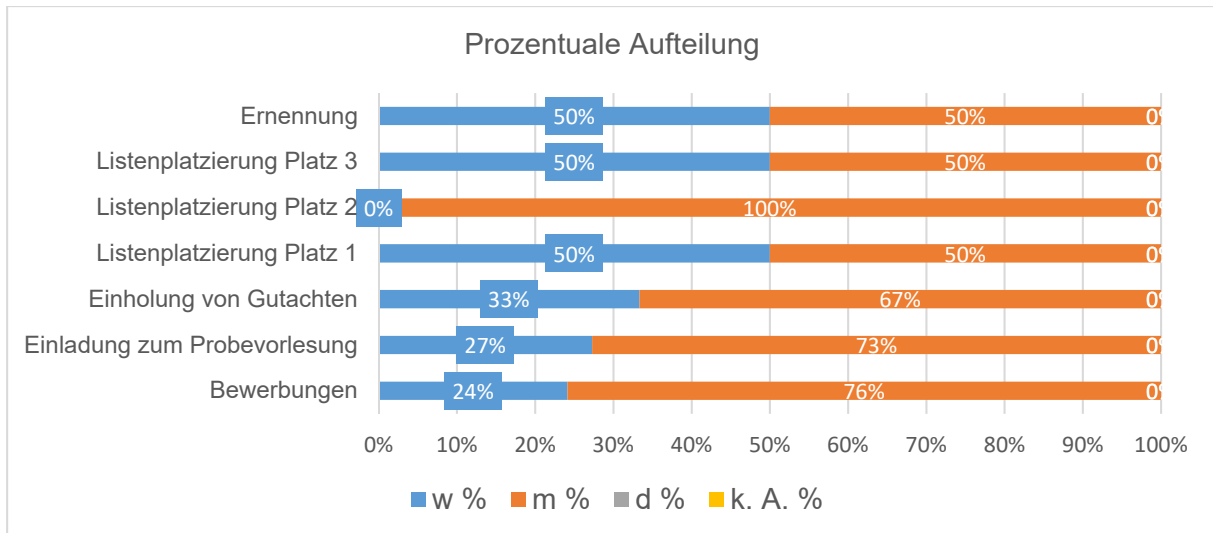


Abb. 5:Berufungsverfahren / Gender gap im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwesen;  
 Quelle: interner Datensatz

Wagner

---

Prof. Dr. Jörg Wagner, Präsident der HSN  
 Nordhausen, 09. Juli 2024