

Bauhaus-Universität Weimar

GLEICHSTELLUNGSPLAN

FAKULTÄT

BAUINGENIEURWESEN

2022-2025

der Bauhaus-Universität Weimar

Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich als Einrichtung, für die sich ein großes Potential aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Biographien und Lebenssituationen ergibt (Grundordnung 4. April 2019). Dies beinhaltet in einem hohen Maße auch, die spezifischen Leistungen und unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern anzuerkennen und zu nutzen, die Verwirklichung der Chancengleichheit zu fördern (Gleichstellungsplan 2015-2021) sowie sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen (Antidiskriminierungsrichtlinie 2019). Wir sehen es hierzu als notwendig an, Gleichstellungsarbeit dezentral in den Fakultäten zu stärken und fakultätsspezifische Gleichstellungspläne zu erstellen (siehe Gleichstellungsplan 2021-2027). Die Fakultät sieht mit diesem Plan die Chance, auf gezielte Bedürfnisse und Herausforderungen einzugehen und die Angehörigen der Fakultät besser anzusprechen.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Grundlagen | 4 |
| 2. Fakultätsangehörige – Datenerhebung | 5 |
| 2.1 Beschäftigtenstruktur | 5 |
| 2.2 Studierende | 8 |
| 2.3 Promovierende | 10 |
| 2.4 Gremienbesetzung (Fakultätsrat, Fakultätsleitung) | 10 |
| 2.5 Fazit | 11 |
| 3. Handlungsfelder und Maßnahmen | 13 |
| 3.1 Studierende | 13 |
| 3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende | 13 |
| 3.3 Promovierendenschaft | 14 |
| 3.4 Professorinnen und Professoren | 14 |
| 3.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung | 14 |
| 3.6 Frauen in Gremien | 15 |
| 3.7 Entwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Fakultätskultur | 15 |
| 3.8 Flankierende Themenfelder | 16 |
| 3.8.1 Familienfreundliche Universität | 16 |
| 3.8.2 Geschlechtergerechte Sprache | 16 |
| 3.8.3 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt | 16 |
| 3.8.4 Diversitätssensible Gleichstellungsarbeit | 17 |
| 3.9 Qualitätssicherung und Monitoring | 17 |
| 4. Inkrafttreten und Veröffentlichung | 18 |
| Glossar | 19 |
| Anhang | 20 |
| Anhang I – Beschäftigtenstruktur aufgeschlüsselt nach Instituten (Darstellung 2016 - 31.10.2021) | 21 |
| Anhang II - Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Fakultät Bauingenieurwesen (qualitativ und quantitativ) | 29 |
| Anhang III – Voraussichtliche Ausschreibungen Professuren in den Jahren 2022 – 2032 | 33 |

Vorwort

Für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur – Gleichstellung an der Fakultät Bauingenieurwesen

Mit der Verleihung des »Total E-Quality«-Prädikates wurde die an der Bauhaus-Universität Weimar gelebte, an Chancengleichheit orientierte Personal- und Hochschulpolitik gewürdigt. Beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder konnte die Universität in allen drei Ausschreibungsrunden überzeugen. Zuletzt wurde das 2019 eingereichte »Zukunftskonzept Gleichstellung« mit dem Prädikat »Gleichstellung: Ausgezeichnet!« prämiert. Die Universität sieht diese externe Wertschätzung als Bestätigung ihres strategischen Gleichstellungsansatzes und die wichtigen Errungenschaften im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zugleich als Ausgangspunkt für weitere Verbesserungen.

Für die Schärfung und Optimierung ihrer gleichstellungspolitischen Maßnahmen verständigen sich die Fakultätsakteure auf die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines nachhaltigen Konzeptes für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur auszuarbeiten. Alle Mitglieder der Fakultät übernehmen damit die Verantwortung, ihren jeweils eigenen Tätigkeitsbereich auf die Gleichstellungspolitik der Universität im Sinne des Gender-Mainstreamings hin auszurichten. Dies beinhaltet neben dem Schwerpunkt der Frauenförderung auch eine diversitätssensible Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit, in deren Rahmen die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungshintergründe aller Geschlechter und Lebensentwürfe einzubeziehen und zu fördern sind, sowie die Verpflichtung, sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen.

Für die Erstellung dieses ersten Gleichstellungsplanes der Fakultät wurden die Vertreter/-innen aus den Statusgruppen im Fakultätsrat aufgerufen, zwei Personen – in paritätischer Geschlechterbesetzung – für die AG Gleichstellung zu benennen. Eine Professorin aus der Fakultät konnte als beratends Mitglied der AG gewonnen werden. Die Gruppe hat ihre Arbeit im Juli 2021 aufgenommen, einen Zwischenbericht im Januar 2022 im Fakultätsrat vorgestellt und den finalen Plan der Fakultätsleitung und Fakultätsrat im Mai 2022 vorgelegt.

1. Grundlagen

Die Universität verfolgt das Anliegen, die Verwirklichung der Gleichberechtigung durchgängig und in allen Prozessen zu berücksichtigen. Die Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sieht sie als Kombination struktureller und personeller Maßnahmen. Neben der individuellen Förderung und Unterstützung von Frauen ist daher die strukturelle und übergreifende Gleichstellungsarbeit im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels auf Organisationsebene essenziell.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021 – 2025 unter dem Punkt 4 „Rahmenvereinbarung V 2021 bis 2025 umsetzen“ ist formuliert: »Den Fakultäten ist es ein wichtiges Anliegen, die Chancen und die Beteiligung von Frauen in Forschung und Lehre weiter zu verbessern. Daher verpflichten sie sich, ihre Strukturen und Prozesse geschlechter- und familiengerecht zu gestalten. Insbesondere richten sie ihre Personalentwicklung sowie die Führungs- und Beteiligungskultur auf das Ziel der Gleichstellung aus.« Mit diesem Bekenntnis hat die Universität einen wichtigen Schritt in Richtung Gender-Mainstreaming angestoßen.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für die Belange der Gleichstellung an den Fakultäten die direkte Ansprechpartnerin. Zudem ist sie in sämtliche Stellenbesetzungsverfahren einzubinden. Beratend ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für jegliche Belange in diesem Bereich erste Ansprechperson. Sie berichtet in regelmäßigen Abständen aus den Arbeitsfeldern der Gleichstellung im Fakultätsrat.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät Bauingenieurwesen wurde gemäß der Vorgabe aus definierten qualitativen Maßnahmen im Rahmen des Gleichstellungsplanes der Universität (Gleichstellungsplan 2021-2027) erstellt und ist für drei Jahre gültig.

Der Gleichstellungsplan enthält eine beschreibende Ist-Analyse, die Analyse über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur, der Studierendenzahlen, der Promovierendenzahlen seit 2016 sowie eine Zusammenstellung der Gremienbesetzung an der Fakultät Bauingenieurwesen. Die Beschäftigtenstruktur wird entsprechend den Instituten der Fakultät aufgelistet.

Auf Basis der Auswertung dieser statistischen Analyse entwickelt der Plan quantitative (Erhöhung der Frauenanteile) und qualitative (geschlechtergerechte Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen. Ein konkreter Maßnahmenkatalog mit konkreter zeitlicher und finanzieller Planung wurde erarbeitet und ist im Anhang angefügt. Dieser bildet die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit der Fakultät Bauingenieurwesen für die kommenden drei Jahre, die Evaluierung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sowie die Fortführung des Planes 2025.

2. Fakultätsangehörige – Datenerhebung

In den folgenden Abschnitten sind statistische Daten über die zugehörigen Personen zur Fakultät zu finden. Spezielle Hinweise zu den erhobenen Daten sind in den jeweiligen Abschnitten vermerkt. Die im Folgenden genutzte Grenze der Unterrepräsentation (UR) von Frauen wird basierend auf §3 Abs. 5 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (GleichstG TH) mit 40 % angesetzt.

2.1 Beschäftigtenstruktur

Für die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur an der Fakultät, wurden Daten ab 2016 analysiert. Für das Jahr 2021 wurde der Stichtag 31.10.2021 gewählt. Die den Grafiken hinterlegten Zahlen entsprechen VZÄ (Vollzeitäquivalente). In Tabelle 2 sind die VZÄ kategorisiert für die Fakultät aufgeführt. Die Auflistung der Geschlechterverhältnisse in Abhängigkeit von Besoldungsgruppe und Finanzierung (Haushalt/Drittmittel) für die Institute sind tabellarisch für das Jahr 2021 (Stichtag 31.10.2021) in Tabelle 1 zu finden. Die grafische Aufarbeitung ist in Anhang I nachzulesen. Im Folgenden wird die Beschäftigtenstruktur der Fakultät nach Gehaltsstufen und Finanzierung (Haushalt/Drittmittel) aufgeführt. Zudem ist eine spezifische Ausdifferenzierung der VZÄ nach Instituten als Tabelle zu finden, deren grafische Darstellungen können im Anhang I nachvollzogen werden.

Aussagen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen, Mischfinanzierungen für Stellen aus Drittmittel und Landesmitteln, befristete oder unbefristete Arbeitsverträge sowie Beschäftigungen einer Person an mehreren Professuren lassen sich aus diesen Zahlen nicht herauslesen. Für eine grundsätzlich geschlechtsspezifische Analyse sind die Angaben in VZÄ jedoch sehr gut geeignet.

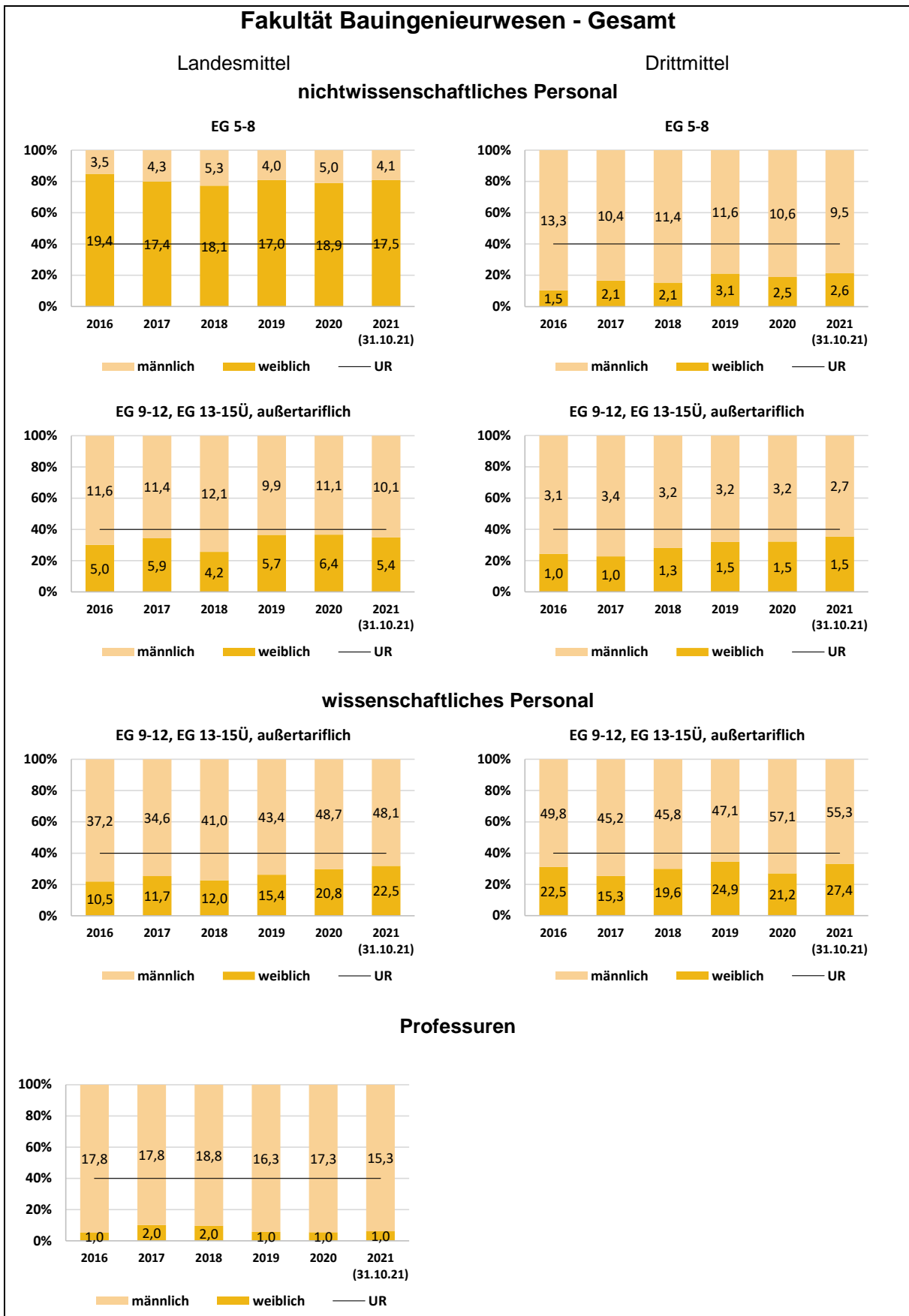
Tabelle 1 Institute – Mitarbeitende in VZÄ (Stichtag 31.10.2021), Professoren/Professorinnen als Personenanzahl (Stichtag 01.04.2022)

| | | | B-M-I | FIB | IBMB | IKI | ISM | b.is | Dekanat | TS ¹ |
|---|--------------|----------|-------|------|------|------|------|------|---------|-----------------|
| Nichtwissenschaftliches Personal | | | | | | | | | | |
| EG 5-8 | Landesmittel | männlich | 0,0 | 3,1 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 1,0 | 5,7 | 1,4 | 1,4 | 1,5 | 3,0 | 2,5 | 1,0 |
| | Drittmittel | männlich | 0,0 | 9,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 1,7 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,5 | 0,0 | 0,0 |
| EG 9-12 | Landesmittel | männlich | 0,0 | 2,1 | 2,0 | 3,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,9 | 1,4 | 0,0 |
| | Drittmittel | männlich | 0,0 | 2,5 | 0,0 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 1,5 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| EG 13-15 | Landesmittel | männlich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 |
| | Drittmittel | männlich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Wissenschaftliches Personal | | | | | | | | | | |
| EG 9-12 | Landesmittel | männlich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 |
| | Drittmittel | männlich | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 |
| EG 13-15 | Landesmittel | männlich | 3,3 | 7,1 | 10,0 | 15,0 | 3,7 | 9,2 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 2,8 | 4,1 | 4,0 | 2,7 | 5,0 | 2,5 | 0,5 | 0,0 |
| | Drittmittel | männlich | 2,6 | 13,8 | 6,2 | 9,5 | 7,1 | 12,9 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,6 | 8,2 | 4,5 | 2,4 | 0,0 | 9,8 | 0,0 | 0,0 |
| Professuren² | | | | | | | | | | |
| | | männlich | 2,35 | 1,0 | 3,0 | 4,5 | 1,75 | 5,0 | 0,0 | 0,0 |
| | | weiblich | 0,0 | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |

¹ TS – Technischer Service

² In dieser Auflistung werden alle Professuren – unabhängig der Gehaltsgruppe (W1-W3) und Status (Juniorprofessur, Vertretungsprofessur, Seniorprofessur) aufgelistet. Professuren, die nicht mit 100% Auslastung (entspricht 1,0) ausgestattet sind, werden mit der entsprechenden Auslastungsrate (entspricht <1,0) aufgelistet.

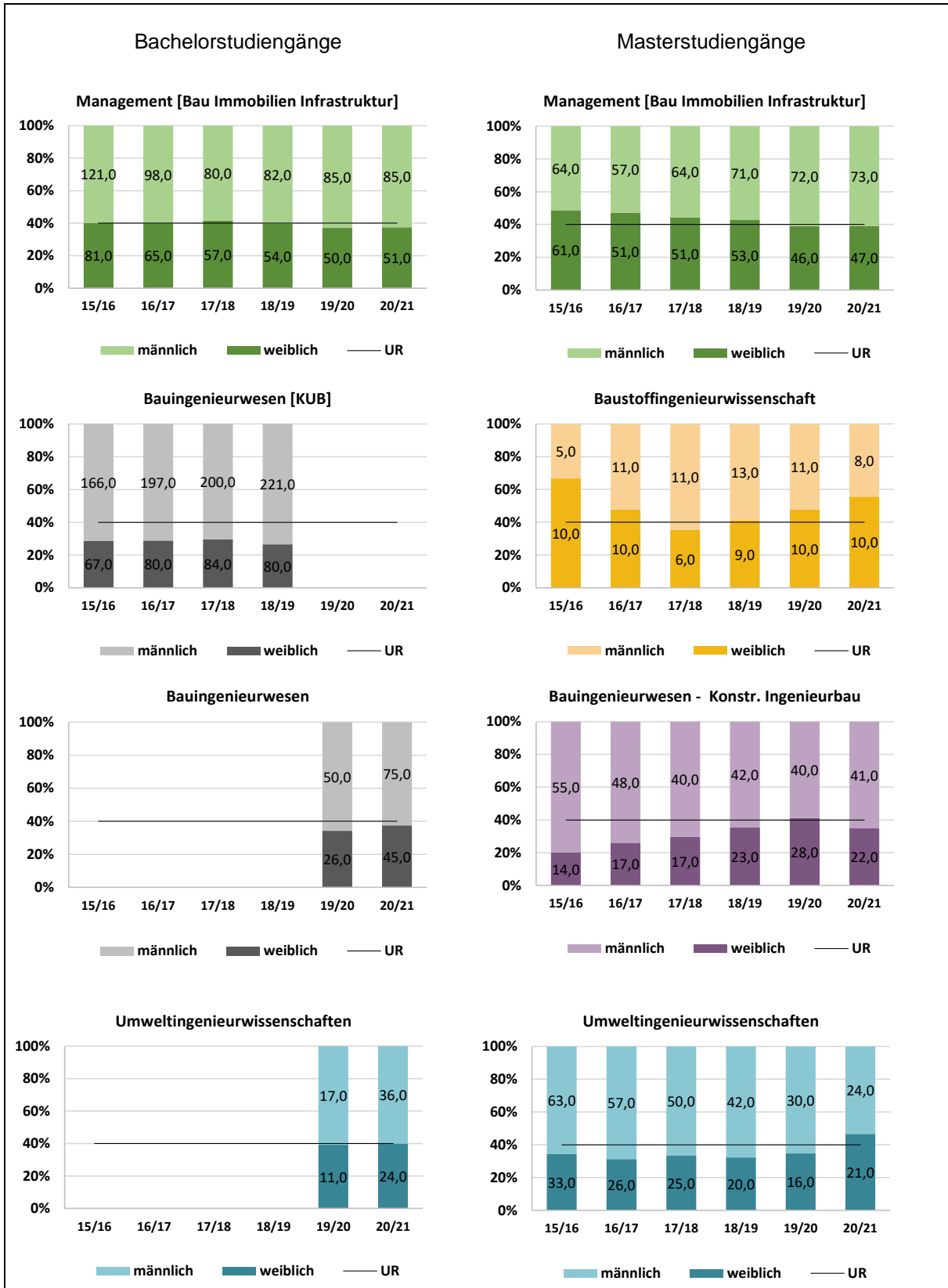
Tabelle 2 Fakultät Bauingenieurwesen - Gesamt



2.2 Studierende

Die Studierendenzahlen wurden aus dem Datenmonitor 2019 und 2020 entnommen. Es sind die Zahlen der eingeschriebenen Personen im jeweiligen Wintersemester dargestellt, d. h. die Abbildungen geben keinen Rückschluss auf die neu eingeschriebenen (1. Fachsemester).

Tabelle 3 Studiengänge – Bachelor und Master



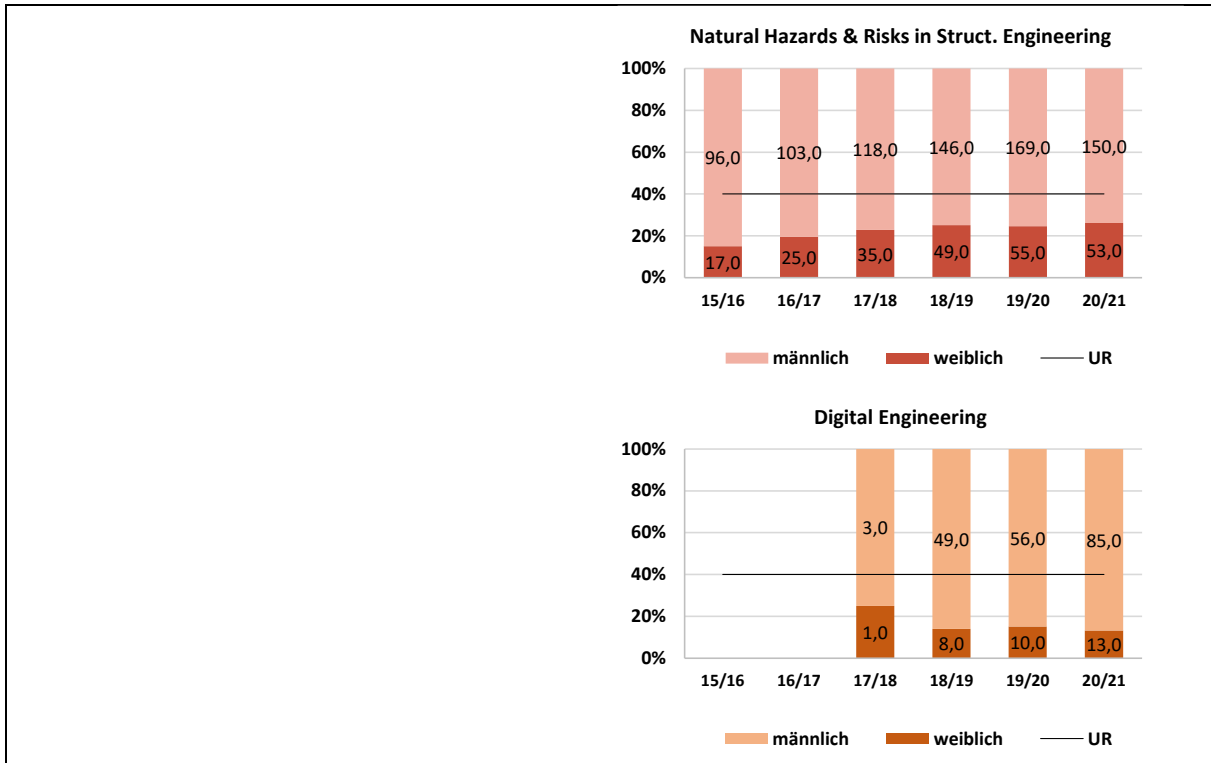
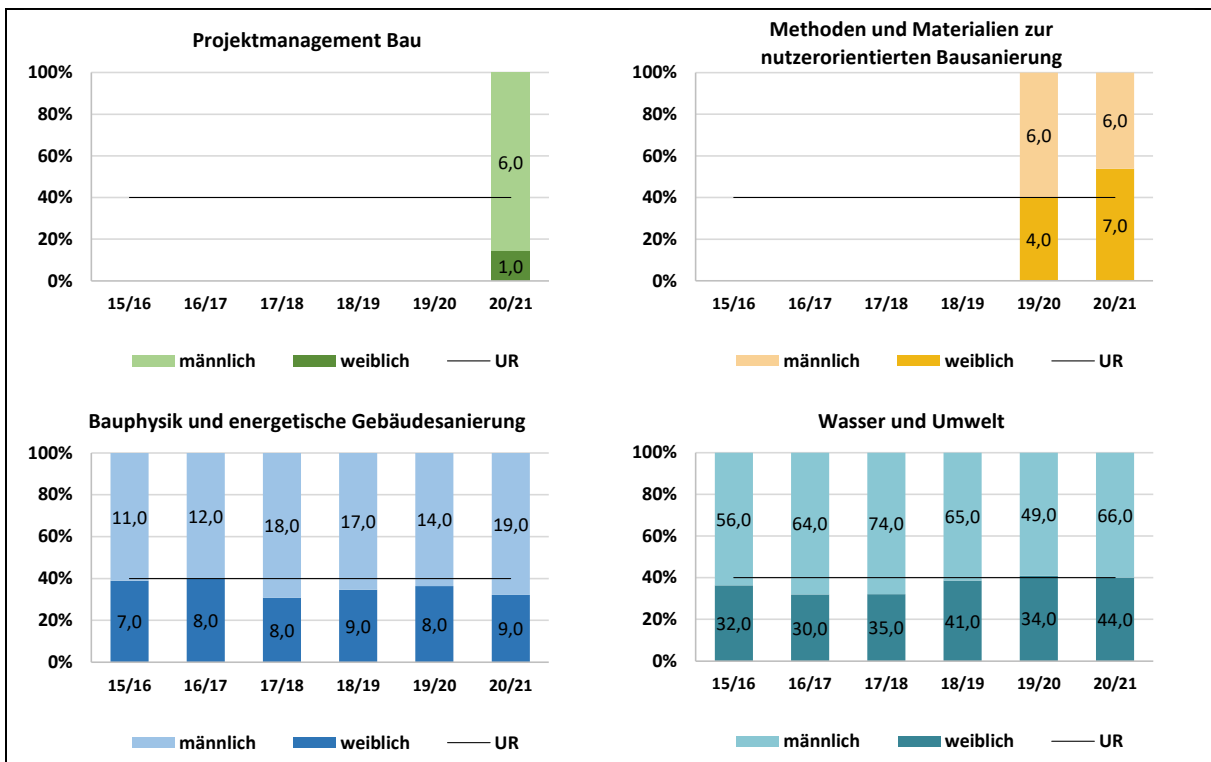


Tabelle 4 Weiterbildungsstudiengänge



2.3 Promovierende

Im Folgenden sind die Zahlen der Promovierenden an der Fakultät Bauingenieurwesen (Stand: Ende November 2021) aufgelistet. Tabelle 5 zeigt grafisch die Anmeldungen und Abschlüsse ab 2016. Detaillierte Informationen sind in Tabelle 6 aufgeführt.

Tabelle 5 Promotionszahlen ab 2016

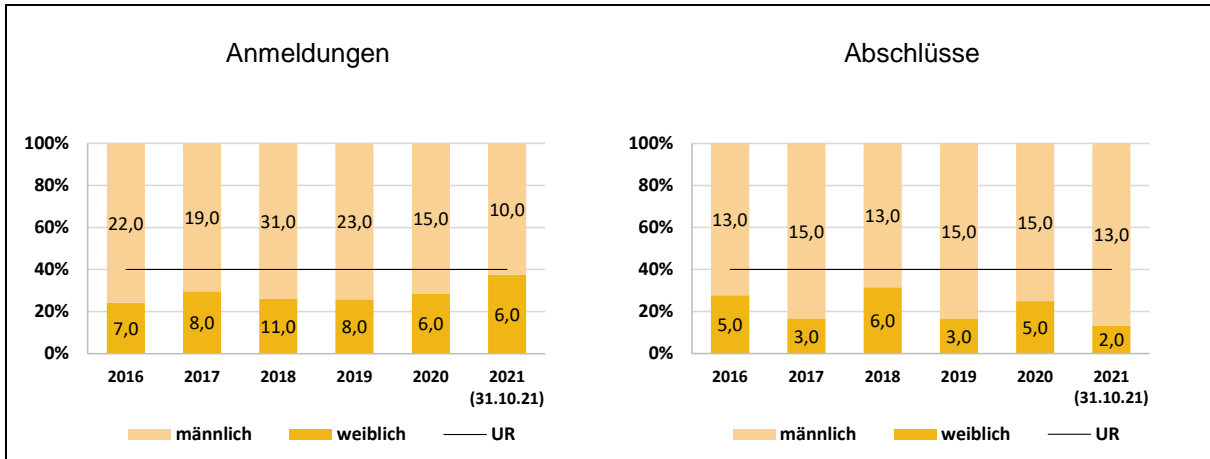


Tabelle 6 Detailliertere Auflistung der aktuell angemeldeten Promovierenden an der Fakultät B

| | männlich | weiblich | Anmerkungen |
|---|----------|----------|--------------------------------|
| Promovierende, aktuell | 158 | 63 | n = 221 |
| Derzeit laufende Promotionszeit | | | 5,1 Jahre = Fak.B-Durchschnitt |
| kürzer als 5 Jahre angemeldet | 81 | 32 | |
| länger als 5 Jahre angemeldet | 51 | 23 | |
| 1. Staatsangehörigkeit | | | |
| deutsch | 79 | 40 | |
| international | 79 | 23 | |
| Art der Finanzierung | | | Stand 2020 |
| mit Anstellungsverhältnis an der Fak.B | 53 | 26 | |
| Selbstfinanzierung (Stipendium, extern, etc.) | 119 | 34 | |
| Promotionsrelevanter Abschluss | | | |
| an der Bauhaus-Universität Weimar | 64 | 26 | |
| außerhalb der Bauhaus-Universität Weimar | 92 | 37 | |

2.4 Gremienbesetzung (Fakultätsrat, Fakultätsleitung)

Tabelle 7 und Tabelle 8 zeigen die Geschlechterverhältnisse im Fakultätsrat sowie in der Fakultätsleitung auf.

Tabelle 7 Fakultätsleitung

| | Dekan*in | | Prodekan*in | | Geschäftsführer*in | |
|---------------------------|----------|---|-------------|---|--------------------|---|
| | m | w | m | w | m | w |
| <i>Beginn Amtsperiode</i> | | | | | | |
| Jan 2015 | 1 | | 1 | | | 1 |
| Mai 2016 | 1 | | 2 | | | 1 |
| Okt 2019 | 1 | | 2 | | | 1 |

Tabelle 8 Fakultätsrat

| <i>Beginn Amtsperiode</i> | Hochschullehrer*in | | WiMi | | TuV | | Studierende* | |
|---------------------------|--------------------|---|------|---|-----|---|--------------|---|
| | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Jan 2015 | 7 | | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1 |
| Mai 2016 | 7 | | 2 | | 1 | | 3 | 2 |
| Okt 2019 | 7 | | 2 | | 1 | 1 | 2 | 2 |

*die Besetzung in der Gruppe der Studierenden wechselt häufiger

2.5 Fazit

Studierendenschaft:

In den deutschsprachigen Studiengängen, kann eine Annäherung der Zahl der Studentinnen an die Grenze der Unterrepräsentation festgestellt werden. In den englischsprachigen Studiengängen sowie in den Weiterbildungsstudiengängen ist dieser Trend nicht beobachtbar.

Wissenschaftliche Mitarbeitende:

Bis auf wenige Ausnahmen kann für sämtliche Institute eine ausreichend statistisch signifikante Anzahl von landes- bzw. drittmittelfinanzierten Angestellten des wissenschaftlichen Mittelbaus angenommen werden, um geschlechterspezifische Unter- bzw. Überrepräsentationen festzustellen. Folgende Punkte lassen sich aus den Ergebnissen der statistischen Erhebung ableiten:

Mit Blick auf die geschlechterspezifische Stellenverteilung in der gesamten Fakultät kann eine UR von Frauen festgestellt werden. Der Anteil der weiblichen Angestellten nahm in den vergangenen 6 Jahren leicht zu, liegt jedoch mit ca. 32 % noch immer unter dem Schwellenwert der UR. Dabei liegen die Anteile landesfinanzierter und drittmittelfinanzierter Wissenschaftlerinnen mit 31 % und 33 % nahezu gleichauf.

Der langsame Zuwachs des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen liegt vor allem im nahezu paritätischen Aufwuchs der landesfinanzierten Stellen innerhalb der letzten 6 Jahre begründet. Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils bei den drittmittelfinanzierten Stellen ist über die vergangenen 6 Jahre nicht festzustellen.

Der Frauenanteil in den Instituten – siehe Anhang I – ist sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für den Zuwachs des weiblichen wissenschaftlichen Personals über die letzten 6 Jahre.

Mit Blick auf die drittmittelfinanzierten Stellen ist innerhalb der Institute ebenfalls eine deutliche UR feststellbar. Durch die im Vergleich zum landesfinanzierten Personal höhere Volatilität der Stellenanteile über die vergangenen 6 Jahre sind bei institutsweiser Betrachtung jedoch keine eindeutigen Entwicklungen erkennbar. Hier erscheinen die Gesamtzahlen der Fakultät aussagekräftiger.

Promovierendenschaft:

Es ist eine generelle UR über den betrachteten Zeitraum und die betrachteten Kategorien zu erkennen. Die prozentuale Verteilung ist dabei in den ausgewählten Kategorien annähernd ähnlich und mit ca. 28,5 % konstant. Folgende Punkte fallen jedoch auf:

Vor allem bei den internationalen Promovierenden (erste Staatsbürgerschaft nicht deutsch) ist eine verstärkte UR von Frauen zu erkennen.

Auch bei den Anstellungsverhältnissen an der Universität ist eine UR festzustellen. Allgemein gilt, dass bei fehlender Finanzierung über einen Arbeitsvertrag, Frauen sich seltener für die Erstellung einer Promotion entscheiden.

Im Vergleich zum Frauenanteil in den Masterstudiengängen der Bauhaus-Universität Weimar (siehe Abschnitt 2.2) ist der Anteil der Promovendinnen, welche ihren promotionsrelevanten Abschluss in Weimar erlangt haben, geringer. Es entscheiden sich demnach anteilig weniger Absolventinnen der Studiengänge der Bauhaus-Universität Weimar für eine Promotion in Weimar als Absolventen.

Professorinnen und Professoren:

Die Zahlen weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Gruppe auf: Bei steigender Karrierestufe/Qualifizierungsstufe ist ein stetig sinkender Frauenanteil an der Fakultät zu beobachten (auch bekannt unter dem Begriff der „leaky pipeline“). Vom Bereich der Studierendenschaft bis zur Professur sinkt der Anteil der Frauen in der Wissenschaft an der Fakultät von rd. 40 % auf lediglich 10 % (im Jahr 2021). Es ist seit 2016 nicht gelungen, eine Frau auf eine Professur (mit Ausnahme von Vertretungsprofessuren) zu berufen.

Mitarbeitende in Technik und Verwaltung:

Bei haushaltsfinanzierten Stellen der Entgeltgruppen 5 – 8 ist eine starke Unterrepräsentation von Männern insbesondere in der Verwaltung ersichtlich. In den drittmittel-finanzierten VZÄ der gleichen Entgeltgruppen, die insbesondere Mitarbeitende in technischen Berufen betreffen, sind wiederum Frauen unterrepräsentiert. In den höheren Eingruppierungen EG 9 – 12, diese sind überwiegend technischen Berufen zuzuordnen, sind sowohl bei haushalts- als auch bei drittmittel-finanzierten VZÄ Frauen unterrepräsentiert. Auszubildende werden in der aktuellen Statistik des Gleichstellungsplanes nicht erfasst. Diese Zahlen werden in den nachfolgenden Gleichstellungsplänen mit aufgenommen.

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Quantitative Gleichstellungsziele ergeben sich aus der gesetzlichen Vorgabe (Thüringer Gleichstellungsgesetz, GleichstG TH), dass eine Unterrepräsentanz des Geschlechts vorliegt, wenn das jeweilige Geschlecht zu weniger als 40 % in der entsprechenden Mitgliedergruppe der Universität vorhanden ist. In fast allen Mitgliedergruppen der Hochschule ist deshalb Frauenförderung ein explizites Instrument, um die Wissenschafts- und Hochschulkultur insgesamt zu bereichern und geschlechtergerechter zu gestalten.

Bei allen Ansätzen, die auf Frauenförderung im Sinne von Enabling (also Coaching, Mentoring etc.) basieren, muss daher sichergestellt werden, dass Frauen keine Defizite unterstellt werden.

Die konkrete Umsetzung (Kostenplanung, Verantwortlichkeit, etc.) der im folgenden aufgeführten Maßnahmen ist in dem im Anhang enthaltenen Katalog zu finden.

3.1 Studierende

Für die Studierendenschaft der Fakultät Bauingenieurwesen stellt das Thema Gleichstellung ein wichtiges Thema für den Studienalltag dar. So sollte auf allen Ebenen der Fakultät das Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit gestärkt werden und insbesondere bei der Lehre, als täglicher Berührungspunkt der Studierenden mit der Fakultät, ein Schwerpunkt gesetzt werden.

Für die Gewinnung von Frauen für Wissenschaft und Praxis braucht es Vorbilder und gezielte Förderung. Es werden die folgenden notwendigen **Maßnahmen** abgeleitet:

- Umfangreiche Information zu Angeboten (Fonds, Stipendien, Mentoring-Programme, Vernetzungsveranstaltungen) des Gleichstellungsbüros, und TKG³ für Studentinnen sollten auf der Fakultäts-Website zu finden sein (eine geeignete Form ist in Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit zu finden).
- Frauen aus der Wissenschaft/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen vermehrt in die Lehre eingebunden (z. B. über Vorträge) werden
- Eine Veranstaltungsreihe mit fachlichen Vorträgen von Ingenieurinnen aus Wissenschaft und Praxis mit anschließenden Career-Talks für Studentinnen, soll eingerichtet werden.
- Die aktive Werbung auf dem Hochschulinformationstag (HIT) und bei anderen Informationsformaten für die Aufnahme eines MINT-Studiums durch Frauen an der Fakultät Bauingenieurwesen wird verstärkt.

3.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Es gilt, für den wissenschaftlichen Mittelbau mehr Frauen zu gewinnen. Zudem ist ein besonderes Handlungsfeld darin zu sehen, dass über 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Fakultät aktuell über Drittmittel finanziert werden. Dabei ist - je nach Drittmittelgeber - häufig keine Möglichkeit gegeben, Vertragsverlängerungen bei Ausfallzeiten wie der Elternzeit o. ä. nach WissZeitVG §2 Abs. 1 zu gewährleisten. Hier muss eine Sicherheit geschaffen werden, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber aus Haushaltsmitteln finanzierten Angestellten nicht benachteiligt sind.

Es ergeben sich aus den genannten Handlungsfeldern die folgenden **Maßnahmen**:

- Die gezielte Schaltung von Informationen auf der Fakultätswebsite zu Coaching-Programmen, Veranstaltungen speziell unsere Fakultät betreffend sowie der Verweis auf die Seiten des Gleichstellungsbüros wird umgesetzt (in Absprache mit Öffentlichkeitsarbeit Fakultät B).

³ TKG – Thüringer Kompetenzzentrum Gleichstellung <https://www.tkg-info.de/>

- Für die Planung eines Rücklagenfonds zur Gewährleistung von verlängerten Vertragslaufzeiten zum Ausgleich für Elternzeiten, Pflege von Angehörigen etc. werden Gespräche zwischen den Fakultätsleitungen sämtlicher Fakultäten und der Universitätsleitung aufgenommen.
- Die Institute sind angehalten, auf eine gleichmäßige Verteilung der Lehr- und Organisationsaufgaben zu achten, um Überbelastung zu vermeiden.

3.3 Promovierendenschaft

Bisher ist mit höherer wissenschaftlicher Qualifizierungsstufe eine stetige Abnahme des Frauenanteils erkennbar. Ziel ist, dass der Anteil von Frauen in der Promovierendenschaft mindestens auf dem gleichen Niveau wie der Frauenanteil während des Masterstudiums bleibt. Langfristig wird angestrebt, dass 50 % der Promovierenden Frauen sind. Um den Anteil der Promovendinnen zu erhöhen, sind folgende **Maßnahmen** zu ergreifen:

- Längere Vertragslaufzeiten werden angestrebt, da sie von Beginn eine Alternative zur Wirtschaft darstellen und Planungssicherheit geben. Für Frauen, im Besonderen ohne EU-Staatsbürgerschaft, sind kurze Vertragslaufzeiten ein Entscheidungsfaktor gegen eine Anstellung an der Universität und damit in vielen Fällen auch gegen eine Promotion.
- Zusammen mit dem Promovierendenrat soll eine Vernetzung von Promovendinnen an der Fakultät geplant werden. Zudem sollen die Mentoring-Programme und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros verstärkt beworben und bekannt gemacht werden.
- Für Anstellungsverhältnisse mit einem Qualifizierungsziel muss sichergestellt werden, dass die vorgesehene Qualifizierungszeit zur Verfügung steht.
- Des Weiteren soll auf der Webseite der Fakultät deutlicher die Unterstützung und Förderung von Promovendinnen (allgemein und zielgruppenorientiert für externe und internationale Promovendinnen) beschrieben und auf Finanzierungsmöglichkeiten/Coaching-Programme verwiesen werden.
- Zur Verfolgung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen sind die in Abschnitt 2.3 aufgeführten Daten jährlich zu erfassen und ggf. durch zusätzliche Kategorien zu erweitern.

3.4 Professorinnen und Professoren

Es gilt, die Anzahl der Professorinnen langfristig zu erhöhen. Hier ist in den Berufungskommissionen ein Fokus auf die Anwerbung von Frauen zu setzen. Aber auch die Förderung/Enabling von Frauen in der Wissenschaft ist ein wichtiges Handlungsfeld.

Dafür sind die folgenden **Maßnahmen** zu ergreifen:

- Eine Forcierung der direkten Ansprache und damit eine verstärkte aktive Rekrutierung von potenziellen Bewerberinnen auf ausgeschriebene Professuren,
- Es gilt Rahmenbedingungen, die als Anreiz für potenzielle Kandidatinnen dienen können, zu identifizieren und deren Umsetzung zu planen.
- Gemäß dem Fakultätsentwicklungsplan sollen in den nächsten 10 Jahren 50 % der zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden. Hierzu sind im Anhang III die in den nächsten Jahren neu zu besetzenden Professuren aufgelistet.

3.5 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Die Geschlechterverhältnisse in den Arbeitsbereichen in Technik und Verwaltung zeigen nach wie vor eine Einteilung in vornehmlich männlich (z.B. das Berufsfeld der Baustoffprüfung) und weiblich besetzte Arbeitsbereiche (z.B. Office Management) auf.

Daher sollen die folgenden **Maßnahmen** ergriffen werden, um diese Verhältnisse anzugleichen:

- Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist (Anteil < 40 %), wird aktiv zur Bewerbung des jeweils anderen Geschlechts in Stellenausschreibungen aufgefordert. Hierauf wird das Dezernat Personal vor der Stellenausschreibung rechtzeitig hingewiesen.
- Die aktuellen Werbematerialien für Ausbildungsberufe (Videos, Flyer, etc) sind auf Repräsentation beider Geschlechter hin zu überprüfen und ggf. anzupassen.
- Bei Veranstaltungen wie dem Girls' Day soll der MINT-Experimental-Parcours verstärkt eingesetzt werden und Werbung für Ausbildungsberufe erfolgen.
- Verstärkt werden soll die Werbung für Ausbildungsberufe auf Plattformen wie dem Ausbildungs-Navi und dem Lehrstellenmagazin.

3.6 Frauen in Gremien

Frauen sind in Fakultätsrat und Fakultätsleitung deutlich unterrepräsentiert. Bei einer generellen Unterrepräsentanz von Frauen beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät ist es eine große Herausforderung eine Quote von mind. 40 % in Gremien der Fakultät sowie der Fakultätsleitung zu erhalten. Frauen werden aus diesen Gründen vermehrt zur Mitarbeit in Gremien/Kommissionen/Arbeitsgruppen gebeten, so dass es zu einem Ungleichgewicht in der Arbeitsbelastung kommt: Es gilt einen angemessenen Ausgleich zu finden. Hierfür wurde ein Ausgleichsfonds geschaffen: Der „Ausgleichsfonds für Professorinnen, Junior-Professorinnen und wissenschaftliche bzw. künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen mit Gremientätigkeit“ ist eine gleichstellungsfördernde Maßnahme, finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder für den Zeitraum 2022 bis 2024. Er dient einerseits der Entlastung von Junior-Professorinnen, Professorinnen und wissenschaftlichen bzw. künstlerisch-gestalterischen Mitarbeiterinnen, die sich in Gremien der Bauhaus-Universität Weimar engagieren. Auf diesen muss umfänglich hingewiesen werden.

In Bezug auf die Gremientätigkeit von Frauen sind die folgenden **Maßnahmen** vorgesehen:

- Aktive Ansprache für die Gewinnung von Frauen für Gremien bei einer gleichzeitigen Vermeidung von Überlastungen von einzelnen Personen.
- Aktive Bewerbung des Ausgleichsfonds in den jeweiligen Bewerbungsphasen (Frühjahr und Herbst) im Fakultätsrat, auf der Fakultätswebsite sowie die direkte Ansprache durch die Gleichstellungsbeauftragte.

3.7 Entwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Fakultätskultur

Es gilt bei allen Mitgliedern der Fakultät Gender- und Gleichstellungswissen systematisch aufzubauen, vorhandene Strukturen zu hinterfragen, zu diskutieren und anzupassen. Zukünftig soll Gleichstellungsarbeit noch stärker als verschränkter Top-Down-Bottom-Up-Prozess gelebt werden, der weitere Handlungspersonen in den Blick nimmt, fachbereichsbezogene Gleichstellungsfragen stärker integriert und weitere Maßnahmen auf Fakultätsebene hervorbringt.

Hierzu sind folgende **Maßnahmen** vorgesehen:

- Durch den Dekan/die Dekanin wird eine Verantwortungsperson aus der Fakultätsleitung für (Professor/Professorin) das Thema Gleichstellung benannt. Zu deren Aufgaben zählt u.a. die Einberufung der AG zur Erstellung des nächsten Gleichstellungsplanes. Weitere

Verantwortlichkeiten ergeben sich aus dem Maßnahmenkatalog im Anhang II. Einzelne Aufgaben können delegiert werden.

- Auf der Website der Fakultät sollen die Angebote der Gleichstellung (Infos zu Stipendien, Sprechzeiten Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan etc.) – im Speziellen die fachspezifischen Angebote für die Fakultät – verlinkt werden.
- Es sind fakultätsspezifische Veranstaltungen im Themenbereich der Gleichstellung durchzuführen:
 - Veranstaltungsreihe, die Frauen aus Wissenschaft und Praxis für Fachvorträge aber auch für Karrieretalks gewinnt.
 - Workshops/Lehrgänge/Weiterbildungen zur Gestaltung gendersensibilisierter Lehre sind angedacht (z.B. durch Schaffung von Weiterbildungsangeboten auch in der vorlesungsfreien Zeit).
- Für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen sind auch finanzielle Mittel notwendig. Im Jahreshaushalt der Fakultät werden daher künftig 5.000 €/Jahr vorgesehen.
- Zur Unterstützung der Arbeiten wird eine wissenschaftliche Hilfskraft eingestellt.

3.8 Flankierende Themenfelder

3.8.1 Familienfreundliche Universität

Der Fakultät ist Familienfreundlichkeit ein hohes Gut. Durch die Unterrepräsentation von Frauen in den Gruppen Professuren und Mittelbau sowie der Tatsache, dass ein Großteil von z.B. Sorgearbeit oder Elternzeit weiterhin von Frauen geleistet wird⁴, ist es der Fakultät wichtig, familienfreundliche Strukturen zu schaffen bzw. auszubauen.

Hierfür sind die folgenden **Maßnahmen** vorgesehen:

- Für Studierende mit Kindern ist ein familiengerechter Stundenplan essentiell. Veranstaltungszeiten sollten auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen ausgerichtet sein.
- Ein wichtiges Thema der Familienfreundlichkeit sind außerdem Gremienzeiten. Für die Sitzungen des Fakultätsrats wird daher angestrebt, in einem familienfreundlichen zeitlichen Rahmen zu bleiben. Diese Verantwortung wird sehr ernst genommen und auch in anderen Gremiensitzungen der Fakultät angestrebt.

3.8.2 Geschlechtergerechte Sprache

Der Fakultät ist Chancengleichheit und Förderung von Frauen bzw. aller Geschlechter in Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, ein Anliegen. Zur Repräsentation gehört auch eine geschlechtergerechte Sprache. Um allen Geschlechtern in diesem Bereich gleiche Chancen bzw. Repräsentation zu gewähren, wird in der Fakultät auf geschlechtergerechte Sprache Wert gelegt.

Zudem bestärkt die Fakultät das Bestreben des Senats, für das geschlechtersensible Formulieren eine universitätsweite Regelung zu finden. Hierfür wird in der Fakultät eine Diskussion angeregt.

3.8.3 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Bauhaus-Universität Weimar spricht sich in ihrer Grundordnung für die Anerkennung von sowie das aktive Eintreten für allgemeine Gleichbehandlung aus. Die Entwicklung einer für alle Mitglieder der Universität anwendbaren Antidiskriminierungsrichtlinie unterstreicht dieses Engagement. Die

⁴ Elternzeit: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>;

Sorgearbeit: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>

Bauhaus-Universität Weimar versteht sich daher auch weiterhin als Arbeits- und Studienort, an dem Diskriminierung und Gewalt jeglicher Art nicht toleriert werden. Die Bauhaus-Universität Weimar positioniert sich zukünftig noch stärker gegen alle Formen von sexistischer und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Die Fakultät unterstützt dieses Vorgehen und leitet folgende **Maßnahme** ab:

- Hinweis auf Verfahrensablauf des Beschwerdemanagements auf der Fakultätsseite. Eine Beschwerdestelle wird – wie im Gleichstellungsplan der Universität unter 3.3.3 erwähnt – aktuell eingerichtet.

3.8.4 Diversitätssensible Gleichstellungsarbeit

Die enge Zusammenarbeit von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit wird als grundständig angesehen und bereichernd mit Blick auf die Entwicklung eines kulturellen Wandels hin zu einer geschlechtergerechten, diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Universität verstanden. Intersektionale Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen mit Geschlechterkategorien erkennt die Fakultät an und integriert sie in die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. **Maßnahmen** hierzu sind im Gleichstellungsplan der Universität unter Punkt 3.3.4 zu finden. Zukünftig wird sich die Fakultät verstärkt mit dieser Querschnittsthematik auseinandersetzen.

3.9 Qualitätssicherung und Monitoring

Es ist ein wichtiges Anliegen, die Funktionalität/Umsetzungsfähigkeit und damit die Qualität der festgelegten Maßnahmen prüfen zu können. Durch festgelegte Verantwortlichkeiten bei der Umsetzung der Maßnahmen soll es gelingen, dieses Anliegen zu erreichen. Auch durch die Aufnahme bzw. Untergliederung in die Institute der Fakultät bei der statistischen Auswertung ist eine detaillierte Einsicht in die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse und somit eine zielsichere Erarbeitung auch zukünftiger Maßnahmen möglich. Dafür ist folgende **Maßnahme** vorgesehen:

- Zum angemessenen Monitoring werden im Maßnahmenkatalog – siehe Anhang II – konkrete Zielvorgaben und Evaluationsmethoden sowie Verantwortlichkeiten festgelegt.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wurde am 11.05.2022 durch den Fakultätsrat der Bauhaus-Universität Weimar bestätigt und ist bis Mai 2025 gültig.

Glossar

Gleichstellung/geschlechtergerecht/Geschlechtergerechtigkeit – die Begriffe in diesem Dokument beziehen sich im Wesentlichen auf die Chancengleichheit zwischen den binären Geschlechtern, d.h. zwischen Männern und Frauen. Die Bauhaus-Universität Weimar ist zwar auch bestrebt, Antidiskriminierungsmaßnahmen für andere, z.B. nicht-binäre Geschlechter, zu entwickeln und einzusetzen; derartige Maßnahmen und Prozesse sind allerdings nicht der Fokus dieses Dokuments.

Gender-Mainstreaming – Jegliche Maßnahmen, die eine Organisation plant/durchführt/auswertet, müssen hinsichtlich der Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter hin untersucht und ggf. angepasst werden. Es ist demnach ein Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit. Grundlage des Gender-Mainstreamings ist der Amsterdamer Vertrag (1999), in dem dieses als Richtlinie aller Mitgliedsstaaten der EU festgehalten ist.

Quoten – Entsprechend des Thüringer Hochschulgesetzes ThürHG ist eine Quotierung nach §22 Abs. 2 an der Universität wie folgt definiert: „Frauen sollen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40 vom Hundert, berücksichtigt werden, sofern nicht durch Gesetz oder Satzung der Hochschule ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist; Ausnahmen sind zu begründen.“

Unterrepräsentation – Nach §3 Absatz (5) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes, liegt Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes vor, „wenn der Frauen- oder Männeranteil in den in Absatz 4 genannten Bereichen jeweils unter 40 vom Hundert liegt.«

Leaky Pipeline „Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline‘ wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.“ <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline>

Anhang

Anhang I – Beschäftigtenstruktur aufgeschlüsselt nach Instituten (Darstellung 2016 - 31.10.2021)

Tabelle 9 B-M-I

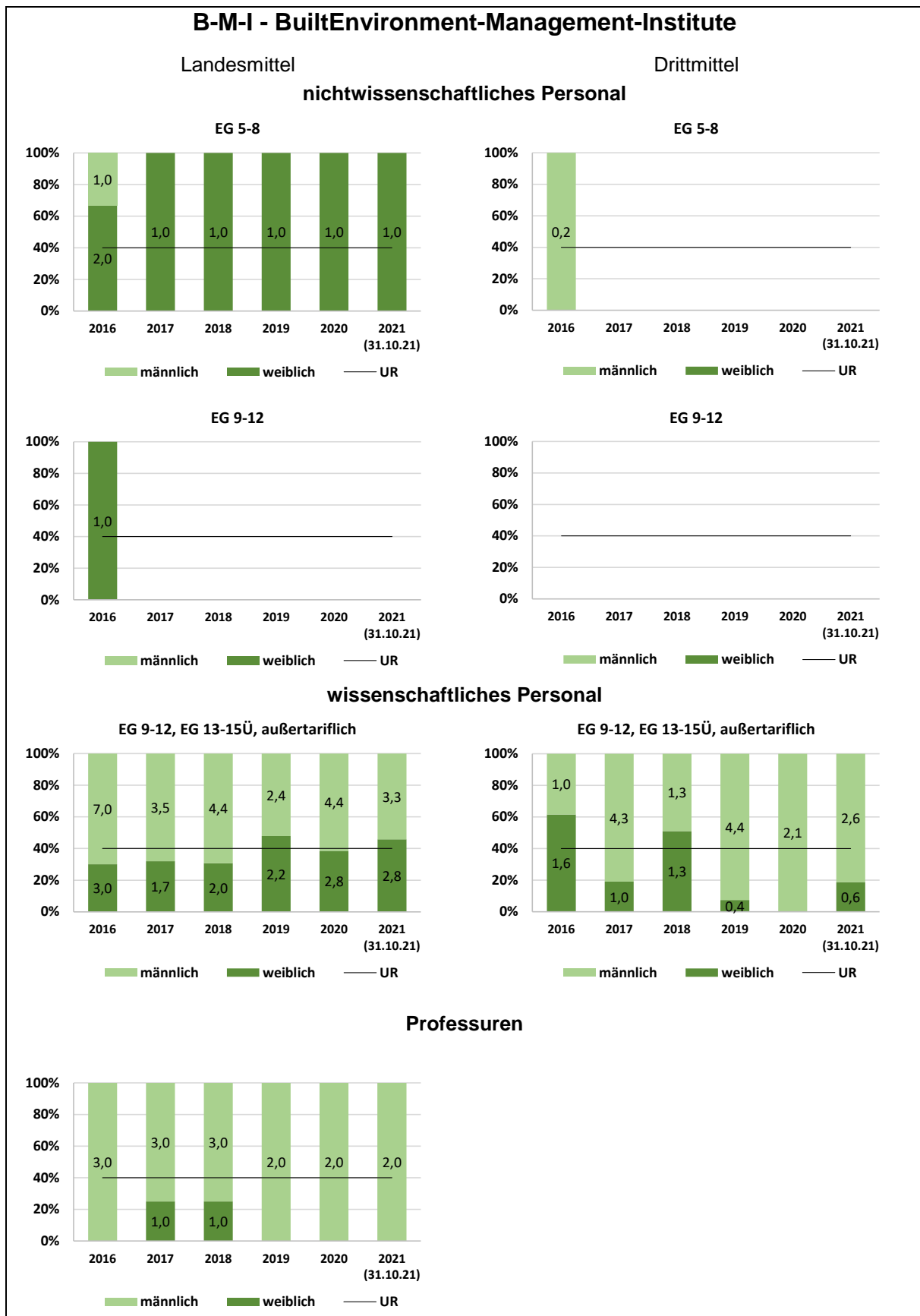


Tabelle 10 FIB

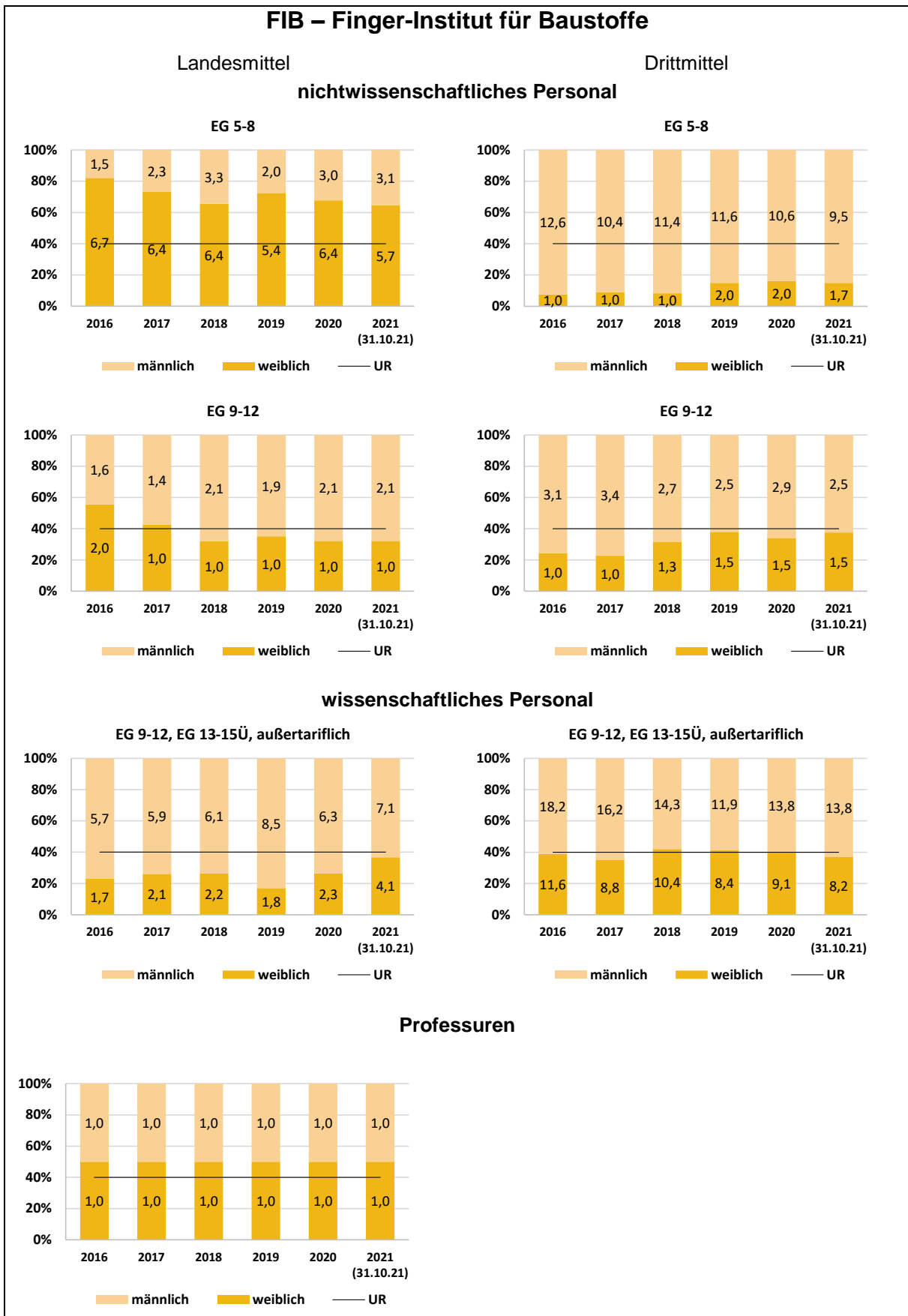


Tabelle 11 IBMB

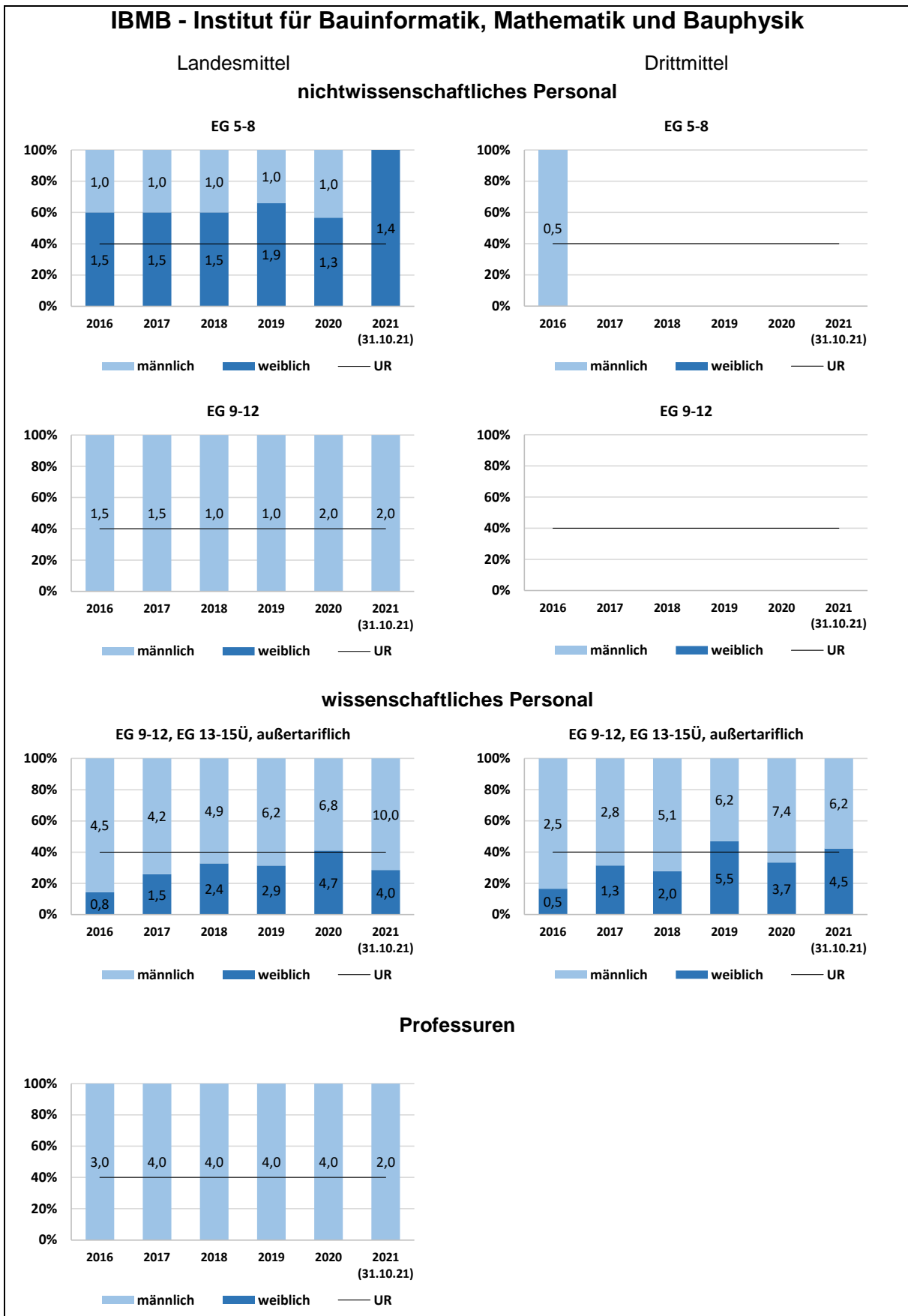


Tabelle 12 IKI

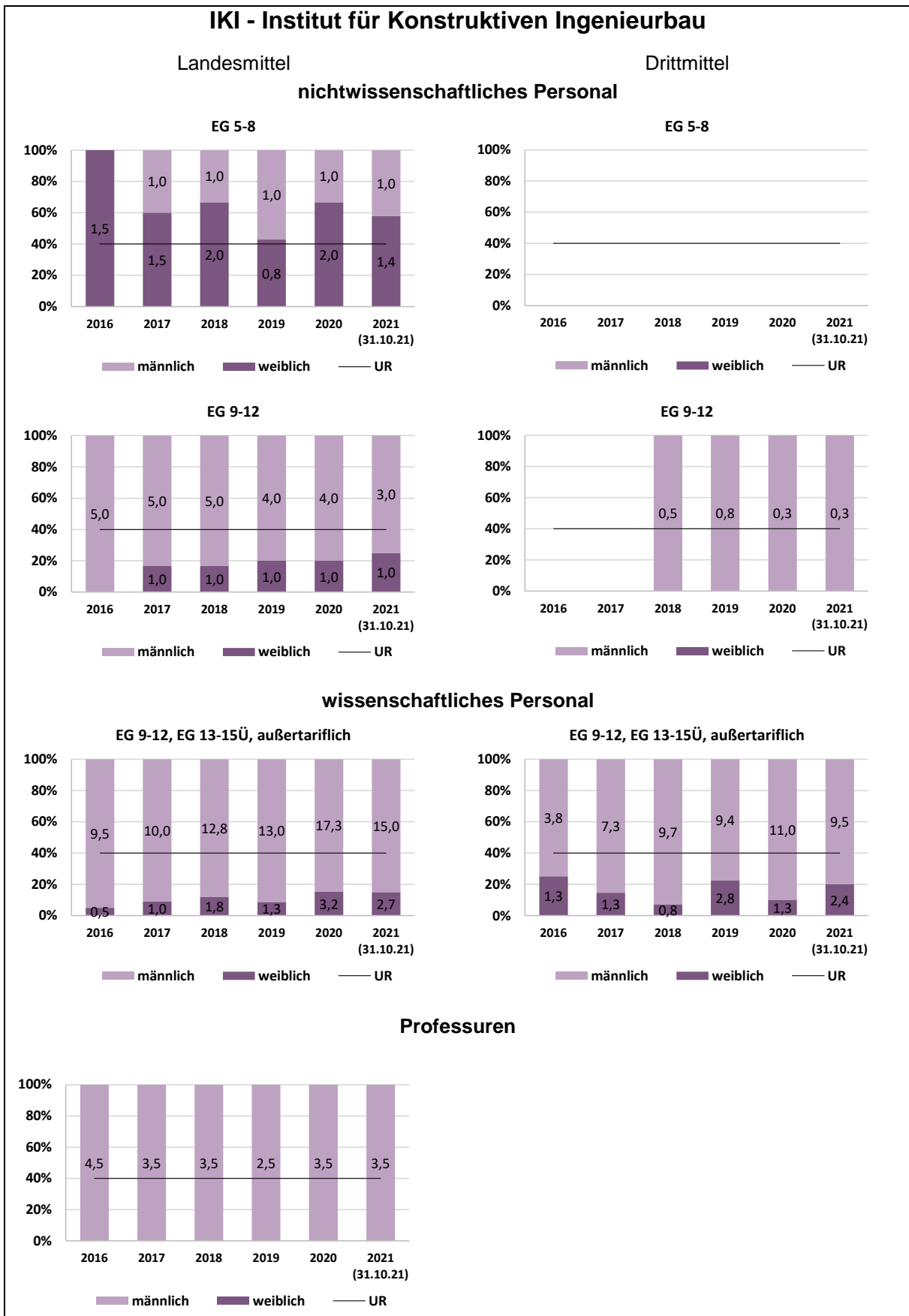


Tabelle 13 ISM

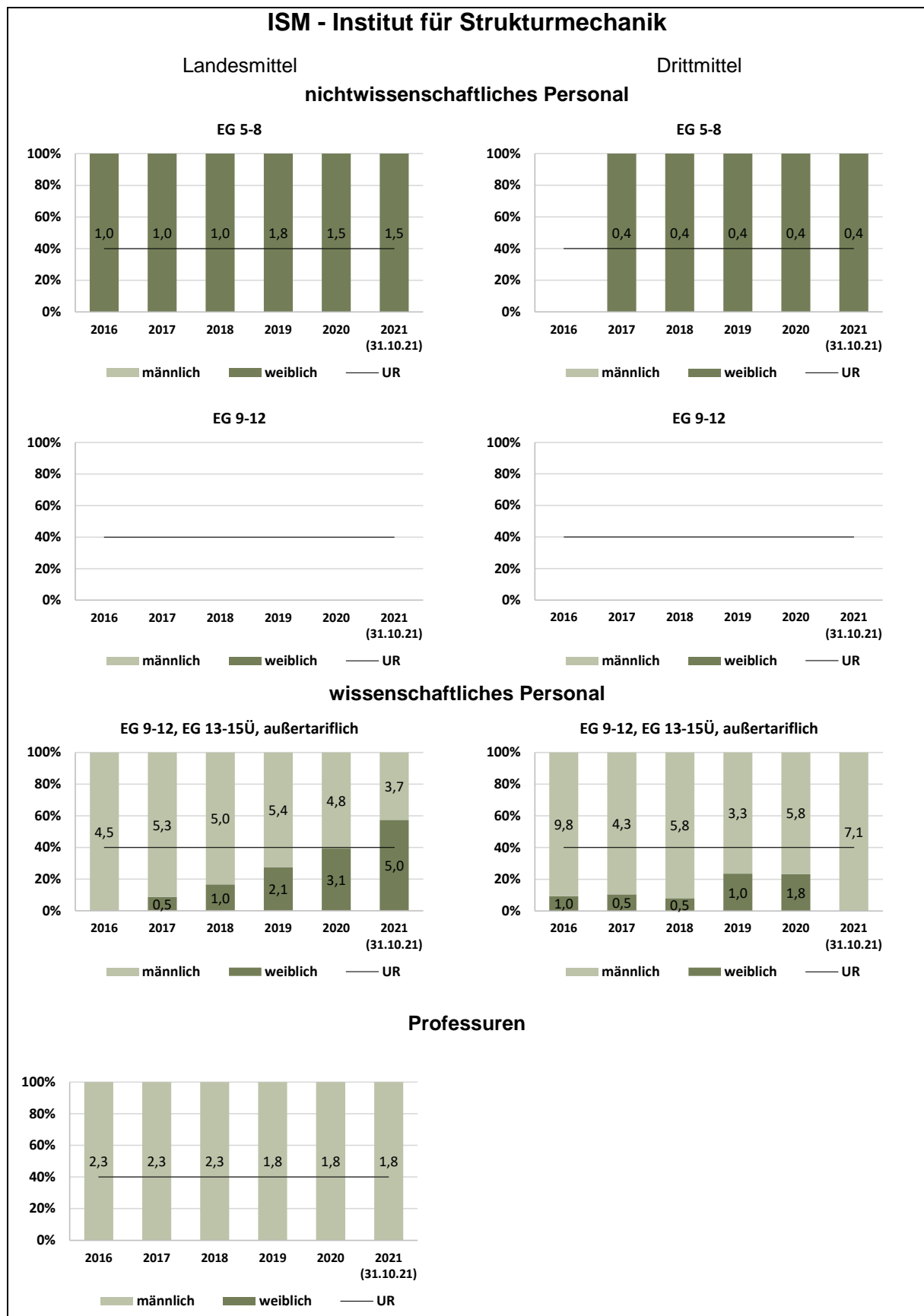


Tabelle 14 b.is

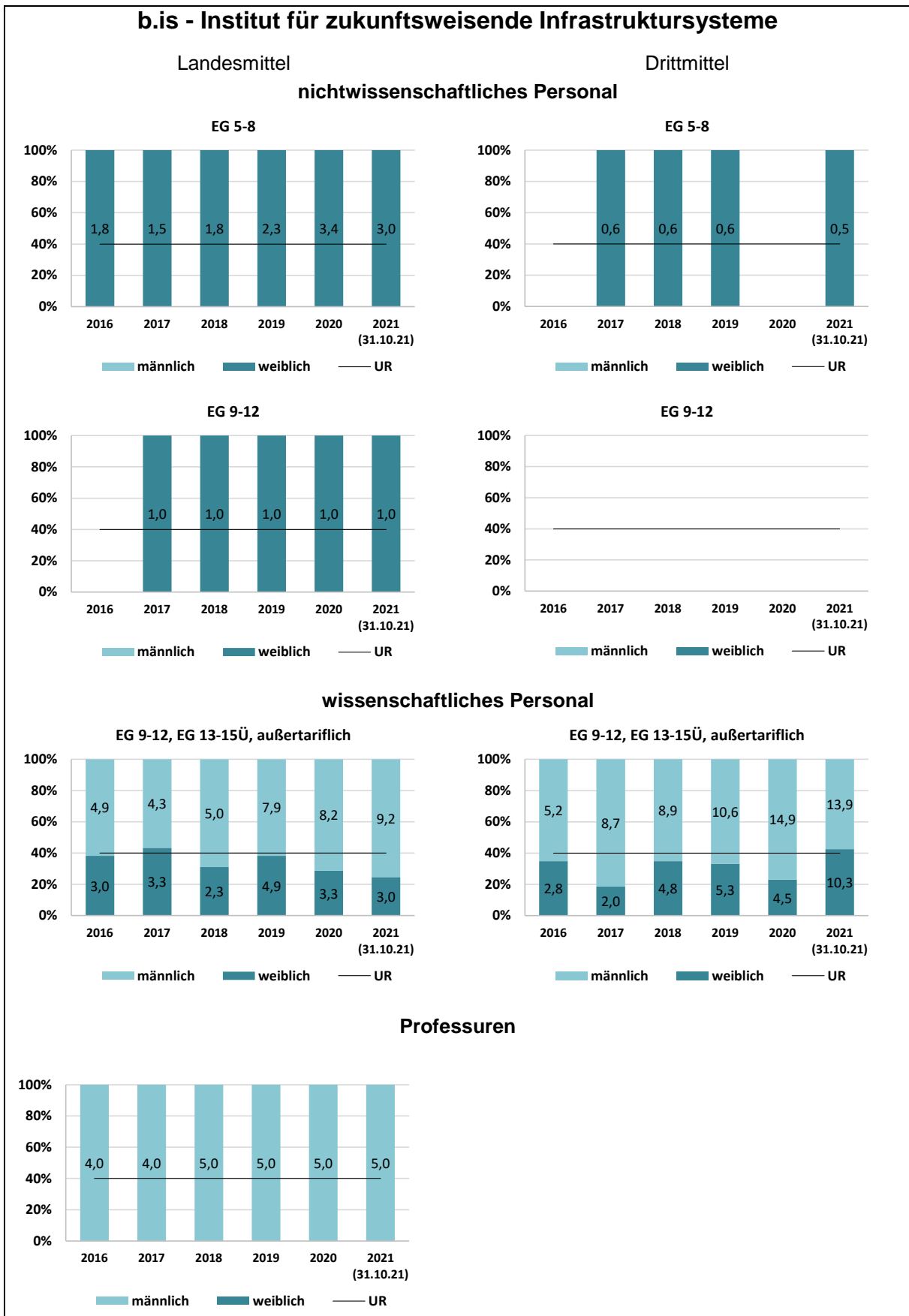


Tabelle 15 Dekanat

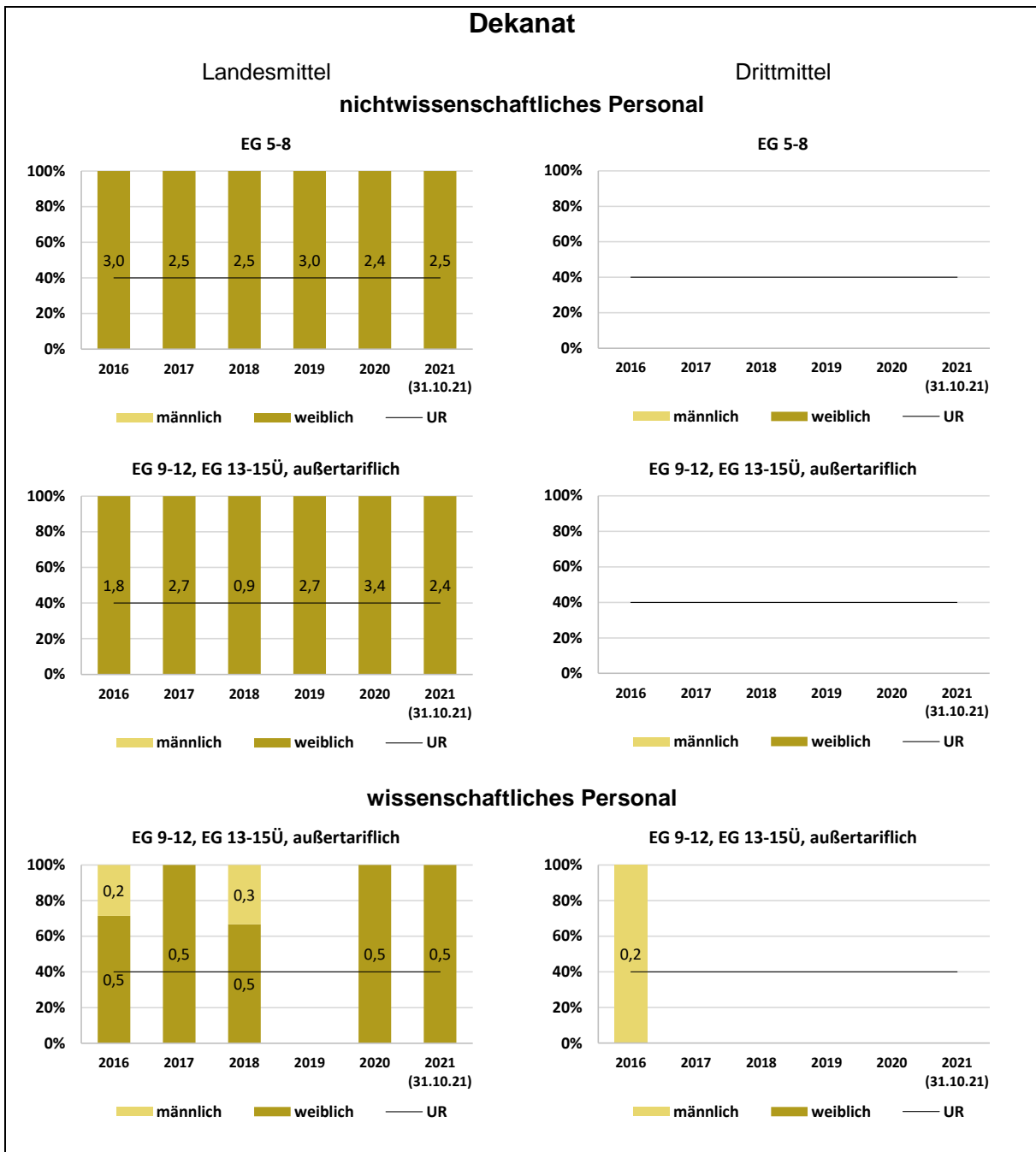
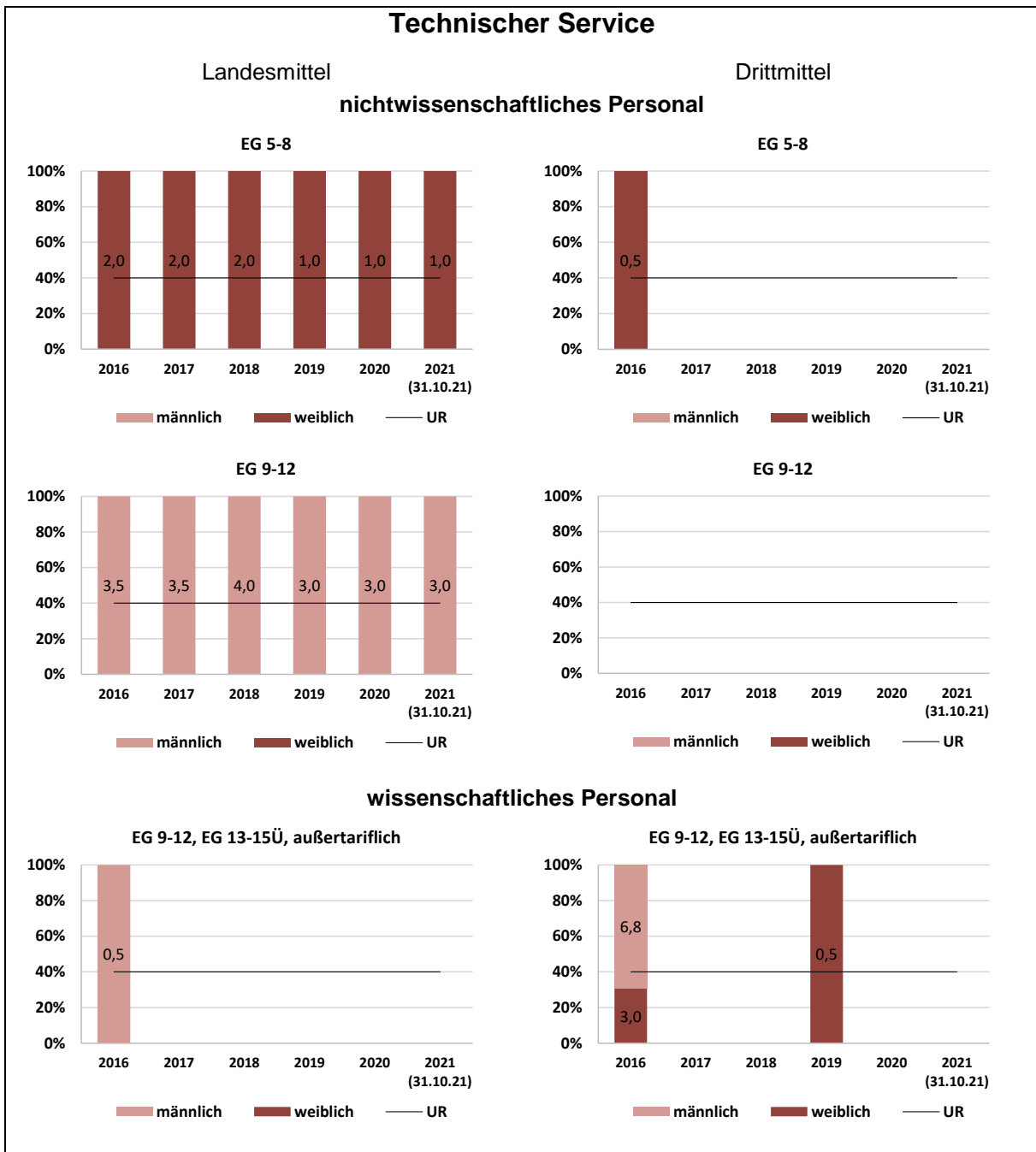


Tabelle 16 Technischer Service



Anhang II - Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Fakultät Bauingenieurwesen (qualitativ und quantitativ)

Mittelfristige Ziele und Maßnahmen (umzusetzen bis Ende Laufzeit Gleichstellungsplan 2025)

| Weiterführende, strukturelle Verankerung von Gleichstellungsarbeit an Fakultät | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|---|---|---|---|
| Maßnahmen | Zielgruppe | Verantwortung | Aufgaben | Fristen | Kosten/ Finanzierung | Berichtsformat/ Bewertungstool |
| Etablieren einer Ansprechperson/Verantwortungsperson (Dekan/-in, Prodekan/-in) in Fakultätsleitung für Thema Gleichstellung/Umsetzung Gleichstellungsplan | Alle Angehörigen der Fakultät | Dekan/-in, Fakultätsleitung, | Ausarbeiten von Aufgabenbereichen, jährliche Datensammlung der Promovierendenzahlen | Benennung/Festlegung ab nächster Wahlperiode durch den Dekan (Oktober 2022) | | Benennung durch Dekan im neu gewählten Fakultätsrat 2022, Bericht zum Stand des Gleichstellungsplanes Mitte/Ende 2023 |
| Angebote/Aufgaben der Gleichstellungsarbeit auf Fakultäts-Website sichtbar machen | | Geschäftsführung, Gleichstellungsbeauftragte (dezentral), Referent/-in für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Gleichstellungsbüro, fortlaufende Aktualisierungen durch Gleichstellungsbeauftragte (dezentral) | Sichtbarmachen der Angebote zum Thema Gleichstellung (u.a. evtl. Sprechzeiten und Beratungsangebote Gleichstellungsbeauftragte, Stipendienangebote, Fondsausschreibungen, Mentoring-Programm, weitere zielgruppenspezifische Informationen (z.B. für internationale und externe Promovendinnen), ...) | Mitte 2023 (danach fortlaufende Pflege) | | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |
| Veranstaltungen im Themenbereich der Gleichstellungsarbeit: Workshops, Vortragsreihen und Karrieregespräche mit Frauen aus Wissenschaft und Praxis | | Verantwortungsperson aus Fakultätsleitung (siehe erste Maßnahme) Gleichstellungsbeauftragte (dezentral), Lehrende | Turnus und Themen für Workshops/Angebote planen; erste Veranstaltungen durchführen; verstärkte Einbindung von Gastdozentinnen in reguläre Lehre | bis Ende Gültigkeit aktuellen Gleichstellungsplanes | Fakultät (Budget Gleichstellung), Gleichstellungsbüro | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |
| Verankerung eines festen Budgets für Gleichstellung pro Jahr im Budget der Fakultät | | Fakultätsleitung | Finanzielle Abwicklung der durchgeführten Maßnahmen (soweit erforderlich) | | 5000€ | Verankerung in der Jahresfinanzplanung ab 2023, |

Gleichstellungsplan der Fakultät Bauingenieurwesen 2022-2025

| | | | | | | |
|---|--|--|---|---------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | | | | | Zusicherung des Budgets für 2022 |
| Etablieren einer studentischen Hilfskraft zur Unterstützung der Umsetzung der strukturellen Maßnahmen | | Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte; Dekan/-in | Unterstützung in Veranstaltungsorganisation, Zuarbeiten für Fakultätsleitung sowie Vorbereitung Gleichstellungsplan (Datenaufbereitung) | Dezember 2022 | Fakultät (Budget Gleichstellung) | Bericht Fakultätsleitung |

| Karriereplanung für wissenschaftliche Mitarbeitende, Studierende gestalten | | | | | | |
|---|---|---|--|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| Maßnahmen | Zielgruppe | Verantwortung | Aufgaben | Fristen | Kosten/ Finanzierung | Berichtsformat/ Bewertungstool |
| Sichtbarmachen von Workshops zur Karriereplanung (in und außerhalb der Wissenschaft) sowie Coaching-Programme, Anbieten Workshops mit fachspezifischer Ausrichtung der Fakultät | Wissenschaftliche Mitarbeitende, Promovierende, Post-Docs | Promovierendenrat der Fakultät in Abstimmung mit BRS, Gleichstellungsbüro, Öffentlichkeitsarbeit Fakultät | Sichtbarmachen/ Werben für Workshops zur Karriereplanung (Angeboten durch BRS) sowie Anbieten von Workshops mit fachspezifischer Ausrichtung in Zusammenarbeit mit BRS | Ablauf des Gleichstellungsplanes | Ggf. Fakultät (Budget Gleichstellung) | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
| Aufnahme der Planung eines Rücklagenfonds zum Ausgleich von Fehlzeiten bei Ausfallzeiten in Drittmittelanstellung | Drittmittelfinanzierte Mitarbeitende | Fakultätsleitung mit Gleichstellungsbüro | Führen von Gesprächen mit Fakultätsleitungen der anderen Fakultäten sowie Unileitung; Prüfen Umsetzungsmöglichkeiten | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |
| Vernetzung von Promovendinnen | Studentinnen, Promovendinnen | Promovierendenrat | Planung von Vernetzungstreffen (jährlich) an der Fakultät | Ablauf des Gleichstellungsplanes | Ggf. Fakultät (Budget Gleichstellung) | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
| Förderung von Frauen für und in der Wissenschaft, technischen Berufen sowie Gremien an der Universität | | | | | | |
| Maßnahmen | Zielgruppe | Verantwortung | Aufgaben | Fristen | Kosten/ Finanzierung | Berichtsformat/ Bewertungstool |
| Erhöhung des Anteils externer Promovendinnen | Promovierende | Fakultätsleitung, antragstellende Professuren | Sensibilisieren der externen Institutionen bei einer Antragstellung für einen erhöhten Frauenanteil | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
| Anpassen Vertragslaufzeiten | Promovierende / wiss. Mitarbeitende | Fakultätsleitung / Dezernat Personal | Vertragslaufzeit anpassen an Qualifizierungsziel (z.B. Orientierung an durchschnittlicher Promotionszeit der Fakultät B) | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |

Gleichstellungsplan der Fakultät Bauingenieurwesen 2022-2025

| | | | | | | |
|---|-------------------------------------|---------------------------------------|---|--|--|--|
| Familienfreundliche Vorlesungs- und Seminarzeiten | Studierende | Fakultätsleitung, Fachschaftsrat | Status Quo erarbeiten (aktueller Stand); Sichtbarmachen der Angebote/Beratungsangebote auf Website; Ausrichtung Veranstaltungszeiten an Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsweinrichtungen | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |
| Überprüfen/Anpassen Werbematerialien Azubi | Auszubildende | Ausbilder/-innen, Dezernat Personal | Überprüfen/Anpassen Werbematerialien Azubis (Infomaterial bei Initiative Klischeefrei); neue Werbeportale eruieren | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
| Aufnahme Azubi-Zahlen in Statistik Gleichstellungsplan | Azubis | AG Gleichstellung | Integration der Azubi-Statistik in zukünftigen Anhang I Gleichstellungsplan | Integrieren in nachfolgende Gleichstellungspläne (ab 2025) | | Gleichstellungsplan ab 2025 |
| Gleichmäßige Verteilung von Lehr- und Organisationsaufgaben | Promovierende / wiss. Mitarbeitende | Institutsleitungen | Sensibilisierung hinsichtlich der Überbelastung durch universitäre Selbstverwaltungsaufgaben aber auch gesetzlichen Regelungen | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
| Aktive Ansprache für die Gewinnung von Frauen für Gremien | alle Statusgruppen | Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte | Hinweis/Nachfrage/Information sowie aktive Bewerbung Ausgleichfonds (dieser steht bis einschließlich 2024 zur Verfügung) | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Zwischenbericht Frühjahr 2024 Fakultätsrat |

Langfristige Ziele und Maßnahmen (zu erreichen in den nächsten 10 Jahren)

| Erhöhung der Professorinnenschaft (Zielwert: 50% Neuberufenen sind Frauen) | | | | | | |
|--|------------------|---|---|---|----------------------|--|
| Maßnahmen | Zielgruppe | Verantwortung | Aufgaben | Fristen | Kosten/ Finanzierung | Berichtsformat/ Bewertungstool |
| Aktive Rekrutierung in den Berufungsverfahren stärken, fortführen | Professor/-innen | Geschäftsführer/-in der Fakultät Gleichstellungsbeauftragte (zentral) | Hinweis/Nachfrage/Information über aktive Rekrutierung in (Vorgesprächen zu) Berufungskommissionen; Berichte über aktive Rekrutierungsmaßnahmen im Fakultätsrat | 2032 (mit Zwischenevaluierung im aktuellen Gleichstellungsplan) | | Evaluierung der Quote in aktuellen Gleichstellungsplan; Zwischenbericht Fakultätsrat |

Gleichstellungsplan der Fakultät Bauingenieurwesen 2022-2025

| | | | | | | |
|---|------------------|------------------|--|----------------------------------|--|------------------------------------|
| Anreize für potentielle Kandidatinnen identifizieren und die Umsetzung planen | Professor/-innen | Fakultätsleitung | Gespräche mit Präsidium und Senat, Gleichstellungsbüro | Ablauf des Gleichstellungsplanes | | Bericht Ablauf Gleichstellungsplan |
|---|------------------|------------------|--|----------------------------------|--|------------------------------------|

Anhang III – Voraussichtliche Ausschreibungen Professuren in den Jahren 2022 – 2032

- Werkstoffmechanik (W1/W3)
- Natural Hazards and Structural Resilience (W1/W3)
- Data Engineering (W3)
- Entrepreneurship und Technologietransfer (W1/W3)
- Konstruktives Entwerfen und Tragswerkslehre (W3)
- Geotechnik (W3)
- Nachhaltige Bauimmobilien- und Infrastrukturwirtschaft (W3)
- Bauchemie und Polymere Werkstoffe (W3)
- Werkstoffe des Bauens (W3)