

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2021-2027

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). Zum anderen ist die Bauhaus-Universität Weimar bereit, sich jederzeit zu hinterfragen, Herausforderungen anzunehmen und Strukturen zu erneuern (Struktur- und Entwicklungsplan 2019-2025).

Vorwort

Für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur – Gleichstellung an der Bauhaus-Universität Weimar

Die Verbindung von Wissenschaft, Kunst und Technik sowie die internationale Ausrichtung prägen das Profil der Bauhaus-Universität Weimar. Mit ihren vier Fakultäten – Architektur und Urbanistik, Bauingenieurwesen, Kunst und Gestaltung sowie Medien – verfügt die Bauhaus-Universität Weimar über ein einzigartiges Portfolio. Am Gründungsort des staatlichen Bauhauses und in dessen Tradition versteht sich die Universität als moderner Forschungs-, Lehr- und Lernort im Spannungsfeld aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen. Von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages ist die Bauhaus-Universität Weimar daher besonders überzeugt. Die konsequente Ausrichtung ihrer Strukturen und Prozesse in Studium, Wissenschaft und Verwaltung auf Geschlechtergerechtigkeit gehört deshalb zu einem wichtigen strategischen Ziel der Universität.

Inhaltlich knüpft die Universität dabei an ihr etabliertes Maßnahmenportfolio an, dessen Wirksamkeit und Progressivität ihr auch von außen gespiegelt wurde. 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 Universitätsakteur*innen zukünftig auf die prozesshafte und gemeinsame Erarbeitung eines mehrdimensionalen und nachhaltigen Konzeptes für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur. Dieser Idee liegt die Annahme zugrunde, dass Exzellenz in Wissenschaft und Kunst von einem multiperspektivischen Potential der Universitätsmitglieder profitiert. Hohe Qualitätsansprüche an die Forschungs-, Studien- und Arbeitskultur sowie Beschäftigungsbedingungen setzen folglich die Anerkennung und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit voraus. Dieser Prozess soll von fachbereichsbezogener Selbstreflexion charakterisiert und nach einem verschränkten top-down-bottom-up-Prinzip gestaltet sein. Alle Mitglieder der Universität 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.

1. Grundlagen

1.1 Bedeutung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar wurde gemäß §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichstG) vom 6. März 2013 erstellt und ist auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Er ist nach drei Jahren der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Der Gleichstellungsplan enthält eine beschreibende Ist-Analyse der Bedienstetenstruktur und der Studierendenzahlen an der Bauhaus-Universität Weimar. Auf Basis der Auswertung der im ThürGleichstG vorgegebenen zu erfassenden statistischen Angaben entwickelt der Plan quantitative (Erhöhung der Frauenanteile) und qualitative (geschlechtergerechte¹ Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen. Das vorliegende Dokument bildet damit die Grundlage für die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar für die kommenden sechs Jahre.

1.2 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Das Grundgesetz (Artikel 3), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Thüringer Gleichstellungsgesetz, das Hochschulrahmengesetz (§ 3) sowie das Thüringer Hochschulgesetz (§6) bilden die gesetzliche Grundlage der Gleichstellungsarbeit.

Das novellierte Thüringer Hochschulgesetz (10. Mai 2018) sieht vor, dass die Hochschulen Richtlinien zur Erhöhung des Frauenanteils am akademischen Personal erarbeiten (§ 6 Abs. 1) und regelt die Gremienbeteiligung von Frauen: So sollen Frauen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40%, berücksichtigt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlorgane/-gremien ist auf eine paritätische Repräsentanz bzw. auf eine Vertretung von Frauen entsprechend ihrem Anteil in den Mitgliedergruppen zu achten (§§ 22 Abs. 4; 23 Abs. 2).

Die »Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards« der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), deren Mitglied die Bauhaus-Universität Weimar seit 2017 ist, geben darüber hinaus wichtige mobilisierende Impulse für die Gleichstellungsarbeit.

1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar

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 essentiell. Gleichstellung ist deshalb in allen wichtigen strategischen Dokumenten der Universität sowie in den Vereinbarungen

¹ Die Begriffe Gleichstellung/geschlechtergerecht/Geschlechtergerechtigkeit 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.

mit dem Land Thüringen verankert. Im Jahr 2020 hat das Präsidium die Gleichstellung von Frauen und insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsstufen angesichts der Vielzahl an anstehenden Berufungsverfahren explizit zu einem wichtigen Schwerpunktthema für die kommenden Jahre ausgerufen.

Die strategische Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten liegt im Verantwortungsbereich der Universitätsleitung und wird momentan von der Vizepräsidentin für Internationales, Diversität und Transfer wahrgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin beraten die Universitätsleitung in Gleichstellungsfragen und erarbeiten Richtlinien zur Frauen- und Gleichstellungsförderung. Die Gleichstellungsbeauftragte (Freistellung im Umfang von 50%) hat vielfältige Beteiligungsrechte innerhalb der Prozesse der universitären Selbstverwaltung: Sie fungiert als beratendes Mitglied in Berufungskommissionen, im Senat und im Universitätsrat im Sinne der Vertretung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen innerhalb der zentralen Steuerungsgremien und ist stimmberechtigtes Mitglied in den Kommissionen zur Vergabe von Stipendien für Studierende, Promovierende, Postdocs und von Projektmitteln des Kreativfonds zur Förderung von künstlerisch-gestalterischen Projekten von Studierenden, Promovierenden, Mitarbeiter*innen und Professor*innen.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist aktives Mitglied der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen (LaKoG Thüringen) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof). Die Bauhaus-Universität Weimar unterstützt zudem das 2013 als gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen gegründete Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) finanziell und personell. Das TKG versteht sich als hochschulpolitische Initiative und als Service-Einrichtung für die Hochschulen mit dem Ziel, Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln und zu verstetigen sowie Gleichstellungsaktive zu informieren, zu beraten und zu vernetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird dauerhaft durch eine*n Referent*in (50%) und eine*n Verwaltungsangestellte*n (50%) sowie die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (25 %) und den Beirat für Gleichstellungsfragen unterstützt. Der Beirat schlägt Universitätsangehörige für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten vor; der Senat wählt aufgrund des Vorschlags für einen Zeitraum von drei Jahren. 2019 wurde außerdem das Amt der*des Diversitätsbeauftragten sowie eine begleitende Koordinationsstelle für Diversität (Beirat für Diversität) eingerichtet. Die*Der Diversitätsbeauftragte (50%) wird von einer*einem Referent*in (25%) unterstützt. Eine enge Zusammenarbeit, insbesondere im Bereich Geschlechtervielfalt, Intersektionalität und Antidiskriminierung, wird gelebt und als notwendig angesehen.

2. Statistische Auswertung der Bedienstetenstruktur

2.1. Bedienstetenstruktur insgesamt (Stichtag: 30.06.2020)

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die Datenerhebung zum Stichtag 30.06.2020 (s. Tabellen 1a-6), wie im Thüringer Gleichstellungsgesetz §5 für die Dienststellen des Landes festgeschrieben. Die vom Landesamt für Statistik bereitgestellten Tabellen (Stichtag: 01.12.2020) zu den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen und Habilitationen und dem akademischen Personal werden in die Auswertung einbezogen. Zu berücksichtigen ist, dass die Datengrundlage der amtlichen Statistik und die Daten des Personalverwaltungssystems der Bauhaus-Universität Weimar zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben werden und ihnen unterschiedliche Erfassungsmodelle zugrunde liegen.

Da nicht-binäre Personen in diesem Zeitraum noch nicht statistisch erfasst wurden, werden im folgenden nur Männer und Frauen ausgewiesen.²

2.1.1 PERSONAL-IST-BESTAND (TABELLE 1A)

Zum Erhebungszeitpunkt sind 928 Personen an der Bauhaus-Universität Weimar angestellt, 456 Frauen und 472 Männer. Inklusive der geringfügig Beschäftigten (studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte, Frauenanteil 50%) sind es 1279 Personen. Mit einem Frauenanteil von 49% und einem Männeranteil von 51% sind diese beiden Geschlechter nahezu paritätisch vertreten.

Personal gesamt: 49% Frauenanteil

2.1.2 BEAMTINNEN UND BEAMTEN (TABELLE 1B)

In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sind 85 Personen, davon 25 Frauen und 60 Männer, vertreten. Mit 29% sind Frauen in dieser Gruppe daher deutlich unterrepräsentiert.³ 21 der 25 Beamtinnen sind im höheren Dienst tätig (84%), unter den Beamten sind 58 der 60 im höheren Dienst beschäftigt (97%).

In die Kategorie der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst fällt auch die Gruppe der Professorinnen und Professoren, die in Punkt 2.2 noch einmal gesondert betrachtet wird.

Beamtinnen und Beamten: 29% Frauenanteil

² Die Beschreibung der Beschäftigtenstruktur (2.) bezieht sich auf die statistisch erfassten Kategorien Männer und Frauen, daher wird in diesem Teil mittels Beidnennung gegendert. Im weiteren Dokument wird die Reflektion geschlechtlicher Vielfalt mittels Gendersternchen sprachlich gekennzeichnet, sofern auf alle Geschlechter Bezug genommen wird.

³ Die Auswertung der Daten erfolgt gemäß §3 Absatz (5) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes, der besagt: »Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in den in Absatz 4 genannten Bereichen jeweils unter 40 vom Hundert liegt.«

2.1.3 ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER (TABELLE 1C)

In dieser Gruppe beträgt der Frauenanteil 51%, der Männeranteil entsprechend 49%. Bei einer detaillierten Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil bei steigender Entgeltgruppe abnimmt. In den Entgeltgruppen außertariflich, 15 Ü bis 13 sind Frauen mit 40% und Männer mit 60% vertreten und Frauen damit leicht unterrepräsentiert. In den Entgeltgruppen 12 bis 9 und 8 bis 5 sind Frauen mit 58% bzw. 71% überdurchschnittlich bis stark überdurchschnittlich vertreten, während Männer hier entsprechend unterrepräsentiert sind.

Fast die Hälfte aller Bediensteten arbeitet in Teilzeit (45%, ohne geringfügig Beschäftigte), während bei Beamtinnen und Beamten selten Teilzeitarbeit vorzufinden ist (zwei Personen, jeweils ein Mann und eine Frau). Mit 58% sind Frauen (245) in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ohne geringfügig Beschäftigte) etwas häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer (175).

Zum Erhebungszeitpunkt sind weder Frauen noch Männer in Altersteilzeit beschäftigt.

Unter den Beschäftigten ohne Bezüge, zu denen auch familienbedingt Beurlaubte zählen, beträgt der Frauenanteil 79% (24 Personen, davon 19 Frauen).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: 51% Frauenanteil

2.1.4 BEDIENSTETE IN LEITENDEN FUNKTIONEN (TABELLEN 2B UND 2C)

Zum Erhebungszeitpunkt befinden sich 109 Personen in leitenden Funktionen, 41 Frauen und 68 Männer. Das sind im Verhältnis 38% Frauen. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten in leitenden Funktionen beträgt der Frauenanteil nur 27% (Tabelle 2b). In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen kann ein Frauenanteil von 63% ausgewiesen werden (Tabelle 2c). An der Bauhaus-Universität Weimar besetzen Frauen weiterhin zu 100% die geschäftsführenden Positionen an den Fakultäten. Zudem werden drei der fünf Dezernate von Frauen geleitet.

Leitende Positionen: 38% Frauenanteil

2.1.5 BEFÖRDERUNGEN UND HÖHERGRUPPIERUNGEN (TABELLEN 3A UND 3B)

Höhergruppierungen richten sich nach tariflichen Vorgaben. Ebenso bestehen spezifische Vorgaben für die Beförderung von Bediensteten. Im Berichtszeitraum (01.07.2017-30.06.2020) wurden 7 Beförderungen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten vorgenommen, davon 2 Frauen (Tabelle 3a). Es fanden 45 Höhergruppierungen in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer statt (Tabelle 3b). Dabei handelte es sich bei 42% um die Höhergruppierung von Frauen.

Beförderungen von Beamtinnen und Beamten: 29% Frauenanteil
Höhergruppierungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern: 42% Frauenanteil

2.1.6 BEWERBUNGEN UND EINSTELLUNGEN (TABELLEN 4A UND 4B, TABELLE JAHRESBERICHT BUW)

Für den Betrachtungszeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2020 ist eine Auswertung von 210 Stellenbesetzungen möglich. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren vier Stellen intern und 188 Stellen extern ausgeschrieben; für die verbliebenen 18

Stellen sind die Daten nicht durchgängig erfasst. Von 206 Stellen wurden 113 Stellen mit Frauen (54%) und 93 Stellen mit Männern (46%) besetzt. Die vier verbleibenden Stellen wurden intern ausgeschrieben und besetzt, davon alle vier mit Männern (100%).

Einstellungen:

EG 8 bis 5: 78% Frauenanteil
EG 12 bis 9: 60% Frauenanteil
EG außertariflich 15 Ü bis 13: 49% Frauenanteil
Beamtinnen und Beamten Höherer Dienst: 25% Frauenanteil

2.1.6.1 Ernennungen (Tabelle: Jahresbericht der Bauhaus-Universität Weimar 2019)

Die ausgewerteten Ernennungen sind der GWK-Meldung im März 2020 entnommen. Betrachtet wird der Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2019. Insgesamt wurden in diesen drei Jahren 12 Personen auf Professuren an der Bauhaus-Universität Weimar ernannt.

Auf die 7 ausgeschriebenen W1-Professuren ohne Tenure-Track wurden 5 Frauen und 2 Männer berufen (Frauenanteil 71%).

Auf die 5 ausgeschriebenen W3-Professuren wurden 5 Männer berufen. Keine Frau hat eine Ernennung auf eine W3-Professur erhalten.

Ernennungen: 42% Frauenanteil
W1 ohne TT (7): 71% Frauenanteil
W3 (5): 0% Frauenanteil

2.1.6.2 Auszubildende

Im Betrachtungszeitraum (01.07.2017-30.06.2020) waren insgesamt 22 Stellen für Auszubildende ausgeschrieben (Tabelle 4b). Es sind 395 Bewerbungen eingegangen, davon 200 Bewerbungen von Frauen und 195 Bewerbungen von Männern (Frauenanteil 51%). 16 Personen wurden eingestellt, davon 11 Frauen (Frauenanteil 69%).⁴

Ausbildungsstellen: 69% Frauenanteil

Die Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zeigen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie bei den Auszubildenden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, sowohl was die Bewerbungslage als auch die Einstellungen betrifft.

Bei den Ernennungen ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen. Allerdings zeigen sich enorme Unterschiede innerhalb der Besoldungsstufen. Unter den Ernennungen auf W3-Professuren befindet sich keine Frau. Hingegen ist der Frauenanteil unter den befristeten W1-Ernennungen sehr hoch. Insofern wird auch hier deutlich, dass Frauen nach wie vor in den höheren Qualifikations- und Besoldungsstufen unterrepräsentiert sind und sich darüber hinaus in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen befinden.

⁴ Die Einstellung der Auszubildenden erfolgt immer im September. Aus diesem Grund wurden die im Jahr 2020 eingestellten Auszubildenden nicht berücksichtigt.

2.1.7 NEUEINSTELLUNG ZUR NACHBESETZUNG VON ELTERNZEIT (TABELLE 4C)

Im Berichtszeitraum (01.07.2017-30.06.2020) befanden sich 137 Personen in Elternzeit, davon 81 Frauen (Frauenanteil 59%). Somit nehmen inzwischen auch 41% Männer Elternzeit in Anspruch. Über den Umfang der von Männern und Frauen jeweils in Anspruch genommenen Elternzeit kann anhand der vorliegenden Statistik jedoch keine Aussage getroffen werden.

In neun Fällen erfolgte eine Neueinstellung in vollem Umfang als Vertretung der Bediensteten in Elternzeit. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen beträgt 78%. In 15 Fällen erfolgte eine Neueinstellung zur teilweisen Vertretung, die in 7 Fällen mit einer Frau besetzt wurden (47%). In den verbleibenden Fällen wurden interne Vertretungsregelungen getroffen.

2.1.8 TEILNAHME AN FORTBILDUNGSMAßNAHMEN (TABELLEN 5A UND 5B)

Im Berichtszeitraum (01.07.2017-30.06.2020) nahmen insgesamt 298 Personen an Fortbildungsveranstaltungen teil (Tabelle 5a). In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten absolvierten 21 Personen eine Fortbildung, davon 10 Frauen und 11 Männer. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 277 Personen an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen, 216 Frauen und 61 Männer. In dieser Gruppe zeigt sich damit eine deutlich höhere Inanspruchnahme von Fortbildungsveranstaltungen durch Frauen (78%).

Ein ähnliches Bild zeigt die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen (Tabelle 5b). So nahmen 54 Personen im Berichtszeitraum eine entsprechende Fortbildung wahr, davon 44 Frauen und 10 Männer (Frauenanteil 81%), wobei in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten der Anteil von Frauen, die an Führungskräftefortbildungen teilgenommen haben, nur bei 33% lag. Berücksichtigt werden muss hier aber, dass der Anteil von Frauen unter den Beamtinnen und Beamten gering ist.

2.1.9 GREMIENBESETZUNG (TABELLE 6)

Nachfolgend wird die Besetzung der zentralen Gremien der Bauhaus-Universität Weimar zum Stichtag 30.06.2020 dargestellt.

Dem Universitätsrat gehören 8 Mitglieder an, darunter 3 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 38%.

Dem Senat gehören laut Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar 25 gewählte, stimmberechtigte Mitglieder an. Zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme zählen zum Stichtag 13 Männer und 12 Frauen. Der Frauenanteil beträgt 48%. Dabei ist der Anteil der Frauen unter den akademischen Mitarbeitenden (100%) und den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (75%) deutlich höher als bei den Hochschullehrerinnen und -lehrern (23%). Die Studierenden sind im Senat geschlechter-paritatisch (männlich-weiblich) vertreten.

Im Präsidium sind der Präsident, der Kanzler, der Vizepräsident für Forschung und Lehre und die Vizepräsidentin für Internationales, Diversität und Transfer vertreten. Der Frauenanteil im Präsidium beträgt 25%.

***Universitätsrat: 38% Frauenanteil
Senat: 48% Frauenanteil
Präsidium: 25% Frauenanteil***

Die Fakultätsräte setzen sich in folgender Weise zusammen: Fakultät Architektur und Urbanistik: 7 Frauen und 6 Männer (Frauenanteil 54%); Fakultät Bauingenieurwesen: eine Frau und 12 Männer (Frauenanteil 8%); Fakultät Kunst und Gestaltung: 6 Frauen und 7 Männer (Frauenanteil: 46%); Fakultät Medien: 3 Frauen und 10 Männer (Frauenanteil 23%).⁵

Insbesondere im Senat konnte der Frauenanteil somit erheblich verbessert werden (2017: 9,5 %), wobei aber auch hier die Anzahl von Professorinnen gering ist und der Frauenanteil eher durch die akademischen Mitarbeiterinnen sowie die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zustande kommt. In den Fakultäten ist eine ausgewogene Gremienbesetzung durch Frauen und Männer in einigen Bereichen sehr erschwert durch den allgemein geringen Frauenanteil in den Fakultäten, z.B. in der Fakultät Bauingenieurwesen und der Fakultät Medien.

Die Position der Dekanin/des Dekans ist in allen Fakultäten mit Männern besetzt.

Dem Personalrat gehören 11 Personen an, davon 8 Frauen und 3 Männer (Frauenanteil 73%).

Eine nahezu paritätische Besetzung (48%, 54% bzw. 46%) ist somit nur im Senat sowie in den Fakultätsräten der Fakultäten Architektur und Urbanistik sowie Kunst und Gestaltung gegeben, während im Personalrat Männer unterrepräsentiert sind.

Fakultätsrat Architektur und Urbanistik: 54% Frauenanteil
Fakultätsrat Bauingenieurwesen: 8% Frauenanteil
Fakultätsrat Kunst und Gestaltung: 46% Frauenanteil
Fakultätsrat Medien: 23% Frauenanteil
Dekaninnen und Dekane: 0% Frauenanteil
Personalrat: 73% Frauenanteil

2.2 Professorinnen und Professoren (Tabelle amtliche Statistik)

Die Anzahl der Professorinnen und Professoren an der Bauhaus-Universität Weimar unterlag im Zeitraum 2014-2019 Schwankungen. Im Jahr 2019 (Stichtag: 01.12.2019) sind 89 Professorinnen und Professoren an der Bauhaus-Universität Weimar tätig, darunter 24 Frauen und 65 Männer. Im Vergleich dazu waren 2014 noch 100 Professorinnen und Professoren, darunter 23 Frauen und 77 Männer an der Universität beschäftigt. Der Anteil von Frauen in dieser Gruppe hat sich demnach von 23% auf 27% entwickelt und verzeichnet somit einen leichten Anstieg. Im bundesweiten Gleichstellungsranking wurde der Hochschule beim Frauenanteil im Bereich Professuren damit ein Platz in der Mittelgruppe zugesprochen (CEWS 2019⁶).

Im Vergleich zu 2014 (28%) ist der Anteil an W1-Professorinnen 2019 mit leichten Schwankungen kontinuierlich auf 56% gestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen auf höher dotierten Stellen (W3/C4) im Vergleich dazu unwesentlich von 19% auf 23% gestiegen. Das in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2016-2019 mit dem Ministerium vereinbarte Ziel, bei den Neuberufungen von Frauen im Dreijahresdurchschnitt einen Basiswert von 30% einzuhalten, konnte durchgängig erreicht werden.

⁵ Zum Vergleich: Frauenanteile Fakultätsräte 2017 (Vgl. [Gleichstellungsplan Anpassung 4-2018.indd \(uni-weimar.de\)](#)):
Architektur und Urbanistik: 38,5% | Bauingenieurwesen: 7,7% | Kunst und Gestaltung: 30,8% | Medien: 46,2%

⁶ Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ist ein Ranking, das die Entwicklungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung mit Hilfe quantitativer Indikatoren bundesweit vergleichbar und Veränderungen und Trends sichtbar macht. Vgl.: [Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019 \(ssoar.info\)](#).

*W3/C4 Professuren: 23% Frauenanteil
W2/C3/C2 Professuren: 26% Frauenanteil
W1 Professuren: 56% Frauenanteil
Professuren gesamt: 27% Frauenanteil⁷*

2.3 Sonstige Wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tabelle amtliche Statistik)

Das wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Personal im Mittelbau ist in den Jahren 2014 bis 2019 deutlich zurückgegangen. Waren 2014 470 Personen, davon 159 Frauen und 311 Männer beschäftigt, so sind 2019 369 und davon 137 Frauen und 232 Männer an der Bauhaus-Universität Weimar als wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende angestellt. Mit Blick auf die zurückliegenden Jahre kann somit zahlenmäßig ein Abstieg, relativ ein leichter Anstieg verzeichnet werden. Während der Frauenanteil 2014 bei 34% lag, beträgt er 2019 37%, war zwischenzeitlich aber auf einem Niveau von 40% (2016).

In der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden überwiegt insgesamt die Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen (durchschnittlich 89% im Zeitraum 2014-2019), was insbesondere auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) und befristete Projektstellen zurückgeführt werden kann.

Der Frauenanteil am befristeten Personal schwankt leicht seit 2014 (insgesamt 429 Personen) und liegt 2019 (insgesamt 322 Personen) bei 37% und entspricht somit in etwa dem Frauenanteil beim unbefristeten Personal (insgesamt 47 Personen) (36%). Im Jahr 2019 sind 67% aller wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden (inkl. Professorinnen und Professoren) haushaltsfinanziert (vgl. 2014: 66%) und 33% drittmittelfinanziert (vgl. 2014: 34%). Der Frauenanteil wies im Bereich des haushaltsfinanzierten Personals einen kontinuierlichen Anstieg bis 2017 (39,4%) auf, ist aber seitdem wieder gefallen (2019: 34%).

Sonstige wissenschaftliche & künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende: 37% Frauenanteil⁸

2.4 Studierende, Absolventinnen und Absolventen (Tabelle amtliche Statistik)

Im Wintersemester 2019/2020 studieren insgesamt 3.890 Personen an der Bauhaus-Universität Weimar, davon 1.887 Frauen. Der Anteil der Studentinnen liegt damit bei 48,5%, so dass das Geschlechterverhältnis (männlich-weiblich) unter den Studierenden nahezu ausgeglichen ist. Seit 2015 ist der Frauenanteil unter den Studierenden relativ konstant geblieben; so ist der Bauhaus-Universität Weimar im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten auch 2019 ein Platz in der Spitzengruppe erhalten geblieben (CEWS 2019).

⁷ Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren nach Fakultäten 2019 (Quelle: Datenmonitor 2020 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 31,8% | Bauingenieurwesen: 5,3% | Kunst und Gestaltung: 41,7% | Medien: 25%

⁸ Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden nach Fakultäten 2019 (Quelle: Datenmonitor 2020 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 42,7% | Bauingenieurwesen: 32,1% | Kunst und Gestaltung: 37,5% | Medien: 35,1%

Ebenfalls ausgewogen ist das Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen und Absolventen. Hier lag der Frauenanteil im Prüfungsjahr 2019 bei 51,2%. Im Vergleich zu 2014 (54,8%) ist der Frauenanteil in dieser Gruppe damit leicht zurückgegangen.

Studierende: 48,5% Frauenanteil⁹
Absolventinnen und Absolventen: 51,3% Frauenanteil¹⁰

2.5 Promotionen und Habilitationen (Tabelle amtliche Statistik)

Im Prüfungsjahr 2019 wurden insgesamt 59 Personen promoviert, der Frauenanteil beträgt 49% (29 Frauen). Damit ist das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe nahezu ausgeglichen. Mit Blick auf die zurückliegenden Jahre weist der Frauenanteil unter den Promotionsabschließenden Schwankungen auf. Der Mittelwert in den Prüfungsjahren 2014-2019 liegt bei einem Frauenanteil von 42%. Im bundesweiten Vergleich erlangte die Bauhaus-Universität Weimar auf dieser Basis eine Position in der Mittelgruppe und konnte ihr Ranking damit eindeutig verbessern (CEWS 2019).

Aufgrund der fachlichen Ausrichtung der Bauhaus-Universität Weimar mit einem starken künstlerisch-gestalterischen Anteil sowie der allgemein abnehmenden Bedeutung von Habilitationen in einigen Fächern und durch die steigende Anzahl an Juniorprofessuren werden an der Bauhaus-Universität Weimar vergleichsweise wenige Habilitationen abgeschlossen. In den Jahren 2014-2019 wurden 7 Habilitationen abgeschlossen, davon 5 von Frauen (Frauenanteil 71%).

Promotionen: 49% Frauenanteil

2.6 Fazit

An der Bauhaus-Universität Weimar besteht zum Stichtag 2020, wie bereits 2017¹¹, ein insgesamt ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur. Gemessen an der langfristigen Entwicklung der Geschlechterverhältnisse seit 2007 konnten die Frauenanteile in allen Bereichen stetig gesteigert bzw. gehalten werden. Mit ihren vier Fakultäten und ihrem spezifischen Profil, das Wissenschaft, Kunst und Gestaltung mit entsprechenden Studiengängen innerhalb einer Universität integriert und verbindet, verfügt die Bauhaus-Universität Weimar auch in der Studierendenschaft über einen insgesamt ausgewogenen Anteil an Studentinnen und Studenten.¹² Ebenso zeigen die Daten einen nahezu ausgeglichenen Anteil an Absolventinnen und Absolventen. In der Phase der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Qualifizierung sind Frauen mit einem Anteil von 49% unter den abgeschlossenen Promotionen nicht mehr so stark vertreten wie 2016 (51%), aber stärker als beispielsweise in 2014 (47%). Der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal ist mit 37% gegenüber 39% im Jahr 2017 zurückgegangen, gegenüber 2014 (34%) aber gestiegen.

⁹ Frauenanteil unter den Studierenden nach Fakultäten im Wintersemester 2019/20 (Quelle: Datenmonitor 2020 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 56,4% | Bauingenieurwesen: 34,2% | Kunst und Gestaltung: 58,7% | Medien: 52,3%

¹⁰ Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen nach Fakultäten 2019 (Quelle: Datenmonitor 2020 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 54,8% | Bauingenieurwesen: 37,6% | Kunst und Gestaltung: 59,6% | Medien: 55,5%

¹¹ Vgl. [Gleichstellungsplan Anpassung 4-2018.indd \(uni-weimar.de\)](#)

¹² Es bestehen fachbereichsbezogene Schwankungen. Wie bisher bildet die Steigerung der Frauenanteile in den MINT-Studiengängen der Universität ein Teilziel (S. 3.1.1).

Der Frauenanteil unter den Professorinnen und Professoren hat sich mit 27% im Vergleich zu 2017 (26%) leicht und im Vergleich zu 2014 (23%) etwas stärker verbessert. Dennoch wird die Abnahme des Frauenanteils mit steigender wissenschaftlicher und künstlerisch-gestalterischer Laufbahn auf der Ebene der Professorinnen und Professoren insgesamt am deutlichsten (leaky pipeline), besonders im Hinblick auf die Verteilung auf einzelne Besoldungsstufen. Positiv zu erwähnen bleibt, dass der Professorinnenanteil an der Bauhaus-Universität Weimar immer noch leicht über dem Bundesdurchschnitt von 25,6% liegt.¹³

Insgesamt sind die positiven Entwicklungen der letzten Jahre in Zusammenhang mit den zielgruppenspezifischen Gleichstellungsaktivitäten der Bauhaus-Universität Weimar zu sehen. Lediglich in der Gruppe des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personals konnte die im Gleichstellungsplan 2017 aufgestellte Zielvorgabe, den Frauenanteil zu verstetigen, nicht erreicht werden. Diese Gruppe muss daher einen Schwerpunkt der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der nächsten Jahre bilden. Vor dem Hintergrund der zahlreichen anstehenden Neuberufungen der kommenden Jahre und mit Blick auf die Entwicklung der Berufungen im Betrachtungszeitraum sowie dem nach wie vor insgesamt geringen Anteil in dieser Gruppe ist die Gewinnung von Professorinnen der zweite wichtige Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit bis 2027.

Mit vertieftem Blick auf die Beschäftigtenstruktur zeigt sich außerdem, dass Frauen in den wissenschaftsstützenden Bereichen sehr stark vertreten und z.T. sogar überrepräsentiert sind (EG 12-4), während der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe, die insbesondere dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zugeordnet werden kann, abnimmt (EG 15Ü-13). Besonders in den Entgeltgruppen 4 bis 12 wird qualitativer Handlungsbedarf mit Bezug auf Arbeitsbewertungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gesehen.

Im höheren Dienst, dem Professorinnen und Professoren angehören, sind Frauen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (27%). Mit steigender Qualifikation nimmt der Frauenanteil ab.

Positiv hervorzuheben ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Gremien der Universität. Im Senat, im Universitätsrat und in drei von vier Fakultätsräten konnten die Frauenanteile zum Teil deutlich gesteigert werden. Dies ist maßgeblich auf das Engagement der Hochschule sowie die gesetzlichen Anpassungen zur paritätischen Besetzung und zu vorgeschriebenen Frauenanteilen in Gremien zurückzuführen.

Die dargestellten positiven Entwicklungen werden auch künftig weiterverfolgt. In Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, werden zielgerichtete Aktivitäten zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses umgesetzt. Darüber hinaus wird die stärkere Delegation von Gleichstellungsverantwortung – auch mit Blick auf die differenzierte Entwicklung in einzelnen Fachkulturen – als notwendig angesehen. Einerseits müssen sich alle Personen mit Führungs- und Personalauswahlverantwortung stärker mit den gleichstellungspolitischen Zielen identifizieren und diese auch entsprechend in ihr Handeln integrieren, andererseits gilt es fachspezifische Prozesse und Strukturen stärker zu analysieren und entsprechend bedarfsgerechte Maßnahmen daraus abzuleiten.

¹³ Vgl. [Frauenanteile nach akademischer Laufbahn - Statistisches Bundesamt \(destatis.de\)](https://www.destatis.de/DE/Home/Home.html)

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

3.1 Quantitative Gleichstellungsarbeit

Quantitative Gleichstellungsziele ergeben sich aus der gesetzlichen Vorgabe (Thür GleichstG), 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. Die Mitglieder der Universität reflektieren explizite Frauenförderung und Quotenregelungen dabei aber auch als eine paradoxe Intervention, insofern als die Verwirklichung der angestrebten Kultur der Chancengleichheit für Männer und Frauen die temporäre Überbetonung des weiblichen Geschlechts als einen nötigen Zwischenschritt erfordert. 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 und Konformitätsanforderungen an die vorhandene Hochschulkultur nicht weiter reproduziert werden. Die Bauhaus-Universität verpflichtet sich deshalb, ihre Förderangebote durchgängig zu evaluieren und bedarfsgerecht zu entwickeln bzw. zu verbessern und gleichermaßen qualitative Gleichstellungsmaßnahmen auf Organisationsebene weiter zu schärfen.

3.1.1 STUDIERENDE

Wenngleich das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden insgesamt über die vergangenen Jahre konstant ausgeglichen geblieben ist, ergeben sich Handlungsbedarfe mit Blick auf die Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächerkulturen. Daher bildet die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern der Universität auch weiterhin einen wichtigen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Darüber hinaus müssen Frauen aller Fachkulturen in der Ausprägung ihrer wissenschaftlich-künstlerischen Profilbildung frühzeitig unterstützt werden, um bereits im Studium gegen die Abnahme des Frauenanteils auf höheren Qualifikationsstufen innerhalb der Universität vorzubeugen. Die gezielte Nachwuchsförderung von Frauen wird bereits erfolgreich durch den Frauenförder- und den Kongressreisefonds unterstützt und soll perspektivisch durch weitere Maßnahmen ergänzt werden.

Maßnahmen:

- Überprüfung der Außendarstellung, Werbematerialien und Informationsangebote der Universität und der Fakultäten auf geschlechterspezifische Stereotype, um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und gesellschaftlich konstruierten Assoziationen mit der jeweiligen Disziplin entgegen zu wirken
- MINT-Bereiche prüfen die Kooperation mit der *BMBF*- und *BFMJS*-geförderten »Initiative Klischeefrei« zur Bewerbung ihrer Studienangebote
- Weiterhin Teilnahme an der bundesweiten Initiative »Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag« und der »Campus Thüringen Tour« der *Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft & Technik*
- Vergabe von jährlich zwei Stipendien an besonders begabte Studentinnen im MINT-Bereich (über Professorinnenprogramm III)

- Auseinandersetzung mit dem Themenfeld »Gender in der Lehre« und Integration von Genderaspekten in Lehrformate
- Entwicklung fakultätseigener Konzepte für die Frühförderung begabter Studentinnen, beispielsweise durch die gezielte Vergabe von Assistent*innen-Stellen an Frauen; Beratungs- und Workshopangebote zur systematischen Karriereplanung und Aufnahme einer Promotion; Netzwerkveranstaltungen etc.
- Fortführung individueller Förderformate für Studentinnen wie Frauenförderfonds und Kongressreisefonds

3.1.2 WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCH-GESTALTERISCHE MITARBEITERINNEN, PROMOVENDINNEN, WEIBLICHE POSTDOCS

Mit Blick auf die zahlenmäßige Entwicklung des wissenschaftlich-künstlerischen Personals zeigt sich über den zeitlichen Verlauf ein leichter Rückgang des Frauenanteils. Daher bleibt die Förderung in dieser Gruppe einer der wichtigsten Schwerpunkte der universitären Gleichstellungsarbeit. Neben der stärkeren dezentralen und fachspezifischen Auseinandersetzung mit Ursachen für diese Entwicklung (Siehe Punkt 3.2.1) ist auch der Aufbau weiterer und die Verbesserung zentraler Förderinstrumente, vor allem mit Blick auf die Steigerung der Übergänge von Master zu Promotion und von Postdoc in höhere akademische Positionen elementar. Mit der Selbstverpflichtung, künftig etwa 15 % der zu besetzenden Professuren nach dem Tenure-Track-Modell auszuschreiben, und der Steigerung des Anteils an Dauerstellen im Mittelbau hat die Universität bereits einen wichtigen Impuls in diese Richtung gesetzt. Bis 2027 setzt sich die Bauhaus-Universität Weimar das Ziel, den Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeitenden um 5 % auf 40 % zu steigern.

Maßnahmen:

- Proaktive Rekrutierung von Frauen auf Qualifikations- und Drittmittelstellen unter Berücksichtigung fachspezifischer Geschlechterverhältnisse (Kaskadenmodell)
- Fortführung individueller Förderformate wie Frauenförderfonds, Kongressreisefonds und Promotionsabschlussstipendium
- Fortführung der Beteiligung am Thüringer Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen (Ausschreibung von Postdoc-Stipendien)
- Ausbau des bestehenden Mentoring-Programms WISA+ für weibliche Promovierende und Postdocs (über Professorinnenprogramm III) sowie weiterhin Zusammenarbeit mit dem Rowena-Morse-Mentoring-Programm des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung
- Weiterhin gezielte Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe der Promotions- und Bauhaus.Postdoc-Stipendien
- Aufbau eines strukturierten Coaching-Programms mit Fokus auf u.a. Drittmittelakquise, strategische Karriereentwicklung etc. in Absprache mit den weiteren an Personalentwicklung beteiligten Akteur*innen
- Aufbau eines Publikationsfonds zur Unterstützung wissenschaftlicher Publikationstätigkeit (über Professorinnenprogramm III)
- Vergabe von Brückenstipendien (Anschubfinanzierung) an Frauen, um den Übergang von Master zu Promotion bzw. Promotion zu Habilitation zu fördern (über Professorinnenprogramm III)

3.1.3 PROFESSORINNEN

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Digitale Gesellschaft ist das erklärte Ziel, 50 % (Basiswert von 30 %) Frauen bis 2025 zu berufen, fixiert. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich darüber hinaus das Ziel, den Frauenanteil unter den Professor*innen bis 2027 auf 35% zu steigern. Die entsprechende Selbstverpflichtung der Universität, bis 2025 etwa 15 % der zu besetzenden Professuren im Tenure-Track-Format auszuschreiben, fördert transparente und planbare Karrierewege innerhalb der Hochschule und kann zur Gewinnung von Frauen beitragen. Die Neufassung der Berufsordnung im Frühjahr 2019 verdeutlicht ebenfalls das erklärte Ziel der Universität, den Frauenanteil an den zu besetzenden Professuren zu erhöhen, und hebt Chancengleichheit, Transparenz und einen wertschätzenden Umgang mit den Bewerber*innen als wichtige Qualitätsmerkmale von Berufungsverfahren an der Universität hervor. Mit dem ersten gestellten Förderantrag für eine auf eine W3-Professur berufene Frau im Rahmen des positiv evaluierten Zukunftskonzeptes im Professorinnenprogramm III, erhält und stellt die Universität wichtige Ressourcen für die Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Der Erfolg im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, neue Berufungen aufgrund der Altersstruktur der Professor*innen sowie die in Aussicht gestellten Digitalprofessuren des Landes Thüringen führen zu einem regen personellen Wandel und einer Vielzahl an Berufungsverfahren in den kommenden Jahren, die die Universität als wichtige strategische Weiterentwicklung wahrnimmt und gleichermaßen als Chance sieht, Frauenförderung in diesem Prozess zu einem maßgeblichen Schwerpunkt auszubauen. Vor diesem Hintergrund bleiben die Professorinnengewinnung sowie Standardisierung und qualitative Weiterentwicklung von Berufungsverfahren zentrale Themen der Gleichstellungsarbeit.

Obgleich sich die Zahl der Professorinnen in den letzten Jahren stetig leicht erhöht hat, bleibt dieser Bereich nach wie vor der Bereich mit dem größten Handlungsbedarf – auch mit Blick auf die »Leaky-Pipeline«-Symptomatik innerhalb der Besoldungsstufen bei der Neuberufung.

Maßnahmen:

- Konzipierung und Durchführung eines Coaching-Formates für (Junior-)Professorinnen (über Professorinnenprogramm III)
- Fortführung der Recherche und proaktiven Ansprache von geeigneten Bewerberinnen; Dokumentation im Rahmen der Berufungsverfahren, Verankerung in der Berufsordnung
- Fortführung des Professorinnenbudgets im Sinne einer Bonuszahlung und als Anreizsystem für die Berufung von Frauen; der Anteil, der den Fakultäten dabei ausgeschüttet wird, bleibt weiterhin an die Umsetzung fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen gebunden, die nachzuweisen sind (über Professorinnenprogramm III)
- Erarbeitung eines gemeinsamen Konzepts zu verbindlichen Standards im Rahmen von Berufungsverfahren sowie eines geeigneten Instruments zur Qualitätssicherung und zum Berufscontrolling
- Regelmäßige Schulungen der Berufsbeauftragten, Geschäftsführer*innen und Kommissionsvorsitzenden zu Chancengleichheit in und rechtlichen Anforderungen an Berufungsverfahren
- Prüfung der Anwendbarkeit flexibler Berufsmodelle wie Tandem- und Teilzeitprofessuren
- Fortsetzung der Mitarbeit im Dual Career Netzwerk Thüringen

3.1.4 WEITERE LEITENDE FUNKTIONEN

Die Universität verfolgt weiterhin das Ziel, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und den Frauenanteil auf höheren Karrierestufen zu steigern.

Maßnahmen:

- Ausbau und Verstetigung von Möglichkeiten zur weiteren Flexibilisierung (Mobiles Arbeiten, Teilzeit, Job-Sharing-Modelle)
- Proaktive Ansprache geeigneter Bewerberinnen
- Stärkung von Genderkompetenz als Auswahlkriterium

3.1.5 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN TECHNIK UND VERWALTUNG

In den Entgeltgruppen unterhalb EG12 liegt der Frauenanteil bei über 50%. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich deshalb das Ziel, Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen im Gewährleistungsbereich, mit Fokus auf die Mitarbeiter*innen in den Sekretariaten, konsequent umzusetzen. Außerdem soll der Männeranteil in Bereichen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, gesteigert werden.

Maßnahmen:

- Analyse von Tätigkeitsbeschreibungen, Berufsbezeichnungen und Eingruppierungen, ggf. Aktualisierung und Anpassung (Vgl. Bukof-Empfehlung für mehr Entgeltgerechtigkeit in den Hochschulsekretariaten¹⁴)
- Bereiche, in denen Männer unterrepräsentiert sind, fordern Männer in entsprechenden Stellenausschreibungen zur Bewerbung auf

3.1.6 FRAUEN IN GREMIEN

Gremien sind als Orte der universitären Mitbestimmung, der Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie des Informationsaustausches wichtige Organisationseinheiten der Hochschulen. Folglich müssen alle Mitgliedergruppen adäquat in den Gremien vertreten sein. Das Thüringer Hochschulgesetz hat einerseits die paritätische Besetzung von Gremien und Organen und andererseits den Anteil von Frauen mit mindestens 40 % festgeschrieben. Die Berufungsordnung der Bauhaus-Universität Weimar hat diese Regelung für die Besetzung ihrer Berufungskommissionen entsprechend aufgenommen. Aufgrund des vorhandenen Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen ist die Erreichung dieser Quoten für die Universität aber teilweise herausfordernd. Die Unterrepräsentanz von Frauen sorgt darüber hinaus für eine strukturelle Überbelastung von Frauen im Rahmen der universitären Selbstverwaltungstätigkeiten. Dementsprechend ist die Universität langfristig bestrebt, diese Unterrepräsentanz zu beseitigen. Als notwendigen Zwischenschritt muss sie deshalb Entlastungs- und Anreizsysteme für Frauen schaffen und Gremientätigkeit im Rahmen von Leistungsbewertungen stärker anerkennen.

¹⁴ [Microsoft Word - 21-02-16 bukof-Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten.docx](#)

Maßnahmen:

- Entwicklung eines Anreiz- und Entlastungssystem für Frauen (über Professorinnenprogramm III)
- Anerkennung von Gremienbeteiligung als Exzellenzkriterium im Rahmen von Leistungsbewertungen
- Überprüfung der Wahllisten: Der Wahlvorstand der Universität prüft die geschlechterparitätische Aufstellung von Wahllisten wie im ThürHG festgeschrieben. Sofern die Wahllisten kein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen aufweisen, bittet die Wahlleitung die für die Listen Verantwortlichen um Begründung bzw. Nachbesserung. Die Wahlordnung wird dahingehend angepasst
- Zur für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich festgeschriebenen »angemessenen Entlastung von ihren sonstigen Dienstaufgaben« entwickelt die Hochschule einen praktikablen Standard, um Frauen nicht weiter strukturell zu benachteiligen

3.2 Qualitative Gleichstellungsarbeit: Entwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit ist an der Bauhaus-Universität Weimar umfassend – sowohl auf inhaltlicher als auch auf personeller Ebene – formal erfolgt. Gleichstellungsbemühungen sind in den zentralen Papieren der Universität festgeschrieben und es herrscht Konsens über die Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Zur weiteren Mobilisierung theoretischer Überlegungen und bereits praktizierter Grundsätze zur Verwirklichung von Chancengleichheit ist sich die Universität bewusst darüber, dass Gleichstellungsarbeit stetig verbessert, intensiviert und geschärft werden muss. Kernziel der kommenden sechs Jahre muss daher die vertiefte, selbstreflexive Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen sein. Dabei gilt es bei allen Mitgliedern der Universität 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 Akteur*innen in den Blick nimmt, fachbereichsbezogene Gleichstellungsfragen stärker integriert und spezifischere Selbstverpflichtungen und weitere Maßnahmen auf dezentraler Ebene hervorbringt. Die Stärkung dezentraler Gleichstellungsarbeit und die weitere Auseinandersetzung mit zentralen Personalentwicklungs- und -gewinnungsprozessen versteht die Universität dabei als wichtigen Schritt einer kulturellen Transformation hin zu einer chancengerechten Wissenschafts- und Hochschulkultur.

3.2.1 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT STÄRKEN

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium 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, der durch die Erstellung dezentraler Konzepte zur Gleichstellung weiter mobilisiert werden muss.

Maßnahme:

- Die Fakultäten erstellen eigene Gleichstellungspläne, in denen sie fachspezifische Strukturen und Zahlen analysieren, und daraus geeignete Ziele und Maßnahmen entwickeln, um die ermittelten Defizite ausgleichen zu helfen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und das Gleichstellungsbüro unterstützen die Fakultätsleitungen bei Bedarf. Die Pläne sind alle drei Jahre zu erstellen und dem Präsidium vorzulegen.

3.2.2 FÜHRUNGSKULTUR UND PERSONALENTWICKLUNG – GENDER-EXPERTISE AUFBAUEN

Mit dem im Januar 2019 verabschiedeten Personalentwicklungskonzept legte die Universität einen wichtigen Grundstein für die qualitative Weiterentwicklung ihrer Personal- und Organisationsentwicklung. Die Förderung des akademischen Nachwuchses ist dabei als eine Hauptaufgabe der universitären Personalentwicklung definiert, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gelegt wird. Potentiale bestehen hinsichtlich der weiteren Vernetzung von Akteur*innen, die sich an den Schnittstellen von Personalentwicklungsmaßnahmen befinden, der qualitativen Weiterentwicklung von gendergerechten Personalauswahlprozessen, sowie hinsichtlich der stärkeren Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb des Personalentwicklungskonzeptes, beispielweise bezogen auf Vereinbarkeitsfragen und Genderkompetenz.

Maßnahmen:

- Aufbau eines Netzwerks Personalentwicklung (AT) unter Einbindung zentraler und dezentraler PE-Akteur*innen zur Bündelung und Koordination vorhandener und neuer gleichstellungsfördernder PE-Maßnahmen
- Entwicklung von Standards für gendergerechte Personalgewinnungs- und -auswahlprozesse für alle Stellenbesetzungsverfahren
- Weiterentwicklung des Personalmarketings (Employer Branding) zur Verbesserung der Außendarstellung als familienfreundliche und chancengerechte Universität
- Nachhaltige Integration von Gleichstellung in On-Boarding (Willkommenskultur)
- Aufbau und Steigerung von Genderwissen/Genderkompetenz von Führungsverantwortlichen durch Schulungen zum Themenkomplex Gleichstellung mit Fokus auf Vereinbarkeitsfragen sowie vorurteils-, diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsbedingungen

3.3 Flankierende Dimensionen

3.3.1 FAMILIENFREUNDLICHE UNIVERSITÄT

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher und künstlerischer Qualifizierung, Studium und Familienverantwortung ist ein wichtiges Anliegen der Universität. In der Vergangenheit konnten hier entsprechende strukturelle Maßnahmen zur

Institutionalisierung von Familienfreundlichkeit etabliert und konsolidiert werden. Die vom Studierendenwerk Thüringen entwickelte und betriebene eigene Kindertagesstätte sowie die flexible Kinderbetreuung zentral auf dem Campus zeugen von exzellenten strukturellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben. Individuelle Beratungen zu Familienthemen, ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, ein Eltern-Kind-Netzwerk, eine Familienwebsite sowie das Wiedereinstiegsstipendium nach der Elternzeit sind weitere wichtige Pfeiler der bedarfsgerechten Familienpolitik der Universität, deren Wirksamkeit durch die Verleihung des »Total E-Quality«-Prädikates bestätigt wurden. Entwicklungspotential gibt es hingegen bei der Verankerung von Konzepten zur Flexibilisierung von Arbeits- und Studienzeiten sowie Beschäftigungsmodellen.

Maßnahmen:

- Bündelung von Informationen und Angeboten zum Thema Vereinbarkeit für Mitglieder und Bewerber*innen
- Weiterführung des Wiedereinstiegsstipendiums
- Erstellung eines Leitfadens zur Elternzeit für (werdende) Eltern einerseits und Dienstvorgesetzte andererseits
- Überprüfung von Studien- und Prüfungsordnungen auf Familienfreundlichkeit
- Erstellung einer Dienstvereinbarung zum Mobilien Arbeiten
- Schulung von Dienstvorgesetzten zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsprozesse
- Integration des Themenfeldes »Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Care-Aufgaben mit Studium und Beruf« in das betriebliche Gesundheitsmanagement
- Wiederholungsbewerbung »Total E-Quality«-Prädikat
- Erarbeitung verbindlicher Standards zu familienfreundlichen Arbeits-, Gremien- und Studienzeiten

3.3.2 GENDER IN FORSCHUNG UND LEHRE

Für die flächendeckende Verwirklichung vielfaltsorientierter Gleichstellung ist der Aufbau von Genderwissen bei allen Mitgliedern der Universität essentiell. Forschung, Kunst, Lehre und Studium müssen daher auf die angemessene Berücksichtigung von Geschlechteraspekten und den Abbau von Gender-Biases und Stereotypen hin überprüft werden.

Maßnahmen:

- Erarbeitung eines Leitfadens für gendergerechte Lehre
- Aufbau eines (Online-)Moduls mit Zertifikatscharakter für gender- und diversitätssensible Didaktik gemeinsam mit dem Bereich Diversität

3.3.3 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 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 und entwickelt entsprechend weitere (pro)aktive Maßnahmen.

Maßnahmen:

- Aufbau einer Beschwerdestelle und eines Beschwerdemanagements
- Transparente Darstellung und Kommunikation des Beschwerdeverfahrens und entsprechender Ansprechpartner*innen (zentral und dezentral)
- Überarbeitung der Notfall-Seite in Zusammenarbeit mit der AG Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Hochschulöffentliche Sensibilisierung aller Mitgliedsgruppen

3.3.4 DIVERSITÄTSENSIBLE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Seit der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes hat die Bauhaus-Universität Weimar eine Diversitätsbeauftragte bestellt und einen Beirat für Diversität ins Leben gerufen. Im Präsidium vertritt die Vizepräsidentin für Internationales, Diversität und Transfer das Themenfeld. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Beirat für Gleichstellungsfragen befinden sich in einem ständigen informellen Austausch mit dem Bereich Diversität. Die Zusammenarbeit wird als selbstverständlich und bereichernd mit Blick auf die Entwicklung eines kulturellen Wandels hin zu einer geschlechtergerechten, diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Universität verstanden. Die integrale/intersektionale Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen mit Geschlechterkategorien erkennt die Universität an und integriert diese beständig in die Analyse aller Ungleichheitsdimensionen sowie in die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt.

Maßnahmen:

- Erarbeitung verbindlicher Standards für eine diskriminierungsfreie und inklusive (An-)Sprache, die Personen aller Geschlechter – binär wie nicht-binär – gleichberechtigt und wertschätzend mit einbezieht
- Gemeinsames Engagement von Gleichstellungsbüro und Bereich Diversität für Geschlechtervielfalt und den Abbau struktureller Barrieren für inter, trans und nicht-binäre Menschen (z.B. IT, All-Gender Toiletten)
- Gemeinsame jährliche Sitzung des Beirats für Gleichstellungsfragen und des Beirats für Diversität
- Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Beirat für Diversität, arbeitet inhaltlich am Audit »Vielfalt gestalten« des Stifterverbandes mit und ist Mitglied in der Steuerungsgruppe und dem Lenkungskreis des Audits

3.3.5 QUALITÄTSSICHERUNG UND MONITORING

Die Entwicklung bedarfsorientierter und zielführender Gleichstellungsmaßnahmen setzt ein kontinuierliches Monitoring bestehender Maßnahmen und Konzepte voraus.

Maßnahmen:

- Erarbeitung eines ganzheitlichen Gender-Monitoring Konzeptes in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Befragungs- und Evaluationstools
- Professionalisierung von Gender-Consulting für Drittmittel-Forschungsanträge, Prozess-Evaluation

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend § 35 des Thüringer Hochschulgesetzes und §8 der Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar am 7. April 2021 durch den Senat der Bauhaus-Universität Weimar bestätigt und gilt bis 31. März 2027.