

*Frauenförderplan der Bauhaus-  
Universität Weimar*

---

*2004 - 2007*

# Frauenförderplan der Bauhaus-Universität Weimar 2004 – 2007

## I. Einleitung

## II. Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2004-2007

1. Studierende
  - 1.1. Anwerbung
  - 1.2. Studienreform
  - 1.3. Studienberatung
  - 1.4. Promotionsstudentinnen
  
2. Personal
  - 2.1. wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte
  - 2.2. wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter
  
  - 2.3. Professuren
  
  - 2.4. Personal im Verwaltungsbereich
    - 2.4.1. Auszubildende
    - 2.4.2. Arbeiter
    - 2.4.3. Angestellte
    - 2.4.4. Beamte
  
  - 2.5. Zusammenfassung

## Einleitung

Am 03. November 1998 wurde das erste Thüringer Gleichstellungsgesetz verabschiedet. Dieses Gesetz ermöglicht eine aktive Förderung von Frauen in öffentlichen Verwaltungen und Institutionen. Jede personalführende Dienststelle hat entsprechend §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes für jeweils vier Jahre einen Frauenförderplan zu erstellen, der nach zwei Jahren zu prüfen und anzupassen ist.

Der erste Frauenförderplan der Bauhaus-Universität Weimar für den Zeitraum von 1999-2003 hatte Pioniercharakter. Auf der Grundlage einer Analyse der Beschäftigtenstruktur wurden Zielvorgaben abgeleitet und dem Senat im April 1999 vorgelegt. Dieser stellte den Beschluss zur Vorlage zurück, um der auf dieser Sitzung neugewählten Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit zur Überarbeitung zu geben. Eine Wiedervorlage des Frauenförderplans im Senat erfolgte jedoch nicht. Die daraus resultierende Nichtverabschiedung spielt bei der fehlenden Umsetzung von Zielvorgaben eine entscheidende Rolle. Die vorgesehene Prüfung und Anpassung des Frauenförderplans nach zwei Jahren erfolgte ebenfalls nicht.

Die messbaren Erfolge des ersten Plans sind eher bescheiden, da vorrangig Zielerreichungszahlen definiert, flankierende Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele jedoch nicht aufgezeigt wurden.

Die Hochschule hat einen gesetzlichen Gleichstellungsauftrag zu erfüllen. Die erbrachten Leistungen bei der Erfüllung dieses Auftrags sind nicht nur Bestandteil der Mittelzuweisung durch das Land Thüringen, sie sind zunehmend auch ein Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit durch Profilbildung unserer Universität.

Die Bauhaus-Universität Weimar legt nun ihren zweiten Frauenförderplan vor. Ziel ist es, basierend auf der Bilanz des vergangenen Plans und der aktuellen Situation Schwerpunkte für die Frauenförderung in den kommenden vier Jahren zu definieren.

## II Zielvorgaben und Maßnahmen des Frauenförderplanes 2004-2007

Am 23.04.2004 wurde die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Bauhaus-Universität unterzeichnet, die die Entwicklung der Einrichtung bis 2006 dokumentiert und auch die wesentlichsten Ziele in Fragen der Gleichstellung beinhaltet.

Im Abschnitt I bekennt sich die Bauhaus-Universität zur Unterstützung folgender Ziele des Freistaats Thüringen:

„Gleichstellung / Chancengleichheit : Förderung von Frauen in Forschung, Lehre und Studium; Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung“

Die „Integration des Gender Mainstreaming-Ansatzes in die Struktur-, Entwicklungs- und Personalentwicklungsplanung der Hochschule als Strategie zur Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags“ wird in Abschnitt II (Schwerpunkte der Entwicklung der Bauhaus-Universität Weimar) als allgemeines strategisches Ziel der Gleichstellung definiert.

Diese Zielstellungen sollen im Folgenden konkretisiert und mit geeigneten Maßnahmen unteretzt werden.

Für eine erfolgreiche Umsetzung der Zielvorgaben bedarf es der Akzeptanz aller Beteiligten. Die Einbeziehung der Fakultäten in die Ergebnisauswertung und Ideenfindung für den vorliegenden Plan hat dies nachdrücklich unter Beweis gestellt. Jede Fakultät steht vor spezifischen Aufgaben und Problemen, die sich auch in Fragen der Gleichstellung widerspiegeln. Messbare Erfolge scheinen nur dann realistisch, wenn Zielvorgaben auf die besonderen Bedingungen der einzelnen Fakultät zugeschnitten werden. Deshalb ist im Zeitraum bis zur Erstellung einer Zwischenbilanz des Frauenförderplans auf die Erstellung von Frauenförderplänen der Fakultäten zu orientieren.

## **1. Studierende**

Die Analyse des vergangenen Planes zeigte einen erreichten Zuwachs weiblicher Studierender an der Bauhaus-Universität Weimar (mit differenzierten Ergebnissen der einzelnen Fakultäten).

### **ZIELVORGABE:**

**Der erreichte Anteil weiblicher Studierender an der Bauhaus-Universität Weimar ist zu stabilisieren (mindestens 45%). Ziel ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden, dafür sind an allen Fakultäten geeignete Marketingmaßnahmen zu entwickeln.**

Schwerpunkt bleibt die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Dafür ist die Zusammenarbeit mit der Thüringer Koordinierungsstelle (Projekte „Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen“, Career Service und Mentoring-Angebote) zu intensivieren.

Die Attraktivität des Studiums für junge Frauen ist zu erhöhen, dabei sollte nicht ausschließlich auf Anwerbung abgezielt werden, d.h. es sind folgende Bereiche zu betrachten:

- Anwerbung
- Studienreform
- Studienberatung

### *1.1. Anwerbung*

Es gilt, das eigene Profil der Hochschule für die zukünftigen Studentinnen zu verdeutlichen.

Bei der Einführung neuer und gestufter Studiengänge ist bei allen Außendarstellungen darauf zu achten, dass Mädchen gleichermaßen oder auch in expliziter Weise angesprochen werden. Dies gilt ebenfalls für die Prüfung und Weiterentwicklung vorhandener Studienmaterialien im Sinne von Gender Mainstreaming.

Der Spezifik der einzelnen Fakultäten Rechnung tragend, sollten von diesen eigene Konzepte für die Anwerbung künftiger Studierender entwickelt werden.

Dabei sind attraktive Elemente des Studiums herauszufiltern und mit besonderen Angeboten der Lehrerschaft der Klassenstufen 8-12 (Gymnasien) und den Schülerinnen der genannten Klassenstufen näher zu bringen. Niedrigschwellig könnte dies in Form von Unterrichts-Projektwochen oder Praktika umgesetzt werden, höherschwellig würden sich Lehrerfortbildungsangebote, Hochschulinformationstage, die Tagespresse oder das Internet anbieten.

## 1.2. Studienreform

Die Bauhaus-Universität richtet ihre Anstrengungen auf die Umsetzung des Bologna-Prozesses. Die verstärkte Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen und eine stärkere Internationalisierung der Studiengänge werden angestrebt.

Die Studienreformmaßnahmen ermöglichen eine effektive und messbare Steigerung der Attraktivität des Lehrangebots für Frauen (Orientierung am Anforderungsprofil des Markts), wenn bereits mit der Einführung gestufter Studiengänge genderspezifische Konzeptionen zur Förderung des Studienerfolgs Berücksichtigung finden.

Maßnahmen:

- Einführung von Tutorien aus höheren Semestern für Studentinnen in der Studieneingangsphase und im Studienverlauf
- Aufbau von Mentoring-Programmen
- Erhöhung des Anteils des weiblichen Lehrpersonals, um damit Vorbilder in Hochschule und Berufspraxis zu schaffen

Mit der zunehmenden Modularisierung werden bestimmte Module nur turnusmäßig angeboten, hier ist zu evaluieren, inwieweit dies u.a. Studierende mit Kind daran hindert, das Studium in vorgegebenen Zeiträumen zu absolvieren. Belange studierender Eltern sind bei der Festsetzung der Lehrveranstaltungszeiten zu berücksichtigen, eine flexible Studienplanung zu ermöglichen. Eine Vereinbarkeit von Kinderversorgung und Studium sollte gewährleistet werden.

Um genaue Aussagen zu diesem Problemfeld treffen zu können, sollte eine regelmäßige Evaluation Studierender mit Kind an unserer Einrichtung erfolgen (ist bisher nicht erfasst).

Im Zuge der Studienreform ist die Lehrqualität zu verbessern.

Das Anforderungsprofil an die AbsolventInnen hat sich zunehmend verändert, über vorwiegend „harte“ fachliche Qualifikation als Grundvoraussetzung werden zunehmend auch „soft skills“ (soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, interkulturelle Kompetenz) verlangt. Hintergrund: Frauen und Männer haben in vielerlei Hinsicht unterschiedliche Bedürfnisse, Interessen und Wünsche und müssen entsprechend angesprochen werden. Angesichts der Spezifik unserer Einrichtung sollte geprüft werden, inwieweit dafür fakultätsübergreifende Angebote (z.B. Rhetorik-Kurse) geschaffen werden können, die bisher oftmals nicht Bestandteil des Studiums sind bzw. nur teilweise auf Fakultätsebene angeboten werden. Alternativ ist die Einführung eines Studium Generale in Erwägung zu ziehen, in dem diese Schlüsselqualifikationen und weitere Zusatzqualifikationen für einen erfolgreichen Berufsstart vermittelt werden.

Die Integration von Gender in Lehre und Forschung zielt neben dieser inhaltlich ausgerichteten Ergänzung des bisherigen Angebots auch auf die Entwicklung und Anwendung moderner Lehr- und Lernformen, der Lehrbetrieb sollte dies berücksichtigen (alternative Methoden der Hochschuldidaktik!)

Maßnahmen:

- punktuelle Integration von Genderaspekten in Lehrveranstaltungen (fakultätsübergreifend durch Gastvortragende)
- Lehraufträge zum Thema Gender einholen, wo thematisch möglich
- Teilnahme an externen Veranstaltungen zum Thema Gender

### *1.3. Studienberatung*

In diesem Bereich sind Maßnahmen anzusiedeln, die den Studienerfolg der Studentinnen unterstützen können und gegebenenfalls die Studienabbruchquote senken. Die Studienmotivation ist durch ein entsprechendes Studiumfeld zu erhalten. Den künftigen Absolventen ist eine für ihre Ausbildung entsprechende Berufs- und Lebensplanung zu vermitteln. Mit erfolgreichem Abschluss des Studiums ist ein möglichst reibungsloser Übergang von der Hochschule in den Beruf zu ermöglichen.

Maßnahmen:

- **Evaluation der Abbruchquote Studierender (konzipiert nach Gender Mainstreaming)**
- Entwicklung von Mentoringprogrammen (Studentinnen wählen Mentee eines höheren Semesters, Angebote für diese Patenschafts-Paare durch die Fakultäten)
- Aufbau eines Career-Net-Systems für Absolventinnen und Studentinnen höherer Semester
- Alumniveranstaltungen

### 1.4. Promotionsstudentinnen

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein Schwerpunkt der nächsten Jahre.

**ZIELVORGABE:**

**Der Frauenanteil unter den Promotionsstudenten soll dem Anteil der Frauen unter den Studierenden entsprechen.**

Zur Gewährleistung eines erfolgreichen Promotionsverfahrens sind individuelle Vereinbarungen zwischen den Fakultäten und den Promovendinnen abzuschließen. (Erscheint angesichts der geringen Anzahl von Promotionen an der Bauhaus-Universität generell und dem dabei ebenfalls niedrigen Frauenanteil besonders relevant.)

Da Nachwuchswissenschaftlerinnen oftmals schwieriger Zugang zu professionellen Netzwerken finden als ihre männlichen Kollegen und auch kaum weibliche Rollenvorbilder in der Wissenschaft haben, sind flankierende Maßnahmen in der Promotionsphase notwendig.

Maßnahmen:

- Mentoring-Angebote der Fakultäten
- Netzbildung (Peer Mentoring) und Unterstützung innerhalb einer Gruppe von Gleichrangigen

Hier bietet die Einrichtung von Graduiertenkollegs als Struktur zur individuellen Förderung begabter Wissenschaftlerinnen erfolgversprechende Ansätze, wenn es gelingt, innovative Nachwuchspolitik und Gleichstellungspolitik zu verknüpfen. Wichtig erscheint eine ausreichende Beteiligung junger Frauen durch Auswahl nach transparenten Kriterien.

## **2. Personal**

### 2.1. wissenschaftliche und künstlerische Hilfskräfte

**ZIELVORGABE:**

**Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte soll ihrem Anteil unter den Studierenden entsprechen.**

(Das entspricht einem Anteil von ca. 40% ohne die zentralen Einrichtungen.)

Maßnahmen:

- Aufbau Mentoring-Netzwerk
- Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten für die Studentinnen (Nutzung der Unterstützung durch die Thueko)
- gezielte Förderung interessierter Studentinnen durch die Gewinnung für eine Tutorentätigkeit bzw. als studentische Hilfskräfte



## 2.2. wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter

### **ZIELVORGABE:**

**Der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter ist zu erhöhen.**

In den Prozess der Schärfung des Gesamtprofils der Bauhaus-Universität eingebettet, besteht für die Fakultäten die Aufgabe, ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen, das sich an den spezifischen Zielen in der Lehre, der Entwicklung der verschiedenen Studiengänge und Forschungsvorhaben orientiert. Unter dem Fokus der Gleichstellung sind dabei Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern zu implementieren. Dies betrifft in besonderem Maße die Fakultäten A und B, die im Zuge der Umstrukturierung Reduzierungen in diesem Personalbereich zu realisieren haben.

Generell ist zu beachten, dass spätestens an dieser Stelle ein drastischer Rückgang der Frauenanteile zu verzeichnen ist, der sich in allen weiteren Qualifizierungsstufen fortsetzt und somit einen nicht umkehrbaren Prozess in Gang setzt. Hier sind also frauenfördernde Maßnahmen schwerpunktmäßig zu verstärken, um die Beteiligung der Frauen auch in den folgenden Qualifizierungsstufen zu erhöhen.

Maßnahmen:

- Reservierung von Lehraufträgen für Wissenschaftlerinnen zum Sammeln von Lehrerfahrungen
- Leitfaden für den Umgang mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs entwickeln
- Zielvereinbarung zwischen wissenschaftlicher Nachwuchskraft und ProfessorIn/Dekanat erstellen, die die Förderung definiert, Entwicklungsmöglichkeiten an der Bauhaus-Universität aufzeigt

## 2.3. Professuren

### **ZIELVORGABE:**

**Der Frauenanteil an den Professoren ist zu steigern, es ist ein Anteil von mindestens 15% anzustreben.**

Im Beschluss der Bundesregierung zum Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ ist die Steigerung des Professorinnenanteils bis 2005 auf 20% verankert, davon ist die Bauhaus-Universität (11,4 % ohne Juniorprofessuren) noch deutlich entfernt (Deutschland ca. 11%). Zur Erreichung dieser Vorgaben sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Im Planungszeitraum sind verbindliche Richtlinien für die Durchführung von Berufungsverfahren zu erarbeiten. Darin sind Festlegungen zu

fixieren, wie Frauen gezielt für Bewerbungen gewonnen werden können (Nutzung von Datenbanken etc.) und wie die Auswahl geeigneter BewerberInnen erfolgt. Bei der Zusammensetzung der Kommission ist mindestens eine Professorin stimmberechtigt zu beteiligen (für die Berufungskommission besteht eine Begründungspflicht, wenn diese Regelung nicht eingehalten wird). Es ist mindestens eine qualifizierte Frau als Gutachterin für das Berufungsverfahren zu gewinnen.

Maßnahmen:

- Aufbau und Pflege eines Multiplikations-Netzes in den Fakultäten zur Verbreitung von Stellenausschreibungen
- Entwicklung eines Fakultätsprofils und Marketing
- zusätzliche/verstärkte Besetzung von Vertretungs- und Gastprofessuren mit Frauen
- Evaluation der Berufungsverfahren nach Gleichstellungskriterien

#### 2.4. Personal im Verwaltungsbereich

##### 2.4.1. Auszubildende

**Das Ziel, mindestens 50% der Ausbildungsplätze an Bewerberinnen zu vergeben, bleibt weiterhin bestehen.**

Mit der Einrichtung eines Ausbildungsplatzes zur Tischlerin/zum Tischler 2004 steigt die Ausbildungsbreite an der Bauhaus-Universität Weimar auf 7 Berufe. Die Bewerberlage lässt insbesondere bei den Ausbildungsberufen Mediengestalter/in Bild und Ton sowie Tischler/in ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Interessenten erkennen. Jedoch überwiegen in den Ausbildungsberufen Aufbereitungsmechaniker, Baustoffprüfer, Fachrichtung Mörtel und Beton, sowie Metallbauer, Fachrichtung Konstruktionstechnik die männlichen Bewerber, wo hingegen im Ausbildungsberuf Fachangestellte/r für Bürokommunikation sowie Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste Bewerberinnen überwiegen. Trotzdem werden Bewerbungen vom unterrepräsentierten Geschlecht nicht von vornherein ausgeschlossen, sondern allein anhand der mitgebrachten Qualifizierungen und Eignungskriterien entschieden. In eintägigen Praktika können sich die in die Auswahl gekommenen Bewerberinnen und Bewerber ein Bild über ihren künftigen Beruf machen. Nach diesem Praktiktag treten Frauen jedoch oft von ihrem Berufswunsch „Baustoffprüferin“ zurück. Dies hängt mit der körperlich sehr anstrengenden Arbeit und oftmals falschen Vorstellungen vom Beruf zusammen, die aus fehlenden Vorinformationen resultieren.

Aufgrund der dargestellten Tatsachen ist es nicht notwendig, für alle an der Bauhaus-Universität Weimar angebotenen Ausbildungsberufe insbesondere Frauen zu werben.

#### 2.4.2. Arbeiter

Im Geltungszeitraum dieses Frauenförderplans, also bis 2007 werden insgesamt 3 Arbeiterstellen aus Altersgründen frei. Diese sind jedoch mit einem kw-Vermerk (künftig wegfallend) versehen und werden nicht wieder besetzt.

Aufgrund dieser Tatsache wird sich das Verhältnis zwischen Arbeiterinnen und Arbeitern nicht in Richtung eines höheren Frauenanteils verschieben.

#### 2.4.3. Angestellte

Im Angestelltenbereich werden bis 2007 11,75 Stellen aus Altersgründen frei (darunter 3 Teilzeitstellen), davon 8 Stellen, die mit Frauen besetzt sind (2 Stellen als Teilzeitstelle). 6,75 Stellen werden jedoch nicht wieder besetzt.

Trotzdem der Anteil der Frauen im Angestelltenbereich sehr hoch ist und auch bei Wegfall der genannten Stellen weit über 50% beträgt, sollten frei werdende Stellen in hohem Maße für Frauen und zur Umsetzung von Personalentwicklungsvorhaben genutzt werden.

#### 2.4.4. Beamte

Bis 2007 werden 2 Beamtenstellen aus Altersgründen frei. Beide Stellen sind zur Zeit mit Frauen besetzt. Sie werden jedoch nicht nachbesetzt. Selbst dann beträgt der Anteil an Beamtinnen noch über 50%. Auch hier lässt das Haushaltsmittel- und Personalkonzept, ebenso wie bei den Arbeitern und Angestellten, wenig Spielraum. Die im Förderzeitraum bestehenden Beförderungsmöglichkeiten sollten jedoch überwiegend für Frauen und zur Umsetzung der Personalentwicklungsvorhaben genutzt werden.

#### 2.5. Zusammenfassung

1. In den kommenden zwei Jahren sind Frauenförderpläne mit konkreten Zielvorgaben mit den einzelnen Fakultäten aufzustellen.

*V.: Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragte*

2. Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist ein Schwerpunkt für den Gültigkeitszeitraum dieses Frauenförderplans. Der Frauenanteil unter den Promovenden ist zu erhöhen.

*V.: Fakultäten*

3. Frauen sollen bei ihrer Karriereplanung stärker als bisher unterstützt werden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu verbessern.

*V.: Fakultäten, Dezernat Personalwesen*