

**Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes
der Bauhaus-Universität Weimar**

zur Einreichung im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder

Inhalt

Einleitung	1
1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....	1
2 Allgemeine Situationsanalyse.....	2
3 Handlungsfelder.....	2
3.1 Frauen in akademischen Spitzenpositionen.....	2
<i>Situationsanalyse</i>	2
<i>Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsaktivitäten</i>	3
<i>Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</i>	5
3.2 Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchsakademikerinnen und Nachwuchskünstlerinnen.....	5
<i>Situationsanalyse</i>	5
<i>Bilanzierung bisheriger Aktivitäten</i>	6
<i>Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</i>	7
3.3 Studentinnen.....	8
<i>Situationsanalyse</i>	8
<i>Bilanzierung bisheriger Aktivitäten</i>	9
<i>Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</i>	10
3.4 Sonstiges Personal.....	10
<i>Situationsanalyse</i>	10
<i>Bilanzierung bisheriger Aktivitäten</i>	10
<i>Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</i>	11
3.5 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben.....	11
<i>Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit</i>	11
3.6 Qualitätsmanagement.....	12
4 Maßnahmenpaket gleichstellungsfördernder Maßnahmen.....	12
Anlagen.....	15
Quellenangaben.....	15
Liste der angehängten Dokumente.....	15

Einleitung

Die Bauhaus-Universität Weimar integriert Studiengänge einer wissenschaftlichen Hochschule mit denen einer Kunst- und Gestaltungshochschule. Derzeit verfügt die Bauhaus-Universität Weimar über mehr als 40 Studiengänge, die sich über die Themenfelder Freie Kunst, Design, Web-Design, Visuelle Kommunikation, Mediengestaltung und -wissenschaft bis zu Architektur, Urbanistik, Bauingenieurwesen, Baustoffkunde, Umwelt sowie Management erstrecken.

Mit der positiven Evaluierung des 2009 eingereichten Gleichstellungskonzepts und der Berufung von zwei Professorinnen konnte die Bauhaus-Universität Weimar erfolgreich am Professorinnenprogramm I des Bundes und der Länder teilnehmen. Auf diese Weise wurden eine Reihe zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Die Bauhaus-Universität Weimar bewirbt sich mit der vorliegenden Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes am Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder. Die Dokumentation knüpft an das Gleichstellungskonzept an und betrachtet im Wesentlichen gleichstellungsrelevante Entwicklungen und Maßnahmen im Zeitraum von 2007-2012. Sie beinhaltet eine aktualisierte und an die gleichstellungspolitischen Bedarfe angepasste Fortführung des Gleichstellungskonzeptes. Die Dokumentation wurde am 5. Februar 2014 im Senat verabschiedet. Nach positiver Begutachtung strebt die Bauhaus-Universität Weimar die Förderung einer Vorgriffprofessur und einer Professur als Regelberufung an.

1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Bauhaus-Universität Weimar sieht sich der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet und hat dieses immanente Ziel als Querschnittsaufgabe in ihrer Grundordnung verankert (*siehe Anhang*).¹ Zusätzlich hat am 19. Dezember 2012 das Rektorat der Bauhaus-Universität Weimar eine „Hochschulstrategie zu Gender, Diversität und Integration“ verabschiedet, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern beim uneingeschränkten Zugang zu Bildung betont (*siehe Anhang*). Weitere gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar sind im Thüringer Hochschulgesetz (§ 6 ThürHG) geregelt. Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung sind außerdem wichtige Bestandteile der Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Hochschule mit dem Land Thüringen sowie des aktuellen Struktur- und Entwicklungsplans (STEP). Die Bauhaus-Universität Weimar hat in den aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Thüringen konkrete Maßnahmen und Zielsetzungen zur Erhöhung der Frauenanteile auf den jeweiligen Qualifikationsstufen festgelegt. In die Gespräche der Hochschulleitung mit den Fakultäten fließen zudem gleichstellungsrelevante Themen und Anforderungen ein.

Chancengleichheit in Studium, Wissenschaft und Verwaltung ist damit integrales Ziel der strategischen Planung der Universität. Sie strebt auf der Grundlage bereits erbrachter Leistungen weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen in Studium, Wissenschaft und Beruf an. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele und Vorhaben wird von den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den umsetzenden Bereichen verfolgt.

Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte wird vom Gleichstellungsbeirat mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus allen Fakultäten sowie dem Gewährleistungsbereich und seit 2009 von einer Referentin für Gleichstellung unterstützt. Die Beteiligungsrechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität im Senat als beratendes Mitglied und bei Beratungen des Universitätsrats (mit Rederecht teilnahmeberechtigt), sowie die personelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch einen Gleichstellungsbeirat sind in der Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar geregelt. Ebenso ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren in der Berufsordnungsordnung klar definiert. Der Gleichstellungsbeirat steht der Gleichstellungsbeauftragten bei der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren zur Seite. Mit der Herausgabe des Faltblatts „Anregungen zum gendersensiblen Formulieren“ (*siehe Anhang*) hat das Gleichstellungsbüro einen weiteren Schritt im Sinne des Gender Mainstreamings

¹ Darin ist formuliert: „Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben fördert und sichert sie die tatsächliche Verwirklichung der Chancengleichheit ohne Ansehen von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, sexueller Orientierung, Religion und Alter.“

unternommen. Die Bauhaus-Universität Weimar ist Mitglied in dem Ende 2013 gegründeten Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG). Das Netzwerk fördert eine landesweite Zusammenarbeit im Bereich der Gleichstellung und unterstützt die Hochschulen bei der Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen.

2 Allgemeine Situationsanalyse

Die Frauen- und Männeranteile an der Bauhaus-Universität Weimar aufgeschlüsselt nach Qualifikationsstufen weisen eine charakteristische Scherenbildung auf (*siehe Anhang Tabelle 1*). Erhebliche Fortschritte hat die Bauhaus-Universität Weimar beim Frauenanteil an den Professuren erzielt. Innerhalb der vergangenen sechs Jahre konnte der Professorinnenanteil insgesamt auf 23% im Jahr 2012 gesteigert werden (vgl. 2007 16%). Eine leichte Verbesserung weist der Anteil von Frauen am akademischen Personal auf (2007 30%; 2012 32%). Die Anzahl von Frauen, die eine Promotion abgeschlossen haben, ist bis 2012 rückläufig. Das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden und Absolventinnen und Absolventen ist nahezu ausgewogen.

Die Fächerkulturen der stark interdisziplinär ausgerichteten Bauhaus-Universität Weimar liegen zum Teil quer zu den Fakultäten. Der künstlerisch/gestalterische Schwerpunkt erstreckt sich zum Beispiel über die Fakultäten Gestaltung, Architektur und Medien. Die Analysen zu Beginn der folgenden Abschnitte beziehen sich soweit möglich auf die MINT-Fächer, die Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie auf die Architektur, Kunst und Gestaltung, da diese Kategorien einen (zumindest näherungsweisen) bundesweiten Vergleich ermöglichen.²

3 Handlungsfelder

Die Gleichstellungsaktivitäten an der Bauhaus-Universität Weimar erstrecken sich entsprechend der Zielgruppen des Professorinnenprogramms über die drei Handlungsfelder (3.1) Erhöhung des Frauenanteils in den akademischen Spitzenpositionen, (3.2) Erhöhung des Anteils an Frauen am akademischen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs und (3.3) Förderung von Studentinnen und Steigerung des Studentinnenanteils in den MINT-Studiengängen. Weitere Handlungsfelder bilden das (3.4) sonstige weibliche Personal, (3.5) Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben und das (3.6) Qualitätsmanagement, die die o.g. Handlungsfelder sinnvoll ergänzen.

3.1 Frauen in akademischen Spitzenpositionen

Situationsanalyse

Die Entwicklung der Frauenanteile an den Professuren weist eine kontinuierliche Zunahme auf. 2007 lag der Frauenanteil an den Professuren bei 16% und konnte bis 2012 auf 23% gesteigert werden. Damit liegt die Bauhaus-Universität Weimar 2012 über dem Bundesdurchschnitt (20%).³ Im deutschlandweiten Gleichstellungsranking wurde der Hochschule basierend auf der Entwicklung zwischen 2006 und 2011 zuletzt eine Position in der Spitzengruppe bescheinigt.⁴ Im thüringenweiten Vergleich schneidet die Bauhaus-Universität Weimar ebenfalls überdurchschnittlich gut ab.⁵ Trotz erfreulicher Fortschritte führt der Vergleich Professorinnenanteil/Studentinnenanteil im Gleichstellungsranking weiterhin zu einer Platzierung in der Mittelgruppe.⁶ Gleichzeitig konnte sich die Hochschule dem im Gleichstellungskonzept

² Die folgenden Angaben beruhen in Anlehnung an das Gleichstellungskonzept 2009 auf folgender Zuordnung der Studiengänge: MINT (Studiengänge der Fakultät Bauingenieurwesen, ausgenommen Studiengänge Baumanagement, zzgl. Studiengänge Mediensysteme); Architektur, Kunst und Gestaltung (Studiengänge der Fakultät Gestaltung und der Fakultät Architektur mit Ausnahme der Studiengänge Urbanistik, zzgl. Mediengestaltung); Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Studiengänge Fakultät Medien ohne Studiengänge der Mediensysteme und Mediengestaltung zzgl. Baumanagement und Urbanistik).

³ Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11, Reihe 4.4, S. 23, 24.

⁴ CEWS (2013): S. 46.

⁵ CEWS (2013): S. 82.

⁶ CEWS (2013): S. 42.

formulierten Ziel, bis 2011 den Anteil an Frauen an der Gesamtzahl der Hochschullehrenden auf 25% zu erhöhen, deutlich annähern.

Seit 2007 konnte der Professorinnenanteil in nahezu allen Fakultäten gesteigert werden (*siehe Anhang Tabelle 2*). In der Fakultät Bauingenieurwesen ist der Professorinnenanteil bis 2011 um 6% angestiegen. Durch das Ausscheiden zweier Professorinnen ist er in der Fakultät anschließend zurückgegangen und lag 2012 bei 5%. In den übrigen Fakultäten sind die Frauenanteile insgesamt und zum Teil sprunghaft angestiegen. Im Vergleich zu 2007 konnte der Professorinnenanteil bis 2012 in der Fakultät Architektur um 6% und in der Fakultät Medien um 10% gesteigert werden. Ebenso erfreulich ist die Steigerung des Professorinnenanteils um 12% in der Fakultät Gestaltung.

Die angestrebte Steigerung des Frauenanteils im Rahmen der Besetzung von Gast- und Vertretungsprofessuren sowie Juniorprofessuren konnte im Betrachtungszeitraum nur zum Teil realisiert werden. Im Vergleich zu 2007 (25%) ist der Anteil an W1-Professorinnen bis 2011 auf 40% gestiegen und anschließend wieder abgefallen. So waren 2012 29% aller Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Gleichzeitig hat die Präsenz von Frauen auf höher dotierten Stellen eine positive Entwicklung genommen. Im Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt lässt sich ein Anstieg des Professorinnenanteils mit einer W3/C4 Besoldung verzeichnen (von 11% 2007 auf 17% 2012). Ebenso hat der Frauenanteil an den W2, C3, C2-Professuren um 7% zugenommen (von 21% 2007 auf 28% 2012). (*siehe Anhang Tabelle 3*)

Die Anzahl an Bewerbungen von Frauen auf ausgeschriebene Professuren konnte in den zurückliegenden fünf Jahren gesteigert werden und lag bei durchschnittlich 43%. Sehr positiv hat sich auch die Repräsentanz von Frauen auf Listenplätzen (44%) und bezogen auf die Ruferteilungen (40%) entwickelt. Mit der Gremienwahl 2011 hat sich der Frauenanteil in den zentralen Gremien der Hochschule verbessert (*siehe Anhang Tabelle 4*). Im Senat und dem Rektorat hat sich der Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und Professoren um 20% bzw. 5% erhöht.⁷ Eine Steigerung am Anteil der Professorinnen (um 5%) und der akademischen Mitarbeiterinnen (um 50%) in den Fakultätsräten bestätigt die erfreuliche Tendenz. In allen anderen Gremien ist der Frauenanteil im Vergleich zum vorgelegten Gleichstellungskonzept nahezu konstant geblieben. Trotz der positiven Entwicklung konnte das Ziel einer paritätischen Besetzung der Gremien insgesamt nicht erreicht werden. Erhebliche Unterschiede der Professorinnenanzahl innerhalb der jeweiligen Fakultäten schränken eine paritätische Besetzung z.T. stark ein.

Bilanzierung bisheriger Gleichstellungsaktivitäten

Im Dokumentationszeitraum wurden bestehende Maßnahmen zur Gewinnung und Förderung von Professorinnen an der Bauhaus-Universität Weimar verstetigt und neue Maßnahmen verfolgt. Das Perspektivgespräch des Rektors mit Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ist mittlerweile ein fester Bestandteil. Austauschmöglichkeiten der Berufungsbeauftragten wurden angeregt und mit dem Aufbau einer hochschulinternen Plattform für Berufungsbeauftragte umgesetzt. Diese Plattform dient der Erhöhung von Transparenz in Berufungsverfahren und stärkt die Vernetzung der Beauftragten. Zur regelmäßigen Ziel- und Perspektivdefinierung finden mehrmals jährlich Gespräche der Hochschulleitung mit den Fakultätsleitungen statt. Zur Erhöhung der Frauenanteile in akademischen Spitzenpositionen hat die Bauhaus-Universität Weimar in den vergangenen Jahren zudem vier Handlungsansätze verfolgt:

(1) Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Stellenbesetzungsverfahren

Die Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren ist ein zentrales Anliegen der Bauhaus-Universität Weimar und gleichzeitig eine wesentliche Grundlage für geschlechtergerechte Berufungsverfahren. Die Erstellung einer Profilbeschreibung ist inzwischen zu einem etablierten Bestandteil geworden. 2012 wurde eine Neufassung der Berufsordnung verabschiedet (*siehe Anhang*). Vorausgegangen ist ein intensiver Prozess und Austausch innerhalb einer eigens

⁷ Rektorat: Amtsperiode bis Ende 2011 – eine Frau und vier Männer; seit Ende 2011 eine Frau und drei Männer; Senat: Wahlperiode bis 2011 – eine Professorin und neun Professoren; seit Ende 2011 – drei Professorinnen und sieben Professoren.

eingesetzten Arbeitsgruppe.⁸ Auf diese Weise haben qualitäts- und gleichstellungsorientierte Regelungen stärker Berücksichtigung gefunden. Die Gleichstellungsbeauftragte wird seitdem frühzeitig in Gespräche und Ausarbeitungen zur geplanten Professur einbezogen. Zudem wird verstärkt zur gezielten Ansprache potenzieller Kandidatinnen sowie zur Verbreiterung der Bewertungsgrundlage (Bewertung der Qualifikationen auf Basis des persönlichen Vollzeit-Äquivalents für die akademische oder künstlerisch-gestalterische Weiterbildung) aufgefordert, um die Anteile an Professorinnen weiter zu erhöhen. Auf Initiative des Rektors und der Gleichstellungsbeauftragten findet jährlich eine Veranstaltung zum Themenfeld „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ für Mitglieder in Berufungskommissionen statt. Die Veranstaltungen fördern Sensibilität, verdeutlichen gleichstellungspolitische Aspekte und stellen entsprechende qualitätssichernde Elemente heraus. Eine 2012 von der Hochschulleitung eingesetzte Arbeitsgruppe Diversity widmet sich u.a. aktuellen gleichstellungsrelevanten Themen. Durch die enge Abstimmung mit dem Rektorat, dem Gleichstellungsbeirat und die Arbeit innerhalb der AG Diversity ist der Aufbau eines Gremiums für Chancengleichheit bislang nicht erforderlich gewesen.

(2) Erhöhung des Anteils von Frauen an besetzten Professuren

Formalisierte Verfahren und verbindliche Kriterien sichern den fairen Verlauf von Berufungsverfahren, die mit der Überarbeitung der Berufsordnung 2012 weiter gestärkt wurden. Von Seiten des Gleichstellungsbüros werden ausschreibungsbegleitend proaktiv mögliche geeignete weibliche Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen gesucht und zur Bewerbung auf ausgeschriebene Professuren motiviert. Bei Ausschreibungen mit ingenieurwissenschaftlichem Hintergrund wird die entsprechende Fakultät aufgefordert, aktiv nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zu einer Bewerbung zu ermutigen. Die Bauhaus-Universität Weimar ist Mitbegründerin des thüringenweiten DualCareer Netzwerkes, das Ende 2013 seine Arbeit aufgenommen hat. Unterstützende Angebote für Dual Career Paare stellen einen steigenden Bedarf dar. Durch die Mitarbeit innerhalb des thüringenweiten Netzwerkes können Unterstützungsmöglichkeiten zum Leben und Arbeiten für neuberufene Professorinnen und Professoren sowie für deren Familie ausgebaut werden. Die Betreuungsmöglichkeit für Kinder von neuberufenen Professorinnen und Professoren hat sich seit Eröffnung der Kindertagesstätte campus.kinder 2011 deutlich verbessert. Familiengerechte Rahmenbedingungen für Neuberufene und ihre Familien erweisen sich als ein positiver Aspekt in Berufungsverhandlungen.

(3) Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen

Seit Überarbeitung der Berufsordnung ist die angemessene Beteiligung von Frauen in den Kommissionen stärker als zuvor geregelt. Dennoch ist die Beteiligung von Frauen in den entsprechenden Auswahlkommissionen insbesondere innerhalb der höheren Statusgruppen noch zu erhöhen. Der Ausgleichsfonds zur Entlastung von Frauen für die Beteiligung in zentralen Gremien der Bauhaus-Universität Weimar wurde 2011 aufgebaut und erfährt einen großen Zuspruch.⁹ Im Zeitraum 2011 bis 2013 erhielten 27 Frauen auf der Grundlage der Gremienbeteiligung Mittel für die Beschäftigung von Hilfskräften.

(4) Maßnahmen zur Karriereentwicklung

Die Überlegungen, ein Mentoringprogramm für Juniorprofessorinnen aufzubauen wurde nicht umgesetzt. Stattdessen wurde ein Coaching-Angebot für neuberufene Professorinnen und Juniorprofessorinnen aufgebaut. Das individuelle Coaching ermöglicht eine vertrauliche und bedürfnisspezifische Ausgestaltung. Seit 2011 haben zehn Professorinnen dieses Angebot wahrgenommen. Die positive Rückmeldung der Professorinnen bestätigt den Erfolg der Maßnahme. Eine regelmäßig stattfindende Austauschmöglichkeit zwischen Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren konnte bislang nicht nachhaltig aufgebaut werden. Gleichzeitig besteht Bedarf, den Austausch unter Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren zu stärken. Neben dem

⁸ Der Arbeitsgruppe Berufsordnung gehörten an: Leiter Rektorat, Dezernent Personal, Gleichstellungsbeauftragte, Vertreterin der Fakultätsgeschäftsführerinnen, Justitiarin.

⁹ Antragsberechtigt sind weibliche Mitglieder des Rektorates, des Universitätsrates, des Senates und seiner Ausschüsse, der Fakultätsleitungen, der Fakultätsräte und der Berufungskommissionen der Bauhaus-Universität Weimar. Für die Beteiligung in weiteren Gremien können zusätzliche Mittel vergeben werden.

individuellen Coaching soll ein Peer-Beratungsangebot aufgebaut werden, das diesem Bedarf gerecht wird.

Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Die Erfolge der vergangenen Jahre spiegeln die Wirksamkeit der mit dem Berufungsgeschehen in Zusammenhang stehenden Weiterentwicklungen u.a. der Berufsordnung und einer Sensibilisierung zum Thema Gleichstellung in der Hochschule wider. Daran anknüpfend verfolgt die Bauhaus-Universität Weimar weiterhin das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2015 auf 25% zu erhöhen und hat diese Vorgabe in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen verankert. Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Hochschule in den vier genannten Handlungsfeldern aktiv sein. Dabei sind bestehende Maßnahmen wie die proaktive Recherche nach geeigneten Kandidatinnen für ausgeschriebene Professuren und die Gewinnung von Gutachterinnen zu verstetigen. Zudem soll die positive Entwicklung der Beteiligung von Frauen in den Gremien weiter gestärkt werden. Insbesondere wird auf eine geschlechterparitätische Besetzung der in den Berufungskommissionen beteiligten Statusgruppen hingewirkt. In diesem Zusammenhang ist auch der Anteil weiblicher Berufsbeauftragter weiter zu erhöhen. Die Bauhaus-Universität Weimar ist bestrebt, das Coaching für Juniorprofessorinnen und neuberufene Professorinnen zu verstetigen und Frauen, die sich an der Gremienarbeit beteiligen, mit geeigneten Förderprogrammen weiterhin zu unterstützen. Austauschmöglichkeiten zu spezifischen Fragestellungen, die mit der wissenschaftlichen Qualifikationsstufe von W1-Professuren und deren Karriereplanung verbunden sind, sollen mit einem hochschulinternen Peer-Beratungsangebot geschaffen werden. (siehe *Übersicht der Maßnahmen unter Punkt 4*)

3.2. Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchsakademikerinnen und Nachwuchskünstlerinnen

Situationsanalyse

Der Frauenanteil am akademischen und künstlerischen Personal ist bis 2012 leicht angestiegen von 2007 30% auf 2012 32% (siehe *Anhang Tabelle 5*).¹⁰ In der Fakultät Medien hat der Frauenanteil seit 2011 stark zugenommen und sich im Vergleich zu den vorangegangenen Jahren mehr als verdoppelt.¹¹ Mit einem Frauenanteil am akademischen Personal von 42% in der Fakultät Architektur liegt die Bauhaus-Universität Weimar leicht über dem fachspezifischen Bundesdurchschnitt von 41%.¹² In der Fakultät Bauingenieurwesen ist der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum nahezu konstant geblieben und lag 2012 bei 25%. In der Fakultät Gestaltung verzeichnen die Frauenanteile nach einer rückläufigen Entwicklung im Zeitraum von 2007 (48%) bis 2010 (30%) wieder einen Anstieg und lagen 2012 bei 43%. In der Fakultät Architektur und der Fakultät Bauingenieurwesen haben Frauen dabei eher Drittmittelstellen anstatt haushaltsfinanzierte Stellen inne. Die insgesamt gute Entwicklung weist im Vergleich des weiblichen akademischen Personals mit den Studentinnenzahlen trotzdem noch Defizite auf und hat im Gleichstellungsranking 2013 (Datengrundlage 2011) zu einer Einordnung der Bauhaus-Universität Weimar in die Schlussgruppe geführt.¹³

Nach einem vorläufigen Höhepunkt der Promotionsabschlüsse von Frauen im Jahr 2007 mit 41%, bewegte sich der Frauenanteil in den Folgejahren mit leichten Schwankungen im Bereich von 29% bis 35% (siehe *Anhang Tabelle 6*). Im Jahr 2012 zeigte sich ein Rückgang der Promotionsabschlüsse (Frauenanteil 20%). Allerdings stieg die Promotionstätigkeit von Frauen 2013 wieder an und erreichte mit 32% ein ähnliches Niveau wie in den Jahren 2008 bis 2011. Die im Gleichstellungskonzept formulierte Zielsetzung, die Promotionsanteile von Frauen bis 2011 auf 45% zu steigern wurde nicht erreicht. Im bundesweiten Vergleich erzielte die Bauhaus-Universität Weimar nur eine Position in der Schlussgruppe.¹⁴ Die Verbesserung des Frauenanteils an den

¹⁰ Die Angaben zum akademischen und künstlerisch-gestalterischen Personal wurden im vorliegenden Dokumentationszeitraum um die Professorendaten bereinigt. Die Daten zum akademischen und künstlerischen Personal enthalten sowohl Beschäftigte auf Haushalts- und Drittmittelstellen.

¹¹ 2007 bis 2010 ca. 10%; 2011 29%; 2012 35%.

¹² Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11, Reihe 4.4: S. 99.

¹³ CEWS (2013): S. 41.

¹⁴ CEWS (2013): S.41.

Promotionen und dem wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal bleibt weiterhin ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Aufgrund des spezifischen Fächerspektrums mit einem starken künstlerisch-gestalterischen Anteil werden an der Bauhaus-Universität Weimar vergleichsweise wenige Habilitationen durchgeführt. Im Zeitraum von 2007 bis 2012 wurden neun Habilitationsverfahren¹⁵ abgeschlossen, darunter befand sich eine Frau.

Bilanzierung bisheriger Aktivitäten

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen,-künstlerinnen und -gestalterinnen wurde im Dokumentationszeitraum mit verschiedenen Formaten verfolgt. Die Phase der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Qualifizierung ist mit heterogenen Anforderungen verknüpft, die in dem durchgeführten Maßnahmenpaket Berücksichtigung fanden.

(1) Berücksichtigung der Geschlechterperspektive bei allen Vorhaben

In enger Zusammenarbeit von Dezernat Personal, Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungsbeirat werden alle Stellenbesetzungsverfahren der Universität auf die Einhaltung des Beteiligungsrechts der Gleichstellungsbeauftragten am Auswahlverfahren evaluiert und Sanktionsmöglichkeiten geprüft. Alle Bereiche und Fakultäten sind durch eine Mitteilung zur „Beachtung von Gleichstellungsangelegenheiten bei der Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (*siehe Anhang*) verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Bereiche frühzeitig in Stellenbesetzungsverfahren zu involvieren. 2011 wurde durch das Direktorium der Bauhaus Research School eine Betreuungsvereinbarung für Promotionsvorhaben an der Bauhaus-Universität Weimar mit empfehlendem Charakter verabschiedet. Nach der 2012/13 erfolgten Überarbeitung der Vereinbarung ist eine verbindliche Einführung 2014 geplant, die die Qualität und Transparenz der Betreuungsverhältnisse deutlich verbessern soll. Parallel werden „Leitlinien guter Betreuung“ entwickelt und eingeführt.

(2) Erhöhung des Anteils von Frauen an abgeschlossenen Promotionen

Die Bauhaus-Universität Weimar hat das Ziel, die Promotionstätigkeit an der Universität zu erhöhen, in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2012–2015 verankert. Mit der Einrichtung und der weiteren Etablierung der Bauhaus Research School hat die Universität eine Dachstruktur geschaffen, die die Fakultäten bei dieser Zielsetzung intensiv unterstützt. Seit 2010 werden daher auch individuelle Promotionsvorhaben verstärkt in die Bauhaus Research School integriert und der weitere Aufbau von strukturierten Promotionsprogrammen an der Hochschule angestrebt. Ende 2012 existierten in allen vier Fakultäten strukturierte Promotionsprogramme. Dass strukturierte Programme insbesondere Frauen ansprechen, wurde bereits in Studien¹⁶ nachgewiesen und wird auch an der Bauhaus-Universität Weimar deutlich. Mit einem Anteil zwischen 56–65% sind Frauen in den strukturierten Programmen vergleichsweise stark vertreten. Die Vergabe von Stipendien an Frauen konnte in den vergangenen Jahren gesteigert werden. Die Förderung im Professorinnenprogramm I ermöglicht die zusätzliche Vergabe von Chancengleichheitsstipendien. So wurden seit 2011 acht Stipendien an Künstlerinnen nach Studienabschluss, vier Wiedereinstiegsstipendien an Frauen nach einer Familienpause und sechs Promotionsabschlussstipendien vergeben. Darüber hinaus bietet die Bauhaus-Universität Weimar jährlich weitere zielgruppenspezifische Stipendien für Männer und Frauen an. Frauen profitieren stark von den verschiedenen Stipendienformaten. Im Zeitraum von 2007 bis 2012 wurden 85 Stipendien an Absolventinnen und Absolventen und Promovierende vergeben, davon gingen 63 Stipendien an Frauen (74%). Die Bauhaus Research School hat 2011 eine Promovierendendatenbank eingeführt. Mit deren Hilfe sind allerdings erst im Zeitverlauf zuverlässige Aussagen zu Promotionsverläufen zu treffen. Eine umfangreiche Evaluierung der Bauhaus Research School 2013 wird erstmalig auch Rückschlüsse zur Situation promovierender Frauen ermöglichen. Die Ergebnisse werden in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten Eingang in die aktuell diskutierte künftige Strategie der Bauhaus Research School finden. Eine ihrer satzungsgemäßen Aufgaben besteht bereits in der besonderen Förderung von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen. Zur Umsetzung von Projektvorhaben bietet der

¹⁵ Habilitationsabschlüsse 2007–2012: Fakultät Medien vier, Fakultät Architektur drei, Fakultät Bauingenieurwesen ein Abschluss.

¹⁶ Vgl. Herz, Korff, Roman (2012).

Frauenförderfonds zudem finanzielle Unterstützung. Fast 20 Frauen haben in den vergangenen zwei Jahren eine Projektförderung erhalten. Die Präsentation der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Arbeit sowie die Vernetzung von Frauen innerhalb der scientific community wird mit dem Fonds für Kongressreisen gestärkt.

(3) Akademische Personalentwicklung für Frauen

Die akademische Personalentwicklung ist mit dem Aufbau fachspezifischer und -übergreifender Angebote deutlich gestärkt worden. In Vorbereitung eines akademischen Personalentwicklungskonzeptes wurde eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung¹⁷ eingesetzt, die Angebote für verschiedene Statusgruppen erfasst und aufeinander abstimmt. Eine systematisierte Übersicht aller Angebote im Bereich der akademischen und nicht-akademischen Personalentwicklung soll künftig für alle Mitglieder der Bauhaus-Universität Weimar einsehbar sein. Auf der Basis der Evaluierung von Angeboten der Personalentwicklung können Schlussfolgerungen für die Entwicklung eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts gezogen und so neben dem konzeptionellen Erkenntnisgewinn die akademischen Beschäftigten der Bauhaus-Universität Weimar unmittelbar unterstützt werden. Qualifizierungsangebote der Bauhaus Research School werden von Frauen sehr stark genutzt. Das gilt in besonderem Maße für die Inhouse-Formate der Bauhaus Research School, die speziell auf die Bedürfnisse der Promovierenden der Bauhaus-Universität Weimar zugeschnitten sind. Mit dem 2011 erstmals durchgeführten WISA-Mentoringprogramm, Peer Mentoring für den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs, wurde zudem ein bedarfsgerechtes Angebot für Frauen in der Qualifizierungsphase aufgebaut. Jährlich nehmen zwischen 20 und 30 Mentees aller Fakultäten an dem Programm teil. Aus den überaus positiven Rückmeldungen und der jährlich steigenden Zahl an Teilnehmerinnen wird ein Lückenschluss in der Phase der akademischen und künstlerisch-gestalterischen Qualifizierung erkennbar. Die Vernetzung innerhalb des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses konnte mit diesem Programm nachhaltig gestärkt und die gezielte Zusammenarbeit zum Erwerb (über-)fachlicher Kompetenzen ausgebaut werden.

(4) Karriereentwicklung von Frauen in der Postdoc-Phase

Seit Programmstart nehmen regelmäßig auch Postdoktorandinnen aus den Fakultäten Medien, Architektur und Bauingenieurwesen an dem WISA-Mentoringprogramm teil. Eine an der entsprechenden Qualifikationsstufe ausgerichtete Ausgestaltung des Programms in den Peer-Gruppen erweist sich insbesondere für diese Zielgruppe als eine sehr spezifische und an den individuellen Bedarfen orientierte Fördermöglichkeit. Im Rahmen des Professorinnenprogramms können jährlich zwei zusätzliche Postdoc-Stipendien für Frauen bereitgestellt werden. Mit der Stipendienausschreibung 2013/2014 wird eine Verlängerungsoption für ein zweites Förderjahr ermöglicht. Zudem wurde eine Härtefallregelung für geförderte, schwangere Postdoktorandinnen in die neue Vergaberichtlinie für Stipendien aufgenommen. Aus der geringen Antragslage der zurückliegenden Jahre lässt sich ableiten, dass der Status als Stipendiatin in dieser Lebensphase als schwierig wahrgenommen wird. Entsprechend soll das bisherige Stipendienformat für Postdoktorandinnen nicht in dem Umfang weiterverfolgt werden. Vielmehr bemüht sich die Bauhaus-Universität Weimar darum, universitäre Arbeitsstellen für diese Zielgruppe attraktiver zu gestalten und zu verstetigen. Gleichzeitig wird der Aufbau unterstützender Formate für Postdoktorandinnen angestrebt. So nimmt die Bauhaus Research School in ihrer Strategie zunehmend auch die Postdoc-Phase in den Blick und plant einen weiteren Ausbau ihrer Angebote.

Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses ist ein immanentes Ziel der Bauhaus-Universität Weimar. In den vergangenen Jahren wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen, die Rahmenbedingungen für weibliche Promovierende weiter zu verbessern und den individuellen Bedürfnissen mit zielgerichteten Förderformaten zu begegnen. Dennoch besteht weiterer Handlungsbedarf. Die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen in dieser Phase

¹⁷ Der Arbeitsgruppe Personalentwicklung gehören an: Prorektorin für Studium und Lehre, Leiterin des Rektoramtes, Leitung und Mitarbeiter des Zentrums für Universitätsentwicklung, Bauhaus Research School, Careers Service und des Gleichstellungsbüros.

der Qualifizierung wird daher weiterhin Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten der Bauhaus-Universität Weimar sein. Resultierend aus den Entwicklungen der letzten Jahre setzt sich die Bauhaus-Universität Weimar das Ziel, bis 2015 den Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal auf 33% zu steigern und hat dies in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen verankert. Die Promotionsabschlüsse von Frauen sollen auf dem Niveau von 2013 gehalten werden. Auf der Grundlage eines verbesserten Gendermonitorings wird zudem künftig eine fächerspezifische Differenzierung der Zielzahlen angestrebt.

Der Ausbau einer Datenbank zur strukturierten Erfassung der Promotionstätigkeit von Frauen und Männern an der Bauhaus-Universität Weimar soll u.a. im Rahmen eines erweiterten Gendermonitorings umfassendere Informationen zur Situation der Zielgruppe liefern. Diese Informationen dienen letztlich dem Aus- bzw. Aufbau zielgerichteter gleichstellungsorientierter Maßnahmen. Die Rekrutierung von Frauen für universitäre Stellen soll forciert werden, zudem wird eine Weiterführung erfolgreicher Stipendienformate angestrebt. Die Betreuung von Promovierenden wird künftig in einer Leitlinie stärker geregelt und soll zur Verbesserung der Promotionsbedingungen beitragen. Die Maßnahmen zur Weiterqualifizierung werden evaluiert und stetig bedarfsgerecht angepasst. Die individuelle fachspezifische oder überfachliche Qualifizierung ist insbesondere in dieser Phase der beruflichen Entwicklung bedeutsam. Die Förderung und Unterstützung von Frauen zur Teilnahme an zertifizierten Weiterbildungsprogrammen wird 2014 mit dem Aufbau eines Weiterbildungsfonds verfolgt. Die gezielte Förderung und Netzwerkbildung von Postdoktorandinnen wird in einer Kooperation mit anderen Thüringer Hochschulen über das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung angestrebt. Gleichzeitig werden Beratungs- und Informationsangebote für Postdoktorandinnen ausgebaut. Im Rahmen der Bereitstellung von Hilfskraftmitteln ist zudem eine Unterstützungsmöglichkeit für Wissenschaftlerinnen während der Habilitationsphase geplant. (siehe Übersicht der Maßnahmen unter Punkt 4)

3.3. Studentinnen

Situationsanalyse

Im Wintersemester 2012/2013 haben 1884 Frauen und insgesamt 3829 Studierende an der Bauhaus-Universität Weimar studiert. Mit einem Studentinnenanteil von 49% ist das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden nahezu ausgeglichen. Erhebliche Unterschiede weisen die Frauenanteile bei Betrachtung der Fachkulturen auf (siehe Anhang Tabelle 7). In den Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Frauen mit 61% sehr stark repräsentiert, ebenso in der Fächergruppe Architektur, Kunst und Gestaltung mit 54%. In den MINT-Studienfächern hat der Anteil an Studentinnen leicht zugenommen, liegt mit 28% jedoch immer noch unter dem deutschlandweiten Durchschnitt von 31% in den entsprechenden Studienfächern.¹⁸ „Grüne Studiengänge“ wie der Studiengang Umweltingenieurwissenschaften liegen mit einem Frauenanteil von über 35% über dem Durchschnitt der MINT-Studiengänge an der Bauhaus-Universität Weimar. Im Studiengang Baustoffingenieurwissenschaften ist der Frauenanteil seit 2009 bis 2013 um fast 10% auf 38% angestiegen¹⁹. Im Bachelor Bauingenieurwesen lag der Studentinnenanteil in den vergangenen fünf Jahren im Durchschnitt unter 30%. Im Studiengang Mediensysteme (B.A.) ist der Frauenanteil nach einem zwischenzeitlichen leichten Anstieg zum WS 2012/2013 wieder deutlich unter 20% gefallen (deutschlandweit 34%).

Insgesamt konnte der Anteil an Frauen unter den Studierenden seit 2007 weiter gesteigert werden (2007 45%; 2012 49%) und hat im Gleichstellungsranking erneut zu einer Platzierung der Bauhaus-Universität Weimar in der Spitzengruppe (Studentinnenanteil nach Fächergruppen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt) geführt.²⁰ Die Zahl der Studienanfängerinnen ist im Vergleich zu den Studienanfängern leicht angestiegen (2007 46% und 2012 50% Studienanfängerinnen), das Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen und Absolventen ist nahezu ausgewogen (2012 47%) (siehe Anhang Tabelle 1).

¹⁸ Statistisches Bundesamt (2013): Fachserie 11, Reihe 4.1.

¹⁹ Zum WS 2013/2014 ist dieser Studiengang in den neu aufgebauten Studiengang Bauingenieurwesen [Konstruktion Umwelt Baustoffe] eingeflossen.

²⁰ CEWS (2013): S. 34.

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Zur Förderung von Studentinnen an der Bauhaus-Universität Weimar werden drei Handlungsansätze verfolgt. Entsprechend der fachspezifischen Unterschiede in den Frauenanteilen unter den Studierenden liegt ein besonderer Schwerpunkt in der Erhöhung und Förderung von Studentinnen in den MINT-Studiengängen.

(1) Steigerung der Zahl an Studienanfängerinnen in den MINT-Studiengängen

Etablierte Formate wie der Girls' Day und das Schnupperstudium werden kontinuierlich weiterentwickelt und bilden einen festen Bestandteil, um Schülerinnen einen Einblick in die Studienmöglichkeiten u.a. im Bereich MINT zu geben. Zweimal im Jahr findet in Kooperation mit der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen (ThüKo NWT) die CampusThüringenTour statt, die an MINT-Studiengängen interessierte Schülerinnen u.a. an die Bauhaus-Universität Weimar führt und ihnen Möglichkeiten bietet, die Fakultät Bauingenieurwesen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen kennenzulernen. Die ThüKo NWT ist mit einer Informationsplattform im Internet präsent, ist auf Studienmessen mit spezifischen MINT-Studieninformationen der Bauhaus-Universität Weimar vertreten und agiert als Multiplikator, um Maßnahmen und Angebote der Bauhaus-Universität Weimar bekannt zu machen. Als Unterstützung für die Studienwahl hat die Bauhaus-Universität Weimar einen Online-Self-Assessment-Test erstellt, mit Hilfe dessen Studieninteressierte ihre Fähigkeiten mit den Anforderungen eines Studienganges besser abgleichen können. Der Online-Self-Assessment-Test ist speziell für die zulassungsfreien technischen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge der Fakultät Bauingenieurwesen und der Fakultät Medien (Medieninformatik) erstellt. Insbesondere weibliche Studieninteressierte können darüber bestehende Berührungängste mindern oder abbauen. Das Schülermagazin „About“ der Fakultät Bauingenieurwesen richtet sich an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. In ihm werden einzelne technische oder ingenieurwissenschaftliche Studiengänge anschaulich und auf Augenhöhe vorgestellt. Neu angedacht ist außerdem eine Kooperation der Fakultät Bauingenieurwesen mit den Schulen in Weimar und Umgebung im Fach „Naturwissenschaft und Technik“. Zusätzlich bietet die Fakultät interessierten Schulklassen an, ausgewählte Experimente und Versuche in ihren Laboren durchzuführen und wissenschaftlich begleiten zu lassen. Mitarbeiterinnen der Fakultät Bauingenieurwesen engagieren sich zudem in der deutschlandweiten Plattform CyberMentor, die sich speziell an Schülerinnen richtet und sie im direkten Austausch mit den Mentorinnen über MINT-Studiengänge informiert. Der jährlich ausgeschriebene Frauenförderfonds der Bauhaus-Universität Weimar ermöglicht finanzielle Unterstützung bei Projekten zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den MINT-Studiengängen. Eine aktivere Beteiligung und Antragstellung soll durch eine gezielte Beratung und Ansprache seitens des Gleichstellungsbeirates erreicht werden.

(2) Förderung von Studentinnen im Studienverlauf

Durch den Erfolg im Professorinnenprogramm I werden seit 2011 jährlich bis zu vier MINT-Stipendien vergeben. In den zurückliegenden Jahren haben insgesamt zwölf MINT-Studentinnen eine Unterstützung im Rahmen ihres Studiums erhalten. Ein weiteres Förderformat bietet der Frauenförderfonds, der Studentinnen in der Umsetzung von Projekten bzw. Studienarbeiten unterstützt. In den vergangenen Jahren konnte so eine Vielzahl an Projekten ermöglicht werden. In Zusammenarbeit mit dem Careers Service werden spezielle Veranstaltungen für Studentinnen angeboten (z.B. Kommunikationstraining). Ein Mentoren- und Mentorinnenpool befindet sich im Aufbau. Veranstaltungen mit erfolgreichen Frauen in Wirtschaft und Wissenschaft insbesondere aus MINT-Berufen befinden sich in Vorbereitung. Der 2013 eingeführte Fonds für Kongressreisen ermöglicht Studentinnen mit angenommenen Beiträgen einen Tagungszuschuss.

(3) Erhöhung der Genderkompetenz von Studierenden und Lehrenden

Im Projektzeitraum 2010 bis 2012 des Thüringer Verbundprojektes „Gender in der akademischen Lehre“ (GeniaL) wurden an der Bauhaus-Universität Weimar verschiedene Veranstaltungen mit dem Ziel, Genderaspekte in der universitären Lehre inhaltlich sowie strukturell zu verankern, durchgeführt. Durch die enge Zusammenarbeit mit den Professorinnen und Professoren und den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem an der Fakultät Medien konnten

gendersensible Didaktiken und Inhalte der Gender Studies direkt an die Lehrenden vermittelt werden. Eine qualitative und quantitative Studie lieferte Daten zum Ist-Zustand der Lehrsituation sowie zu Bedarfen seitens Lehrender und Studierender in Bezug auf Gender²¹. In der Arbeitsgruppe „Modulbau“, angesiedelt an der Bauhaus-Universität Weimar, wurden zudem gendersensible Lehreinheiten am Standort entwickelt, getestet und evaluiert. Die Ergebnisse der Arbeit sollen aufgegriffen und für alle Lehrenden und Studierenden nutzbar gemacht werden. Ergänzend finden regelmäßig hochschulweite Workshops zu gendersensibler Lehre statt. Ein Leitfaden mit „Anregungen zum gendersensiblen Formulieren“ wurde im Gleichstellungsbüro erstellt und Anfang 2014 hochschulweit ausgegeben. Der Frauenförderfonds unterstützt Projekte zur Implementierung von Genderaspekten in das Studium. Eine gezieltere Beratung und Information soll künftig die Antragstellung in dieser Förderlinie steigern.

Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Die verstärkte Rekrutierung und Förderung von Studentinnen der MINT-Studiengänge wird weiterhin ein Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten sein. Der Frauenförderfonds und etablierte Veranstaltungsformate sollen fortgeführt und den Bedarfen angepasst werden. Die hohe und qualitativ gute Antragslage im Rahmen der Vergabe von MINT-Stipendien spricht für eine Fortführung der Stipendien. Darüber hinaus soll verstärkt auf eine zielgruppengerechte Ansprache in Materialien des Studierendenmarketings geachtet werden und insbesondere Schülerinnen mit Interesse an MINT-Fächern ansprechen. Gleichzeitig wird die Zusammenarbeit der Fakultät Bauingenieurwesen mit dem Schulamt und den Weimarer Schulen ausgebaut. Um den Übergang vom Studium in die Wissenschaft zu stärken, wird auf die Vergabe von Hilfskraftstellen vorrangig an Studentinnen hingewirkt. Bei der Mittelvergabe im Rahmen des Ausgleichsfonds wird verstärkt auf die Besetzung von Hilfskraftstellen mit Frauen geachtet und insbesondere in den MINT-Fächern eine entsprechende Empfehlung erarbeitet. Der Aufbau eines MINT-Mentorings wird angestrebt. Zudem soll eine finanzielle Unterstützung für Studentinnen zur Teilnahme an MINT summer schools ermöglicht werden. Die Ergebnisse des Projektes Genial sollen in Zusammenarbeit mit dem TKG weiter aufbereitet und allen Hochschulangehörigen zugänglich gemacht werden. (siehe Übersicht der Maßnahmen unter Punkt 4)

3.4 Sonstiges Personal

Situationsanalyse

Mit einem Anteil von 65% waren Frauen 2012 am sonstigen Personal sehr stark vertreten und sind im gesamten Dokumentationszeitraum in allen Organisationseinheiten, Fakultäten sowie Gewährleistungsbereich²², auf einem ähnlichen Niveau geblieben (2007 64%). Der Frauenanteil im Bereich der drittmittelfinanzierten Stellen ist von 2007 59% bis 2012 54% leicht zurückgegangen. Die Repräsentanz von Frauen auf Haushaltsstellen ist nahezu konstant geblieben (2012 66% und 2007 65%).

In den Führungs- und Leitungspositionen der zentralen Strukturbereiche waren 2012 10 von 18 Stellen mit einer Frau besetzt (=56%). Damit wurde der Frauenanteil in den zentralen Einheiten der Universität seit 2007 (44%) weiter gesteigert. Die geschäftsführenden Positionen der vier Fakultäten sind, wie bereits 2007, mit Frauen besetzt. Drei von fünf Dezernaten werden von Frauen geleitet. Auf der Ebene der Referats- bzw. Sachgebietsleitung, sind neun von zwölf Stellen mit Frauen besetzt (Frauenanteil 75%).²³

Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Frauen sind im Gewährleistungsbereich sehr stark vertreten. Die gleichstellungspolitischen Aktivitäten konzentrieren sich daher weiterhin auf den Bereich der Fortbildung. Eine Fortbildungsstatistik wurde aufgebaut und beinhaltet Angaben zur Beteiligung von Frauen. Die

²¹ Döring, Nicola, Augustin, Silke, Probstmeyer, Kristin (2013): Projektbericht Gender in der akademischen Lehre (2009-2012). Imprint: Langwiesem.

²² Im Gewährleistungsbereich sind alle dienstleistenden Strukturen der Universität zusammengefasst.

²³ Referate bzw. Sachgebietsleitungen bestehen in den Bereichen: Dezernat Finanzen, Bibliothek, Dezernat Studium und Lehre, Servicezentrum Liegenschaften.

bestehenden Personalentwicklungsangebote werden mit 69% (2012) mehrheitlich von Frauen wahrgenommen. Die Weiterbildungsangebote erstrecken sich über strukturierte Programme für Nachwuchsführungskräfte (Programm Uni-Kat, Frauenanteil 56%), über spezifische Förderverträge (Frauenanteil 67%) bis hin zu einzelnen Seminarangeboten. Das Projekt Uni-Kat ist 2010 ausgelaufen. Das Projekt Uni-fair verfolgt seither die Weiterqualifizierung und Weiterbildung von Führungskräften (Frauenanteil 56%). Seit 2013 wurde mit dem Projekt Uni-Ass ein weiteres strukturiertes Fortbildungsprogramm speziell für Sekretärinnen aufgelegt.

Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Der Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten wird auch künftig in der Fortführung von Fortbildungsmaßnahmen und der Ausweisung von Mittel für Frauen im Fortbildungsbudget liegen. So wird 2014 ein Weiterbildungsfonds für Frauen aus wissenschaftlichen bzw. künstlerisch-gestalterischen und dem wissenschaftsstützenden Bereichen aufgebaut. (*siehe Übersicht der Maßnahmen unter Punkt 4*)

3.5 Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben

Die Bauhaus-Universität Weimar hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben verwirklicht. Mit der Eröffnung der Kindertagesstätte campus.kinder wurde 2011 ein universitätsnahes Betreuungsangebot geschaffen, das 30 neue Plätze vor allem für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden bereithält. Auch die Umbaumaßnahmen für die Einrichtung einer flexiblen Kinderbetreuung in den Räumlichkeiten der Bauhaus-Universität Weimar konnten 2013 abgeschlossen werden. Seit 2014 besteht für Angehörige der Bauhaus-Universität Weimar die Möglichkeit einer stundenweisen Betreuung ihrer Kinder in der flexiblen Kinderbetreuung „Bauhäuschen“. Des Weiteren haben die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat und die Hochschulleitung 2013 eine Überarbeitung der familienpolitischen Komponente verabschiedet. Die darin vereinbarte Regelung hat zu einer Verbesserung der Verlängerungsmöglichkeit von Arbeitsverhältnissen von Frauen und Männern mit Kindern im Rahmen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes geführt. Zusätzliche strukturelle Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen von Promovendinnen und Promovenden wurden von der Bauhaus Research School als Dachorganisation des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses initiiert. In einer neuen Richtlinie zur Vergabe von Stipendien an der Bauhaus-Universität Weimar (Studierende, Promovierende und Postdocs) sind Gleichstellungsaspekte seit 2012 stärker geregelt (*siehe Anhang*): Diese berücksichtigen die besondere Situation promovierender wissenschaftlicher und künstlerischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, z. B. durch die Gewährung von Teilstipendien für Kinderbetreuung, Härtefallregelungen bei Schwangerschaft geförderter Postdoktorandinnen etc. 2011 wurde durch das Direktorium der Bauhaus Research School eine Betreuungsvereinbarung für Promotionsvorhaben an der Bauhaus-Universität Weimar mit empfehlendem Charakter verabschiedet. Diese Mustervereinbarung beinhaltet u.a. eine Verständigung zu besonderen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Tätigkeit zwischen Promovierenden und Betreuenden. Die Anbindung von Beschäftigten an die Universität während der Elternzeit wird mit einem eigens aufgelegten Projekt verfolgt, da Informationen zu aktuellen Themen der Universität die Verbindung zur Hochschule festigen und den Wiedereinstieg nach einer Familienpause erleichtern. Familiengerechte Arbeitszeiten werden im Rahmen der Gleitzeitregelungen möglich, zudem werden die Bedingungen und Möglichkeiten zur Telearbeit derzeit in den Gremien der Hochschule behandelt und diskutiert.

Zukünftige Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungsarbeit

Familienfreundliche Angebote und Regelungen werden gestärkt. Zur Erweiterung des Serviceangebotes der Bauhaus-Universität Weimar sollen Informationen u.a. zu bestehenden Angeboten für Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) zusammengestellt und zugänglich gemacht werden. Darüber hinaus sind Unterstützungsmöglichkeiten für die Kinderbetreuung während einer Tagungsteilnahme von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen und (Nachwuchs-)Künstlerinnen geplant. (*siehe Übersicht der Maßnahmen unter Punkt 4*)

3.6 Qualitätsmanagement

Qualitätssicherung und -entwicklung an der Bauhaus-Universität Weimar bedeutet, systematische Feedbackkreisläufe einzurichten. Hierfür wurde u.a. ein universitätsweites Befragungssystem etabliert. Es besteht aus mehreren aufeinander abgestimmten und sich wechselseitig ergänzenden Befragungen entlang des gesamten Studiendzyklus. Diese Informationen werden durch prozessproduzierte Daten des Studiengangmonitor und der Studierendenverwaltung unterstützt. Die Bauhaus-Universität Weimar verfolgt die Etablierung einer hochschulweiten Qualitätskultur. Durch die erfolgreiche Beteiligung der Bauhaus-Universität Weimar im Rahmen der BMBF-Programme „Qualitätspakt Lehre“ und „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ werden bis 2015 vielfältige zusätzliche Maßnahmen verwirklicht. Zentral ist der Aufbau eines strategisch verankerten Qualitätsmanagementsystems, das bestehende Qualitätssicherungsverfahren vernetzt bzw. ergänzt. Dabei gilt es, die verschiedenen Qualitätssicherungsinstrumente unter Gleichstellungsfragen zu betrachten und fortlaufend bedarfsgerecht weiterzuentwickeln. Basis hierfür bildet eine Metaevaluation. In den Lehrevaluationen, Studierenden- und Absolventenbefragungen sind Genderaspekte bereits integriert. Die Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten ermöglicht die Beobachtung der Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen im Zeitverlauf und ist Grundlage für eine regelmäßige Standortbestimmung in Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit. Auch diese Daten sind für Hochschulangehörige auf der Informationsplattform einsehbar. Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt damit bereits über ein gutes Gender Monitoring, das künftig noch vertieft werden kann. Leitlinien zum Gender Monitoring, die im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) erarbeitet werden, können eine entsprechende Weiterentwicklung unterstützen. Bestehende Gleichstellungsaktivitäten, wie Coaching- und Mentoringprogramme sowie Veranstaltungsangebote werden evaluiert. Sie bilden die Grundlage für eine qualitäts- und bedarfsgerechte Anpassung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen.

4 Maßnahmenpaket gleichstellungsfördernder Maßnahmen

Die Bauhaus-Universität Weimar wird auch in den nächsten Jahren Maßnahmen zur Verwirklichung von Chancengleichheit von Männern und Frauen verfolgen. Dafür werden wie bisher Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt. Die Übersicht dokumentiert den Umsetzungsstand der im Gleichstellungskonzept verankerten Maßnahmen. Gleichzeitig sind neue Maßnahmen dargestellt, die kostenneutral realisiert werden können. Bei einer positiven Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms II ist die Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen geplant.

Frauen in akademischen Spitzenpositionen			
Maßnahme	Verantwortung	Umsetzung	Status
Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen (Anpassung: Umsetzung im Rahmen von Einzelcoachingangeboten)	GB, DP	GB	-- (✓)
Aufbau Mentoringprogramm für Juniorprofessorinnen (Anpassung: Umsetzung als individuelles Coaching)	R, Dekane, GB	GB	-- (✓)
Einsetzen eines Beirates für Chancengleichheit durch das Rektorat	R, GB	GF, R1	--
Verankerung von monetären Anreizen für die Besetzung von Stellen mit Frauen in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit Fakultäten	R, Dekane	R1	--
Besetzung von Vertretungs- und Gastprofessuren vorrangig mit Frauen	R, Dekane, GB	GF, DP	--
Proaktive Vorrecherche für geeignete Kandidatinnen	R, VB, GB	GF, GB	✓
Proaktive Politik zur Besetzung von Berufungskommissionen mit Frauen	R, Dekane, GB	Rektorat, GF	✓
Erhöhung Transparenz von Berufungsverfahren durch Aufbau einer Kommunikationsplattform für Berufsbeauftragte	R	R, R1	✓
Workshops für Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Berufsbeauftragte und Dekane	R, GB	DP, GF	✓
Erhöhung der Transparenz in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren durch Erstellung eines Anforderungsprofils	R, Dekane	DP, GF	✓

Proaktive Politik zur Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen	R, Dekane	Rektorat, GF, Dekane	✓
Ausgleichsfonds zur Entlastung der Beteiligung von Frauen in Gremien (Mittel für studentische Hilfskräfte)	Rektorat, GB	DF, GF, R1	✓
Beteiligung am Dual Career Netzwerk Thüringen	DP, GB	DP	✓
Fortführung des Einzelcoachingprogramms für Juniorprofessorinnen und neuberufene Professorinnen	GB, DP	GB	✓
Erhöhung des Anteils von weiblichen Berufungsbeauftragten	Rektorat	Rektorat, GB	neu ab 2015
Peer-Beratung für Juniorprofessorinnen und -professoren	Rektorat	PS	neu ab 2015

Weiblicher wissenschaftlicher und künstlerisch-gestalterischer Nachwuchs			
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>Umsetzung</u>	<u>Status</u>
Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen mit dem Rektorat	R, Dekane	R1, RQ	--
Fokussierung und geschlechtsspezifische Weiterentwicklung der fachlichen und überfachlichen Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs	Direktorium BRS,PS, GB	BRS, DP	✓
Proaktive Infokampagne in den Masterstudiengängen	Direktorium BRS, PS, DSL	BRS, GF, UK	✓
Auslobung von Bauhaus-Stipendien	Rektorat	BRS, R1	✓
Auslobung von Postdoc-Stipendien für Frauen	Rektorat	BRS, GB, R1	✓
Durchführung eines Programms zur überfachlichen Doktorandenförderung	Direktorium BRS, PS, Dekane	BRS	✓
Erhöhung der Transparenz bei Stellenbesetzungsverfahren	R, Dekane, GB	DP	✓
Durchführung von Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen mit Kind (umgesetzt im Rahmen des WISA-Mentorings und in hochschulweiten Angeboten)	GB	DP, BRS, GB	✓
Aufbau einer AG Personalentwicklung	ZUE	ZUE, GB, DP, DSL, R1, PS, BRS	✓
Verankerung von Gleichstellungsaspekten in der Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden	Direktorium BRS, PS, Dekane, GB	BRS	neu ab 2014
Mentoringprogramm für Frauen (WISA-Mentoring)	GB	WISA-Beirat, GB	✓
Weiterer Ausbau von strukturierten Promotions- und PhD-Programmen	Direktorium BRS, Dekane	BRS, GF	✓
Weiterentwicklung des Förderprogramms zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in der Qualifikationsphase (Frauenförderfonds)	GB, Rektorat	GB, GF	✓
Gezielte Rekrutierung von Frauen für Mitarbeiterstellen	R, Dekane, GB	Beirat, GF	✓
Vergabe von Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlussstipendien an Frauen	Rektorat, GB	BRS, GB	✓
Gezielte Rekrutierung von Frauen für Postdoc-Positionen	Direktorium BRS, Dekane, GB	BRS, GF	✓
Stipendien für Künstlerinnen und Gestalterinnen	Rektorat, GB	BRS, GB	✓
Fonds für Kongressreisen für Frauen	Rektorat GB	GB	✓
Aufbau eines spezifischen thüringenweiten Förderprogramms für Postdoktorandinnen/Netzwerkbildung	BRS, GB	BRS, GB, TKG	neu ab 2015
Entlastung für Habilitandinnen (Mittel für Einsatz einer Hilfskraft)	GB	GB, GF	neu ab 2015
Aufbau eines akademischen Personalentwicklungskonzepts	ZUE	ZUE, AG Personal	neu ab 2015
Umsetzung des Weiterbildungsfonds	GB, DP	GB, DP	neu ab 2014

Aufbau Gender Monitoring für den Bereich Promovierende	ZUE, BRS, GB	BRS	neu ab 2014
Beratungs- und Informationsangebote für Postdocs	BRS, DFO	BRS, DFO	neu ab 2015

Weibliche Studierende			
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>Umsetzung</u>	<u>Status</u>
Konzeption eines internetbasierten Self-Assessment- Programms für Schülerinnen und Schüler	PS, ZUE, PÖB PÖM	PÖB, PÖM	✓
Neukonzipierung Girls-Day und BoysDay	GB	GB, DSL, PÖ	✓
Unterstützung von Aktionstagen an Gymnasien	PS	DSL, PÖB,PÖM	✓
Aufbau Mentoringprogramm für Studierende	PS, Dekane, GB	DSL	--
Etablierung frauenspezifischer Angebote des Careers- Service	PS, GB	GB, DSL	✓
Bedarfsermittlung alternativer Kinderbetreuungszeiten für Studierende mit Kind	GB	RQ, DSL	✓
Förderung von Projekten zur Implementierung von Genderaspekten in das Studium (Frauenförderfonds)	PS, GB	GF, GB	✓
Beteiligung am Thüringer Verbundprojekt „Gender in der Lehre“ (GenialL)	GB, Dekane	GB, GF	✓
Leitfaden „Anregungen zum gendersensiblen Formulieren“	Rektorat, GB	GB	✓
Auslobung von Bauhaus-Stipendien für beste weibliche Studierende in MINT-Studiengängen	PS, GB	BRS, R, GB	✓
Ausbau der Kooperation der Fakultät Bauingenieurwesen mit lokalen Schulen	GF(B), PÖB	PÖB, UK	neu ab 2014
Übernahme von Teilnahme- und Reisekosten für die Teilnahme von Studentinnen an MINT-Summerschools	GF, GB	GB	neu ab 2015
Proaktives Studienmarketing für die Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen, Medieninformatik	PS, DSL, GB	UK, GF	✓
MINT-Mentoring für Studentinnen	GB, GF	TKG	neu ab 2015
Empfehlung zur Besetzung von Hilfskraftstellen vorrangig mit Studentinnen (vor allem im MINT-Bereich)	GB	GF	neu ab 2014
Aufbereitung und Verstetigung von Maßnahmen des GenialL-Projektes in Zusammenarbeit mit dem TKG	TKG	TKG	neu ab 2015
Angebote für Lehrende zur Thematik einer gendersensiblen Lehre (künftig in Koop. mit TKG)	Dekane, GB	TKG	✓

Sonstige weibliche Beschäftigte			
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>Umsetzung</u>	<u>Status</u>
Ausweisung von Mitteln für die Qualifikation von Frauen	DP; GB	DP	--
Weiterführung des Projektes Uni-Kat	DP	DP	✓ (ausge- laufen)
Projekt Uni-Fair	DP	DP	✓
Projekt Uni-Ass	DP	DP	✓
Weiterbildungsfonds für Frauen in wissenschaftsstützenden Bereichen	DP, GB	DP; GB	neu ab 2014
Weiterführung der Fortbildungsstatistik (einschließlich Erfolgsanalyse)	DP, GB	DP	✓

Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben			
<u>Maßnahme</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>Umsetzung</u>	<u>Status</u>
Ausbau kita campus.kinder an der Bauhaus-Universität Weimar	K	K, GB	✓
Flexibilisierungsmöglichkeiten für Realisierung familiengerechter Arbeitszeiten	DP	DP	✓
Überarbeitung Hochschulauslegung familienpolitische Komponente	DP, Rektor, Kanzler	DP; GB	✓
Projekt Wiedereinstieg für Frauen in Mutterschutz und Elternzeit	DP	DP	✓
Notfallbetreuungsangebot/flexible Kinderbetreuung	K	K, GB	✓
Zuschuss für Kinderbetreuung während der Teilnahme von Mitarbeitenden an einer Tagung	GB	GB	neu ab 2015

Ausbau Informationsangebot für Studierende und Beschäftigte mit Kind(ern)	GB	UK, GB	neu ab 2014
Ausbau des Gendermonitorings (Entwicklung von Leitlinien im TKG)	GB, TKG	TKG	neu ab 2014

Legende

- ✓ durchgeführt
- nicht durchgeführt

- ✓ durchgeführt und Weiterführung
- neu neu aufzubauende Maßnahme

Abkürzungsverzeichnis

BRS	Bauhaus Research School	PS	Prorektorat für Studium und Lehre
DP	Dezernat Personal	R	Rektor
DF	Dezernat Finanzen	R1	Büroleiterin bzw. Büroleiter des Rektors
DFO	Dezernat Forschung	TKG	Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung
DSL	Dezernat Studium und Lehre	UK	Universitätskommunikation
GF	Geschäftsführungen der Fakultäten	VB	Vorsitz Berufungskommission
GB	Gleichstellungsbüro	ZUE	Zentrum für Universitätsentwicklung
K	Kanzler		
PÖ	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit der Fakultäten (Architektur A; Bauingenieurwesen B, Gestaltung G, Medien M)		

Anlagen

Quellenangaben

- CEWS (2013): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013, Bonn.
- Herz, A., Korff, S. & Roman, N. (2012). Strukturiert, aber gerecht? Auf der Spur nach Strukturen in Programmen strukturierter Promotion. *Erziehungswissenschaft*, 45, 46–60.
- Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. 2012. Fachserie 11, Reihe 4.4.
- Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2012/2013. Fachserie 11, Reihe 4.1.

Liste der angehängten Dokumente

- Tabellen 1 bis 7 - Datenübersicht
- Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar
- Hochschulstrategie zu Gender, Diversität und Integration
- Leitfaden „Anregungen zum gendersensiblen Formulieren“
- Berufsordnungsverfahren der Bauhaus-Universität Weimar
- Evaluation Workshop Qualitätssicherung in Berufsordnungsverfahren
- Übersicht Ausgleichsfonds
- Mitteilung zur Beachtung von Gleichstellungsangelegenheiten bei der Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Förderungen im Frauenförderfonds
- WISA-Mentoringprogramm (Aktivitäten und Evaluation)
- Richtlinie zur Vergabe von Stipendien an der Bauhaus-Universität Weimar
- Veranstaltungen für Studentinnen – Careers Service
- Evaluation Workshop – Gender und Diversity in der Lehre
- Flyer Bauhäuschen
- Familienpolitische Komponente – Grundsätze zur Inanspruchnahme der Verlängerungsmöglichkeit
- Evaluation Workshop – Managing Diversity
- Evaluation Workshop – Work-Life-Balance in der Wissenschaft
- Evaluation Workshop – Vielfalt an der Hochschule erkennen und gestalten

ANHANG

Tabellen

Tabelle 1: Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2012 und 2007 Bauhaus-Universität Weimar und Bundesdurchschnitt 2012 im Vergleich

	weiblich 2012	weiblich 2007	männlich 2012	männlich 2007	Bundesdurch- schnitt 2012
Studienanfänger/-innen	50%	46%	50%	54%	50%
Studierende	49%	46%	51%	54%	47%
Absolventen	47%	50%	53%	50%	51%
Akademisches Personal	32%	30%	68%	70%	37%
Promotionen	20%	41%	80%	59%	45%
Professuren	23%	16%	77%	84%	20%

Tabelle 2: Professorinnenanteile nach Fakultäten

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Fakultät Architektur	13%	13%	13%	14%	13%	19%
Fakultät Bauingenieurwesen	11%	11%	11%	14%	17%	5%
Fakultät Gestaltung	19%	26%	26%	23%	29%	31%
Fakultät Medien	23%	21%	21%	32%	32%	33%
Universität	16%	17%	17%	21%	23%	23%

Tabelle 3: Professorinnenanteile nach Besoldungsstufe

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
W3, C4-Professur	11%	10%	10%	11%	11%	17%
W2, C3, C2 - Professur	21%	19%	19%	24%	29%	28%
W1-Professur	25%	29%	44%	36%	40%	29%
Professorinnen gesamt	16%	17%	17%	21%	23%	23%

Tabelle 4: Gremienbeteiligung von Frauen

	Stand vor 2011*		Stand seit 2011*	
	Frauen/gesamt in Prozent		Frauen/gesamt in Prozent	
Rektorat	1/5	20%	1/4	25%
Dekanate	4/12	33%	3/11	27%
Senat (Gruppe Professoren)	1/10	10%	3/10	30%
Senat (Gruppe akadem. Mitarbeitende)	0/4	0%	0/4	0%
Fakultätsräte (Professoren)	7/28	25%	8/27	30%
Universitätsrat	2/6 *(2009–2013)	33%	2/6 *(seit 2013)	33%
Fakultätsräte (akadem. Mitarbeitende)	2/8	25%	6/8	75%

Tabelle 5: Frauenanteil am akademischen Personal

	Architektur	Bauingenieurwesen	Gestaltung	Medien	Universität
2007	45%	25%	48%	14%	30%
2008	38%	22%	44%	10%	25%
2009	41%	24%	35%	13%	27%
2010	44%	25%	30%	8%	27%
2011	35%	21%	71%	29%	27%
2012	42%	25%	43%	35%	32%

Tabelle 6: Promotionen - Frauenanteile nach Fächerkulturen

	MINT	Architektur, Kunst und Gestaltung	Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	Universität gesamt
2007	35%	43%	60%	41%
2008	33%	30%	25%	32%
2009	25%	33%	55%	35%
2010	7%	43%	50%	29%
2011	18%	33%	46%	31%
2012	20%	0%	30%	20%
2013	22%	32%	40%	32%

Tabelle 7: Frauenanteile unter den Studierenden

	WS 07/08	WS 08/09	WS 09/10	WS 10/11	WS 11/12	WS 12/13
MINT	26%	25%	28%	27%	28%	28%
Architektur, Kunst und Gestaltung	49%	49%	51%	52%	53%	54%
Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	60%	62%	60%	59%	61%	61%
Universität	45%	46%	47%	48%	48%	49%