

# Gleichstellungskonzept

im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung

Dieses Gleichstellungskonzept wurde verabschiedet:

im Senat am 04.02.2009;

im Rektorat am 25.02.2009.

# Inhalt

<b>Einführung</b> .....	<b>2</b>
<b>1 Allgemeine Situationsanalyse</b> .....	<b>2</b>
<b>2 Frauen in akademischen Spitzenpositionen</b> .....	<b>3</b>
2.1 Situation von Frauen in akademischen Spitzenpositionen.....	3
2.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen.....	4
2.3 Ziele der Gleichstellung in akademischen Spitzenpositionen .....	4
<b>3 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchsakademikerinnen</b> .....	<b>6</b>
3.1 Situation des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses.....	6
3.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen.....	7
3.3 Ziele der Gleichstellung beim wissenschaftlichen und künstlerisch- gestalterischen Nachwuchs.....	8
<b>4 Sonstiges Personal</b> .....	<b>9</b>
4.1 Situation weiblicher Beschäftigter .....	9
4.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen.....	10
4.3 Ziele der Gleichstellung beim Sonstigen Personal .....	10
<b>5 Förderung weiblicher Studierender</b> .....	<b>10</b>
5.1 Situation weiblicher Studierender .....	10
5.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen.....	11
5.3 Ziele zur Förderung weiblicher Studierender .....	12
<b>6 Übergreifende Ziele und Maßnahmen</b> .....	<b>13</b>
<b>7 Gender-Mainstreaming als Perspektive im Qualitätsmanagement</b> .....	<b>14</b>
<b>8 Kostenplan</b> .....	<b>15</b>
<b>9 Anlagen</b> .....	<b>16</b>
9.1 Quellenverzeichnis .....	16
9.2 Dokumente der Bauhaus-Universität Weimar .....	16
9.3 Abkürzungsverzeichnis.....	16

## Einführung

Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt gegenwärtig über die Disziplinfelder der *Architektur* (sowie der Stadtplanung und -forschung), des *Ingenieurwesens* (von der Werkstoffwissenschaft über den Konstruktiven Ingenieurbau, die Infrastrukturplanung bis hin zum Baumanagement und der Umwelttechnik), des *Designs*, der *Kunst* (Produktdesign, Visuelle Kommunikation, Freie Kunst) und der *Medien*, hier die Gebiete der Mediengestaltung, der Medienwissenschaft („Medienkultur“) sowie der Medieninformatik. Sie gliedert sich in vier Fakultäten (Architektur, Bauingenieurwesen, Gestaltung und Medien) und bietet 27 Studiengänge an.

Die Bauhaus-Universität Weimar sieht sich der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet und hat dieses immanente Ziel in ihrer Grundordnung verankert. Chancengleichheit in Studium, Wissenschaft und Verwaltung ist darüber hinaus 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 Bauhaus-Universität Weimar bewirbt sich mit diesem Gleichstellungskonzept um Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Beantragt wird die Förderung einer Professur als Regelberufung. Mit den im Erfolgsfall zur Verfügung stehenden Mitteln können die in diesem Konzept aufgeführten zusätzlichen gleichstellungsfördernden Projekte und Aktivitäten realisiert werden. Sie ergänzen und vervollständigen die Gleichstellungsaktivitäten der Bauhaus-Universität Weimar.

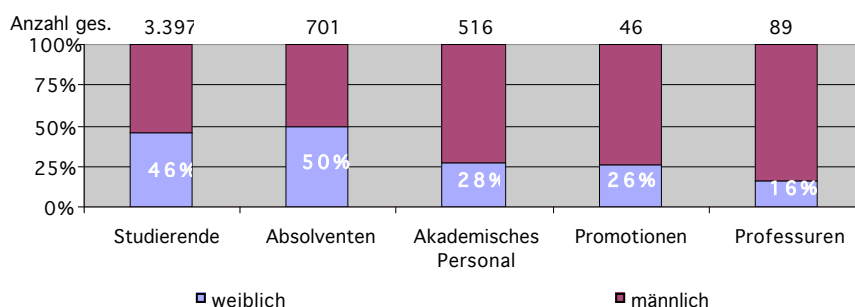
Die Bauhaus-Universität Weimar engagiert sich in den drei Zielfeldern des Programms und hat zusätzlich auch Ziele und Maßnahmen für das sonstige Personal in ihr Gleichstellungskonzept aufgenommen. Sie verfolgt die nachgenannten Ziele, um Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming umzusetzen.

Das erstmalig erarbeitete Gleichstellungskonzept der Bauhaus-Universität Weimar dokumentiert bestehende und künftig geplante Gleichstellungsmaßnahmen. Es fügt sich in die Laufzeit, Zielstellungen und Maßnahmen des dritten Frauenförderplans und der aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land Thüringen ein.

## 1 Allgemeine Situationsanalyse

Die Frauenanteile zeigen im Ausschnitt für 2007 insbesondere Schwächen beim *Akademischen Personal* sowie bei den *Promotionen* und *Professuren*, da die vergleichsweise starke Repräsentanz weiblicher *Studierender* und *Absolventen* sich auf diesen Qualifikationsstufen nicht widerspiegelt. Im Bundesvergleich rangierte die Bauhaus Universität dennoch im CEWS-Ranking 2005 in Bezug auf ihren *Professorinnenanteil* in der Spitzengruppe<sup>1</sup>.

**Frauenanteile in akademischen Qualifikationsstufen (2007)**



Die Fächerkulturen der stark interdisziplinär ausgerichteten Bauhaus-Universität liegen zum Teil quer zu den Fakultäten. Der künstlerisch/gestalterische Schwerpunkt erstreckt sich zum Beispiel

<sup>1</sup> CEWS 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn. S. 59.

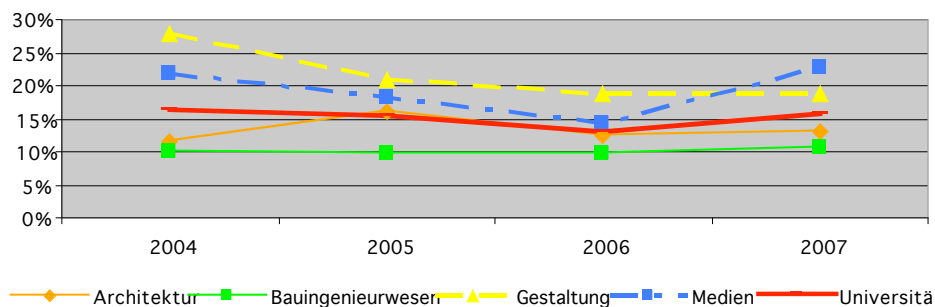
über die Fakultäten Gestaltung, Architektur und Medien. Die Analysen jeweils zu Beginn der vier folgenden Abschnitte beziehen sich deshalb soweit möglich auf die *MINT-Fächer*, die *Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* sowie auf die *Architektur, Kunst und Gestaltung*, da diese Kategorien einen (zumindest näherungsweisen) Vergleich zu den bundesweiten Anteilen ermöglichen.

## 2 Frauen in akademischen Spitzenpositionen

### 2.1 Situation von Frauen in akademischen Spitzenpositionen

In 2007 lag die Bauhaus-Universität mit insgesamt 16% Professorinnen im fachspezifischen Bundesdurchschnitt. In den MINT-Fächern sind knapp ein Zehntel der Professoren Frauen; in den Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 43% und in den künstlerisch-gestalterischen Fächern und der Architektur 21%. Bereits 2005 wurde die Bauhaus-Universität im CEWS-Ranking aufgrund der vergleichsweise hohen Frauenanteile in die untere Spitzengruppe<sup>2</sup> platziert. In der zeitlichen Entwicklung der Frauenanteile unter den Professoren belegt sie allerdings nur einen mittleren Rang. In der Fakultät Gestaltung ist der Frauenanteil unter den Professoren seit 2004 zurückgegangen. In den übrigen Fakultäten sind die Frauenanteile verhältnismäßig konstant geblieben bzw. in den Medien von 2006 auf 2007 sprunghaft angestiegen.

Professorinnen - Anteile nach Fakultäten



Als Grundlage für die Erarbeitung eines Berufungsleitfadens wurden alle Berufungsverfahren an der Bauhaus-Universität im Zeitraum von 2003 bis 2008 evaluiert. Ein Fokus lag dabei auf der Zusammensetzung der Berufungskommissionen. Der durchschnittliche Anteil von Professorinnen lag bei 12%, von akademischen Mitarbeiterinnen bei 35% und bei Studentinnen bei 50%. Gutachterinnen wurden zu 25% benannt.

Auf vakante Professuren der letzten fünf Jahre bewarben sich zu mehr als einem Viertel Frauen (26%). Bei den anschließenden *hearings* wurden (bis auf wenige Ausnahmen) verhältnismäßig mehr Frauen berücksichtigt (32%). Hierdurch wurden ihre Anteile bei Neuberufungen und auf Listenplätzen in den vergangenen Jahren gesteigert. Allerdings ist die geplante deutliche Steigerung des Anteils der Hochschullehrerinnen mit der Einführung der Juniorprofessur nur teilweise gelungen. Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt über 16 Planstellen der Besoldungsgruppe W1, die für die Besetzung von Juniorprofessuren vorgesehen sind. Von diesen W1-Stellen sind gegenwärtig 15 Stellen, davon 4 mit Juniorprofessorinnen, besetzt. Zumindest konnte aber die erste Juniorprofessur, die an der Bauhaus-Universität Weimar mit Tenure Track ausgeschrieben wurde, mit einer Frau besetzt werden.

Gegenwärtig gehört dem fünfköpfigen Rektorat eine Frau an; in den neu gewählten dreiköpfigen Dekanaten ist jeweils eine Frau vertreten. Dem Senat gehört in der Gruppe der Professoren (10) nur eine Frau an. In der Gruppe der akademischen Mitarbeiter (4) gibt es keine Frauen. In den vier Fakultätsräten sind in der Gruppe der Professoren (7) eine Frau (Bauingenieurwesen) bzw. je zwei Frauen vertreten. In der Gruppe der akademischen Mitarbeiter (2 je Fakultät) sind die Geschlechterverhältnisse in zwei Fällen ausgeglichen; die übrigen weisen keine Frauen auf.

<sup>2</sup> CEWS 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn. S. 59, 77.

## 2.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Mit dem Inkrafttreten des neuen Thüringer Hochschulgesetzes am 01.01.2007 wurde den Hochschulen das Berufungsrecht übertragen. In der Folge erarbeitete und verabschiedete der Senat der Bauhaus-Universität Weimar eine neue Berufsordnung, die u.a. auch Regelungen zur verstärkten Beteiligung von Frauen vorsieht, um der bisherigen Unterrepräsentanz von Frauen in Berufungskommissionen entgegen zu wirken. Außerdem wurden zwei Berufungsbeauftragte bestellt und ein Leitfaden zu Rechtsstellung und Aufgaben der Berufungsbeauftragten verfasst. Darin wird ausgeführt, wie die Pläne der strategischen Hochschulentwicklung, die Bestenauswahl und die in der Ausschreibung festgelegten Kriterien bei der Erstellung des Berufungsvorschlages Berücksichtigung finden sollen.

Im bisherigen Mittelverteilungsmodell (gültig bis 2008) wurden folgende zwei Indikatoren verwendet, um das Ziel der Chancengleichheit zu unterstützen:

Indikator	Definition	Anteil
Qualifikation Frauen	Anteil der weiblichen Personen auf Qualifikationsstellen und der Promotionsstudentinnen an allen Personen auf Qualifikationsstellen bzw. Promotionsstudierenden zum 01.12. des Vorjahres	1,25%
Professorinnen	Anteil der Professorinnen und Juniorprofessorinnen im Verhältnis zu allen Professoren und Juniorprofessoren am 01.12. des Vorjahres	1,25%

Der prozentuale Anteil war für eine merkliche Steuerungswirkung zu gering. Im neuen Mittelverteilungsmodell (ab 2009) werden Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, die von Frauen abgeschlossen bzw. besetzt werden, doppelt gewertet.

Im Allgemeinen hat sich das vielseitige Instrument Juniorprofessur an der Bauhaus-Universität bewährt und wird weiter eingesetzt (Besetzung neuer Themen, Überschreitung von Fachgrenzen, Weiterentwicklung von Fächern). Die Bauhaus-Universität verfolgt dabei die Strategie, Juniorprofessuren entweder mit oder ohne *tenure track* auszuschreiben (je nach Fachgebiet und Bewerberlage) als auch Juniorprofessuren während der Laufzeit nachträglich auf einen *tenure track* zu setzen. Mit dieser Variante wird es möglich, auf eine positive Entwicklung der Qualität des Faches oder des Stelleninhabers in geeigneter Weise zu reagieren. In diesem Jahr wurde zudem das Instrument Perspektivgespräch für alle neu berufenen JuniorprofessorInnen und ProfessorInnen eingeführt, das gezielt für die Personalentwicklung genutzt werden soll.

Zur Gewinnung und Integration von Professorinnen und Professoren wurden Unterstützungen bei der Arbeitsplatzsuche für die Partnerinnen bzw. Partner, zur Einbindung in das gesellschaftliche Leben und zur Einarbeitung angeboten. Um dem steigenden Bedarf im Bereich Doppelkarriere gerecht zu werden, soll in Kooperation mit den Universitäten und Fachhochschulen in Thüringen sowie mit Partnern aus der regionalen Wirtschaft und Verwaltung die Stellensuche unterstützt werden.

## 2.3 Ziele der Gleichstellung in akademischen Spitzenpositionen

Erstens ist die Geschlechterperspektive bei allen Vorhaben und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an besetzten Professuren und Leitungsfunktionen zu berücksichtigen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Erhöhung der Transparenz in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren durch Erstellung eines Anforderungsprofils	<u>R</u> , Dekane, GB	DP, GF	2009/2010
Erarbeitung eines Berufungsleitfadens mit gleichstellungsrechtlichen Regelungen	<u>R</u>	DP, GB, R1	2009

Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten und wiss. Einrichtungen mit dem Rektorat	R, Dekane, GB	R1, RQ, EPL	WS 2009/2010
Einsetzung eines Beirates für Chancengleichheit durch das Rektorat; im Beirat sind Professoren aus allen Fächern der Universität vertreten	R, GB	GF, R1	2009

Zweitens wird angestrebt, den Anteil von Frauen an besetzten Professuren in den kommenden Jahren deutlich zu steigern. Im Zeitraum bis 2011 sind an der Bauhaus-Universität Weimar mindestens 13 Professuren und 13 Juniorprofessuren zu besetzen. Die Universität setzt sich als Ziel, dabei zehn Stellen mit Frauen zu besetzen und somit den Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Hochschullehrer insgesamt auf 25% zu erhöhen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Proaktive Vorrecherche für geeignete Kandidatinnen	R, Dekane, GB	Beirat, GF	2009/2010
Gewinnung von Gutachterinnen	R, Dekane, GB	Beirat, Vorsitzender Berufungskommission	2009/2010
Besetzung von Vertretungs- und Gastprofessuren vorrangig mit Frauen	R, Dekane, GB	GF, DP	2009/2010
Verankerung von monetären Anreize für die Besetzung von Stellen mit Frauen in den Zielvereinbarungen mit Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen	R, Dekane, GB	EPL, RQ, R1	2009/2010
Berufungstraining für Wissenschaftlerinnen	GB, DP	BRS, GF	2009/2010
Aufbau Mentoring-Programm für Juniorprofessorinnen (Peer-Mentoring, Gruppentraining & Einzelcoaching zu den Themen Bewerbung, Konflikte, Führung, Netzwerkarbeit, Hochschulpolitik)	R, Dekane, GB	Beirat	2009/2010

Drittens wird die Bauhaus-Universität Weimar die Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen erhöhen. Eine paritätische Besetzung ist anzustreben (fächerspezifisch).

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Proaktive Politik zur Besetzung von Berufungskommissionen mit Frauen	R, Dekane, GB	Rektorat, GF	2009/2010
Workshops für Professorinnen, Mitarbeiterinnen, Berufsbeauftragte und Dekane	R, GB	DP, BRS, GF	2009/2010
Bildung eines Ausgleichsfonds im Rektorat und in den Dekanaten für Lehrersatz und studentische Hilfskräfte	K, Dekane, GB	DF, GF, R1	2009/2010

Viertens soll auch der Anteil der Frauen an Leitungsfunktionen in der Universität merklich gesteigert werden. Zielstellung ist es, bis 2011 eine paritätische Zusammensetzung der Leitungsgremien der Universität und der Fakultäten sowie des Senates und der Fakultätsräte zu erreichen.

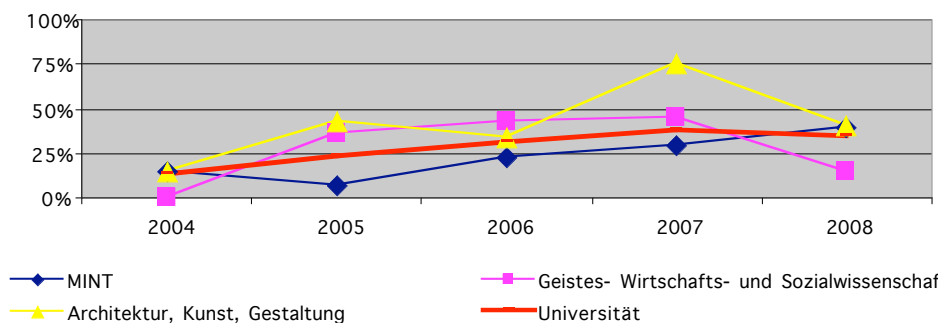
Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Proaktive Politik zur Besetzung von Leitungsfunktionen mit Frauen	R, Dekane, GB	Rektorat, Beirat, GF	2010
Bildung eines Ausgleichsfonds im Rektorat und in den Dekanaten für Lehrersatz und studentische Hilfskräfte	K, Dekane, GB	DF, GF, R1	2010

### 3 Karriere und Personalentwicklung für Nachwuchsakademikerinnen

#### 3.1 Situation des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses

In Bezug auf den Anteil von Frauen an Promotionen wurde die Bauhaus-Universität im CEWS-Ranking 2005 in der Schlussgruppe platziert, da die vergleichsweise hohen Anteile von Frauen unter den *Studierenden* und *Absolventen* sich nicht in den Promotionen widerspiegeln.<sup>3</sup> Dennoch zeigen die letzten vier Jahre eine insgesamt positive Tendenz. Von 2004 bis 2008 wurden Anteile von Frauen an abgeschlossenen Promotionen mehr als verdoppelt. Insbesondere in den MINT-Fächern zeigt sich eine kontinuierliche Steigerung auf 40% in 2008. Die Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie die Architektur, Kunst und Gestaltung zeigen in 2008 einen plötzlichen Einbruch der Frauenquote an den Promotionen. Dies ist aber kein Beleg für einen längerfristigen Trend. Seit dem letzten Gleichstellungsranking dürfte sich die Platzierung also deutlich verbessert haben.

Promotionen - Frauenanteile nach Fächerkulturen

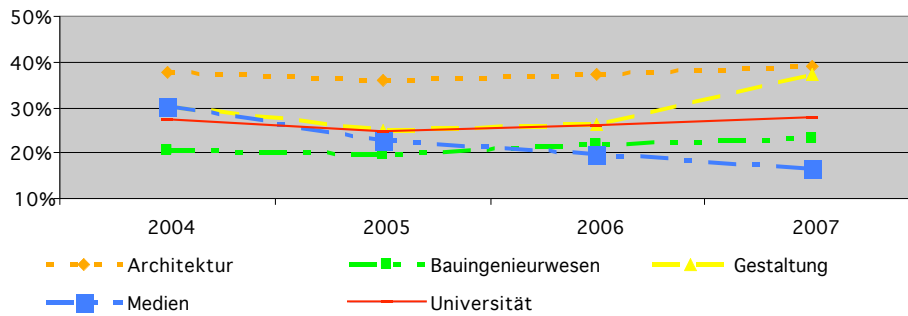


Der Bundesvergleich fällt ebenso positiv aus. Die MINT-Fächer an der Bauhaus-Universität lagen in 2007 mit 30% promovierter Frauen deutlich über dem fächerspezifischen Anteil von 14%. Bei dem wissenschaftlichen Personal zeigt sich nach einem Rückgang der weiblichen Beschäftigten bis 2005 eine insgesamt positive Entwicklungstendenz. Seitdem die Bauhaus-Universität in 2005 sowohl bei den fachspezifischen Frauenanteilen am wissenschaftlichen Personal als auch bei deren Entwicklungstendenz im CEWS-Ranking<sup>4</sup> nur im unteren Mittelfeld platziert wurde, hat sich also eine deutliche Besserung ergeben.

<sup>3</sup> CEWS 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn. S. 50.

<sup>4</sup> CEWS 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn. S. 54, 72.

Akademisches Personal - Frauenanteile nach Fakultäten



In der Fakultät Medien hat sich der Frauenanteil am akademischen Personal seit 2004 annähernd halbiert. In der Fakultät Architektur und Bauingenieurwesen besetzen Frauen tendenziell eher Drittmittel-Stellen als Stellen, die aus dem Haushalt finanziert werden.

### 3.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Die Bauhaus-Universität Weimar hat in den 2008 abgeschlossenen Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium erklärt, insbesondere durch den weiteren Aufbau von strukturierten Promotionsstudiengängen die Zahl der Promotionen bis 2011 insgesamt merklich steigern zu wollen. Um dabei gleichzeitig auch den Anteil von Promotionen und promotionsadäquaten Leistungen von Frauen zu erhöhen, hat das Rektorat der Bauhaus-Universität Weimar 2008 beschlossen, etwa ein Drittel der von der Universität vergebenen Promotionstipendien (Bauhaus-Stipendium) für die gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und des künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses einzusetzen. Tatsächlich wurden acht der zehn von der Universität ausgelobten Stipendien mit Frauen besetzt (darunter eine Postdoc-Stipendiatin). Durch die Eröffnung der Bauhaus Research School als Dacheinrichtung aller strukturierten Promotionsprogramme und Graduiertenkollegs (2008) sowie als Meta-Struktur für individuell Promovierende wurde den Zielen der Bauhaus-Universität Weimar ein organisatorischer Rahmen gegeben. Bereits jetzt weisen die strukturierten Promotionsprogramme einen hohen Frauenanteil auf, der eine Steigerung erfolgreicher Promotionen für die folgenden Jahre erwarten lässt.

Die Research School bündelt fachliche und überfachliche Angebote für die Doktorandinnen und Doktoranden und bereitet sie damit auf ihre berufliche Zukunft als Hochschullehrende, aber auch als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler an außeruniversitären Einrichtungen vor. Die Bauhaus Research School bietet in Zusammenarbeit mit der Hochschuldidaktik-Initiative Thüringen (HIT) ebenso wie das Gründerzentrum „Neudeli“ Fortbildungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs an. Dazu zählen Veranstaltungen zur Hochschuldidaktik, zur Beantragung von Drittmitteln, zu Projektmanagement, Zeitmanagement oder Präsentationstechniken sowie zur Karriereplanung. Ab 2009 werden auch geschlechtsspezifische Veranstaltungen zu Qualifizierungs- und Karrierestrategien angeboten.

Nach dem Auslaufen des HWP-Fachprogramms „Chancengleichheit“ hat das Rektorat der Bauhaus-Universität Weimar entschieden, die für die Gleichstellungsarbeit benötigten Mittel aus dem Haushalt der Universität zur Verfügung zu stellen. Die Mittel werden vorrangig für die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses insbesondere durch die Vergabe von Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlusstipendien sowie für Projekte zur Verankerung des Gender Mainstreaming eingesetzt. Dazu legen die Gleichstellungsbeauftragte und der Gleichstellungsbeirat der Bauhaus-Universität Weimar in Abstimmung mit dem Rektorat einmal jährlich Schwerpunkte zur Vergabe der Mittel fest.

Im vergangenen Jahr wurden zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses folgende Schwerpunkte definiert:

1. Weiterbildungsveranstaltungen auf dem Gebiet des Gender Mainstreaming und der Hochschuldidaktik,



2. Maßnahmen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses,
3. Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen (vorrangig in der Qualifikationsphase).

Darüber hinaus hat die Bauhaus-Universität Weimar mit der Einrichtung eines „Kreativfonds“ 2008 eine weitere Unterstützungsmöglichkeit für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs geschaffen. Dem besonderen Profil der Hochschule Rechnung tragend, werden kleinere Projekte in der Forschung und in den Bereichen Kunst und Gestaltung gefördert. Eine vorrangige Berücksichtigung erhalten dabei u.a. Projekte oder Vorhaben, welche die Ziele des Gleichstellungskonzeptes in besonderer Weise unterstützen.

In enger Zusammenarbeit von Dezernat Personal und Gleichstellungsbeirat werden alle Stellenbesetzungsverfahren der Universität auf die Einhaltung des Beteiligungsrechts am Auswahlverfahren evaluiert und Sanktionsmöglichkeiten geprüft. Eine detaillierte Erfassung der Stellenbesetzungen erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte bereits seit zwei Jahren, um Verstößen gegen Verfahrensabläufe entgegen zu wirken.

### 3.3 Ziele der Gleichstellung beim wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs

Erstens ist die Geschlechterperspektive bei allen Vorhaben und Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses zu berücksichtigen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Verankerung von Gleichstellungsaspekten in einer zu erarbeitenden Rahmenvereinbarung für die Betreuung von Promovierenden	<u>Direktor BRS</u> , PS, Dekane, GB	BRS	WS 2009/10
Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen mit dem Rektorat	R, Dekane, GB	EPL, R1, RQ	WS 2009/10
Fokussierung und geschlechtsspezifische Weiterentwicklung der fachlichen und überfachlichen Qualifizierungsangebote für den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs	<u>Direktor BRS</u> , PS, Dekane, GB	BRS, DP	WS 2009/10

Zweitens wird angestrebt, den Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen deutlich zu steigern. Dabei fungiert der fächerspezifische Frauenanteil unter den Absolventen als Zielzahl für den fächerspezifischen Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen. Die Universität plant bis 2011 eine Steigerung der Promotionshäufigkeit der Frauen auf 45%.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Proaktive Infokampagne in den Masterstudiengängen	<u>Direktor BRS</u> , PS, Dekane, GB	BRS, GF, UK	SS 2009
Weiterer Ausbau von strukturierten Promotions- und PhD-Programmen	<u>Direktor BRS</u> , Dekane	BRS, GF	2009/2010
Auslobung und Vergabe von Bauhaus-Stipendien	<u>Rektorat</u>	BRS, GB, R1	2009/2010
Vergabe von Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlussstipendien an Frauen	<u>Rektorat</u> , GB	BRS, GB, R1	2009/2010
Konzeption und Durchführung eines Programms zur überfachlichen Doktorandenförderung	<u>Direktor BRS</u> , PS, Dekane	BRS	WS 2009/10

Drittens wird die Bauhaus-Universität Weimar das Verständnis der Nachwuchsförderung als einer zentralen institutionellen Aufgabe stärken. Neben den strukturierten Programmen und den Drittmittelstellen bilden die befristeten Mittelbaustellen dabei eine wichtige Grundlage. Die gilt besonders für die Förderung des künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses. Notwendig ist es dazu, Personalentwicklung als strategisches und geschlechtergerechtes Handlungsinstrument auf- und auszubauen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Gezielte Rekrutierung von Frauen für Mitarbeiterstellen	<u>R</u> , Dekane, GB	Beirat, GF	2009 ff.
Erhöhung der Transparenz der Stellenbesetzungsverfahren	<u>R</u> , Dekane, GB	DP	2009 ff.
Konzeption und Durchführung von Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen mit Kind (Karriere und Kind, Selbst- und Zeitmanagement)	<u>GB</u> , K, Dekane	DP, BRS	2009
Konsolidierung und Ausbau des Personalentwicklungskonzepts	<u>R</u> , Dekane, GB	DP	2009 ff.
Aufbau Mentoring-Programm für Frauen (Peer-Mentoring, Gruppentraining & Einzelcoaching zu den Themen Bewerbung, Konflikte, Führung, Netzwerkarbeit, Hochschulpolitik)	<u>R</u> , Dekane, GB	Beirat, GF, BRS	2009/10
Weiterentwicklung des erfolgreichen Förderprogramms zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen in der Qualifikationsphase	<u>GB</u> , Rektorat	GB, GF	2009 ff.

Viertens soll die Karriereentwicklung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen (oder künstlerisch-gestalterischen) Karriere in der Postdoc-Phase stärker ins Blickfeld gerückt und soweit möglich institutionell unterstützt werden.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Auslobung von Bauhaus-Stipendien für Postdocs	<u>Rektorat</u>	BRS, GB, R1	2009/2010
Gezielte Rekrutierung von Frauen für Postdoc-Positionen	<u>Direktor BRS</u> , Dekane, GB	BRS, GF	2009/2010

## 4 Sonstiges Personal

### 4.1 Situation weiblicher Beschäftigter

Der Frauenanteil am sonstigen Personal der Bauhaus-Universität Weimar lag 2007 bei durchschnittlich 64% und ist damit seit 2004 (= 67%) fast konstant geblieben. Einer leichten Erhöhung des Frauenanteils im haushaltsmittelfinanzierten Bereich steht eine geringe Abnahme der Beschäftigung von Frauen im drittmittelfinanzierten Bereich gegenüber. Insgesamt blieb die Anzahl des sonstigen Personals in 2007 mit 387 Personen auf demselben Niveau wie 2004 (= 383 Personen).

Die Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, speziell die Dezernenten- und Bereichsleiterstellen im Gewährleistungsbereich, weisen 2007 einen Frauenanteil von 43,8% auf (von 16 Stellen waren 7 mit Frauen besetzt, darunter alle 4 Geschäftsführerstellen der Fakultäten). In 2008 ist eine weitere Dezernentinnenstelle mit einer Frau besetzt worden. Auf der Sachgebietsleiterebene, die jedoch auf Grund der abgeflachten Hierarchiestrukturen an der Bauhaus-Universität Weimar lediglich im Bibliotheksbereich und im Servicezentrum Liegenschaften vorhanden sind, waren 3 von 6 Stellen mit weiblichen Beschäftigten besetzt (= 50%). Im Gewährleistungsbereich erhielten 2007

im Höheren Dienst (ohne Dezernentenstellen) mehr Frauen als Männer eine Vergütung ab der Entgeltgruppe E 13.

## 4.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Die Situationsanalyse belegt einen überwiegenden Frauenanteil am sonstigen Personal. Deshalb liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in diesem Bereich auf dem Gebiet der Weiterbildung. Diese ist in einer „Dienstvereinbarung über die Fortbildung an der Bauhaus-Universität Weimar“ organisiert und verankert. Im Rahmen der beruflichen Qualifikation konnten bisher vorwiegend Frauen qualifiziert werden, vor allem im Bereich der Qualifikation von Bürofachkräften zu Verwaltungsfachangestellten. Hier werden die betreffenden Beschäftigten aufgrund eines Fördervertrages durch finanzielle Zuwendungen und Freistellungen von der Arbeit unterstützt. Dies trägt wesentlich zur Aufnahme einer solchen Qualifikation sowie letztendlich zum erfolgreichen Abschluss bei.

Im Juni 2008 startete das Projekt „Uni-Kat“, in dem 16 Beschäftigte des Gewährleistungsbereiches als Nachwuchsführungskräfte ausgewählt wurden. Diese Personen erfahren ein Trainingsprogramm, das aus externen Seminaren, internen Vortragsreihen und Hospitationsmöglichkeiten besteht. Von den 16 Personen sind 13 Frauen, von denen sich 4 in Elternzeit befinden. Ziel des Projekts ist es, fähige Nachwuchsführungskräfte für Führungsaufgaben zu begeistern und damit auch den Anteil an weiblichen Führungskräften im Gewährleistungsbereich langfristig zu erhöhen und das unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 4.3 Ziele der Gleichstellung beim Sonstigen Personal

Die Bauhaus-Universität setzt Haushaltsmittel gezielt für die Weiterbildung und Qualifikation von Frauen ein, um ihnen den Aufstieg in höher dotierte Stellen zu ermöglichen und auch den Anteil an weiblichen Führungskräften im Gewährleistungsbereich zu erhöhen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Entwicklung einer Weiterbildungsstatistik (einschließlich Erfolgsanalyse)	<u>DP</u> , GB	DP	2009
Ausweisung von Mitteln für die Qualifikation von Frauen	<u>DP</u> , GB	DP	2009
Weiterführung des Projektes Uni-Kat	<u>DP</u>	DP	2009/2010

# 5 Förderung weiblicher Studierender

## 5.1 Situation weiblicher Studierender

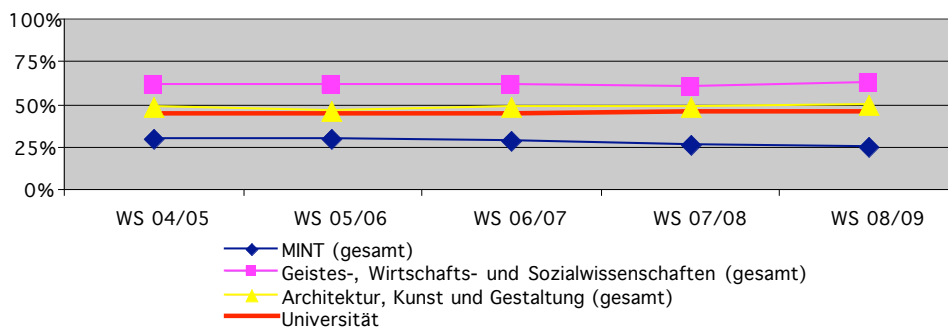
Insgesamt ist das Geschlechterverhältnis mit 46% Frauen unter den Studierenden für 2007 annähernd ausgeglichen und über den Zeitverlauf der letzten 4 Jahre stabil. Der bundesweite Anteil von weiblichen Studierenden derjenigen Fächerkulturen, die an der Bauhaus-Universität vertreten sind, liegt mit 40% etwas niedriger.<sup>5</sup> Das ausgeglichene Gesamtverhältnis kommt durch die Über-

<sup>5</sup> Die Vergleichsbasis bildet der fächerspezifische Bundesschnitt für Universitäten. Für die *Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* an der Bauhaus-Universität sind es die Fächerkategorien *Medienkunde/Kommunikations-/Informationswissenschaften, Soziologie, Sozialwissenschaften, Raumplanung* sowie *Internationale BWL/Management* des Statistischen Bundesamtes. Für die *MINT-Fächer* sind es die Studienbereiche *Bauingenieurwesen und Informatik*. Für die Bauhaus-Universitäts-Fächer *Architektur, Kunst, Gestaltung* fließen die Studienbereiche *Architektur, Kunst, Kunstwissenschaft, und Gestaltung* des Statistischen Bundesamtes in die Berechnung der fächerspezifischen Frauenanteile ein. s. Statistisches Bundesamt Deutschland (2008): Studierende an Hochschulen. WS 07/08. URL: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls> Zugriff am 11.01.09.

repräsentanz von Frauen in *geistes- wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen* sowie durch die typische Unterrepräsentanz weiblicher Studierender in *MINT-Studiengängen* zustande. In der *Architektur, Kunst und Gestaltung* halten sich Frauen und Männer ungefähr die Waage. In ihren *MINT-Studiengängen* muss die Bauhaus-Universität einen leichten Abwärtstrend verzeichnen; in den übrigen Fächern sind die Frauenanteile dagegen leicht angestiegen.

Dennoch lag die Bauhaus-Universität im WS 07/08 mit 26% Frauen in ihren *MINT-Studiengängen* deutlich besser als die bundesweite Quote von 17%. Das im MINT-Memorandum anvisierte Ziel einer Frauenquote auf europäischem Niveau in Höhe von 22% ist damit ebenfalls umgesetzt. In den *Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* ist der Abstand zwar geringer; die Tendenz jedoch dieselbe (Bauhaus-Universität: 60%, bundesweit: 57%). *Architektur, Kunst und Gestaltung* sind mit 49% weiblichen Studierenden ausgeglichener als der Bundesvergleich (67% Frauen). Diese Stärken lassen sich über mehrere Jahre zurückverfolgen, sodass die Bauhaus-Universität bereits 2005 bei den *Studierenden* den ersten Platz im CEWS-Ranking<sup>6</sup> belegte.

Frauenanteile unter den Studierenden



Trotz der insgesamt positiven Situation besteht Handlungsbedarf in einzelnen Studiengängen. So gehen die Anteile weiblicher Studierender im Bachelor- und Masterstudiengang Medieninformatik seit WS 2005/06 beständig zurück; im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen waren sie bis auf das gegenwärtige WS 2008/09 ebenfalls leicht rückläufig.

Die Anteile an weiblichen Absolventen der Jahre 2005-2007 bestätigen die positive Situation von weiblichen Studierenden an der Bauhaus-Universität.<sup>7</sup> Seit 2005 lässt sich ein leichter Aufwärtstrend verzeichnen, der insbesondere auf den *MINT-Studiengängen* und den *Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* beruht, sodass sich die Geschlechteranteile in 2007 insgesamt die Waage halten. Der bundesweite fächerspezifische Anteil von 2007 liegt dagegen bei nur 40%.

In den *MINT-Studiengängen* der Bauhaus-Universität schneiden weibliche Absolventen mit 32% deutlich besser ab als im Bundesvergleich (18%). Die *Geistes- Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* mit 72% verglichen mit bundesweit 62% ebenfalls. Weibliche Absolventen in *Architektur, Kunst und Gestaltung* liegen dagegen unter dem bundesweiten Anteil von 61%. In diesen Verhältnissen spiegelt sich in erster Linie die Geschlechterverteilung unter den Studierenden. Die durchschnittlichen Frauenanteile an den *Studienabbrechern/Hochschulwechslern* liegen seit 2004 bei 45%. Diese Quote blieb stabil, obwohl die Gesamtanzahl von *Studienabbrechern/Hochschulwechslern* von ca. 1.200 für das Studienjahr 2004 bis auf ca. 600 im Studienjahr 2007 halbiert wurde.

## 5.2 Bilanzierung bisheriger Maßnahmen

Die positive Bilanz der Bauhaus-Universität im Bereich der Studierenden basiert auf einer Vielzahl langfristig angelegter Maßnahmen. Seit 2006 erhalten Schülerinnen der Klassenstufen 10-13 im Rahmen des Schnupperstudiums in den Herbstferien die Möglichkeit, die Studiengänge und den Studienalltag an der Bauhaus-Universität kennen zu lernen. Diese Chance nutzen jährlich Teilnehmerinnen aus dem gesamten Bundesgebiet. Der Girls-Day unterbreitet vorrangig Angebote für

<sup>6</sup> CEWS 2007: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn. S. 65.

<sup>7</sup> Die Absolventenzahlen 2008 sind derzeit noch nicht verfügbar.

Schülerinnen der Weimarer Gymnasien. Auf einen jüngeren Interessentenkreis reflektieren die Vorlesungen der Kinderuniversität Weimar, die mit ihrem Programm auf stetig steigende Zuhörerzahlen verweisen kann.

Die Fakultät Bauingenieurwesen unternimmt seit Jahren große Anstrengungen zur Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern. Der „Naturwissenschaftliche Tag“ hält für die Gymnasien der Umgebung eine Vielzahl interessanter Angebote vom regulären Vorlesungsbesuch über praktische Laborversuche bis hin zu einem „Bauhausspaziergang“ bereit. Die Ausrichtung der Mathematikolympiade für die Stadt Weimar und die Organisation eines ansprechenden Rahmenprogramms ist ein weiterer Ansatz, naturwissenschaftlich talentierte Schülerinnen bereits ab Klassenstufe 5 für die Universität zu interessieren.

Ein Kooperationspartner für die Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile in den MINT-Studiengängen ist die „Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik“. Dieses thüringenweite Projekt hält für die beteiligten Hochschulen u.a. Mentoring-Angebote für Schülerinnen und Studentinnen, eine Internetplattform, Materialien zur Berufs- und Studienorientierung und eine Zeitschrift für Schülerinnen bereit. In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten werden die Kompetenzen der Koordinierungsstelle darüber hinaus genutzt, um Maßnahmen der Bauhaus-Universität bekannt zu machen.

2008 wurden durch die Universität erstmals Bauhaus-Stipendien für Bachelor- und Masterstudierende vergeben, die besonders begabte Studienanfänger bzw. Studierende in ausgewählten Studiengängen fördern sollen. Im Bachelorbereich wurden vier der insgesamt sieben Stipendien an Frauen vergeben, von acht Masterstipendien entfielen fünf auf weibliche Studierende.

Im Rahmen der seit 2005 an der Bauhaus-Universität Weimar praktizierten Ausschreibung zur Frauenförderung erfolgten im Bereich Studierende folgende Schwerpunktsetzungen:

1. Maßnahmen zur Integration von Genderaspekten in das Studium
2. Unterstützung von Projekten zur Erhöhung des Studentinnenanteils in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen
3. Projekte von und für Studentinnen

Im Rahmen dieses Förderprogramms konnten u.a. mehrere genderbezogene Lehrprojekte der Fakultäten gefördert werden. Die Verankerung von Genderaspekten in das Curriculum ist in der Fakultät Medien mit dem Studienmodul „Gendertheorie“ erfolgt.

### 5.3 Ziele zur Förderung weiblicher Studierender

Erstens strebt die Bauhaus-Universität eine Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Studiengängen auf 30% an. Dabei stehen die Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen und Medieninformatik im Mittelpunkt der Bestrebungen, auch hier ist die Erhöhung des Frauenanteils auf 30% erklärtes Ziel.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Proaktives Studienmarketing für die Bachelorstudiengänge Bauingenieurwesen, Medieninformatik	<u>PM</u> , Dekane, GB	UK, GF, GB	WS 2009/10
Konzeption eines internetbasierten Self-Assessment-Programms für Schülerinnen und Schüler	<u>PS</u>	DSL, GB	WS 2009/10
Neukonzipierung Girls-Day	<u>GB</u> , Dekane	GB, DSL, GF	2009
Unterstützung von Aktionstagen an Gymnasien	<u>PS</u> , GB	DSL, GB	2009
Auslobung von Bauhaus-Stipendien für beste weibliche Studierende in MINT-Studiengängen	<u>Rektorat</u> , GB	DSL, R1	2009/2010

Zweitens wird die Bauhaus-Universität die Förderung weiblicher Studierender im Studienverlauf verstärken, um die Frauenanteile im Absolventenbereich der Bachelor- und Masterstudiengänge weiter zu stabilisieren.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Aufbau Mentoring-Programm für Studierende (Peer-Mentoring, One to one Mentoring, Netzwerkarbeit)	<u>PS</u> , Dekane, GB	DSL	2009/2010
Etablierung frauenspezifischer Angebote des Careers-Service (Gruppentraining & Einzelcoaching zu den Themen Bewerbung, Präsentation, Karriereplanung, Konflikte)	<u>PS</u> , GB	GB, DSL	2009 ff.
Auslobung von Bauhaus-Stipendien (Master) mit Schwerpunkt MINT-Studiengänge	<u>Rektorat</u> , GB	DSL, R1	2009/2010
Bedarfsermittlung alternativer Kinderbetreuungszeiten für Studierende mit Kind	<u>GB</u>	RQ, DSL	2009

Sie wird drittens Maßnahmen zur Vermittlung von Genderkompetenz bei Studierenden und Lehrenden ergreifen.

Maßnahmen	Verantwortung	Umsetzung	Status
Förderung von Projekten zur Implementierung von Genderaspekten in das Studium	<u>PS</u> , Dekane, GB	GF, GB	2009 ff.
Weiterbildungsangebote für Lehrende zur Thematik einer gendersensiblen Lehre	<u>PS</u> , GB, Dekane	BRS, GF	2009 ff.
Beteiligung am Projekt „Gender in der Lehre“ als Gemeinschaftsprojekt der Thüringer Hochschulen mit vorrangiger Kompetenz für die Kommunikationswissenschaften/Medien	<u>GB</u> , Dekane	GB, GF	2009

## 6 Übergreifende Ziele und Maßnahmen

Die Bauhaus-Universität Weimar wird, wie bereits in Grundordnung und Berufsordnung erfolgt, bei der Neufassung wesentlicher Ordnungen gleichstellungspolitische Inhalte im zunehmenden Maße implementieren. In der 2008 durch den Senat verabschiedeten Grundordnung bekennt sich die Universität in ihrer Präambel zu den Grundsätzen und einem aktiven Eintreten für eine allgemeine Gleichbehandlung. In ihren Aufgaben 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." Die Grundordnung regelt die Teilnehmungsrechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität (0,5 Haushaltsstelle) im Senat und Universitätsrat.

In der aktuellen Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Land Thüringen hat die Bauhaus-Universität konkrete Ziele und Maßnahmen definiert, die in inhaltlicher und zeitlicher Übereinstimmung mit dem gegenwärtig zu erarbeitenden dritten Frauenförderplan und dem vorgelegten Gleichstellungskonzept stehen. Die Verankerung von Gleichstellungsaspekten in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen wird eine deutlich stärkere Gewichtung als bisher erhalten, konkrete Maßnahmen sind im vorliegenden Konzept bereits dokumentiert.

Die Bauhaus-Universität setzt sich im Zeitraum bis 2011 das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie deutlich zu verbessern. Die vorhandene Kindertagesstätte des Studentenwerks bietet Kapazitäten für 50 Kinder ab dem 7. Lebensmonat. Zur Schaffung weiterer, hochschulnaher Betreuungsmöglichkeiten plant die Universität den Bau einer eigenen Campus-Kita.

Die Befragung der akademischen Mitarbeiter zur aktuellen Gleichstellungssituation an der Universität zeigte neben der Notwendigkeit von Plätzen in Kindertagesstätten eine Nachfrage nach erweiterten Öffnungszeiten bzw. alternativen Betreuungsangeboten. Nach der Ermittlung des vorhandenen Bedarfs werden Vereinbarungen mit Trägern von Kindereinrichtungen zu zeitlich an die Anforderungen des Hochschulbetriebes angepassten Betreuungszeiten getroffen.

Mit einem strukturierten Projekt soll weiblichen Beschäftigten, die sich im Mutterschutz bzw. in der Elternzeit befinden, die Verbindung zur Universität sowie ein früher Wiedereinstieg in den Beruf ermöglicht werden. Weiterhin werden alle Flexibilisierungsmöglichkeiten für die Realisierung familiengerechter Arbeitszeiten genutzt und Telearbeitsplätze im Bedarfsfall eingerichtet. Anträge auf familienbedingte Änderungen der Arbeitszeit und von Sonderurlaub werden grundsätzlich befürwortend entschieden und Rückkehrmöglichkeiten vereinbart.

## 7 Gender-Mainstreaming als Perspektive im Qualitätsmanagement

Innerhalb eines funktionierenden Qualitätsmanagementsystems werden organisatorische Maßnahmen durch systematische Evaluationen auf ihre Wirkung hin überprüft, um das Wissen über die Wirkungsweise in die Konzeption und Überarbeitung dieser Maßnahmen zurückzuspeisen. Dieser Feedback-Zyklus muss in Bezug auf die Geschlechtergerechtigkeit insbesondere folgende Fragen beantworten:

1. Profitieren weibliche und männliche Studierende in gleicher Art und Weise von den Leistungen, die von der Organisation bereitgestellt werden? Sind ihre Bedürfnisse und Ansprüche an das Studium vergleichbar oder verschieden?
2. Gibt es auf der Leiter der akademischen Qualifikationsstufen spezielle Hürden für Frauen, die den Zugang bei gegebener Präferenz und Eignung verhindern? Wie hoch ist der Qualitätsverlust, den die Hochschule bei einem sachlich unberechtigten Vorzug eines männlichen Bewerbers erleidet?
3. Wirken die Maßnahmen, die man in den identifizierten Handlungsfeldern zur Verbesserung der Situation von Frauen lanciert hat, nachhaltig, oder gehen Ressourcen verloren, die man besser für alternative Maßnahmen einsetzen könnte?

Es sind insgesamt drei Instrumente, welche diese Fragen beantworten können: Eine gendergerechte Durchführung und Auswertung sämtlicher Befragungen im *student life cycle*, ein Gender-Monitoring, das die Repräsentanz von Frauen auf verschiedenen Qualifikationsstufen beobachtet und ein Evaluationskonzept für die wichtigsten (und ressourcenintensivsten) Maßnahmenbündel im Rahmen der Gleichstellungspolitik.

Diese Punkte gewährleisten allerdings noch nicht, dass Wissen in Handlung umgesetzt wird. Deshalb ergibt sich aus Perspektive des Qualitätsmanagements die Notwendigkeit, Gender-Ziele in das Strategiesystem der Universität zu integrieren, diese Ziele mit Verantwortlichkeiten, Maßnahmen und Ressourcen zu hinterlegen sowie den Grad der Zielerreichung von Seite der Hochschulleitung aus zu beurteilen und die notwendige Steuerungsleistung zu erbringen.

## 8 Kostenplan

Die Bauhaus Universität Weimar sichert zu, dass auch in den kommenden Jahren Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen in gleicher Höhe wie bisher zur Verfügung gestellt werden (ca. 25.000 € für Schwerpunktprojekte zur Förderung des akademischen Nachwuchses, ca. 25.000 € für Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlussstipendien für Frauen, ca. 50.000 € für Bauhaus-Stipendien für Studentinnen und Doktorandinnen sowie weitere Mittel in Ausschreibungsfonds mit Optionen für Gleichstellungsprojekte). Eine Reihe der genannten zusätzlichen Vorhaben kann kostenneutral realisiert werden. In den kommenden Jahren kann sich die Bauhaus Universität um Mittel für Frauenförderung, familiengerechte Hochschule und Gender Mainstreaming im Innovationsfonds des Kultusministeriums bewerben.

Mit den im Erfolgsfall zur Verfügung stehenden Mitteln sollen darüber hinaus die nachfolgend aufgeführten gleichstellungsfördernden Maßnahmen realisiert werden. Sie ergänzen und erweitern die bereits bestehenden und durch Eigenmittel der Universität finanzierten Förderinstrumente.

Ziel	Maßnahme	Kosten in €/Jahr
<b>Erhöhung der Anteile von Frauen in akademischen Spitzenpositionen</b>	Berufungstrainings für Wissenschaftlerinnen	1.000
	Workshops für Juniorprofessorinnen und Nachwuchsakademikerinnen im Rahmen des Mentoring-Programms	5.000
	Workshops für Akteure in Berufungsverfahren (Berufungsbeauftragte, Dekane, Geschäftsführerinnen, Professorinnen)	2.000
	Bildung eines Ausgleichsfonds im Rektorat und in den Dekanaten für Lehrersatz und studentische Hilfskräfte zur Förderung der Beteiligung von Frauen in Leitungsfunktionen und Berufungskommissionen	55.000 (ca. 5.000€/Professorin)
<b>Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchsakademikerinnen</b>	Vergabe von Bauhaus-Stipendien (2 Promotionsstipendien, 1 Postdoc-Stipendium)	25.000 22.000
	Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen mit Kind (Karriere und Kind, Selbst- und Zeitmanagement)	3.000
<b>Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind</b>	Vergabe von 4 Bauhaus-Stipendien für MINT-Studiengänge (Bachelor und Master)	22.000
	Etablierung frauenspezifischer Angebote des Career-Service	4.000
<b>Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie</b>	Bedarfsermittlung alternativer Kinderbetreuungszeiten für Angehörige der Bauhaus-Universität mit Kind und Abschluss von Kooperationsvereinbarungen	3.000
<b>Qualitätsmanagement</b>	Evaluation der ressourcenintensiven Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit	8.000
<b>Summe</b>		<b>150.000</b>



## 9 Anlagen

### 9.1 Quellenverzeichnis

CEWS (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 1. Fortschreibung. Bonn.

CEWS (2007): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. 2. Fortschreibung. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2008): Bildung und Kultur. Prüfungen an Hochschulen. Wiesbaden.  
Zugriff über: <https://www-ec.destatis.de/> am 12.01.09.

Statistisches Bundesamt (2008): Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Wiesbaden.  
Zugriff über: <https://www-ec.destatis.de/> am 12.01.09.

Statistisches Bundesamt (2008): Bildung und Kultur. Studierende an Hochschulen. Wiesbaden.  
Zugriff über: <https://www-ec.destatis.de/> am 12.01.09.

### 9.2 Dokumente der Bauhaus-Universität Weimar

#### Kapitel 2

Einführung neuer Professorinnen und Professoren

#### Kapitel 3

Ausschreibung – Unterstützung von Projekten zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen an der Bauhaus-Universität

Ausschreibung – Vergabe von Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlussstipendien

#### Kapitel 4

Projektbeschreibung „UniKat“

### 9.3 Abkürzungsverzeichnis

BRS	Bauhaus Research School
DP	Dezernat Personal
DF	Dezernat Finanzen
DFO	Dezernat Forschung
DSL	Dezernat Studium und Lehre
EPL	Entwicklungsplanung
GF	Geschäftsführungen der Fakultäten
GB	Gleichstellungsbeauftragte
K	Kanzler
PF	Prorektor Forschung
PM	Prorektorin Marketing
PS	Prorektor Studium und Lehre
R	Rektor
R1	Büroleiter des Rektors
RQ	Referent für Qualitätsmanagement
UK	Universitätskommunikation