

Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar

für den Zeitraum 2015 - 2021

Inhalt

	Seite
Grundlagen und Rahmenbedingungen des Gleichstellungsplans	3
Vorwort des Rektors	3
I Darstellung des Ist-Standes	4
1 <i>Verankerung der Gleichstellungsarbeit</i>	4
2 <i>Situationsanalyse</i>	5
2.1 Bedienstetenstruktur insgesamt	5
Personal-Ist-Bestand	5
Bedienstete in leitenden Funktionen	6
Beförderungen und Höhergruppierungen	6
Bewerbungen und Einstellungen	6
Neueinstellungen zur Nachbesetzung von Elternzeit	7
Teilnahmen an Fortbildungsmaßnahmen	7
Gremienbesetzungen	7
2.2 Professorinnen und Professoren	8
2.3 Wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	8
2.4 Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen, Habilitationen	9
II Zielvorgaben und Maßnahmen 2015-2021	10
1 <i>Zielgruppenspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen</i>	10
1.1 Bedienstetenstruktur insgesamt	10
Beschäftigte in leitenden Funktionen	11
Beförderungen und Höhergruppierungen	11
Gremienbesetzungen	11
1.2 Professorinnen und Professoren	12
1.3. Wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende und Promovierende	14
1.4 Studierende	16
2 <i>Übergreifende Zielvorgaben und Maßnahmen</i>	17
2.1 Personalbesetzungsverfahren und Stellenausschreibung	17
2.2. Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Elternschaft/Pflege	18
2.3. Gendersensible Sprache	19
2.4 Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre	19
2.5 Gender Monitoring und Qualitätsmanagement	20
III Inkrafttreten	21
Anhang	22

Grundlagen und Rahmenbedingungen des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar wurde gemäß §4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (Thür.GleichG) vom 06. März 2013 erstellt und ist auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend § 33 des Thüringer Hochschulgesetzes und §8 der Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar durch den Senat der Bauhaus-Universität Weimar am 8. April 2015 bestätigt und gilt bis 2021. Der Gleichstellungsplan ist lt. §4 Thür.GleichG nach drei Jahren anhand der Statistik der aktuellen Entwicklung anzupassen. Zentrale Rahmenbedingung für den Gleichstellungsplan und die darin formulierten Zielvorgaben und Maßnahmen ist die im Struktur- und Entwicklungsplan (STEP) festgehaltene Notwendigkeit des personellen Abbaus. Das Ausscheiden von Bediensteten erfolgt vorrangig altersbedingt, eine Einflussnahme im Sinne der Gleichstellung ist entsprechend schwerlich möglich.

Vorwort des Rektors

Gleichstellung als immanentes Anliegen

Die Bauhaus-Universität Weimar sieht sich der Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern verpflichtet und hat dieses immanente Ziel als Querschnittsaufgabe, im Sinne von Gender Mainstreaming, in ihrer Grundordnung verankert. 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. Weitere gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar sind im Thüringer Hochschulgesetz (§ 6 ThürHG) geregelt.

Förderung von zwei Regelprofessuren durch Professorinnenprogramm I

Das im Rahmen des Professorinnenprogramms I eingereichte und positiv begutachtete Gleichstellungskonzept und die darauf aufbauende Förderung von zwei mit Professorinnen besetzten Regelprofessuren an der Bauhaus-Universität Weimar sind ein Ergebnis der bereits erreichten positiven Entwicklungen auf dem Weg zur Verwirklichung von Chancengleichheit.

Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen

Mit den gleichstellungsfördernden Maßnahmen die durch das Professorinnenprogramm I zusätzlich umgesetzt werden konnten, wurde ein weiterer wesentlicher Beitrag zur Förderung von Frauen in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, geleistet. Gleichzeitig konnten Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aufgebaut werden. Die positive Begutachtung der Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes der Bauhaus-Universität Weimar im Rahmen des Professorinnenprogramms II belegen die zielgerichteten gleichstellungsorientierten Aktivitäten der Universität.

Chancengleichheit und Gleichstellung auch künftig wichtiges Anliegen

Die Bauhaus-Universität Weimar strebt auf der Grundlage bereits erbrachter Leistungen weitere nachhaltige strukturelle Verbesserungen der Rahmenbedingungen für Frauen und Männer in Studium, Wissenschaft und Beruf an. Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung sind außerdem in den aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan (STEP)

mit dem Land Thüringen eingegangen.

Bedeutung des Gleichstellungsplanes

Der vorliegende Gleichstellungsplan verbindet eine umfassende Ist-Analyse der Bedienstetenstruktur und der Studierenden der Bauhaus-Universität Weimar mit Zielvorgaben und Maßnahmen bis 2021. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich aktiv für die Verwirklichung von Chancengleichheit ein und hat mit dem Gleichstellungsplan die Richtschnur für die kommenden sechs Jahre festgeschrieben.

I Darstellung des Ist-Standes

1 Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Unterstützung durch den Beirat für Gleichstellungsfragen sind in der Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar verankert. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die verfassungsrechtlich garantierte Chancengleichheit von Frau und Mann hin. Sie macht Vorschläge für Richtlinien und Programme zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal. Dabei zielt die Gleichstellungsarbeit darauf ab, dass Frauen und Männer entsprechend ihrer Qualifikation und unter Berücksichtigung ihrer sozialen Besonderheiten gleiche Entwicklungschancen haben. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin werden auf Vorschlag des Gleichstellungsbeirates vom Senat aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und akademischen Mitarbeitenden für die Amtszeit von drei Jahren gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird durch den Gleichstellungsbeirat mit jeweils einer dezentralen Gleichstellungsbeauftragten aus allen Fakultäten, dem Gewährleistungsbereich sowie zwei studentischen Vertreterinnen unterstützt. Seit 2009 steht der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten eine Referentin für Gleichstellung zur Seite, die im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. Die Beteiligungsrechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten der Universität im Senat als beratendes Mitglied und bei Beratungen des Universitätsrats (mit Rederecht teilnahmeberechtigt) sind in der Grundordnung verankert. Ebenso ist die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Berufungsverfahren in der Berufsordnung klar definiert. Der Gleichstellungsbeirat steht der Gleichstellungsbeauftragten bei der Begleitung von Stellenbesetzungsverfahren zur Seite. Die Umsetzung und Weiterentwicklung der gleichstellungspolitischen Ziele und Vorhaben wird von der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeiterin des Gleichstellungsbüros in enger Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung und den umsetzenden Bereichen verfolgt. 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 Entwicklung und der Umsetzung von gleichstellungsrelevanten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Bauhaus-Universität Weimar ist Mitglied in der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (LaKoG). Die LaKoG vertritt insbesondere die Belange auf dem Gebiet der Gleichstellung gegenüber dem Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft. Die Kontakte zu den Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen und der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Weimar sollen weiterhin verstetigt werden.

2 Situationsanalyse

2.1 Bedienstetenstruktur insgesamt

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die Datenerhebung zum Stichtag 30.06.2014 und sind im Tabellenanhang – Tabelle 1a – 6 detailliert aufgeführt¹. Die vom Landesamt für Statistik bereitgestellten Tabellen zu den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen und Habilitationen und dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal werden in die Auswertung einbezogen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Datengrundlage der amtlichen Statistik und die Daten des Personalverwaltungssystems der Bauhaus-Universität Weimar zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben wurden und auf unterschiedlichen Erfassungsmodellen beruhen.

Personal-Ist-Bestand (Tabelle 1a-1c)

Zum Erhebungszeitpunkt sind 1.077 Personen an der Bauhaus-Universität Weimar angestellt, 502 Frauen und 575 Männer. Mit einem Frauenanteil von 46,6 % und einem Männeranteil von 53,4 % sind beide Geschlechter insgesamt nahezu paritätisch vertreten. 168 Personen haben einen gesplitteten² Arbeitsvertrag. Das trifft auf 50 Frauen (66%) und 24 Männer (34%) des wissenschaftsstützenden Bereichs zu. Unter den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden haben 36 Frauen (38%) und 58 Männer (62%) gesplittete Arbeitsverträge.

Die Geschlechterverhältnisse variieren über die Eingruppierungs- und Besoldungsstufen, wie bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Gruppen deutlich wird: So gehören der Gruppe der Beamtinnen und Beamten insgesamt 32 Frauen und 78 Männer an. Damit sind Frauen mit einem Anteil von 29,1 % vertreten und in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten deutlich unterrepräsentiert. 25 der 32 Beamtinnen sind im höheren Dienst tätig, hingegen 76 der 78 Beamten. Der Frauenanteil dieser Bedienstetengruppe liegt bei nur 24,8 %. Eine gesonderte Darstellung der Professorinnen und Professoren, die der Gruppe der Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst angehören, erfolgt in Punkt I.2.2.

In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beträgt der Frauenanteil 48,6%, der Männeranteil entsprechend 51,4 %. Auch hier bedarf es einer detaillierten Betrachtung der Entgeltgruppen. Auffällig ist die Abnahme des Frauenanteils bei steigender Entgeltgruppe: In den Entgeltgruppen außertariflich, 15 Ü bis 13 sind Frauen mit 38,1 % und Männer mit 61,9 % vertreten. Damit sind Frauen in dieser Gruppe leicht unterrepräsentiert. In den Entgeltgruppen 12 bis 9 und 8 bis 5 sind Frauen mit 56,9 % bzw. 70,4 % überdurchschnittlich bis stark überdurchschnittlich vertreten, Männer entsprechend unterrepräsentiert.

Nahezu die Hälfte aller Bediensteten ist teilzeitbeschäftigt. Beamtinnen und Beamte üben eher selten ein Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit aus. Gleichzeitig sind unter den teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten (10) eher Männer vertreten (7). Das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeitbeschäftigung ist insgesamt ausgeglichen (Frauenanteil 50,1 %, Männeranteil 49,9 %). Dabei spricht einiges dafür, dass die Teilzeitbeschäftigung im nicht wissenschaftlichen Bereich oftmals den Wünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht, während sie in der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Beschäftigten maßgeblich auf die Stellensituation rückführbar ist.

¹ Die Auswertung der Daten erfolgt gemäß §3 Absatz (5) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes, der besagt: „Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn der Frauen- oder Männeranteil in den in Absatz 4 genannten Bereichen jeweils unter 40 vom Hundert liegt.“

² Personen mit mehreren Arbeitsverträgen an der Bauhaus-Universität Weimar, z.B. haushaltsfinanzierte TZ-Stelle und drittmittelfinanzierte TZ-Stelle.

Frauen sind unter den Altersteilzeitbeschäftigten mit 100 % (3 Personen) in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten sowie mit 80,56 % (36 Personen, davon 29 Frauen) in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker vertreten als Männer. Unter den Beschäftigten ohne Bezüge, zu denen auch familienbedingt Beurlaubte zählen, beträgt der Frauenanteil 80 % (25 Personen, davon 20 Frauen).

Die Bedienstetenstruktur zeigt, dass Frauen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten unterrepräsentiert sind. Es wird auch deutlich, dass Frauen in den höchsten Besoldungs- und Entgeltgruppen eher unterrepräsentiert sind, während das Geschlechterverhältnis in den mittleren Besoldungs- und Entgeltstufen ausgewogen ist bzw. in den unteren Besoldungs- und Entgeltstufen eher eine Überrepräsentanz von Frauen vorliegt. Die Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Männern und Frauen sind zwar insgesamt ausgeglichen, variieren aber zwischen den Entgeltgruppen.

Bedienstete in leitenden Funktionen (Tabelle 2b und 2c)

Zum Erhebungszeitpunkt befinden sich 146 Personen in leitenden Funktionen, 54 Frauen und 92 Männer. Das sind im Verhältnis 36,9 % Frauen und 63,1 % Männer. In der Gruppe der Beamtinnen (25) und Beamten (78) in leitenden Funktionen beträgt der Frauenanteil nur 24,3 %. Jedoch ist positiv hervorzuheben, dass die an der Bauhaus-Universität Weimar tätigen Beamtinnen (insgesamt 32) vor allem in leitenden Funktionen agieren. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Funktionen kann ein Frauenanteil von 67,4 % ausgewiesen werden. Außerdem besetzen Frauen zu 100% die geschäftsführenden Positionen der Fakultäten, 3 der 5 Dezernate werden von Frauen geleitet³. Die Gruppe der Professorinnen und Professoren als Bedienstete in leitenden Funktionen wird in Punkt 1.2.2 näher betrachtet. Hier liegt ein wesentlicher Ansatzpunkt, um die bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in leitenden Funktionen zu verringern.

Beförderungen und Höhergruppierungen (Tabelle 3a und 3b)

Höhergruppierungen richten sich nach tariflichen Vorgaben. Ebenso bestehen spezifische, geschlechtsneutral angelegte Vorgaben für die Beförderung von Bediensteten.

Im Berichtszeitraum wurde keine Beförderung vorgenommen (Tabelle 3a – gelöscht). Es fanden zwei Höhergruppierungen statt. Dabei handelte es sich um die Höhergruppierung einer Frau und eines Mannes.

Bewerbungen und Einstellungen (Tabelle 4a und 4b)

Für den Betrachtungszeitraum 1. Juli 2012 bis 30. Juni 2014 ist eine Auswertung von 124 ausgeschriebenen Stellen möglich, für weitere 53 Stellen sind die Daten nicht durchgängig erfasst. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren 13 Stellen intern und 111 Stellen extern ausgeschrieben. Von den intern ausgeschriebenen Stellen wurden zehn Stellen intern besetzt, davon sieben Frauen (70 %) und drei Männer (30 %). Die 111 extern ausgeschriebenen Stellen konnten mit 116 Personen besetzt werden, wobei 53 Stellen mit Frauen (45,7 %) und 63 Stellen mit Männern (54,3 %) besetzt wurden.

Im Betrachtungszeitraum wurden 15 Professuren besetzt, davon sechs W1-Professuren und neun W3-Professuren. Auf ausgeschriebene W1-Professuren sind 105 Bewerbungen eingegangen, davon 23 Bewerbungen von Frauen, was einen Frauenanteil von 21,9 % ausmacht. Vier Männer und zwei Frauen haben eine Ernennung erhalten (Frauenanteil 33,3 %). In der Gruppe der W2-Professuren erfolgte keine Ernennung. Auf die ausgeschriebenen

³Die Dezernats- und Abteilungsleitungen wurden in der Gruppe der Referats- und Sachgebietsleitungen erfasst.

W3-Professuren bewarben sich 340 Personen, davon 111 Frauen (Frauenanteil 32,6 %), es wurden sieben Männer und zwei Frauen ernannt (Frauenanteil 22,2%).

Im Betrachtungszeitraum waren insgesamt 15 Stellen für Auszubildende ausgeschrieben. Es sind 373 Bewerbungen eingegangen, davon 206 Bewerbungen von Frauen und 167 Bewerbungen von Männern (Frauenanteil 55,2 %)⁴. 14 Personen wurden eingestellt, davon sieben Frauen (Frauenanteil 50 %).

Die Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zeigen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ebenso bei den Auszubildenden ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Das trifft ebenso auf die Bewerbungslage als auch auf die Einstellungen zu. Bei der Besetzung der Professorinnen und Professoren sind Frauen sowohl unter den Bewerbungen und insbesondere unter den Ernennungen stark unterrepräsentiert. Zwar muss bei Bewertung der Bewerbungssituation auf ausgeschriebene Professuren die Repräsentanz von Frauen in den entsprechenden Fächerkulturen und Qualifikationsstufen berücksichtigt werden. Dennoch besteht bei der Besetzung von Professuren weiterhin Handlungsbedarf, den die Bauhaus-Universität Weimar erkannt hat und zielgerichtete Maßnahmen verfolgt (siehe Punkt: II.1.2).

Neueinstellung zur Nachbesetzung von Elternzeit (Tabelle 4c)

Im Berichtszeitraum befanden sich 43 Personen in Elternzeit, davon 23 Frauen (Frauenanteil 53,5 %). In sechs Fällen erfolgte eine Neueinstellung in vollem Umfang als Vertretung der Bediensteten in Elternzeit. Der Frauenanteil unter den Neueinstellungen beträgt 66,7 %. In einem Fall erfolgte eine Neueinstellung zur teilweisen Vertretung, die mit einer Frau besetzt wurde. In den verbleibenden Fällen wurden interne Vertretungsregelungen getroffen, die oftmals mit einer Stellenaufstockung einherging.

Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen (Tabelle 5a-5b)

Im Berichtszeitraum nahmen insgesamt 167 Personen an Fortbildungsveranstaltungen teil. In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten absolvierten 12 Personen eine Fortbildung, davon acht Frauen und vier Männer. Mit 66,7 % nahmen in dieser Gruppe vor allem Beamtinnen Fortbildungen in Anspruch. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben 155 Personen an einer Fortbildungsveranstaltung teilgenommen, 125 Frauen und 30 Männer. Auch in dieser Gruppe zeigt sich damit eine deutlich höhere Inanspruchnahme von Fortbildungsveranstaltungen durch Frauen (80,6 %). Ein insgesamt ausgewogenes Bild zeigt die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen. So nahmen 22 Personen im Berichtszeitraum eine entsprechende Fortbildung wahr, davon 12 Frauen und zehn Männer (Frauenanteil 54,5 %). Gleichzeitig zeigt sich, dass in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten vier Führungskräftefortbildungen stattfanden und diese ausschließlich von Männern absolviert wurden.

Gremienbesetzung (Tabelle 6)

Nachfolgend wird die Besetzung der zentralen Gremien der Bauhaus-Universität Weimar zum Stichtag 30.06.2014 dargestellt. Dem Universitätsrat gehören sechs Mitglieder an, darunter zwei Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 33,3 %.

Weitere Gremien, deren Zusammensetzung auf den Gremienwahlen beruhen: Dem Senat gehören laut Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar 20 stimmberechtigte Mitglieder an. Zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme zählen 15 Männer und fünf

⁴ Die Einstellung der Auszubildenden erfolgt immer im September. Aus diesem Grund wurden die im Jahr 2014 eingestellten Auszubildenden nicht berücksichtigt.

Frauen. Der Frauenanteil beträgt 25 %. Die Fakultätsräte setzen sich in folgender Weise zusammen: Fakultät Architektur und Urbanistik: vier Frauen und acht Männer (Frauenanteil 33 %); Fakultät Bauingenieurwesen: zwei Frauen und elf Männer (Frauenanteil 15 %); Fakultät Gestaltung: fünf Frauen und acht Männer (Frauenanteil: 38 %); Fakultät Medien: neun Frauen und vier Männer (Frauenanteil 69 %). Insbesondere in den genannten zentralen Gremien ist die Unterrepräsentanz von Frauen, und hier insbesondere von Professorinnen sehr ausgeprägt. Die Anzahl an Professorinnen in den jeweiligen Fakultäten schränkt eine ausgewogene Gremienbesetzung durch Frauen und Männer in einigen Bereich jedoch z.T. stark ein. Dies spiegelt sich direkt in der Zusammensetzung der Gremien wider.

Dem Personalrat gehören 11 Personen an, davon sechs Frauen und fünf Männer (Frauenanteil: 54,5 %). Der Gleichstellungsbeirat besteht, nach § 13 der Wahlordnung der Bauhaus-Universität Weimar, ausschließlich aus Frauen.

2.2 Professorinnen und Professoren *(Tabelle amtliche Statistik)*

Die Anzahl der Professorinnen und Professoren an der Bauhaus-Universität Weimar unterlag im Zeitraum 2009-2013 nur leichten Schwankungen. 2013 sind 94 Professorinnen und Professoren an der Bauhaus-Universität tätig, darunter 22 Professorinnen und 72 Professoren. Im Vergleich dazu waren 2009 noch 95 Professorinnen und Professoren, darunter 18 Frauen und 77 Männer an der Universität beschäftigt. Diese Entwicklung spiegelt zum einen die Unterrepräsentanz von Frauen in der Gruppe der Professorinnen und Professoren deutlich wider. Zum anderen zeigt es eine leichte Zunahme des Frauenanteils an den Professuren.⁵ 2009 lag der Frauenanteil an den Professuren bei 18,95 % und konnte bis 2013 auf 23,40 % gesteigert werden. Im deutschlandweiten Gleichstellungsranking wurde der Universität basierend auf der Entwicklung zwischen 2006 und 2011 zuletzt eine Position in der Spitzengruppe bescheinigt. Trotz erfreulicher Fortschritte führt der Vergleich Professorinnenanteil/Studentinnenanteil im Gleichstellungsranking weiterhin zu einer Platzierung in der Mittelgruppe. Gleichzeitig konnte sich die Hochschule dem in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen vereinbarten Ziel, bis 2015 den Anteil an Frauen an der Gesamtzahl der Hochschullehrenden auf 25 % zu erhöhen, deutlich annähern. Im Vergleich zu 2009 (28,57 %) ist der Anteil an W1-Professorinnen 2010 auf 46,15 % gestiegen und anschließend wieder abgefallen. So waren 2013 29,41 % aller Juniorprofessuren mit einer Frau besetzt. Gleichzeitig hat die Präsenz von Frauen auf höher dotierten Stellen eine positive Entwicklung genommen. So lässt sich ein Anstieg des Professorinnenanteils mit einer W3/C4 Besoldung verzeichnen (von 13,79 % 2009 auf 19,51 % 2013).

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

Das wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Personal im Mittelbau ist in den Jahren 2012 und 2013 leicht zurückgegangen. Waren 2009 415 Personen, davon 122 Frauen und 293 Männer beschäftigt, so sind 2013 403 und davon 137 Frauen und 266 Männer an der Bauhaus-Universität Weimar als wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende angestellt. Frauen sind im Mittelbau unterrepräsentiert. Gleichzeitig kann mit Blick auf die zurückliegenden Jahre zahlenmäßig wie relativ ein leichter Anstieg verzeichnet werden. Während der Frauenanteil 2009 bei 29,40 % lag, beträgt er 2013 34 %. Damit hat die Bauhaus-Universität Weimar das in den ZLVs bis 2015 gesteckte Ziel, einen Frauenanteil von 33% bis 2015 zu erreichen, bereits umsetzen können.

⁵ Zu berücksichtigen ist, dass sich aufgrund der Größe der Bauhaus-Universität Weimar und der entsprechenden Zahl an Professuren bereits geringe personelle Veränderungen auf die relativen Zahlenwerte auswirken.

In der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden überwiegt insgesamt die Anzahl an befristeten gegenüber unbefristeten Arbeitsverträgen (durchschnittlich 88 % im Zeitraum 2009-2013), was insbesondere auf die Rahmenbedingungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) und befristete Projektstellen zurückgeführt werden kann. Der Frauenanteil an dem befristeten Personal ist angestiegen von 30,68 % in 2009 auf 35,47 % in 2013. Gleichzeitig ist der Frauenanteil am unbefristeten Personal nach einem zwischenzeitlich leichten Rückgang mit 22,22 % im Jahr 2013 wieder auf ähnlichem Niveau wie 2009. 2013 sind 70% aller wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden grundmittelfinanziert (vgl. 2009 70 %) und entsprechend 30 % drittmittelfinanziert (vgl. 2009 30 %). Der Frauenanteil weist im Bereich des grundmittelfinanzierten Personals einen leichten, aber kontinuierlichen Anstieg auf (2009 26,05 % und 2013 31,70 %).

2.4 Studierende, Absolventinnen und Absolventen, Promotionen und Habilitationen *(Tabelle amtliche Statistik)*

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, Informatik, Bauingenieurwesen, Baustoffkunde, Umwelt sowie Management erstrecken.

Im Wintersemester 2013/2014 haben insgesamt 4.337 Studierende, davon 2.121 Frauen an der Bauhaus-Universität Weimar studiert. Mit einem Studentinnenanteil von 48,9 % ist das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden ausgeglichen. Insgesamt konnte der Anteil an Frauen unter den Studierenden seit 2008 kontinuierlich gesteigert werden. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 hat diese positive Entwicklung zu einer Platzierung der Bauhaus-Universität Weimar in der Spitzengruppe (Studentinnenanteil nach Fächergruppen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt 2011) geführt. Das Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen und Absolventen ist ebenfalls ausgewogen. So lag der Frauenanteil im WS 2013/2014 bei 51,2 %. Im Prüfungsjahr 2013 wurden insgesamt 52 Promotionen abgelegt, der Frauenanteil beträgt 30,8 %. Mit Blick auf die zurückliegenden Jahre, weist der Frauenanteil unter den Promotionsabschließenden Schwankungen auf, bleibt aber stets unter 33 %. Mit Blick auf die Absolventinnen und Absolventen wird bereits auf dieser – nächsten Qualifizierungsstufe- die leaky pipeline deutlich. Auf dieser Basis erlangte die Bauhaus-Universität Weimar im bundesweiten Vergleich nur eine Position in der Schlussgruppe. Aufgrund des spezifischen Fächerspektrums mit einem starken künstlerisch-gestalterischen Anteil, werden an der Bauhaus-Universität Weimar vergleichsweise wenige Habilitationen abgeschlossen. Im Zeitraum von 2008 bis 2013 wurden 11 Habilitationen abgeschlossen, darunter befand sich eine Frau.

II Zielvorgaben und Maßnahmen für den Zeitraum 2015-2021

1 Zielgruppenspezifische Zielvorgaben und Maßnahmen

1.1 Bedienstetenstruktur insgesamt

Zielvorgabe

Die Bauhaus-Universität Weimar strebt an, das insgesamt ausgewogene Geschlechterverhältnis von Männern und Frauen in der Bedienstetenstruktur an der Bauhaus-Universität Weimar aufrechtzuerhalten.

Die Personalstruktur der Bauhaus-Universität Weimar ist wesentlich an die Mittel zur Grundfinanzierung als auch an Drittmiteleinwerbungen gebunden. Die Grundlagen der Personalplanung bis 2020 sind im STEP verankert und ermöglichen nur stark eingeschränkte Wachstums- und Entwicklungspotentiale in der Personalstruktur der Bauhaus-Universität Weimar. Vor diesem Hintergrund ist die Bauhaus-Universität Weimar bestrebt, die aktuellen Geschlechterverhältnisse aufrecht zu erhalten. Im wissenschaftsstützenden Bereich liegt der Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten in der Fortführung von Fortbildungsmaßnahmen und der Ausweisung von Mitteln für Frauen und Männer im Fortbildungsbudget. Die Personalentwicklung ist ein zentrales Anliegen der Bauhaus-Universität Weimar. Dabei geht es insbesondere darum, die vorhandenen Fähigkeiten ihrer Mitarbeitenden zu erkennen, zu erhalten und weiter zu entwickeln, um diese mit den Anforderungen der Arbeitsplätze in Übereinstimmung zu bringen. Spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen werden für das wissenschaftsstützende Personal im Gewährleistungsbereich und den wissenschaftsstützenden Bereichen der Fakultäten angeboten. Dazu zählen: Einführungsfortbildung, bedarfsorientierte Anpassungsfortbildung und die Aufstiegsfortbildung. Zur Förderung der Chancengleichheit sollen weiterhin Angebote der Fort- und Weiterbildung für Frauen mit Absicht auf eine Leitungsfunktion bestehen, wohlwissend, dass es in diesem Bereich nur in sehr begrenztem Ausmaß zu Neubesetzungen innerhalb der Universität kommen wird. In wissenschaftsstützenden Bereichen ist ebenfalls auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen zu achten. In Bereichen in denen Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind, sollen mögliche geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zur Bewerbung ermutigt werden. Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende werden unter Punkt II.1.2 und II.1.3. genauer betrachtet. Die Bauhaus-Universität Weimar wird weiterhin jährlich ein Budget zur Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen zur Verfügung stellen. Auf diese Weise sollen bereits etablierte Maßnahmen wie der Frauenförderfonds, Promotionsabschluss- und Wiedereinstiegsstipendien und der Fonds für Kongressreisen weiter verfolgt bzw. bei Bedarf mit entsprechenden Maßnahmen angepasst werden.

Maßnahmen

- Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Stellenbesetzungsverfahren
- proaktive Ansprache von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern in Bereichen in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind
- Ausweisung eines Budgets zur Umsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen

- Personalabbaumaßnahmen dürfen nicht überproportional zu einem der beiden Geschlechter gehen

Beschäftigte in leitenden Funktionen

Zielvorgabe:

Die Bauhaus-Universität Weimar verfolgt das Ziel, den Anteil an Frauen in leitenden Positionen weiter zu stärken.

2014 hat in einigen zentralen Führungspositionen ein Generationenwechsel stattgefunden, sodass mittelfristig keine Neubesetzungen von Stellen in leitenden Funktionen zu erwarten sind. Gleichzeitig sind im STEP der Bauhaus-Universität Weimar enge Vorgaben zur Nach- bzw. Neubesetzung formuliert. Eine spezifische Betrachtung der Professorinnen und Professoren, die der Gruppe der Bediensteten in leitenden Funktionen angehören, erfolgt unter Punkt II.1.2.

Um den Anteil an Frauen in leitenden Positionen weiter zu stärken, werden im wissenschaftsstützenden Bereich Fortbildungen für interessierte und qualifizierte Frauen angeboten, die der beruflichen Weiterentwicklung dienen und auf einen möglichen beruflichen Aufstieg vorbereiten.

Maßnahme

- aufstiegsorientierte Fortbildung für Frauen

Höhergruppierung/Beförderung

Die Bauhaus-Universität Weimar orientiert sich an den gesetzlichen Vorgaben und verfolgt die Maßgabe, Höhergruppierungen und Beförderungen entsprechend geschlechtsneutraler Auswahlkriterien durchzuführen.

Gremienbesetzung

Zielvorgabe

Bis 2021 soll die Beteiligung von Frauen in den zentralen Gremien der Bauhaus-Universität Weimar (insb. Senat/ Fakultätsräte) gesteigert werden. Die Universität setzt sich dafür ein, dass der Frauenanteil in den jeweiligen Gremien mindestens den Frauenanteilen der entsprechenden Statusgruppen entspricht.

Zur Zielerreichung sollen Frauen gezielt ermutigt werden, sich in den Gremien der Bauhaus-Universität Weimar einzubringen und sich zur Kandidatur aufzustellen. Hier sind auch die Fakultäten gefragt, Frauen für eine Kandidatur in den Gremien zu bestärken. Diese Bestrebung soll in die Zielvereinbarungen mit den Fakultäten eingehen. Die Bauhaus-Universität Weimar strebt an, Anreiz- und Entlastungssysteme weiterzuverfolgen bzw.

aufzubauen, um Frauen mit Mehrfachbelastung aufgrund der Gremientätigkeit zu entlasten. Der Ausgleichsfonds zur Unterstützung der Beteiligung von Frauen in den Gremien der Bauhaus-Universität Weimar wird bei einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II weiterverfolgt.

Maßnahmen

- Frauen zur Gremienbeteiligung ermutigen
- Anreiz- und Entlastungssysteme für Frauen in den Gremien der Bauhaus-Universität Weimar verstetigen

1.2 Professorinnen und Professoren

Zielvorgabe

Die Bauhaus-Universität Weimar hat das Ziel, den Professorinnenanteil bis 2021 im Rahmen der durch den STEP bestehenden Möglichkeiten auf 25% zu erhöhen.

Die Ausrichtung und Besetzung von Professuren trägt maßgeblich zur Profilbildung der Universität bei. Entsprechend liegt ein zentrales Anliegen der Bauhaus-Universität Weimar in einer profilbildenden, wettbewerbsfähigen und qualitätsgesicherten Berufungspolitik. In diesem Sinne achtet die Bauhaus-Universität Weimar weiter darauf, dass Frauen und Männer auf der Grundlage vergleichbarer Qualifikation gleiche Chancen eingeräumt und somit zur einer gleichberechtigten Teilhabe beigetragen wird.

Die Berufsplanung bis 2020 ist im STEP S. 53ff. verankert. Die Bauhaus-Universität Weimar wird diese Stellen im Sinne der Bestenauswahl auf der Grundlage qualitätssichernder Verfahrensgrundlagen besetzen. Gleichzeitig strebt die Bauhaus-Universität Weimar an, den Frauenanteil in der Gruppe der Professorinnen und Professoren zu erhöhen.

Um dieses Ziel zu erreichen, setzt die Universität auf folgende Handlungsfelder:

Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Berufungsverfahren: Die Qualitätssicherung in Stellenbesetzungsverfahren ist ein zentrales Anliegen der Bauhaus-Universität Weimar und gleichzeitig eine wesentliche Grundlage für geschlechtergerechte Berufungsverfahren. 2012 wurde eine Neufassung der Berufsordnung verabschiedet. Darin haben qualitäts- und gleichstellungsorientierte Regelungen stärker Berücksichtigung gefunden. Formalisierte Verfahren und verbindliche Kriterien sichern den fairen Verlauf von Berufungsverfahren, die mit der Überarbeitung der Berufsordnung weiter gestärkt wurden. 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. Von Seiten des Gleichstellungsbüros werden ausschreibungsbegleitend proaktiv mögliche geeignete weibliche Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen gesucht und auf ausgeschriebene Professuren hingewiesen. In Bereichen, in

denen Professorinnen unterrepräsentiert sind, ist die Fakultät aufgefordert, aktiv nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zu einer Bewerbung zu ermutigen. Veranstaltungen zum Themenfeld »Qualitätssicherung in Berufungsverfahren« fördern die Sensibilisierung auf das Thema Gleichstellung und rücken darüber hinaus weitere qualitätssichernde Aspekte in den Fokus. Das Format bietet eine Möglichkeit der verantwortungsvollen Aufgabe der Kommissionsmitglieder Rechnung zu tragen und Raum für einen entsprechenden Austausch zu geben. Die Veranstaltung, die sich in erster Linie an Mitglieder von Berufungskommissionen richtet, soll, soweit möglich, weiterhin in regelmäßigen Abständen angeboten werden. Gleichzeitig befasst sich die Bauhaus-Universität Weimar gemeinsam mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) mit der Erarbeitung einer Checkliste, die insbesondere auf die Dokumentation gleichstellungsorientierter Angaben fokussiert und ein weiteres unterstützendes Element zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren darstellt. Dieses Instrument trägt perspektivisch zu einer besseren Evaluation der Berufungsverfahren bei. Die Ergebnisse dienen als Grundlage für die Initiierung zielgerichteter Maßnahmen. Eine Handlungsempfehlung zur Gleichstellung in Berufungsverfahren wird ebenfalls vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) vorbereitet, die Bauhaus-Universität Weimar ist an dem entsprechenden Arbeitskreis beteiligt. Die Handlungsempfehlung zielt auf diskriminierungsfreie, chancengerechte Verfahrensweisen ab und soll den Thüringer Hochschulen zur Verfügung gestellt werden.

Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen: Die Beteiligung von Frauen in den Berufungskommissionen insbesondere innerhalb der höheren Statusgruppen ist zu erhöhen. Zudem soll die positive Entwicklung der Beteiligung von Frauen in den Gremien weiter gestärkt werden. Die Möglichkeit, externe Personen in die Berufungskommission einzubeziehen, soll auch vor dem Hintergrund einer anzustrebenden Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen stärker verfolgt werden. Außerdem ist der Anteil weiblicher Berufsbeauftragter deutlich zu erhöhen.

Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit: Die Bauhaus-Universität Weimar ist Mitbegründerin des thüringenweiten Dual Career 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. Mit der flexiblen Kinderbetreuung wurde 2014 ein ergänzendes Angebot geschaffen, das die Attraktivität der Universität für Professorinnen und Professoren mit Kind(ern) weiter stärkt. Familiengerechte Rahmenbedingungen für Neuberufene und ihre Familien erweisen sich als ein positiver Aspekt in Berufungsverhandlungen. Informationen zum Beruf und Familie, dem Dual Career Netzwerk und Angeboten im Arbeitsumfeld der Universität sind an verschiedenen Stellen angesiedelt. Ziel ist es, Angebote und Beratungsmöglichkeiten zu erfassen und die Vernetzung innerhalb der Bauhaus-Universität Weimar zu stärken. Bei Neuberufungen soll gezielt über Unterstützungsmöglichkeiten informiert und gebündelt familienrelevante Informationen zusammengestellt werden

Maßnahmen zur Karriereentwicklung: Die Bauhaus-Universität Weimar hat sich im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder beteiligt und wurde auf der Grundlage der Dokumentation des Gleichstellungskonzeptes positiv evaluiert. Bei einer Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms II plant die Bauhaus-Universität Weimar, 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, sind im Rahmen eines hochschulinternen Peer-Beratungsangebotes geplant.

Maßnahmen

Berücksichtigung der Geschlechterperspektive in Berufungsverfahren

- Proaktive Recherche nach geeigneten Kandidatinnen und Ansprache von potentiellen Kandidatinnen über entsprechende Netzwerke in den Fachcommunities
- Evaluation von Berufungsverfahren aus der Perspektive der Gleichstellung

Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen

- Maßnahmen zur Stärkung der Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen

Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

- Bündelung von Informationen und Vernetzung rund um das Thema Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf
- Informationsangebot bei Neuberufungen zu familienrelevanten Themen

Maßnahmen zur Karriereentwicklung

- Aufbau eines Peer-Beratungsangebotes für Juniorprofessorinnen und –professoren
- Weiterführung Coachingangebot für Professorinnen (bei Förderung im Professorinnenprogramm II)

1.3 Wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Promovierende

Zielvorgaben

Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich das Ziel, den Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal mindestens auf dem derzeitigen Niveau zu halten.

Die Zielvorgabe der Promovierendenzahl ist stärker an den Fachkulturen anzulegen. Eine fächerspezifische Differenzierung der Zielzahlen wird angestrebt.

Die Förderung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchses ist ein immanentes Ziel der Bauhaus-Universität Weimar. Gleichzeitig sind finanzpolitische Anforderungen zu berücksichtigen (siehe STEP), die Aussagen zu einer Personalentwicklung im wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Bereich ebenfalls schwer möglich machen. Auf dieser Basis ist die Bauhaus-Universität Weimar bestrebt, den Frauenanteil mindestens auf dem derzeitigen Niveau zu halten und verständigt sich über folgende Maßnahmen und Handlungsfelder:

Rahmenbedingungen

Mit der Verabschiedung der Grundsätze für die Beschäftigung von wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden hochschulinterne Grundsätze getroffen, die auf adäquate Arbeitsbedingungen für hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf Arbeitsplatzperspektiven abzielen. Damit offerieren die im November 2014 per Senatsbeschluss auf den Weg gebrachten Grundsätze wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden in der Qualifizierungsphase eine grundlegende Planungsmöglichkeit. Die Rekrutierung von Frauen für universitäre Stellen soll stärker forciert werden. In Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll auf die ausschreibenden Stellen zugegangen und Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.

Erhöhung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen

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. Mit einem Anteil zwischen 56–65% sind Frauen in den strukturierten Programmen stark vertreten. Die Vergabe von Stipendien an Frauen konnte in den vergangenen Jahren gesteigert werden. So hat sich gezeigt, dass Frauen von den verschiedenen Stipendienformaten profitieren. Die Förderung im Professorinnenprogramm I ermöglichte zudem die zusätzliche Vergabe von Chancengleichheitsstipendien. Die Bauhaus Research School hat 2011 eine Promovierendendatenbank eingeführt. Mit deren Hilfe sind allerdings erst im Zeitverlauf zuverlässige Aussagen zu Promotionsverläufen zu treffen. In den vergangenen Jahren wurden vielfältige Maßnahmen ergriffen, die Rahmenbedingungen für Promovierende weiter zu verbessern und den individuellen Bedürfnissen mit zielgerichteten Förderformaten zu begegnen. 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. Neben den bestehenden Stipendien für Frauen in der Endphase der Promotion soll auch das Wiedereinstiegsstipendium für Frauen und Männer nach einer Familienpause fortgeführt werden. 2014 wurde eine Betreuungserklärung mit empfehlendem Charakter erarbeitet, in der das Betreuungsverhältnis stärker geregelt ist und die gleichzeitig zu einer Verbesserung der Promotionsbedingungen beitragen soll.

Akademische Personalentwicklung

Die akademische Personalentwicklung ist mit dem Aufbau fachspezifischer und – übergreifender Angebote deutlich gestärkt worden. In Vorbereitung eines akademischen Personalentwicklungskonzeptes wurde eine Arbeitsgruppe Personalentwicklung eingesetzt, die Angebote für verschiedene Statusgruppen erfasst und aufeinander abstimmt. Eine systematisierte Übersicht aller Angebote im Bereich der akademischen und nicht-akademischen Personalentwicklung ist geplant und soll für alle Mitglieder der Bauhaus-Universität Weimar einsehbar sein. 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. 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. Ermöglicht wird das Angebot durch die Förderung im Rahmen des Professorinnenprogramms I. Die Weiterführung des WISA-Programms ist bei einer Förderung im Professorinnenprogramm II geplant bzw. wird durch zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten angestrebt.

Maßnahmen

- Rekrutierung von Frauen auf Qualifikationsstellen fördern
- Gendermonitoring zur Stipendienförderung und Ableitung gleichstellungsrelevanter Maßnahmen
- Promotionsabschlussstipendien für Frauen
- Weiterführung und ggf. Anpassung etablierter gleichstellungsorientierter Formate (Frauenförderfonds/ Fonds für Kongressreisen)
- Weiterführung des Mentoringprogramms für den weiblichen wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Nachwuchs (bei Förderung im Professorinnenprogramm II / andere Finanzierungsmöglichkeiten)

1.4 Studierende

Zielvorgabe

Die Bauhaus-Universität Weimar hat das Ziel, das ausgewogene Verhältnis von Studentinnen und Studenten an der Bauhaus-Universität Weimar zu verstetigen. Gleichzeitig ist sie bestrebt, den Frauenanteil in den MINT-Studiengängen zu erhöhen.

Die verstärkte Rekrutierung und Förderung von Studentinnen der MINT-Studiengänge wird weiterhin ein Schwerpunkt der Gleichstellungsaktivitäten sein. So werden etablierte Veranstaltungsformate wie die CampusThüringenTour und der Girls' Day/Boys' Day 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. Entsprechende Finanzierungsmöglichkeiten werden im Gleichstellungsbüro mit den entsprechenden Fakultäten und der Hochschulleitung eruiert. Um den Übergang vom Studium in die Wissenschaft zu stärken, wird auf eine ausgewogene Vergabe von studentischen Hilfskraft und Tutorienstellen an qualifizierte Studentinnen und Studenten hingewirkt. Die Vergabe von studentischen Hilfskraftstellen soll dem Anteil der Studentinnen und Studenten entsprechen. In den MINT-Fächern soll eine entsprechende Empfehlung zur Vergabe von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskraftstellen an qualifizierte Studentinnen erarbeitet werden. Der Aufbau eines MINT-Mentorings wird in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG) angestrebt. Die Ergebnisse des Projektes GeniaL (Gender in der akademische Lehre) sollen in Zusammenarbeit mit dem TKG aufbereitet und allen Hochschulangehörigen zugänglich gemacht werden. Damit soll die Integration von Genderaspekten in Lehrveranstaltungen gefördert und mit entsprechenden Anregungen unterstützt werden. In einzelnen Studiengängen (u.a. Lehramt Kunst/ z.T. Medienwissenschaft) in denen Männer

unterrepräsentiert sind, sollen Möglichkeiten eruiert werden, den Männeranteil zu erhöhen. Der Boys' Day und Girls Day wird weiterhin auf Workshopangebote zur Studienorientierung fokussieren und Studiengänge präsentieren, in denen Männer oder Frauen unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus wird weiterhin auf eine zielgruppengerechte Ansprache in Materialien des Studierendenmarketings geachtet, um bspw. Schülerinnen mit Interesse an MINT-Fächern direkt anzusprechen.

Maßnahmen

- Studierendenmarketing – geschlechterspezifische Ansprache nach Fachkulturen
- Integration von Genderaspekten in Lehrveranstaltungen
- Förderung qualifizierter Studentinnen durch Gewinnung für studentische und wissenschaftliche Hilfskraft- und Tutorienstellen

2 Übergreifende Zielvorgaben und Maßnahmen

2.1 Personalbesetzungsverfahren und Stellenausschreibung

Zielvorgabe

Sicherung der Vertretung von Gleichstellungsangelegenheiten bei Stellenbesetzungsverfahren.

In enger Zusammenarbeit von Dezernat Personal, Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungsbeirat werden die 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« verpflichtet, die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und Bereiche frühzeitig in Stellenbesetzungsverfahren zu involvieren. Zwar lassen sich bereits Fortschritte in der Beteiligung nachweisen, diese sind künftig jedoch weiter zu stärken. Gleichzeitig wird auf eine frühzeitige Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten in den Fakultäten hingewirkt. Das bezieht sich auch auf die Beteiligung bei Stellenausschreibungen. Ein entsprechendes Schreiben soll aufgesetzt und an die Fakultäten und zentralen Einrichtungen übermittelt werden.

Maßnahmen

- weitere Verbesserung der frühzeitigen Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitglieder des Gleichstellungsbeirates in Stellenbesetzungsverfahren durch entsprechende Information an die Bereiche

2.2 Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Elternschaft/Pflege

Zielvorgabe

Angebote und Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Elternschaft und Pflege verstetigen.

Die Bauhaus-Universität Weimar hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Beruf mit Familienaufgaben verwirklicht. So wurde mit der Eröffnung der Kindertagesstätte campus.kinder 2011 ein universitätsnahes Betreuungsangebot geschaffen. Seit 2014 besteht für Angehörige der Bauhaus-Universität Weimar auch 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. 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.). Durch diese Maßnahmen wurden die Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) verbessert. Die Anbindung von Beschäftigten an die Universität während der Elternzeit wird mit einem eigens aufgelegten Projekt (Wiedereinstieg) verfolgt. Informationen zu aktuellen Themen der Universität und den jeweiligen Bereichen festigen die Bindung an die Universität und erleichtern den Wiedereinstieg nach einer Familienpause.

Die Bauhaus-Universität Weimar hat das Ziel, diese Angebote und Regelungen zu verstetigen und deren adäquate Umsetzung zu prüfen.

Zur Erweiterung des Serviceangebotes der Bauhaus-Universität Weimar sollen Informationen u.a. zu bestehenden Angeboten für Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) zusammengestellt und besser zugänglich gemacht werden. So soll die Informationsmöglichkeit für Studierende und Mitarbeitende mit Kind(ern) sowie für Personen mit Pflegeaufgaben verbessert werden. Dazu zählen Informationen zu dem Dual Career Netzwerk, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zu Beratungsmöglichkeiten für Studierende und Mitarbeitende mit Kind, aber auch für Hochschulmitglieder mit familiären Pflegeaufgaben, zu den Lebensbedingungen im Arbeitsumfeld sowie den Arbeitsbedingungen an der Hochschule.

Das bestehende Wiedereinstiegsstipendium für Frauen und Männer nach einer Familienpause ist bereits etabliert und soll auch weiterhin für Promovierende in dieser Lebensphase angeboten werden. Das Stipendium richtet sich an Promovierende, die ihr Promotionsverfahren aus familiären Gründen unterbrechen mussten und nach der Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Familienpausen z.B. für die Pflege von Angehörigen den Anschluss an die aktuelle Forschung anstreben, um das Promotionsverfahren wieder aufnehmen zu können.

Maßnahmen

- Verstetigung bestehender Angebote zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
- Bündelung von Informationen und Vernetzung rund um das Thema Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Beruf
- Weiterführung des Wiedereinstiegsstipendiums für Männer und Frauen nach Familienpause

2.3 Geschlechtersensible Sprache

Zielvorgabe

Förderung eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs in Lehre, Forschung und Verwaltung.

Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich für den Gebrauch gendersensibler Formulierungen ein und hat entsprechende Anregungen 2013 durch die Hochschulleitung verabschiedet und an alle Bereiche sowie die Studierenden ausgereicht. Die Sprache spiegelt unser Denken und die alltagsweltliche Realität wider. Die Präsenz von Frauen und Männern in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens fordert daher auf, das Sprechen und Schreiben darüber zu differenzieren und zu konkretisieren. Vor diesem Hintergrund wirkt die Bauhaus-Universität Weimar darauf hin, geschlechterneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und männliche Sprache sowohl in Lehre, Forschung, Verwaltung und dem universitären Alltag anzuwenden.

Maßnahme

- Die Bauhaus-Universität Weimar spricht sich für einen gendersensiblen und diskriminierungsfreien Sprachgebrauch aus und wird deren Umsetzung mit entsprechenden Maßnahmen weiter fördern.

2.4 Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsatmosphäre

Zielvorgabe

Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich für die Sicherstellung von Rahmenbedingungen für eine diskriminierungsfreie Arbeitsatmosphäre ein.

Die Bauhaus-Universität Weimar legt Wert auf eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Mitarbeitenden und Studierenden und setzt auf eine gute Arbeitsatmosphäre. Alle Mitglieder der Bauhaus-Universität Weimar tragen Verantwortung dafür, dass ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vermieden und nicht geduldet werden. Entsprechenden

Fällen wird bei Bekanntwerden entgegengewirkt, notwendige Maßnahmen werden eingeleitet. Gleichzeitig gilt es, die Vernetzung relevanter Stellen innerhalb der Universität zu fördern und proaktiv über Beratungsstellen und Ansprechpersonen zu informieren. Die Sensibilisierung zu Formen von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung soll unterstützt und Handlungsmöglichkeiten zusammengestellt werden. In diesem Zusammenhang wird die Benennung einer AGG-Beauftragten oder eines AGG-Beauftragten angestrebt.

Maßnahmen

- Proaktive Information über Beratungsstellen, Ansprechpersonen etc.
- Vernetzung relevanter Stellen innerhalb der Universität
- Sensibilisierung zu Formen von Diskriminierung, Gewalt und Belästigung und entsprechende Handlungsmöglichkeiten
- Benennung einer AGG-Beauftragten oder eines AGG-Beauftragten

2.5 Gender Monitoring und Qualitätsmanagement

Zielvorgabe

Weiterentwicklung des Gender Monitorings zur Überprüfung der Umsetzung von Gleichstellungszielen.

Die Bauhaus-Universität Weimar erhebt regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten, die die Beobachtung der Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und im nichtwissenschaftlichen Bereich ermöglichen und zur Standortbestimmung in Hinblick auf die Verwirklichung von Chancengleichheit dienen. Bestehende Gleichstellungsaktivitäten, wie Coaching- und Mentoringprogramm sowie Veranstaltungsangebote werden evaluiert. Sie bilden die Grundlage für eine qualitäts- und bedarfsgerechte Anpassung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen. Die Bauhaus-Universität Weimar verfügt damit bereits über ein gutes Gender Monitoring, das künftig noch vertieft werden kann. Eine entsprechende Weiterentwicklung wird im Rahmen der Kooperation im Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung(TKG) mit der Erarbeitung eines Konzeptes zur Umsetzung eines Gender Monitorings an den Thüringer Hochschulen unterstützt. Die Bauhaus-Universität Weimar bringt sich aktiv in den Arbeitskreis ein.

Maßnahme

- Erarbeitung eines Gender Monitoring Konzeptes (in Zusammenarbeit mit dem TKG)

III Inkrafttreten und Veröffentlichung des Gleichstellungsplanes

Der Gleichstellungsplan wurde am 8. April 2015 im Senat bestätigt. Er gilt für den Zeitraum von 2015 bis 2021. Der Gleichstellungsplan wird in der Bauhaus-Universität Weimar veröffentlicht und hat bis zum Inkrafttreten eines neuen Gleichstellungsplanes Gültigkeit.