

# DEZENTRALER GLEICHSTELLUNGSPLAN 2022-2025

der Fakultät Architektur und Urbanistik  
Bauhaus-Universität Weimar

*Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich als Einrichtung, für die sich ein großes Potential aus dem Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Biographien und Lebenssituationen ergibt (Grundordnung 4. April 2019). Dies beinhaltet in einem hohen Maße auch, die spezifischen Leistungen und unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern anzuerkennen und zu nutzen, die Verwirklichung der Chancengleichheit zu fördern (Gleichstellungsplan 2015-2021) sowie sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen (Antidiskriminierungsrichtlinie 2019). Zum anderen ist die Bauhaus-Universität Weimar bereit, sich jederzeit zu hinterfragen, Herausforderungen anzunehmen und Strukturen zu erneuern (Struktur- und Entwicklungsplan 2019-2025).*

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort und Grundlagen .....</b>	<b>3</b>
1.1 Vorwort.....	3
1.2 Bedeutung des Gleichstellungsplans.....	3
1.3 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag.....	4
1.4 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Architektur und Urbanistik.....	4
<b>2. Handlungsfelder und Maßnahmen der Mitgliedergruppen .....</b>	<b>5</b>
2.1 Mitgliedergruppenübergreifend.....	5
2.1.1 Handlungsfeld 1: Repräsentanz nach außen und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit .....	5
2.1.2 Handlungsfeld 2: Qualitätssicherung der dezentralen Gleichstellungsarbeit .....	6
2.2 Professor*innen.....	7
2.2.1 Ist-Analyse .....	7
2.2.2 Handlungsfeld 1: Halten und Erhöhen des Frauenanteils bei Professuren.....	8
2.2.3 Handlungsfeld 2: Entlastungs- und Anreizsystem für Gremientätigkeit .....	9
2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen .....	10
2.3.1. Ist-Analyse .....	10
2.3.2 Handlungsfeld 1: Untersuchung und Entgegenwirken der Leaky Pipeline .....	12
2.3.3 Handlungsfeld 2: Planbarkeit von Karrierewegen .....	13
2.3.4 Handlungsfeld 3: Untersuchung des Gleichstellungsbedarfs bei Promovierenden .....	14
2.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung .....	15
2.4.1 Ist-Analyse .....	15
2.4.2 Handlungsfeld 1: Anerkennung der Arbeitsleistung.....	15
2.4.3 Handlungsfeld 2: Berücksichtigung von Gremienarbeit.....	16
2.5. Studierende .....	17
2.5.1 Ist-Analyse.....	17
2.5.2 Handlungsfeld 1: Sichtbarmachung von Ungleichgewichten und Sensibilisierung.....	18
2.5.3 Handlungsfeld 2: Unterstützung der Studierenden und Empowerment .....	19
<b>3. Inkrafttreten und Veröffentlichung.....</b>	<b>20</b>
<b>Anlagen .....</b>	
Anlage 1: Maßnahmenkatalog.....	
Anlage 2: Studierendenumfrage zum Thema Gleichstellung - Fragenkatalog .....	

# 1. Vorwort und Grundlagen

## 1.1 Vorwort

Die Gleichstellungsarbeit der Bauhaus-Universität Weimar hat bereits ein umfangreiches Maßnahmenportfolio etabliert, dessen Wirksamkeit und Progressivität ihr von außen gespiegelt wurde. Mit der Verleihung des »Total E-Quality«-Prädikates wurde die an der Bauhaus-Universität Weimar gelebte, an Chancengleichheit orientierte Personal- und Hochschulpolitik gewürdigt. Beim Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder konnte die Universität in allen drei Ausschreibungsrunden überzeugen. Zuletzt wurde das 2019 eingereichte »Zukunftskonzept Gleichstellung« mit dem Prädikat »Gleichstellung: Ausgezeichnet!« prämiert. Die Universität sieht diese externe Wertschätzung als Bestätigung ihres strategischen Gleichstellungsansatzes und die wichtigen Errungenschaften im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zugleich als Ausgangspunkt für weitere Verbesserungen.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium ist formuliert: »Den Fakultäten ist es ein wichtiges Anliegen, die Chancen und die Beteiligung von Frauen in Forschung und Lehre weiter zu verbessern. Daher verpflichten sie sich, ihre Strukturen und Prozesse geschlechter- und familiengerecht zu gestalten. Insbesondere richten sie ihre Personalentwicklung sowie die Führungs- und Beteiligungskultur auf das Ziel der Gleichstellung aus.« Mit diesem Bekenntnis befördert die Universität auch dezentral Aktivitäten in Richtung Gender-Mainstreaming<sup>1</sup>.

Um dieses Ziel erreichen zu können, wurde im zentralen Gleichstellungsplan der Universität von 2021 als Neuerung festgelegt, dass die Fakultäten eigene Gleichstellungspläne zu erstellen haben, in denen sie fachspezifische Strukturen und Zahlen analysieren und daraus geeignete Ziele und Maßnahmen entwickeln. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der vier Fakultäten, die sich zum Teil stark unterscheiden, eine wichtige Maßnahme, um bereichs-spezifische Defizite aufzuzeigen und dezentral ausgleichen zu können.

## 1.2 Bedeutung des Gleichstellungsplans

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät Architektur und Urbanistik wurde gemäß dem zentralen Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar von 2021 erstellt und ist auf einen Zeitraum von drei Jahren angelegt. Die Fortschreibung bzw. Anpassung an die aktuelle Entwicklung ist alle drei Jahre zu erarbeiten und dem Präsidium vorzulegen.

Dieser Gleichstellungsplan wurde von einer Arbeitsgruppe mit Stellvertretenden aus allen Mitgliedergruppen der Fakultät erstellt. Er enthält nach Mitgliedergruppen gegliedert je eine beschreibende Ist-Analyse, auf Basis derer Handlungsfelder ermittelt und entsprechende quantitative (Erhöhung der Frauenanteile) oder qualitative (geschlechter-gerechte Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und Maßnahmen formuliert werden. Das vorliegende Dokument bildet zusammen mit dem aktuellen Gleichstellungsplan der Universität die Grundlage für die strategische

---

<sup>1</sup> „Gender-Mainstreaming ist ein strategischer Ansatz zur Förderung und Durchsetzung der Gleichstellung aller Geschlechter. Bei politischen und gesellschaftlichen Vorhaben und Entscheidungen werden im Rahmen dieses Ansatzes immer die unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Frauen, Männern und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten berücksichtigt. Eine ungleiche Behandlung der verschiedenen Geschlechter soll dadurch von vornherein verhindert werden.“ ([Gender-Mainstreaming | BMZ](#))

Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Architektur und Urbanistik für die kommenden drei Jahre. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und das Gleichstellungsbüro unterstützen die Fakultätsleitungen bei Bedarf.

### **1.3 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag**

Die Gleichstellungsarbeit der Fakultät stützt sich auf die grundlegenden gesetzlichen Vorgaben, die im Gleichstellungsplan der Universität detaillierter aufgeführt sind. (Vgl. [Gleichstellungsplan 2021-2027 BUW.pdf \(uni-weimar.de\)](#), S. 3)

### **1.4 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Architektur und Urbanistik**

Neben den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, die innerhalb der Fakultät vor allen Dingen bei Einstellungsverfahren die Gleichbehandlung sicherstellen und Ansprechperson für Gleichstellungsfragen sind, wurde erstmalig eine Arbeitsgruppe zur Erstellung eines dezentralen Gleichstellungsplans gegründet. Diese Arbeitsgruppe ist verantwortlich für die Umsetzung der im Plan formulierten Ziele und Maßnahmen. Sie soll die Entwicklung beobachten und die angelegten Strukturanalysen erweitern, um schließlich auf dieser Grundlage den Gleichstellungsplan nach Ablauf fortzuschreiben und weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund soll die Arbeitsgruppe in mind. folgender Zusammensetzung dauerhaft bestehen:

- 1 Mitglied der Fakultätsleitung
- 2 Professor\*innen
- 2 Wissenschaftliche Mitarbeitende
- 2 Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung
- 2 Studierende
- Beratendes Mitglied: dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Die Fakultät bestimmt eine Person, die die Aufgabe des Vorsitzes übernimmt und somit die AG leitet. Zu den Aufgaben gehören u. a. die Koordination und Organisation der AG-Treffen und -Aktivitäten, das Ausarbeiten von Aufgabenbereichen, die Berichterstattung im Fakultätsrat und die Fortschreibung des dezentralen Gleichstellungsplans bei Ablauf der Geltungszeit. Die Berichterstattung über abgeschlossene und geplante Aktivitäten und deren Ergebnisse soll in einem Turnus von sechs Monaten jeweils zum Semesterbeginn erfolgen.

## 2. Handlungsfelder und Maßnahmen der Mitgliedergruppen

Folgend werden je Mitgliedergruppe anhand von kurz erläuterten Ist-Analysen Handlungsfelder und Maßnahmen abgeleitet und beschrieben. Die statistische Aufschlüsselung erfolgt aufgrund der vorliegenden Datenlage aus dem Jahr 2021 binär (Frauen und Männer). Über non-binäre Personen können momentan noch keine Aussagen getroffen werden. Dies soll sich jedoch durch Erweiterung der Datenerfassung zukünftig ändern.

### 2.1 Mitgliedergruppenübergreifend

Neben den Zielen und Maßnahmen für die einzelnen Mitgliedergruppen werden mitgliedergruppenübergreifend Ziele formuliert, die teils in die Gleichstellungsarbeit der Fakultät zu integrieren und teils parallel dazu umzusetzen sind. Zweck dieser Ziele ist es, die Qualität der Gleichstellungsarbeit weiter zu erhöhen.

#### 2.1.1 Handlungsfeld 1:

##### Repräsentanz nach außen und Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit

Im Zuge der strukturellen Verankerung der neuen fakultätsspezifischen Gleichstellungsaktivitäten sollen diese für Fakultätsangehörige sowie für Außenstehende im Universitätsbereich der Architektur und Urbanistik sichtbar gemacht werden.

##### Maßnahmen

- Eine an Chancengleichheit verschiedener Geschlechter ausgerichtete Hochschulpolitik setzt voraus, dass alle Geschlechter in allen internen wie externen Medien, Satzungen und auch Lehrmaterialien sprachlich und bildlich sichtbar gemacht werden. Daher wird nach der Empfehlung des Gleichstellungsbüros der gender-gerechte Sprachgebrauch durch die non-binäre Ausdrucksweise mit dem Gender-stern/ Asterisk (z.B. Architekt\*innen) angeraten, um neben dem weiblichen und männlichen Geschlecht auch non-binäre Geschlechtsidentitäten zur Geltung zu bringen und einzuschließen (weitere Hinweise zu gendergerechtem Sprachgebrauch auf der [Webseite des Gleichstellungsbüros](#)). Gesetzlich wurde bereits 2018 festgehalten, dass non-binäre Geschlechtsidentitäten offiziell anzuerkennen sind.<sup>2</sup> Dies sollte sich entsprechend in den Schriftstücken und der Ansprache von Studierenden und Mitarbeitenden innerhalb der Fakultät widerspiegeln. Zudem bestärkt die Fakultät das Bestreben des Senats, für das geschlechtersensible Formulieren eine universitätsweite Regelung zu finden. Hierfür wird in der Fakultät eine Diskussion angeregt.
- Um die Sichtbarkeit der Gleichstellungsarbeit der Fakultät zu gewährleisten, wird ein zusätzlicher Menüpunkt auf der Fakultätswebseite angelegt. Dort sollen sowohl der aktuelle dezentrale Gleichstellungsplan als auch alle geplanten und durchgeführten Maßnahmen und Beratungs- sowie Förderangebote samt Ansprechpersonen vorgestellt werden. Zusätzlich soll auf Fördermöglichkeiten, Angebote und Anlaufstellen des zentralen Gleichstellungsbüros verwiesen werden.

---

<sup>2</sup> „Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben“ vom 18. Dezember 2018

- Die Fakultätswebseite soll außerdem auf Stereotype und gendergerechten Sprachgebrauch untersucht und ggf. überarbeitet werden.

## **2.1.2 Handlungsfeld 2:**

### **Qualitätssicherung der dezentralen Gleichstellungsarbeit**

Um die Handlungsfähigkeit der AG sowie die Qualität der dezentralen Gleichstellungsarbeit der Fakultät sicherzustellen, sind folgende Maßnahmen umzusetzen.

#### **Maßnahmen**

- Die Fakultätsleitung bestimmt und etabliert eine Person, die als Vorsitz der AG für das Thema Gleichstellung bzw. die Umsetzung des dezentralen Gleichstellungsplans verantwortlich ist. Diese Person sollte nach Möglichkeit für den gesamten Planungs-zeitraum von drei Jahren die Position ausfüllen.
- Die Fakultätsleitung verankert ein festes jährliches Budget von mind. 5.000 € für die Umsetzung der gleichstellungsfördernden Maßnahmen des dezentralen Gleichstellungsplans im Jahresfinanzplan der Fakultät. Sollten andere für Gleichstellungszwecke gewidmete Gelder (bspw. aus dem Professorinnenfonds) zur Verfügung stehen, sind diese den Haushaltsmitteln der Fakultät vorzuziehen und können 5.000 € übersteigen.
- Zur Qualitätssicherung der Gleichstellungsarbeit wird durch die AG ein Monitoring zum Dokumentieren der umgesetzten Maßnahmen und der aktuellen statistischen Datenentwicklung durchgeführt. Dies soll auf Grundlage des Maßnahmenkatalogs erfolgen (siehe Anlage 1).

## 2.2 Professor\*innen

### 2.2.1 Ist-Analyse

Das Geschlechterverhältnis in der Mitgliedergruppe der Professor\*innen ist an der Fakultät Architektur und Urbanistik, wie auch an den anderen Fakultäten der Universität, bei Weitem nicht ausgeglichen, wobei hier noch einmal deutliche Unterschiede zwischen den Fakultäten zu verzeichnen sind. Die Fakultät Architektur und Urbanistik lag im Jahr 2020 mit 33,3 % (Anteil nach Personen)<sup>3</sup> leicht über dem Durchschnitt der Bauhaus-Universität von 27,4 %, über dem Bundesdurchschnitt von 25,6 %<sup>4</sup> und auch leicht über dem Bundesdurchschnitt in den Fächergruppen der Architektur (28 %) und Raumplanung (32%)<sup>5</sup>.

Laut Strukturdatenübersicht der Bauhaus-Universität Weimar betrug der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\*innen an der Fakultät Architektur und Urbanistik im Jahr 2020 35 % der VZÄ. Von insgesamt 21 Professor\*innen waren 7 weiblich. Im Jahr 2021 ist die Zahl der Professorinnen aber durch eine ausgelaufene W1-Professur und durch die Wegberufung einer W1-Professur auf 5 Frauen und nur noch 26 % der VZÄ gesunken.<sup>6</sup> Laut der Daten-Monitor 2020 bis 2022 hat der Frauenanteil in den letzten Jahren jedoch eine eher steigende Tendenz.

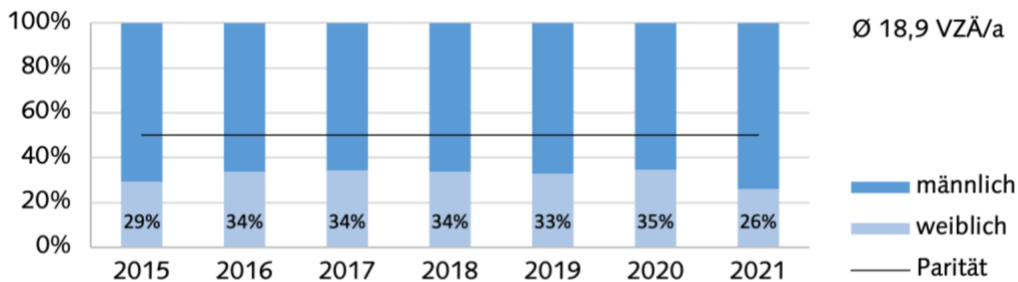


Abb. 1: Geschlechterverhältnis der Professor\*innen an der Fakultät AuU in VZÄ

Der Frauenanteil war dabei 2019 überproportional stark bei W1-Professuren (66,7%) und wesentlich geringer bei den W3/C4 Professuren (35,7%) ausgeprägt (siehe Abb. 2). Die Datenlage zeigt jedoch auch, dass an der Fakultät Architektur und Urbanistik entlang der steigenden wissenschaftlichen Laufbahn der Frauenanteil auf der Professor\*innenebene deutlich abnimmt (Leaky Pipeline<sup>7</sup>, diese Thematik wird unter 2.3.2 ausgeführt).



Abb. 2: Professorinnenanteil an der Fakultät AuU nach Besoldung am 01.12.2019 nach Personenanzahl<sup>8</sup>

<sup>3</sup> Daten-Monitor 2021, Stichtag 01.12.2020

<sup>4</sup> Gleichstellungsplan BUW 2021-27, S.11

<sup>5</sup> [Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur - Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2020](#)

<sup>6</sup> Strukturdatenübersicht der Bauhaus-Universität Weimar, Stichtag 01.12. des Jahres

<sup>7</sup> Mit Leaky Pipeline wird das Phänomen bezeichnet, bei dem Frauenanteile über den Karriereverlauf hinweg abnehmen.

<sup>8</sup> Daten-Monitor 2020, Stichtag 01.12.2019

In den Gremien ist das Geschlechterverhältnis an der Bauhaus-Universität Weimar nur im Senat (48% Frauenanteil) und in den Fakultätsräten der Fakultäten Architektur und Urbanistik (54%) und Kunst und Gestaltung (46 %) annähernd paritätisch besetzt (Stand 30.06.2020, Gleichstellungsplan BUW 2021-27, S.8), wobei die Anzahl der Professorinnen im Senat eher gering ist (3 Frauen/10 Männer). Der Fakultätsrat der Fakultät Architektur und Urbanistik setzt sich in der Mitgliedergruppe der Professor\*innen aus 3 Frauen und 5 Männern zusammen. Das Dekanat ist in der Gruppe der Professor\*innen aktuell mit 2 Männern (Dekan und Prodekan) und einer Frau (Prodekanin) besetzt.

### **2.2.2 Handlungsfeld 1:**

#### **Halten und Erhöhen des Frauenanteils bei Professuren**

Die Ziel- und Leistungsvereinbarungen der Bauhaus-Universität Weimar mit dem TMWWDG beinhalten das Pflichtziel für die Jahre 2021-25 im Dreijahresdurchschnitt einen 50 % Frauenanteil (mind. 30 %) bei den Neubesetzungen von Professuren zu erreichen (ZLV 2021-25).

Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich darüber hinaus das Ziel, den Frauenanteil unter den Professor\*innen bis 2027 auf 35 % zu steigern. (Gleichstellungsplan 2021-27, S.14) Im Jahr 2020 lag dieser noch bei 27,4 %.

In der Fakultät Architektur und Urbanistik stehen derzeit und in den kommenden Jahren eine Reihe von Berufungsverfahren an. Hier eröffnet sich die Möglichkeit den Anteil von Professorinnen an der Fakultät zu erhöhen. Dafür ist es notwendig, die Anzahl qualifizierter Bewerberinnen in Berufungsverfahren zu erhöhen.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 1**

- Fortführung der Recherche sowie proaktiven und zielgerichteten Ansprache von geeigneten Bewerberinnen; frühzeitige Recherche in entsprechenden Datenbanken, Netzwerken, Fachverbänden und -gesellschaften (siehe [weitere Informationen](#)<sup>9</sup>), „Active recruitment“, Benennung der erfolgten proaktiven Bemühungen im Abschlussbericht
- Willkommens- und Bleibekultur für Professorinnen (Onboarding, Beratungs- und Vernetzungsangebote, Weiterbildung, Führungskräftebildung etc.)
- Überprüfung der Berufsplanung hinsichtlich der Möglichkeit neuer Modelle (Teilzeitprofessuren, geteilte Professuren) zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. hinsichtlich der Eignung von Tenure Track Modellen zur Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen

---

<sup>9</sup> URL-Link des Gleichstellungsbüros: <https://www.uni-weimar.de/de/universitaet/struktur/zentrale-einrichtungen/gleichstellungsbuero/aktive-rekrutierung-von-qualifizierten-wissenschaftlerinnen/>



### **2.2.3 Handlungsfeld 2:**

#### **Entlastungs- und Anreizsystem für Gremientätigkeit**

Das Thüringer Hochschulgesetz hat einerseits die paritätische Besetzung von Gremien und Organen und andererseits den Anteil von Frauen mit mindestens 40 % festgeschrieben. Die Berufsordnung der Bauhaus-Universität Weimar hat diese Regelung für die Besetzung ihrer Berufungskommissionen entsprechend aufgenommen (Gleichstellungsplan 2021-27, S.16).

Insbesondere für die Mitgliedergruppe der Professor\*innen stellt die Erreichung der Quote vielmals eine Herausforderung dar. Die Unterrepräsentanz von Frauen sorgt darüber hinaus für eine strukturelle Überbelastung von Frauen im Rahmen der universitären Selbstverwaltungstätigkeiten. In den späten Nachmittag und teils in die frühen Abendstunden reichende Gremien- und Sitzungszeiten erschweren diese Situation für Mitglieder mit Kindern zusätzlich. Bis das Geschlechterverhältnis in der Mitgliedergruppe ausgeglichen ist, benötigt es als Zwischenschritt ein Entlastungs- und Anreizsystem, um diese strukturelle Überlast abzufedern.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 2**

- Familienfreundliche Gremien- und Sitzungszeiten
- Entlastungssystem durch Reduzierung/Ausgleich der Lehrlast bei paralleler Tätigkeit in mehreren Kommissionen, Ausschüssen, Fakultätsrat, Dekanat etc., die das übliche Maß an zu leistender Gremientätigkeit überschreitet

## 2.3 Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen

### 2.3.1. Ist-Analyse

An der Fakultät Architektur und Urbanistik ist das Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen im November 2021 mit 50 Frauen und 45 Männern mit einem etwas höheren Frauenanteil relativ ausgeglichen.<sup>10</sup> Wird das Verhältnis in VZÄ betrachtet, so fällt der Frauenanteil etwas geringer aus als nach Personenzahl gerechnet, verzeichnet aber dennoch eine paritätische Besetzung (siehe Abb. 3).

Trotz des ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in dieser Mitgliedergruppe gibt es qualitatives Verbesserungspotential in Bezug auf Gleichstellung bspw. im Bereich der Familienfreundlichkeit und der Planbarkeit von Karrierewegen.

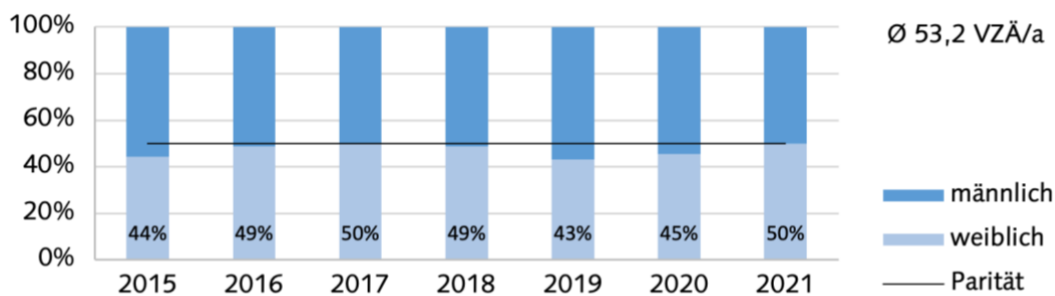


Abb. 3: Geschlechterverhältnis des wissenschaftlichen Personals an der Fakultät AuU in VZÄ

Über den Zeitraum 2015 bis 2021 weisen die Studierenden durchgängig einen Frauenanteil zw. 53 % und 59 % auf. Der Anteil der Absolventinnen im selben Zeitraum bewegt sich in einer Spanne von 53 % bis maximal 64 %. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen beträgt der Frauenanteil der VZÄ in den Jahren 2015 bis 2021 im Mittel 47 %. Der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen im Zeitraum 2017 bis 2020 betrug durchschnittlich 54 %<sup>11</sup>. Im selben Zeitraum wurden fünf Personen habilitiert, davon waren drei weiblich.<sup>4</sup> Somit war die Geschlechterverteilung von der Stufe der Studierenden bis zur Habilitation in den letzten Jahren ausgeglichen (siehe Abb. 4).

Wird die Mitgliedergruppe der Professor\*innen über den Zeitraum 2015 bis 2021 betrachtet, bewegt sich der Anteil der Frauen zwischen rund 26 % bis 35 % der VZÄ, wobei Ende 2021 lediglich 5 Professorinnen mit 26 % vertreten sind. Offensichtlich fällt der Frauenanteil auf dieser Qualifikationsstufe wesentlich geringer aus als bei den vorangestellten Stufen, obwohl hier eine durchgängige wissenschaftliche Karrierelinie zu erwarten wäre. Die Ursachen der Abnahme im höher qualifizierten Bereich können vielfältig sein.

<sup>10</sup> Zahlenwerte des Dekanats, Stand 06.12.2021

<sup>11</sup> Zahlenwerte der Bauhaus-Research School vom 12.10.2020

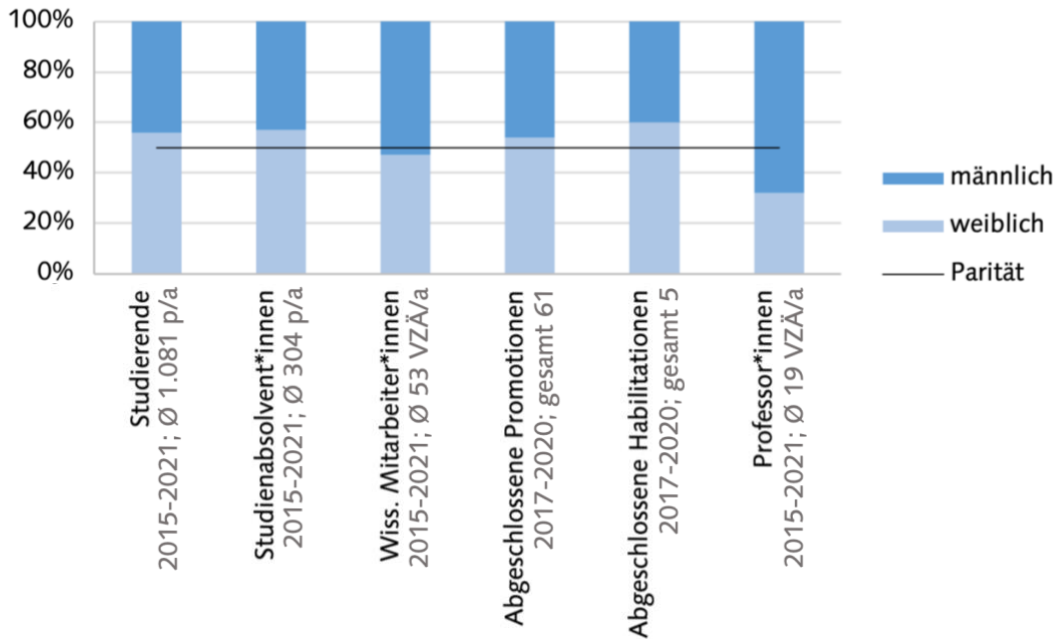


Abb. 4: Geschlechterverhältnis auf verschiedenen Qualifikationsstufen an der Fakultät AuU

Laut Wissenschaftsrat ist die Phase von der Promotion bis zu einer möglichen Erstberufung oftmals von hohen Risiken, häufigen Einrichtungswechsels und damit durch mangelnde Planbarkeit von Karrierewegen geprägt. Die Bedingungen, unter denen wissenschaftliche Arbeit heute stattfindet, haben sich geändert: Der Stand der Wissenschaft veraltet in immer kürzeren Zyklen, ebenso schnell vermehrt sich das Wissen. Die Lehre ist durch Internationalität komplexer geworden und die Hochschulen stehen international in Konkurrenz um Nachwuchswissenschaftler\*innen. Laut Wissenschaftsrat schlagen exzellente Nachwuchswissenschaftler\*innen nicht mehr eine Hochschullehrerlaufbahn ein, sondern wandern teils in attraktivere Beschäftigungsfelder außerhalb von Hochschulen ab.<sup>12</sup> Laut Enders ist die Zufriedenheit bezüglich der Forschungschancen unter den Nachwuchswissenschaftler\*innen generell hoch, allerdings fehlen häufig berufliche Aufstiegsperspektiven. Insbesondere Nachwuchswissenschaftler\*innen, die in einer befristeten Anstellung sind, nehmen ihre Lage durch die ungesicherte Beschäftigungssituation als prekär wahr.<sup>13</sup>

Diese Situation wird von längeren Unterbrechungen durch die Inanspruchnahme von Elternzeiten zusätzlich verstärkt. Frauen sind deutlich länger in Elternzeit und haben daher einen höheren Unterstützungsbedarf beim Wiedereinstieg in den Beruf. An der Fakultät Architektur und Urbanistik waren in den Jahren 2017 bis 2021 18 Frauen durchschnittlich 13,5 Monate in Elternzeit, während gleichzeitig nur zehn Männer durchschnittlich acht Monate Elternzeit in Anspruch genommen haben.<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Vgl. [Wissenschaftsrat: Wissenschaftliche Karrierephasen und Karrierewege](#), Zugriff 02.12.2021

<sup>13</sup> Vgl. Enders, J.: „Die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten“, Frankfurt a.M./New York 1996, S. 189-235, insbesondere S. 228-35

<sup>14</sup> Zahlen der Personalstatistik der Fakultät Architektur und Urbanistik von Februar 2022

### **2.3.2 Handlungsfeld 1:**

#### **Untersuchung und Entgegenwirken der Leaky Pipeline**

In der Betrachtung des wissenschaftlichen Karrierewegs von Frauen wird erkennbar, dass diese vom Studienbeginn über den Studienabschluss bis hin zur Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder zur Anmeldung einer Promotion paritätisch in der Fakultät vertreten sind. In der Mitgliedergruppe der Professor\*innen kommt es jedoch zu einem harten Schnitt, dort waren im Zeitraum 2015 bis 2021 Frauen durchschnittlich mit nur 32 % der VZÄ vertreten. Zum Stichtag 1.12.2021 beträgt der Anteil lediglich 26 %. Die Abnahme des Frauenanteils insbesondere auf Ebene der Professor\*innen ist auch an anderen Fakultäten festzustellen.

Dieses Phänomen wird als *Leaky Pipeline* bezeichnet und beschreibt den beruflichen Ausstieg - oder auch Drop-out genannt - von Frauen auf dem Weg zu höheren Qualifikations- und Karrierestufen. Ein Drop-out oder gar Push-out kann vielfältige Ursachen haben. Solche wären bspw. langjährig unsichere berufliche Perspektiven, familienunfreundliche Arbeitsbedingungen, sowie männlich dominierte informelle und somit für Frauen exklusive Netzwerke im Arbeitsumfeld. Wie die Zahlen belegen, besteht an der Fakultät bezüglich des Drop-outs auf Professor\*innenebene großer Handlungsbedarf für die Gleichstellung. Um gezielt gegensteuern zu können, ist daher zu analysieren, warum deutlich weniger Frauen die höheren Positionen der Universität erreichen. Dafür müssen Ursachen eventueller Drop-outs oder Push-outs identifiziert und vermieden werden.

Mit einer durchgängig transparenten Kommunikation und einer guten Informations- und Beratungsstruktur für Frauen mit und ohne Familie kann möglichen Ursachen begegnet werden. Eine weitere Möglichkeit der Leaky Pipeline entgegenzuwirken, ist die Unterstützung von Wissenschaftlerinnen zur Steigerung der Effektivität und Qualität der wissenschaftlichen Tätigkeiten, um ihre Karrierechancen im Anschluss zu erhöhen. Diese Bemühungen sollten zusätzlich von gesetzlichen Maßnahmen im Hochschul- und Wissenschaftssystem wie beispielsweise entsprechenden Änderungen im WissZeitVG begleitet werden.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 1**

- Bereitstellen von und informieren über begleitende Qualifizierungsmöglichkeiten zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren, z.B. zur Förderung von didaktischen Kompetenzen
- Förderung der Familienfreundlichkeit/Vereinbarkeit von Familie und Beruf u.a. durch Ergänzung der Informations- und Beratungsangebote des Gleichstellungsbüros
- Schaffen eines Fonds zur finanziellen Förderung von Forschungsarbeiten im Rahmen der Promotion wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zur Steigerung der Qualität und Effektivität

### **2.3.3 Handlungsfeld 2: Planbarkeit von Karrierewegen**

Für die Planbarkeit der Karrierewege von Frauen in der Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen spielen zwei Punkte eine besonders große Rolle. Der eine ist die häufige Bindung an befristete Verträge und der andere der Wiedereinstieg in den Beruf bspw. nach einer Elternzeit.

Für den Karriereweg ist es entscheidend, langfristige Karrierechancen im bevorzugten Fachgebiet abwägen und bewerten zu können. Es besteht die Notwendigkeit, die Möglichkeiten vor Ort und auch anderenorts frühzeitig zu kennen, da trotz sorgfältiger Planung eine Familiengründung oder -erweiterung bei Frauen zu stärkeren Einschränkungen im Berufsleben führt. Aus diesem Grund sollten möglichst lange Ausschreibungsfristen von vorzugsweise vier Wochen oder länger angestrebt werden, um auch Frauen in Doppelbelastungen gut zu erreichen.

Frauen müssen sich außerdem häufiger mit den Themen einer Vertragsverlängerung und Weiterbeschäftigung auseinandersetzen und sich diesen Bedingungen unterordnen. Dies betrifft bspw. Drittmittelanstellungen, bei denen je nach Drittmittelgeber keine Absicherung im Falle einer Elternzeit vorhanden ist. Läuft die Stelle während der Elternzeit aus, so findet sich die betroffene Frau nach der Elternzeit in der Arbeitslosigkeit wieder, was den beruflichen Wiedereinstieg erschweren kann. Der Wiedereinstieg in den Beruf zeigt sich auch wegen der Länge der Elternzeiten als ein relevantes Frauenthema. Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen parallel zum Wiedereinstieg durchschnittlich mehr Care-Aufgaben übernehmen und so eher einer Doppelbelastung ausgesetzt sind.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 2**

- Prüfung bei Vertragsabschluss in einem Gespräch mit dem Dekanat, ob für Drittmittelangestellte mit Qualifizierungsziel eine Anstellung nach WissZeitVG Paragraph 2, Abs. 1 möglich ist, um eine Planungssicherheit auch für Familien und schwangere Frauen zu gewährleisten
- Anregung eines möglichen universitätszentralen Rücklagenfonds für drittmittelfinanzierte wissenschaftliche Mitarbeitende zur kurzzeitigen Überbrückung bei Vertragswechseln
- Anregung von möglichst transparenten Stellenplanungen und frühzeitigen Ausschreibungen mit einer Veröffentlichungsdauer und Bewerbungsfrist von mind. 4 Wochen

### **2.3.4 Handlungsfeld 3:**

#### **Untersuchung des Gleichstellungsbedarfs bei Promovierenden**

Promovierende mit Anstellung an der Fakultät Architektur und Urbanistik sind Teil der Mitgliedergruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, jedoch haben zahlreiche Promovierende keine entsprechende Anstellung und sind daher im vorliegenden dezentralen Gleichstellungsplan bisher nicht berücksichtigt. Bei der Betrachtung wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen werden wesentliche Aspekte erfasst, die für alle Promovierenden relevant sind, jedoch gibt es auch Spezifika in der wissenschaftlichen Laufbahn von nicht angestellten Promovierenden, die unberücksichtigt bleiben.

Die Finanzierung der eigenen Promotion ist bei Promovierenden ohne Anstellung oftmals nicht geklärt, daher sind viele Promovierende nebenberuflich tätig oder über Transferleistungen und/oder Stipendien prekär finanziert. Dabei müsste geprüft werden, ob davon vorrangig Frauen betroffen sind, die darüber durch ungewollte finanzielle Abhängigkeiten in tradierte Geschlechterrollen gedrängt werden.

Eine vertiefende Untersuchung der Situation der Promovierenden ohne Anstellung an der Universität bezüglich Gleichstellung konnte im Rahmen der Erstellung des vorliegenden Gleichstellungsplans nicht erfolgen, dies sollte bei zukünftiger Fortschreibung nachgeholt werden.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 3**

- Jährliche Einholung statistischer Daten zur Anzahl von Promovierenden und deren Finanzierung, insbesondere Anteil der Promovierenden mit Vertrag als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, und deren Auswertung

## 2.4 Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

### 2.4.1 Ist-Analyse

Das Personal in Technik und Verwaltung umfasst das Sekretariats- und Verwaltungspersonal, das technische Personal (z.B. Mitarbeitende in Werkstätten) sowie das IT-Personal. 2021 beträgt der Anteil der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung am Gesamtpersonal der Fakultät rund 27%.

Im Jahr 2021 verfügt die Mitgliedergruppe Technik und Verwaltung an der Fakultät über Beschäftigte mit rund 27 VZÄ, die allesamt aus Haushaltsmitteln finanziert werden. Dies entspricht zwar dem Durchschnittswert der Jahre 2015 bis 2020, jedoch ist in diesem Zeitraum eine große Schwankungsbreite zwischen 24 VZÄ (2016) und 30 VZÄ (2020) erkennbar. 2021 liegt der Frauenanteil der Beschäftigten in Technik und Verwaltung wie für die Jahre 2015 bis 2020 auch durchschnittlich bei rund 81%. Dabei zeigt sich eine Beschäftigungsstruktur gemäß vorherrschender Geschlechterbilder: Die beschäftigten Frauen sind größtenteils im Sekretariats- und Verwaltungsbereich tätig, die beschäftigten Männer größtenteils im Bereich der Werkstätten und der IT.

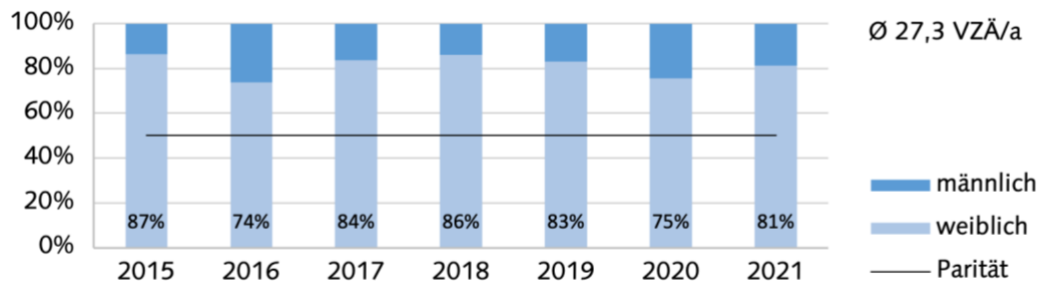


Abb. 5: Geschlechterverhältnis des nicht-wissenschaftlichen Personals an der Fakultät AuU

Wird das Personal in Technik und Verwaltung ins Verhältnis zur Anzahl der Studierenden gesetzt, ergibt sich folgendes Bild: Während im Jahr 2016 44 Studierende auf eine VZÄ aus Technik und Verwaltung kamen, sind es im Jahr 2017 36 Studierende. In den Jahren 2015 und 2018 waren es 40, in den Jahren 2019 und 2020 28. Für 2021 liefern die Daten eine Relation von 42 Studierenden pro VZÄ aus Technik und Verwaltung.

Wird das Personal in Technik und Verwaltung ins Verhältnis zu wissenschaftlichen Mitarbeitenden (inkl. Professor\*innen) gesetzt, so stellt sich die Situation wie folgt dar: In den Jahren 2015 bis 2020 kommen durchschnittlich rund 2,1 VZÄ der wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf eine VZÄ aus Technik und Verwaltung. Dabei weisen die einzelnen Jahre nur eine geringe Abweichung von diesem Mittelwert auf. Im Jahr 2021 hingegen kommen 2,7 VZÄ wissenschaftliche Mitarbeitende auf 1 VZÄ aus Technik und Verwaltung. Da der Frauenanteil an den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung im Mittel bei rund 81 % liegt, sind größtenteils Frauen von diesen Entwicklungen respektive Arbeitsbelastungen betroffen.

### 2.4.2 Handlungsfeld 1:

#### Anerkennung der Arbeitsleistung

Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sind ein wichtiger Pfeiler des gesamten Hochschulsystems und leisten einen wichtigen Beitrag zu guter Arbeit in Lehre und Forschung. Mit

einem mittleren Frauenanteil von 81 % stellen, neben Verwaltungsmitarbeiterinnen, Sekretärinnen hier den Großteil der Beschäftigten dar.

Die Arbeit in den Sekretariaten zeichnet sich durch eine hohe Aufgabenvielfalt, Arbeitsdichte, Selbständigkeit und Verantwortung zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung aus. Die in diesen Bereichen stetig ansteigenden Anforderungen benötigen hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft. Als Ansprechpartnerinnen für Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Professor\*innen gilt für Sekretärinnen das Prinzip der Allzuständigkeit. Mittlerweile sind Sekretärinnen i.d.R. für mehrere Professor\*innen und deren wissenschaftliche Mitarbeitende zuständig und müssen sich infolgedessen u.a. auf unterschiedliche Vorgesetzte, deren Erwartungshaltungen und Arbeitsstrukturen sowie Arbeitsplatzumgebungen einstellen.

In ihrer Funktion als Schnittstelle zwischen Lehre, Forschung und Verwaltung sind von Sekretärinnen verbindliche Regelungen und Erwartungen im Spannungsfeld zwischen Professur und Verwaltung zu moderieren und synchronisieren. Im Büromanagement werden nicht zuletzt durch die zunehmende Digitalisierung umfassende Technik- und Anwendungskompetenzen ebenso erwartet wie Kenntnisse und Fähigkeiten in der Personal- und Finanzverwaltung sowie Fremdsprachen- und interkulturelle Kompetenzen.

Diese Ausdifferenzierung und Komplexität der Tätigkeiten spiegeln sich selten in der ideellen Wertschätzung, den Tätigkeitsbeschreibungen und der tariflichen Eingruppierung von Sekretärinnen wider. Hier ist es also geboten, sich mit einer Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen und ggf. tariflichen Eingruppierungen auseinanderzusetzen.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 1**

- Sensibilisierung für die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung und deren Wertschätzung
- Prüfung und ggf. Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen/Eingruppierung zur Herstellung von Entgeltgerechtigkeit

### **2.4.3 Handlungsfeld 2:**

#### **Berücksichtigung von Gremienarbeit**

Anders als in Verträgen des wissenschaftlich-künstlerischen Personals ist die Gremienarbeit von Beschäftigten in Technik und Verwaltung meist nicht definierter Bestandteil der Arbeitsaufgaben. Gleichzeitig wird jedoch eine Mitwirkung in Gremien erwartet, die mit dem aktuellen Anteil von 100 % ausschließlich von Frauen geleistet wird. Jenseits der inhaltlichen Arbeit haben damit auch Beschäftigte in Technik und Verwaltung Anteil daran, die im ThürHG, §22 (4) geforderte Frauenquote von 40 % zu erfüllen. Eine Würdigung und Akzeptanz der Gremienarbeit durch eine entsprechende Unterstützung, z.B. in Form der Freistellung von Arbeiten zur Vor- und Nachbereitung sowie zur Teilnahme an Gremiensitzungen ist aktuell kaum gegeben.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 2**

- Sensibilisierung für und Unterstützung von Gremienarbeit der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung
- Schaffung eines adäquaten Ausgleichs/einer Entlastung für Gremienarbeit



## 2.5. Studierende

### 2.5.1 Ist-Analyse

Wie Abb. 6 entnehmbar, ist die zahlenmäßige Verteilung der binären Geschlechter unter den Studierenden meist ausgeglichen, jedoch ist ein leicht höherer Frauenanteil zu verzeichnen. Die Fakultät Architektur und Urbanistik hat im Studienjahr 2021/2022 insgesamt 1.110 Studierende mit einem Frauenanteil von 59,4 %.

Innerhalb der letzten Jahre sind in der Verteilung der binären Geschlechter bei den Studierenden der Fakultät leichte Schwankungen zu erkennen. Dabei reichen die Zahlen von 53 % Frauen und 47 % Männern im Studienjahr 2017/2018 bis zu 59 % Frauen und 41 % Männern in den Studienjahren 2020/2021 und 2021/2022. Durchschnittlich ist das Verhältnis demnach mit kleineren Schwankungen bei einem leicht höheren Frauenanteil relativ ausgeglichen.

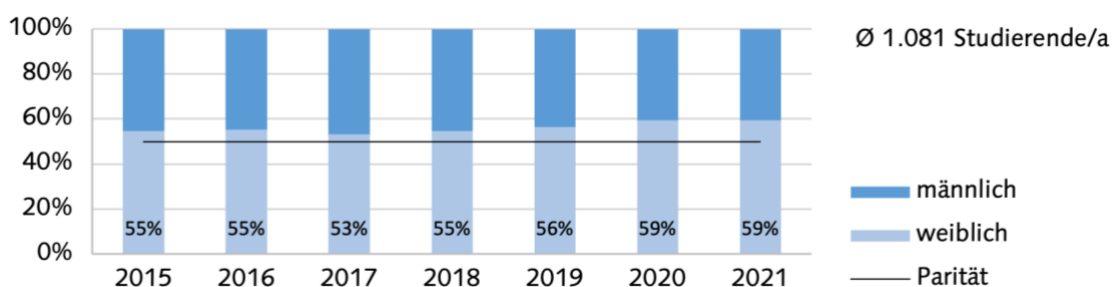


Abb. 6: Geschlechterverhältnis der Studierenden an der Fakultät AuU

Auch mit Blick auf die Zahl der Absolvent\*innen ist ein ähnliches Bild zu erkennen (siehe Abb. 7). Innerhalb der Jahre 2015 bis 2021 beträgt der Frauenanteil durchschnittlich 57 %.

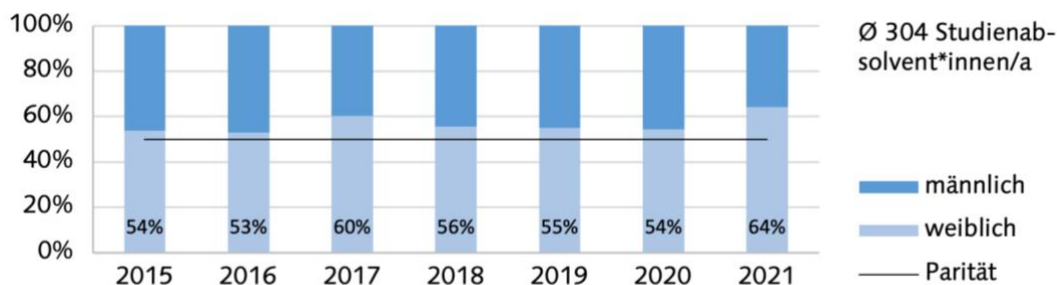


Abb. 7: Geschlechterverhältnis der Studienabsolvent\*innen an der Fakultät AuU

Ebenso ist auch die Repräsentanz der Studierenden in den Studierendenvertretungen ausgewogen. So verzeichnen sowohl der Fachschaftsrat Architektur und Urbanistik wie auch der Studierendenkonvent und die Vertretung im Fakultätsrat eine gleichmäßige Verteilung der binären Geschlechter.<sup>15</sup>

Demnach ist die binäre Geschlechterverteilung der Studierenden in der Fakultät Architektur und Urbanistik relativ ausgeglichen.

Neben den empirischen Daten des Datenmonitors 2022 unter der genaueren Betrachtung des Zeitraums 2015 bis 2021 wurde im Zuge der Ist-Analyse eine eigene Umfrage für die Studierenden der Fakultät durchgeführt (Fragenkatalog siehe Anlage 2). Mit Hilfe dieser wurden das Verständnis von Gleichstellung und weitere Themenfelder bzgl. Gleichstellung aufgenommen: unterschiedliche

<sup>15</sup> FachschaftsRat Architektur und Urbanistik, M18, <https://m18.uni-weimar.de/fsr/au>, Zugriff am 03.05.2022

Perspektiven, Handlungsbedarfe sowie Wünsche der Studierenden. Hierbei handelte es sich um eine stichprobenartige Umfrage mit dem Ziel ein erstes Stimmungsbild zu erfassen. An der Umfrage nahmen gleichermaßen Architektur- wie Urbanistikstudierende teil. In Bezug auf das Verständnis von Gleichstellung thematisierten die befragten vor allem Chancengleichheit und gleiche Behandlung aller. Hierbei wurde auf Lehrinhalte wie auch auf das generelle Bewusstsein sowohl unter Studierenden wie auch Dozierenden eingegangen. Die Handlungsbedarfe, welche sich hier herauskristallisierten, sind in die aufgeführten Handlungsfelder mit eingeflossen und haben die bereits gesammelten Daten unterfüttert.

Zusammenfassend kann aus der Umfrage mitgenommen werden, dass das Thema Gleichstellung unter den Studierenden sehr präsent ist – zwei Drittel der Teilnehmer\*innen gaben an, Unterschiede an der Fakultät bezüglich Gender erfahren zu haben. Dies bezieht sich hauptsächlich auf das Bewusstsein für die Thematik, die Lehrinhalte, die verwendete Sprache, sowie den Umgang in Lehrveranstaltungen. Daraus folgend wurde sich insbesondere für mehr Raum bzgl. der Gleichstellungsthematik in Struktur und Lehre der Fakultät sowie konkrete Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten von weiblichen Studierenden ausgesprochen.

Aus den persönlichen Erfahrungen der Studierenden sowie den Daten des Datenmonitors ergaben sich folgende Handlungsfelder für den dezentralen Gleichstellungsplan.

## **2.5.2 Handlungsfeld 1:**

### **Sichtbarmachung von Ungleichgewichten und Sensibilisierung**

Durch die Umfrage wurde erkennbar, dass das Thema Gleichstellung für die Studierenden der Fakultät Architektur und Urbanistik ein essenzielles Thema im Studienalltag darstellt. So sollte auf allen Ebenen der Fakultät das Bewusstsein für die Geschlechtergerechtigkeit insbesondere in der Lehre gestärkt werden. Neben Ansätzen, die die strukturelle Gleichstellung in der Fakultät fördern, ist es hier besonders wichtig, die Gleichstellung auch inhaltlich auf Ebene der Lehre zu thematisieren. Dazu sollen Ungleichgewichte in den Lehrveranstaltungen und in Lehrinhalten analysiert werden. Durch eine intensive Beschäftigung und Auseinandersetzung mit bestehenden Ungleichgewichten können Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sowie unbewusst in die Lehre einfließende Vorurteile abgebaut und eine geschlechtergerechte Lehre gestaltet werden. Es soll kein direkter Eingriff in die Lehre erfolgen, vielmehr soll die Genderkompetenz gefördert und Studierende wie auch Lehrende dazu angeregt werden, Lehrinhalte kritisch auf Vorurteile und diskriminierende Aspekte zu beleuchten, um diese schließlich zu vermeiden oder zu beseitigen.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 1**

- Systematische Erkundung und Untersuchung der Lehre durch Studierende zur Sichtbarmachung von männlich dominierten Tendenzen und Ungleichgewichten, z. B. durch das Durchführen von Beobachtungen und die Integration von Gleichstellungsfragen in Evaluierungsbögen in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro und entsprechende Anpassung/ Erweiterung der Evaluierungsbögen auf zentraler Ebene für alle Fakultäten
- Durchführung von Seminaren zu Geschlechtergerechtigkeit und Genderkompetenz für Mitarbeitende sowie Studierende der Fakultät, dabei explizite Befassung mit Gender auf inhaltlicher Ebene der Architektur und Urbanistik, somit Schaffung einer größeren Sensibilität für die Thematik in der Fakultät
- Einführung von Gleichstellung als konkreter Punkt auf der Semesterkonferenz für das gemeinsame Festhalten und Evaluieren der Thematik zu Ende jedes Semesters, sowie eine Weitergabe an die Lehrenden

### **2.5.3 Handlungsfeld 2: Unterstützung der Studierenden und Empowerment**

Da die Fakultät Architektur und Urbanistik sich klar für Chancengleichheit positioniert, sollte die persönliche Unterstützung sowie Förderung von Studentinnen ein wichtiges Ziel sein, um frühzeitig der Abnahme des Frauenanteils auf höheren Qualifikationsstufen entgegenzuwirken. Ihnen sollte das nötige Wissen vermittelt werden, um auch zukünftig in männlich dominierten Bereichen, die eigene Position zu stärken. Hierfür ist es nötig ein multiperspektivisches Bild zu öffnen und die Baubranche wie auch die universitären Strukturen auf Chancengleichheit zu untersuchen. Dabei sollen in folgenden Maßnahmen nach Möglichkeit auch Personen Berücksichtigung finden, die sich aufgrund ihrer non-binären Geschlechtsidentität oder Sexualität mit vergleichbaren Herausforderungen auseinandersetzen müssen. Die Zielgruppe könnte dafür bspw. auf FLINTA\*<sup>16</sup> Personen erweitert werden.

#### **Maßnahmen zu Handlungsfeld 2**

- Anregung eines Perspektivenwechsels innerhalb der Lehre im Hinblick auf Architekt\*innen und Planer\*innen, z.B. Thematiken der „feminist/ queere city“ oder Angsträume
- Vorbereitung von Studierenden auf ihre berufliche Zukunft durch Coachings und Workshops, die auf relevante Themen wie Gehaltsverhandlungen, Führungspositionen, Wissenschaftskarriere etc. eingehen
- Aktive Hilfestellung für die eigene Awareness und Empowerment durch die Sichtbarmachung von Anlaufstellen oder die Thematisierung in Workshops, um in der Fakultät verankerte Strukturen nachhaltig in Frage zu stellen

---

<sup>16</sup> Gemeint sind mit dieser Abkürzung Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und Agender-Personen. Der Stern \* steht für alle, die sich in der Bezeichnung in keinem der Buchstaben wiederfinden und in der patriarchalen Mehrheitsgesellschaft marginalisiert werden.

### **3. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend dem vom Senat beschlossenen zentralen Gleichstellungsplan 2021-2027 der Bauhaus-Universität Weimar erstellt, am **01.06.** 2022 durch das Präsidium der Bauhaus-Universität Weimar bestätigt und gilt bis **31.05.** 2025.

#### **Anlagen**

Anlage 1: Maßnahmenkatalog

Anlage 2: Studierendenumfrage zum Thema Gleichstellung - Fragenkatalog

## Anlage 2:

### Studierendenumfrage zum Thema Gleichstellung - Fragenkatalog

1. Ich studiere...  
/ I'm studying...
  - Architektur / Architecture
  - Urbanistik / Urban Studies
  
2. Ich identifiziere mich als...  
/ I identify as...
  - Weiblich / Female
  - Divers / Non-binary
  - Männlich / Male
  
3. Was verstehe ich unter Gleichstellung?  
/ What do I mean by equality?
  
4. Sind dir innerhalb der Fakultät bereits Unterschiede in Bezug auf Gender aufgefallen?  
/ Did you ever experience and differences within the faculty in terms of gender?
  - Ja / Yes
  - Nein / No
  
5. Falls ja, in welchem Kontext?  
/ If so, in what context?
  
6. Konntest du diese mit der verantwortlichen/lehrenden Person diskutieren?  
/ Was it possible to discuss those differences with the person in charge/the teaching person?
  
7. Für unsere Fakultät würde ich mir in Bezug auf Gleichstellung wünschen, dass...  
/ In terms of equality I would wish that our faculty...
  
8. In diesen Bereichen und Themen wünsche ich mir mehr Raum in Lehre und Strukturen der Fakultät...  
/ I would like more space in the teaching and structure of the faculty in these topics and areas...
  
9. In diesen Bereichen wünsche ich mir persönlich Unterstützung...  
/ I personally would like to have more support concerning...