

# GLEICHSTELLUNGSPLAN DER BAUHAUS-UNIVERSITÄT WEIMAR 2021-2027

## FORTSCHREIBUNG 2024

*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 Personen unterschiedlichen Geschlechts 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).*

## Vorwort

### **Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universitätskultur – Gleichstellung an der Bauhaus-Universität Weimar**

Die Verbindung von Wissenschaft, Kunst und Gestaltung sowie die internationale Ausrichtung prägen das Profil der Bauhaus-Universität Weimar. Mit ihren vier Fakultäten – Architektur und Urbanistik, Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, Kunst und Gestaltung sowie Medien – verfügt die Bauhaus-Universität Weimar über ein einzigartiges Portfolio. Am Gründungsort des staatlichen Bauhauses und in dessen Tradition versteht sich die Universität als moderner Forschungs-, Lehr- und Lernort im Spannungsfeld aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen. Von der Wichtigkeit und Notwendigkeit der Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages ist die Bauhaus-Universität Weimar daher besonders überzeugt. Die konsequente Ausrichtung ihrer Strukturen und Prozesse in Studium, Wissenschaft und Verwaltung auf Geschlechtergerechtigkeit war und ist deshalb ein wichtiges strategisches Ziel der Universität.

In der inhaltlichen Umsetzung dieser Ambition knüpft die Universität an ihr etabliertes Maßnahmenportfolio an, dessen Wirksamkeit und Progressivität ihr auch 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 vier Ausschreibungsrunden überzeugen. Im Jahr 2019 wurde das eingereichte »Zukunftskonzept Gleichstellung« mit dem Prädikat »Gleichstellung: Ausgezeichnet!« prämiert. Auch im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 hat sich die Universität mit einem »Konzept für Parität« beworben und ist erneut mit Auszeichnung als »gleichstellungsstarke Hochschule« honoriert worden. Die Universität sieht die externe Wertschätzung durch diese Prädikate und Erfolge als Bestätigung ihres bisherigen strategischen Maßnahmenkatalogs und die erreichten Errungenschaften zugleich als Ausgangspunkt für weitere Verbesserungen.

Für die Schärfung und Optimierung ihrer gleichstellungspolitischen Maßnahmen haben sich die Universitätsakteur\*innen mit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans 2021 – 2027 auf die prozesshafte und gemeinsame Erarbeitung eines mehrdimensionalen und nachhaltigen Konzeptes für eine geschlechtergerechte Universitätskultur verständigt. Dieser Idee liegt die Annahme zugrunde, dass Exzellenz in Wissenschaft, Kunst und Gestaltung von einem multiperspektivischen Potential der Universitätsmitglieder profitiert. Hohe Qualitätsansprüche an die Forschungs-, Studien- und Arbeitskultur sowie Beschäftigungsbedingungen setzen folglich die Anerkennung und Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit voraus. Alle Mitglieder der Universität haben damit die Verantwortung übernommen, ihren jeweils eigenen Tätigkeitsbereich auf die Gleichstellungspolitik der Universität im Sinne des Gender-Mainstreamings hin auszurichten. Dies beinhaltet neben dem Schwerpunkt der Frauenförderung auch eine diversitätssensible Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit, in deren Rahmen die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungshintergründe aller Geschlechter und Lebensentwürfe einzubeziehen und zu fördern sind, sowie die Verpflichtung, sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen. Die an der Bauhaus-Universität Weimar nun verstärkt in den Fokus gerückten Bereiche der Nachhaltigkeit und der sozioökologischen Transformation – besonders ist hier die Ernennung einer Vizepräsidentin für gesellschaftliche Transformation und die Errichtung einer Stabsstelle Nachhaltigkeit zu nennen – umfasst auch Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit und damit Bereiche, die die Themen der Gleichstellung unmittelbar berühren.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Agenda 2030 der Vereinten Nationen: 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs): <https://unric.org/de/17ziele/>

# 1. Grundlagen

## 1.1 Bedeutung des Gleichstellungsplans

Der Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar wurde gemäß § 4 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (ThürGleichstG) 2021 erstellt und ist auf einen Zeitraum von sechs Jahren angelegt. Er ist nach drei Jahren anhand der Statistik nach § 5 Abs. 1 ThürGleichstG der aktuellen Entwicklung anzupassen.

Der Gleichstellungsplan enthält eine beschreibende Ist-Analyse der Bedienstetenstruktur und der Studierendenzahlen an der Bauhaus-Universität Weimar. Auf Basis der Auswertung der im ThürGleichstG vorgegebenen zu erfassenden statistischen Angaben entwickelt der Plan quantitative (Erhöhung der Frauenanteile) und qualitative (geschlechtergerechte<sup>2</sup> Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen. Das vorliegende Dokument bildet damit die Grundlage für die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar von 2024 bis 2027.

## 1.2 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Das Grundgesetz (Artikel 3), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Thüringer Gleichstellungsgesetz, das Hochschulrahmengesetz (§ 3) sowie das Thüringer Hochschulgesetz (§ 6) bilden die gesetzlichen Grundlagen der Gleichstellungsarbeit.

Das novellierte Thüringer Hochschulgesetz (10. Mai 2018) sieht vor, dass die Hochschulen Richtlinien zur Erhöhung des Frauenanteils am akademischen Personal erarbeiten (§ 6 Abs. 1) und regelt die Gremienbeteiligung von Frauen: So sollen Frauen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40%, berücksichtigt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien/-gremien ist auf eine paritätische Repräsentanz bzw. auf eine Vertretung von Frauen entsprechend ihrem Anteil in den Mitgliedergruppen zu achten (§§ 22 Abs. 4; 23 Abs. 2).

Die »Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards«<sup>3</sup> der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), deren Mitglied die Bauhaus-Universität Weimar seit 2017 ist, geben darüber hinaus wichtige mobilisierende Impulse für die intersektionale Gleichstellungsarbeit.

## 1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Bauhaus-Universität Weimar

Die Universität verfolgt das Anliegen, die tatsächliche Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter durchgängig und in allen Prozessen zu berücksichtigen. Die Förderung der

---

<sup>2</sup> Die Begriffe Gleichstellung der Geschlechter bzw. Geschlechtergerechtigkeit in diesem Dokument beziehen sich, den Vorgaben des Thüringer Gleichstellungsgesetzes entsprechend, im Wesentlichen auf »die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern« (§ 2 Abs. 1 ThürGleichstG). Die Bauhaus-Universität Weimar ist gemäß ThürHG § 6 (Chancengleichheit der Geschlechter) darüber hinaus jedoch auch bestrebt, Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen für Personen aller Geschlechter (neben Frauen vor allem Trans\*, Inter\* und nichtbinäre Menschen) zu entwickeln und einzusetzen; derartige Maßnahmen und Prozesse sind allerdings nicht der Fokus dieses Dokuments. In der Diversitätsstrategie der Bauhaus-Universität Weimar finden sich zahlreiche Maßnahmen zur Förderung und zum Diskriminierungsschutz im Bereich Geschlechtervielfalt: [https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/zentrale\\_einrichtungen/Bereich\\_Diversitaet/Diversitaetsstrategie/Diversitaetsstrategie\\_der\\_Bauhaus-Universitaet\\_Weimar.pdf](https://www.uni-weimar.de/fileadmin/user/uni/zentrale_einrichtungen/Bereich_Diversitaet/Diversitaetsstrategie/Diversitaetsstrategie_der_Bauhaus-Universitaet_Weimar.pdf).

<sup>3</sup> <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/allg-informationen/gleichstellungsstandards>

Gleichstellung von Männern und Frauen sieht sie als Kombination struktureller und personeller Maßnahmen. Neben der individuellen Förderung und Unterstützung von Frauen ist daher die strukturelle und übergreifende Gleichstellungsarbeit im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels auf Organisationsebene essentiell. Gleichstellung ist deshalb in allen wichtigen strategischen Dokumenten der Universität sowie in den Vereinbarungen mit dem Land Thüringen verankert. Das Präsidium hat die Gleichstellung von Frauen und Männern und insbesondere die Erhöhung des Frauenanteils auf den höheren Qualifikationsstufen angesichts der Vielzahl an anstehenden Berufungsverfahren explizit zu einem wichtigen Schwerpunktthema für die kommenden Jahre ausgerufen.

Die strategische Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten liegt im Verantwortungsbereich der Universitätsleitung und wird seit der Neuaufstellung des Präsidiums im Frühjahr 2023 vom Präsidenten der Universität selbst wahrgenommen. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind weisungsfrei und beraten die Universitätsleitung in Gleichstellungsfragen und erarbeiten Richtlinien zur Frauen- und Gleichstellungsförderung. Die Gleichstellungsbeauftragte (Freistellung im Umfang von 75%) und ihre Stellvertreterin (Freistellung im Umfang von 25%) haben vielfältige Beteiligungsrechte innerhalb der Prozesse der universitären Selbstverwaltung: Sie fungieren als beratendes Mitglied in Berufungskommissionen, im Senat und im Universitätsrat und wirken dort auf die Verwirklichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen innerhalb der zentralen Steuerungsgremien hin. Sie sind weiterhin stimmberechtigtes Mitglied in den Kommissionen zur Vergabe von Stipendien für Studierende, Promovierende und Postdocs sowie des Kreativfonds zur Förderung von künstlerisch-gestalterischen Projekten von Studierenden, Promovierenden, Mitarbeiter\*innen und Professor\*innen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Bauhaus-Universität Weimar ist seit 2022 Sprecherin der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Thüringer Hochschulen (LaKoG Thüringen)<sup>4</sup> sowie Mitglied im erweiterten Vorstand der Bundeskongress der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (Bukof)<sup>5</sup>. Die Bauhaus-Universität Weimar unterstützt zudem das 2013 als gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen gegründete Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG)<sup>6</sup> finanziell und personell. Das TKG versteht sich als hochschulpolitische Initiative und als Service-Einrichtung für die Hochschulen mit dem Ziel, Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln und zu versteinern sowie Gleichstellungsaktive zu informieren, zu beraten und zu vernetzen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wird dauerhaft durch eine\*n Referent\*in (50%) und eine\*n Verwaltungsangestellte\*n (50%) sowie die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte (25%) und den Beirat für Gleichstellungsfragen unterstützt. Der Beirat schlägt Universitätsangehörige für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten sowie das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten vor; der Senat wählt aufgrund des Vorschlags für einen Zeitraum von drei Jahren. 2019 wurde außerdem das Amt der\*des Diversitätsbeauftragten sowie eine begleitende Koordinationsstelle für Diversität (Beirat für Diversität) eingerichtet. Die\*Der Diversitätsbeauftragte (Freistellung im Umfang von 50%) wird von einer\*einem Referent\*in (25%) unterstützt. Eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Gleichstellungsbüro und dem Bereich Diversität, insbesondere zu den Themen Geschlechtervielfalt, Intersektionalität und Antidiskriminierung, wird gelebt und als notwendig angesehen.

---

<sup>4</sup> <https://www.lakog-thueringen.de/>

<sup>5</sup> <https://bukof.de/>

<sup>6</sup> <https://www.tkg-info.de/>

## 2. Statistische Auswertung der Bedienstetenstruktur

### 2.1. Bedienstetenstruktur insgesamt

Die nachstehenden Ausführungen beziehen sich auf die Datenerhebung *zum Stichtag 30.06.2023* (s. Tabellen 1a - 6), wie im Thüringer Gleichstellungsgesetz § 5 für die Dienststellen des Landes festgeschrieben. Die vom Landesamt für Statistik bereitgestellten Tabellen (*Stichtag: 01.12.2022*) zu den Studierenden, Absolvent\*innen, Promotionen und Habilitationen und dem akademischen Personal wurden in die Auswertung einbezogen. Zu berücksichtigen ist, dass die Datengrundlage der amtlichen Statistik und die Daten des Personalverwaltungssystems der Bauhaus-Universität Weimar zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben wurden und ihnen unterschiedliche Erfassungsmodelle zugrunde liegen.

Personen, die den Geschlechtseintrag »divers« angegeben haben, werden nun ebenfalls statistisch erfasst und werden daher auch, sofern vorhanden, im Gleichstellungsplan ausgewiesen.

#### 2.1.1 PERSONAL-IST-BESTAND (TABELLE 1A)

Zum Erhebungszeitpunkt waren 979 Personen an der Bauhaus-Universität Weimar angestellt (ohne geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigte), 498 Frauen und 481 Männer (Frauenanteil: 51%).<sup>7</sup> Mit einem Frauenanteil von 51% und einem Männeranteil von 49% waren diese beiden Geschlechter nahezu paritätisch vertreten. Inklusive der geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigten (wissenschaftliche/künstlerische Assistent\*innen, Frauenanteil: 54%) waren es 1315 Personen, davon 680 Frauen und eine Person mit Geschlechtseintrag »divers« (Frauenanteil: 52%).

<i>Personal gesamt (ohne geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigte): 51% Frauenanteil (Vgl. 2020: 49%)</i>
--

#### 2.1.2 BEAMT\*INNEN (TABELLE 1B)

In der Gruppe der Beamt\*innen waren 88 Personen, davon 28 Frauen und 60 Männer, vertreten. Mit 32% sind Frauen in dieser Gruppe weiterhin unterrepräsentiert.<sup>8</sup> 24 der 28 Beamtinnen waren im höheren Dienst tätig (85%), unter den Beamten waren 58 der 60 im höheren Dienst beschäftigt (97%).

In die Kategorie der *Beamt\*innen im höheren Dienst* fällt auch die Gruppe der Professor\*innen, die in Punkt 2.2 noch einmal gesondert betrachtet wird.

<i>Beamt*innen: 32% Frauenanteil (Vgl. 2020: 29%)</i>
---

<sup>7</sup> Dies beinhaltet Mitarbeitende der Entgeltgruppen TvL E1 bis E4, unter die auch die studentischen Angestellten fallen.

<sup>8</sup> Die Auswertung der Daten erfolgt gemäß § 3 Abs. 5 ThürGleichstG, 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.«

### 2.1.3 ARBEITNEHMER\*INNEN (TABELLE 1C)

In dieser Gruppe betrug der Frauenanteil 53%, der Männeranteil 47% (ohne geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigte). Bei einer detaillierten Betrachtung zeigt sich, dass der Frauenanteil bei steigender Entgeltgruppe abnimmt. In den Entgeltgruppen TvL E15 Ü bis E13 sowie außertariflich waren Frauen mit 44% und Männer mit 56% vertreten.

In den Entgeltgruppen TvL E12 bis E9 und E8 bis E5 waren Frauen mit 59% bzw. 69% teilweise überrepräsentiert.

Mit 59% arbeiteten mehr als die Hälfte aller Arbeitnehmer\*innen in Teilzeit (ohne geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigte), während bei Beamt\*innen selten Teilzeitarbeit vorzufinden war (eine Frau, zwei Männer). Mit 59% arbeiteten 248 Frauen in der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen (ohne geringfügig und nicht nach Tarif Beschäftigte) häufiger in Teilzeit als Männer (173).

Zum Erhebungszeitpunkt waren keine Personen in Altersteilzeit beschäftigt.

Unter den Beschäftigten ohne Bezüge, zu denen auch familienbedingt Beurlaubte zählen, betrug der Frauenanteil 88% (24 Personen, davon 21 Frauen und 3 Männer).

<i>Arbeitnehmer*innen: 53% Frauenanteil (Vgl. 2020: 51%)</i>
--

### 2.1.4 BEDIENSTETE IN LEITENDEN FUNKTIONEN (TABELLEN 2B UND 2C)

Zum Erhebungszeitpunkt befanden sich 137 Personen in leitenden Funktionen, 58 Frauen und 79 Männer. Das sind im Verhältnis 42% Frauen. In der Gruppe der Beamt\*innen in leitenden Funktionen betrug der Frauenanteil nur 27% (Tabelle 2b). Frauen sind daher in dieser Gruppe unterrepräsentiert. In der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen in leitenden Funktionen konnte ein Frauenanteil von 64% ausgewiesen werden (Tabelle 2c). Männer sind in dieser Gruppe daher unterrepräsentiert. An der Bauhaus-Universität Weimar besetzen Frauen weiterhin zu 100% die vier geschäftsführenden Positionen an den Fakultäten. Zudem werden drei der fünf Dezernate von Frauen geleitet.

<i>Leitende Positionen: 42% Frauenanteil (Vgl. 2020: 38%)</i>
---

### 2.1.5 BEFÖRDERUNGEN UND HÖHERGRUPPIERUNGEN (TABELLEN 3A UND 3B)

Höhergruppierungen richten sich nach tariflichen Vorgaben. Ebenso bestehen spezifische Vorgaben für die Beförderung von Bediensteten. Im Berichtszeitraum (01.07.2020-30.06.2023) wurden keine Beförderungen in der Gruppe der Beamt\*innen vorgenommen (Tabelle 3a). Es fanden 51 Höhergruppierungen in der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen statt (Tabelle 3b). Dabei handelte es sich bei 31 (61%) um eine Höhergruppierung von Frauen.

<i>Beförderungen von Beamt*innen: keine (Vgl. 2020: 29%)</i>
--

<i>Höhergruppierungen von Arbeitnehmer*innen: 61% Frauenanteil (Vgl. 2020: 42%)</i>
---

### 2.1.6 BEWERBUNGEN UND EINSTELLUNGEN (TABELLEN 4A UND 4B)

Für den Betrachtungszeitraum 1. Juli 2020 bis 30. Juni 2023 ist eine Auswertung von 314 Stellenbesetzungsverfahren möglich. In der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen waren 12 Stellen intern und 355 Stellen extern ausgeschrieben; für die verbliebenen 53 Stellen sind die Daten nicht durchgängig erfasst. Von den 355 extern ausgeschrieben Stellen wurden 181

Stellen mit Frauen (51%) und 174 Stellen mit Männern (49%) besetzt. Von den 12 intern ausgeschriebenen Stellen wurden 11 besetzt, 6 mit Männern, 5 mit Frauen (45%).

<b>Einstellungen:</b>
<b>E8 bis E5: 80% Frauenanteil (Vgl. 2020: 60%)</b>
<b>E12 bis E9: 65% Frauenanteil (Vgl. 2020: 60%)</b>
<b>EG außertariflich sowie E15 Ü bis E13: 50% Frauenanteil (Vgl. 2020: 49%)</b>
<b>Beamt*innen Höherer Dienst: 45% Frauenanteil (Vgl. 2020: 25%)</b>

#### 2.1.6.1 Ernennungen (Tabelle: Jahresbericht der Bauhaus-Universität Weimar 2022, TABELLE 4B)

Im Zeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023 wurden 24 Personen auf Professuren an der Bauhaus-Universität Weimar berufen. Auf die 10 ausgeschriebenen W1-Professuren (5 davon mit Tenure Track) wurden 7 Frauen (davon 2 auf Tenure-Track-Professuren) und 3 Männer berufen (Frauenanteil: 70%). Auf die 13 ausgeschriebenen W3-Professuren wurden 7 Männer und 6 Frauen berufen (Frauenanteil: 46%). Auf die eine ausgeschriebene W2-Professur wurde ein Mann berufen, die Professur wurde aber nicht besetzt (Frauenanteil: 0%).

<b>Ernennungen:</b>
<b>54% Frauenanteil (Vgl. 2020: 42%)</b>
<b>W1: 70% Frauenanteil (Vgl. 2020: 71%)</b>
<b>W3: 46% Frauenanteil (Vgl. 2020: 0%)</b>

#### 2.1.6.2 Auszubildende (TABELLE 4B)

Im Betrachtungszeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023 waren insgesamt 22 Stellen für Auszubildende ausgeschrieben (Tabelle 4b). Darauf haben sich 308 Personen beworben, davon 199 Frauen und 109 Männer (Frauenanteil: 65%). 15 Personen wurden eingestellt, davon 8 Frauen (Frauenanteil: 53%).<sup>9</sup>

<b>Ausbildungsstellen: 53% Frauenanteil (Vgl. 2020: 69%)</b>
--

Die Bewerbungs- und Einstellungsverfahren zeigen bei den Arbeitnehmer\*innen wie bei den Auszubildenden weiterhin ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis, sowohl was die Bewerbungslage als auch die Einstellungen betrifft.

Bei den Ernennungen ist das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen. Allerdings zeigen sich erhebliche Unterschiede innerhalb der Besoldungsstufen. Bei den Ernennungen auf W3-Professuren liegt der Frauenanteil bei 46%, hingegen ist der Frauenanteil unter den W1-Ernennungen mit 70% deutlich höher. Insofern wird auch hier deutlich, dass Frauen nach wie vor in den höheren Qualifikations- und Besoldungsstufen eher unterrepräsentiert sind.

<sup>9</sup> Die Einstellung der Auszubildenden erfolgt immer im September. Aus diesem Grund wurden die im Jahr 2023 eingestellten Auszubildenden nicht berücksichtigt.

### **2.1.7 NEUEINSTELLUNGEN ZUR NACHBESETZUNG VON ELTERNZEIT (TABELLE 4C)**

Im Berichtszeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023 nahmen 102 Personen Elternzeit, davon 64 Frauen (Frauenanteil: 62%). Über ein Drittel der Männer (38%) nahm ebenfalls Elternzeit in Anspruch. Über den zeitlichen Umfang der von Männern und Frauen jeweils in Anspruch genommenen Elternzeiten kann anhand der vorliegenden Statistik jedoch keine Aussage getroffen werden.

In 13 Fällen erfolgte eine Neueinstellung in vollem Umfang als Vertretung der Bediensteten in Elternzeit; 10 der neu eingestellten Personen waren Frauen (77%); in weiteren 10 Fällen erfolgte eine Neueinstellung zur teilweisen Vertretung, die Stellen wurden in 6 Fällen mit einer Frau besetzt (60%). In den verbliebenen Fällen wurden interne Vertretungsregelungen getroffen.

### **2.1.8 TEILNAHME AN FORTBILDUNGSMAßNAHMEN (TABELLEN 5A UND 5B)**

Im Berichtszeitraum vom 01.07.2020 bis 30.06.2023 nahmen insgesamt 264 Personen an Fortbildungsmaßnahmen teil (Tabelle 5a). In der Gruppe der Beamt\*innen absolvierten 11 Personen eine Fortbildung, davon 6 Frauen und 5 Männer. In der Gruppe der Arbeitnehmer\*innen haben 253 Personen an einer Fortbildungsmaßnahme teilgenommen, 175 Frauen und 78 Männer. Hier zeigt sich damit ebenfalls eine höhere Inanspruchnahme von Fortbildungsmaßnahmen durch Frauen (69%).

Ein ähnliches Bild zeigt die Teilnahme an Führungskräftefortbildungen (Tabelle 5b). So nahmen 42 Personen im Berichtszeitraum eine entsprechende Fortbildung wahr, davon 29 Frauen und 13 Männer (Frauenanteil: 69%). In der Gruppe der Beamt\*innen liegt der Anteil von Frauen, die an Führungskräftefortbildungen teilgenommen haben, nur bei 44%. Berücksichtigt werden muss hier aber, dass der Anteil von Frauen unter den Beamt\*innen insgesamt gering ist.

### **2.1.9 GREMIENBESETZUNG (TABELLE 6)**

Nachfolgend wird die Besetzung der zentralen Gremien der Bauhaus-Universität Weimar zum Stichtag 30.06.2023 dargestellt.

Dem Universitätsrat gehörten 8 Mitglieder an, darunter 4 Frauen. Der Frauenanteil beträgt damit 50%.

Dem Senat gehören laut Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar 25 gewählte stimmberechtigte Mitglieder an. Zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme zählten zum Stichtag 15 Männer und 10 Frauen. Der Frauenanteil betrug 40%. Dabei war der Anteil der Frauen unter den akademischen Mitarbeitenden (75%) und den Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung (75%) deutlich höher als bei den Hochschullehrer\*innen, unter denen sich nur eine Frau befand (4%). Die Studierenden waren im Senat mit drei Frauen und einem Mann vertreten.

Im Präsidium waren zum Stichtag der Präsident, der Kanzler, der Vizepräsident für Forschung und Projekte, der Vizepräsident für Lehre und Lernen und die Vizepräsidentin für gesellschaftliche Transformation vertreten. Der Frauenanteil im Präsidium betrug 20%.

Die Fakultätsräte setzten sich in folgender Weise zusammen: Fakultät Architektur und Urbanistik: 6 Frauen und 7 Männer (Frauenanteil: 46%); Fakultät Bauingenieurwesen: drei Frauen und 10 Männer (Frauenanteil: 23%); Fakultät Kunst und Gestaltung: 6 Frauen und 7 Männer (Frauenanteil: 46%); Fakultät Medien: 5 Frauen und 8 Männer (Frauenanteil: 38%).

Im Senat ist der Frauenanteil somit in den letzten drei Jahren gesunken, bewegt sich aber vergleichsweise auf einem hohen Niveau (Vgl. 2017: 9,5%; 2020: 48%). Besonders auffällig ist, dass die Anzahl von Professorinnen gesunken ist und der Frauenanteil eher durch die akademischen Mitarbeiterinnen, die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie durch die Studierenden zustande kommt. In den Fakultäten ist eine ausgewogene Gremienbesetzung durch Frauen und Männer in einigen Bereichen sehr erschwert durch den allgemein geringen Frauenanteil in den Fakultäten, z.B. in der Fakultät Bauingenieurwesen. Dennoch konnte in zwei von vier Fakultäten der Frauenanteil gesteigert werden, in der Fakultät Architektur und Urbanistik ist der Frauenanteil gesunken, bei Kunst und Gestaltung gleichgeblieben.

Eine der vier Dekan\*innen ist eine Frau (Fakultät Architektur und Urbanistik) – die erste Dekanin an der Bauhaus-Universität Weimar überhaupt.

Dem Personalrat gehören 13 Personen an, davon 6 Frauen und 7 Männer (Frauenanteil 46%); das Amt des Vorsitzes im Personalrat wird von einer Frau bekleidet.

Eine nahezu paritätische Besetzung ist somit nur im Universitätsrat, im Senat, in den Fakultätsräten der Fakultäten Architektur und Urbanistik sowie Kunst und Gestaltung und im Personalrat gegeben.

<i>Universitätsrat: 50% Frauenanteil (Vgl. 2020: 38%)</i>
---

<i>Senat: 40% Frauenanteil (Vgl. 2020: 48%)</i>
---

<i>Präsidium: 20% Frauenanteil (Vgl. 2020: 25%)</i>
---

<i>Fakultätsrat Architektur und Urbanistik: 46% Frauenanteil (Vgl. 2020: 54%)</i>
---

<i>Fakultätsrat Bauingenieurwesen: 23% Frauenanteil (Vgl. 2020: 8%)</i>
---

<i>Fakultätsrat Kunst und Gestaltung: 46% Frauenanteil (Vgl. 2020: 46%)</i>
---

<i>Fakultätsrat Medien: 38% Frauenanteil (Vgl. 2020: 23%)</i>
---

<i>Dekan*innen: 25% Frauenanteil (Vgl. 2020: 0%)</i>
--

<i>Personalrat: 46% Frauenanteil (Vgl. 2020: 73%)</i>
---

## 2.2 Professor\*innen (Tabelle amtliche Statistik)

Im Jahr 2022 (Stichtag: 01.12.2022) sind 84 Professor\*innen an der Bauhaus-Universität Weimar tätig, darunter 24 Frauen und 60 Männer. Im Vergleich dazu waren 2017 noch 96 Professor\*innen, darunter 26 Frauen und 70 Männer an der Universität beschäftigt.

Mit 29% hat der Frauenanteil in der Gruppe der Professor\*innen im Jahr 2022 seinen bisherigen Höchststand erreicht; er liegt damit leicht über dem vom Statistischen Bundesamt erfassten bundesweiten Durchschnitt von 28%<sup>10</sup>. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023 (CEWS<sup>11</sup>) ist die Bauhaus-Universität Weimar mit 24% (Datengrundlage 2021) in der Spitzengruppe verortet.

Im Vergleich zu 2017 (33%) ist der Anteil an W1-Professorinnen in 2022 auf 42% gestiegen, wobei er 2020 mit 56% seinen Höhepunkt erreichte. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen

<sup>10</sup> Vgl. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23\\_481\\_213.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/12/PD23_481_213.html)

<sup>11</sup> Das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ist ein Ranking, das die Entwicklungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung mit Hilfe quantitativer Indikatoren bundesweit vergleichbar und Veränderungen und Trends sichtbar macht. Vgl.: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/86902>

auf höher dotierten Stellen (W3/C4) im Vergleich dazu mit 25% gleichgeblieben, wobei er 2020 sogar nur 22% betrug. Das in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021 bis 2025 mit dem Ministerium vereinbarte Ziel, bei den Neuberufungen von Frauen im Dreijahresdurchschnitt einen Basiswert von 30% einzuhalten, konnte bisher durchgängig erreicht werden.

<i>W3/C4 Professuren: 25% Frauenanteil (Vgl. 2020: 23%)</i>
<i>W2/C3/C2 Professuren: 29% Frauenanteil (Vgl. 2020: 26%)</i>
<i>W1 Professuren: 42% Frauenanteil (Vgl. 2020: 56%)</i>
<i>Professuren gesamt: 29% Frauenanteil<sup>12</sup> (Vgl. 2020: 27%)</i>

## 2.3 Sonstige Wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeiter\*innen (Tabelle amtliche Statistik)

2022 waren 427 – davon 169 Frauen und 258 Männer – an der Bauhaus-Universität Weimar als wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende angestellt. Der Frauenanteil lag damit bei etwa 40%.

In der Gruppe der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden überwog insgesamt die Anzahl an befristeten Arbeitsverträgen (durchschnittlich 85 bis 89% im Zeitraum 2017-2022), was insbesondere auf das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (Wiss-ZeitVG) und befristete Projektstellen zurückgeführt werden kann.

Der Frauenanteil am befristeten wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal lag 2022 bei 40% (insgesamt 376 Personen, davon 150 Frauen) liegt. Beim unbefristeten wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal lag der Frauenanteil bei 37% (insgesamt 51 Personen, 19 Frauen).

Im Jahr 2022 waren 66% aller wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden (inkl. Professor\*innen) haushaltsfinanziert (vgl. 2020: 67%) und 34% drittmittelfinanziert (vgl. 2020: 33%). Der Frauenanteil wies im Bereich des haushaltsfinanzierten Personals einen Abstieg von 39% in 2017 auf 37% in 2020 auf und ist seitdem wieder gestiegen.

<i>Sonstige wissenschaftliche &amp; künstlerisch-gestalterische Mitarbeitende: 40% Frauenanteil<sup>13</sup> (Vgl. 2020: 37%)</i>
---

## 2.4 Studierende, Absolvent\*innen (Tabelle amtliche Statistik)

Im Wintersemester 2022/2023 studierten insgesamt 3.930 Personen an der Bauhaus-Universität Weimar, davon 2.021 Frauen<sup>14</sup>. Der Anteil der Studentinnen lag damit bei 51%, so dass erstmals mehr Frauen als Männer an der Universität studierten. Damit entspricht der Studentinnenanteil an der Bauhaus-Universität Weimar nun dem ebenfalls bei 51% liegenden Bundesdurchschnitt.

<sup>12</sup> Frauenanteil unter den Professor\*innen nach Fakultäten 2022 (Quelle: Datenmonitor 2023 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 31% | Bauingenieurwesen: 10% | Kunst und Gestaltung: 43% | Medien: 25%

<sup>13</sup> Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden nach Fakultäten 2022 (Quelle: Datenmonitor 2023 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 50% | Bauingenieurwesen: 34% | Kunst und Gestaltung: 33% | Medien: 39%

<sup>14</sup> Der Anteil an Personen mit dem Geschlechtseintrag »divers« lag im WiSe 2022/2023 bei 0,5% (Quelle: Datenmonitor 2023 Bauhaus-Universität Weimar).

Ebenfalls fast ausgewogen war das Geschlechterverhältnis bei den Absolvent\*innen.

<i>Studierende: 51% Frauenanteil<sup>15</sup> (Vgl. 2019/20: 49%)</i>
---

<i>Absolvent*innen: 51% Frauenanteil<sup>16</sup> (Vgl. 2019/20: 51%)</i>
---

## 2.5 Promotionen und Habilitationen (Tabelle amtliche Statistik)

Im Prüfungsjahr 2022 wurden insgesamt 19 Personen promoviert, der Frauenanteil betrug 47% (9 Frauen). Damit ist das Geschlechterverhältnis in dieser Gruppe nahezu ausgeglichen. Mit Blick auf die zurückliegenden Jahre weist der Frauenanteil unter den Promotionsabschließenden Schwankungen auf. Der Mittelwert in den Prüfungsjahren 2017-2022 liegt bei einem Frauenanteil von 39%. Im bundesweiten Vergleich erlangte die Bauhaus-Universität Weimar auf dieser Basis eine Position in der Mittelgruppe (CEWS 2023).

In den Jahren 2017 bis 2023 wurden 6 Habilitationen abgeschlossen, davon 4 von Frauen (Frauenanteil 67%).

<i>Promotionen: 47% Frauenanteil (2019: 49%)</i>
--

<i>Habilitationen: 67% Frauenanteil (2014-2019: 71%)</i>
--

## 2.6 Fazit

An der Bauhaus-Universität Weimar besteht zum Stichtag 2023, wie bereits 2020<sup>17</sup>, ein insgesamt ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur. Gemessen an der langfristigen Entwicklung der Geschlechterverhältnisse seit 2007 konnten die Frauenanteile in allen Bereichen stetig gesteigert bzw. gehalten werden und auch im Vergleich zum Jahr 2020, in dem der Gleichstellungsplan erstellt wurde, ist eine Steigerung auf allen Ebenen zu beobachten.

Seit 2023 überwiegt die Anzahl weiblicher Studierender mit 51% erstmals leicht den Anteil männlicher Studierender.<sup>18</sup> Ebenso zeigen die Daten mit 51% einen höheren Anteil an weiblichen Absolvent\*innen.

In der Phase der wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Qualifizierung sind Frauen mit einem Anteil von 47% unter den abgeschlossenen Promotionen etwas weniger stark vertreten als 2019.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personal ist mit 40% leicht gestiegen über dem Anteil im Jahr 2020 (37%).

Der Frauenanteil unter den Professor\*innen hat sich mit 29% im Vergleich zu 2020 (27%) weiter leicht erhöht und liegt weiterhin über dem Bundesdurchschnitt von 28%.

Dennoch ist die Abnahme des Frauenanteils mit steigender wissenschaftlicher und künstlerisch-gestalterischer Qualifikation weiterhin deutlich erkennbar. Auf der Ebene

<sup>15</sup> Frauenanteil unter den Studierenden nach Fakultäten im Wintersemester 2022/23 (Quelle: Datenmonitor 2023 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 61% | Bauingenieurwesen: 35% | Kunst und Gestaltung: 57% | Medien: 58%

<sup>16</sup> Frauenanteil unter den Absolvent\*innen nach Fakultäten 2022 (Quelle: Datenmonitor 2023 der Bauhaus-Universität Weimar):

Architektur und Urbanistik: 53% | Bauingenieurwesen: 39% | Kunst und Gestaltung: 65% | Medien: 57%

<sup>17</sup> Vgl. [Gleichstellungsplan Anpassung 4-2018.indd \(uni-weimar.de\)](#)

<sup>18</sup> Es bestehen fachbereichsbezogene Schwankungen. Wie bisher bildet die Steigerung der Frauenanteile in den MINT-Studiengängen der Universität ein Teilziel (S. 3.1.1).

der Professor\*innen spiegelt sie sich auch in der Verteilung auf die einzelnen Besoldungsstufen wider. Besonders hervorzuheben ist der hohe Frauenanteil an W1 Professuren (42%). Der Anteil von Frauen an W1-Professuren mit Tenure-Track liegt mit 40% etwas niedriger.

Mit vertieftem Blick auf die Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass Frauen in den wissenschaftsstützenden Bereichen sehr stark vertreten und z.T. sogar überrepräsentiert sind (EG 12-4), während der Frauenanteil mit steigender Entgeltgruppe, die insbesondere dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zugeordnet werden kann, abnimmt (EG 15Ü-13).

In einigen Gremien der Universität konnte der Frauenanteil in den letzten drei Jahren weiter gesteigert werden. Insbesondere fällt die paritätische Besetzung im Universitätsrat auf. Zudem wird eine der vier Fakultäten nun von einer Dekanin geleitet. Im Senat ist der Frauenanteil leicht zurückgegangen, was insbesondere auf den geringen Frauenanteil in der im Senat vertretenen Gruppe der Professor\*innen zurückzuführen ist.

Insgesamt sind die positiven Entwicklungen der letzten Jahre in Zusammenhang mit den zielgruppenspezifischen Gleichstellungsaktivitäten der Bauhaus-Universität Weimar und insbesondere auch den zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder zu sehen.

Die dargestellten positiven Entwicklungen werden auch künftig weiter unterstützt. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden zielgerichtete Aktivitäten zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses umgesetzt. Dies gilt weiterhin besonders für Neuberufungen, denn in der Gruppe der Professor\*innen ist der Frauenanteil am geringsten.

Darüber hinaus wird die stärkere Delegation von Gleichstellungsverantwortung – auch mit Blick auf die differenzierte Entwicklung in einzelnen Fachkulturen – als notwendig angesehen. Einerseits müssen sich alle Personen mit Führungs- und Personalauswahlverantwortung stärker mit den gleichstellungspolitischen Zielen identifizieren und diese auch entsprechend in ihr Handeln integrieren, andererseits gilt es fachspezifische Prozesse und Strukturen stärker zu analysieren und entsprechend bedarfsgerechte Maßnahmen daraus abzuleiten.

## 3. Handlungsfelder und Maßnahmen

### 3.1 Quantitative Gleichstellungsarbeit

Quantitative Gleichstellungsziele ergeben sich einerseits aus der gesetzlichen Vorgabe (Thür GleichstG), dass eine Unterrepräsentanz des Geschlechts vorliegt, wenn das jeweilige Geschlecht zu weniger als 40% in der entsprechenden Mitgliedergruppe der Universität vorhanden ist. Andererseits besteht darüber hinaus das Ziel, in allen Mitgliedergruppen der Universität langfristig Geschlechterparität zu erreichen. In fast allen Mitgliedergruppen der Universität ist deshalb Frauenförderung ein explizites Instrument, um die institutionelle Kultur in Forschung und Lehre insgesamt zu bereichern und geschlechtergerechter zu gestalten. Die Mitglieder der Universität reflektieren explizite Frauenförderung und Quotenregelungen dabei aber auch als eine paradoxe Intervention, insofern als die Verwirklichung der angestrebten Kultur der Chancengleichheit für Männer und Frauen die temporäre Überbetonung des weiblichen Geschlechts als einen nötigen Zwischenschritt erfordert. Bei allen Ansätzen, die auf Frauenförderung im Sinne von Enabling (also Coaching, Mentoring etc.) basieren, muss daher sichergestellt werden, dass Frauen keine Defizite unterstellt werden und Konformitätsanforderungen an die vorhandene Hochschulkultur nicht weiter reproduziert werden. Die Bauhaus-Universität Weimar verpflichtet sich deshalb, ihre Förderangebote durchgängig zu evaluieren und bedarfsgerecht zu entwickeln bzw. zu verbessern und gleichermaßen qualitative Gleichstellungsmaßnahmen auf Organisationsebene weiter zu schärfen.

#### 3.1.1 STUDIERENDE

Wenngleich das Geschlechterverhältnis unter den Studierenden insgesamt über die vergangenen Jahre konstant in etwa paritätisch geblieben ist, ergeben sich Handlungsbedarfe mit Blick auf die Geschlechterverteilung bzw. die Geschlechterdiversität in den einzelnen Fächerkulturen. Die Steigerung des Frauenanteils in den MINT-Fächern der Universität bildet auch weiterhin einen wichtigen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Darüber hinaus müssen Frauen aller Fachkulturen in der Ausprägung ihrer wissenschaftlich-künstlerischen Profilbildung frühzeitig unterstützt werden, um bereits im Studium gegen die Abnahme des Frauenanteils auf höheren Qualifikationsstufen innerhalb der Universität vorzubeugen.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Überprüfung der Außendarstellung, Werbematerialien und Informationsangebote der Universität und der Fakultäten auf geschlechterspezifische Stereotype, um alle Geschlechter gleichermaßen anzusprechen und gesellschaftlich konstruierten Assoziationen mit der jeweiligen Disziplin entgegen zu wirken | **fortlaufend, Anpassung geschlechtergerechte Sprache ist größtenteils erfolgt**
- **NEU: Konzepterstellung für zeitgemäße und nachhaltige Maßnahmen zur Frauenförderung in den MINT-Studiengängen, Einstellung einer Projektmitarbeiterin „Koordination Frauenförderung in den MINT-Disziplinen an der Bauhaus-Universität Weimar“ (Februar bis Juli 2024), Implementierung von Maßnahmen geplant für 2025**
- MINT-Bereiche prüfen die Kooperation mit der *BMBF*- und *BFMJS*-geförderten »Initiative Klischeefrei« zur Bewerbung ihrer Studienangebote | **ausstehend, Überprüfung in 2024 durch Koordinatorin Frauenförderung in den MINT-Disziplinen**
- Weiterhin Teilnahme an der bundesweiten Initiative »Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag« und der »Campus Thüringen Tour« der *Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft & Technik* | **erfolgt fortlaufend**

- Vergabe von jährlich zwei Stipendien an besonders begabte Studentinnen im MINT-Bereich (über Professorinnenprogramm III) | **erfolgt, Maßnahme endet in 2026, Fortführung über Professorinnenprogramm 2030 vorgesehen**
- Auseinandersetzung mit dem Themenfeld »Gender in der Lehre« und Integration von Genderaspekten in Lehrformate | **teilweise erfolgt, finanzielle Förderung von Lehrformaten über Frauenförderfonds, Förderlinie III, möglich; »Equity at Bauhaus« Vorlesungsreihe als interdisziplinäre Bauhaus.Module mit Fokus auf Equity im Kontext Architektur und Urbanistik, Kunst und Gestaltung sowie Medien erfolgt, für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften in 2024/2025 geplant; Entwicklung eines Lehrkoffers für Seminar »Technik und Gender« geplant; Konzept für langfristige Verankerung noch ausstehend**
- Entwicklung fakultätseigener Konzepte für die Frühförderung begabter Studentinnen, beispielsweise durch die gezielte Vergabe von Assistent\*innen-Stellen an Frauen; Beratungs- und Workshopangebote zur systematischen Karriereplanung und Aufnahme einer Promotion; Netzwerkveranstaltungen etc. | **teilweise über dezentrale Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie entsprechende jährliche Fakultätsbudgets für Gleichstellung erfolgt; Standardisierung sowie Evaluation von Maßnahmen noch ausstehend**
- Fortführung individueller finanzieller Förderformate für Studentinnen und TIN\*<sup>19</sup> Personen wie Frauenförderfonds und Fonds für Kongressreisen | **erfolgt fortlaufend**

### 3.1.2 WISSENSCHAFTLICHE UND KÜNSTLERISCH-GESTALTERISCHE MITARBEITERINNEN, PROMOVENDINNEN, WEIBLICHE POSTDOCS

Mit Blick auf die zahlenmäßige Entwicklung des wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Personals kann eine leichte Steigerung des Frauenanteils verzeichnet werden. Die Förderung in dieser Gruppe bleibt aber ein wichtiger Schwerpunkt der universitären Gleichstellungsarbeit. Neben der stärkeren dezentralen und fachspezifischen Auseinandersetzung mit Ursachen für diese Entwicklung (Siehe Punkt 3.2.1) ist auch der Aufbau weiterer und die Verbesserung zentraler Förderinstrumente, vor allem mit Blick auf die Steigerung der Übergänge von Master zu Promotion und von Postdoc in höhere akademische Positionen elementar. Mit der Selbstverpflichtung, künftig etwa 15% der zu besetzenden Professuren nach dem Tenure-Track-Modell auszuschreiben, und der Steigerung des Anteils an Dauerstellen im Mittelbau hat die Universität bereits einen wichtigen Impuls in diese Richtung gesetzt. Das im Gleichstellungsplan 2021 - 2027 ursprünglich gestellte Ziel, den Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und künstlerisch-gestalterischen Mitarbeitenden bis 2027 auf 40% zu steigern, wurde bereits erreicht. Demnach erfolgt hier eine Anpassung der Zielstellung auf mind. 43% bis zum Jahr 2027.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Proaktive Rekrutierung von Frauen auf Qualifikations- und Drittmittelstellen unter Berücksichtigung fachspezifischer Geschlechterverhältnisse (Kaskadenmodell) | **erfolgt teilweise, stärkere Standardisierung unter Einbeziehung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist vorgesehen**
- Fortführung individueller finanzieller Förderformate wie Frauenförderfonds, Kongressreisefonds, Wiedereinstiegs- und Promotionsabschlussstipendium | **erfolgt fortlaufend**

---

<sup>19</sup> TIN\* steht für Trans\*, Inter\* und nichtbinäre Personen.

- Fortführung der Beteiligung am Thüringer Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen (Ausschreibung von Postdoc-Stipendien) | **erfolgt fortlaufend**
- Ausbau des bestehenden Mentoring-Programms WISA+ für weibliche Promovierende und Postdocs (über Professorinnenprogramm III) sowie weiterhin Zusammenarbeit mit dem Rowena-Morse-Mentoring-Programm des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung | **erfolgt fortlaufend; WISA+ wurde über Mittel aus dem Professorinnenprogramm III finanziell aufgestockt und inhaltlich ausgebaut**
- Aufbau eines Coaching-Angebots für Wissenschaftlerinnen in einer frühen Karrierephase mit Fokus auf u.a. Drittmittelakquise, strategische Karriereentwicklung, Vereinbarkeit etc. in Absprache mit den weiteren an Personalentwicklung beteiligten Akteur\*innen (über Professorinnenprogramm III) | **ist erfolgt durch Bauhaus Research School und Referat Personalentwicklung**
- Aufbau eines Publikationsfonds zur Unterstützung und Sichtbarmachung wissenschaftlicher Publikationstätigkeit von Frauen (über Professorinnenprogramm III) | **ist erfolgt, ab 2025 Verstetigung durch Integration in Frauenförderfonds als eigene Förderlinie und Finanzierung aus Haushaltsmitteln**
- Vergabe von Brückenstipendien (Anschubfinanzierung) an Frauen, um den Übergang von Master zu Promotion bzw. Promotion zu Habilitation zu fördern (über Professorinnenprogramm III) | **ist erfolgt und soll über Professorinnenprogramm 2030 weiter finanziert werden**

### 3.1.3 PROFESSORINNEN

Im Rahmen der Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Thüringer Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Digitale Gesellschaft ist das erklärte Ziel, 50% (Basiswert von 30%) Frauen bis 2025 zu berufen, fixiert. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich darüber hinaus das Ziel, den Frauenanteil unter den Professor\*innen bis 2027 auf 35% zu steigern. Die entsprechende Selbstverpflichtung der Universität, bis 2025 etwa 15% der zu besetzenden Professuren im Tenure-Track-Format auszuschreiben, fördert transparente und planbare Karrierewege innerhalb der Hochschule und kann zur Gewinnung von Frauen beitragen. Bereits jetzt zeigt sich, dass diese Strategie funktioniert. Von den seit 2021 neu ausgeschriebenen W1 Professuren mit Tenure Track konnten 40% mit Frauen besetzt werden. Die Neufassung der Berufsordnung im Frühjahr 2019 verdeutlicht ebenfalls das erklärte Ziel der Universität, den Frauenanteil an den zu besetzenden Professuren zu erhöhen, und hebt Chancengleichheit, Transparenz und einen wertschätzenden Umgang mit den Bewerber\*innen als wichtige Qualitätsmerkmale von Berufungsverfahren an der Universität hervor. Mit den beiden gestellten Förderanträgen für zwei auf W3-Professuren berufene Frauen im Rahmen des positiv evaluierten Zukunftskonzeptes im Professorinnenprogramm III, erhielt und stellte die Universität wichtige Ressourcen für die Umsetzung zusätzlicher gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Mit der positiven Evaluation des eingereichten Konzepts »Für Parität an der Hochschule« hat die Universität nun die Möglichkeit bis 2030 weitere Mittel für zusätzliche gleichstellungsfördernde Maßnahmen zu beantragen, sofern die Berufung von Frauen auf W3-Professuren erfolgt.<sup>20</sup> Der Erfolg im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, neue Berufungen aufgrund der Altersstruktur der Professor\*innen sowie die Digitalprofessuren des Landes Thüringen führten und führen aktuell zu einem regen personellen Wandel und einer Vielzahl an Berufungsverfahren, die die Universität als wichtige strategische Weiterentwicklung wahrnimmt und gleichermaßen als Chance sieht, Frauenerföderung in diesem Prozess zu einem maßgeblichen Schwerpunkt auszubauen. Bereits jetzt zeigt sich durch die leichte Steigerung des Frauenanteils auf 29% eine positive Tendenz,

<sup>20</sup> Details zum Professorinnenprogramm 2030 des Bundes und der Länder gibt es unter <https://www.bmbf.de/bmbf/shared-docs/bekanntmachungen/de/2023/02/2023-02-02-Bekanntmachung-Professorinnenprogramm.html>.

obwohl die Universität damit immer noch weit entfernt von einem paritätischen Geschlechterverhältnis ist und das anvisierte Ziel von 35% bis 2027 weiterhin eine Herausforderung darstellt. Vor diesem Hintergrund bleiben die Professorinnengewinnung sowie Standardisierung und qualitative Weiterentwicklung von Berufungsverfahren zentrale Themen.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Konzipierung und Durchführung eines Coaching-Formates für (Junior-)Professorinnen | **ist erfolgt über Bauhaus Research School (Programm BauhausTrack)**
- Fortführung der Recherche und proaktiven Ansprache von geeigneten Bewerberinnen; Dokumentation im Rahmen der Berufungsverfahren, Verankerung in der Berufsordnung | **erfolgt fortlaufend, Verankerung in novellierter Berufsordnung in 2024 vorgesehen, Standardisierung erforderlich, personelle Unterstützung für proaktive Rekrutierung über Professorinnenprogramm 2030 vorgesehen**
- Fortführung des Berufungsbonus für berufene Frauen (ehemals: Professorinnenbudgets) im Sinne einer Bonuszahlung und als Anreizsystem für die Berufung von Frauen; der Anteil, der den Fakultäten dabei ausgeschüttet wird, bleibt weiterhin an die Umsetzung fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen gebunden, die nachzuweisen sind (über Professorinnenprogramm III) | **ist erfolgt, Fortführung über Professorinnenprogramm 2030 vorgesehen**
- Erarbeitung eines Konzepts zu verbindlichen Standards im Rahmen von Berufungsverfahren sowie eines geeigneten Instruments zur Qualitätssicherung und zum Berufscontrolling | **ausstehend, Arbeitshilfen für Mitwirkende in Berufungsverfahren werden derzeit erstellt; Teilnahme an ethnografischem Heisenberg-Forschungsprojekt zu »Politiken der Gleichheit«**
- Regelmäßige Schulungen der Berufungsbeauftragten, Geschäftsführer\*innen und Kommissionsvorsitzenden zu Chancengleichheit in und rechtlichen Anforderungen an Berufungsverfahren | **erfolgt teilweise durch Schulungen zu rechtssicheren Berufungsverfahren mit Fachanwalt; Moodle-Selbstlerntool zu gendergerechten Berufungsverfahren wird derzeit umgesetzt; Arbeitshilfen für Berufungsverfahren werden derzeit erstellt**
- Prüfung der Anwendbarkeit flexibler Berufsmodelle wie Tandem- und Teilzeitprofessuren | **ist erfolgt, Justitiariat hat Passus zur möglichen Besetzung von Professuren in Teilzeit/im Tandem für Ausschreibungen von Berufungsverfahren erarbeitet, Anwendung erfolgt je nach zu besetzender Professur; Integration in angepasste Berufsordnung ist vorgesehen**
- Fortsetzung der Mitarbeit im Dual Career Netzwerk Thüringen | **erfolgt fortlaufend**

### 3.1.4 WEITERE LEITENDE FUNKTIONEN

Die Universität verfolgt weiterhin das Ziel, Frauen für Führungspositionen zu gewinnen und den Frauenanteil auf höheren Karrierestufen zu steigern.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Ausbau und Verstärkung von Möglichkeiten zur weiteren Flexibilisierung (Mobiles Arbeiten) | **ist erfolgt; Dienstvereinbarung zur Flexibilisierung des Arbeitsortes wurde unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten in 2021 vereinbart**
- Proaktive Ansprache geeigneter Bewerberinnen | **erfolgt vereinzelt, weitere Standardisierung erforderlich**

- Stärkung von Genderkompetenz als Auswahlkriterium | erfolgt vereinzelt, weitere Standardisierung erforderlich

### 3.1.5 MITARBEITER\*INNEN IN TECHNIK UND VERWALTUNG

In den Entgeltgruppen unterhalb TvL E12 liegt der Frauenanteil bei über 50%. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich deshalb das Ziel, Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen im Gewährleistungsbereich, mit Fokus auf die Mitarbeiter\*innen in den Sekretariaten, konsequent umzusetzen.

#### Maßnahmen | Anpassung und Umsetzungsstand (2024):

- Analyse von Tätigkeitsbeschreibungen, Berufsbezeichnungen und Eingruppierungen, ggf. Aktualisierung und Anpassung (Vgl. Bukof-Empfehlung für mehr Entgeltgerechtigkeit in den Hochschulsekretariaten<sup>21</sup>) | erfolgt teilweise, stärkere Vernetzung der betroffenen Personen vorgesehen, Fortbildung über Gewerkschaft geplant, fortlaufende Beteiligung in der Bukof-Kommission »Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung«

### 3.1.6 FRAUEN IN GREMIEN

Gremien sind als Orte der universitären Mitbestimmung, der Gestaltung von Strukturen und Prozessen sowie des Informationsaustausches wichtige Organisationseinheiten der Hochschulen. Folglich müssen alle Mitgliedergruppen adäquat in den Gremien vertreten sein. Das Thüringer Hochschulgesetz hat einerseits die paritätische Besetzung von Gremien und Organen hinsichtlich der Mitgliedergruppen der Universität 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. Aufgrund des vorhandenen Frauenanteils in den einzelnen Mitgliedergruppen ist die Erreichung dieser Quoten für die Universität aber teilweise herausfordernd. Die Unterrepräsentanz von Frauen sorgt darüber hinaus für eine strukturelle Überbelastung von Frauen im Rahmen der universitären Selbstverwaltungstätigkeiten. Dementsprechend ist die Universität langfristig bestrebt, diese Unterrepräsentanz zu beseitigen. Als notwendigen Zwischenschritt muss sie deshalb Entlastungs- und Anreizsysteme für Frauen schaffen und Gremientätigkeit im Rahmen von Leistungsbewertungen stärker anerkennen.

#### Maßnahmen | Anpassung und Umsetzungsstand (2024):

- Entwicklung eines Anreiz- und Entlastungssystem für Frauen (über Professorinnenprogramm III) | ist erfolgt, »Ausgleichsfonds für Professorinnen, Junior-Professorinnen und wissenschaftliche bzw. künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen mit Gremientätigkeit« wird sehr gut angenommen, Verstetigung über Haushalt der Universität ab 2025 vorgesehen
- Neu: Einrichtung eines Ausgleichsfonds für Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung, die sich in Gremien beteiligen

---

<sup>21</sup> [Microsoft Word - 21-02-16 bukof-Handlungsempfehlungen für mehr Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten.docx](#)

- Überprüfung der Wahllisten: Der Wahlvorstand der Universität prüft die geschlechterparitätische Aufstellung von Wahllisten wie im ThürHG festgeschrieben. Sofern die Wahllisten kein ausgewogenes Verhältnis von insbesondere Männern und Frauen aufweisen, bittet die Wahlleitung die für die Listen Verantwortlichen um Begründung bzw. Nachbesserung. Die Wahlordnung wird dahingehend angepasst. | teilweise erfolgt, Überarbeitung der Wahlordnung noch ausstehend
- Zur gesetzlich festgeschriebenen »angemessenen Entlastung von ihren sonstigen Dienstaufgaben« für die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten entwickelt die Hochschule einen praktikablen Standard, um Frauen nicht weiter strukturell zu benachteiligen | erfolgt über Ausgleichsfonds für wissenschaftliche und künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen sowie Ausgleichsfonds für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung

## 3.2 Qualitative Gleichstellungsarbeit: Entwicklung einer geschlechtergerechten Universitätskultur in Wissenschaft, Kunst und Gestaltung

Die strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit ist an der Bauhaus-Universität Weimar umfassend – auf inhaltlicher, finanzieller als auch auf personeller Ebene – formal erfolgt. Gleichstellungsbemühungen sind in den zentralen Papieren der Universität festgeschrieben und es herrscht Konsens über den Willen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Zur weiteren Mobilisierung theoretischer Überlegungen und bereits praktizierter Grundsätze zur Verwirklichung von Chancengleichheit ist sich die Universität bewusst darüber, dass Gleichstellungsarbeit stetig verbessert, intensiviert und geschärft werden muss. Kernziel auch der kommenden drei Jahre muss daher die vertiefte, selbstreflexive Auseinandersetzung mit Gleichstellungsfragen sein. Dabei gilt es bei allen Mitgliedern der Universität Gender- und Gleichstellungswissen systematisch aufzubauen, vorhandene Strukturen zu hinterfragen, zu diskutieren und anzupassen. Zukünftig soll Gleichstellungsarbeit noch stärker als verschränkter Top-Down-Bottom-Up-Prozess gelebt werden, der weitere Akteur\*innen in den Blick nimmt, fachbereichsbezogene Gleichstellungsfragen stärker integriert und spezifischere Selbstverpflichtungen und weitere Maßnahmen auf dezentraler Ebene hervorbringt. Die Stärkung dezentraler Gleichstellungsarbeit und die weitere Auseinandersetzung mit zentralen Personalentwicklungs- und -gewinnungsprozessen sowie die Intensivierung von Antidiskriminierungsarbeit versteht die Universität dabei als wichtige Schritte einer kulturellen Transformation hin zu einer geschlechtergerechten Universitätskultur in Wissenschaft, Kunst und Gestaltung.

### 3.2.1 DEZENTRALE GLEICHSTELLUNGSARBEIT STÄRKEN

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 hat die Universität einen wichtigen Schritt in Richtung Gender-Mainstreaming angestoßen, der durch die Erstellung dezentraler Konzepte zur Gleichstellung weiter mobilisiert werden muss.

### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Die Fakultäten erstellen eigene Gleichstellungspläne, in denen sie fachspezifische Strukturen und Zahlen analysieren, und daraus geeignete Ziele und Maßnahmen entwickeln, um die ermittelten Defizite ausgleichen zu helfen. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und das Gleichstellungsbüro unterstützen die Fakultätsleitungen bei Bedarf. Die Pläne sind alle drei Jahre zu erstellen. | **ist in drei von vier Fakultäten (A+U, B+U, M) erfolgt**
- NEU: verbessertes Onboarding der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch Entwicklung eines Leitfadens seit September 2022
- NEU: stärkere Koordination und personelle Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsarbeit über Referent\*innenstelle im Professorinnenprogramm 2030 vorgesehen

### 3.2.2 FÜHRUNGSKULTUR UND PERSONALENTWICKLUNG – GENDER-EXPERTISE AUFBAUEN

Mit dem im Januar 2019 verabschiedeten Personalentwicklungskonzept legte die Universität einen wichtigen Grundstein für die qualitative Weiterentwicklung ihrer Personal- und Organisationsentwicklung. Die Förderung des akademischen Nachwuchses ist dabei als eine Hauptaufgabe der universitären Personalentwicklung definiert, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gelegt wird. Potentiale bestehen hinsichtlich der weiteren Vernetzung von Akteur\*innen, die sich an den Schnittstellen von Personalentwicklungsmaßnahmen befinden, der qualitativen Weiterentwicklung von gendergerechten Personalauswahlprozessen, sowie hinsichtlich der stärkeren Verankerung gleichstellungspolitischer Ziele innerhalb des Personalentwicklungskonzeptes, beispielweise bezogen auf Vereinbarkeitsfragen und Genderkompetenz.

### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Aufbau eines Netzwerks Personalentwicklung (AT) unter Einbindung zentraler und dezentraler PE-Akteur\*innen zur Bündelung und Koordination vorhandener und neuer gleichstellungsfördernder PE-Maßnahmen | **ist über Referat Personalentwicklung erfolgt**
- Entwicklung von Standards für gendergerechte Personalgewinnungs- und -auswahlprozesse für alle Stellenbesetzungsverfahren | **ist vereinzelt erfolgt, Standardisierung erforderlich, Erarbeitung von Arbeitshilfen noch ausstehend**
- Weiterentwicklung des Personalmarketings (Employer Branding) zur Verbesserung der Außendarstellung als familienfreundliche und chancengerechte Universität | **ist teilweise erfolgt über Anpassung von Stellenausschreibungen**
- Nachhaltige Integration von Gleichstellung in On-Boarding (Willkommenskultur) | **ist teilweise erfolgt über Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten am Neuberufenentag sowie perspektivische Verankerung in Onboarding-Programm »new@Bauhaus« für alle neuen Mitarbeiter\*innen, Standardisierung erforderlich**
- Aufbau und Steigerung von Genderwissen/Genderkompetenz von Führungsverantwortlichen durch Schulungen zum Themenkomplex Gleichstellung mit Fokus auf Vereinbarkeitsfragen sowie vorurteils-, diskriminierungsfreie und wertschätzende Arbeitsbedingungen | **ist teilweise erfolgt durch Integration von Genderthemen in In-house-Fortbildungsprogramm des Referats für Personalentwicklung sowie einzelne Fortbildungsangebote, Standardisierung erforderlich**

## 3.3 Flankierende Dimensionen

### 3.3.1 FAMILIENFREUNDLICHE UNIVERSITÄT | SORGETÄTIGKEITEN UNTERSTÜTZEN

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher und künstlerisch-gestalterischer Qualifizierung, Studium und Sorgetätigkeiten ist ein wichtiges Anliegen der Universität. In der Vergangenheit konnten hier entsprechende strukturelle Maßnahmen zur Institutionalisierung von Familienfreundlichkeit etabliert und konsolidiert werden. Die vom Studierendenwerk Thüringen entwickelte und betriebene eigene Kindertagesstätte sowie die flexible Kinderbetreuung zentral auf dem Campus zeugen von exzellenten strukturellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungsaufgaben. Individuelle Beratungen zu Familienthemen, ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer, eine Familienwebsite sowie das Wiedereinstiegsstipendium nach der Elternzeit sind weitere wichtige Pfeiler der bedarfsgerechten Familienpolitik der Universität, deren Wirksamkeit durch die Verleihung des »Total E-Quality«-Prädikates bestätigt wurden.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Bündelung von Informationen und Angeboten zum Thema Vereinbarkeit für Mitglieder und Angehörige der Universität | **ausstehend, soll im Rahmen der Neustrukturierung des Onboarding-Prozesses umgesetzt**
- Weiterführung des Wiedereinstiegsstipendiums | **erfolgt fortlaufend**
- Erstellung eines Leitfadens zur Elternzeit für (werdende) Eltern einerseits und Dienstvorgesetzte andererseits | **ausstehend**
- **NEU: Etablierung eines aller zwei Jahre stattfindenden Familientages für Mitglieder der Universität mit Sorgeaufgaben**
- Erstellung einer Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten | **in 2021 erfolgt**
- Schulung von Dienstvorgesetzten zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitsprozesse | **ausstehend**
- Erarbeitung verbindlicher Standards zu familienfreundlichen Arbeits-, Gremien- und Studienzeiten | **ausstehend**
- **NEU: Anerkennung von Pflegezeiten für Familienangehörige im Rahmen von Förderformaten | ist teilweise erfolgt**
- **NEU: Ausbau der Familienwebsite sowie der Beratungstätigkeiten des Gleichstellungsbüro für weitere Sorgetätigkeiten, z.B. Pflege von Angehörigen | ausstehend**

### 3.3.2 GENDER IN FORSCHUNG UND LEHRE

Für die flächendeckende Verwirklichung von Gleichstellung ist der Aufbau von Genderwissen bei allen Mitgliedern der Universität essentiell. Forschung, Gestaltung, Kunst, Lehre und Studium müssen daher auf die angemessene Berücksichtigung von Geschlechteraspekten und den Abbau von Gender Biases und Stereotypen hin überprüft werden.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Erarbeitung eines Leitfadens für gendergerechte Lehre | **ist erfolgt, gemeinsam mit dem Bereich Diversität als Leitfaden für »diversitätssensible Lehre«, auf Webseite »Diversität in der Lehre« zugänglich; findet Eingang in Fortbildung »Learn to teach« für Lehrende**

- Aufbau eines (Online-)Moduls mit Zertifikatscharakter für gender- und diversitätssensible Didaktik gemeinsam mit dem Bereich Diversität | **ausstehend**

### 3.3.3 PRÄVENTION ZU SEXUALISierter BELÄSTIGUNG, DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Die Bauhaus-Universität Weimar spricht sich in ihrer Grundordnung für das aktive Eintreten für allgemeine Gleichbehandlung aus. Die Entwicklung einer für alle Mitglieder der Universität anwendbaren Antidiskriminierungsrichtlinie unterstreicht dieses Engagement. Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich daher auch weiterhin als Arbeits- und Studienort, an dem Diskriminierung und Gewalt jeglicher Art nicht toleriert werden. Die Bauhaus-Universität Weimar positioniert sich zukünftig noch stärker gegen alle Formen von sexistischer und sexualisierter Diskriminierung und Gewalt und entwickelt entsprechende weitere präventive Maßnahmen wie sie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz für Arbeitgeber\*innen verbindlich geregelt sind.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Aufbau einer Beschwerdestelle und eines Beschwerdemanagements | **ist teilweise erfolgt, Einrichtung der Beschwerdestelle und personelle Besetzung ist beschlossen, nimmt im Mai 2024 die Arbeit auf, Schulung ist erfolgt, Verfahrensordnung wird derzeit erarbeitet**
- Transparente Darstellung und Kommunikation des Beschwerdeverfahrens und entsprechender Ansprechpartner\*innen (zentral und dezentral) | **ist teilweise erfolgt und wird in 2024 weiter ausgebaut**
- Hochschulöffentliche Sensibilisierung aller Mitgliedergruppen | **ist teilweise erfolgt, weitere Systematisierung und Standardisierung sind vorgesehen**
- NEU: Hochschulweite Sensibilisierungskampagne (Plakate, Flyer und Videoclips) | **ausstehend**
- NEU: Überarbeitung der Antidiskriminierungsrichtlinie | **ausstehend**
- NEU: Aufbau von Awareness-Teams | **ist in Zusammenarbeit mit dem Studierendenkonvent erfolgt**
- NEU: Erstellung eines Code of Conduct für die gesamte Universität auf Basis des Code of Conducts der Fakultät für Architektur und Urbanistik (Februar 2024) | **ausstehend**
- NEU: Integration des Themas Prävention von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt in universitäres Moodle-Selbstlernntool zur jährlichen Sicherheitsunterweisung | **ausstehend**
- NEU: Überarbeitung der Notfall-Seite des Servicezentrums Sicherheit und Umwelt mit Blick auf sexualisierte Gewalt, Prüfung von Notfall-Systemen für Toiletten | **ausstehend**

### 3.3.4 DIVERSITÄTSSENSIBLE GLEICHSTELLUNGSARBEIT

Mit der Novellierung des Thüringer Hochschulgesetzes hat die Bauhaus-Universität Weimar eine Diversitätsbeauftragte bestellt und einen Beirat für Diversität ins Leben gerufen. Im Präsidium vertritt der Präsident das Themenfeld. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Beirat für Gleichstellungsfragen befinden sich in einem ständigen informellen Austausch mit dem Bereich Diversität. Die Zusammenarbeit wird als selbstverständlich und bereichernd mit Blick auf die Entwicklung eines kulturellen Wandels hin zu einer geschlechtergerechten, diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Universität verstanden. Die intersektionale Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen mit Geschlechterkategorien erkennt die

Universität an und integriert diese beständig in die Analyse aller Ungleichheitsdimensionen sowie in die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt. Die Universität hat das Audit »Vielfalt gestalten!« des Stifterverbandes erfolgreich abgeschlossen und in 2023 eine Diversitätsstrategie beschlossen. Die Gleichstellungsbeauftragte war Mitglied der Steuerungs- und der Lenkungsgruppe des Audits.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Erarbeitung verbindlicher Standards für eine diskriminierungsfreie und inklusive (An-)Sprache, die Personen aller Geschlechter gleichberechtigt und wertschätzend mit einbezieht | **ist erfolgt**; Richtlinie zur Verwendung gendergerechter Sprache an der Bauhaus-Universität Weimar (MdU 31/2022) wurde in 2022 verabschiedet, **Anpassung der Veröffentlichungen erfolgt fortlaufend**
- Gemeinsames Engagement von Gleichstellungsbüro und Bereich Diversität für Geschlechtervielfalt und den Abbau struktureller Barrieren für Inter\*, Trans\* und nicht-binäre Personen (z.B. IT, All-Gender WCs) | **erfolgt fortlaufend**, **Beschluss zur Umwidmung von Toiletten zu All Gender WCs ist erfolgt**, bereits sechs All Gender WCs auf dem Campus
- NEU: Informations-Website zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt für Mitglieder und Angehörige der Universität (<https://www.uni-weimar.de/de/universitaet/struktur/zentrale-einrichtungen/gleichstellungsbuero/sexuelle-und-geschlechtliche-vielfalt/>) | **ist erfolgt**
- NEU: Etablierung einer Campus Pride Week im Rahmen des Christopher Street Day Weimar, um queeren Themen und Menschen mehr Sichtbarkeit zu geben sowie ein Zeichen gegen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und/oder geschlechtlichen Identität zu setzen | **erfolgt fortlaufend**
- Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied im Beirat für Diversität | **ist erfolgt**

### 3.3.5 QUALITÄTSSICHERUNG UND MONITORING

Die Entwicklung bedarfsorientierter und zielführender Gleichstellungsmaßnahmen setzt ein kontinuierliches Monitoring bestehender Maßnahmen und Konzepte voraus.

#### Maßnahmen | **Anpassung und Umsetzungsstand (2024):**

- Erarbeitung eines ganzheitlichen Gender-Monitoring Konzeptes in Zusammenarbeit mit dem Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung unter Berücksichtigung der bereits vorhandenen Befragungs- und Evaluationstools | **ausstehend**
- Professionalisierung von Gender-Consulting für Drittmittel-Forschungsanträge, Prozess-Evaluation | **erfolgt fortlaufend**, **Teilnahme an Informationsveranstaltung der DFG**

## **4. Inkrafttreten und Veröffentlichung**

Der Gleichstellungsplan wurde entsprechend § 35 des Thüringer Hochschulgesetzes und § 8 der Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar am 7. April 2021 durch den Senat der Bauhaus-Universität Weimar bestätigt und gilt bis 31. März 2027.

Die vorliegende Fortschreibung wurde dem Senat der Bauhaus-Universität Weimar am 3. April 2024 zur Kenntnis vorgelegt.