

GLEICHSTELLUNGSPLAN

FAKULTÄT BAU- UND

UMWELTINGENIEUR-

WISSENSCHAFTEN

2026-2029

der 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 Biografien 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 sowie sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen (Antidiskriminierungsrichtlinie 2019). Wir sehen es hierzu als notwendig an, Gleichstellungsarbeit dezentral in den Fakultäten zu stärken und fakultätsspezifische Gleichstellungspläne zu erstellen. Die Fakultät sieht mit diesem Plan die Chance, auf gezielte Bedürfnisse und Herausforderungen einzugehen und die Angehörigen der Fakultät besser anzusprechen.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	3
Grafikverzeichnis	3
1 Vorwort	4
2 Datenerhebung und Maßnahmen der Mitgliedergruppen.....	6
2.1 Übersicht über die Beschäftigtenstruktur	6
2.2 Studierende.....	9
2.3 Promovierende	12
2.4 Personal aus Technik.....	14
2.5 Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende	16
2.6 Wissenschaftliche Mitarbeitende	21
2.7 Professorinnen und Professoren	24
2.8 Fakultätsleitung und Fakultätsrat	26
2.9 Mitgliedergruppenübergreifend.....	28
2.9.1 Entwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Fakultätskultur	28
2.9.2 Geschlechtergerechte Sprache	29
2.9.3 Familienfreundliche Universität	30
2.9.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	30
2.9.5 Diversitätssensible Gleichstellungsarbeit	30
3 Inkrafttreten und Veröffentlichung	31
4 Glossar.....	31
5 Anhang – Beschäftigtenstruktur aufgeschlüsselt nach Instituten	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Mitarbeitende in VZÄ (Stichtag 31.12.2024) nach Instituten und EG	7
Tabelle 2:	Aktuell angemeldete Promovierende an der Fakultät B+U	13
Tabelle 3:	Besetzung der Fakultätsleitung von 2015 bis 2025	27
Tabelle 4:	Besetzung des Fakultätsrats von 2015 bis 2025	27
Tabelle 5:	Umgesetzte Veranstaltungen durch die dezentrale Gleichstellung	29

Grafikverzeichnis

Grafik 1:	Geschlechterverhältnis in der Fakultät	8
Grafik 2:	Geschlechterverhältnis in den Studiengängen – Bachelor (li) und Master (re)	10
Grafik 3:	Geschlechterverhältnis in Weiterbildungsstudiengängen	11
Grafik 4:	Geschlechterverhältnis der Promovierenden	13
Grafik 5:	Geschlechterverhältnis technisches Personal	17
Grafik 6:	Geschlechterverhältnis nichtwissenschaftliches Personal nach Instituten	17
Grafik 7:	Geschlechterverhältnis Wissenschaftliche Mitarbeitende nach Instituten	22
Grafik 8:	Geschlechterverhältnis der Professuren nach Instituten	25
Grafik 9:	Geschlechterverhältnis im Dekanat	26
Grafik 10:	Geschlechterverhältnis B-M-I	32
Grafik 11:	Geschlechterverhältnis FIB	33
Grafik 12:	Geschlechterverhältnis IBMB	34
Grafik 13:	Geschlechterverhältnis IKI	35
Grafik 14:	Geschlechterverhältnis ISM	36
Grafik 15:	Geschlechterverhältnis b.is.	37
Grafik 16:	Geschlechterverhältnis Dekanat	38
Grafik 17:	Geschlechterverhältnis Technischer Service	39

1 Vorwort

Für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur – Gleichstellung an der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Die Universität verfolgt das Anliegen, die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter durchgängig und in allen Prozessen zu berücksichtigen. Die Förderung der Chancengleichheit 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 essenziell.

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 vier Ausschreibungsrunden überzeugen. Zuletzt wurde die Bauhaus-Universität Weimar 2024 eingereichte mit dem Prädikat »Gleichstellungsstarke Hochschule« im Rahmen des Professorinnenprogramms 2030 prämiert. Die Universität sieht diese externe Wertschätzung als Bestätigung ihres strategischen Gleichstellungsansatzes und die wichtigen Errungenschaften im Bereich Geschlechtergerechtigkeit zugleich als Ausgangspunkt für die Fortschreibung und Verankerung dieser.

Für die Schärfung und Optimierung ihrer gleichstellungspolitischen Maßnahmen vereinbaren die Fakultätsakteure die gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines nachhaltigen Konzeptes für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur. Alle Mitglieder der Fakultät übernehmen damit die Verantwortung, 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.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen 2021 – 2025 unter dem Punkt 4 „Rahmenvereinbarung V 2021 bis 2025 umsetzen“ 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 und wird ihn auch in den nächsten Jahren fortführen.

Um dieses Ziel erreichen zu können, wurden in Ergänzung zu dem zentralen Gleichstellungsplan der Universität dezentrale fakultätsspezifische Gleichstellungspläne erstellt. In den dezentralen Gleichstellungsplänen der Fakultäten werden fachspezifische Strukturen und Zahlen analysiert und daraus geeignete Ziele und Maßnahmen entwickelt. Dies ist gerade vor dem Hintergrund der vier Fakultäten, die sich zum Teil stark unterscheiden, eine wichtige Maßnahme, um bereichsspezifische Defizite aufzuzeigen und dezentral ausgleichen zu können.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist für die Belange der Gleichstellung an den Fakultäten die direkte Ansprechpartnerin. Zudem ist sie in sämtliche Stellenbesetzungsverfahren einzubinden. Beratend ist die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte für jegliche Belange in diesem Bereich erste Ansprechperson.

Der Gleichstellungsplan enthält eine beschreibende Ist-Analyse, die Analyse über die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur, der Studierendenzahlen, der Promovierendenzahlen seit 2019 sowie eine

Zusammenstellung der Gremienbesetzung an der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften. Die Beschäftigtenstruktur wird entsprechend den Instituten der Fakultät aufgelistet.

Auf Basis der Auswertung dieser statistischen Analyse entwickelt der Plan quantitative (Erhöhung der Frauenanteile) und qualitative (geschlechtergerechte Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und entsprechende Maßnahmen (siehe jeweilige Mitgliedergruppe, oder aufgeschlüsselt nach Instituten am Anhang) Dieser bildet die Grundlage für die Gleichstellungsarbeit der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaft für die kommenden drei Jahre, die Evaluierung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät sowie die Fortführung des Planes 2029.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften wurde gemäß der Vorgabe aus definierten qualitativen Maßnahmen im Rahmen des zentralen Gleichstellungsplanes der Universität erstellt und ist für drei Jahre gültig.

2 Datenerhebung und Maßnahmen der Mitgliedergruppen

In den folgenden Abschnitten sind statistische Daten über die zugehörigen Personen zur Fakultät zu finden. Spezielle Hinweise zu den erhobenen Daten sind in den jeweiligen Abschnitten vermerkt. In der statistischen Erfassung werden die Geschlechtskategorien männlich, weiblich und divers berücksichtigt. Aufgrund der sehr geringen Anzahl von Personen in der Kategorie divers wird auf eine gesonderte Auswertung und Darstellung dieser Daten verzichtet, um datenschutzrechtliche Vorgaben einzuhalten und Rückschlüsse auf Einzelpersonen auszuschließen. Die im Folgenden genutzte Grenze der Unterrepräsentation (UR) von Frauen wird basierend auf §3 Abs. 5 des Thüringer Gleichstellungsgesetzes (GleichstG TH) mit 40 % angesetzt. Basierend auf den statistischen Daten werden qualitative und quantitative Maßnahmen festgelegt.

2.1 Übersicht über die Beschäftigtenstruktur

Für die Betrachtung der Beschäftigtenstruktur an der Fakultät, wurden Daten ab 2019 analysiert. Für den vorliegenden Gleichstellungsplan wurde der Datenmonitor mit dem Stichtag 31.12.2024 gewählt.

In Tabelle 1 sind die VZÄ kategorisiert nach Entgeltgruppe und Drittmittel/Landesmittel, sowie nach den Geschlechtern männlich/weiblich und den einzelnen Instituten mit dem Stichtag 31.12.2024 aufgelistet. Die grafische Aufarbeitung der einzelnen Entgeltgruppen und die Entwicklung seit 2019 ist den jeweiligen Kapiteln zur den einzelnen Mitgliedergruppen zu entnehmen.

Aussagen zu Teilzeitarbeitsverhältnissen, Mischfinanzierungen für Stellen aus Drittmittel und Landesmittel, befristete oder unbefristete Arbeitsverträge sowie Beschäftigungen einer Person an mehreren Professuren lassen sich aus diesen Zahlen nicht herauslesen. Für eine grundsätzlich geschlechtsspezifische Analyse sind die Angaben in VZÄ jedoch sehr gut geeignet.

Die Auswertung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften zeigt über alle betrachteten Jahre hinweg deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zwischen den einzelnen Entgeltgruppen (vgl. Grafik 1).

Im nichtwissenschaftlichen Personal bei den niedrigeren Entgeltgruppen (EG 5–8) aus Landesmitteln sind Frauen über die Jahre 2019-2024 stetig überrepräsentiert. Im Bereich der Drittmittel hingegen liegt der Frauenanteil deutlich unter der Grenze von 40 %, sodass hier eine Unterrepräsentation von Frauen festzustellen ist. In den höheren Entgeltgruppen (EG 9–12, EG 13–15Ü sowie außertariflich) zeigt sich sowohl bei Landes- als auch bei Drittmitteln ebenfalls eine Unterrepräsentation von Frauen.

Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil im gesamten Betrachtungszeitraum ebenfalls unter der 40 %-Grenze. Sowohl bei Landes- als auch bei Drittmitteln sind Frauen damit unterrepräsentiert, wobei ihr Anteil je nach Jahr und Finanzierungsart zwischen etwa einem Fünftel und knapp einem Drittel liegt.

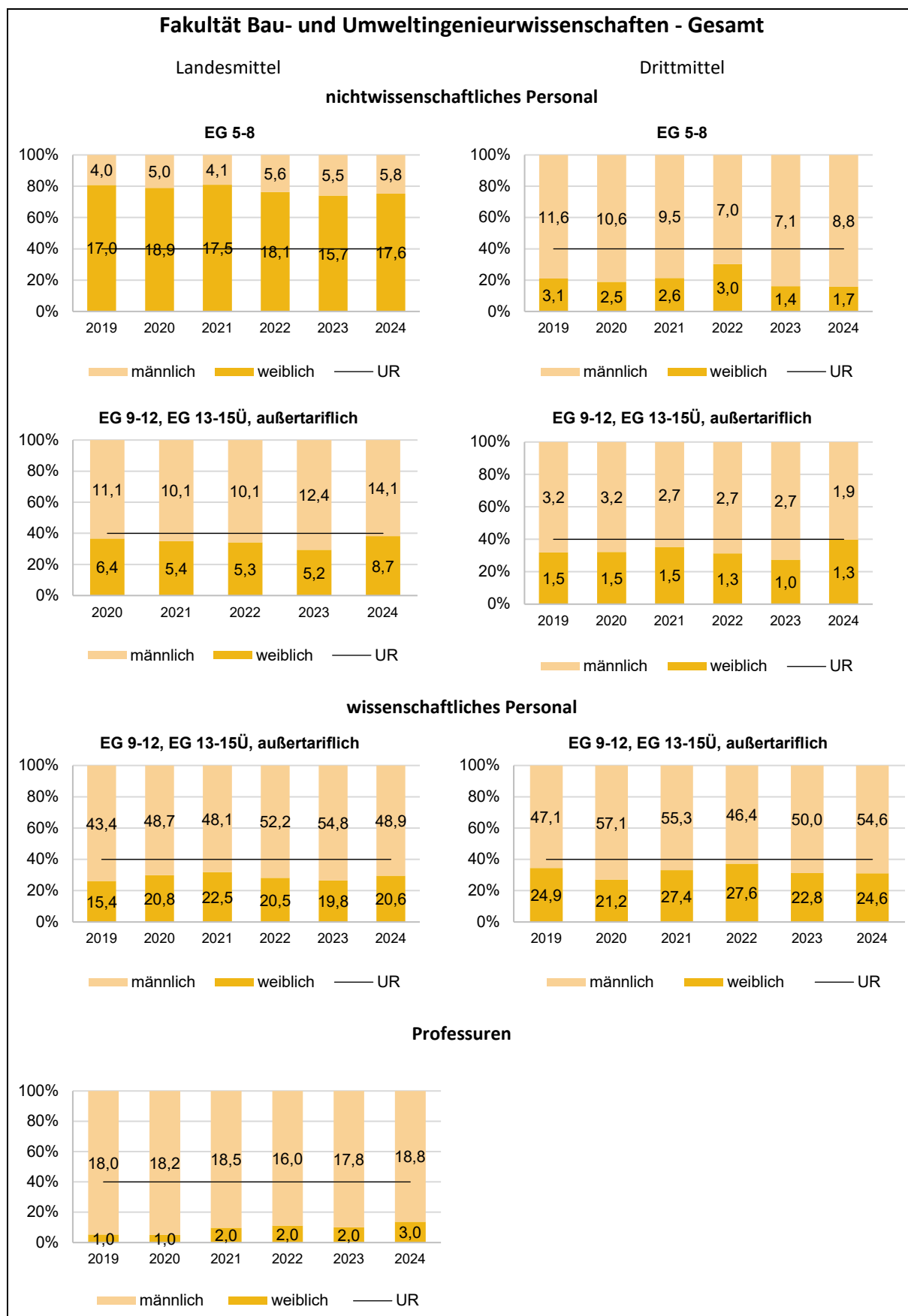
Eine besonders deutliche Unterrepräsentation von Frauen zeigt sich in der Mitgliedergruppe der Professor*innen. Der Frauenanteil liegt im gesamten Betrachtungszeitraum deutlich unter der Grenze von 40 % und bewegt sich lediglich im niedrigen einstelligen Bereich. Trotz eines leichten Anstiegs bis zum Jahr 2024 bleibt die Gruppe der Professor*innen stark männlich dominiert.

Tabelle 1: Mitarbeitende in VZÄ (Stichtag 31.12.2024) nach Instituten und EG

			B-M-I	FIB	IBMB	IKI	ISM	b.is	Dekanat	TS ¹
Nichtwissenschaftliches Personal										
EG 5-8	Landesmittel	männlich	0,0	4,78	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	1,0	5,9	3,15	1,4	1,6	2,5	1,0	1,0
	Drittmittel	männlich	0,0	8,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,55	0,0	0,0	0,6	0,5	0,0	0,0
EG 9-12	Landesmittel	männlich	0,0	4,1	1,0	4,0	0,0	1,0	0,0	3,0
		weiblich	1,0	1,65	0,0	1,0	0,0	0,9	3,175	0,0
	Drittmittel	männlich	0,0	1,65	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,25	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
EG 13-15	Landesmittel	männlich	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,75	0,0
	Drittmittel	männlich	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Wissenschaftliches Personal										
EG 9-12	Landesmittel	männlich	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0
	Drittmittel	männlich	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0	1,40	0,0	0,0
EG 13-15	Landesmittel	männlich	1,5	8,67	8,48	12,5	6,9	10,82	0,0	0,0
		weiblich	1,5	2,23	5,4	5,15	2,05	3,75	0,0	0,0
	Drittmittel	männlich	2,5	16,08	4,02	4,81	6,56	17,65	0,0	0,0
		weiblich	0,2	6,52	2,6	2,25	1,25	10,41	0,0	0,0
Professuren ²										
		männlich	3,0	1,0	4,0	3,8	3,0	4,0	0,0	0,0
		weiblich	0,0	1,5	0,0	1,0	0,5	0,0	0,0	0,0

¹ TS – Technischer Service² In dieser Auflistung werden alle Professuren – unabhängig der Gehaltsgruppe (W1-W3) und Status (Juniorprofessur, Vertretungsprofessur, Seniorprofessur) aufgelistet. Professuren, die nicht mit 100% Auslastung (entspricht 1,0) ausgestattet sind, werden mit der entsprechenden Auslastungsrate (entspricht <1,0) aufgelistet.

Grafik 1: Geschlechterverhältnis in der Fakultät



2.2 Studierende

Die Auswertung der Studierendenzahlen zeigt deutliche Unterschiede in der Geschlechterverhältnis zwischen den einzelnen Studiengängen der Fakultät (vgl. Grafik 2). In mehreren Studiengängen liegt der Frauenanteil unter der im Thüringer Gleichstellungsgesetz definierten Grenze von 40 % und weist damit auf eine Unterrepräsentation von Frauen hin.

Im Bachelorstudiengang Management (Bau Immobilien Infrastruktur) ist im Zeitverlauf ein Anstieg des Frauenanteils zu beobachten. Während in den frühen Jahren noch eine Unterrepräsentation vorlag, nähert sich der Frauenanteil in den neueren Kohorten zunehmend der 40%-Grenze an. Im Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil seit 2022 oberhalb dieser Grenze. Der Studiengang Umweltingenieurwissenschaften lag überwiegend an der 40 %-Grenze, im Semester 2024/25 erstmals über 50 %.

In mehreren Masterstudiengängen zeigt sich hingegen eine Unterrepräsentation von Frauen. Besonders deutlich wird dies im Master Digital Engineering und im internationalen Studiengang Natural Hazards and Risks in Structural Engineering. Ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zeigt sich im Masterstudiengängen Bauingenieurwesen – Konstruktion Ingenieurbau und Umweltingenieurwissenschaften in dem der Frauenanteil in einzelnen Jahren in die Nähe der 40%-Grenze kommt.

In den Weiterbildungsstudiengängen zeigt sich ein heterogenes Bild. Während im Studiengang Projektmanagement Bau sowie in Bauphysik und energetische Gebäudesanierung Frauen ebenfalls unterrepräsentiert sind, liegt der Frauenanteil im Studiengang Methoden und Materialien zur nutzerorientierten Bausanierung zeitweise im Bereich eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses. Im Weiterbildungsstudiengang Wasser und Umwelt bewegt sich der Frauenanteil über mehrere Jahre hinweg in der Nähe der 40%-Grenze und weist damit eine vergleichsweise ausgeglichene Geschlechterverhältnis auf.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in den deutschsprachigen Studiengängen eine Annäherung der Zahl der Studentinnen an die Grenze der Unterrepräsentation festgestellt werden kann. In den englischsprachigen Studiengängen sowie in den Weiterbildungsstudiengängen ist dieser Trend nicht beobachtbar.

Für die Gewinnung von Frauen für Wissenschaft und Praxis braucht es Vorbilder und gezielte Förderung. Es werden die folgenden notwendigen Maßnahmen abgeleitet:

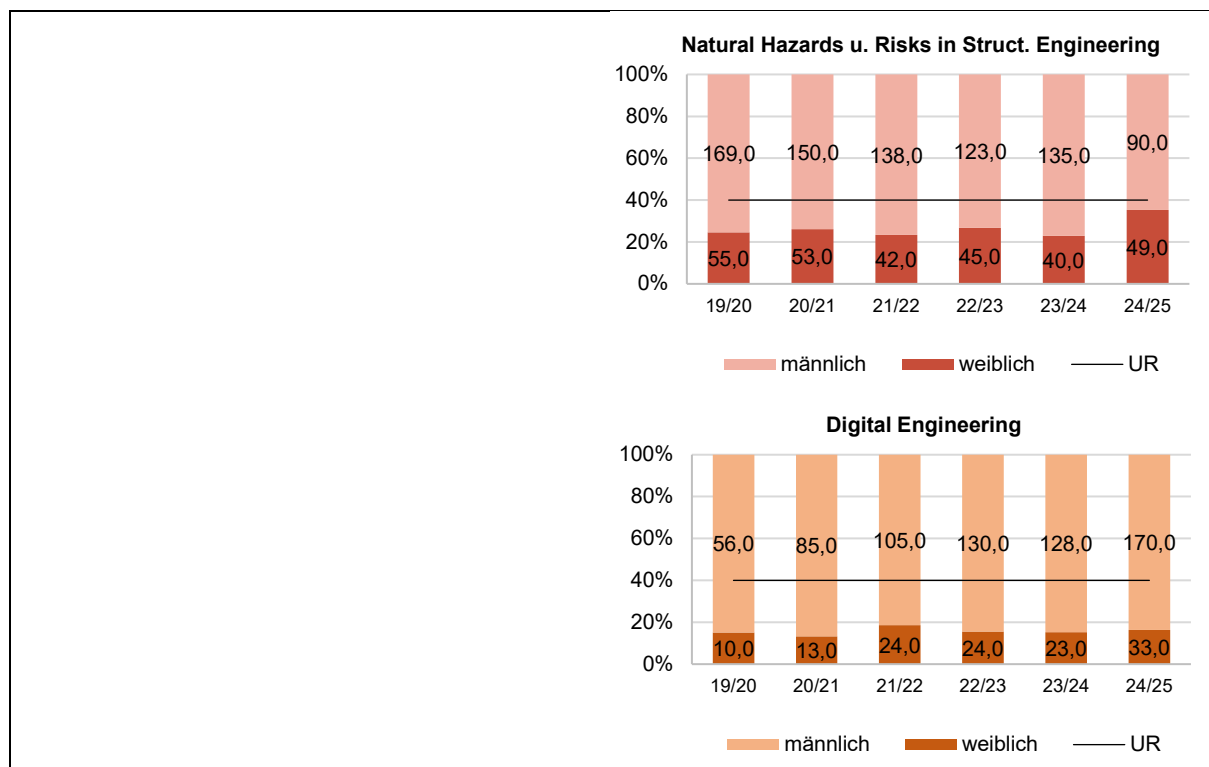
- Umfangreiche Information zu Angeboten (Fonds, Stipendien, Mentoring-Programme, Vernetzungsveranstaltungen) des Gleichstellungsbüros, und TKG³ für Studentinnen sollten auf der Fakultäts-Website zu finden sein (eine geeignete Form ist in Abstimmung mit der Öffentlichkeitsarbeit zu finden).
- Frauen aus der Wissenschaft/wissenschaftliche Mitarbeiterinnen sollen vermehrt in die Lehre eingebunden (z. B. über Vorträge) werden.
- Die aktive Werbung auf dem Hochschulinformationstag (HIT) und bei anderen Informationsformaten für die Aufnahme eines MINT-Studiums durch Frauen an der Fakultät Bauingenieurwesen wird verstärkt.
- Jährliche Durchführung einer Aktion zum Internationalen Tag der Frauen im Ingenieurwesen, um die Sichtbarkeit der Frauen in der Ingenieurbranche zu steigern (Mitgliedergruppenübergreifend).
- Jährliche Durchführung eines Workshops (Mitgliedergruppenübergreifend)

³ TKG – Thüringer Kompetenzzentrum Gleichstellung <https://www.tkg-info.de/>

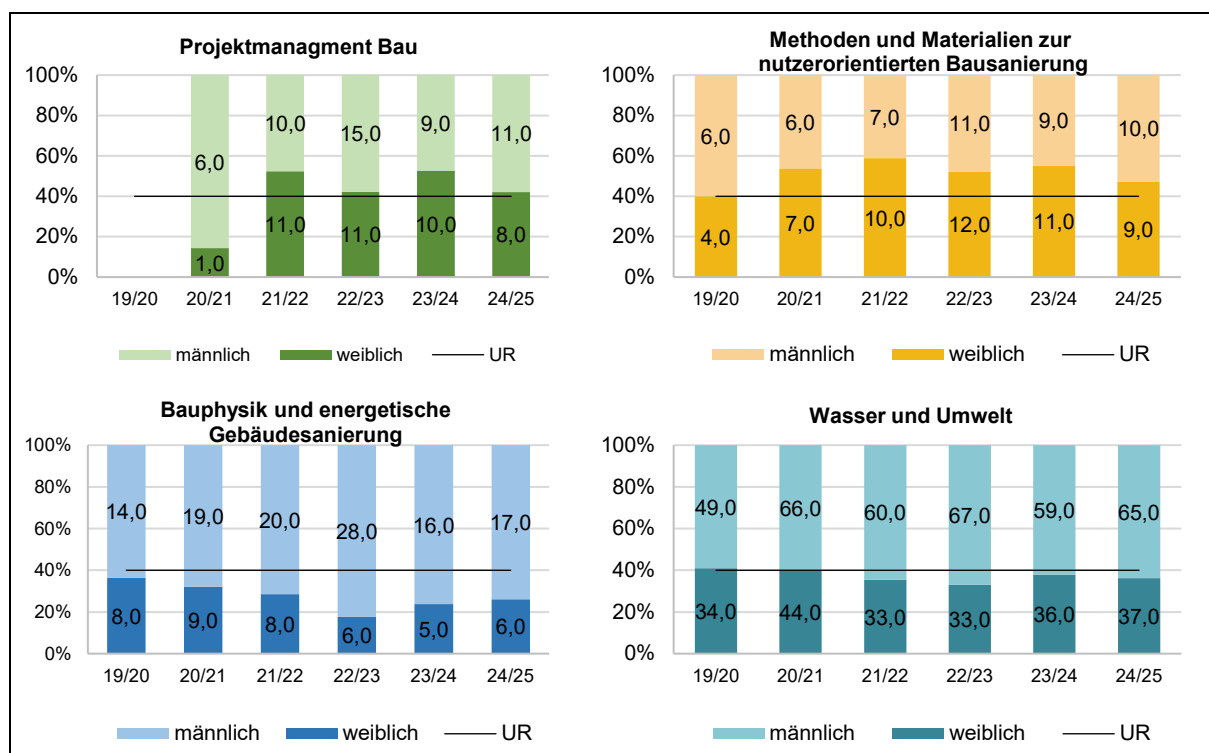
- Jährliches Angebot von Förderungen von Abschlussarbeiten
- Zur Verfolgung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen sind die in aufgeführten Daten jährlich zu erfassen und ggf. durch zusätzliche Kategorien zu erweitern.

Grafik 2: Geschlechterverhältnis in den Studiengängen – Bachelor (li) und Master (re)





Grafik 3: Geschlechterverhältnis in Weiterbildungsstudiengängen



2.3 Promovierende

Im Folgenden sind die Zahlen der Promovierenden an der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften (Stand: Ende August 2025) aufgelistet. Grafik 4 veranschaulicht die Anmeldungen und Abschlüsse seit 2020.

Es ist eine generelle UR über den betrachteten Zeitraum und die betrachteten Kategorien zu erkennen. Die prozentuale Verteilung ist dabei in den ausgewählten Kategorien annähernd ähnlich. Folgende Punkte fallen jedoch auf:

Vor allem bei den internationalen Promovierenden (deren erste Staatsbürgerschaft nicht deutsch ist) ist eine verstärkte UR von Frauen zu erkennen.

Auch bei den Anstellungsverhältnissen an der Universität ist eine UR festzustellen. Allgemein gilt, dass bei fehlender Finanzierung über einen Arbeitsvertrag, Frauen sich seltener für die Erstellung einer Promotion entscheiden.

Im Vergleich zum Frauenanteil in den Masterstudiengängen der Bauhaus-Universität Weimar (siehe Abschnitt 2.2) ist der Anteil der Promovendinnen, welche ihren promotionsrelevanten Abschluss in Weimar erlangt haben, geringer. Es entscheiden sich demnach anteilig weniger Absolventinnen der Studiengänge der Bauhaus-Universität Weimar für eine Promotion in Weimar als Absolventen.

Bisher ist mit höherer wissenschaftlicher Qualifikationsstufe eine stetige Abnahme des Frauenanteils erkennbar. Ziel ist, dass der Anteil von Frauen in der Promovierendenschaft mindestens auf dem gleichen Niveau wie der Frauenanteil während des Masterstudiums erreicht werden kann. Langfristig wird angestrebt, dass 50 % der Promovierenden Frauen sind. Um den Anteil der Promovendinnen zu erhöhen, sind folgende Maßnahmen zu ergreifen:

- Längere Vertragslaufzeiten werden angestrebt, da sie von Beginn an eine Alternative zur Wirtschaft darstellen und Planungssicherheit geben. Für Frauen, im Besonderen ohne EU-Staatsbürgerschaft, sind kurze Vertragslaufzeiten ein Entscheidungsfaktor gegen eine Anstellung an der Universität und damit in vielen Fällen auch gegen eine Promotion.
- Zusammen mit dem Promovierendenrat soll eine Vernetzung von Promovendinnen an der Fakultät geplant werden. Zudem sollen die Mentoring-Programme und Veranstaltungen des Gleichstellungsbüros verstärkt beworben und bekannt gemacht werden.
- Für Anstellungsverhältnisse mit einem Qualifizierungsziel muss sichergestellt werden, dass die vorgesehene Qualifizierungszeit zur Verfügung steht.
- Des Weiteren soll auf der Webseite der Fakultät deutlicher die Unterstützung und Förderung von Promovendinnen (allgemein und zielgruppenorientiert für externe und internationale Promovendinnen) beschrieben und auf Finanzierungsmöglichkeiten/Coaching-Programme verwiesen werden.
- Jährliche Durchführung einer Aktion zum Internationalen Tag der Frauen im Ingenieurwesen, um die Sichtbarkeit der Frauen in der Ingenieurbranche zu steigern (Statusgruppenübergreifend).
- Jährliche Durchführung eines Workshops (Mitgliedergruppenübergreifend)
- Zur Verfolgung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen sind die hierin aufgeführten Daten jährlich zu erfassen und ggf. durch zusätzliche Kategorien zu erweitern.

Grafik 4: Geschlechterverhältnis der Promovierenden

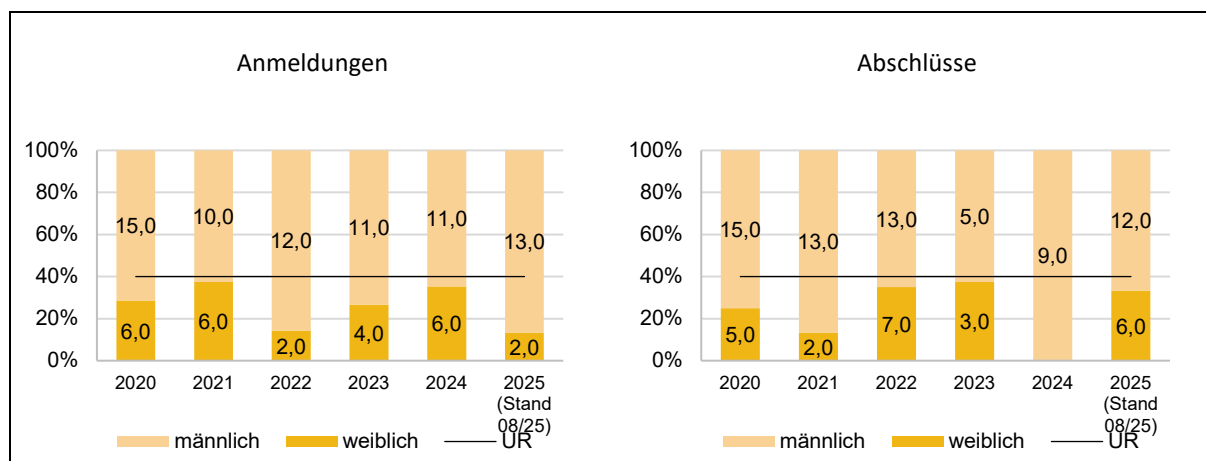


Tabelle 2: Aktuell angemeldete Promovierende an der Fakultät B+U

	männlich	weiblich	Anmerkungen
Pomovierende, aktuell	158	63	n = 221
Derzeit laufende Promotionszeit			5,1 Jahre = Fak.B+U-Durchschnitt
kürzer als 5 Jahre angemeldet	81	32	
länger als 5 Jahre angemeldet	51	23	
1. Staatsangehörigkeit			
deutsch	79	40	
international	79	23	
Art der Finanzierung			Stand 2020
mit Anstellungsverhältnis an der Fak. B+U	53	26	
Selbstfinanzierung (Stipendium, extern, etc.)	119	34	
Promotionsrelevanter Abschluss			
an der Bauhaus-Universität Weimar	64	26	
außerhalb der Bauhaus-Universität Weimar	92	37	

2.4 Personal aus Technik

Die Geschlechterverhältnisse in Technik und Verwaltung zeigen weiterhin eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation einzelner Arbeitsbereiche. Die Auswertung der Personalstruktur (2019–2024) verdeutlicht, dass mehrere Entgeltgruppen dauerhaft nahezu ausschließlich von einem Geschlecht besetzt sind. Insbesondere in den Entgeltgruppen EG 5–8 sowie EG 9–12 bestehen stabile, einseitige Besetzungsstrukturen ohne nennenswerte Annäherung an die Zielmarke von 40 %. In höheren Entgeltgruppen sind Frauen nur vereinzelt und teilweise mit geringen Stellenanteilen vertreten.

Es zeigt sich somit eine strukturelle Trennung in vornehmlich männlich besetzte technische Tätigkeitsfelder (z. B. Baustoffprüfung) und stärker weiblich geprägte Verwaltungs- und Büro-Bereiche. Diese Muster sind über mehrere Jahre hinweg stabil.

Ziel der Fakultät ist es, die geschlechtsspezifische Segregation schrittweise abzubauen und bei Neubesetzungen gezielt auf eine ausgewogenere Verteilung hinzuwirken, insbesondere in Bereichen mit einem Anteil unter 40 %.

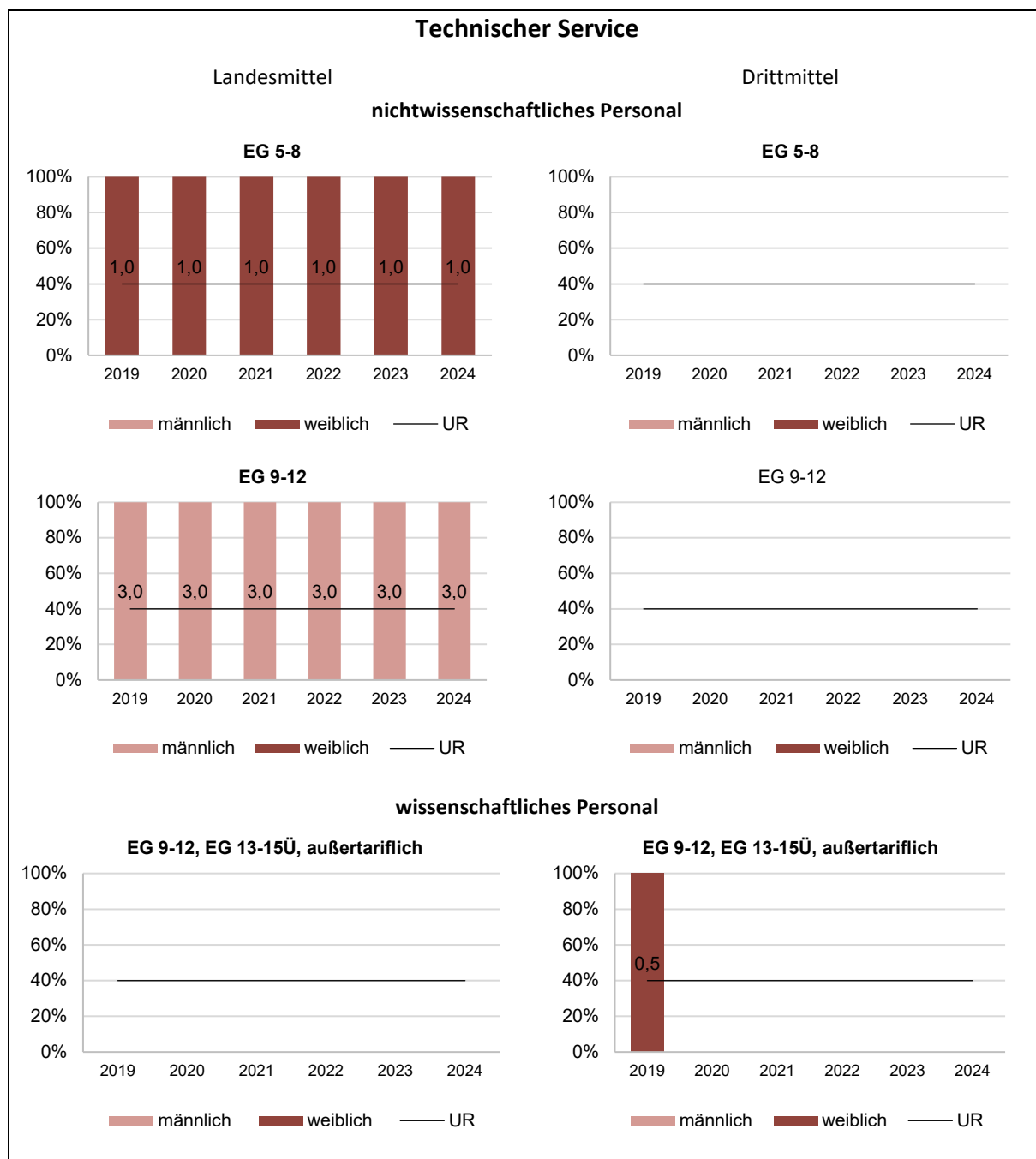
Bei haushaltsfinanzierten Stellen der Entgeltgruppen 5–8 ist eine starke Unterrepräsentation von Männern insbesondere in der Verwaltung ersichtlich. In den drittmittel-finanzierten VZÄ der gleichen Entgeltgruppen, die insbesondere Mitarbeitende in technischen Berufen betreffen, sind wiederum Frauen unterrepräsentiert. In den höheren Eingruppierungen EG 9–12, diese sind überwiegend technischen Berufen zuzuordnen, sind sowohl bei haushalts- als auch bei drittmittel-finanzierten VZÄ Frauen unterrepräsentiert. Auszubildende werden in der aktuellen Statistik des Gleichstellungsplanes nicht erfasst.

Zur Zielerreichung werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Bei Stellenausschreibungen in Bereichen mit einer Unterrepräsentanz (< 40 %) wird aktiv zur Bewerbung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts aufgefordert. Zum Beispiel mit dem Text: „Bewerbungen von Frauen sind besonders willkommen“
- Prüfung und Anpassung der Werbematerialien für Ausbildungsberufe (Videos, Flyer, Online-Auftritte) hinsichtlich der ausgewogenen Darstellung beider Geschlechter.
- Verstärkter Einsatz des MINT-Experimental-Parcours im Rahmen von Veranstaltungen wie dem Girls' Day sowie gezielte Ansprache von Schülerinnen für technische Ausbildungsberufe.
- Intensivierung der Werbung für Ausbildungsberufe auf Plattformen wie Ausbildungs-Navi und Lehrstellenmagazin mit geschlechtersensibler Ansprache.
- Jährliche Überprüfung der Geschlechterverhältnisse in den Entgeltgruppen im Dekanat zur Beobachtung struktureller Entwicklungen.

Die Maßnahmen zielen darauf ab, langfristig eine größere Durchlässigkeit zwischen traditionell geschlechtsspezifisch geprägten Tätigkeitsfeldern zu erreichen und strukturelle Einseitigkeiten bei künftigen Besetzungen systematisch zu reduzieren.

Grafik 5: Geschlechterverhältnis technisches Personal



2.5 Nichtwissenschaftliche Mitarbeitende

Die Personalstruktur der nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden (z. B. Administration, Sekretariate, organisatorische und unterstützende Funktionen) weist eine deutliche geschlechtsspezifische Konzentration auf. Die Auswertung der Entgeltgruppen EG 5–8 sowie EG 9–12 im Zeitraum 2019–2024 zeigt, dass zahlreiche Positionen überwiegend oder ausschließlich mit Frauen besetzt sind. In mehreren Bereichen liegt der Frauenanteil dauerhaft deutlich oberhalb der Zielmarke von 40 %, während der Anteil männlicher Beschäftigter teilweise nur marginal vertreten ist.

Diese Entwicklung verdeutlicht eine strukturelle geschlechtsspezifische Segregation, bei der administrative und organisatorische Tätigkeitsfelder stark weiblich geprägt sind. Die geringe Beteiligung von Männern in diesen Bereichen ist über mehrere Jahre hinweg stabil und nicht als kurzfristige Schwankung zu interpretieren.

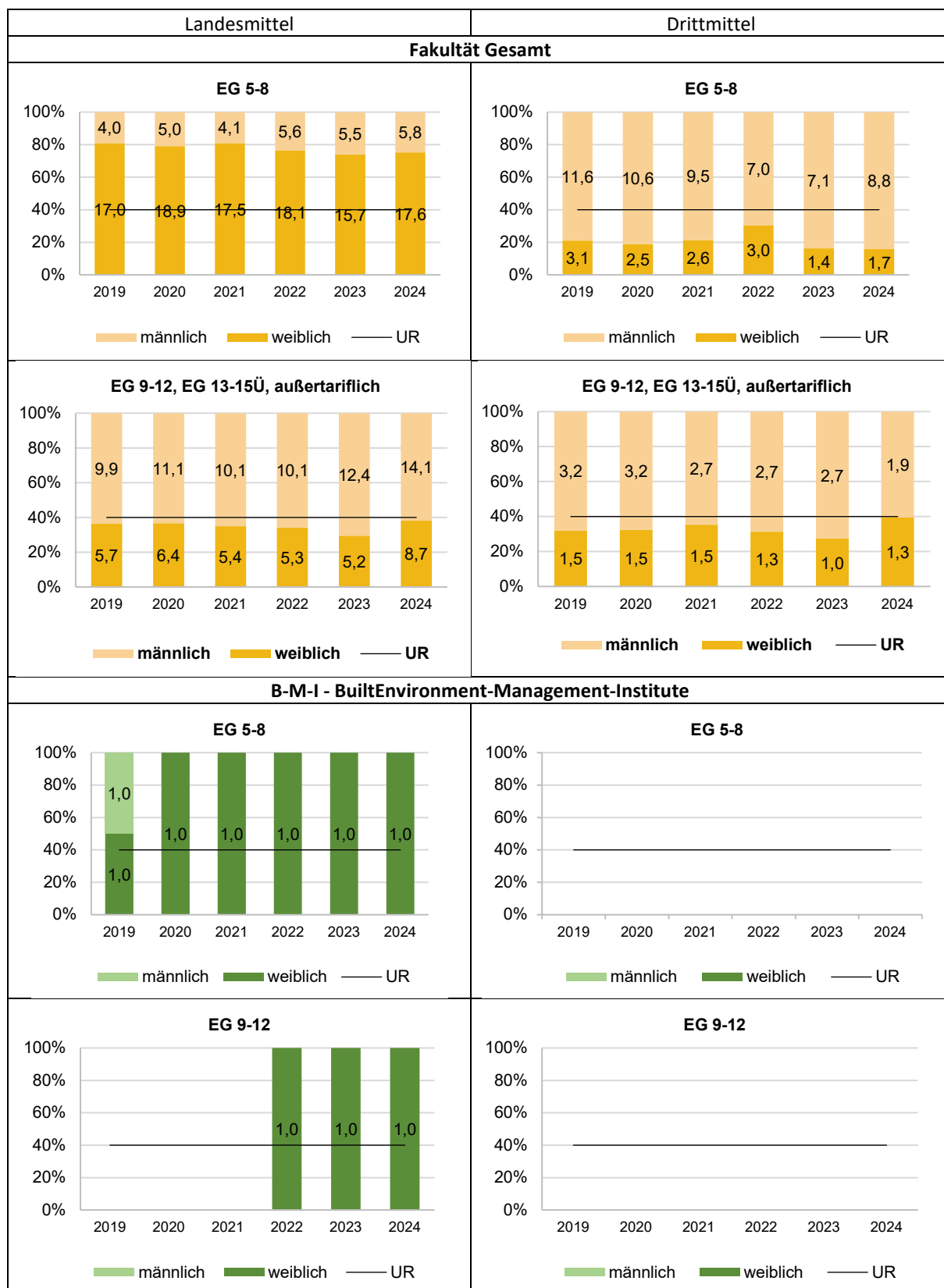
Ziel der Fakultät ist es, auch in diesem Bereich ein ausgewogenere Geschlechterverhältnis zu fördern und geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Berufswahl- und Bewerbungsverhalten langfristig abzubauen.

Zur Zielerreichung werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

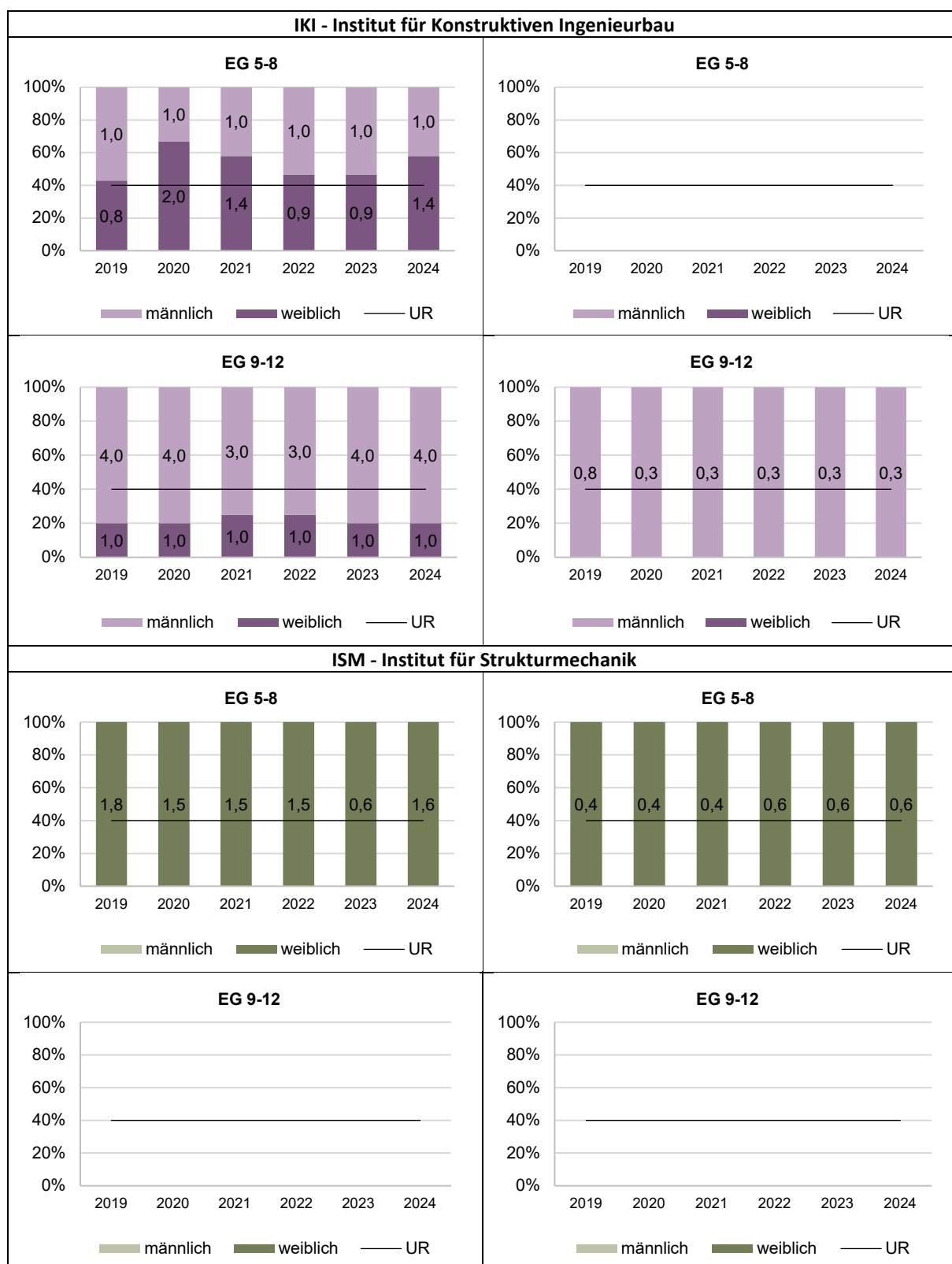
- Bei Stellenausschreibungen in nichtwissenschaftlichen Bereichen mit einem Frauenanteil über 60 % wird aktiv zur Bewerbung von Männern aufgefordert. Das Dezernat Personal wird entsprechend vor Veröffentlichung informiert.
- Geschlechtersensible Gestaltung von Ausschreibungstexten zur Vermeidung impliziter Rollenzuschreibungen.
- Sichtbarmachung männlicher Vorbilder in administrativen und organisatorischen Funktionen auf der Fakultätswebsite und in Informationsmaterialien.
- Prüfung von Maßnahmen zur Förderung beruflicher Entwicklungsperspektiven in nichtwissenschaftlichen Tätigkeitsfeldern unabhängig vom Geschlecht.
- Jährliche Überprüfung des Geschlechterverhältnis in den entsprechenden Entgeltgruppen durch das Dekanat zur Beobachtung struktureller Entwicklungen.

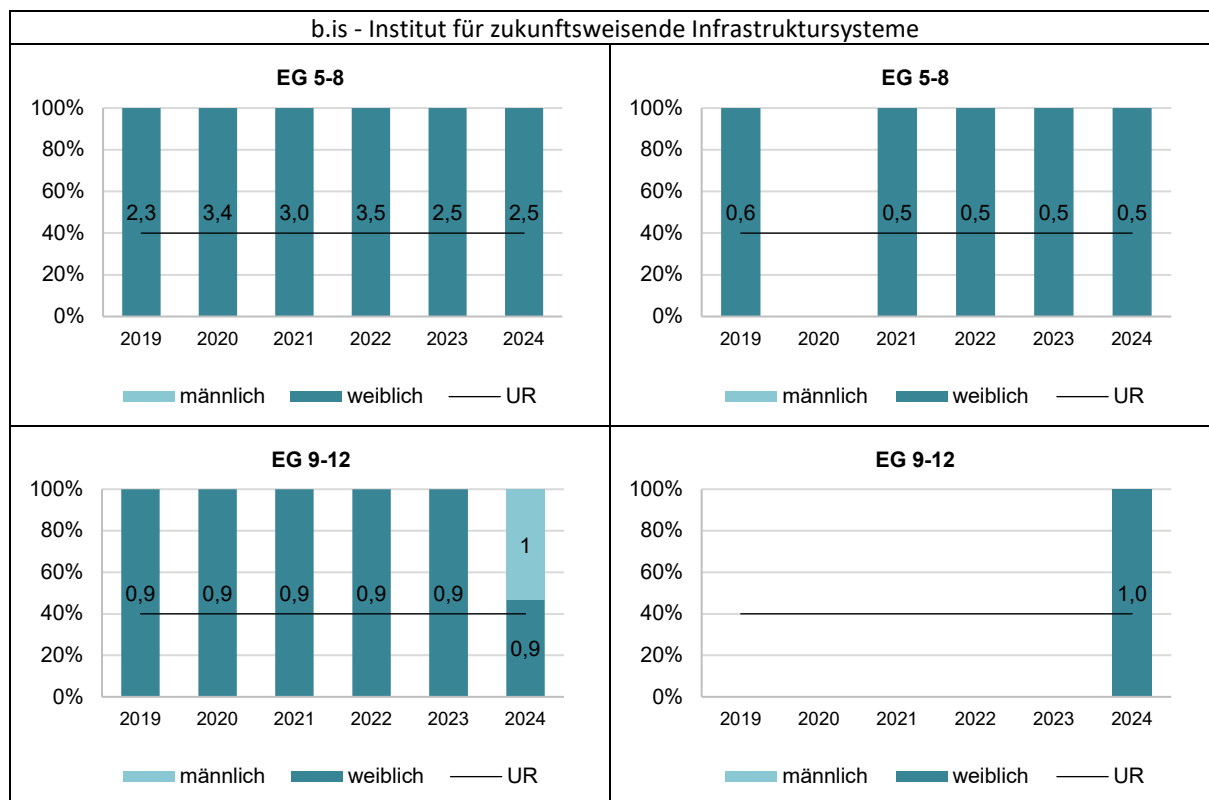
Die Maßnahmen zielen darauf ab, langfristig eine größere Diversität auch in traditionell weiblich geprägten Tätigkeitsfeldern zu erreichen und geschlechtsspezifische Strukturmuster systematisch zu reflektieren.

Grafik 6: Geschlechterverhältnis nichtwissenschaftliches Personal nach Instituten









2.6 Wissenschaftliche Mitarbeitende

Mit Blick auf die geschlechterspezifische Stellenverteilung in der gesamten Fakultät kann eine UR von Frauen festgestellt werden. Der Anteil der weiblichen Angestellten nahm in den vergangenen 6 Jahren leicht zu, liegt jedoch mit ca. 22 % noch immer unter dem Schwellenwert der UR. Dabei liegen die Anteile landesfinanzierter und drittmittelfinanzierter Wissenschaftlerinnen mit 20 % und 24 % nahezu gleichauf.

Der langsame Zuwachs des Anteils wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen liegt vor allem im nahezu paritätischen Aufwuchs der landesfinanzierten Stellen innerhalb der letzten 6 Jahre begründet. Eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils bei den drittmittelfinanzierten Stellen ist über die vergangenen 6 Jahre nicht festzustellen.

Grundsätzlich muss ein Ziel sein, mehr Frauen für den wissenschaftlichen Mittelbau zu gewinnen. Ein besonderes Handlungsfeld ist der fehlenden Planbarkeit von Stellen finanziert aus Drittmitteln zu sehen: Bei vielen Drittmittelgebern, können keine Vertragsverlängerungen auf Grund von Ausfallzeiten wie der Elternzeit o. ä. nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 gewährleistet werden. Hier sollten Anreize geschaffen werden, die Mitarbeiter*innen gegenüber aus Haushaltsmitteln finanzierten Angestellten nicht benachteiligen. Da über 50 % der angestellten Wissenschaftlerinnen aus Drittmitteln finanziert werden, ist hier ein besonderer Handlungsbedarf zu sehen.

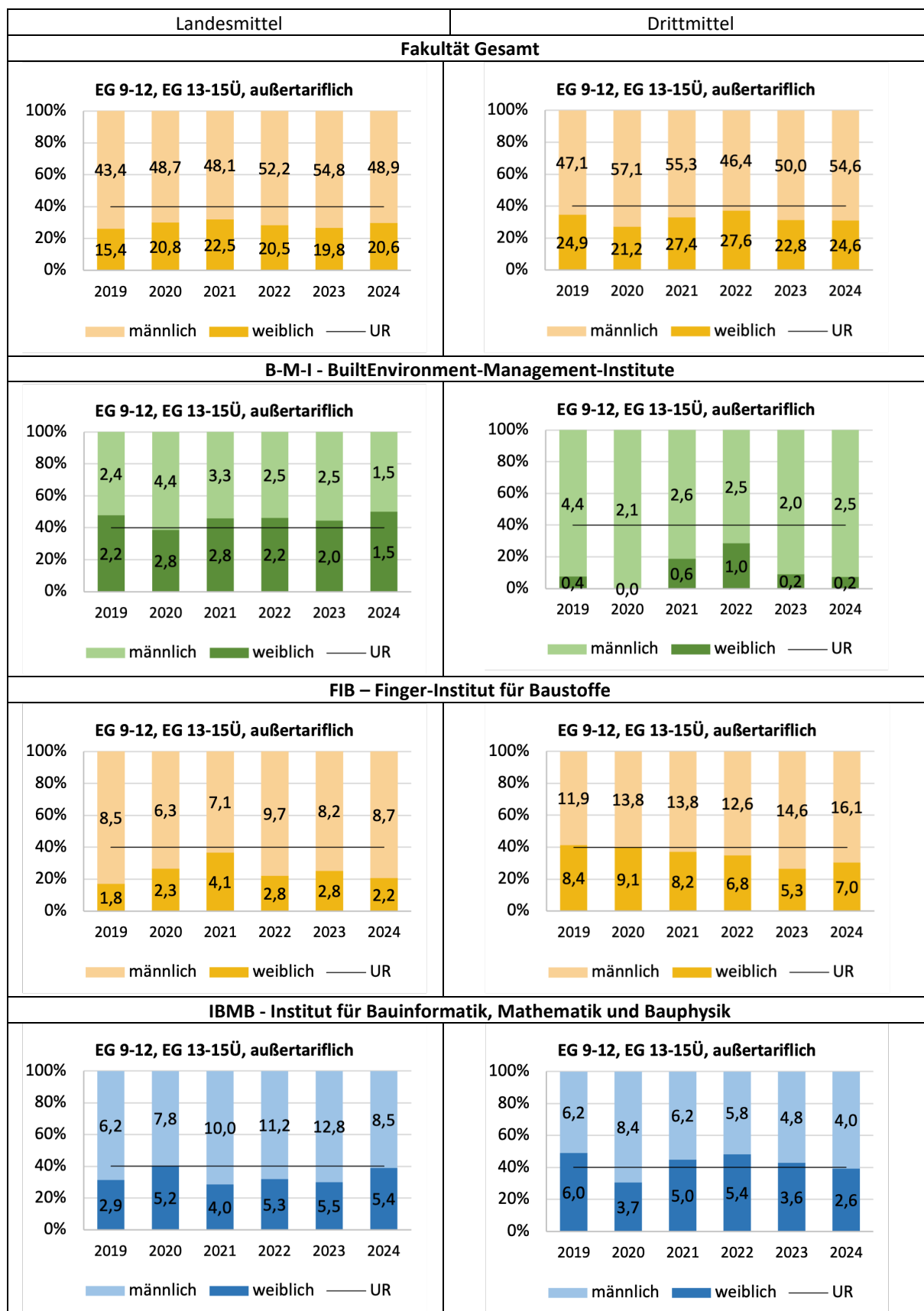
Der Frauenanteil in den Instituten ist sehr unterschiedlich. Dies gilt auch für den Zuwachs des weiblichen wissenschaftlichen Personals über die letzten 6 Jahre.

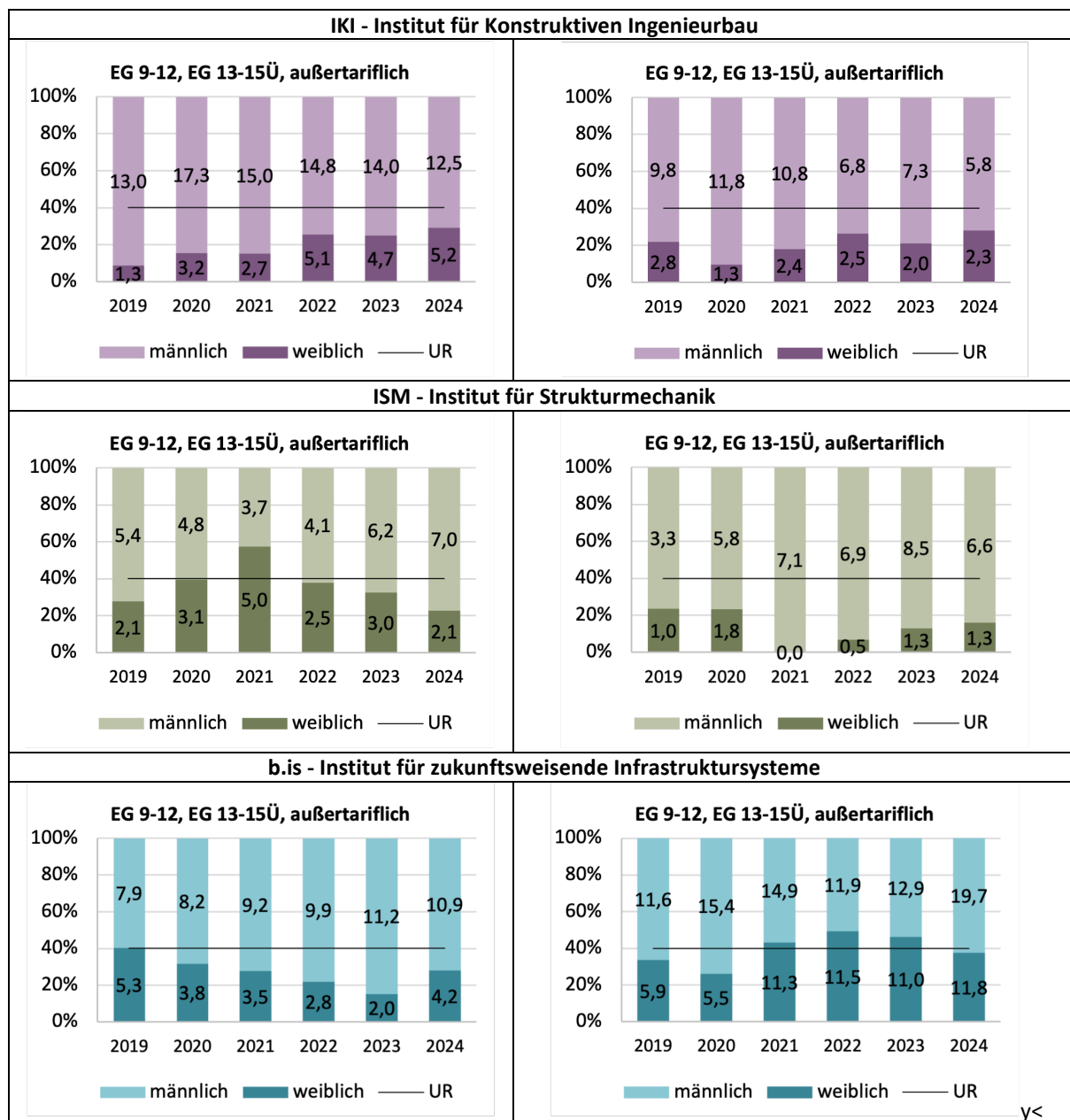
Mit Blick auf die drittmittelfinanzierten Stellen ist innerhalb der Institute ebenfalls eine deutliche UR feststellbar.

Es ergeben sich aus den genannten Handlungsfeldern die folgenden Maßnahmen:

- Die gezielte Schaltung von Informationen auf der Fakultätswebsite zu Coaching-Programmen, Veranstaltungen speziell die Fakultät betreffend sowie der Verweis auf die Seiten des Gleichstellungsbüros wird umgesetzt (in Absprache mit Öffentlichkeitsarbeit Fakultät B+U).
- Prüfung bei Vertragsabschluss durch die zuständige Professur bzw. die Projektleitung in Abstimmung mit dem Mittelgeber, ob für Drittmittelangestellte mit Qualifizierungsziel eine Anstellung nach WissZeitVG § 2 Abs. 1 möglich ist, um eine Planungssicherheit auch für Familien und schwangere Frauen zu gewährleisten.
- Die Institute sind angehalten, auf eine gleichmäßige Verteilung der Lehr- und Organisationsaufgaben zu achten, um Überbelastung zu vermeiden.
- Jährliche Durchführung einer Aktion zum Internationalen Tag der Frauen im Ingenieurwesen, um die Sichtbarkeit der Frauen in der Ingenieurbranche zu steigern (Mitgliedergruppenübergreifend).
- Jährliche Durchführung eines Workshops (Mitgliedergruppenübergreifend)
- Zur Verfolgung der Wirksamkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen sind die hierin aufgeführten Daten jährlich zu erfassen und ggf. durch zusätzliche Kategorien zu erweitern.

Grafik 7: Geschlechterverhältnis wissenschaftliche Mitarbeitende nach Instituten





2.7 Professorinnen und Professoren

Die institutsbezogene Auswertung der W1–W3-Professuren in der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften zeigt weiterhin eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (vgl. Grafik 8). Vier der sechs Institute weisen über mehrere Jahre hinweg ausschließlich männlich besetzte Professuren auf. In zwei Instituten sind Professorinnen vertreten; diese befinden sich jedoch aktuell in der W1-Tenure-Track-Phase. Dauerhaft etablierte W2- oder W3-Professorinnen sind derzeit nur in sehr geringem Umfang vorhanden. Eine paritätische oder annähernd ausgewogene Verteilung ist in keinem Institut erreicht.

In den jüngsten Berufungsverfahren wurden zwei Professuren mit Frauen (W1-Tenure-Track) und vier Professuren mit Männern besetzt, wobei es sich bei den männlichen Berufungen überwiegend um W3-Professuren handelt. Die weiblichen Berufungen erfolgten in den Fachbereichen Werkstoffmechanik sowie Natural Hazards and Structural Resilience. Professuren in den Bereichen Geotechnik, Entrepreneurship und Technologietransfer, Data Engineering sowie Konstruktives Entwerfen wurden mit Männern besetzt.

Die Berufungen der vergangenen Jahre zeigen, dass die Gewinnung von Frauen auf Professuren in frühen Karrierephasen, insbesondere bei Juniorprofessuren (W1), erfolgreich verläuft. Demgegenüber besteht insbesondere bei Berufungen auf W3-Professuren weiterhin eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass Fortschritte beim Einstieg in die professorale Laufbahn erzielt werden, sich diese bislang jedoch noch nicht in gleichem Maße in höheren Besoldungs- und Hierarchieebenen widerspiegeln.

Die Hierarchiestruktur bleibt damit weiterhin stark männlich geprägt, und der nachhaltige Ausbau des Professorinnenanteils auf W2- und insbesondere W3-Niveau stellt eine zentrale Herausforderung dar. Gemäß Fakultätsentwicklungsplan sollen in den nächsten zehn Jahren 50 % der neu zu besetzenden Professuren mit Frauen besetzt werden. Dieses Ziel ist insbesondere bei anstehenden W2- und W3-Nachbesetzungen konsequent zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist die erfolgreiche Verstetigung der neu berufenen W1-Professorinnen im Tenure-Verfahren strategisch zu begleiten, um eine strukturelle Erhöhung des Professorinnenanteils über alle Karrierestufen hinweg zu gewährleisten.

Die Zahlen weisen eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen in dieser Gruppe auf: Bei steigender Karrierestufe/Qualifizierungsstufe ist ein stetig sinkender Frauenanteil an der Fakultät zu beobachten (auch bekannt unter dem Begriff der „leaky pipeline“).

Zur Zielerreichung werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Forcierung der direkten Ansprache und verstärkte aktive Rekrutierung potenzieller Bewerberinnen, insbesondere bei W3-Ausschreibungen.
- Berücksichtigung der Gleichstellungsziele in den Berufungskommissionen sowie transparente Dokumentation der aktiven Rekrutierungsmaßnahmen.
- Strukturierte Begleitung der W1-Professorinnen im Tenure-Track durch Mentoring, transparente Evaluationskriterien und regelmäßige Entwicklungsgespräche.
- Prüfung einer prioritären Berücksichtigung qualifizierter Wissenschaftlerinnen bei Neubesetzungen von Leitungsfunktionen in Instituten oder Professuren ohne weibliche Professur.
- Institutsbezogenes Monitoring der Professurenstruktur einschließlich Hierarchieebene (W1/W3) im Dekanat.

Grafik 8: Geschlechterverhältnis der Professuren nach Instituten



2.8 Fakultätsleitung und Fakultätsrat

Frauen sind im Fakultätsrat sowie in der Fakultätsleitung weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Diese Situation steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der strukturellen Unterrepräsentanz von Frauen im wissenschaftlichen Personal der Fakultät insgesamt. Die Auswertung der Personalstruktur (2019–2024) zeigt, dass in mehreren relevanten Entgelt- und Statusgruppen nur eine sehr geringe Anzahl von Frauen vertreten ist, teilweise unterhalb der Zielmarke von 40 %. In einzelnen Jahren sind bestimmte Gruppen nahezu ausschließlich männlich besetzt.

Vor diesem Hintergrund stellt die Erreichung einer Quote von mindestens 40 % in Gremien der Fakultät sowie in der Fakultätsleitung eine erhebliche strukturelle Herausforderung dar. Gleichzeitig führt die geringe Anzahl potenziell verfügbarer Wissenschaftlerinnen dazu, dass diese überproportional häufig für Gremientätigkeiten angefragt werden. Daraus ergibt sich ein Risiko einer ungleich verteilten Arbeitsbelastung.

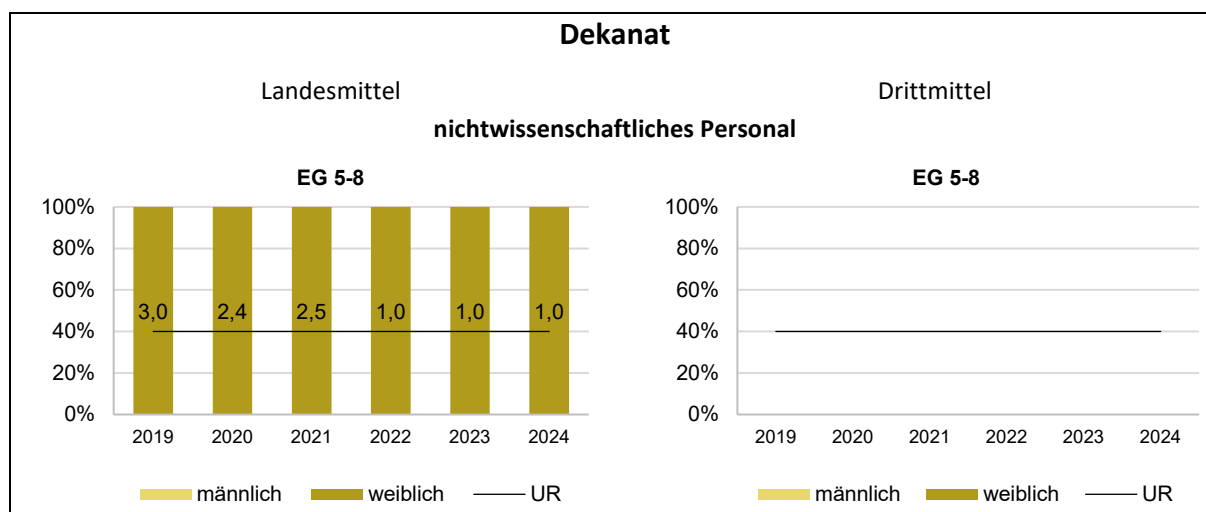
Ziel der Fakultät ist es, den Anteil von Frauen in zentralen Gremien schrittweise an die 40 %-Zielmarke heranzuführen, ohne einzelne Personen strukturell zu überlasten.

Zur Erreichung dieses Ziels werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Aktive und transparente Ansprache von Frauen zur Mitarbeit in Gremien unter Berücksichtigung einer ausgewogenen Verteilung der Aufgaben innerhalb der Fakultät.
- Systematische Beobachtung der Gremienbesetzungen im Dekanat zur Vermeidung von Mehrfachbelastungen einzelner Personen.
- Aktive Bewerbung und konsequente Nutzung des „Ausgleichsfonds für Professorinnen, Junior-Professorinnen und wissenschaftliche bzw. künstlerisch-gestalterische Mitarbeiterinnen mit Gremientätigkeit“ in den jeweiligen Bewerbungsphasen (Frühjahr und Herbst), sowohl im Fakultätsrat als auch über die Fakultätswebsite sowie durch direkte Ansprache durch die Gleichstellungsbeauftragte.
- Prüfung weiterer struktureller Entlastungsmaßnahmen, sofern die Mittel des Ausgleichsfonds nicht ausreichen.

Der Ausgleichsfonds, finanziert aus Mitteln des Professorinnenprogramms, ist dabei ein zentrales Instrument zur Entlastung engagierter Wissenschaftlerinnen und zur Sicherstellung einer nachhaltigen Beteiligung an universitären Entscheidungsprozessen.

Grafik 9: Geschlechterverhältnis im Dekanat



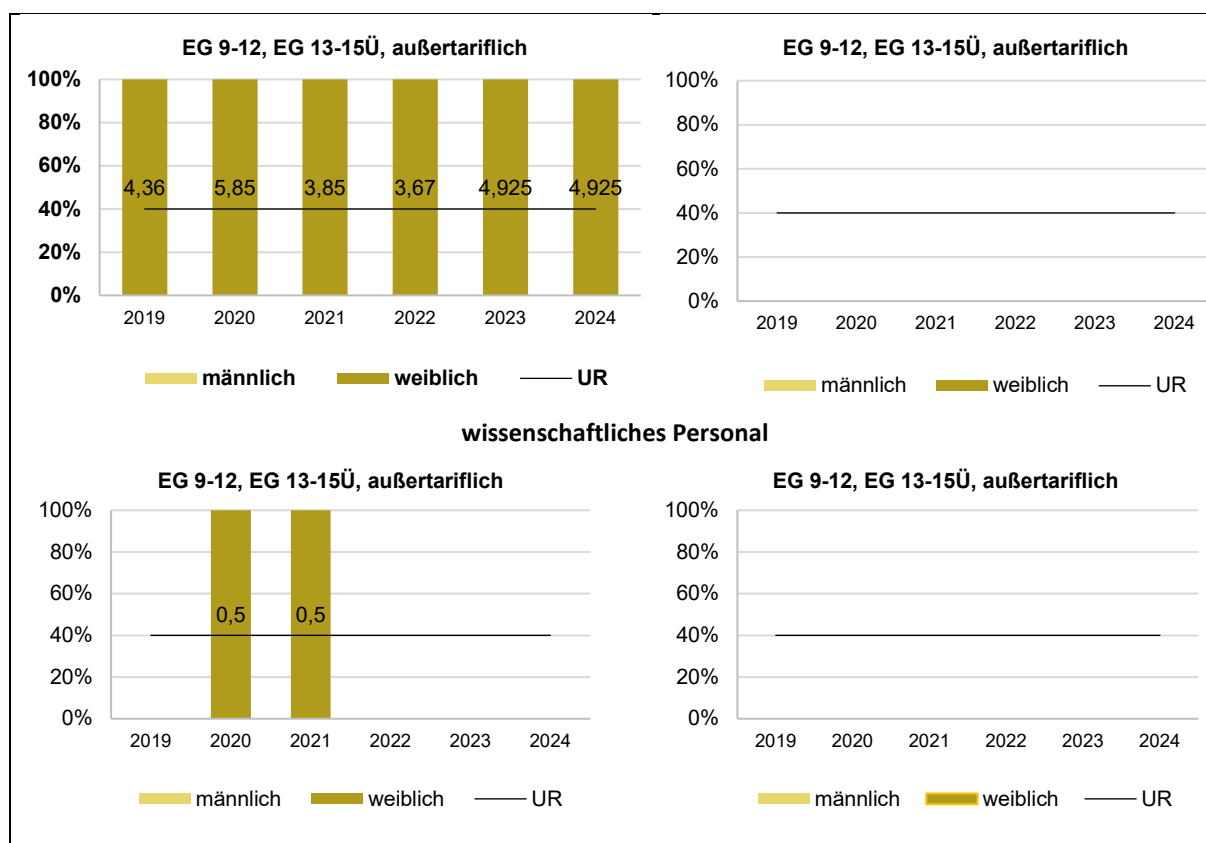


Tabelle 3: Besetzung der Fakultätsleitung von 2015 bis 2025

	Dekan*in		Prodekan*in		Geschäftsführer*in	
	m	w	m	w	m	w
<i>Beginn Amtsperiode</i>						
Jan 2015	1		1			1
Mai 2016	1		2			1
Okt 2019	1		2			1
Dez 2025	1		2			1

Tabelle 4: Besetzung des Fakultätsrats von 2015 bis 2025

	Hochschullehrer*in		WiMi		TuV		Studierende*	
	m	w	m	w	m	w	m	w
<i>Beginn Amtsperiode</i>								
Jan 2015	7		1	1	1		3	1
Mai 2016	7		2		1		3	2
Okt 2019	7		2		1	1	2	2
Dez 2025	7		2		1	1	1	1

*die Besetzung in der Gruppe der Studierenden wechselt häufiger

2.9 Mitgliedergruppenübergreifend

Quantitative Gleichstellungsziele ergeben sich aus der gesetzlichen Vorgabe (Thüringer Gleichstellungsgesetz, GleichstG TH), dass eine Unterrepräsentanz des Geschlechts vorliegt, wenn das jeweilige Geschlecht zu weniger als 40 % in der entsprechenden Mitgliedergruppe der Universität vorhanden ist. In fast allen Mitgliedergruppen der Hochschule ist deshalb aktive Frauenförderung ein explizites Instrument, um die Wissenschafts- und Hochschulkultur insgesamt zu bereichern und geschlechtergerechter zu gestalten.

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.

Die in diesem Kapitel dargestellten Analysen, Zielsetzungen und Maßnahmen basieren auf den derzeit verfügbaren statistischen Daten der Universität, die alle Statusgruppen (Studierende, Promovierende, wissenschaftliche Mitarbeitende, Professuren sowie Mitarbeitende in Technik und Verwaltung) abbilden.

2.9.1 Entwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Fakultätskultur

Es gilt bei allen Mitgliedern der Fakultät Gender- und Gleichstellungswissen systematisch aufzubauen, vorhandene Strukturen zu hinterfragen, zu diskutieren und anzupassen. Zukünftig soll Gleichstellungsarbeit noch stärker in den Vordergrund rücken und aktiv gelebt werden.

Hierzu sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Auf der Website der Fakultät sollen die Angebote der Gleichstellung (Infos zu Stipendien, Sprechzeiten, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsplan etc.) – im Speziellen die fachspezifischen Angebote für die Fakultät – verlinkt werden.
- Förderung mobiler Arbeit und flexibler Arbeitsmodelle: Durch den Ausbau von mobiler Arbeit und flexiblen Arbeitszeiten wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und individuelle Lebenssituationen stärker berücksichtigt.
- Ermöglichung von Teilerlernzeit: Beschäftigten wird die Option eingeräumt, Elternzeit in Teilzeit zu nehmen, um den Wiedereinstieg zu erleichtern und eine kontinuierliche berufliche Entwicklung zu unterstützen.
- Sicherstellung der Anbindung während der Elternzeit: Auch während der Elternzeit sollen Beschäftigte Zugang zu relevanten Informationen, Fortbildungsangeboten und universitären Netzwerken behalten, um den Anschluss an das Universitätsgeschehen nicht zu verlieren.
- Jährliche Durchführung einer Aktion zum Internationalen Tag der Frauen im Ingenieurwesen, um die Sichtbarkeit der Frauen in der Ingenieurbranche zu steigern
- Jährliche Durchführung eines Workshops zum Thema Gleichstellung
- Für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Maßnahmen sind auch finanzielle Mittel notwendig. Im Jahreshaushalt der Fakultät werden daher künftig 5.000 €/Jahr vorgesehen. Eine Übersicht über die Verwendung der in der Vergangenheit zur Verfügung gestellten Mittel sowie deren Zuordnung zu einzelnen Maßnahmen sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 5: Umgesetzte Veranstaltungen durch die dezentrale Gleichstellung

Datum	Art	Speaker*in	Titel
21.11.2023	Impulsvortrag mit anschließendem Workshop (halbtägig)	Franziska Dietzsch (Deutschland, Berlin)	Kommunikation auf der Baustelle – als Frau in männerdominierten Arbeitsfeldern
04.11.2024	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Gabriele Bolek-Fügl (Österreich, Wien)	Von Technik zu Werten: Die transformative Kraft der KI
11.11.2024	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Lucie Jacquet-Malo (Frankreich)	Equity of AI in teaching
27.11.2024	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Martin Mundt (Deutschland, TU Darmstadt)	Why participation is essential to AI, but not yet part of its design process
13.01.2025	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Aisha Kadiri (Frankreich, Paris)	Digital colonialism and algorithmic alienation
22.01.2025	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Cécile Favre (Frankreich, Lyon)	Minorities in data
27.01.2025	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Anja Bodenschatz (Deutschland, Universität Hohenheim)	How do autonomous systems alter the way we approach dilemmas?
03.02.2025	Vortrag im Rahmen der equity at bauhaus-Reihe	Theresa Züger (Deutschland, Berlin)	Deutsch: Gemeinwohlorientierte KI English: Public Interest AI

Der Impulsvortrag mit anschließendem halbtägigem Workshop wurde von den Studierenden sehr gut besucht.

2.9.2 Geschlechtergerechte Sprache

Der Fakultät ist Chancengleichheit und Förderung unterrepräsentierter Geschlechter in Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, ein Anliegen. Zur Repräsentation gehört auch eine geschlechtergerechte Sprache. Um allen Geschlechtern in diesem Bereich gleiche Chancen bzw. Repräsentation zu gewähren, wird in der Fakultät auf geschlechtergerechte Sprache Wert gelegt.

2.9.3 Familienfreundliche Universität

Der Fakultät ist Familienfreundlichkeit ein hohes Gut. Durch die Unterrepräsentation von Frauen in den Gruppen Professuren und Mittelbau sowie der Tatsache, dass ein Großteil von z.B. Sorgearbeit oder Elternzeit weiterhin von Frauen geleistet wird⁴, ist es der Fakultät wichtig, familienfreundliche Strukturen zu schaffen bzw. auszubauen.

Hierfür sind die folgenden **Maßnahmen** vorgesehen:

- Für Studierende mit Kindern ist ein familiengerechter Stundenplan essenziell. Veranstaltungszeiten sollten auf die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen ausgerichtet sein.
- Ein wichtiges Thema der Familienfreundlichkeit sind außerdem Gremienzeiten. Für die Sitzungen des Fakultätsrats wird daher angestrebt, in einem familienfreundlichen zeitlichen Rahmen zu bleiben. Diese Verantwortung wird sehr ernst genommen und auch in anderen Gremiensitzungen der Fakultät angestrebt.
- Beim Gleichstellungsbüro gibt es vielzählige Angebote für Betreuungs- und Beschäftigungsangebote für Kinder, die ausgeliehen und genutzt werden können. Hierzu soll umfangreich informiert werden.

2.9.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Bauhaus-Universität Weimar spricht sich in ihrer Grundordnung für die Anerkennung von sowie das aktive Eintreten für allgemeine Gleichbehandlung aus. Die Bauhaus-Universität Weimar setzt sich daher aktiv für die Verwirklichung von Chancengleichheit und Inklusion, die Förderung von Diversität und Gleichstellung und den Schutz vor Diskriminierung sowie den Abbau von Benachteiligung an der Universität ein. Hierfür hat die Universität u.a. eine Beschwerdestelle eingerichtet. Die Bauhaus-Universität Weimar versteht sich 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. Die Fakultät unterstützt dieses Vorgehen. Auf der Internetseite der Universität können alle detaillierten Informationen zur Beschwerdestelle nachgelesen werden.

2.9.5 Diversitätssensible Gleichstellungsarbeit

Die enge Zusammenarbeit von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit wird als grundlegend Verfahrensablauf angesehen und bereichernd mit Blick auf die Entwicklung eines kulturellen Wandels hin zu einer geschlechtergerechten, diversitätssensiblen und diskriminierungsfreien Universität. Intersektionale Verschränkung verschiedener Diversitätsdimensionen mit Geschlechterkategorien erkennt die Fakultät an und integriert sie in die Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt.

⁴ Elternzeit: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html>;

3 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan wurde am 13. Mai 2026 durch den Fakultätsrat der Bauhaus-Universität Weimar bestätigt und ist bis Mai 2029 gültig.

4 Glossar

Gleichstellung/geschlechtergerecht/Geschlechtergerechtigkeit – die Begriffe in diesem Dokument beziehen sich im Wesentlichen auf die Chancengleichheit zwischen den binären Geschlechtern, d.h. zwischen Männern und Frauen. Die Bauhaus-Universität Weimar ist zwar auch bestrebt, Antidiskriminierungsmaßnahmen für andere, z.B. nicht-binäre Geschlechter, zu entwickeln und einzusetzen; derartige Maßnahmen und Prozesse sind allerdings nicht der Fokus dieses Dokuments.

Gender-Mainstreaming – Jegliche Maßnahmen, die eine Organisation plant/durchführt/auswertet, müssen hinsichtlich der Auswirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter hin untersucht und ggf. angepasst werden. Es ist demnach ein Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit. Grundlage des Gender-Mainstreamings ist der Amsterdamer Vertrag (1999), in dem dieses als Richtlinie aller Mitgliedsstaaten der EU festgehalten ist.

Quoten – Entsprechend des Thüringer Hochschulgesetzes ThürHG ist eine Quotierung nach §22 Abs. 2 an der Universität wie folgt definiert: „Frauen sollen bei der Besetzung von Organen und Gremien angemessen, mindestens jedoch zu 40 vom Hundert, berücksichtigt werden, sofern nicht durch Gesetz oder Satzung der Hochschule ein Wahlverfahren vorgeschrieben ist; Ausnahmen sind zu begründen.“

Unterrepräsentation – Nach §3 Absatz (5) des Thüringer Gleichstellungsgesetzes, liegt Unterrepräsentanz im Sinne dieses Gesetzes vor, „wenn der Frauen- oder Männeranteil in den in Absatz 4 genannten Bereichen jeweils unter 40 vom Hundert liegt.“

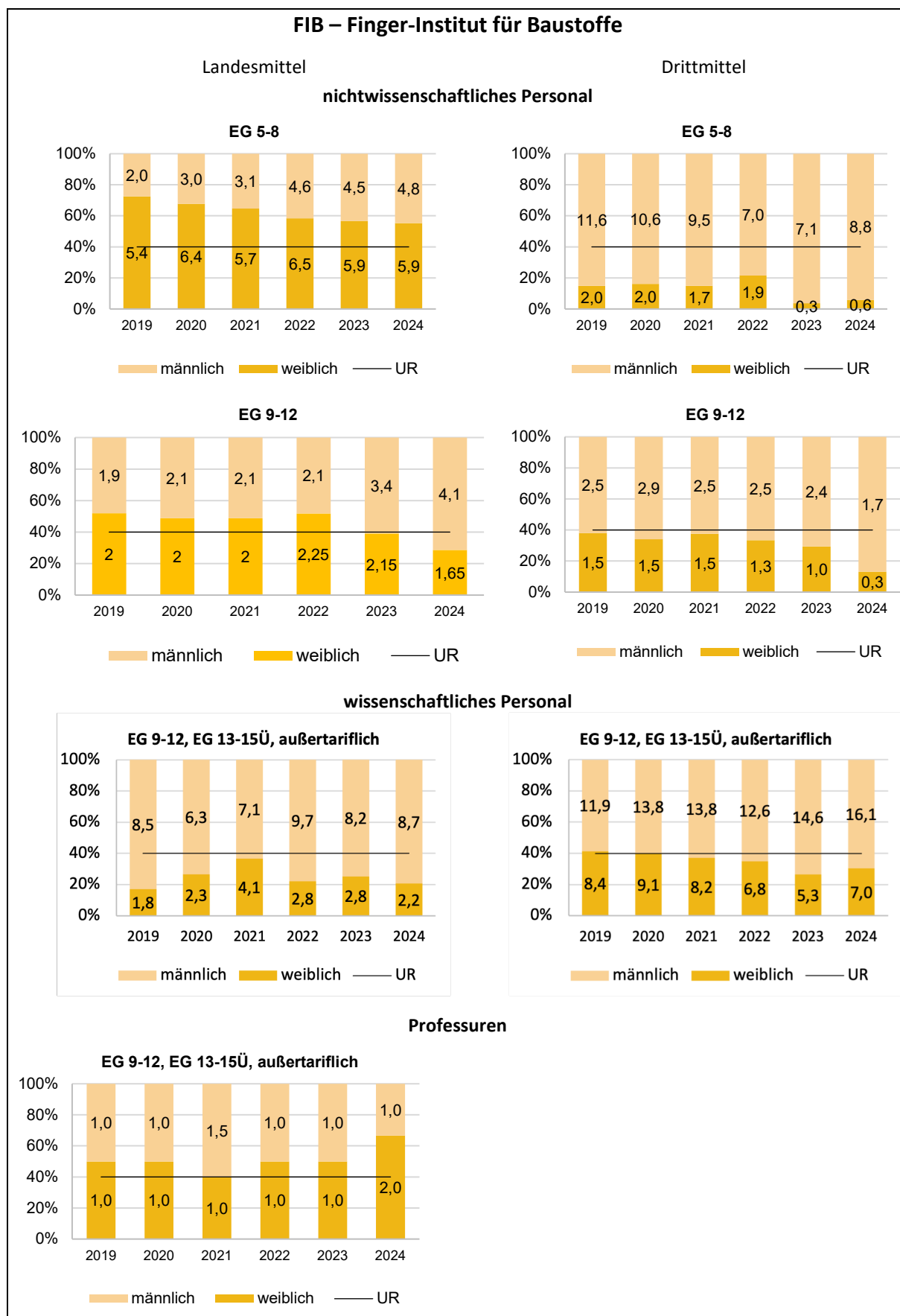
Leaky Pipeline „Mit dem Begriff der ‚Leaky Pipeline‘ wird der in der Wissenschaft absinkende Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen bezeichnet, der in vielen Fachbereichen trotz zunehmend höherer Bildungsabschlüsse von Mädchen und Frauen, Frauenförderplänen, Gleichstellungspolitiken, Gender Mainstreaming-Maßnahmen und gezielter Angebote im MINT-Bereich sowie von Mentoring-Programmen immer noch zu verzeichnen ist und auf eine fortbestehende strukturelle Ungleichheit von Männern und Frauen hinweist.“ <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/leaky-pipeline>

5 Anhang – Beschäftigtenstruktur aufgeschlüsselt nach Instituten

Graphik 10: Geschlechterverhältnis B-M-I



Grafik 11: Geschlechterverhältnis FIB



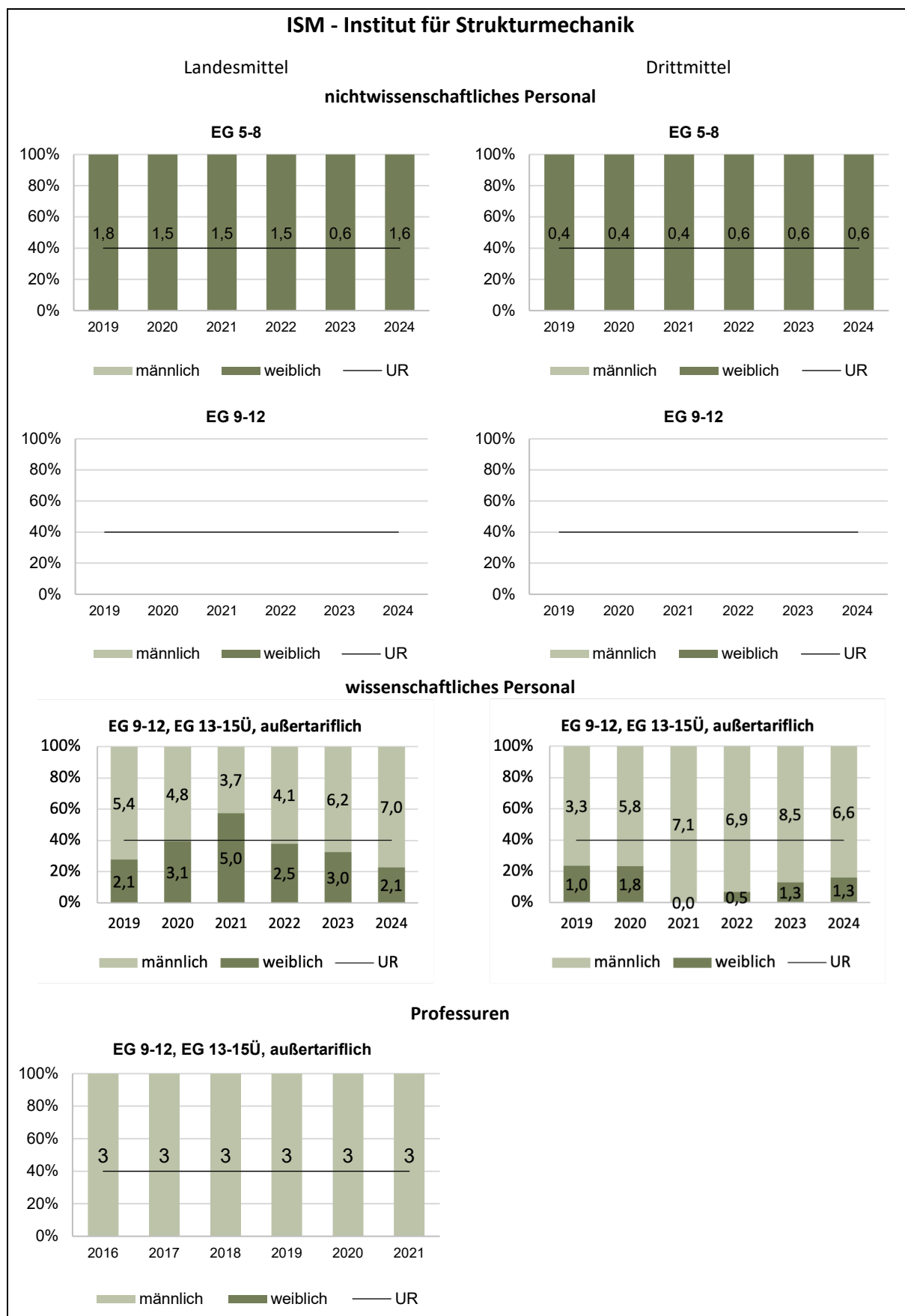
Grafik 12: Geschlechterverhältnis IBMB



Grafik 13: Geschlechterverhältnis IKI



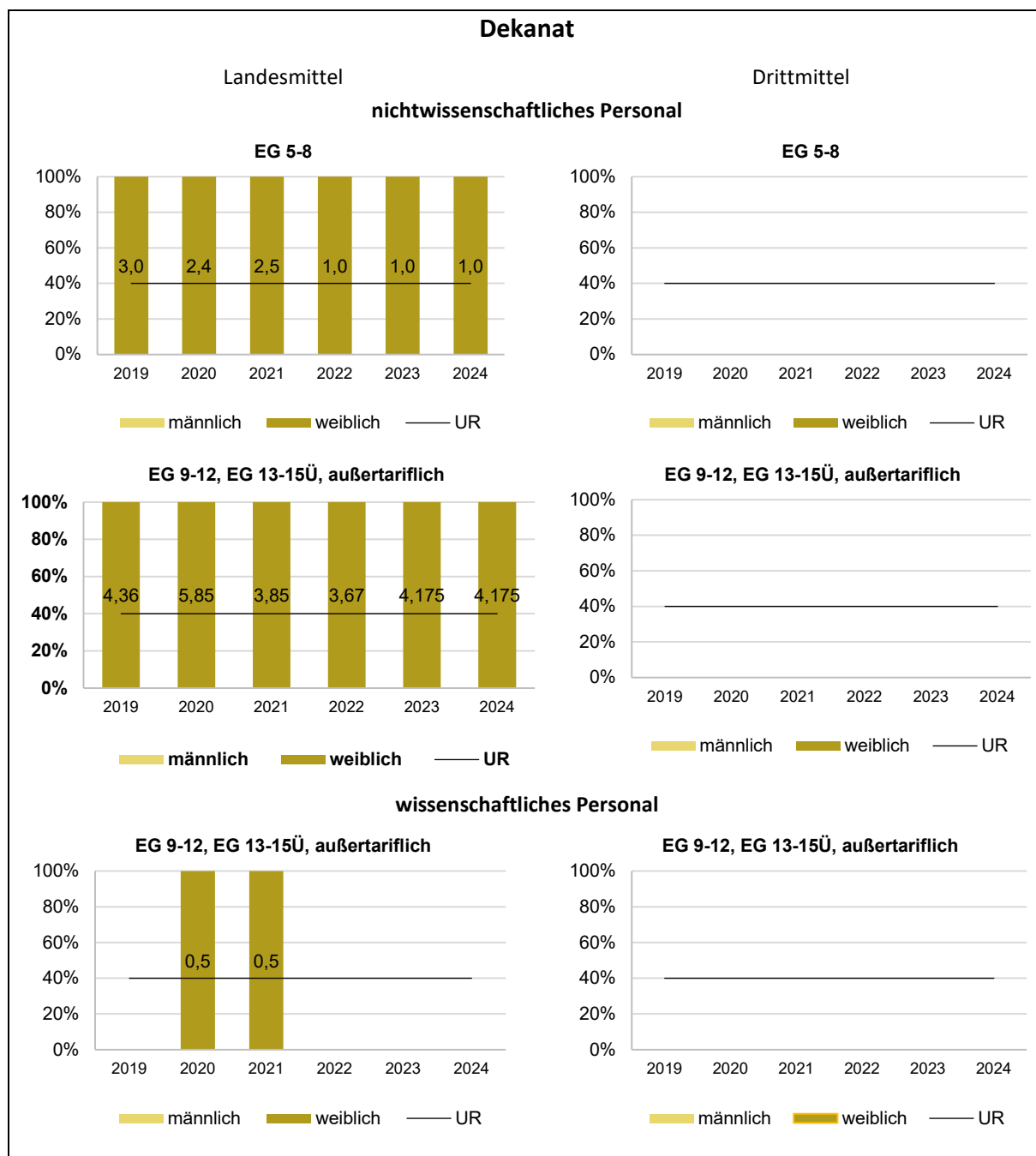
Grafik 14: Geschlechterverhältnis ISM



Grafik 15: Geschlechterverhältnis b.is



Grafik 16: Geschlechterverhältnis Dekanat



Grafik 17: Geschlechterverhältnis Technischer Service

