

GLEICHSTELLUNGSPLAN 2022-2025

der Fakultät Medien

Wie die Bauhaus-Universität Weimar insgesamt versteht sich auch die Fakultät Medien als Einrichtung, die im Zusammentreffen von Menschen unterschiedlicher Herkunft, verschiedener Biographien und Lebenssituationen ein großes Potential für die eigene Entwicklung erkennt (BUW Grundordnung 4. April 2019). Dies beinhaltet, die spezifischen Leistungen und unterschiedlichen Perspektiven von Personen unabhängig des Geschlechts anzuerkennen und zu nutzen, die Verwirklichung der Chancengleichheit zu fördern (BUW Gleichstellungsplan 2015-2021) sowie sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen (BUW Antidiskriminierungsrichtlinie 2019).

Vorwort

Die Fakultät Medien versteht sich als innovative, kreative und forschungsstarke Fakultät. In ihren drei Fachbereichen – Medieninformatik, Medienmanagement, Medienwissenschaft – greift sie gesellschaftlich relevante Fragestellungen der medial geprägten Gegenwart auf, um diese in einer doppelten Perspektive zu betrachten und zu untersuchen: einerseits aus Sicht der Natur- und Ingenieurwissenschaften, andererseits aus der Perspektive der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Exzellente, interdisziplinäre Forschung, international ausgerichtete Lehre und der zwischenmenschliche Dialog über Fächergrenzen hinweg stellen wichtige Grundpfeiler der Fakultät als attraktiven Forschungs-, Studien- und Arbeitsort dar. Mit Blick auf ihre Studierenden und ihren wissenschaftlichen Nachwuchs ist es das erklärte Ziel der Fakultät, „nicht nur akademisch hoch qualifizierte, sondern auch enorm vielseitig gebildete Persönlichkeiten hervor[zubringen], die den Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft gerecht werden“ (Festschrift 25 Jahre Fakultät Medien, 2021).

Vor diesem Hintergrund versteht es die Fakultät Medien als wichtige Aufgabe, der im universitätsweiten Gleichstellungsplan formulierten Forderung nachzukommen, dass die Fakultäten „eigene Gleichstellungspläne“ erstellen, „in denen sie fachspezifische Strukturen und Zahlen analysieren, und daraus geeignete Ziele und Maßnahmen entwickeln, um die ermittelten Defizite ausgleichen zu helfen“ (BUW Gleichstellungsplan 2021-2027). Unterstützt durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und das Gleichstellungsbüro werden diese Pläne alle drei Jahre erstellt und dem Präsidium vorgelegt.

Die Fakultät Medien knüpft dabei an das strategische Ziel der Bauhaus-Universität Weimar an, in einem gemeinsamen kontinuierlichen Erarbeitungsprozess ihre Strukturen und Prozesse in Forschung, Lehre und Studium sowie im Verwaltungs- und Technikbereich zu hinterfragen und konsequent auf eine geschlechtergerechte Wissenschafts-, Arbeits- und Studienkultur auszurichten. Dieser Prozess ist von fachbereichsbezogener Selbstreflexion charakterisiert und nach einem verschränkten „top-down/bottom-up“-Prinzip gestaltet. Auf Basis des Gleichstellungsplans der Bauhaus-Universität Weimar sollen auf dezentraler Ebene die fachbereichsspezifischen Besonderheiten eruiert und die allgemeinen Gleichstellungsmaßnahmen fakultäts- und zielgruppengerecht ergänzt werden.

Als grundlegend betrachtet die Fakultät Medien dabei den Ansatz des *Gender Mainstreamings*. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet demnach darin, „bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.“ Für diesen Ansatz hat sich seit der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen (UN) 1995 international der Begriff „Gender Mainstreaming“ etabliert. Er „basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt, und Männer und Frauen in sehr unterschiedlicher Weise von politischen und administrativen Entscheidungen betroffen sein können“ (BMFSFJ, 2021).

Dementsprechend sind die Auswirkungen aller zu treffenden Entscheidungen auf die Geschlechterrepräsentanz in der Fakultät und ihren Fachbereichen zu berücksichtigen. Vorherrschende Unterrepräsentanzen von Geschlechtern sollen sukzessive abgebaut und auf ihre gesellschaftliche Repräsentanz an unserer Fakultät hingewirkt werden. Leider kann auf Basis der bisher statistisch erfassten Geschlechterverhältnisse von Frauen und Männern im folgenden Plan nur auf das binäre Geschlechterverhältnis eingegangen werden. In zukünftigen Gleichstellungsplänen soll auch abgebildet werden, dass eine gesellschaftliche Öffnung zur Berücksichtigung weiterer Geschlechtsidentitäten geschieht.

Alle Mitglieder der Fakultät sind daher aufgefordert, sich gegen jede Art der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu stellen, das eigene Handeln und das der anderen daraufhin zu überprüfen und selbstkorrigierend einzuwirken. Sie übernehmen damit in ihrem eigenen Denk- und Handlungsrahmen die Mitverantwortung für eine geschlechtergerechte, diskriminierungsfreie Hochschul- und Fakultätspolitik.

1. Grundlagen

1.1 Bedeutung des dezentralen Gleichstellungsplans

Dieser Gleichstellungsplan wurde in einem gemeinsamen Arbeitsprozess unter Beteiligung von Vertreter*innen der verschiedenen Fachbereiche und Statusgruppen der Fakultät Medien sowie unter Berücksichtigung der Beteiligung von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Kolleg*innen sowie von Vertreter*innen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals realisiert. Er ist auf einen Zeitraum von drei Jahren angelegt, spätestens nach zweieinhalb Jahren zu evaluieren und im Anschluss an einen weiteren partizipativen Fortschreibungsprozess an die dann aktuelle Entwicklung anzupassen.

Der dezentrale Gleichstellungsplan enthält eine beschreibende Ist-Analyse, die sich auf Daten zu den Geschlechterrelationen nach wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (vom Studium bis zur Professur), zur Beschäftigtenstruktur sowie zur Gremienstruktur und -beteiligung stützt. Die Daten wurden stichtagsbezogen zum 01.10.2021 bzw. als Verlaufsdaten im für die Fakultät Medien relevanten Zeitraum von 2016 bis 2021 erhoben.

Diese Analyse erlaubt eine Gesamtdarstellung der Ist-Situation der Fakultät, einen universitätsinternen Vergleich der Fakultät Medien mit den anderen Fakultäten (so von diesen die entsprechenden Daten vorliegen), einen fakultätsinternen Vergleich der drei Fachbereiche untereinander sowie den Vergleich der einzelnen Fachbereiche mit ähnlichen Fachbereichen auf Landes- und Bundesebene. Diese multiperspektivische Betrachtung soll den Blick weiten und eine Einordnung des Status Quo sowohl in das nahe Umfeld der Bauhaus-Universität Weimar ermöglichen als auch in den übergreifenden Kontext von Universitäten auf Bundesebene.

Vor diesem Hintergrund werden vier Handlungsfelder herausgearbeitet, für die sowohl quantitative (Erhöhung der Frauen- bzw. Männeranteile) als auch qualitative (geschlechtergerechte Strukturen und Prozesse) Zielvorgaben und Maßnahmen entwickelt werden. In diesem Bericht befinden sich als integraler Bestandteil die Datenauswertung und -visualisierung zur Verdeutlichung des Status Quo sowie in der Anlage eine Übersicht der Maßnahmen und Finanzierungsmöglichkeiten. Der vorliegende Plan bildet damit die Grundlage für die mittelfristige Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Medien für die kommenden drei Jahre (2023, 2024, 2025).

1.2 Gesetzlicher Gleichstellungsauftrag

Analog zum Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar findet auch dieser dezentrale Gleichstellungsplan seine rechtliche Basis und Legitimation im Grundgesetz (Artikel 3), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, im Thüringer Gleichstellungsgesetz, im Hochschulrahmengesetz (insb. § 3) sowie im Thüringer Hochschulgesetz (insb. § 6).

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 Wahlorgane/-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 Gleichstellungsstandards« der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), deren Mitglied die Bauhaus-Universität Weimar seit 2017 ist, geben darüber hinaus wichtige Impulse für die Gleichstellungsarbeit.

1.3 Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät Medien

Die Fakultät Medien verfolgt wie die Universität insgesamt das Anliegen, die Verwirklichung der Gleichberechtigung durchgängig und in allen Prozessen zu berücksichtigen. Die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sieht sie als Kombination struktureller, kultureller und personeller Maßnahmen. Neben der individuellen Förderung und Unterstützung von Frauen und Männern in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, ist daher die strukturelle und übergreifende Gleichstellungsarbeit im Sinne eines nachhaltigen Kulturwandels auf allen Organisations- und Handlungsebenen essentiell. Gleichstellung ist deshalb als strategisches Ziel der Fakultät im Rahmen dieses Gleichstellungsplanes verankert und soll für alle Planungen und Entscheidungen Impulse geben, die eine Auswirkung auf die Geschlechterrelationen haben können. Da insbesondere auf Ebene der Hochschul-lehrer*innen und daraus folgend auch in der Gremienbesetzung eine erhebliche Unterrepräsentanz von Frauen besteht, wie der Auswertungsteil aufzeigt (vgl. Punkt 2), stellt die Erhöhung des Frauenanteils in akademischen Spitzenpositionen ein Schwerpunktthema unter den quantitativen und qualitativen Maßnahmen der Fakultät dar (vgl. Punkt 3).

Die strategische Steuerung der Gleichstellungsaktivitäten liegt im Verantwortungsbereich der Fakultätsleitung und dort insbesondere im Zuständigkeitsbereich des amtierenden Dekans. Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, die die mit der Wahl übertragenen Aufgaben zusätzlich ausführt, hat vielfältige Beteiligungsrechte innerhalb der Prozesse der fakultätsinternen Selbstverwaltung: Sie fungiert als beratendes Mitglied in Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren sowie im Fakultätsrat im Sinne der Vertretung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen. Sie ist ferner stimmberechtigtes Mitglied im Gleichstellungsbeirat der Bauhaus-Universität Weimar und mitverantwortlich für die Vergabe von Projektmitteln des Frauenförderfonds, des Ausgleichs- und des Kongressreisefonds. Eine enge Zusammenarbeit sowie der fachliche und kollegiale Austausch mit dem Gleichstellungsbeirat, der von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet wird, ist eine wichtige und wertvolle Vernetzungs- und Beratungsstelle.

Über die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sind die Mitglieder des Beirats für Gleichstellungsfragen auch an die hochschulpolitischen Initiativen des Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung (TKG), der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen (LaKoG Thüringen) sowie der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) angeschlossen. Über diese regionalen und überregionalen Service-Einrichtungen werden die Gleichstellungsaktiven regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen, Beratungs-, Schulungs- und Vernetzungsmöglichkeiten informiert. Ein kontinuierlicher Wissensaufbau und -austausch werden als essentieller Grundpfeiler der Gleichstellungsarbeit gesehen, der jedoch nicht nur auf Gleichstellungsbeauftragte begrenzt sein sollte, sondern im Rahmen eines erfolgreichen Kulturwandels als Angebot für alle Fakultätsmitglieder, insbesondere für Führungskräfte, zu entwickeln ist.

Die Erhöhung der Gender-Kompetenz ist somit ein zweites Schwerpunktthema der Fakultät im Rahmen der qualitativen Maßnahmen (vgl. Punkt 3).

2. Statistische Auswertung der Datenerhebung

2.1. Beschäftigtenstruktur insgesamt (Stichtag: 01.10.2021)

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Datenerhebung zum Stichtag 01.10.2021. Die vom Landesamt für Statistik bereitgestellten Tabellen (Stichtag: 01.12.2020) zu den Studierenden sowie die erhobenen Daten zu den Promotionen und Habilitationen an der Fakultät Medien werden 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 werden und ihnen unterschiedliche Erfassungsmodelle zugrunde liegen. Da nicht-binäre Personen in diesem Zeitraum noch nicht statistisch erfasst wurden, werden im Folgenden nur die Anteile von Männern und Frauen ausgewiesen.

2.1.1 PERSONAL-IST-BESTAND (TABELLE 1)

Zum Erhebungszeitpunkt sind 119 Personen an der Fakultät Medien angestellt, 54 Frauen und 65 Männer. Mit einem Frauenanteil von 45 % und einem Männeranteil von 55 % sind diese beiden Geschlechter repräsentativ vertreten¹.

Personal gesamt: 45 % Frauenanteil

Beschäftigte	absolut	relativ %
Frauen	54	45%
Männer	65	55%
Gesamt	119	100%

Tab. 1: Personal-Ist-Bestand

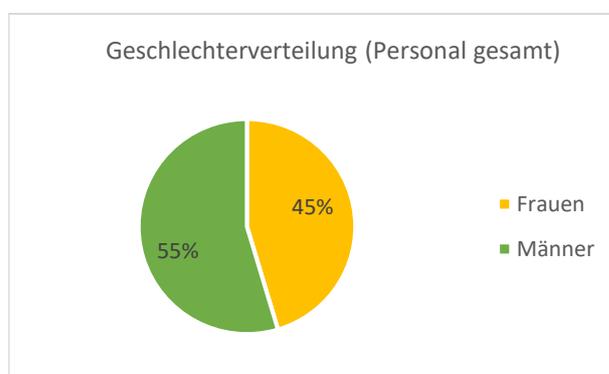


Abb. 1: Geschlechterverteilung Personal-Ist-Bestand

2.1.2 WISSENSCHAFTLICH TÄTIGES PERSONAL (TABELLEN 2 - 4)

Diese Gruppe setzt sich aus den Professor*innen, Juniorprofessor*innen, Gastwissenschaftler*innen, Dozent*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen zusammen.

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

In der Gruppe des insgesamt wissenschaftlich tätigen Personals sind fakultätsweit 103 Personen beschäftigt, davon 40 Frauen und 63 Männer. Mit 39 % sind Frauen in dieser Gruppe unterrepräsentiert.

Wissenschaftliches Personal gesamt: 39 % Frauenanteil

Zum Stichtag der Erhebung sind 16 W2/W3-Professor*innen an der Fakultät Medien beschäftigt, davon 3 Frauen und 13 Männer (Frauenanteil 19 %). Sowohl die 4 Juniorprofessuren als auch die 2 zu vertretenden Professuren mit Gastwissenschaftler*innen sind zum Stichtag hälftig mit Frauen und Männern besetzt und weisen eine Geschlechterparität auf (Frauenanteil je 50 %). Im Bereich des dauerhaft beschäftigten wissenschaftlichen Personals sind beide Dozenturen männlich besetzt (Frauenquote 0 %). Die Gruppe des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals umfasst 79 Personen, davon 34 Frauen und 45 Männer (Frauenquote 43 %).

W2/W3-Professor*innen gesamt: 19 % Frauenanteil

W1-Professor*innen gesamt: 50 % Frauenanteil

Gastwissenschaftler*innen gesamt: 50 % Frauenanteil

Dozent*innen gesamt: 0 % Frauenanteil

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen gesamt: 43 % Frauenanteil

Wiss. tätiges Personal	Frauen	Männer	Frauenquote	Männerquote
Professor*innen	3	13	19%	81%
Juniorprofessor*innen	2	2	50%	50%
Gastwissenschaftler*innen	1	1	50%	50%
Dozent*innen	0	2	0%	100%
Wiss. Mitarbeiter*innen	34	45	43%	57%
Gesamt	40	63		

Tab. 2: Wissenschaftlich tätiges Personal

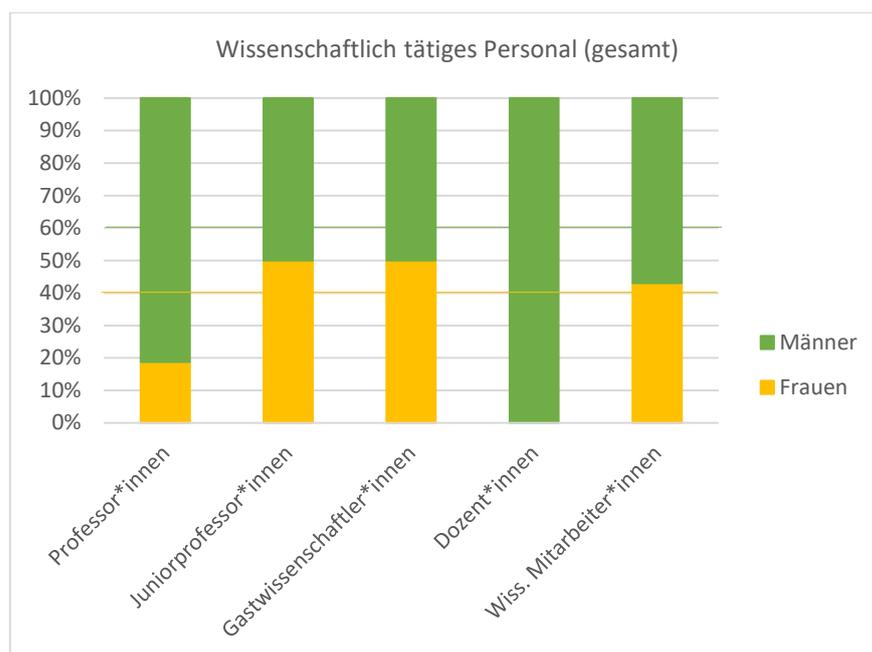


Abb. 2: Geschlechterverteilung wissenschaftlich tätiges Personal

Im Universitätsvergleich liegt die Fakultät Medien mit Blick auf den Frauenanteil unter den Professor*innen, Juniorprofessor*innen und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen hinter den Fakultäten AU und KuG und erreicht nur bei den Juniorprofessor*innen die gesetzliche Frauenquote von mindestens 40 %.

Frauenanteile	Fakultäten im Vergleich (BUW)			
	AU	B	KuG	M
Professuren	26%	5%	36%	21%
Juniorprofessuren	67%	0%	100%	40%
Wiss. Mitarbeiter*innen	43%	32%	38%	35%

Tab. 3: Frauenanteil am wissenschaftlich tätigen Personal (Fakultätsvergleich)

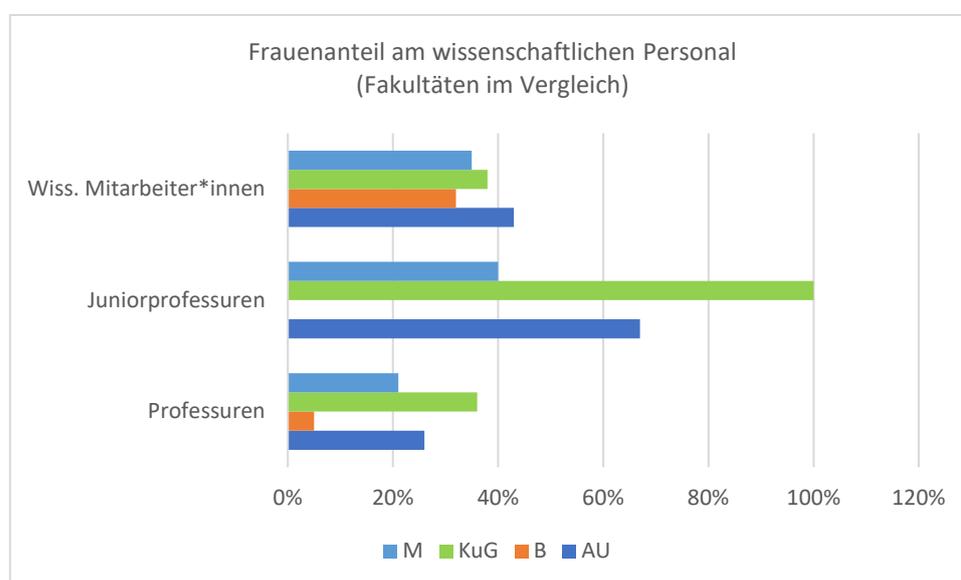


Abb. 3: Frauenanteil am wissenschaftlich tätigen Personal (Fakultätsvergleich)

Aufgegliedert nach Fachbereichen ergibt sich ein stärker differenziertes Bild in der Beschäftigtenstruktur des wissenschaftlich tätigen Personals, wie Tabelle 4 aufzeigt. Während es ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen der Medienwissenschaft gibt, ist in dieser Beschäftigtengruppe eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen (73 %) und eine Unterrepräsentanz von Männern (27 %) im Medienmanagement sowie eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen (23 %) und folglich eine überproportionale Beschäftigung von Männern (77 %) in der Medieninformatik zu verzeichnen. Während keine Dozentur weiblich besetzt ist und nur in der Medienwissenschaft die Gastwissenschaftler*innen-Stellen paritätisch (50 %) und die Juniorprofessuren weiblich (100 %) besetzt sind, ist durch die Beschäftigung von jeweils nur einer Professorin je Fachbereich ein besonders starker Unterschied zwischen wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und W2-/W3-Professuren in allen drei Fachbereichen vorzufinden.

Frauenanteile	Fachbereiche im Vergleich (Fak. M)		
	MW	MM	MI
Professuren	17%	33%	14%
Juniorprofessuren	100%	0%	0%
Gastwissenschaftler*innen	50%	0%	0%
Dozent*innen	0%	0%	0%
Wiss. Mitarbeiter*innen	55%	73%	23%

Tab. 4: Frauenanteil am wissenschaftlich tätigen Personal (Fachbereichsvergleich)

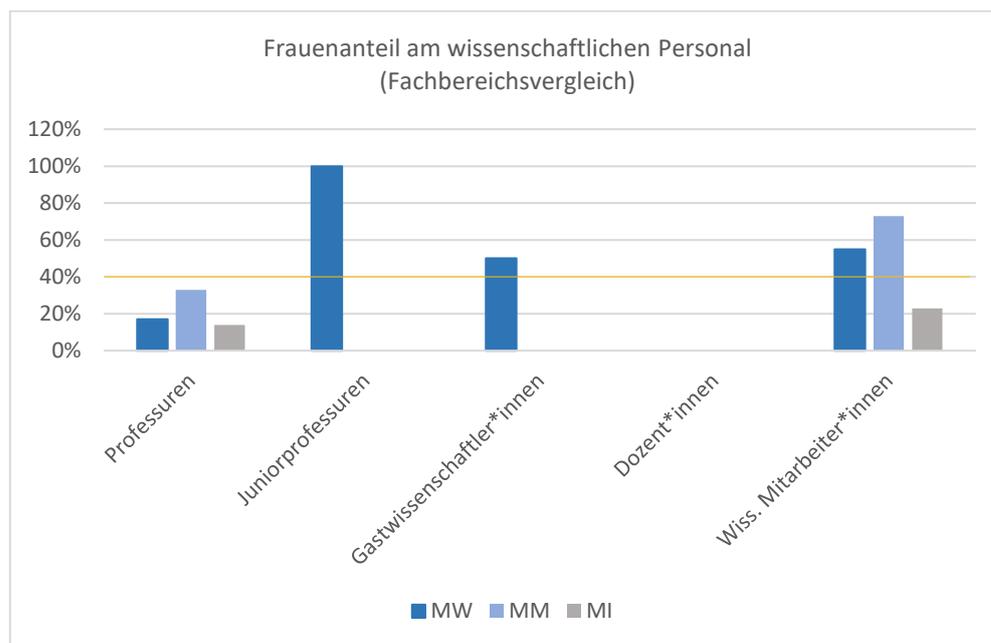


Abb. 4: Frauenanteil am wissenschaftlich tätigen Personal (Fachbereichsvergleich)

2.1.3 NICHTWISSENSCHAFTLICHES PERSONAL (TABELLE 5)

Diese Gruppe setzt sich aus den Mitarbeiter*innen des Technik- und Verwaltungsbereichs (MTV) der Fakultät zusammen.

In dieser Gruppe sind 16 Personen beschäftigt, davon 2 Männer und 14 Frauen. Der Frauenanteil beträgt 88 %, der Männeranteil entsprechend 12 %. Bei dieser Betrachtungsweise sind Männer insgesamt im MTV-Bereich stark unterrepräsentiert.

Nichtwissenschaftliches Personal gesamt: 88 % Frauenanteil

Bei einer separaten Sicht auf den Technik- bzw. Verwaltungsbereich lässt sich feststellen, dass bei 4 Beschäftigten im Technikbereich (bestehend aus den Mitarbeiter*innen der Systembetreuung, der Medien-Produktion und der Mediathek) mit 2 Frauen und 2 Männern eine Geschlechterparität besteht. Im Verwaltungsbereich, bestehend aus den Fachbereichssekretariaten, den Dekanatsmitarbeiter*innen und der Geschäftsführung, herrscht eine ausschließliche Repräsentanz von Frauen und eine Nichtrepräsentanz von Männern vor.

Technikbereich: 50 % Frauenanteil
Verwaltungsbereich: 100 % Frauenanteil

Beschäftigte (MTV)	MTV absolut	MTV relativ	Technik absolut	Technik relativ	Verwaltung absolut	Verwaltung relativ
Frauen	14	88%	2	50%	12	100%
Männer	2	12%	2	50%	0	0%
Gesamt	16	100%	4	100%	12	100%

Tab. 5: Nichtwissenschaftliches Personal der Fakultät

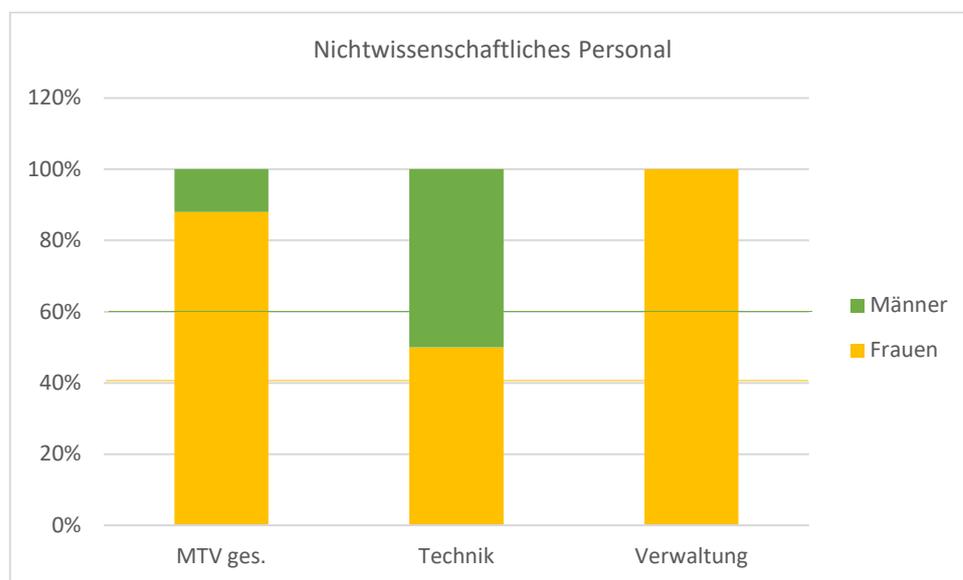


Abb. 5: Geschlechterverteilung nichtwissenschaftliches Personal

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung nach Entgeltgruppen zeigt sich, dass ausschließlich Frauen und keine Männer in der Entgeltgruppe E5 bis 8 beschäftigt sind (Frauenanteil 100 %) und der Frauenanteil bei steigender Entgeltgruppe (E9 bis 12) abnimmt (Frauenanteil 67 %). In der Entgeltgruppe E13 bis 15 sind zum Stichtag 1,95 VZÄ durch Frauen besetzt, woraus sich eine 100 %-ige Frauenquote ergibt.

Entgeltstufe E15 bis 13: 100 % Frauenanteil
Entgeltstufe E12 bis 9: 67 % Frauenanteil
Entgeltstufe E8 bis 5: 100 % Frauenanteil

2.2 Wissenschaftlicher Qualifizierungsweg (Tabellen 6 - 8)

Die nachfolgenden Daten wurden aus dem Datenmonitor 2020, der Promovierendendatenbank docata (Stichtag 01.10.2021) und den Webseiten der Fakultäten generiert. In der Gesamtbetrachtung wird deutlich, dass die Fakultät Medien lediglich im Bereich der Studierenden insgesamt eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz aufweist, diese jedoch im weiteren Qualifizierungsverlauf merklich abnimmt und bei den W2/W3-Professuren einen Tiefpunkt von nur noch 21 % erreicht. Während Frauen und Männer ungefähr zu gleichen Teilen ein Studium aufnehmen, so ist nur noch jede fünfte Person unter den Professor*innen weiblich.

Im Universitätsvergleich liegt die Fakultät Medien hinsichtlich des Frauenanteils auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen nahezu überall hinter anderen Fakultäten zurück,

wenngleich die Mindestfrauenquote bei den Promotionen und Juniorprofessuren insgesamt erreicht werden sowie bei den Studierenden nahezu Parität besteht.

Frauenanteile	Fakultäten im Vergleich (BUW)			
	AU	B	KuG	M
Professuren	26%	5%	36%	21%
Juniorprofessuren	67%	0%	100%	40%
Habilitationen	33%	20%	0%	29%
Promotionen	51%	24%	47%	43%
Studierende	56%	34%	59%	52%

Tab. 6: Frauenanteile nach Qualifikationsstufen (Fakultätsvergleich)

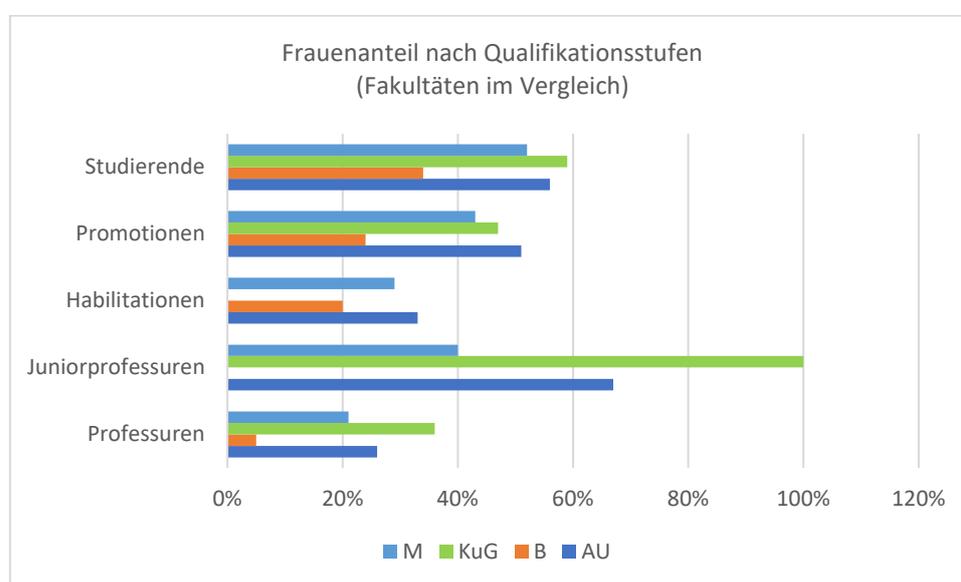


Abb. 6: Frauenanteil nach Qualifikationsstufen (Fakultätsvergleich)

Werden die Fachbereiche der Fakultät untereinander verglichen, ergibt sich ein sehr differenziertes Bild (vgl. Tab. 7). Während die Fachbereiche Medienwissenschaft und das Medienmanagement einen überproportional hohen Frauenanteil unter den Studierenden aufweisen, ist er in der Medieninformatik mit 28 % relativ gering. In der Medienwissenschaft promovieren etwas mehr Frauen als Männer (56 %); in der Medieninformatik ist der Anteil promovierender Frauen ähnlich hoch (bzw. gering) wie unter den Studierenden (26 %); im Medienmanagement erfolgt jedoch bereits ein erheblicher Einbruch des Frauenanteils im Übergang vom Studium (79 %) zur Promotion (18 %). Der Fachbereich Medienwissenschaft habilitiert bisher als einziger Nachwuchswissenschaftler*innen. Der Frauenanteil liegt dabei jedoch nur bei 29 %. Während die Juniorprofessuren im Medienmanagement und in der Medieninformatik ausschließlich männlich besetzt sind, sind sie in der Medienwissenschaft ausschließlich weiblich besetzt. Der Anteil von jeweils einer Frau unter den W2/W3-Professuren je Fachbereich spiegelt sich anteilig an der Gesamtzahl von Professuren zwischen 14 % in der Medieninformatik, 17 % in der Medienwissenschaft und 33 % im Medienmanagement wider.

Frauenanteile	Fachbereiche im Vergleich (Fak. M)		
	MW	MM	MI
Professuren	17%	33%	14%
Juniorprofessuren	100%	0%	0%
Habilitationen	29%	0%	0%
Promotionen	56%	18%	26%
Studierende	69%	79%	28%

Tab. 7: Frauenanteile nach Qualifikationsstufen je Fachbereich

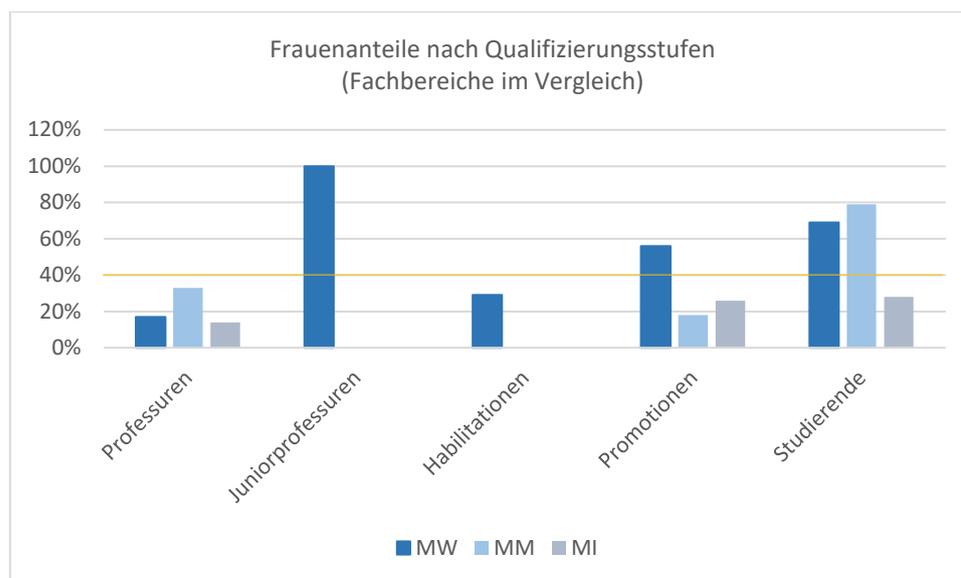


Abb. 7: Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen (Fachbereichsvergleich)

Werden die vorliegenden Daten der drei Fachbereiche im bundesweiten Fächervergleich mit den Frauenquoten in den Geisteswissenschaften (GW), Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (RWSW) sowie Mathematik/Naturwissenschaften (M/NW) gegenübergestellt, zeigen sich im Fachbereich Medieninformatik erhebliche Rückstände des Frauenanteils auf allen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsweges. In allen drei Fachbereichen zeigen sich diese Rückstände in der Statusgruppe der Hochschullehrer*innen, im Fachbereich Medienwissenschaft auch auf der Ebene der Habilitationen (Tab. 8). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass in der Bundesstatistik Juniorprofessuren unter den Professuren mit ausgewiesen werden, was – analog betrachtet – in der Medienwissenschaft zu einem Anstieg des Frauenanteils unter den Professuren führen würde. Hier erhalten Frauen bisher häufiger eine befristete W1-Professur mit geringerem Einkommen und geringerer Ressourcenausstattung als im Bereich der akademischen Spitzenpositionen (W2/W3-Professur), während in den Fachbereichen Medienmanagement und Medieninformatik der Frauenanteil unabhängig von der Besoldung jeweils deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt.

Frauenanteile	Fächergruppen im Vergleich (Fak. M / Bund)					
	MW	GW	MM	RWSW	MI	M/NW
Professuren (inkl. Juniorprofessuren)	38%	39%	25%	31%	13%	20%
Habilitationen	29%	47%	0%	42%	0%	30%
Promotionen	52%	47%	43%	47%	21%	42%
Studierende	69%	68%	79%	58%	28%	50%

Tab. 8: Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen je Fächergruppe im Bundesvergleich

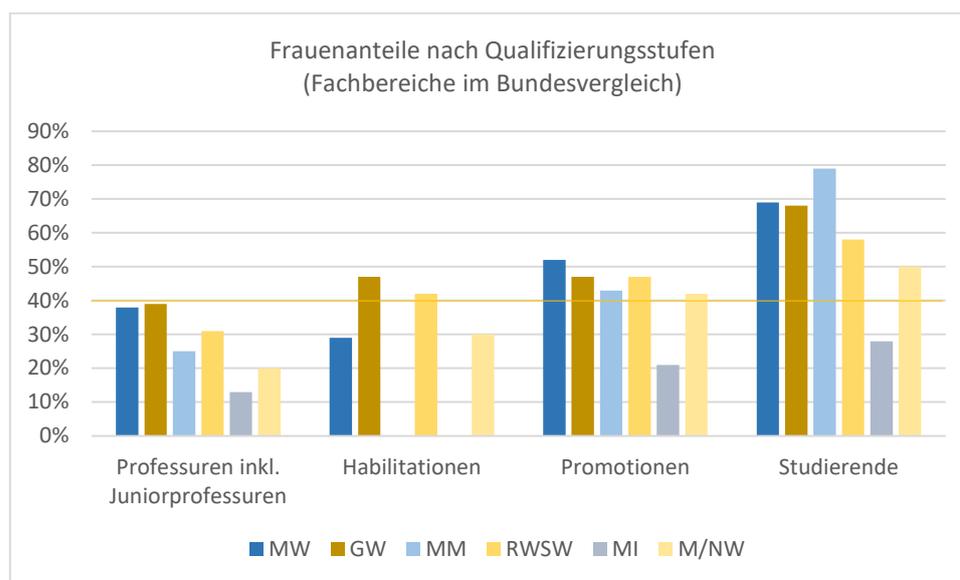


Abb. 8: Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen je Fachbereich im Bundesvergleich

2.3 Gremienbesetzung (Tabellen 9 - 12)

2.3.1 ZENTRALE GREMIEN (STICHTAG 01.10.2021)

Nachfolgend wird die Besetzung ausgewählter zentraler Gremien der Bauhaus-Universität Weimar mit Mitgliedern der Fakultät Medien zum Stichtag 01.10.2021 dargestellt (vgl. Tab. 9). Auffallend ist, dass in den strategischen Entscheidungsgremien (Universitätsrat, Senat) keine bzw. kaum Frauen beteiligt sind.

Dem Universitätsrat gehören 8 Mitglieder an, von denen keine Person aus der Fakultät Medien kommt. Sowohl der Frauen- als auch der Männeranteil beträgt damit 0 %.

Universitätsrat, Fak. M: 0 % Frauenanteil

Dem Senat gehören laut Grundordnung der Bauhaus-Universität Weimar 25 gewählte, stimmberechtigte Mitglieder an. Zu den Mitgliedern mit beschließender Stimme zählen zum Stichtag 13 Männer und 12 Frauen. Aus der Fakultät Medien sind 3 Personen in den Senat gewählt worden, davon 1 wissenschaftliche Mitarbeiterin (1 Mandat, Frauenanteil 100 %), ein Vertreter der Studierenden (1 Mandat, Frauenanteil 0 %) und eine Mitarbeiterin aus dem Technik- und Verwaltungsbereich (1 Mandat, Frauenanteil 100 %). Aus dem Kreis der Professor*innen sind 3 Personen aus der Fakultät Medien vertreten (3 Mandate, Frauenanteil 0 %).

Senat: 6 Mandate Fak. M, 33 % Frauenanteil

In den Personalrat mit insgesamt 11 Personen sind 2 Vertreter*innen aus dem Bereich Technik und Verwaltung der Fakultät Medien gewählt worden. Der Frauenanteil beträgt 100 %. Aus den anderen Statusgruppen lagen keine Nominierungen vor (Frauenanteil 0 %).

Personalrat: 2 Mandate Fak. M, 100 % Frauenanteil

Für die Mitwirkung im Gleichstellungsbeirat hat die Fakultät Medien zum Erhebungszeitpunkt nur ein Mandat von zwei möglichen ausgeschöpft. Dieses wird durch eine Vertreterin aus dem Bereich Technik und Verwaltung wahrgenommen.

Gleichstellungsbeirat: 1 von 2 Mandaten, Fak. M, 100 % Frauenanteil

In den Diversitätsbeirat wurden eine Frau aus der Statusgruppe Professor*innen und eine aus dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen entsandt. Damit liegt der Frauenanteil bei 100 %.

Diversitätsbeirat: 2 Mandate, Fak. M, 100 % Frauenanteil

In der Stipendienvergabekommission wirken zwei Vertreter*innen aus dem Bereich der Professor*innen mit. Die beiden verfügbaren Mandate sind hälftig männlich und weiblich besetzt.

Stipendienvergabekommission: 2 Mandate, Fak. M, 50 % Frauenanteil

Gremium	Statusgruppe	Frauen	Männer	Frauen- quote	FQ kumuliert
Universitätsrat	Professor*innen	0	0	0%	0%
Senat (3 Mandate Profs, je 1 Mandat andere)	Professor*innen	0	3	0%	33%
	wiss. MA	1	0	100%	
	Studierende	0	1	0%	
	MTV	1	0	100%	
Personalrat (2 Mandate)	Professor*innen	0	0	0%	100%
	wiss. MA	0	0	0%	
	MTV	2	0	100%	
Gleichstellungsbeirat (2 Mandate; nur 1 genutzt)	Professor*innen	0	0	0%	100%
	wiss. MA	0	0	0%	
	Studierende	0	0	0%	
	MTV	1	0	100%	
Diversitätsbeirat (2 Mandate)	Professor*innen	1	0	100%	100%
	wiss. MA	1	0	100%	
	Studierende	0	0	0%	
	MTV	0	0	0%	
Stipendienvergabe- kommission (2 Mandate)	Professor*innen	1	1	50%	50%
	wiss. MA	0	0	0%	
	Studierende	0	0	0%	

Tab. 9: Beteiligung von stimmberechtigten Frauen und Männern in zentralen Gremien der Universität

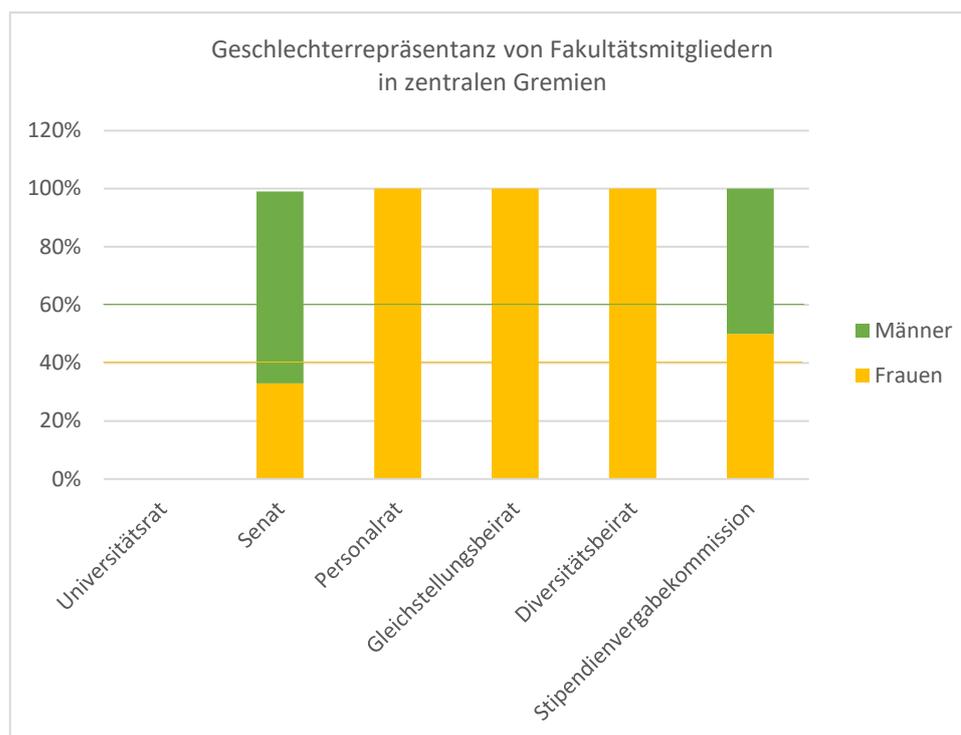


Abb. 9: Geschlechterrepräsentanz von Fakultätsmitgliedern in zentralen Gremien der Universität

2.3.2 DEZENTRALE GREMIEN (STICHTAG 01.10.2021)

In der Fakultät Medien bilden die Fakultätsleitung, der Fakultätsrat und die Graduerungskommission fachbereichsübergreifende Gremien, deren Besetzung hinsichtlich der Geschlechterrepräsentanz nachfolgend verdeutlicht wird (vgl. Tab. 10).

Die Fakultätsleitung setzt sich aktuell aus Dekan*in, Prodekan*in und Studiendekan*in zusammen und wird beratend ergänzt um den/die Geschäftsführer*in. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung nehmen 3 Professoren die Ämter der Fakultätsleitung wahr (0 % Frauenanteil) und werden durch die Geschäftsführerin in allen strategischen und organisatorischen Fakultätsbelangen beratend unterstützt.

Fakultätsleitung: 3 Mandate, 0 % Frauenanteil

Der Fakultätsrat Medien setzt sich zum Zeitpunkt der Erhebung aus 12 von maximal 13 stimmberechtigten Personen zusammen, da in der Statusgruppe der Studierenden ein Mandat nicht besetzt ist (Frauenanteil 17 %).² Ergänzt wird der Fakultätsrat um den amtierenden Dekan als Vorsitzenden ohne Stimmrecht und um die Geschäftsführerin mit beratender Funktion. Differenziert man nach Statusgruppen, wird deutlich, dass Frauen bei den Professor*innen nur zu 14 % vertreten sind, bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und den Studierenden zu 0 % und bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung zu 50 %. Aufgrund des insgesamt geringen Anteils von Frauen unter den Professor*innen ist eine stärkere Besetzung des Fakultätsrats mit Frauen in dieser Statusgruppe eher schwierig.

Die Nichtrepräsentanz von Frauen in der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen lässt sich mit Blick auf ihren hohen Anteil in zwei von drei Fachbereichen für

² Zum Vergleich: Frauenanteile Fakultätsräte 2017 (Vgl. [Gleichstellungsplan Anpassung 4-2018.indd \(uni-weimar.de\)](#)): Fakultät Medien: 46,2%

diese Statusgruppe zunächst nicht begründen. Betrachtet man die Dauerstellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die ausschließlich männlich besetzt sind, so könnten befristete und von den Amtszeiten abweichende Beschäftigungsverhältnisse mögliche Gründe für eine Nichtbeteiligung von Frauen bei der Aufstellung von Wahllisten sein. Der gesetzlich geforderte Mindestanteil von Frauen in Höhe von 40 % ist deutlich unterschritten.

Fakultätsrat, 12 von 13 Mandate, 17 % Frauenanteil

Die Graduierungskommission setzt sich gemäß Promotionsordnung aus fünf Vertreter*innen der Statusgruppe Professor*innen (Frauenanteil 20 %) und einer promovierten Person aus dem Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (Frauenanteil 100 %) als stimmberechtigte Mitglieder zusammen. Ergänzt wird das Gremium durch eine*n Studierende*n mit beratender Funktion (Frauenanteil 0 %). Der gesetzlich geforderte Frauenanteil von mindestens 40 % wird nicht erreicht.

Graduierungskommission: 6 Mandate, 33 % Frauenanteil

Gremium	Statusgruppe	Frauen	Männer	Frauenquote	FQ kumuliert
Fakultätsleitung	Professor*innen	0	3	0%	0%
	MTV (beratend)	1	0	100%	
Fakultätsrat	Professor*innen	1	6	14%	17%
	wiss. MA	0	2	0%	
	Studierende	0	1	0%	
	MTV	1	1	50%	
Graduierungskommission	Professor*innen	1	4	20%	33%
	wiss. MA	1	0	100%	
	Studierende (beratend)	0	1	0%	

Tab. 10: Beteiligung von stimmberechtigten Frauen und Männern in dezentralen Gremien der Fakultät

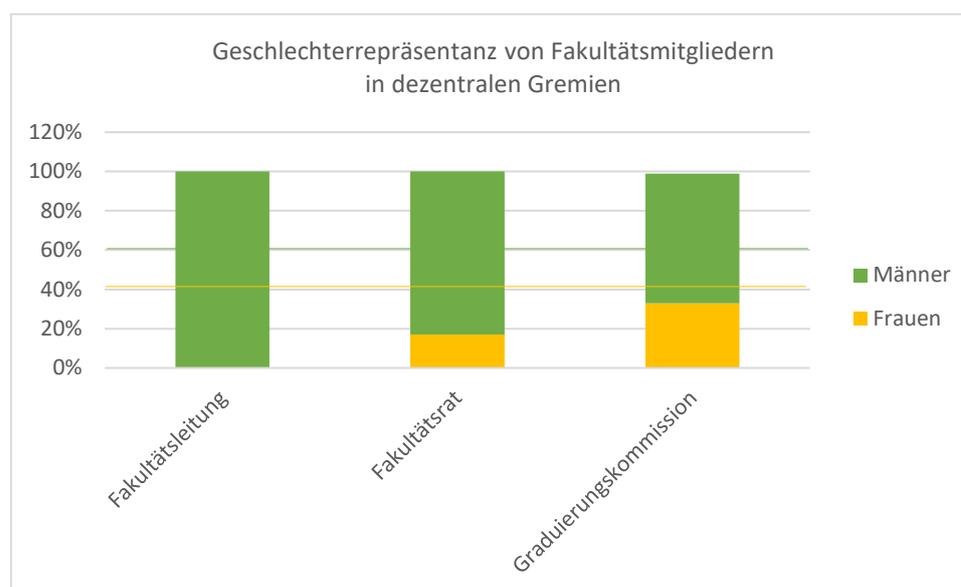


Abb. 10: Geschlechterrepräsentanz in dezentralen Gremien der Fakultät

2.3.3 BERUFUNGSKOMMISSIONEN (ZEITRAUM 2016 - 2021)

Berufungskommissionen werden gemäß Berufsordnung der Bauhaus-Universität Weimar durch den Fakultätsrat gebildet und sind für das Auswahlverfahren zur Besetzung von Professuren zuständig. Nachfolgend wird die Beteiligung stimmberechtigter Frauen und Männer in den verschiedenen Berufungskommissionen der Fakultät Medien, gegliedert nach den Besoldungsstufen W1, W1 mit Tenure Track nach W3 und W3, erhoben (Tab. 11) und anschließend die Verteilung nach Fachbereichen differenziert dargestellt (Tab. 12).

Berufungsverfahren	Statusgruppe	Frauen	Männer	Frauenquote	Männerquote
W3-Verfahren n=4	Professor*innen	5	15	25%	75%
	wiss. MA	5	3	63%	37%
	Studierende	4	4	50%	50%
W1TT-Verfahren n=2	Professor*innen	3	7	30%	70%
	wiss. MA	3	1	75%	25%
	Studierende	2	2	50%	50%
W1-Verfahren n=5	Professor*innen	6	9	40%	60%
	wiss. MA	5	0	100%	0%
	Studierende	3	2	60%	40%

Tab. 11: Geschlechterrepräsentanz in Berufungskommissionen nach Besoldungsgruppe und Statusgruppe

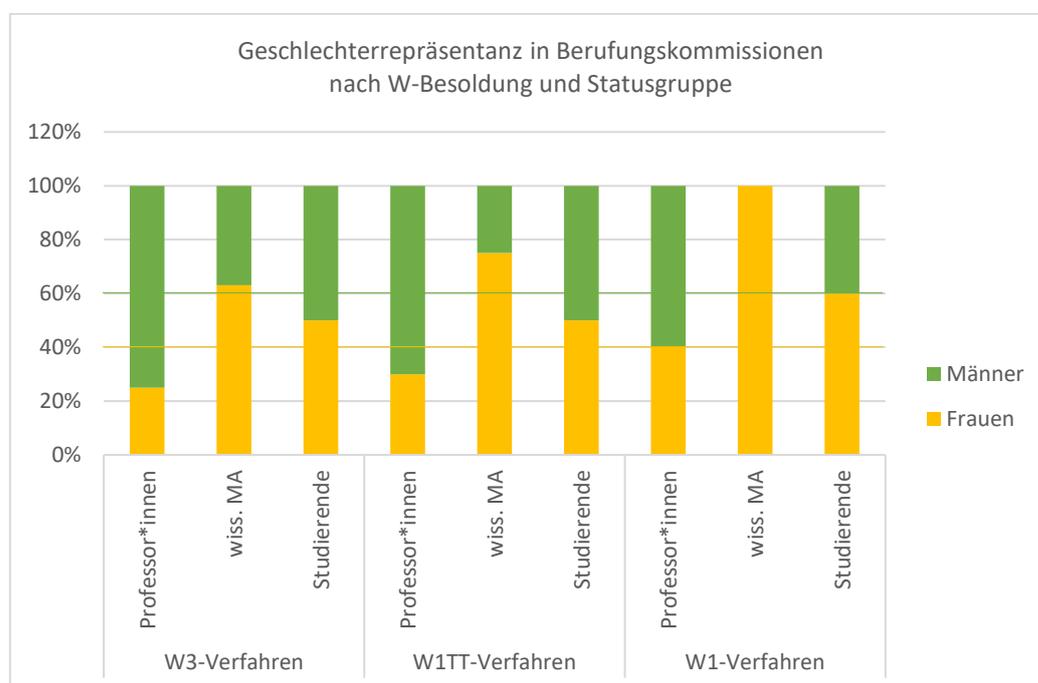


Abb. 11: Geschlechterrepräsentanz in Berufungskommissionen nach W-Besoldung und Statusgruppe

Es wird deutlich, dass über einen prozentual höheren Frauenanteil bei den Studierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen die Frauenquote des Gremiums an sich positiv beeinflusst wird. Allerdings wird der Frauenanteil unter den Professor*innen oft nur durch die Beteiligung von externen Professorinnen verbessert. Auffällig ist, dass der Frauenanteil unter den beteiligten Professor*innen bei Berufungsverfahren mit zunehmender Besoldungsstufe abnimmt.

Bei einem fachbereichsinternen Vergleich stellt sich heraus, dass die Frauenanteile in den nach Besoldungsgruppe unterschiedenen Berufungsverfahren sehr unterschiedlich auftreten. Während in der Medienwissenschaft durch die Beteiligung von externen Professorinnen der Frauenanteil bei W3-Verfahren auf hohem Repräsentanzniveau und nur bei W1-Professuren eine Unterrepräsentanz aufweist, weisen die W3-Verfahren der Medieninformatik im fraglichen Zeitraum keine Frau unter den Professor*innen auf. In den W1-Verfahren gibt es in diesem Fachbereich allerdings eine paritätische Besetzung in dieser Statusgruppe. Eine Erhöhung des Frauenanteils im Gesamtgremium wird demnach überwiegend durch die Beteiligung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen erzielt. Diese Verfahrensweise für Berufungskommissionen ist auch im Fachbereich Medienmanagement zu beobachten, wo Frauen auf professoraler Ebene entweder stark unterrepräsentiert sind oder die gesetzlich geforderte 40 %-Quote nur durch die Beteiligung von externen Professorinnen erreicht wird.

Berufungsverfahren	Statusgruppe	MW	MM	MI
W3-Verfahren	Professor*innen	60%	40%	0%
	wiss. MA	50%	50%	75%
	Studierende	50%	100%	25%
W1TT-Verfahren	Professor*innen	40%	20%	
	wiss. MA	100%	50%	
	Studierende	0%	100%	
W1-Verfahren	Professor*innen	33%	33%	50%
	wiss. MA	100%	100%	100%
	Studierende	100%	100%	0%

Tab. 12: Frauenbeteiligung in Berufungsverfahren nach W-Besoldung und Statusgruppe (Fachbereichsvergleich)

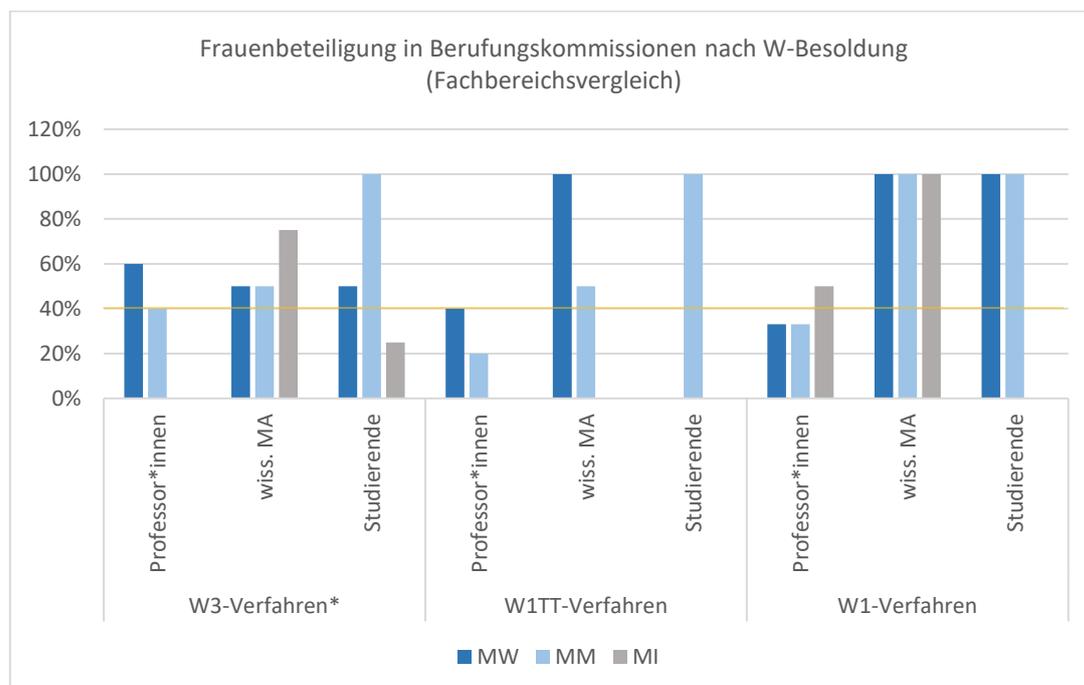


Abb. 12: Frauenbeteiligung in Berufungskommissionen nach W-Besoldung und Statusgruppe (Fachbereichsvergleich)

2.4 Fazit

An der Fakultät Medien besteht wie an der Bauhaus-Universität Weimar zum Stichtag 01.10.2021 ein insgesamt gut repräsentiertes Geschlechterverhältnis in der Beschäftigtenstruktur (Frauenanteil 45 %). Dieses kumulative Ergebnis ist jedoch zu differenzieren, wenn man den wissenschaftlichen Bereich (Frauenquote 39 %) abgegrenzt vom nichtwissenschaftlichen Bereich (Frauenquote 88 %) betrachtet.

Während im nichtwissenschaftlichen Bereich das Technikpersonal eine paritätische und damit ausgewogene Geschlechterbilanz aufzeigt, fehlen Männer im Verwaltungsbereich bisher gänzlich (Frauenquote 100 %). Mit vertieftem Blick auf die Beschäftigtenstruktur zeigt sich, dass Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich in jeder Entgeltgruppe sehr stark vertreten sind, jedoch ihr Anteil mit steigender Entgeltstufe abnimmt. Besonders in den Entgeltgruppen 5 bis 12 ist insofern ein qualitativer Handlungsbedarf in Bezug auf Arbeitsbewertungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gegeben.

Bei einer Betrachtung des wissenschaftlichen Personals und einem Vergleich der Fachbereiche untereinander zeigen sich deutliche Differenzen zwischen den Qualifizierungsstufen und teilweise erhebliche Defizite im Frauen- oder Männeranteil bis hin zu einer starken Abnahme des Frauenanteils unter den W2/W3-Professuren aller drei Fachbereiche.

Um den Frauen- und Männeranteil am wissenschaftlichen Qualifizierungsweg der fakultätsspezifischen Fachbereiche nachzuzeichnen und in Relation zu den Fächergruppen herzustellen, wurde auch ein Vergleich der erhobenen Daten mit denen der Bundesstatistik durchgeführt. Während die Frauenanteile in der Medienwissenschaft auf Studierenden- und Promotionsebene etwas besser als im Bundesdurchschnitt ausfallen, sinken sie im Habilitationsvergleich. Auf Professurebene muss in diesem Fachbereich berücksichtigt werden, dass unter den befristeten W1-Professuren verbunden mit geringerem Einkommen und geringerer Ressourcenausstattung nur Frauen und keine Männer beschäftigt sind und der Frauenanteil unter den W2/W3-Professuren nur 17 % ausmacht.

Während im Fachbereich Medieninformatik ähnlich viele Frauen studieren (28 %) und promovieren (26 %), beginnen im Medienmanagement 79 % Frauen ihr Studium, jedoch nehmen nur 18 % eine Promotion auf. Möglicherweise ist ein Wechsel nach dem Studium in die Wirtschaft ein Grund für den Drop-Out von Frauen dieses Fachbereiches aus der Wissenschaft. Die konkreten Gründe bleiben jedoch beispielsweise über Absolvent*innenbefragungen zu erheben. In beiden Fachbereichen gibt es weder von Frauen noch von Männern Habilitationen sowie keine Juniorprofessorinnen (Frauenanteil 0 %). Beide Fachbereiche beschäftigen wie auch die Medienwissenschaft jeweils nur eine Frau in der Besoldungsstufe W2/W3.

Zu konstatieren ist, dass es ein Schwerpunkt in der Medieninformatik bleibt, Frauen für das Studium zu interessieren und ihren Anteil grundhaft zu erhöhen, während im Medienmanagement und in der Medienwissenschaft überproportional viele Frauen studieren, die wissenschaftliche Karriere jedoch unterschiedlich weit verfolgt wird oder werden kann, wenn Geschlechterdifferenzen nicht abgebaut, sondern reproduziert werden und für einen vorzeitigen Drop-Out von Frauen sorgen (vgl. BUKOF, 2021).

Im Universitätsvergleich fällt die Fakultät Medien in allen Statusgruppen zwischen Studium und Professur hinter die meisten anderen Fakultäten zurück und zeigt damit ein erhebliches Entwicklungspotential im Bereich der Gleichstellung auf.

Hinsichtlich der Gremienarbeit ist zu konstatieren, dass sich der im Qualifikationsverlauf abnehmende Frauenanteil auch deutlich in der Frauenunterrepräsentanz in den Statusgruppen Professor*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen zeigt. Gleichzeitig führt die Beanspruchung der wenigen Professorinnen in der Gremienarbeit dazu, dass diese mehrfach und zusätzlich auch von extern angefragt werden und insgesamt eine Überlast erfahren, um den gesetzlichen Anteil von Frauen in Gremien von mindestens 40 % zu erreichen. Hier sollten kurzfristig Entlastungsanreize geschaffen und genutzt (z. B. Ausgleichsfonds) und mittel- bis langfristig eine tatsächliche Erhöhung des Frauenanteils unter den W2/W3-Professuren erreicht werden. Dieser Statusgruppe ist insbesondere vor dem Hintergrund künftig altersbedingt freiwerdender Professuren ein besonderes Augenmerk in den gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu widmen. Die Gewinnung von Professorinnen sollte ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit sein.

Mit Blick auf einzelne Handlungsfelder und Maßnahmen lässt sich insgesamt resümieren, dass in Bereichen, in denen Frauen oder Männer unterrepräsentiert sind, zielgerichtete Aktivitäten zur Verbesserung des Geschlechterverhältnisses umgesetzt werden sollten. Darüber hinaus ist eine stärkere Delegation von Gleichstellungsverantwortung – auch mit Blick auf die differenzierte Entwicklung in einzelnen Fachkulturen – als notwendige Voraussetzung für die gemeinsame Etablierung einer geschlechter- und diversitätssensiblen Kultur an der Fakultät als attraktivem Arbeits- und Lernort anzusehen. Einerseits sollten sich Personen mit Führungs- und Personalauswahlverantwortung stärker mit den gleichstellungspolitischen Zielen identifizieren und diese auch entsprechend in ihr Handeln integrieren; andererseits gilt es, fachbereichsspezifische Prozesse und Strukturen stärker zu analysieren und entsprechend bedarfsgerechte Maßnahmen daraus abzuleiten (siehe dazu ausführlich Punkt 3 Handlungsfelder und Maßnahmen).

3. Handlungsfelder und Maßnahmen

Nachstehend werden die in der Arbeitsgruppe Gleichstellung gemeinsam und auf Grundlage der Datenerhebung und -auswertung erarbeiteten sowie im Fakultätsrat am 08.12.2021 vorgestellten Handlungsfelder und Maßnahmen aufgeführt. Diese beinhalten insbesondere qualitätsgeleitete Maßnahmen zur Erweiterung der Genderkompetenz von Studierenden, Lehrenden, Forschenden und des nichtwissenschaftlichen Personals sowie gezielte Maßnahmen zur Verbesserung geschlechtergerechter Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren mit dem Ziel der Erhöhung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts. Alle Maßnahmen sind im Anhang dieses Gleichstellungsplans übersichtlich zusammengefasst, detaillierter beschrieben sowie mit Umsetzungsverantwortlichen und Finanzierungsvorschlägen versehen (vgl. Maßnahmenkatalog).

3.1 Forschung und Lehre

Die Sensibilisierung für Geschlechtergerechtigkeit und Diversität sowie die Erweiterung der Genderkompetenz wird als kontinuierlicher Prozess verstanden, der - eingebracht in den wissenschaftlichen Diskurs von Forschung und Lehre - entsprechende Wirkung entfalten kann. Im Handlungsfeld *Forschung und Lehre* wurden drei Maßnahmenschwerpunkte identifiziert und mit Einzelmaßnahmen unterfüttert (vgl. Maßnahmenkatalog):

Maßnahmen:

- Gender Awareness und Sichtbarkeit
 - Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung und -stärkung
 - Genderbewusste und diversitätssensible Sprache
 - Maßnahmen der Kommunikation und Sichtbarkeit
- Gendergerechte Lehrplanung und -gestaltung
 - Maßnahmen zur Diversifizierung der Lehre
 - Fachbereichs- und/oder fakultätsübergreifende Lehr-/Veranstaltungen
 - Einbeziehung von Gastprofessorinnen/-dozentinnen
 - Familienfreundliche Veranstaltungszeiten
- Gender und Forschung
 - Berücksichtigung des Querschnittsthemas bei der Einrichtung einer Professur oder Dozentur ohne Zentralisierungsanspruch
 - Verstärkte Ausrichtung des wissenschaftlichen Diskurses auf das Wirken erfolgreicher Frauen und Einbezug in den Forschungsgegenstand
 - Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

3.2 MINT-Studierende und Assistent*innen

Die Erhöhung der Sichtbarkeit und die Förderung von Frauen in technikorientierten Fächern der Fakultät soll bereits frühzeitig Berücksichtigung finden und ihnen den Übergang von der Schule zum Studium erleichtern, die Attraktivität des Studiums fördern und zur Promotion motivieren.

Maßnahmen:

- MINT-Interessierte (von der Schule zum Studium)
 - Maßnahmen zur Förderung des MINT-Interesses von Frauen und Gewinnung von Studienanfängerinnen für den Fachbereich Medieninformatik
 - Nutzung von Synergieeffekten bei der Bewerbung der MINT-Studiengänge
 - Einwerbung von Drittmitteln zur finanziellen Unterstützung der MINT-Maßnahmen
- Attraktivität des MINT-Studiums (während Studium und Übergang zur Promotion)
 - Maßnahmen zur Sicherung der Studienattraktivität und Vermeidung von Studienabbrüchen
 - Entwicklung von Unterstützungsmaßnahmen wie Coachings und Mentoring-Programme
 - Berücksichtigung von Geschlechterparität bei der Beschäftigung von Tutor*innen und Assistent*innen

3.3 Berufungsverfahren und Gremien

Entscheidungsgremien und Berufungskommission sind wichtige Eckpfeiler der Selbstverwaltung, die aufgrund der vorhandenen Personalstruktur überwiegend männlich besetzt sind. Um Frauen stärker in Entscheidungsprozesse einbinden und stimmrechtlich vertreten sein lassen zu können, ist es einerseits notwendig, auf paritätisch aufgestellte Wahllisten bzw. die Einhaltung der mindestens zu 40 % geforderten Frauenbeteiligung in weiteren Gremien, Ausschüssen und Kommissionen zu achten. Die vor allem im Bereich der Professuren vorherrschende Unterrepräsentanz von Frauen erschwert diese Zielstellung maßgeblich. Hier sind zusätzliche Maßnahmen notwendig, um z. B. Berufungskommissionen übergangsweise mit externen Professorinnen zu besetzen, gleichzeitig bedarf es jedoch einer größeren Aufmerksamkeit in der Durchführung von Berufungsverfahren, um insbesondere bei den bevorstehenden Berufungsverfahren (Tenure Track-Professuren, freiwerdende W1- und W3-Professuren) die in den ZLV festgehaltene Neuberufenenquote von 50 % Frauen zu erreichen. Hierzu muss es ein Selbstverständnis sein, dass bereits im Vorfeld Frauen ein entsprechendes Stimm- und Entscheidungsrecht in Berufungskommissionen zuteil wird. Während in allen Statusgruppen Frauen zu mindestens 40 % oder paritätisch vertreten sein sollen, stellen u. a. die proaktive Recherche und Ansprache von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, die konsequente Berücksichtigung von Familien- und Pflegezeiten sowie das akademische Alter eine dringend empfohlene Möglichkeit der besseren Vergleichbarkeit exzellenter Wissenschaftler*innen dar. Die Erarbeitung und Einführung eines Kriterien- und Äquivalenzkatalogs tragen unterstützend zur Versachlichung und Standardisierung bei.

Maßnahmen:

- Selbstverwaltung in Gremien
 - Aufstellen von paritätisch besetzten Wahllisten (Senat, Fakultätsrat)
 - Stärkung der Gleichstellungsarbeit durch Aufstellen von mindestens zwei Kandidatinnen für die Wahl
 - Einhaltung der gesetzlich geforderten Frauenbeteiligung bei der Besetzung von Ämtern, Ausschüssen und Kommissionen mit mindestens 40 %

- Berücksichtigung von mindestens 40 % Frauenbeteiligung in *jeder* Statusgruppe bei nach Statusgruppen zusammengesetzten Gremien und Kommissionen, z. B. Berufungskommissionen
- Bewerbung und Nutzung von Entlastungs- und Anreizsystemen für Frauen in Gremien, z. B. Ausgleichsfonds
- Berufungsverfahren
 - Einsetzen von externen Professorinnen in Berufungskommissionen nur zur übergangsweisen Erhöhung des Frauenanteils
 - Forcierung der Neuberufenenquote von 50 % Frauen (ZLV) durch proaktive Maßnahmen, z. B. aktive Rekrutierung, Berücksichtigung von Gremienarbeit, Familien- und Pflegezeiten, des akademischen Alters etc.
 - Erarbeitung und Einführung eines Kriterien- bzw. Äquivalenzkatalogs zur besseren Vergleichbarkeit von Publikationen, Drittmittelwerbung etc.

3.4 Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

Mit Blick auf den wissenschaftsunterstützenden Bereich ist der hohe Frauenanteil in der Verwaltung sowie in den niedrigen Entgeltstufen E5 bis E8 auffallend. Mit der Vermeidung von Stereotypisierungen in Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen („Sekretärin“) sowie in der Berücksichtigung einer veränderten Arbeitswelt mit Tätigkeitsverdichtungen, höherer Komplexität und gestiegenen Anforderungen aufgrund von Internationalisierung und Digitalisierung sollen mit entsprechenden Anpassungsmaßnahmen an die Arbeitsrealität erste Verbesserungen in der Gleichstellungsarbeit für diese Mitarbeiter*innen-Gruppe erzielt werden. Folgende Maßnahmen wurden in der Arbeitsgruppe herausgestellt und beziehen sich sowohl auf Neueinstellungen als auch auf bestehende Arbeitsverträge.

Maßnahmen:

- Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungen und Personalauswahl
 - Konsequente Verwendung von geschlechtergerechten/-neutralen Formulierungen in Stellenausschreibungen inkl. Aufforderung von qualifizierten Personen des jeweilig unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung
 - Einhaltung der Passfähigkeit von gewünschten und notwendigen Qualifikationsniveaus und ihre Widerspiegelung im Anforderungsprofil, in der Tätigkeitsbeschreibung, der Ausschreibung und der Eingruppierung nach TV-L sowie mit Blick auf die finale Stellenbesetzung
- Bestehende Arbeitsverträge
 - Überprüfung und Analyse von ursprünglichen Tätigkeitsprofilen aufgrund einer geänderten Arbeitsrealität
 - Bedarfsweise Anpassung der Tätigkeitsprofile und Umbenennung der Berufsbezeichnung inkl. Vornahme der entsprechenden Höhergruppierung nach TV-L
 - Erhebung des Bedarfs und Erörterung von konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen für den beruflichen Aufstieg in Technik und Verwaltung

4. Monitoring und Evaluation

Für eine erfolgreiche Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen ist ein kontinuierlicher Austausch über den Fortschritt unerlässlich. In regelmäßigen Berichten durch die Gleichstellungsbeauftragte im Fakultätsrat soll ein fortlaufendes sachliches Informieren und konstruktives Diskutieren ermöglicht werden. Die tatsächliche Umsetzung kann jedoch nur durch ein Zusammenwirken möglichst vieler Fakultätsmitglieder erfolgen. Führungskräften, Kommissionsvorsitzenden und den Professor*innen kommt hierbei eine maßgeblich verantwortungsvolle Rolle zu. Die Gleichstellungsbeauftragte übernimmt eine beratende Funktion, konzeptionelle Aufgaben und das Nachhalten von Entscheidungen.

Rechtzeitig vor Ablauf des Gleichstellungsplans soll in einem weiteren partizipativen Prozess, angeleitet durch die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, der Status Quo zu einem geeigneten Stichtag spätestens in 2025 erhoben und mit den Zielstellungen aus 2022 verglichen werden. Auf Basis der Ergebnisse sind die Entwicklungen zu bewerten, neue Ziele zu definieren und für den nachfolgenden Gleichstellungsplan geeignete Maßnahmen zu entwickeln.

5. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der dezentrale Gleichstellungsplan wurde am 09.11.2022 durch den Fakultätsrat der Fakultät Medien bestätigt und gilt bis 31.12.2025.

6. Quellen

INTERN:

_Antidiskriminierungsrichtlinie der Bauhaus-Universität Weimar, 2019: [Antidiskriminierung der Bauhaus-Universität Weimar deutsch.indd \(uni-weimar.de\)](#)

_Festschrift 25 Jahre Fakultät Medien, 2021: [2021_10_05_Medienjubiläum_Booklet_Entwurf_web_einzelseiten.pdf \(uni-weimar.de\)](#)

_Gleichstellungsplan der Bauhaus-Universität Weimar, 2021: [Gleichstellungsplan 2021-2027 BUW.pdf \(uni-weimar.de\)](#)

EXTERN:

_BMFSFJ, 2021: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/gender-mainstreaming-80436>

_BUKOF, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, 2021: [2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf](#)

7. Anhang

Maßnahmenkatalog

Anhang – Zielvorgaben und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung an der Fakultät Medien (qualitativ und quantitativ)

Laufzeit: 2022 - 2025

Handlungsschwerpunkt	Maßnahmenbereich	Einzelmaßnahme(n)	Umsetzung durch/ Verantwortung	Umsetzung ab/bis ...	Finanzierung	Evaluierung mittels/ Verantwortung
Forschung & Lehre	Gender Awareness und Sichtbarkeit	Teilnahme an Coachings, Trainings zu Gender Biases, Gendergerechte Lehre gestalten etc.	Wissenschaftler*innen	ab WiSe 2022/23	Gleichstellungsbudget der Fakultät oder Professorinnenprogramm	GB, GF
		Empfehlung zur Verwendung einer gender- und diversitätssensiblen Sprache (* oder :)	alle Fakultätsmitglieder	ab WiSe 2022/23	-	Eigenverantwortung
		Kennzeichnung und Bewerbung von Lehrveranstaltungen mit Gender- und Diversitätsbezug/-inhalten, z. B. im Vorlesungsverzeichnis, Veranstaltungsankündigungen, Modulbörsen	Lehrende	ab SoSe 2023	-	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)
	Gendergerechte Lehrplanung und -gestaltung	Diversifizierung der Lehre hinsichtlich des Lehrgegenstands, verwendeter Publikationen, Gestaltung der Lehrmaterialien in Wort und Bild etc.	Studiengangleitung, Lehrende	ab WiSe 2022/23	-	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)
		Fachbereichsübergreifende Ringvorlesung unter inhaltlicher Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten	Lehrende	ab SoSe 2023	-	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)
		Etablierung einer Vortragsreihe MINT, ggf. fakultätsübergreifend	Lehrende	ab SoSe 2023	-	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)
		Einbindung von Gastprofessorinnen und Gastdozentinnen in Lehrformate mit genderbezogenen Themen	Lehrende	ab WiSe 2022/23	Studiengang oder Drittmittel	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)
		Gewährleistung von familienfreundlichen Lehrveranstaltungs-, Tagungs- und Workshopzeiten	Lehrende	ab SoSe 2023	-	Lehrevaluierung (GB, UE, Studiengangleitung)

Handlungsschwerpunkt	Maßnahmenbereich	Einzelmaßnahme(n)	Umsetzung durch/ Verantwortung	Umsetzung ab/bis ...	Finanzierung	Evaluierung mittels/ Verantwortung
	Gender und Forschung	Berücksichtigung von Gender und Diversität bei der Einrichtung einer Professur oder Dozentur bei gleichzeitiger Vermeidung von thematischer Zentrierung	Professor*innen, Fakultätsrat	ab WiSe 2022	-	Fakultätsleitung, GB
		Wirken und Forschungsleistungen von Frauen explizit zum Forschungsgegenstand machen und in den wissenschaftlichen Diskurs einbringen, z. B. Regisseurinnen, Philosophinnen, Naturwissenschaftlerinnen, Künstlerinnen etc.	Wissenschaftler*innen	ab WiSe 2022	Frauenförderungsfonds oder Gleichstellungsbudget; Drittmittel	GB, GF
		Gewährung einer Elternzeitverlängerung für den drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen Nachwuchs (Harmonisierung zum WissZeitVG)	GF, Professor*innen	ab SoSe 2023	Gleichstellungsbudget der Fakultät	GF, GB
MINT-/Studierende & Assistent*innen	MINT-Interessierte (von der Schule zum Studium)	Konzeption und Angebot von MINT-Lehrveranstaltungen in Gymnasien	Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen und Assistent*innen / Professor*innen und Dozent*innen	ab SoSe 2023	Gleichstellungsbudget der Fakultät, ggf. Werbeetat oder Drittmittel	GF, GB
		Bewerbung der MINT-Studiengänge und Nutzung von Synergieeffekten, z. B. Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik, Jungforscher Thüringen etc.	Professor*innen und Dozent*innen des Fachbereichs, ÖA	ab SoSe 2023	Gleichstellungsbudget der Fakultät bzw. Werbeetat oder Drittmittel	GF, ÖA, GB
	Attraktivität des Studiums (während Studium und Übergang zur Promotion)	Beobachtung und Erhebung der Motivationsentwicklung von MINT-Student*innen im Studium, z. B. durch Befragungen	Lehrende	ab WiSe 2022/23	-	Studiengangleitung, UE, GB
		Entwicklung bzw. Nutzung von Mentoring- oder Coaching-Programmen	Wissenschaftler*innen, GB	ab SoSe 2023	Drittmittel Mission MINT (BMBF)	GB
		Berücksichtigung von Geschlechterparität bei Tutor*innen und Assistent*innen	Lehrende	ab WiSe 2022/23	-	GF, DP
	Selbstverwaltung in Gremien	Einhaltung der paritätischen Besetzung von Wahllisten (FR, Senat) und Stärkung der	alle Fakultätsmitglieder	ab WiSe 2022/23	-	D, GF, GB

Handlungsschwerpunkt	Maßnahmenbereich	Einzelmaßnahme(n)	Umsetzung durch/ Verantwortung	Umsetzung ab/bis ...	Finanzierung	Evaluierung mittels/ Verantwortung
Berufungsverfahren & Gremien		Gleichstellungsarbeit durch mindestens zwei Beauftragte im Gleichstellungsbeirat (Hauptmandat plus Vertretung)				
		Einhaltung der gesetzlich geforderten Frauenbeteiligung von mindestens 40 % mit Blick auf die Besetzung weiterer Ämter, Gremien, Kommissionen und Ausschüsse, z. B. Fakultätsleitung, Prüfungskommissionen, diverse Beauftragte	alle Fakultätsmitglieder	ab WiSe 2022/23	-	D, GF, GB
		Besetzung von nach Statusgruppen zusammengesetzten Gremien und Kommissionen mit Frauenanteil von mindestens 40 % in <i>jeder</i> Statusgruppe, z. B. Graduierungskommission, Berufungskommissionen	alle Fakultätsmitglieder	ab WiSe 2022/23	-	D, GF, GB
		Bewerbung und Inanspruchnahme des neu eingeführten Ausgleichsfonds als Entlastungs- und Anreizsystem für Frauen in Gremien	Professorinnen und Mitarbeiterinnen, GB	ab WiSe 2022/23	Ausgleichsfonds der BUW	GB
	Berufungsverfahren	Besetzung von Berufungskommissionen <i>übergangsweise</i> mit externen Professorinnen	Professor*innen, D	bis WiSe 2025/26	-	GB, D
	Forcierung der in den ZLV festgeschriebenen Neuberufenenquote von 50 % Frauenanteil, z. B. durch aktive Rekrutierung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen	Professor*innen, GB	ab WiSe 2022/23	-	GB	
	Anerkennung von Gremientätigkeit als Exzellenzkriterium im Rahmen von Leistungsbewertungen	Berufungskommissionen	ab WiSe 2022/23	-	GB	
	Erarbeitung und Einführung eines Kriterien-/Äquivalenzkatalogs zur besseren Vergleichbarkeit von Publikationen, Drittmittelwerbungen, Auslandserfahrung unter Berücksichtigung von Eltern-/Pflegezeiten oder des akademischen Alters etc.	GB, Wissenschaftler*innen	ab SoSe 2023	-	GB	

Handlungsschwerpunkt	Maßnahmenbereich	Einzelmaßnahme(n)	Umsetzung durch/ Verantwortung	Umsetzung ab/bis ...	Finanzierung	Evaluierung mittels/ Verantwortung
Mitarbeitende in Technik & Verwaltung	Stellenbesetzungsverfahren, Ausschreibungen und Personalauswahl	Umsetzung einer geschlechter- und diversitätssensiblen Formulierung von Stellenausschreibungen inkl. Aufforderung des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts zur Bewerbung	GF, GB	ab WiSe 2022/23	-	GB
		Widerspiegelung des gewünschten und notwendigen Qualifikationsniveaus im Anforderungsprofil und in der Tätigkeitsbeschreibung sowie in den Einstellungs Voraussetzungen und der Entgeltstufe	GF, Fachbereichsleitung	ab WiSe 2022/23	-	GF, GB
	Bestehende Arbeitsverträge	Überprüfung und Analyse von ursprünglichen Tätigkeitsprofilen auf ihre Aktualität aufgrund von Tätigkeitsverdichtungen, erhöhter Komplexität von Arbeitsvorgängen, Zunahme der Internationalisierung und Digitalisierung	GF	ab WiSe 2022/23	-	GF
		Bedarfsweise Anpassung von Tätigkeitsprofilen, Umbenennung der ausgeübten beruflichen Tätigkeit an Arbeitsrealität (z. B. Sekretär*in vs. Sachbearbeiter*in) und Anpassung an eine adäquate Eingruppierung	GF	ab WiSe 2022/23	Haushaltsbudget der Fakultät	GF, GB, PersR
		Bedarfserhebung und Konkretisierung von Personalentwicklungsmaßnahmen für den beruflichen Aufstieg in Technik und Verwaltung	GF	ab WiSe 2022/23	Fortbildungsetat der BUW, Gleichstellungsbudget	GF, GB, DP

Legende:

D = Dekan*in

DP = Dezernat Personal

GB = Gleichstellungsbeauftragte / -büro

GF = Geschäftsführer*in

ÖA = Öffentlichkeitsarbeit

PersR = Personalrat

UE = Universitätsentwicklung