



Dokumentation

über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts
der Universität Bielefeld

zur Bewerbung im Professorinnenprogramm II



Dokumentation

über die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld

zur Bewerbung im Professorinnenprogramm II

Impressum:

Universität Bielefeld
Der Rektor
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
www.uni-bielefeld.de

März 2013

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung und Rahmenbedingungen	1
2. Bestandsanalyse bzgl. der Erhöhung der Frauenanteile	1
3. Institutionalisierte Gleichstellung und Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Steuerung	2
4. Finanzielle Ausstattung	4
5. Kernziele der Gleichstellungsarbeit	4
5.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen	4
5.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
5.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	7
6. Querschnittziele der Gleichstellungsarbeit	8
6.1 Familie	8
6.2 Gender in Forschung und Lehre	10
6.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung	11
6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	12
6.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen	13
7. Flankierende Maßnahmen: Evaluation und Qualitätsmanagement	13
7.1 Evaluation und Qualitätsmanagement in Studium und Lehre	13
7.2 Gendermonitoring einschließlich Qualitätssicherung in der Gleichstellung	14

1. Einführung und Rahmenbedingungen

Die Universität Bielefeld bekennt sich im Sinne eines Gleichstellungsleitbildes nach wie vor ausdrücklich zum Ziel einer demokratischen Geschlechterkultur und damit zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Verantwortung für das Erreichen der Gleichstellungsziele und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen liegt ausdrücklich bei allen Universitätsangehörigen, insbesondere denen in Führungs- und Entscheidungsverantwortung, was sich auch in den aktuellen Ausführungen der entsprechenden Selbstverpflichtungsdokumente (Grundordnung, Gleichstellungspläne) widerspiegelt.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung an der Universität Bielefeld ist seit 2008 deutlich vorangeschritten. Insbesondere durch den Impuls des Professorinnenprogramms und der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG konnte das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld maßgeblich weiterentwickelt werden. Die Universität Bielefeld hat in dieser Zeit zahlreiche Gleichstellungsstrukturen verstetigt, umfassend ergänzt und dies mit breiten internen Diskussionsprozessen flankiert. Auf diese Weise ist die verstärkte Einbindung der Fakultäten bei der Gleichstellungsweiterentwicklung besser gelungen und konnten auch in den dezentralen Bereichen verschiedene Steuerungsinstrumente implementiert werden.

Nach wie vor ist die Verwirklichung der Chancengleichheit eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Aufgrund der bereits vorhandenen guten Verankerung der Verantwortung für Gleichstellung auf der höchsten Leitungsebene hat sich die Kommunikation über Gleichstellungsziele und -erfolge in der Universität noch weiter intensiviert. Hier wirkt sich die zunehmende Synchronisierung und damit das Ineinandergreifen unterschiedlicher Steuerungsinstrumente (DFG-Standards, Professorinnen-Programm, Empfehlungen des Wissenschaftsrats) sehr positiv und handlungsleitend aus.

Die Universität Bielefeld hat in den letzten Jahren bei ihrer Gleichstellungsarbeit einen Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Konsolidierung von Strukturen und Maßnahmen gelegt. Alle in dieser Zeit geplanten Gleichstellungsmaßnahmen wurden umgesetzt und zu einem großen Teil bereits konsolidiert, so dass wir auch zukünftig eine stetige Steigerung der Frauenquoten in den entsprechenden Bereichen erwarten. Zudem hat sich die Universität Bielefeld zum Ziel gesetzt, sich verstärkt dem Thema Diversity zuzuwenden und zukünftig ein Gesamtkonzept für ein strategisches Diversity-Management zu entwickeln.

2. Bestandsanalyse bzgl. der Erhöhung der Frauenanteile

In nahezu allen Qualifikationsstufen konnten wir seit dem Zeitpunkt des Gleichstellungskonzeptes die Frauenanteile erhöhen (s. Abb. 1). Differenzierte Daten bezogen auf einzelne Fakultäten sind dem DFG-Abschlussbericht im Anhang zu entnehmen.

Studierende | In der Gesamtbetrachtung gibt es an der Universität Bielefeld mehr Studentinnen als Studenten, obwohl die Studentinnenquote seit 2008 leicht von 60% auf 56,5% abgesunken ist. In der Detailbetrachtung der Fakultäten zeigt sich eine heterogene Entwicklung, in manchen Bereichen ist die Frauenquote etwas gesunken (u.a. Erziehungswissenschaft, Linguistik, Geschichtswissenschaft), in anderen sind einige Zuwächse (u.a. Physik, Rechtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften) zu verzeichnen.

Promotionen | Die Frauenquote bei Promotionen ist seit 2008 nur leicht auf 41,5% gestiegen. Dies ist ein zunächst irritierender Befund, da in diesem Bereich sehr viele Maßnahmen initiiert und umgesetzt wurden und durchaus eine deutlichere Steigerung erwartbar gewesen wäre. Allerdings können aufgrund der üblichen Laufzeiten von Promotionsprojekten die meisten angestoßenen Maßnahmen sich noch kaum in einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Promotionen niedergeschlagen haben. Zudem zeigt der Blick in die einzelnen Fakultäten ein differenziertes Bild: So stiegen die Frauenanteile in einigen Bereichen mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen (z. B. Physik und Technische Fakultät) erfreulicherweise an, während sie in manchen anderen Bereichen (z. B. Linguistik und Literaturwissenschaft) oberhalb der 50%-Marke sanken. Diese Qualifika-

tionsstufe bleibt weiterhin im Fokus der Gleichstellungsbemühungen sowohl der Fakultäten als auch der Hochschulleitung.

Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen | Der etwas gestiegene Frauenanteil in diesem Bereich hat mit 49,6% fast die Geschlechterparität erreicht. In nahezu allen Fakultäten ist der Frauenanteil in dieser Kategorie höher als bei den abgeschlossenen Promotionen. Ausnahmen sind die Fakultäten für Mathematik, Physik und die Technische Fakultät. Bei den letzten beiden sind allerdings seit der Abgabe des Gleichstellungskonzeptes die Promotionszahlen von Frauen deutlich gestiegen, was sich jedoch noch nicht in der Beschäftigungssituation niedergeschlagen hat. In der Mathematik gab es zum Zeitpunkt des Gleichstellungskonzeptes keine Frauen auf diesen Stellen, so dass die erreichten 18,2% durchaus als Erfolg der Gleichstellungsbemühungen gewertet werden können.

Qualifizierungsstellen nach der Promotion | **Habilitationen** | **Juniorprofessuren** | Auch bei den Qualifizierungsstellen nach der Promotion ist eine leichte Steigerung von 28% auf 31% festzustellen. Lediglich bei den Habilitationen ist der Frauenanteil von 33% auf 26% gesunken, was jedoch mit der beträchtlichen Steigerung des Anteils an Juniorprofessuren als alternativem Qualifizierungsweg erklärbar ist. Hier hat sich der Frauenanteil von 30% auf 40% erhöht. Insbesondere die Strategie der Universität Bielefeld, nach Möglichkeit Juniorprofessuren mit tenure track-Optionen zu versehen und damit planbare Karrierewege zu ermöglichen, scheint sich positiv auf die Gewinnung von Frauen auszuwirken.



Professuren | Auch bei den Professuren hat sich der Frauenanteil über den Programmzeitraum kontinuierlich von 20% (2008) auf jetzt 23% erhöht, bei W2 Professuren von 31% auf 34% und bei W3-Professuren von 16% auf 18%. Im Bereich der C3/W2-Professuren konnten acht von 16 Fakultäten bzw. Abteilungen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen. Allerdings ist diese Steigerung des Frauenanteils im professoralen Bereich im Lichte der bundesweiten Steigerung der Professorinnenanteile zu relativieren, auch wenn der Professorinnenanteil der Universität Bielefeld nach wie vor über dem Bundesdurchschnitt von 19,2% liegt. Gleichwohl kann die Universität Bielefeld von 2008 bis Ende 2012 bei insgesamt 74 Ernennungen eine Berufungsquote von 32% aufweisen, woran sich die verstärkten Bemühungen zur Gewinnung von Professorinnen ablesen lassen. Die Ernennungsquote liegt leider nur bei 27%.

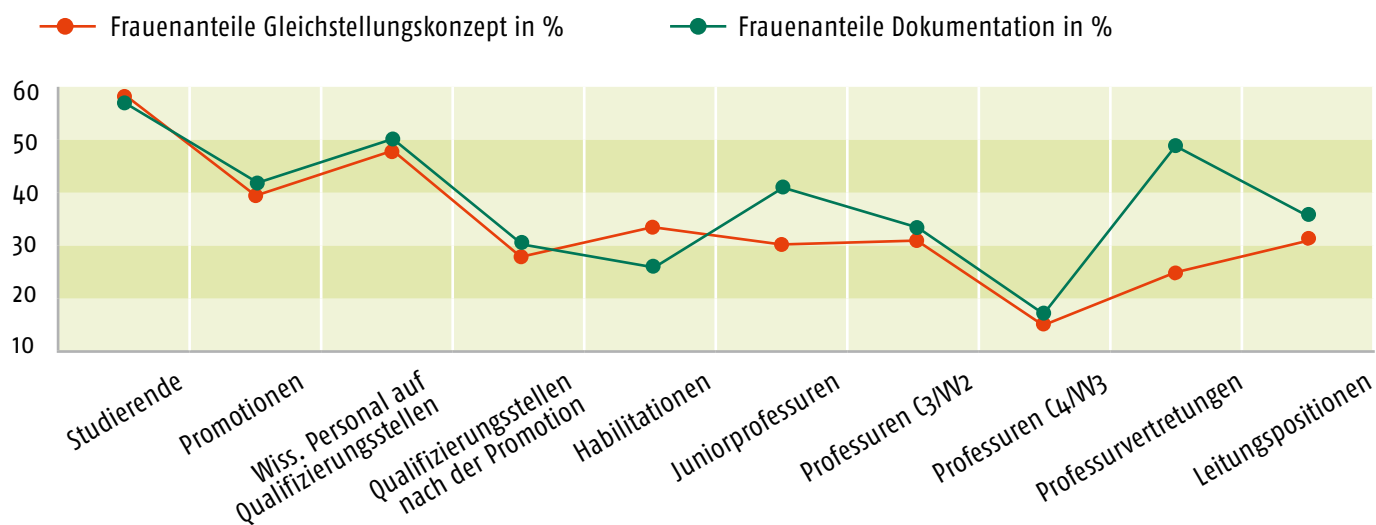
Die Universität Bielefeld hat das Ziel, insbesondere die Professorinnenquote zukünftig maßgeblich weiter zu steigern, weil sie die erreichten Erfolge für nicht ausreichend erachtet. Sie befindet sich aktuell in Überlegungen zu strukturellen Veränderungen u. a. der Personalstruktur. In diesem Kontext hat das Rektorat einen Diskussionsprozess mit den Fakultäten angestoßen und seinem Anliegen Ausdruck verliehen, im Rahmen der Personalgewinnung

zunehmend Professuren als W1 mit tenure-Option nach W2 bzw. W3 zu besetzen. Hiervon verspricht sich das Rektorat vor dem Hintergrund der bisherigen Erfahrungen mit der Tenure einen schnelleren Anstieg des Frauenanteils im professoralen Bereich.

Professurvertretungen | Die Universität Bielefeld hat sich erfolgreich bemüht, besonders viele Frauen für Professurvertretungen zu gewinnen, die häufig die Chancen erhöhen, eine Professur zu erlangen. Dieser wichtige Karriereschritt war im Jahr 2008 noch nicht ausdrücklich im Blick des universitären Gleichstellungskonzeptes. In den Zielvereinbarungen zwischen Universität Bielefeld und Land NRW ist eine Zielvorgabe für diesen Bereich mit 40% bis Ende 2013 vereinbart worden. Mit einer Steigerung von durchschnittlich 25,3% (2007–2010) auf 48,6% (2011–2013) konnte dieses Ziel sogar übererfüllt werden.

Leitungspositionen | Bei den Leitungspositionen ist ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils von 31% auf 36% zu verzeichnen, im Rektorat ist der Frauenanteil um zwei Personen von 17% auf 38% gestiegen. Der Hochschulrat, dessen Vorsitz nach wie vor von einer Frau geführt wird, ist auch weiterhin zu 50% mit Frauen besetzt. Nach dem Ausscheiden einer Frau wurde diese Position gezielt wieder weiblich besetzt.

Abb.1: Frauenanteile an der Universität Bielefeld im Jahr 2008 (Gleichstellungskonzept) und im Jahr 2012 (Dokumentation)



3. Institutionalisierte Gleichstellung und Weiterentwicklung der gleichstellungsbezogenen Steuerung

Nachhaltigkeit und Konsolidierung | Die Universität Bielefeld ist bezogen auf die Implementierung und Umsetzung von Gleichstellung sehr gut aufgestellt, was sowohl durch die Bewertung der DFG in die höchste Qualitätsstufe als auch durch die erneute Auszeichnung mit dem Total-Equality-Prädikat

bestätigt wurde. Diese gute Ausgangslage wurde ausgebaut und mit Nachdruck für die Konsolidierung der Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen und damit die Nachhaltigkeit der Effekte genutzt. So konnten alle in den letzten fünf Jahren geplanten Maßnahmen tatsächlich umgesetzt

und implementiert werden und es wurden zusätzlich noch weitere Maßnahmen ergänzt. Gleichzeitig wurden zahlreiche der implementierten Maßnahmen, deren Nachhaltigkeit gesichert werden soll, ausdrücklich konsolidiert und auf Dauer angelegt. Die Universität Bielefeld setzt sich damit zum Ziel, den selbst gesetzten hohen Gleichstellungsstand mindestens aufrecht zu erhalten und dabei aktuelle Anliegen und Herausforderungen aufzugreifen. Zudem gibt es einige Bereiche und Schwerpunkte, in denen zukünftig gezielt Verbesserungen angestrebt werden. Hierzu zählen insbesondere die weitergehende Professionalisierung von Berufungsverfahren, die Implementierung eines umfassenden Gender Controllings sowie die verstärkte Berücksichtigung von Gender in der Lehre.

Verankerung von Gleichstellung auf Leitungsebene | Die Verantwortung für Gleichstellung an der Universität Bielefeld wird ausdrücklich vom Rektorat und der gesamten Leitungsebene wahrgenommen, insbesondere auch für die Implementierung des Gleichstellungskonzeptes und die darüber hinausgehenden neuen Maßnahmen. Gleichzeitig ist Gleichstellung auf der strategischen Ebene dem Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer zugeordnet und liegt in der Verantwortung der ständigen Vertreterin des Kanzlers. Für die Entwicklung der Universität in Bezug auf Diversity trägt die Prorektorin für Internationales und Kommunikation die strategische Verantwortung. Zugleich wird Diversity wie Gleichstellung als Querschnittsaufgabe verstanden und schwerpunktbezogen in den verschiedenen Dezernaten bearbeitet. Auch im nach wie vor geschlechterparitätisch besetzten Hochschulrat sind Gleichstellungsaspekte regelmäßig auf der Tagesordnung und werden Hochschulentwicklungsthemen unter Geschlechtergesichtspunkten betrachtet.

Verzahnung zentraler & dezentraler Steuerung | Die Universität Bielefeld hat die erfolgreiche Strategie fortgesetzt, das Gleichstellungskonzept eng mit anderen gleichstellungsbezogenen Instrumenten der Hochschulsteuerung zu verzahnen. So konnten beispielsweise verstärkt die Fakultäten als Handlungspartnerinnen für Gleichstellung zur Einhaltung ihrer (Selbst-) Verpflichtungen angehalten werden. Im Rahmen der Evaluation der Gleichstellungspläne nach der Hälfte ihrer Laufzeit wurden mit allen Fakultäten Gespräche zur Optimierung der Gleichstellungsbemühungen geführt. Zur Vorbereitung der wiederholt fristgerechten Fortschreibung der Gleichstellungspläne wurden zwischen den Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragter und Rektoratsmitgliedern gleichstellungsfördernde innovative Ideen erörtert, die größtenteils in die Gleichstellungspläne eingeflossen sind. Es wurden erfolgreich offene Diskurse zu zielführenden strukturellen Maßnahmen in den Fakultäten angeregt, um damit eine Kultur der gemeinsamen Lösungsfindung zu stärken. Durch die erhöhte

Offenheit der meisten Fakultäten gegenüber Gleichstellungsanliegen und dem deutlichen Umsetzungswillen wurden im Zuge der aktuell erfolgten Fortschreibung der Gleichstellungspläne noch etliche neue Maßnahmen entwickelt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen (s.u.).

Dennoch ist die Einbindung der Fakultäten in die nachhaltige Umsetzung von Gleichstellungsanliegen und ihre strukturelle Verankerung noch nicht umfassend und zufriedenstellend gelungen. Immer wieder ist es von Einzelpersonen in zeitlich befristeten Entscheidungspositionen abhängig, ob Gleichstellung in der Fakultät vorangetrieben wird oder weit hinter die Kernaufgaben Forschung und Lehre zurückgestellt wird. Hier wird es auch in Zukunft wichtig sein, durch Hochschulleitung und GleichstellungsakteurInnen Überzeugungsarbeit zu leisten und nachhaltige Strukturen zu schaffen.

Strukturelle Weiterentwicklung und Gleichstellungsanreize | Besondere Maßnahmen der strukturellen Einbindung sind neben der kontinuierlichen Fortführung des etablierten Frauenfördergelder-Modells in den Fakultäten die Einrichtung der Wander-Gender-Gastprofessur und die Auslobung des Bielefelder Gleichstellungspreises, nachdem eine Wirkungsanalyse von zwei finanziell ausgerichteten Anreizsystemen zur Berufung von Frauen und zu Professurvertretungen durch Frauen keinen der Höhe der gebundenen Mittel entsprechenden Erfolg ergeben hat. Beide neuen Maßnahmen setzen auf finanzielle Anreize und einen langfristig gleichstellungsfördernden Einfluss auf die Fachkulturen. Mit der Einrichtung einer Gender-Gastprofessur als fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“ setzt die Universität Bielefeld gemeinsam mit den Fakultäten ein Zeichen für die Stärkung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre. Ausgebaut wird hiermit die Vermittlung und Verankerung von genderbezogenen Wissensbeständen in den einzelnen Disziplinen sowie eine stärkere Sichtbarmachung von Frauen in Forschung und Lehre. Die Grundidee des Bielefelder Gleichstellungspreises ist eine Koppelung der drei Preiskategorien an die Indikatoren der Gleichstellungspläne der Fakultäten im Sinne eines Anreizsystems. Der Gleichstellungspreis honoriert die Fakultäten für ihre Zielerfüllung in Bezug auf den Professorinnenanteil (quantitativ), prämiert zielführende, innovative Gleichstellungsmaßnahmen (qualitativ) und Qualifikationsarbeiten zu Genderthemen (Genderforschung). Eine weitere wichtige Herausforderung für die Zukunft ist die geplante Erarbeitung und Umsetzung eines Diversity-Management-Konzeptes, das die gesamte Universität umfasst und die zahlreichen bereits bestehenden Ansätze und Initiativen integriert. Ein erstes Konzeptpapier wurde im Rahmen eines neu eingerichteten „Bunten Tisches“ mit den für Diversity zuständigen AkteurInnen in den Fakultäten und Bereichen diskutiert.

4. Finanzielle Ausstattung

Durchgeführt werden an der Universität Bielefeld im Programmzeitraum und aktuell 222 Gleichstellungsmaßnahmen (umfassende Auflistung s. DFG-Abschlussbericht im Anhang). Davon sind über 60 ergänzende neue Maßnahmen, die zum Zeitpunkt des Gleichstellungskonzeptes noch nicht vorhanden waren. Die Kosten für alle diese Maßnahmen belaufen sich trotz der weniger verlässlichen Haushaltssituation seit eini-

gen Jahren konstant auf ca. 2,26 Millionen Euro pro Jahr (s. Tab.1). Die Entwicklung und Umsetzung dieser Maßnahmen wird durch 12 Stellen/-anteile (eine detaillierte Auflistung s. DFG-Abschlussbericht) gesichert, die in der Zentrale sowie in Fakultäten und Einrichtungen mit Gleichstellungsaufgaben befasst sind, sowie durch die Tätigkeit der dezentralen Gleichstellungskommissionen und -beauftragten.

Tab. 1: Kostenschätzung Gleichstellungsmaßnahmen

Programme/Maßnahmen	ca. Kosten/Jahr
Frauenfördermaßnahmen der Fakultäten z. B. Abschlussförderungen, Untersuchungen zum Promotionsverbleib	55.000 €
Gendermaßnahmen im Exzellenzcluster CITEC z. B. Stelle Gender und Diversity, Flankierung Wiedereinstieg, Projekt tasteMINT	150.000 €
Universitätsanteil für eine zusätzliche mit einer Frau besetzten Professur	95.000 €
Maßnahmen in Graduiertenschulen	20.000 €
Promotionsstipendien für Frauen	100.000 €
Anteil für Frauen bei Bielefelder Nachwuchsfonds	60.000 €
Gender in Forschung und Lehre z. B. 5 Netzwerk-Genderprofessuren mit Assistenzstellen und Koordinierungsstelle Zentrum für Geschlechterforschung, Studiengang Gender Studies, Gender-Gastprofessur, Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology“	1.000.000 €
Familienförderung z. B. Familienservice, audit familiengerechte hochschule, Telearbeitsplätze	150.000 €
Kinderbetreuung z. B. Zuschüsse für KiTen, Kinderzimmer, Ferienspiele	190.000 €
Personalentwicklung für Frauen Stellenanteil in der PE, Maßnahmen, Mentoringprojekt	120.000 €
Gleichstellungsbüro Stellen und Sachmittel	120.000 €
Weitere Maßnahmen aus Programm zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren z. B. Mitarbeiterin Gender Equality, WHO-Projekt, zusätzliche Juniorprofessorin	200.000 €
Summe	2.260.000 €

Da die Universität Bielefeld aus ihren eigenen Mitteln bereits zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen umsetzt und finanziert, wurde aus den im Professorinnenprogramm I frei gewordenen

Haushaltsmitteln (Regelprofessur) eine zusätzliche mit einer Frau besetzte Professur in der Technischen Fakultät geschaffen.

5. Kernziele der Gleichstellungsarbeit

Die Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes nimmt das Gleichstellungskonzept als Ausgangspunkt der Darstellung und integriert zugleich aktuelle Entwicklungen an der Universität Bielefeld sowie Veränderungen durch externe Impulse (z.B. Bundesprogramme, Wettbewerbe, Erwartungen der DFG), die sich auf Inhalte und Rahmenbedingungen von Gleichstellung ausgewirkt haben. In den folgenden Kapiteln werden zunächst besonders hervorzuhebende Bemühungen

und Fortschritte bzw. Schwerpunkte im Rahmen der Gleichstellungsarbeit der letzten Jahre erläutert, bevor in einer tabellarischen Übersicht zentrale Maßnahmen aufgelistet werden. Die Auflistung der Maßnahmen in den Tabellen orientiert sich formal im Wesentlichen am früheren Gleichstellungskonzept. Die Angabe des jeweiligen Umsetzungsstadiums erfolgt durch Symbole, deren Bedeutung in einer Legende erläutert wird.

5.1 Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Berufungsverfahren | Von der Stellenausschreibung bis zur Besetzung einer Professur greifen weiterhin zahlreiche wichtige und nachhaltig implementierte Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils, die sowohl gezielte Bemühungen zur Identifizierung und Gewinnung geeigneter Kandidatin-

nen beinhalten als auch transparente und strukturierte formale Verfahrensabläufe sichern. Gleichwohl sind gerade im Bereich der Berufungsverfahren Weiterentwicklungen durch weitere Verfahrensoptimierungen angestrebt. So fand bereits im Frühjahr 2012 ein ganztägiger extern begleiteter Workshop

mit dem gesamten Rektorat und den DekanInnen zur Professionalisierung von Berufungsverfahren mit dem Schwerpunkt Geschlechtergerechtigkeit statt. Damit befindet sich die Universität in einem aktiven, auch zukünftig fortzuführenden Prozess der Optimierung von Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit.

Individuelle Karriereförderung | Der seit 2008 bestehende Schwerpunkt auf der Qualifizierung von Frauen in der Wissenschaft im Rahmen der zentralen Karriere- und Personal-

entwicklung besteht weiterhin fort. An Ergänzungen und Neuerungen sind hier vor allem der Einkauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms Think Leadership & Act für 8 Professorinnen, 2 Juniorprofessorinnen und 2 weibliche Führungskräfte zu nennen, des Weiteren das Mentoring-Programm *movement*. Darüber hinaus startet der neue in der Personalentwicklung eingebettete Aufgabenbereich Inplacement als Pilotprojekt mit der Begleitung einer erstberufenen Professorin.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Gegenderte Berufsordnung und Handreichung	●●
Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren	●●
Vor der Ausschreibung einer Professur Hinweis auf die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan durch Vorsitzende der Berufungskommissionen	●●
Bei Ausschreibung einer Professur Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte und Fragestellungen, die häufig von Frauen bearbeitet werden, in die Ausschreibung aufgenommen werden können und ausdrücklicher Hinweis auf Anliegen der Frauenförderung	●●
Im Bewerbungsgespräch Hinweis auf Familienfreundlichkeit und Betriebskindertagesstätte, Stellenausschreibung unter Verwendung des Total-E-Quality-Prädikats und des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“	●●
In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Nicht-Einstellung von Frauen gegenüber DekanIn gesondert zu begründen	●●
Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung	●●
Beratungsangebot im Hinblick auf die Professionalisierung der Personalgewinnung im wissenschaftlichen Bereich	●●
Aufnahme von drei Stellschrauben zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Fakultätsgleichstellungspläne und in den Rahmenplan (für Frauen vorteilhafte Denomination, Datenbankabfrage, vermehrte Einladung von Frauen)	●●
Zentrale Karriere- und Personalentwicklung: Schwerpunkt auf Qualifizierung von Frauen in der Wissenschaft	●●
Gendersensibles Konzept zur Führungskräfteentwicklung	●
Jährlicher Workshop „Führung in der Wissenschaft“	●●
AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“ zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen	--
10.000,- Euro zur freien Verfügung an Fakultäten, die eine Frau berufen sowie zentrale Zufinanzierung von Lehrstuhlvertretungen durch Frauen (3 Monate pro Semester) – eingestellt aufgrund ausbleibenden Erfolgs laut Wirkungsanalyse; Ersatz: Bielefelder Gleichstellungspreis, ideelle Anreizsysteme	--
Erweiterte Maßnahmen	
Erweitertes und aktualisiertes Workshop-Angebot der Karriere- und Personalentwicklung, z. B. „Bewerbung auf eine Juniorprofessur“, „Berufungsverfahren in der Wissenschaft“	●
Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen	●●
Einkauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms Think Leadership & Act; Vermittlung weiterer weiblicher Führungskräfte in externe Programme	★
SFP – Strukturiertes Führungskräfteprogramm (Zielgruppe Wissenschaftlerinnen; Statusgruppen: Post-Docs/Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktionen und Professorinnen) am Exzellenzcluster CITEC	★
Neue Maßnahmen	
Workshop für Rektoratsmitglieder und DekanInnen „Professionalisierung von Berufungsverfahren“ (Frühjahr 2012)	★
Instrumente zur Professorinnengewinnung und weitere Hinweise zur geschlechtergerechten Gestaltung von Berufungsverfahren für dezentrale Gleichstellungskommissionen und -beauftragte auf der Internetseite der zentralen Gleichstellungsbeauftragten (regelmäßige Aktualisierung)	★
Bielefelder Gleichstellungspreis als Anreizsystem	★
Ansprechende, einladende Umformulierung des rechtlichen Frauenförderpassus in Ausschreibungstexten	★
Neuer Aufgabenbereich der Personalentwicklung „Inplacement“ startet als Pilotprojekt mit der Begleitung einer neuberufenen Professorin	★
Erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur für eine Frau in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen NRW (Ende 2012)	★
Jährliche Veröffentlichung aktueller Professorinnenanteile im Gender-Portal	★
Anpassung der Handreichung zur Berufsordnung an die Ergebnisse der Diskussionen zur Verfahrensoptimierung und Erstellung eines Leitfadens für gendergerechte Berufungsverfahren	★
Einrichtung eines Professorinnenzirkels für Netzwerkbildung, Intervision und Austausch	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung



5.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die bisherigen Maßnahmen im Bereich Fortbildung, Informationsweitergabe, gezielte Begleitung und finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen werden weitergeführt und nach wie vor durch zahlreiche Maßnahmen in den Fakultäten ergänzt. Die strukturierte Promovierendenausbildung, die gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit als wirksames Instrument der Frauenförderung gelten kann, bietet mit insgesamt elf Graduiertenkollegs und -schulen weiterhin gute Forschungs- und Karrierebedingungen mit internationalen Vernetzungsmöglichkeiten für Doktorandinnen. Zusätzlich hat es in den letzten Jahren einige Neuerungen gegeben, so dass das Angebot der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen insgesamt ausgebaut wurde. Von den Angeboten für Wissenschaftlerinnen ist insbesondere das im Jahr 2010 implementierte Mentoring-Programm *movement* hervorzuheben. Dieses richtet sich mit spezifischen Programmlinien an promotionsinteressierte Studentinnen, Promovendinnen mit Berufsperspektive Wissenschaft und Postdocs/Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur. Aufgrund des sehr guten Erfolgs wurde die Verlängerung der ursprünglichen Programmlaufzeit um zwei Jahre bis Ende 2015 beschlossen und eine enge Kooperation mit Einrichtungen der Exzellenzinitiative aufgebaut, die im Sinne

der Nachhaltigkeit an den bereits implementierten Strukturen anschließt und eine Erweiterung des bestehenden Angebots (bspw. um ein englischsprachiges Programm) ermöglicht. Zudem ist die Betreuung von Promovierenden Gegenstand von umfassenden Weiterentwicklungen geworden. Neben den gegenderten Leitlinien für die gute Betreuung von Promovierenden haben die Fakultäten Betreuungsvereinbarungen entwickelt, deren verbindliche Einsetzung in der Rahmenpromotionsordnung vorgeschrieben ist. Zudem wurden eine Professorin und ein Professor als Ombuds- und Vertrauenspersonen gemäß der Betreuungs-Leitlinien vom Rektorat ernannt. Eine verbreitete Ursache für überlange Promotionszeiten und Abbrüche insbesondere bei Doktorandinnen sind Unklarheiten und Missverständnisse im Verhältnis zu den Betreuer/innen. Deshalb ist geplant, Betreuer/innen von Doktorandinnen durch individuell angepasste Beratung und Fortbildung dabei zu unterstützen, die Arbeitsbeziehung möglichst vor Beginn des Betreuungsverhältnisses zu klären und bewusst mit strategischen Schlüsselstellen im Betreuungsprozess umzugehen. Ziel ist es, Betreuende dabei zu unterstützen, die jeweils passende Balance zwischen Begleitung, Unterstützung, Standardsetzung und Bewertung zu finden.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion im Rahmen zahlreicher Graduiertenkollegs	●
Fortbildungsprogramm für wiss. Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen, bei offenem Angebot 60,1% weibliche Teilnehmende	●●
Gezielter Einsatz von genderkompetenten TrainerInnen bei Fortbildungen/Schulungen	●●
Promotionsstipendien der Universität werden zu zwei Dritteln an Frauen vergeben	●
In den gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds werden ausdrücklich Frauen zur Bewerbung aufgefordert	●●
Erhöhung der universitären Anforchungsmittel des Bielefelder Nachwuchsfonds, Teile davon können als „Karrierebrücke“ beantragt werden	●
Zentrale Studienberatung setzt Schwerpunkt auf Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	●●
Information über Fördermöglichkeiten in der Broschüre „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“	●
Computerraum und -kurse für Frauen	●●
Information zur Promotion in der an Frauen gerichteten Broschüre „Promovieren – ein Schritt in die Zukunft“	●
Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für die Promotion	●
Der Servicebereich Studium, Lehre und Karriere bietet u. a. einen umfassenden Career Service mit individuellen und Gruppen-Angeboten zur Promotions- und Karriereplanung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	●
Zahlreiche Maßnahmen in den Fakultäten, z. B.	●
- Angebot einer SHK-Stelle an alle Studentinnen, mündliche Zusicherung von Dreijahresverträgen für Promovierende bei erfolgreicher Arbeit, Physikalisches Kolloquium mit Forscherinnen als Vorbilder (Fakultät für Physik)	
- Frauenförderpreis für herausragende Abschlussarbeiten und Kurzzeitstipendien für Frauen zur Finanzierung von akademischen Übergangsphasen (Fakultät für Geschichte, Philosophie und Theologie)	
- Unterstützung von Promovendinnen und Habilitandinnen durch 250 €/Jahr und zusätzliche Sachmittel (Abteilung für Psychologie)	
- Stipendien und Fakultätsgelder für Forschungsvorhaben von Frauen (Abteilung für Sportwissenschaften)	
- Kurzzeitstipendien für Frauen in unterschiedlichen Qualifikationsstufen, ab 2013 jährliche Auslobung von 3 Preisen für beste Promotionen unter Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Aspekten (Fakultät für Biologie)	
- Gebührenübernahme für Beitragseinreichungen von Frauen bei akademischen Zeitschriften bis zu 2.000 €/Jahr (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	
- Rhetorik- und Selbstpräsentationsworkshops für Frauen	
- Übernahme der Reisekosten von Studentinnen zur Informatica Feminale (Technische Fakultät)	

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

Erweiterte Maßnahmen	Stadium
Weiterentwicklung des Workshops „Abenteuer Promotion“ zum Projekt „MUT zur Promotion“ (Gewinnung von Studentinnen für Promotion) mit Erzählcafé, Promotionswegweiser	★
Neue Maßnahmen	Stadium
Mentoring-Programm <i>movement</i> mit spezifischen Angeboten für Studentinnen mit Promotionsinteresse, Doktorandinnen mit Karriereperspektive Wissenschaft, promovierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur, Laufzeit 2010 bis 2015	★
Aufnahme eines englischsprachigen Mentoring-Angebotes für Doktorandinnen in Kooperation mit Graduiertenschulen	★
Von berufsbegleitender Fortbildung „Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre“ profitieren insbesondere Frauen (Teilnehmerinnen = 61,2%, Absolventinnen = 80%)	★
Gewinnung der Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse in der Förderung von Promovendinnen	★
Betreuungsverhältnisse:	
- Gegenderte Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden	★
- Verbindlicher Einsatz von Betreuungsvereinbarungen in Fakultäten	★
- Ernennung einer Professorin und eines Professors als zentrale Ombuds- und Vertrauenspersonen	★
Maßnahmen an der Graduiertenschule Bielefeld Graduate School of History and Sociology (BGHS):	
- Pilotprojekt gender- und diversitygerechte Stellenbesetzungsverfahren	★
- Programm „Shortcuts“ zur Unterstützung von Studentinnen beim Übergang Master – Promotion (Workshops und Stipendien)	★
- Umwandlung neuer Stipendien der BGHS und der CITEC Graduate School zum SoSe 2013 in Promotionsstellen	★
Neue Informationsbroschüre „Promotionswegweiser für Frauen“	☆
Workshops für Doktorandinnen zur Unterstützung beim Verfassen von Dissertationen	☆

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

5.3 Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils | An der Universität Bielefeld besteht nach wie vor das Ziel, den Studentinnenanteil in den Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dafür ist neben der verstärkten Gewinnung von Studentinnen (s.u.) insbesondere die Sicherung des Studienerfolgs von Frauen bzw. die Verringerung von Abbruchquoten entscheidend. So wurden, wie im Gleichstellungskonzept angekündigt, in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zwei Studien zum Abbruchverhalten von Studentinnen deutscher und internationaler Herkunft aus Frauenfördergeldern finanziert und durchgeführt, auf deren Basis weitere Maßnahmen für den Gleichstellungsplan der Fakultät entwickelt wurden. Insgesamt wird weiterhin die Einbindung von Studentinnen in Fakultäten, in denen sie unterrepräsentiert sind, mit ihrer gezielten Anwerbung für Hilfskraftstellen erhöht. Dadurch soll neben der sozialen Einbindung auch das fachliche Interesse gefördert werden, was sich positiv auf den Studienverlauf auswirken und die anschließende Aufnahme eines Promotionsprojektes begünstigen kann.

Die querschnittlich angelegten Bestrebungen, das Lehrangebot gerade in Fakultäten mit geringem Frauenanteil durch die Integration von Frauen- und Geschlechterfragen für Frauen attraktiv(er) zu machen, wurden wie im Gleichstellungskonzept angekündigt ausgeweitet und die Berücksichtigung von Genderaspekten in Lehre und Forschung umfangreich in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten gesichert (s. Kap. 6.2).

Die Universität Bielefeld hält es grundsätzlich für wichtig, dass auch auf der Ebene der Studierenden das Geschlechterverhältnis langfristig ausgeglichen ist. Solange Frauen jedoch im professoralen Bereich unterrepräsentiert sind, orientiert sich die Universität auch bei einem Studentinnenanteil von über 50% zur Weiterführung der Chancengleichheit am Kaskadenmodell. Zudem wird ein hoher Studentinnenanteil auch als besondere Ressource zur erfolgreichen Gewinnung von Frauen in den höheren Qualifizierungsstufen angesehen. Gleichwohl gibt es kontinuierliche Diskussionsprozesse in Fakultäten sowie im Hochschulrat über den Umgang mit hohen Frauenquoten und beschäftigt sich die universitäre Genderforschung auch mit männlichen Geschlechterbildern und deren Auswirkungen. Einige Fakultäten behandeln die Feminisierung ihres Faches im Lehrangebot oder beteiligen sich am Boys' Day und werden sich künftig verstärkt diesem Thema zuwenden.

Schülerinnenakquirierung | Als wichtige Neuerung gegenüber dem Gleichstellungskonzept wird regelmäßig das Potenzialassessment für Oberstufenschülerinnen „tasteMINT“ als Kooperationsprojekt des Exzellenzclusters Cognitive Interaction Technology (CITEC) und des SFB 673 „Alignment in Communication“ durchgeführt. tasteMINT gibt interessierten Schülerinnen die Möglichkeit, in einem anregenden Setting ihre persönlichen und fachlichen Stärken in einem MINT-Fach kennen zu lernen. Diese positiven Erfahrungen im Potenzial-Assessment können sie in ihrer Entscheidung für ein einschlägiges Studium bestärken. Die Universität Bielefeld wurde



neben neun anderen Hochschulen mit dem tasteMINT-Preis für ihr Projekt ausgezeichnet.

Die Herbsthochschule pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) wird jährlich in den Fakultäten für Mathematik und Physik sowie der Technischen Fakultät durchgeführt und wurde im

Jahr 2011 um eine Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld erweitert. Auch der regelmäßig angebotene Girls' Day findet weiterhin an der Universität Bielefeld statt. Da jedoch das Interesse der Schülerinnen an den bisherigen Angeboten zur Studienorientierung abgenommen hat, werden nun stattdessen die Ausbildungsberufe an der Universität vorgestellt.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Finanzierung gezielter Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen in Fächern mit einem Frauenanteil unter 50%	●
Kontinuierlicher Ausbau des Lehrangebots zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fakultäten	●
Universität wirbt mit Familienfreundlichkeit und Kindertagesstätten für Kinder von Studierenden um neue StudienanfängerInnen	●
SchülerInnenbüro koordiniert die Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler, gegenderter Internetauftritt „Schul-Portal“	●
Jährliche Durchführung der Herbsthochschule pea*nuts in den Fakultäten für Mathematik, Physik sowie der Technischen Fakultät	●●
Beteiligung am Girls' Day	●●
Besetzung von Hilfskraftstellen durch Studentinnen in Fakultäten mit niedrigem Frauenanteil	●
Mitmach- und Experimentierlabors „teutolabs“ für Kinder in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung abgeschlossen), Physik, Mathematik und erweitert um Robotik (ganzjährig) – hier profitieren besonders die Mädchen	●●
Jährlich durchgeführte Kinderuni lädt zum Hineinschnuppern in breites Fächerspektrum ein	●●
Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen	●
Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für Promotionen	●●
Einrichtung von durch Frauen betreute Tutorien in Fakultäten, bei denen mehr als 10% der Studentinnen das Studium abbrechen	●
Erweiterte Maßnahmen	
Zwei geplante Studien zum Abbruchverhalten von Studentinnen und internationalen Studentinnen wurden durchgeführt, aus Ergebnissen wurden Maßnahmen entwickelt (Fakultät für Wirtschaftswissenschaften)	★
Neue Maßnahmen	
Regelmäßige Durchführung von tasteMINT, Potenzialassessment für Oberstufenschülerinnen	★
Gewinn des tasteMINT-Preises: „Bi:tasteMINT“ ist eins von bundesweit zehn erfolgreichen und prämierten Projekten	★
Erzählcafé „Mut zur Promotion“ mit drei Nachwuchswissenschaftlerinnen (Fakultät für Mathematik)	★
Einrichtung einer SHK-Stelle für Gender-Fragen bzgl. des Mathematik-Studiums (Fakultät für Mathematik)	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

6. Querschnittziele der Gleichstellungsarbeit

6.1 Familie

Für die Universität Bielefeld ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium seit vielen Jahren ein wichtiges Thema. Sie hat seit 2008 in diesem Bereich zahlreiche Maßnahmen zur Kinderbetreuung, Beratung sowie Arbeits- und Studienorganisation konsolidiert, insbesondere das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Familienservice, das durch eine Stellenentfristung seit 2012 auf Dauer verankert ist. Die Universität hat im Jahr 2012 erfolgreich das Konsolidierungsverfahren des ‚audit familiengerechte hochschule‘ durchlaufen und wurde zum dritten Mal als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Viele neu beschlossene Maßnahmen des audits wurden mit anderen Instrumenten zur Herstellung von Chancengerechtigkeit synchronisiert. Durch Führung als Kernthema der Konsolidierung wurde der Aspekt Vereinbarkeit umfassend in die Per-

sonal- und Führungskräfteentwicklung integriert und zielt mit weiteren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf eine langfristige, grundsätzliche Kulturveränderung.

Pflegesituationen bei Angehörigen werden vermehrt unter dem Blickwinkel von Vereinbarkeit berücksichtigt, zum einen durch die neue, regelmäßig stattfindende Veranstaltung „Arbeiten und Studieren mit pflegebedürftigen Angehörigen“, zum anderen durch das breite Spektrum flexibler Arbeitszeitmodelle, in dessen Rahmen nun auch Pflegesituationen zur Antragsstellung berechtigen. Für Studierende besteht eine Neuerung im umfangreichen E-Learning-Angebot, das individuelle Lösungen für Studierende mit Familienaufgaben bereithält.

Zudem ist das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Betriebs-Kita für Kinder von Beschäftigten und Kita für Kinder von Studierenden) sowie die Organisation flexibler Kurzzeitbetreuung in großem Umfang ausgebaut worden. Eine ca. ein Jahr lang vorhandene Einrichtung zur flexiblen Kurzzeitbetreuung war auf Dauer nicht ausreichend ausgelastet und wurde zu

Gunsten einer dringend benötigten zusätzlichen KiTa für unter Dreijährige umgewidmet. Dennoch wird der über die bereits erfolgende Einzelorganisation hinausgehende Bedarf an flexibler Kurzzeitbetreuung erfasst und ggf. neu bewertet. Zahlreiche neu geplante Eltern-Kind-Räume, auch in den Neubauten, eröffnen hier zusätzliche Optionen.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Kostenübernahme für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren während Weiterbildungen von Beschäftigten durch die Universität	●●
Vermittlungsbörse für Babysitter in der eigenen Wohnung (ist in Vermittlungsmöglichkeit durch Beschäftigten-KiTa übergegangen)	--
Einrichtung eines Familien-Portals auf den Seiten des Familienservices, laufende Aktualisierung der Informationen	●●
Angebote seitens des Gesundheitsmanagements, z. B. Thementag „Work-Life-Balance“	●●
Mitgliedschaft im ‚Lokalen Bündnis für Familie‘, Bielefeld	●●
Informationsbroschüre „Studierende mit Kindern“	●
Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ auf Homepage-Startseite, bei allen Stellenausschreibungen und auf Flyern/Plakaten	●●
Angebot der Urlaubs-/Krankheitsvertretungen bevorzugt an Beschäftigte in Familienphase	●●
Kontaktangebote während Erziehungszeiten	●●
Gleitzeitregelungen im MTV-Bereich, flexible Arbeitszeiten im wissenschaftlichen Bereich, Vielzahl von Teilzeitmodellen und flexible Pausengestaltung, Vorrang von Eltern bei der Urlaubsplanung, Sabbatical im wissenschaftlichen Bereich (BeamtenInnen)	●●
Weiterbildungsveranstaltungen möglichst zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen	●●
Ausschreibung aller Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung	●●
Einzelregelungen in Fakultäten, z. B. Wiedereinstellung stud. Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen zur Vermeidung des Kontaktes mit schädlichen Chemikalien	●●
Befreiung von Studienbeiträgen für Studierende mit Kind (Entfallen wegen Abschaffung der landesweiten Studienbeiträge zum WS 2011/2012)	--
Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sowie Prüfungsterminen im Studium zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen	●●
Erweiterte Maßnahmen	
Kindertagesstätte für Beschäftigte kontinuierlich von 53 auf 84 Plätze ausgebaut, weitere 32 Plätze in Einrichtungen des Kooperationspartners finanziert – insgesamt 116 Plätze	●●
Zwei Kindertagesstätten für Studierende mit insgesamt 150 Plätzen in drei Betreuungseinrichtungen	●●
Weitere Studierendenkindertagesstätte mit 10 Plätzen U-3	●●
Bedarfsgerechte Ferienbetreuung in allen Schulferien	●●
Familienservice mit regelmäßigem und dauerhaftem Beratungsangebot (zu Familie und Pflege) durch Entfristung der Stelle	●●
Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ seit 2006, Konsolidierung seit 2012	●●
Werbung mit Familienangeboten in Einstellungsgesprächen und gegenüber neuen Studierenden	●●
18 Personen z. Zt. in alternierender Telearbeit, IT-Support-Möglichkeit besteht für bis zu 50 Plätze; seit 2012 Möglichkeit der flexiblen Antragsstellung, auch bei Auftreten einer Pflegesituation bei Angehörigen	●●
Projekt BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzwerkbildung	●●
In gegenderten Vergaberichtlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds Berücksichtigung von Familien-/ Pflegeaufgaben bei Bewertung wissenschaftlicher Leistungen	●●
Zahlreiche Wickel-, Still-, Ruheräume; Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek und CITEC, Kinderzimmer im CITEC für Kurzzeitbetreuung	●●
Neue Maßnahmen	
Workshop für Rektoratsmitglieder und DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufungsverfahren“ (Frühjahr 2012)	★
Organisation von Angeboten für flexible Kurzzeitbetreuung entsprechend des aktuellen Bedarfs durch den Familienservice	★
Plätze für die Kinder von GastprofessorInnen werden in kooperierenden Einrichtungen gesucht	★
Einrichtung weiterer Räume zur Kinderbetreuung in den Neubauten	★
Neues Spielzimmer gemeinsam mit SFB 701 zur kurzfristigen Betreuung von Kindern (Fakultät für Mathematik)	★
Vortragsveranstaltungen „Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) erzählen“ und zum Thema „Dual Career“ mit der Leiterin des Dual-Career-Netzwerks Berlin im Rahmen des Mentoring-Programms movement, für alle Interessierten geöffnet	★
Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Kinderbetreuungseinrichtungen in NRW	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung



Regelmäßige Informationsveranstaltungen „Studieren mit Kind“ und „Arbeiten und studieren mit pflegebedürftigen Angehörigen“	★
Aufnahme des Themas Vereinbarkeit in das Fortbildungsprogramm und in Führungskräftebildungen; Kernanliegen Führung im Konsolidierungsprozess „audit familiengerechte hochschule“ (Sensibilisierung von Führungskräften für Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienaufgaben)	★
Beurlaubungsmöglichkeit für Studierende mit Kind ausgeweitet (bis 18. Lebensjahr des Kindes, für beide Elternteile, Leistungserwerb möglich)	★
Freiwillige Registrierung Studierender als Eltern, um bevorzugt in teilnahmebegrenzte Veranstaltungen aufgenommen zu werden	★
Abschaffung von Anwesenheitspflichten für Studiengänge nach der neuen Studienstruktur ab WS 2011/2012 (außer in begründeten Einzelfällen), Studierende mit Familienaufgaben können für familienbedingte Abwesenheiten Kompensationsleistungen erbringen	★
Umfangreiche E-learning-Angebote, individuelle E-learning-Lösungen für Studierende mit Familienaufgaben	★
Flankierung Wiedereinstieg für Eltern durch wiss. Hilfskraft (max. 3 Monate, 10h/Woche) am Exzellenzcluster CITEC	★
Mobilitätsförderung für Eltern durch Kostenübernahmen am CITEC	★
Einzelregelungen in Fakultäten: Springer-SHK-Stelle für familiäre Notlagen für NachwuchswissenschaftlerInnen, Lunchtime-Kolloquium für ForscherInnen mit Familienaufgaben (Abteilung Geschichtswissenschaft)	★
Dual-Career-Angebote systematisch im professoralen und in Einzelfällen im Mittelbaubereich	★
Gemeinsame Ruferteilung an eine Frau und einen Mann auf eine Professur	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

6.2 Gender in Forschung und Lehre

Forschung | Nach wie vor ist eine besondere Stärke der Universität Bielefeld die hoch entwickelte Frauen- und Geschlechterforschung als interdisziplinärer Profilierungskern, die am international anerkannten Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) institutionalisiert ist. Neben vielen weiteren Professuren mit einer Genderthematik in zahlreichen Fakultäten existieren fünf Professuren mit einer (Teil-) Denomination in Frauen- und Geschlechterforschung (Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW); als sechste Netzwerkprofessur soll die Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ bei Realisierung ihrer tenure track-Option in eine W-2 Professur umgewandelt werden. Starke Impulse sind auch von den Ergebnissen des neuen SFB „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ zu erwarten, der viele Schwerpunkte in der Gender- und Diversityforschung setzt.

Lehre | An der Universität Bielefeld wird in jedem Semester ein vielfältiges Angebot an thematisch geschlechtersensitiv ausgerichteten Lehrveranstaltungen angeboten. Zur Qualifizierung von Frauen (auch ohne Abitur) bietet die Universität Bielefeld seit 1988 das weiterbildende Studium FrauenStudien an, das

fakultätsübergreifend in 6 Semestern zur Referentin für Frauenfragen. Seit über fünf Jahren existiert der interdisziplinäre Master-Studiengang „Gender Studies“, der aktuelle Themen der universitären Öffentlichkeit durch eine Ringvorlesung in jedem Semester bekannt macht. Zur weitergehenden Systematisierung der Umsetzung von Gender in die Lehre hat sich Ende letzten Jahres eine ExpertInnen-Runde gebildet, die in einem Auftaktworkshop die vielfältig vorhandenen Kompetenzen bündeln will und Lösungen zur flächendeckenden Implementierung von Gender in die Lehre erarbeitet.

Erkenntnisse dieser bereits reichlich vorhandenen Forschungs- und Studienaktivitäten werden zunehmend genutzt, um noch passgenauere Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln. Eine Integration in alle Phasen der zentralen und dezentralen Organisationsentwicklung ließ sich allerdings noch nicht überall umsetzen, weshalb die neue Wander-Gender-Gastprofessur auch insbesondere jenen Fakultäten als Chance geboten wird, deren Forschungs- und Lehrangebot bisher kaum Genderaspekte aufweist. Für die Gender-Gastprofessur wurde eine zentrale Koordinierungsstelle eingerichtet.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung seit 1982 an der Universität Bielefeld	●●
Fünf Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an verschiedenen Fakultäten als Teil des Netzwerks Frauenforschung NRW	●●
Zahlreiche weitere Professuren, die Genderaspekte in Forschung und Lehre behandeln	●●
MA Gender Studies	●●
Kooperation mit dem MA Gender Studies: Studierende entwickeln Inhalte für das Genderportal der Universität	●
Ringvorlesung „Gender Studies interdisziplinär“	●●
Regelmäßige Tagungen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), z.B. die Reihe „Zum Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung“	●
Fortlaufendes gendersensitives Lehrangebot in etlichen Fakultäten in jedem Semester	●

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

Förderung der Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten	●●
Das weiterbildende Studium FrauenStudien ermöglicht Frauen auch ohne Abitur nach der Familienphase eine zertifizierte Ausbildung	●●

Erweiterte Maßnahmen

Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology“ (CITEC)	●
Integration von Genderaspekten in Anforderungen an die Qualität der Lehre und in die Studiengangakkreditierung	●
Umfangreiche Sicherung von Genderaspekten in Forschung und Lehre in Gleichstellungsplänen von Fakultäten	●●
Regelmäßiges Angebot von geschlechts- oder frauenspezifischen Abschlussarbeiten (Abteilung Psychologie)	●●
Pro Studienjahr und Studiengang eine Veranstaltung mit dem Schwerpunkt „Gender“ (Fakultät für Gesundheitswissenschaften)	●●
Nutzen der hauseigenen Expertise und aktueller Forschungsergebnisse für Frauenförderung in den Fakultäten	●
Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung im Rahmen der Führungskräftebildung und -entwicklung	●
Beteiligung an bundesweiten Studien und Projekten („Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“, „Geschlecht und Exzellenz“, „Gendeneration BeSt – Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“)	●

Neue Maßnahmen

Einrichtung einer dauerhaften Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten sowie einer Koordinationsstelle	★
Eine Kategorie des Bielefelder Gleichstellungspreises zeichnet Genderthemen in Qualifikationsarbeiten aus	★
befristete Finanzierung einer Stelle im WHO Collaboration Center (Fakultät für Gesundheitswissenschaften) zum Einbezug von Genderaspekten	★
Gründung einer Expertinnen-Runde zur Implementierung von Gender in die Lehre, Mitgliedschaft im bundesweiten Expertinnen-Kreis „Genderkompetenz in die Lehre“	★
Durchführung von Veranstaltungen zur Implementierung von Gender in die Lehre (Auftaktworkshop, Ausstellung, Webseite etc.)	☆
Gemeinsame Tagung von Gleichstellung und Genderforschung zu „Gender in der Lehre“	☆
Erstmals sind Vorträge zu Genderaspekten im Fach Chemie vorgesehen	☆
Hinweise auf geschlechtergerechte Sprache (z.B. Gender-Portal, Handreichung in Fakultäten)	★
Zahlreiche Forschungsprojekte zu Gender und Diversity im neuen SFB 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“	★
Qualitative Studie zur wissenschaftlichen Karriere von Studierenden in 2013, Ziel u.a. Rückschlüsse auf Gestaltungsbedarf im Hinblick auf Karriereverläufe von Frauen (Fakultät für Gesundheitswissenschaften)	☆

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

6.3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Alle weiteren Beschäftigten bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Lehre und Forschung. Von daher ist die Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) an der Universität Bielefeld seit langem ein integraler Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes. Die Ziele für diesen Bereich sind umfassend und in einem eigenen, kontinuierlich fortgeschriebenen Gleichstellungsplan festgehalten,

so dass inzwischen in allen Personalkategorien Steigerungen des Frauenanteils zu konstatieren sind. Dabei gehen die Bestrebungen über die Erreichung eines ausgeglichenen Frauenanteils hinaus und umfassen ebenfalls die Bereiche Personalentwicklung, Aufwertung von Frauentätigkeiten sowie die Erstellung von geschlechtsdifferenzierten Entgeltstatistiken.

Bereits durchgeführte Maßnahmen

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Eigener, fristgerecht alle drei Jahre aktualisierter Gleichstellungsplan für das MTV-Personal	●●
Geschlechterdifferenzierte Auswertung der Personaldaten	●●
Bekanntmachung von Ausschreibungen im technischen Bereich über Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit	●●
Leitfaden zur Personalgewinnung informiert über ein nach Gleichstellungsaspekten korrektes Vorgehen bei Stellenbesetzungen	●●
AG „Zukunft für Sekretärinnen?!“ arbeitet zu verschiedenen Themen der Gleichstellung und Karriereförderung	○
Einrichtung einer beratend tätigen „Sekretärinnen-Hotline“ zu Software-Problemen von MitarbeiterInnen, die im Beratungsbereich weiterqualifiziert und zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Bereich der Informationstechnologien beiträgt	●
Arbeitsgruppe zur Gewinnung von Frauen in technische Bereiche von Dienststellenleitung eingesetzt	●
Jährliche Übersicht zu den in den nächsten fünf Jahren freiwerdenden Stellen, um zielgerichtet Frauen anwerben zu können	○
Sämtliche Leistungen der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen auch dem MTV-Personal zur Verfügung	●●

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung



Erweiterte Maßnahmen	
Geschlechterdifferenzierte Ausrichtung der Kostenstellen der Personalentwicklung	●●
Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für den Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung, Erhöhung der Ausgaben in der externen Fortbildung für weibliche Beschäftigte um 200%	●●
Geschlechterdifferenzierte Entgeltstatistik ist geprüft und implementiert, Statistik wird jährlich erstellt	●●
Gezielte Frauenförderung im Rahmen der Karriere- und Personalentwicklung, z.B. Führungskräfteentwicklung mit Frauen-Schwerpunkt und Sensibilisierung für Familienfreundlichkeit, Kommunikation, EDV, Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen, Gender Training für Führungskräfte	●●
Neue Maßnahmen	
Strategische Professionalisierung der Personalgewinnung begleitet durch systematische Schulungen für MultiplikatorInnen im MTV-Bereich	★
Formulierung von Inhalten gelungener Personalentwicklung innerhalb von drei Jahren und Ableitung von Handlungsempfehlungen	☆
Prüfung des technischen und personellen Aufwands weiterer statistischer Erhebungen im Sinne eines zukünftigen Gender-Controllings	☆

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Bielefeld hat sich bereits frühzeitig mit der Entwicklung einer Richtlinie und der Einrichtung eines Arbeitskreises auf Leitungsebene darum bemüht, Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und zur Sensibilisierung hinsichtlich des Themas zu entwickeln und umzusetzen, um dem Ziel einer diskriminierungsfreien Arbeits- und Studien-

umgebung immer näher zu kommen. Hervorzuheben ist auch das feste und inzwischen auf regelmäßige wöchentliche Termine ausgeweitete Beratungsangebot für weibliche Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt durch externe Fachkräfte. Die Maßnahmen in diesem Bereich sind gut etabliert und werden kontinuierlich weitergeführt.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	Stadium
Arbeitskreis auf Leitungsebene trifft sich regelmäßig, um Umsetzung der Richtlinie sicherzustellen	●●
Broschüre „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ informiert über Formen, Beschwerdewege und Beratungsangebote, Informationsflyer zu internen Beratungsangeboten	●
Befragung aller Studierenden zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt im Jahr 2008	●
Regelmäßiges Angebot von Selbstverteidigungskursen für Frauen	●●
Beleuchteter Frauenparkplatz in der Nähe des Hauptgebäudes	●●
Auf Wunsch Begleitung zu Parkplatz/Haltestelle/Wohnheimen durch den Sicherheitsdienst, der einmal jährlich eine Gender-Kompetenz-Schulung erhält	●●
Rückzugsräume für Frauen, z. B. Frauencomputerraum, selbstverwaltetes Frauencafé Anaconda, Sport- und Gesundheitskurse für Frauen	●●
Dokument „Regeln des fairen Umgangs“, Leitfaden zur Vermeidung sexistischer Werbung und Betreuungsvereinbarungen für Promotio-nen tragen zu einem Klima der gegenseitigen Wertschätzung bei	●●

Erweiterte Maßnahmen	
Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt verbindlich für gesamte Universität und bezieht auch Studierende ein; alle Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen machen darauf aufmerksam und benennen Ansprechpersonen	●●
Regelmäßiges Beratungsangebot für Betroffene durch externe Fachkräfte an der Universität wurde ausgeweitet auf wöchentlich 2 Stunden, verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, regelmäßige Rundmails und breitere Akzeptanz	●●
Geschulte Anlauf- bzw. Beschwerdestellen (Zentrale Studierendenberatung, Justitiariat, Beschwerdestelle AGG, Personalräte)	●●
Geschlechtergerechte Sprache in öffentlichen Dokumenten, Hinweise auf Anwendung in Handreichungen von Fakultäten und Gender-Portal	●●

Neue Maßnahmen	
Beteiligung an EU-Projekten („Sexualisierte Gewaltbetroffenheit von Studentinnen“, „GECO“ mit der Beratung bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt)	★
Gezielte Interventionsmaßnahmen bzw. Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse der universitätsweiten Befragung	☆
Einbeziehung von Sicherheitskonzepten bei Bau- und Raumplanung, regelmäßige Überprüfung der Universität auf Gefahrenquellen	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

6.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen

Die Universität Bielefeld stellt sich offensiv den seit einigen Jahren veränderten Rahmenbedingungen und erhöhten Anforderungen durch Bundesprogramme, Wettbewerbe, (inter-) nationale Konkurrenz und die veränderten Erwartungen der DFG in Bezug auf ihre Gleichstellungsbemühungen. Damit geht auch einher, den hohen Stellenwert des Themas Gleichstellung sowie den erheblichen Umfang der Gleichstellungsaktivitäten und ihre Effektivität sowohl nach Außen als auch innerhalb der Universität sichtbar zu machen. Dies führte z.B. zur Verleihung des Total E-Quality-Prädikats seit 2008, seit 2006 zur

Zertifizierung als ‚familiengerechte hochschule‘ durch die be-rufundfamilie gGmbH, sowie zur Bewertung durch die DFG in der höchsten Qualitätsstufe (4). Das im Verlaufe des Programm-zeitraumes eingerichtete umfangreiche Gender-Portal ist eine mittlerweile etablierte Plattform für die Darstellung und In-formation von Genderinhalten der Universität. Die öffentlich sichtbare Präsenz und Würdigung der Gleichstellungsaktivitäten der Universität Bielefeld trägt ebenfalls zu einer Kultur bei, die Gleichstellung insgesamt befördert.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	
Verleihung des Total-E-Quality-Prädikates 2008, Wiederverleihung 2011	●●
Zertifizierung als „familiengerechte hochschule“ seit 2006, Konsolidierung seit 2012	●●
Einrichtung eines Gender-Portals auf der Startseite der Universität	●●
Einrichtung eines Familien-Portals auf den Seiten des Familienservices	●●
Total-E-Quality-Prädikat und Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ auf Homepage-Startseite, bei allen Stellenausschreibungen und auf Flyern/Plakaten	●●
Darstellung von Gleichstellung und Diversity als Hochschulangelegen im Strukturbericht der Universität im Rahmen der Akkreditierung	●

Erweiterte Maßnahmen	
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld im Vorstand der BuKoF; dadurch Kontakte und Zusammenarbeit mit wissenschafts-politischen Organisationen, Ministerien und Politik	●
Zweitbeste Hochschule in NRW im Gender-Report NRW	●

Neue Maßnahmen	
Erfolgreiche Bewerbung um eine Juniorprofessur für eine Frau in der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Landesprogramm für ge-schlechtergerechte Hochschulen NRW (Ende 2012)	★
Bielefelder Gleichstellungspreis honoriert Erfolge der Fakultäten in der Gleichstellung (3 Kategorien: quantitativ, qualitativ, Genderforschung)	★
Kompetenzzentrum Frauen und Gesundheit NRW: Bielefelder Professorin ist eine der beiden Leiterinnen	★
Beteiligung an bundesweiten Studien und Projekten („Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“, „Geschlecht und Exzellenz“, „Generation BeSt – Untersuchung von geschlechterneutralen und gendersensiblen Berufsstrategien“)	★
Beteiligung an EU-Projekten („Sexualisierte Gewaltbetroffenheit von Studentinnen“, „Nach Bologna“, „GECO“ mit der Beratung bei Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, „JurPro“)	★
Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Kinderbetreuungseinrichtungen in NRW	★
Beteiligung an Datenbank zur Erfassung von Gleichstellungsmaßnahmen in NRW	★
Fachvorträge und Veröffentlichungen der Gleichstellungsbeauftragten	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

7. Flankierende Maßnahmen: Evaluation und Qualitätsmanagement

7.1 Evaluation und Qualitätsmanagement in Studium und Lehre

Die Universität Bielefeld misst dem Aufgabengebiet Evaluation und Qualitätsmanagement eine hohe Bedeutung bei. In den letzten Jahren wurde hier deutlich mit neuen Stellen und der Etablierung des Prorektorats Qualitätsentwicklung in enger Zu-sammenarbeit mit dem Prorektorat Studium und Lehre in den Aufbau neuer Organisationsstrukturen investiert. Eine im Gleich-stellungskonzept aufgeführte kombinierte Studierenden- und AbsolventInnenbefragung wurde aufgrund einer Vorgabe des Landes, sich an einem inhaltlich ähnlichen Kooperationspro-

jekt zu beteiligen, nicht wie geplant umgesetzt. Seit 2012 führt die Universität Bielefeld jedoch im Rahmen dieses „Kooperati-onsprojektes Absolventenstudien“ (KOAB) eine entsprechende Befragung ihrer AbsolventInnen durch, die auch Gender- und Diversity-Inhalte umfasst. Eine ebenfalls aus den laufenden Dis-kussionsergebnissen entwickelte Studierendenbefragung mit in-tegrierten Genderaspekten soll ab dem WS 2013/14 regelmäßige Er-kenntnisse zur Verbesserung von Studium und Lehre generieren.



Mit dem Start des vom BMBF geförderten Programms „Richtig einsteigen“ wird der Fokus auf das erste Studienjahr gelegt. Durch ein systematisches Studienerfolgs-Monitoring und die gezielte Weiterentwicklung von Beratung, Betreuung und Lehre sollen mehr Studierende dazu befähigt werden, gut in ein zu ihren Bedürfnissen und Zielen passendes Fachstudium einzusteigen. Gleichzeitig soll durch verbesserte Verfah-

ren der lehrbezogenen Personaleinführung sowie durch den Ausbau und die zielgruppenspezifische Weiterentwicklung der lehrbezogenen Qualifizierungsangebote das Professionalisierungspotenzial der Lehrenden gestärkt und eine Reflexions- und Qualitätskultur in der Lehre etabliert werden. Im April 2013 startet ein neues Projekt zur noch systematischeren Berücksichtigung von Genderthemen in dieses Programm.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	
Arbeitsgruppe zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre seit Januar 2008 sowie zur Weiterentwicklung im Bereich der BA-/MA- und Lehramtsstudiengänge, von Gleichstellungsbeauftragter begleitet; Ergebnisse flossen in Studienstrukturreform 2011/12 ein	--
Externe Peer-Evaluation der konsekutiven Lehramtsstudiengänge von Wintersemester 2002/03 bis Wintersemester 2005/06, Ergebnisse flossen in Studienstrukturreform 2011/12 ein	--
Jährliche, universitätsweite Befragung aller BA-/MA-Studierenden im Rahmen der Evaluation der konsekutiven Studiengänge von WS 06/07 bis WS 08/09, Ergebnisse flossen in Studienstrukturreform 2011/12 ein	--
Im Rahmen der zentralen Akkreditierungsverfahren Abfrage von Konzepten der Geschlechtergerechtigkeit der Fakultäten und die Auswirkungen auf zu (re)akkreditierenden Studiengang, Dokumentation der Studierendenquoten nach Geschlecht und Herkunftsland	●●
Evaluation der Fakultäten unter ausdrücklicher Einbeziehung von Gleichstellungserfolgen	●
Servicebereich Studium, Lehre und Karriere ermöglicht gezielte Weiterqualifizierung	●●
Erweiterte Maßnahmen	
Universitätsweite Befragung aller BA-/MA-Studierenden im Rahmen einer eigenen Studierendenbefragung im WS 10/11, ab dem WS 13/14 jährlich mit integrierten Genderaspekten geplant	● ★
Neue Maßnahmen	
AbsolventInnenbefragungen mit Gender- und Diversity-Inhalten, um Ansätze zur Verbesserung von Studium und Lehre zu identifizieren	★
Einbezug von Genderaspekten in Programm „Richtig Einsteigen“ zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre im Rahmen des Qualitätspakts Lehre	★
Von berufsbegleitender Fortbildung „Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre“ profitieren insbesondere Frauen (Teilnehmerinnen = 61,2%, Absolventinnen = 80%)	★

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung

7.2 Gendermonitoring einschließlich Qualitätssicherung in der Gleichstellung

Die regelmäßige Erhebung von gleichstellungsbezogenen Daten hat sich auf fast allen Organisationsebenen und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn seit 2008 quantitativ und qualitativ deutlich verbessert. So ist z. B. die Qualität und Vergleichbarkeit des Datenmaterials durch den Einsatz neuer Software und deren zielgerichteter Anpassung gesichert worden. Die Veröffentlichungen erfolgen transparent an unterschiedlichen Orten, um zielgerichtete Untersuchungen zu ermöglichen und anzuregen. Als ein Beispiel startete das Projekt „Gender Budgeting“ (geschlechterdifferenzierter Nachvollzug der Finanzströme) als Pilotprojekt in zwei Fakultäten und wurde inzwischen auf den gesamten Promotionsbereich ausgeweitet.

Gleichzeitig haben die Erhebungen zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne und deren Veröffentlichung als Soll-Ist-Analyse das Bewusstsein für Änderungsbedarfe in den Fakultäten so erhöht, dass die aktuell erstellten Analysen und daraus entwickelten Maßnahmen wesentlich passgenauer an den Fakultätsbedingungen ansetzen und mehr Erfolge versprechen. Dies wird sinnvoll ergänzt durch die Verfahren zur Evaluation und Zwischenevaluation der Gleichstellungspläne, in deren Rahmen die eingesetzten Maßnahmen zur Zielerreichung hin-

sichtlich ihrer Effektivität evaluiert und bei Bedarf überarbeitet werden. Die Fakultäten sind außerdem jährlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten, der Finanzkommission und dem Rektorat hinsichtlich der Verwendung ihrer Frauenförderbeträge rechenschaftspflichtig und wurden 2012 in einem viermonatigen Projekt zum Einsatz der Mittel im Sinne der Modellziele beraten.

Darüber hinaus ist es seit langem selbstverständliche Praxis, dass in der Regel alle neuen, zentral initiierten Gleichstellungsmaßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und ggf. angepasst werden. So hat beispielsweise die Evaluation des Mentoring-Programms *movement* zu dessen Ausweitung geführt und die Herbsthochschule *pea*nuts* für Mädchen der Oberstufe verdankt nach einer Projektphase ihren guten Bewertungen die Verstetigung durch das SchülerInnenbüro. Für eine weitere Qualitätssicherung der Gleichstellungsaktivitäten sorgen die regelmäßige Fortbildung und Vernetzung der zentralen und dezentralen AkteurInnen.

Die Universität Bielefeld verfügt damit bereits über ein gut funktionierendes Gleichstellungs-Monitoring, das in Zukunft zu einem operativen und strategischen Gender-Controlling ausgebaut werden soll.

Bereits durchgeführte Maßnahmen	
Jährliche Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Studierenden- und Beschäftigendaten im Statistischen Jahrbuch der Universität	●●
Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung an der Universität, hierfür Erstellung von Personaldaten über alle Beschäftigungsebenen (Hilfskräfte, Promotionen, Habilitationen) zur Beurteilung der Gleichstellungssituation	●●
Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zum Stand der Gleichstellung an der Universität alle drei Jahre	●●
Hochschulentwicklungsplan mit umfangreichen Gender- und Diversity-Zielen	●●
Detaillierte Gleichstellungsziele für die Gesamtuniversität im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern	●●
Formulierung konkreter, quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und MTV-Plan nebst Maßnahmen zur Zielerreichung.	●●
Ist-Soll-Analyse in allen Gleichstellungsplänen und deren Veröffentlichung auf den Seiten der Universität	●●
Jährliche Bestandsaufnahme aller Fakultäten zu Frauenanteilen bei Erstsemestern, Abschlüssen und Promotionen im Rahmen der Berechnung der Frauenförderbeträge, auf dieser Basis Festsetzung der für Frauenförderung in unterdurchschnittlichen Parametern zu verwendenden Haushaltsmittel. Ständige Beratung zur Verwendung der Mittel durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen und Vertreter	●●
Regelmäßige Gender-Controlling-Gespräche mit Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (DekanIn, Fakultätsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Prorektor, Vizekanzerin, Gleichstellungsbeauftragte)	●●
Durchgängig seit 1991 bedarfsorientierte Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten	●●
Umfassende Fort- und Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen	●●
Erweiterte Maßnahmen	
Genderziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW, synchronisiert mit anderen Instrumenten	●●
Geschlechterdifferenzierte Erfassung der W-Besoldungs-Zulagen	●●
Bereitstellung von Gleichstellungsdaten (insbesondere Professorinnenanteile) im Gender-Portal	●●
Beratungsprojekt zur Verwendung der Frauenfördergelder 2012	●
Ausweitung des Pilot-Projekts Gender-Budgeting auf gesamten Bereich Promotion	●
Intensivierung der Kooperation zwischen AkteurInnen der Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung	●●
Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit einem Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten und besonderen Hinweisen auf der Webseite (laufende Aktualisierung) sowie Rundmails	●●
Neue Maßnahmen	
Konzepterstellung zum Aufbau eines Gender-Controllings	☆
Erhebung weiterer geschlechterdifferenzierter Daten unter der Berücksichtigung der technischen Voraussetzungen im Hinblick auf ein künftiges Gender-Controlling	☆
Jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für wissenschaftliches Personal	★
Möglichkeit der geschlechterdifferenzierten Auswertung des Anteils von Drittmittelprojekten, die von Frauen beantragt und gegebenenfalls gefördert werden	★
Regelmäßige Analyse des Erfolgs von Frauen (Anzahl und Fördersumme) beim Bielefelder Nachwuchsfonds durch die Vergabekommission, zweimal jährlich	★
Anträge für Fakultäts-Anforschungsmittel müssen Geschlechteraspekte berücksichtigen bzw. begründen, warum diese nicht relevant sind (Fakultät für Gesundheitswissenschaft)	★
Fortbildungsangebot für Lehrende zur Gestaltung des Betreuungsprozesses	★
Das Mentoringprogramm <i>movement</i> evaluiert regelmäßig bei jedem Durchgang die Wirksamkeit bei den Teilnehmerinnen, so dass neue Runden ständig angepasst werden	★
Evaluation der Frauentutorien	☆
Runder Tisch mit Professorinnen und weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs, um Gender bedingte Herausforderungen zu identifizieren und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten – Umsetzung bis Mitte 2014 (Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft)	☆
Selbstverpflichtung zur Aufnahme von Diskussionsprozessen zum Thema Gleichstellung in Gleichstellungsplänen (Umsetzung bis Mitte 2014) in verschiedenen Fakultäten	☆
Halbjährlich stattfindender Runder Tisch zur Vernetzung bisheriger und neuer GleichstellungsakteurInnen uniweit	★
Halbjährlich stattfindender Bunter Tisch zur Vernetzung von Diversity-Akteurinnen und -Akteuren	★
Halbjähriges Forschungsprojekt „Gleichstellung im Fakultätsalltag – Die Praxis zählt. Analyse der Wirkfaktoren von Gleichstellungserfolgen“ unter Beteiligung von zwei Fakultäten	★
Regelmäßige und bedarfsorientierte Fortbildungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (2013 zu Verzerrungseffekten in Planung)	★
Strukturierte Vernetzung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ab dem Jahr 2013 (1–2 Stammtische pro Semester)	☆

Stadium: -- eingestellt/ersetzt ○ eingeschränkt ● umgesetzt/beibehalten ●● konsolidiert ★ neu umgesetzt ☆ in Vorbereitung