

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 1. September 2000

Präambel

Der Senat verfolgt mit dem erstmals 1991 erlassenen und jetzt veränderten Rahmenplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetz des Landes Nordrhein-Westfalen mit Hilfe positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen umzusetzen.

Der Senat hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans fest: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Abbau von Benachteiligungen sowie Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere von Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie anderen Personalverantwortlichen.

Der Senat ruft alle Selbstverwaltungsgremien der Fakultäten und Einrichtungen sowie die Verwaltung der Universität auf, bei der Umsetzung dieses Rahmenplans mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Bereichen eng zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

Der Senat hält konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert alle Berufungs-, Stellenbesetzungskommissionen und Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben in ihren Bereichen erreicht werden. Ein Ziel der Universität Bielefeld ist es, den Frauenanteil an Professuren bis 2005 auf 20% zu erhöhen.

Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt der Senat den folgenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

I. Abbau strukturbedingter Nachteile

1. Stellenausschreibungen

- 1.1 Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Universität Bielefeld veröffentlicht grundsätzlich auch alle Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen Bereichs auf ihrer Homepage im Internet. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekannt gemacht werden.
- 1.2 In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen.
- 1.3 Bei Stellenausschreibungen ist in Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Satz aufzunehmen:

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

- 1.4 Mit Ausnahme von Professuren sollen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 30 % beträgt, geeignete Bewerberinnen zur Bewerbung aufgefordert werden.¹

2. Stellenbesetzungen

- 2.1 Besetzung von Professuren
 - 2.1.1 Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.
 - 2.1.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.
 - 2.1.3 Bei der Vorlage an das Ministerium wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, Habilitation, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigefügt. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zugunsten einer Bewerberin vor, so nimmt die Universität hierzu Stellung.
 - 2.2 Besetzung von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte
 - 2.2.1 Die Professorin, ein Professor oder eine Einrichtung, der oder dem die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung) einer Stelle des übrigen wissenschaftlichen Personals. Die oder der Vorschlagsberechtigte hat

¹ Für Dauerstellen im wissenschaftlichen Bereich sowie für C1- und C2-Stellen stehen dafür z.B. Adressdateien und (elektronische) Netzwerke von Frauen zur Verfügung.

in dem in 2.1.2 geregelten Umfang Vorstellungsgespräche durchzuführen.

- 2.2.2 Falls Gremien für die Aufgaben nach 2.2. besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs.2 Landesgleichstellungsgesetz. Demgemäß sollen diesen Gremien zur Hälfte Frauen angehören.
- 2.2.3 Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Fakultät/Einrichtung unter der gesetzlich vorgesehenen Quote liegt und keine Frau als Hilfskraft eingestellt werden soll, ist der Dekan/in/dem Dekan eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen und die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen zu begründen.
- 2.3 Besetzung von Stellen im Bereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung (weiteres Personal)
 - 2.3.1 Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung findet das Frauenförderungskonzept (Runderlass vom 9.11.1993) uneingeschränkt Anwendung. Ergänzend wird bestimmt:
 - 2.3.2. Bei Vorstellungs- und Eignungsgesprächen ist der Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zur Teilnahme zu geben.
 - 2.3.3. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Maßnahme schriftliche Bedenken, so ist ihre Stellungnahme der entscheidenden Stelle vorzulegen.
- 2.4 Die Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, dass bei Stellen im Drittmittelbereich nach den aufgeführten Grundsätzen verfahren wird.

2 Verbesserung der Qualifizierungschancen sowie Fort- und Weiterbildung von Frauen

- 3.1 Die Universität strebt an, insbesondere auch Frauen durch Fort- und Weiterbildung weiter zu qualifizieren. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder. Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten, insbesondere auch Frauen zur Fortbildung aufzufordern.
- 3.2 Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen ist eine Entlastung am Arbeitsplatz anzustreben. Die Veranstaltungen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, pflegebedürftige Angehörige versorgen und/oder Teilzeitbeschäftigte sind, teilnehmen können.
- 3.3 Die Universität wirkt darauf hin, Fort- und Weiterbildungsangebote so zu gestalten, dass sie in den Inhalten und in der didaktischen Aufbe-

reitung sowie ggf. durch neue Formen verstärkt Frauen ansprechen.

- 3.4 Die Universität Bielefeld wirkt bei der Erstellung von externen Fortbildungsprogrammen des Landes darauf hin, dass weitere Angebote zur qualifizierten beruflichen Fortbildung von Frauen erarbeitet und familienfreundlich, insbesondere arbeitsplatznah, angeboten werden.
- 3.5 Die Universität berichtet jährlich getrennt nach Statusgruppen über die Teilnahmequote von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen und entwickelt Maßnahmen, falls Frauen bei den Veranstaltungen unterrepräsentiert sind.
- 3.6 Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Universität Bielefeld werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals ausgebracht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.
- 3.7 Die Universität Bielefeld bietet Veranstaltungen an, die die Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen thematisieren und Wege der Nachteilsbeseitigung zeigen. Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsprogrammen ist der Themenbereich „Gleichstellung von Frauen und Männern“ vor allem bei Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations- und Personalabteilungen sowie in Vorgesetztenpositionen richten, und Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen, zu berücksichtigen.
- 3.8 Frauen sollen im gleichen Umfang wie Männer als Referentinnen eingesetzt werden. Für Veranstaltungen, die sich hauptsächlich an Frauen richten, sollen vorrangig Frauen als Referentinnen gewonnen werden.

3 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- 4.1 Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität Bielefeld wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen vereinbar sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.
- 4.2 Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie Teilzeitbeschäftigung werden bei Eignungsbeurteilungen nicht nachteilig bewertet. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf sollen aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt werden. Außerdem werden sie über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während des Beurlaubungszeitraumes informiert.

- 4.3 Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft. Auch für Beschäftigte in Drittmittelprojekten besteht für diese Zeiten ein entsprechender gesetzlicher Anspruch.
 - 4.4 Insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler in den naturwissenschaftlichen Fächern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslabors erhalten bleiben. Dies soll in den Gleichstellungsplänen der entsprechenden Fakultäten umgesetzt werden.
 - 4.5 Da die Betreuungsplätze der Kindertagesstätte des Studentenwerks vor allem für Studierende zur Verfügung stehen und nicht ausreichen, fördert die Universität weiterhin aktiv die Bemühungen um eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Mitglieder aller Statusgruppen. Sie erwartet von allen Mitglieder und Angehörigen Vorschläge zu modellhaften, universitätsinternen Lösungen der Kinderbetreuungsproblematik.
 - 4.6 Die Universität Bielefeld stellt in ausreichendem Umfang geeignete und gut erreichbare Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Babys und Kleinkindern durch die Betreuungspersonen bereit.
- bot ein (z.B. Informationstage für Schülerinnen, Beratungsnetz für Abiturientinnen).
4. In allen Studiengängen sind bei Bedarf Tutorien für Studentinnen einzurichten. Insbesondere in den Fakultäten und Abteilungen, in denen der Frauenanteil bei den Absolventen um mehr als 20% unter dem Frauenanteil an den Anfängerinnen und Anfängern liegt, sollen regelmäßig Tutorien für Studentinnen angeboten werden. Diese sind von Frauen zu betreuen.
 5. Für Studentinnen sind fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung, sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen (z.B. Aufbau eines Expertinnen-Beratungsnetzes für Hochschulabsolventinnen).
 6. Für Studentinnen sollen durch die fachkundigen Einrichtungen regelmäßig Veranstaltungen zur fakultätsübergreifenden Qualifizierung angeboten werden, beispielsweise Bewerbungstraining, Rhetorik- und Computerkurse, Kreatives Schreiben, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen. Diese Kurse sollen unter Leitung von Referentinnen angeboten werden.
 7. Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. werden abgeschlossen mit dem Ziel, Ferienpraktika- und -arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl anzubieten.
 8. Solange nicht ausreichend hauptberuflich tätige Wissenschaftlerinnen zur Abnahme von Prüfungen zur Verfügung stehen, sollen die Fakultäten insbesondere weiblichen Lehrbeauftragten die Prüfungsberechtigung erteilen.
 9. Studentinnen mit Kind(ern) sind Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bereitzustellen. Die Fakultäten sollen durch studienorganisatorische Maßnahmen, z.B. das Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen in ausreichender Zahl zu den üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und das Angebot von Blockveranstaltungen am Wochenende, zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung beitragen.

II. Maßnahmen für Studentinnen

1. Die Universität Bielefeld wählt in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten. Prüfungsverfahren müssen die gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Fristen des Erziehungsurlaubs berücksichtigen.
2. Die Universität Bielefeld ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflusst und fordert die Lehrenden auf, sich dieser Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrbewertungen.
3. Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, ergreifen angemessene Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen in ihren Bereichen wesentlich zu erhöhen. Die Universität Bielefeld unterstützt die Aktivitäten der Fakultäten durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit. Fakultäten, in denen der Anteil der Studentinnen unter 30% liegt, richten ein auf Schülerinnen bezogenes Beratungsange-

III. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen

1. Die Universität Bielefeld sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Um Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen zu ermögli-

chen, sind die Fakultäten und Einrichtungen aufgefordert, eine Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben. Hierzu sollen die Fakultäten transparente Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt machen und absehbar freiwerdende Stellen frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen ausschreiben. Qualifizierte Frauen sind gezielt anzusprechen.

2. Die Universität Bielefeld macht sie es sich zur Aufgabe, zusätzliche Promotionsstipendien für Frauen einzuwerben. Sie wirkt darauf hin, dass 50% der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation / Förderungswürdigkeit zur Verfügung stehen.
3. Die Universität wirkt darauf hin, dass Promotionsstipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können.
4. Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermutigen. Dazu ermitteln die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen.
5. Die Fakultäten und Einrichtungen informieren insbesondere Studentinnen und Promovendinnen über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motivieren sie, diese Möglichkeiten wahrzunehmen. Weiter sind sie gehalten, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen die gleichen Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen, in Publikationen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen.
6. Die Fakultäten und Einrichtungen berichten dem Rektorat einmal jährlich, in welchem Umfang Mittel für Forschungsprojekte zugewiesen werden, die von Frauen geleitet werden.

IV. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1. Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird ein universitätsweiter Gleichstellungsplan gemäß VIII. erstellt. Darüber hinaus gelten folgende Maßnahmen:
2. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollen über Anforderungsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten so frühzeitig informiert werden, dass Chancengleichheit für ihre berufliche Karriereplanung gegeben ist. Die Universität veröffentlicht einen Überblick über

die im Laufe der nächsten fünf Jahre voraussichtlich wiederzubesetzenden Stellen mit den dann zu erwartenden Anforderungsprofilen.

3. Die erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebote werden von der Universität bei internen und externen Anbietern recherchiert, veröffentlicht und in geeigneter Weise Frauen zugänglich gemacht. Wenn über die bestehenden Angebote hinausgehender Bedarf besteht, setzt sich die Universität für ein entsprechendes internes oder externes Angebot ein.
4. Um die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen zu verbessern, erarbeitet die Universität Konzepte der Personalentwicklung inklusive struktureller Maßnahmen (z.B. Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle im Sinne des Frauenförderungskonzeptes Ziffer 1.3.). Die zuständigen Stellen arbeiten dabei insbesondere auch mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Frauengleichstellungskommission zusammen.
5. Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgeltdiskriminierung im BAT, insbesondere im Bereich der unteren Vergütungsgruppen.
6. Die Universität dokumentiert jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Lohnsummenstatistik (Vergleich des Durchschnitts der Gesamtlöhne pro Geschlecht).
7. Die Universität dokumentiert im Sinne einer gezielten Personalentwicklung jährlich die erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, sind Maßnahmen zu entwickeln, um den Frauenanteil zu erhöhen.

V. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien

1. Alle Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauenforschung zu schaffen.
2. Die Fakultäten und Einrichtungen sollen prüfen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden können, und dies den Möglichkeiten entsprechend umsetzen.
3. Frauen- und Geschlechterstudien werden in die Lehrangebote einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch

Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

4. Frauenstudien-Initiativen werden unterstützt.
5. Die Universität Bielefeld unterstützt die Frauenforschung und den weiteren Ausbau des Netzwerkes Frauenforschung innerhalb der Universität Bielefeld durch die Einwerbung von Personal-, Sach- und Forschungsmitteln.
6. In der universitären Weiterbildung von Lehrern und Lehrerinnen soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.
7. Die Universität Bielefeld bemüht sich um die Durchführung regelmäßiger Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Universität.

VI. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

1. Die Universität plant Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen. Sie hat die Absicht, eine Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu beschließen.
2. Die Universität führt den begonnenen Kommunikationsprozess zu sexualisierter Diskriminierung weiter.
3. Der Senat beauftragt die Verwaltung, in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Frauengleichstellungskommission die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen zu untersuchen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Unter anderen weist die Universität Frauenparkplätze aus.
4. Die Universität Bielefeld bietet Kurse zu Selbstverteidigung für Frauen an. Der Hochschulsport bietet in jedem Semester Frauensportkurse an.

VII. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission, Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragte

1. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission des Senats
- 1.1 Gem. § 39 der Grundordnung und § 23a HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 3 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu drei Stellvertreterinnen in der Weise, dass jede der vier Statusgruppen gemäß § 9 Abs. 1 GO durch höchstens je eine Kandidatin vertreten wird. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten oder stellvertretenden Gleichstel-

lungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden beträgt zwei Jahre, die der aus den übrigen Statusgruppen vier Jahre. Das Verfahren für die Benennung der Gleichstellungsbeauftragten durch alle weiblichen Mitglieder der Universität Bielefeld regelt die Wahlordnung.

- 1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung in der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Sie wirkt an Regelungen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können. Dies gilt insbesondere für
 - soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen,
 - die Fortentwicklung und Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
 - die Aufstellung und Änderung von Gleichstellungsplänen,
 - die Einbeziehung frauenrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen Arbeit, der Entwicklungsplanung und der leistungsorientierten Mittelvergabe.
- 1.3 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.
- 1.4 Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Frauengleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 39 Abs. 2 der Grundordnung wahrnimmt. Ihr gehören jeweils drei Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und aus der der Studentinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigte Vorsitzende der Frauengleichstellungskommission gem. Senatsbeschluss vom 26.10.1988. Die Gleichstellungsbeauftragte ist gegenüber der Frauengleichstellungskommission auskunfts- und rechenschaftspflichtig.
- 1.5 Die Frauengleichstellungskommission befasst sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Universität und gibt zu ihnen Empfehlungen ab. Dazu gehören insbesondere:
 - die Fortentwicklung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
 - Stellungnahmen zu den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen und zu dem Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung,
 - die Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhin-

- derung von Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen an der Universität und
- die Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Universität bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme innerhalb der Universität.
- 1.6 Die Frauengleichstellungskommission arbeitet zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammen.
- 1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den jeweils zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Belange der Frauen in der Universität Bielefeld berühren. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fakultätskonferenzen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.
- 1.8. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören und kann diesen widersprechen.
- 1.9 Die Gleichstellungsbeauftragte macht Vorschläge und nimmt Stellung in allen Angelegenheiten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Universität betreffen.
- 1.10 Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet dem Senat. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission unterrichten darüber hinaus die weiblichen Mitglieder und Angehörigen der Universität über ihre Tätigkeit.
- 1.11 Die Gleichstellungsbeauftragte ist auf ihren Antrag von ihren sonstigen Dienstaufgaben in dem notwendigen Umfang freizustellen.
2. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission in den Fakultäten und Einrichtungen und der Verwaltung
- 2.1 In den Fakultäten und Einrichtungen sowie der Verwaltung werden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungskommission) oder Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsbeauftragte) gewählt. Die Dauer der Amtszeit entspricht derjenigen der Senatskommission gemäß 1.4. Die Gleichstellungskommissionen sollen nach Statusgruppen im Verhältnis 1 : 1 : 1 : 1 besetzt werden.
- 2.2 Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Einrichtungen bzw. der Verwaltung befassen sich mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres jeweiligen Bereichs und geben Stellungnahmen gegenüber ihrer Fakultät, Einrichtung bzw. der Verwaltung ab; sie befassen sich insbesondere mit
- der Entwicklung und Realisierung von Gleichstellungsplänen,
 - der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen der Frauen ihres Bereichs und
 - der Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen ihres Bereichs bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme innerhalb ihres Bereichs.
- 2.3 Die Gleichstellungsbeauftragte oder die Vorsitzende der Gleichstellungskommission ist von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät oder Einrichtung oder der Verwaltung in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Bereich berühren.
- 2.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann ihre Rechte bei der Beteiligung an Berufungsverfahren und an weiteren Stellenbesetzungen im Einzelfall durch die Gleichstellungsbeauftragte oder im Ausnahmefall durch ein beauftragtes Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultäten oder Einrichtungen widerruflich wahrnehmen lassen. Die Beauftragte informiert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig.

VIII. Gleichstellungspläne

1. Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen für ihren jeweiligen Bereich sowie für alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ergänzt und konkretisiert.
2. Als Grundlage der bereichsbezogenen Gleichstellungspläne dienen eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Bereiche sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.
3. Zu erarbeiten und in dem Gleichstellungsplan für jeweils 3 Jahre festzuschreiben sind verbindliche Zielvorstellungen und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung.
4. Die Gleichstellungspläne sind der gemäß § 39 Abs. 2 GO zuständigen Frauengleichstellungskommission vor Verabschiedung zur Stellungnahme vorzulegen.
5. Die Gleichstellungspläne sind den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.
6. Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung (u.a. Frauenanteil

beim Personal, bei den eingegangenen Bewerbungen, bei der Besetzung von Stellen sowie dem Frauenanteil an Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen). Ferner berichten die Fakultäten, Einrichtungen und die zentrale Verwaltung regelmäßig über die Maßnahmen zur Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Statistiken und Berichte zur Kenntnis.

7. Das Rektorat legt dem Senat alle drei Jahre einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor.

stellungsbeauftragter auf seine Wirksamkeit überprüft und entsprechend vom Senat fortgeschrieben werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 07. Juni 2000.

Bielefeld, den 1. September 2000

Der Rektor
der Universität Bielefeld
Universitätsprofessor Dr. G. Rickheit

IX. Evaluation und Anreizsysteme

1. Fakultäten oder Einrichtungen werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren. Bei Evaluationsverfahren von Fakultäten und Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation, Neu- und Zwischenbetrachtungen von zentralen Einrichtungen) sollen Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufgenommen werden. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungsbeauftragte oder -kommissionen der jeweiligen Fakultäten und Einrichtungen wirken an Evaluationsverfahren mit.
3. Die Universität Bielefeld integriert Erfolge der Gleichstellung in die Parameter der internen Finanzverteilung.

X. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, soll bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden.

XI. Veröffentlichung und Fortschreibung

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - bekannt gegeben. Er soll nach Ablauf von drei Jahren von Frauengleichstellungskommissionen und Gleich-