

## **Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 1. August 2022**

### **Inhalt**

- 1. Präambel**
- 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben**
  - 2.1 Frauenanteile nach Personalkategorien (ohne die Medizinische Fakultät)
  - 2.2 Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2008 bis 2021
- 3. Bestandsanalyse und Bilanz**
- 4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen**
  - 4.1 Professorinnen
  - 4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen
  - 4.3 Studentinnen
  - 4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen**
  - 5.1 Anteil von Frauen in Gremien
  - 5.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme
  - 5.3 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung
  - 5.4 Stellenausschreibungen
  - 5.5 Fort- und Weiterbildung
- 6. Flankierende Dimensionen**
  - 6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf
  - 6.2 Gender in Forschung und Lehre
  - 6.3 Abbau von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
  - 6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation
  - 6.5 Gendersensible Sprache
  - 6.6 Digitalisierung
- 7. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen**
  - 7.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats
  - 7.2 Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen und in der Verwaltung
- 8. Gleichstellungspläne**
  - 8.1 Gleichstellungspläne
  - 8.2 Veröffentlichung und Fortschreibung
- 9. Anhang**

## 1. Präambel

Die Universität verfolgt mit dem erstmals 1991 erlassenen und jetzt veränderten Rahmenplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen mit Hilfe personeller, organisatorischer und sozialer Maßnahmen und Strategien umzusetzen. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist die Universität Bielefeld von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Daher ist und bleibt es ein zentrales und strategisches Ziel, Gleichstellung strukturell in den Bereichen Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung zu integrieren und der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung für diese Herausforderung nachzukommen.

Die Universität wirkt auf eine demokratische Geschlechterkultur hin und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Studium, Forschung und Lehre, der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen. Insbesondere der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll durch gezielte und nachhaltige Maßnahmen erhöht, die Beschäftigungsbedingungen von Frauen in niedrigen Entgeltgruppen verbessert und ein geschlechtergerechtes Studium ermöglicht werden. Zudem soll der Gender Pay Gap (geschlechterspezifische Lohnlücke) in Wissenschaft und Verwaltung nachhaltig behoben werden. Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fördert die Universität die Geschlechterkompetenz von Personen, die bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen beteiligt sind. Dies schließt die Sensibilisierung von Lehrenden für die Situation von trans\*, inter\*, nichtbinären und queeren Studierenden und eine diskriminierungssensible Lehre ein. Bei allen Entscheidungen über Personen, Prozesse und Strukturen, innerhalb der Organisation Universität soll der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden (Gender Mainstreaming). Die vom Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung entwickelten Regeln „Fairer Umgang“ sollen für alle Universitätsmitglieder Grundlage für den Umgang miteinander sein.

Die Themen Gender (soziales Geschlecht) und Diversität werden an der Universität Bielefeld in getrennten Bereichen bearbeitet. Um auch Diversität auf der Leitungsebene zu verankern, hat die Universität dieses Thema in einem Prorektorat verankert und eine Stelle für Diversität geschaffen. Die Universität hat ein Verständnis von Gleichstellung, das intersektional ist, also die Verschränkung von Geschlecht mit weiteren Dimensionen von Diskriminierung (z.B.: Frauen mit Migrationshintergrund, Frauen unterschiedlichen Alters, Frauen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen, Frauen unterschiedlicher sozialer Herkunft, Frauen mit unterschiedlichen Glaubensrichtungen, Frauen mit unterschiedlichen sexuellen Identitäten etc.) besonders berücksichtigt.

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

Die Universität hält die Formulierung konkreter Zielvorgaben und Zeitpunkte, zu denen diese erreicht werden sollen, für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie fordert alle Berufungs-, Stellenbesetzungskommissionen und Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Zielvorgaben in ihren Bereichen erreicht werden.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern konkretisiert sich in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen sowie im universitätsweiten Gleichstellungsplan für die Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung.

Die Gleichstellungsarbeit der Zukunft zielt auf einen umfassenden Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur, die allen Menschen eine gleichberechtigte Mitwirkung ermöglicht. Das Gleichstellungskonzept der Universität konkretisiert die Ziele, Strategien und Maßnahmen.

Der Rahmenplan ist in neun Kapitel aufgeteilt. In Kapitel 2 und 3 finden sich die datenbezogene Bestandsaufnahme, die Zielvorgaben für den Gültigkeitszeitraum von 2022-2025 sowie die Bestandsanalyse und Bilanz der bisherigen Geschlechterverhältnisse. In Kapitel 4 finden sich die zielgruppenspezifischen und in Kapitel 5 die zielgruppenübergreifenden Ziele, Strategien und Maßnahmen. In Kapitel 6 werden die flankierenden Dimensionen und zugehörigen Ziele, Maßnahmen und Strategien dargestellt. In Kapitel 7 wird die Gleichstellungsstruktur mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen in ihren Funktionen erläutert. Kapitel 8 beschreibt die Verortung bzw. Verhältnisklärung des Rahmenplans in Bezug zu den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen sowie Festlegungen zur Veröffentlichung, Überprüfung und Fortschreibung.

Der Rahmenplan fungiert als übergreifendes Dach für die 19 einzelnen Fakultäts- und Einrichtungspläne, er bezieht sich auf alle Zielgruppen und auf alle Bereiche bzw. Organisationseinheiten der Universität Bielefeld. In der täglichen Praxis kann er als Nachschlagewerk zu ausgewählten Themen herangezogen und nur ausschnittsweise gelesen werden. Weitere Informationen zur Gleichstellungsarbeit der Universität Bielefeld finden sich im Gleichstellungskonzept und auf den Webseiten des Gleichstellungs- und Genderportals.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Männern und Frauen verfolgt eine doppelte Zielsetzung: Zum einen geht es auf der quantitativen Ebene darum, langfristig Geschlechterparität in allen Bereichen und auf allen Karrierestufen zu erreichen; zum anderen steht auf der qualitativen Ebene die Gestaltung eines geschlechtergerechten Kulturwandels im Fokus. Der Rahmenplan beschreibt den Weg mit Blick auf diese Ziele für den Gültigkeitszeitraum 2022-2025.

Die Universität Bielefeld erfüllt mit der Erstellung dieses Rahmenplans auch eine gesetzliche Verpflichtung. Zugleich bekennt sich Universität Bielefeld in einem besonderen Maße zum Thema Gleichstellung und ihre Gleichstellungsaktivitäten gehen

seit Jahrzehnten über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Durch dieses Engagement und die damit verbundenen Erfolge ist die Universität Bielefeld seit Jahren bundesweit in hohem Maße sichtbar. Vor diesem Hintergrund formuliert die Universität ihren Anspruch, Gleichstellung weiterhin mit großen Engagement zu fördern und dafür das Wissen um Handlungsfelder und -möglichkeiten aller Universitätsangehörigen transparent festzuhalten und zur Verfügung zu stellen. Aus diesem Grund bietet der Rahmenplan eine konkrete Orientierungshilfe für eine aktive Mitarbeit an diesem wichtigen Thema.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Effekte wie die „gläserne Decke“ und der Drop-Out von Frauen aus dem Wissenschaftssystem führen nach wie vor dazu, dass der Frauenanteil auf dem Weg zur Professur abnimmt. In den Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist das vorrangige Ziel, überhaupt einen Frauenanteil von 50 Prozent zu erreichen. In der Universität Bielefeld gibt es einige wenige Fachbereiche/Fakultäten, in denen auf den unteren Karrierestufen der Frauenanteil deutlich über 50 Prozent liegt, aber auf den höheren Karrierestufen (z.B. W3) 50 Prozent noch nicht erreicht sind. In diesen Fachbereichen/Fakultäten besteht die Strategie der Universität Bielefeld darin, die Frauenanteile in den unteren Karrierestufen hochzuhalten (über 50 Prozent), um genügend weiblichen Nachwuchs für die höheren Karrierestufen zu haben. Die Formulierung „mindestens 50 Prozent“, die sich in den nachfolgenden Tabellen und auch in den Fakultätsplänen findet, stellt einen Kompromiss dar, um auch Zielvorgaben über 50 Prozent zu ermöglichen, wo dies zielführend erscheint.

### 2.1 Frauenanteile nach Personalkategorien (ohne die Medizinische Fakultät)<sup>1</sup>

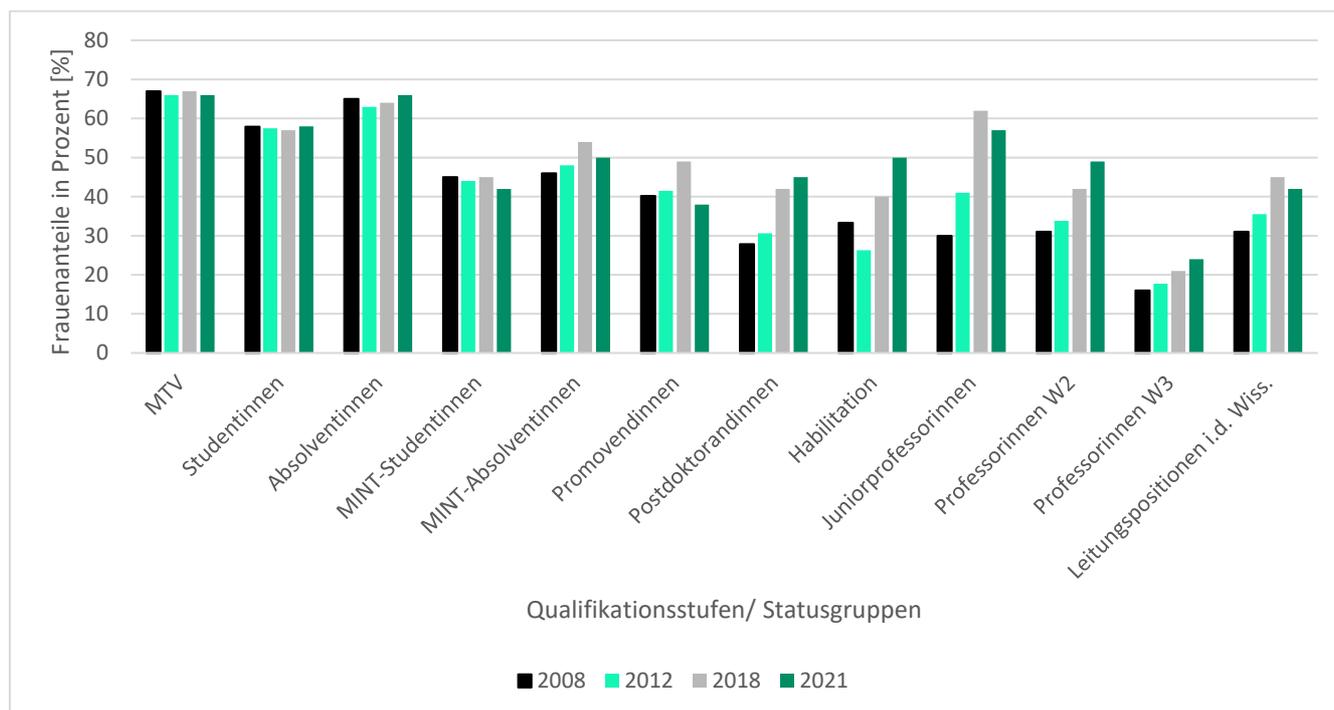
Personalkategorien	Beschäftigte (30.06.2021)			Zielvorgaben bis zum 31.07.2025
	m	w	w in %	w in %
C4/W3	138	43	24	28
C3/W2	63	59	48	50
A14 a. Z.	11	3	21	40
A13 a. Z.	24	18	43	mind. 50
W1	14	16	53	mind. 50
A13-A16	60	32	35	40
TV-L E 12-E 15 unbefristet	72	47	39	40
TVL E12-E15 befristet Haushalt	248	268	52	mind. 50
TVL E12-E15 befristet Drittmittel	326	328	50	mind. 50
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	36	33	48	mind. 50
Professurvertretung	7	4	40	mind. 50
WHK	304	495	62	mind. 50
SHK	308	373	55	50

#### Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Zentralverwaltung, Bibliothek, BITS)

Besoldungs-/Entgeltgruppen	Beschäftigte (30.06.2021)			Zielvorgaben bis zum 31.07.2025
	m	w	w. in %	w in %
A 13 – A 16	10	12	52	mind. 50 %
TV-L 13 – TV-L 15	89	134	60	mind. 50 %
A 9 – A 13	24	46	66	mind. 50 %
TV-L 9 – TV-L 13	89	95	52	mind. 50 %
A 6 – A 9	8	9	53	mind. 50 %
TV-L 2 – TV-L 9	195	506	72	mind. 50 %

<sup>1</sup> Aufgrund des Aufbauprozesses der Medizinischen Fakultät und des noch nicht abgeschlossenen personellen Aufwuchses sind die Zahlen nicht in dieser Tabelle integriert. Im nächsten Fortschreibungsprozess werden die Zahlen der Medizinischen Fakultät integriert.

## 2.2 Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2008 bis 2021



## 3. Bestandsanalyse und Bilanz

In den zurückliegenden 3 Jahren wurde im professoralen Bereich insgesamt eine weitere Steigerung des Frauenanteils von 28,5 % auf 37 % erreicht. Bei den Juniorprofessuren konnte die Zahl der Frauen gehalten werden (2018: 17, 2021: 16), der prozentuale Anteil liegt somit bei 53%. Da es sich in diesem Bereich um eine geringe Anzahl von Beschäftigten handelt, führen auch geringfügige Veränderungen zu diesen prozentualen Schwankungen. Im Bereich A13 auf Zeit ist der Frauenanteil von 53 % auf 43 % gesunken. Im Bereich A14 auf Zeit ist er von 6% auf 21% gestiegen, allerdings ist der Prozentanteil nur relativ zu betrachten, da es sich um eine vergleichsweise geringe Anzahl von Stellen handelt und die Anzahl der Frauen auch schon im vorigen Betrachtungszeitraum gering war und nun lediglich zwei weitere Frauen hinzugekommen sind. Auch in den unbefristeten Personalkategorien A13-A16 und E12-E15 liegt der Frauenanteil mit 35% und 39% weit unter der Parität. Im Bereich E12-E15 befristete Drittmittel hat sich die Anzahl der mit Frauen besetzten Stellen um 61 vermindert, da die Zahlen sämtliche Fakultäten bzw. Einrichtungen der Universität umfassen, ist eine genaue Analyse des Rückgangs nicht möglich. In diesen drei Bereichen gibt es einen erhöhten Handlungsbedarf. Die befristeten wissenschaftlichen Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte liegen alle bei 50% oder darüber hinaus. Im Bereich der MINT-Studierenden liegt der Anteil der Studentinnen bei 42 %, bei den Abschlüssen sogar bei 50 %.

An der Universität Bielefeld insgesamt liegt der Frauenanteil im Bereich der Abschlüsse sogar bei 66 %. Im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung liegt der Frauenanteil in allen Besoldungs- bzw. -entgeltgruppen über 50 %. Die Zielvorgabe des letzten Rahmenplans, den Frauenanteil in allen Statusgruppen deutlich zu erhöhen, wurde nur teilweise erreicht. Die im Rahmenplan enthaltenen Maßnahmen sind weitestgehend umgesetzt und haben sich insgesamt als sinnvoll erwiesen.

## 4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

### 4.1 Professorinnen

Die Universität setzt sich das Ziel einer Berufungsquote von mehr als 50% in W2 und in W3, um sich sukzessive der Zielzahl von 50% Professorinnen anzunähern. Der hohe Frauenanteil im Bereich der Juniorprofessuren soll gehalten werden bzw. mindestens zu 50% mit Frauen besetzt werden. Auch die Übernahme von Leitungsfunktionen durch Professorinnen (z. B. Dekanin, Prorektorin, Rektorin) soll weiterhin gefördert werden, um einen höheren Frauenanteil zu erreichen.

- 4.1.1** In Berufungsverfahren ist jede Berufungskommission geschlechterparitätisch i. S. v. § 11c HG zu besetzen. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die weiblichen Kommissionsmitglieder durch geeignete Maßnahmen (z.B. Reduktion des Lehrdeputats, Bereitstellung einer Hilfskraft, Unterstützungsprogramm des Rektorates für Professorinnen) von einer überproportionalen Belastung entlastet. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Universität oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. In der ersten Sitzung der Berufungskommissionen informieren die

jeweiligen Berufungsbeauftragten, oder die Dekan\*innen über das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils und verständigen sich mit der Kommission über Strategien, die die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen. Die vereinbarten Maßnahmen werden dokumentiert. (Fakultäten)

- 4.1.2** Die einschlägigen Instrumente und Maßnahmen zur Professorinnengewinnung, die in der Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen – Empfehlungen und Verbindlichkeiten an der Universität Bielefeld“ gebündelt sind, werden angewendet. (Fakultäten/ Unterstützung durch Prorektorat und Gleichstellungsbüro)

Zu den einschlägigen Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultäten und bei vorhandenem Spielraum wird eine Reflexion bei Stellendenominationen vorgenommen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten (Vollnominierungen, Teildnominierungen, Genderinhalte in Forschung und Lehre) in Betracht kommt.
  2. Parallelausschreibungen W1, W2, W3 bzw. Tenure-Track-Optionen: In der Planungsphase muss entschieden werden, in welcher Stellenkategorie ausgeschrieben werden soll. An der Universität Bielefeld hat es sich bewährt, eine Professur parallel in mehreren Kategorien bzw. mit verschiedenen Tenure-(Track-)Optionen auszuschreiben, z.B. W1 mit Tenure Track nach W2 parallel mit W2 (mögliche weitere Varianten s. Freigabeformular). So lässt sich ein breiteres Bewerber\*innen-Feld ansprechen und gleichzeitig einer erhöhten Selbstselektion insbesondere von Bewerberinnen entgegenwirken. Welches die beste(n) Variante(n) ist (sind), um Frauen für eine Professur zu gewinnen, hängt stark vom Fachgebiet und der Bewerber\*innen-Lage ab.
  3. Die Abfrage von Datenbanken und die Erstellung von geschlechterparitätischen Scoutinglisten: Die Fakultäten sollen bei Berufungsverfahren (einschließlich Juniorprofessuren) fachspezifische Datenbanken zur Gewinnung von Professorinnen abfragen und wissenschaftliche Netzwerke nutzen. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren.
  4. Die Direktansprache von potentiellen Bewerberinnen: Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen.
  5. Die gendersensible Durchführung der Verfahren: Bei der Vorlage an den\*die Rektor\*in wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerber\*innen mit Angaben über wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigefügt. Bei der Darstellung und Bewertung der Qualifikationen ist die Abfolge der Qualifikationsschritte, nicht das jeweilige Alter, zu berücksichtigen. Etwaige Verzögerungen durch Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber\*innen ausgelegt werden – berücksichtigt wird ausschließlich das akademische Alter. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so nimmt die Fakultät hierzu Stellung.
  6. Auch Berufungs- und Bleibeverhandlungen werden geschlechtergerecht gestaltet: Es geht zum Beispiel um eine geschlechtergerechte Bezahlung (Leistungsbezüge und auch Ausstattung) und um die Bewertung von Tätigkeiten.
- 4.1.3** Das gegenderte Berufungsportal schafft eine förderliche Transparenz und Systematik. Auf dieser Basis soll ein dauerhaftes Berufungs-Controlling in die Prozesse des Personaldezernats integriert werden. (Fakultäten/Dezernat P/O)

## **4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Universität verfolgt das Ziel, sowohl einen Promovendinnen- als auch einen Postdoktorandinnen-Anteil von 50% zu erreichen, indem geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen, gehalten und auf ihrem Karriereweg unterstützt werden.

Angesichts des deutlichen Handlungsbedarfs soll der Gruppe der dauerhaft im Beamt\*innen- oder Beschäftigungsverhältnis einzustellenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weiterhin besondere Beachtung zukommen. Für die Personalkategorien A 14 a. Z. setzt sich die Universität insgesamt weiter das Ziel, universitätsweit mindestens 50 % dieser Stellen mit Frauen zu besetzen.

- 4.2.1** 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. Gleichzeitig reflektiert die Universität über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs. Die Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses den Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen und Karrierepfaden zu ermöglichen. (Fakultäten)
- 4.2.2** Die Fakultäten sollen jährlich absehbar frei werdende Stellen in einem geeigneten Format transparent und fakultätsöffentlich bekannt machen und frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) ausschreiben. Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen. Weiterhin können Fakultäten zur effektiveren Förderung von Wissenschaftlerinnen ein Frauennetzwerk aufbauen. (Fakultäten)
- 4.2.3** Die Universität Bielefeld wirkt im Prozess der Ausschreibung, der Bewerbungsphase sowie der entsprechenden Kommunikation und Vergabe aller Förderlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds darauf hin, dass nach Möglichkeit mindestens 50% der bewilligten Anträge von Frauen stammen. (Vergabekommission BNF/ Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs/ Prorektorat Personalentwicklung und Gleichstellung)
- 4.2.4** Die Universität ermöglicht, dass universitäre Promotionsstipendien durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können. Im Rahmen der

strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden. (Fakultäten)

- 4.2.5 Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermutigen. Dazu reflektieren die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen. (Fakultäten)
- 4.2.6 Die Fakultäten und Einrichtungen informieren insbesondere Studentinnen und Promovendinnen regelmäßig 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. (Fakultäten)
- 4.2.7 Das Rektorat setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Frauen und Männer sichergestellt und geschlechtergerechte Regelungen für die Universität Bielefeld konkretisiert werden. (Rektorat)
- 4.2.8 Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Fakultät/Einrichtung unter einer 50 % - Quote bzw. unter ihrem Anteil an Studentinnen oder Absolventinnen liegt und keine Frau als Hilfskraft eingestellt werden soll, ist dem\*der Dekan\*in eine Liste der Bewerber\*innen vorzulegen und die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen zu begründen. (Fakultäten)
- 4.2.9 Gendersensible Personalstrategien für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen Karriere- und Personalstrukturen, Personalgewinnung, und -entwicklung sowie in der Organisations- und Führungskräfteentwicklung im Gleichstellungskonzept zu konkretisieren. (Fakultäten/ Dezernat P/O)

### 4.3 Studentinnen

- 4.3.1 Die Universität Bielefeld ist sich dessen bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmungs- und Kommunikationsmuster das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen und fordert die Lehrenden dazu auf, sich diese Prozesse zu vergegenwärtigen. Fortbildungen zu geschlechtersensibler Lehre werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen. (Lehrende/ Fakultäts-QM, Dezernat S/L, Zentrum für Lehren und Lernen)
- 4.3.2 Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, ergreifen regelmäßige, angemessene und zu evaluierende Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen in ihren Bereichen wesentlich zu erhöhen (z.B. Informationstage für Schülerinnen, Beteiligung an der Herbsthochschule und Girls'Day). (Fakultäten)
- 4.3.3 Erfahrungsgemäß fördert eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen. Die Fakultäten fördern vermehrt ein Studieren und Arbeiten im Team. (Fakultäten)
- 4.3.4 Die Universität Bielefeld unterstützt die Aktivitäten der Fakultäten durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit. (Referat für Kommunikation)
- 4.3.5 In allen Studiengängen werden nach Möglichkeit Tutorien für Studentinnen eingerichtet. Insbesondere in Fakultäten und Abteilungen, in denen der Frauenanteil bei den Absolvent\*innen um mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an den Anfänger\*innen liegt, sollen regelmäßig Tutorien für Studentinnen angeboten werden. Diese werden von Frauen betreut. (Fakultäten)
- 4.3.6 Für Studentinnen werden speziell auf die Belange von Frauen ausgerichtete fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitgestellt, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen (z.B. Aufbau eines Expertinnen-Beratungsnetzes für Hochschulabsolventinnen). (Zentrale Studienberatung)
- 4.3.7 Für Studentinnen werden durch die fachkundigen Einrichtungen regelmäßig Veranstaltungen zur fakultätsübergreifenden Qualifizierung angeboten, beispielsweise Bewerbungstraining, Rhetorik- und Computerkurse, Kreatives Schreiben, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen. Diese Kurse sollen unter Leitung von Referentinnen angeboten werden. (Zentrale Studienberatung)
- 4.3.8 Das zentrale Mentoring-Programm der Universität Bielefeld unterstützt promotionsinteressierte Studentinnen bei der Gestaltung des Übergangs vom Studium zur Promotion. (Dezernat P/O /movement)
- 4.3.9 Sofern in Kooperationen der Universität Bielefeld mit Industriebetrieben, Verwaltungen und Unternehmen Praktikumsplätze für Studierende angeboten werden, sollen nach Möglichkeit diese zur Hälfte für Studentinnen zur Verfügung stehen. (Career Service)

### 4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird ein universitätsweiter (eingeschlossen Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltung) Gleichstellungsplan gemäß 9.1 erstellt. Zudem gelten folgende Maßnahmen:

- 4.4.1 Beschäftigte in Technik und Verwaltung sollen transparente Informationen zu Stellen erhalten, die im Laufe der nächsten Jahre voraussichtlich wiederzubesetzen sind. (Dezernat P/O)
- 4.4.2 Die erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebote werden von der Universität bei internen und externen Anbietern recherchiert, veröffentlicht und in geeigneter Weise Frauen zugänglich gemacht; es soll eine entsprechende Beratung erfolgen. Wenn über die bestehenden Angebote hinausgehender Bedarf besteht, setzt sich die Universität für ein entsprechendes internes oder externes Angebot ein. (Dezernat P/O)

- 4.4.3 Um die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen zu verbessern, erarbeitet die Universität Konzepte der Personalentwicklung inklusive struktureller Maßnahmen (z.B. Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle im Sinne des LGG § 6, 4.). (Dezernat P/O)
- 4.4.4 Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgeltdiskriminierungen von Frauen, insbesondere im Bereich der unteren Vergütungsgruppen, und setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen ein. (Rektorat)
- 4.4.5 Durch das Projekt „Wandel der Arbeit“ und die bukoF-Kampagne „FairNetztEuch!“ sind in den letzten Jahren die sich wandelnden Tätigkeiten auf den Arbeitsplätzen der Sekretariate festgehalten und fundiert beschrieben worden. In diesem Kontext hat sich an der Universität Bielefeld das Netzwerk „FairNetzt\_Bielefeld!“ als Netzwerk der Hochschulsekretariate gegründet. Es organisiert auf vielfältige Art und Weise eine aktive Unterstützung von Hochschulsekretariaten. Die Arbeit des Netzwerks wird von der Universität Bielefeld ausdrücklich unterstützt. (FairNetzt\_Bielefeld!/ Unterstützung durch den Kanzler und die Fakultäten)
- 4.4.6 Die Universität dokumentiert jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Entgeltstatistik (Vergleich des Durchschnitts der Gesamtentgelte pro Geschlecht). (Dezernat P/O)
- 4.4.7 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 ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen. (Dezernat P/O)

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

### 5.1 Anteil von Frauen in Gremien

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, sind Kommissionen und sonstige Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen (§ 11b HG). Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll ebenfalls auf Geschlechterparität geachtet werden. Falls Gremien für die Besetzung von Stellen besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz. Demgemäß sollen diesen zur Hälfte Frauen angehören. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die weiblichen Mitglieder der Kommission durch geeignete Maßnahmen von überproportionaler Belastung entlastet. (Rektorat/ Senat/ Fakultäten)

### 5.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme

- 5.2.1 Im universitären Mittelverteilungsmodell sind wirksame Gleichstellungsindikatoren im Leistungsetat integriert. Aus dem Strategieetat können Fakultäten Mittel für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen beantragen. Zudem stehen den Fakultäten Mittel zur Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. (Rektorat/ Fakultäten)
- 5.2.2 Darüber hinaus existieren Anreiz- und Entlastungsregelungen für Professorinnen bei der Wahl zur Dekanin und im Falle überproportionaler Gremienbelastung. (Rektorat/ Fakultäten)
- 5.2.3 Die Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, Lohn- und Gehaltsdiskriminierungen von Frauen (Gender Pay Gap) zu identifizieren und abzubauen. Das Prorektorats-Projekt „Gender Pay Gap“ nimmt die Zielgruppen Professor\*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung in den Blick. Die Ziele des Projektes sind u.a. der Aufbau eines Gender Controllings, die Überarbeitung der Leitlinien zur Vergabe der Leistungsbezüge für Professor\*innen sowie die Schaffung von mehr Transparenz durch bessere Information und Kommunikation. (Rektorat/ Prorektorat für Personalentwicklung und Gleichstellung)
- 5.2.4 Es sollen zunehmend Finanzflüsse und die Verteilung von Ressourcen geschlechterdifferenziert erfasst und in regelmäßigen Abständen auf Diskriminierung überprüft sowie geeignete Maßnahmen zum Abbau bestehender Diskriminierung ergriffen werden (Gender Budgeting). (Rektorat/ Dezernat Finanzen)

### 5.3 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Gemäß einem Gender Mainstreaming-Ansatz fließen Geschlechteraspekte in alle Strategien, Prozesse und Weiterentwicklungen der Universität Bielefeld ein und finden in den entsprechenden Dokumenten ihren Niederschlag. Personen, die neu an die Universität Bielefeld kommen, werden in entsprechenden Formaten des Inplacements (z.B. das Neuberufenprogramm „Gut ankommen“ oder die Begrüßungsveranstaltung für neue Beschäftigte „Neu an der Uni“) die Gleichstellungsziele und -kultur der Universität vermittelt. Beschäftigte der Universität mit Führungsaufgaben werden bei der Gestaltung ihrer Leitungsrollen insbesondere in Bezug auf gendersensible Aspekte unterstützt. (Dezernat P/O)

Forscher\*innen werden beim Einbezug von Genderaspekten und Gleichstellungskonzepten in ihren Forschungsanträgen sowie der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen durch ein strukturell implementiertes Gender Consulting im Forschungsdezernat unterstützt. (Dezernat FFT)

Gleichstellungspolitische Themen und Erfolge der Universität Bielefeld werden verstärkt sowohl intern als auch extern in ausgewählten Formaten kommuniziert, um Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität und Erfolge der Universität in der Gestaltung eines geschlechtergerechten Kulturwandels breit sichtbar zu machen. (Referat für Kommunikation/ Zentrales Gleichstellungsbüro)

## 5.4 Stellenausschreibungen

- 5.4.1 Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Universität Bielefeld veröffentlicht auch alle Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen Bereichs auf ihrer Homepage im Internet. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekannt gemacht werden. Bei allen Ausschreibungen werden das Logo des TEQ-Zertifikates und das Logo „audit familiengerechte hochschule“ verwendet, solange der Verleihungs- bzw. Zertifizierungszeitraum andauert. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 5.4.2 Gleichstellungs- und Genderaspekte werden systematisch und strukturiert in Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt. Sofern Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Stelle bestehen, wird geprüft, ob Inhalte aufgenommen werden, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, die Stelle mit einer Frau besetzen zu können oder die Aufnahme von Genderaspekten (bzgl. des Inhalts der Stelle) in Betracht kommt. Ein Instrument zur gendersensiblen Ausschreibung ist beispielsweise der [Gender-Decoder der TU München](#). (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 5.4.3 Bei Stellenausschreibungen wird allgemein und ausdrücklich auf das Ziel der Gewinnung von Frauen hingewiesen. Ein entsprechender, mit den relevanten Gremien abgestimmter Textbaustein wird von Dezernat P/O zur Verfügung gestellt. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 5.4.4 Im Vorfeld und während der Laufzeit einer Stellenausschreibung sollen gezielt geeignete Frauen gesucht und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht werden. Dazu können z.B. Fachdatenbanken oder Netzwerke genutzt werden. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren. (Dezernat P/O/ Fakultäten)

## 5.5 Fort- und Weiterbildung

- 5.5.1 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 die Möglichkeit einer Fortbildung anzubieten. (Führungskräfte)
- 5.5.2 Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen wird eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet. Die Veranstaltungen werden so durchgeführt, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, pflegebedürftige Angehörige versorgen und/oder Teilzeitbeschäftigte sind, teilnehmen können. (Führungskräfte)
- 5.5.3 Die Universität sorgt dafür, dass Fort- und Weiterbildungsangebote so gestaltet werden, dass sie in den Inhalten und in der didaktischen Aufbereitung sowie ggf. durch neue Formen verstärkt Frauen ansprechen. Die Erreichung dieses Zieles wird durch geeignete Evaluationsverfahren überprüft. (Dezernat P/O)
- 5.5.4 Beschäftigten in Technik und Verwaltung wird eine qualifizierte Fortbildungsberatung angeboten. Hierzu gehören auch transparente Informationen zu Stellen, die im Laufe der nächsten Jahre voraussichtlich wiederzubesetzen sind. Die Universität veröffentlicht getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht eine „Fortbildungsstatistik“ (Art der Veranstaltungen und deren Kosten). (Dezernat P/O)
- 5.5.5 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. (Dezernat P/O)
- 5.5.6 Die Universität Bielefeld bietet Veranstaltungen an, die die Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen thematisieren und Wege der Nachteilbeseitigung zeigen. Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsprogrammen wird der Themenbereich "Gleichstellung" 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, berücksichtigt. (Dezernat P/O)
- 5.5.7 Im Rahmen der Führungskräfte sensibilisierung und Führungskräfteentwicklung werden Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung durchgeführt. (Dezernat P/O)
- 5.5.8 Mit dem Projekt „Gender Equality Enabling“ werden systematisch in verschiedenen universitären Bereichen Genderkompetenzen in Bezug auf die jeweiligen Arbeitsbereiche erworben. (Dezernat P/O/ Zentrales Gleichstellungsbüro)
- 5.5.9 Frauen werden im gleichen Umfang wie Männer als Referentinnen eingesetzt. Genderkompetenz gehört zu den Auswahlkriterien für die Referent\*innen und Trainer\*innen. Darüber hinaus werden künftig für alle internen Dozent\*innen des Fortbildungsprogramms für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung „Train the trainer“ Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten. (Dezernat P/O)

## 6. Flankierende Dimensionen

### 6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Für die Universität Bielefeld ist die gelungene Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Qualifizierung, Studium und Familienverantwortung seit langem Bestandteil ihrer Organisationskultur. Insbesondere im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ (seit 2006) fördert die Universität die systematische Verankerung von familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen, durch gezielte Vereinbarkeitsmaßnahmen für alle Elternteile und pflegenden Personen, der Kommunikation und Kultur und entwickelt diese kontinuierlich weiter.

## Arbeitsorganisation

- 6.1.1 Im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten erfolgt die Gestaltung der Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität Bielefeld unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben. Teilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig Zugang zu den gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien wird auf die üblichen Arbeitszeiten der Mitglieder des Gremiums sowie auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere individuelle Bedarfe in Bezug auf Care-Aufgaben Rücksicht genommen. (Führungskräfte/ Gremienvorsitz)
- 6.1.2 Die Universität Bielefeld unterstützt die Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit von Männern (insbesondere denjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) zur Wahrnehmung ihrer Familien- und Pflegeaufgaben. (Dezernat P/O/ Führungskräfte)
- 6.1.3 Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Pflegezeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft. (Dezernat P/O)
- 6.1.4 Die Universität Bielefeld gibt auch in Drittmittelprojekten grundsätzlich der sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG den Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, um Beschäftigungsverhältnisse um Zeiten, die z. B. aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängern zu können. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 6.1.5 Nachwuchswissenschaftler\*innen bleibt grundsätzlich während familienbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslaboren erhalten. Eine Überprüfung des Arbeitsschutzes wird durch den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS) vorgenommen. Dies wird in den Gleichstellungsplänen der entsprechenden Fakultäten konkretisiert. (Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz / Fakultäten)
- 6.1.6 Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person berücksichtigt. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiter\*innen bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt und ihr Wiedereinstieg strukturiert im Rahmen des Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 6.1.7 Entstehen Mitarbeiter\*innen (einschließlich beurlaubten) durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Universität übernommen (gemäß LGG NRW). Dies ist den Betroffenen bekannt zu geben. (Dezernat P/O/ Fakultäten)

## Studienorganisation

- 6.1.8 Die Fakultäten tragen durch studienorganisatorische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bei. Dazu gehören u.a. ein regelmäßiges Angebot von Modulen, Möglichkeit von Kompensationsleistungen, Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen z.B. bei Krankheit von Kindern, ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen. (Fakultäten)
- 6.1.9 Prüfungsverfahren müssen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Fristen der Elternzeit ermöglichen. Sie werden so gestaltet, dass keine Nachteile für Studierende mit Familienaufgaben entstehen. (Fakultäten)

## Kinderbetreuung

- 6.1.10 Neben den bereits bestehenden Kindertagesstätten für Studierende und Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kindertagesbetreuung und weiteren Betreuungsformaten wie z.B. veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung oder eine Kurzzeitbetreuung. (Rektorat/ Familienservice)

## Beratung und Dual Career

- 6.1.11 Der auf Dauer eingerichtete Familienservice hat sich als Anlauf- und Beratungsstelle zur Thema Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, Beruf und Care-Aufgaben etabliert. Das Informations- und Beratungsangebot des Familienservices steht Mitarbeitenden und Studierenden mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen, sowie Führungskräften, Funktionsträger\*innen und Gremien regelmäßig zur Verfügung. (Familienservice)
- 6.1.12 Die Universität wirkt daraufhin, dass Dual-Career-Bedarfe im Einstellungs- und Berufungskontext systematisch bearbeitet werden. (Rektorat)

## Familiengerechte Infrastruktur

- 6.1.13 Die Universität Bielefeld stellt in ausreichendem Umfang geeignete, gut erreichbare, barrierefreie und entsprechend ausgestattete Räume für (ruhebedürftige) Schwangere und stillende Mütter sowie zur Versorgung von Babys und Kleinkindern durch die Betreuungspersonen bereit und sorgt für eine entsprechende Beschilderung. (Dezernat FM)

## 6.2 Gender in Forschung und Lehre

- 6.2.1 Die Universität setzt sich zum Ziel, die vorhandenen Professuren für Geschlechterforschung mindestens in ihrem jetzigen Umfang zu erhalten sowie Professuren mit Gender-Denomination und/ oder Genderbezug auszubauen. (Fakultäten)
- 6.2.2 Fakultäten und Einrichtungen fördern frauen- und geschlechterspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre und eine Gesprächskultur zu den Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in ihren Fachbereichen. (Fakultäten/ Einrichtungen)
- 6.2.3 Die Fakultäten und Einrichtungen prüfen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden können, und setzen dies den Möglichkeiten entsprechend um. (Fakultäten/ Einrichtungen)
- 6.2.4 Frauen- und Geschlechterstudien werden in die Lehrangebote einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert. (Fakultäten)
- 6.2.5 Frauenstudien-Initiativen werden unterstützt. (Fakultäten/ Einrichtungen)
- 6.2.6 In der universitären Weiterbildung von Lehrer\*innen wird der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt. (BiSEd/ Fakultäten)

## 6.3 Abbau von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität setzt sich mit Nachdruck dafür ein, Strukturen zu schaffen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt abbauen bzw. verhindern.

- 6.3.1 Die Universität setzt die in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen um.
- 6.3.2 Das professionelle zentrale Beratungsangebot zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt wird weitergeführt. In ausreichendem Umfang werden Schulungen für Personen, die zentral und dezentral als Anlaufstellen für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt fungieren, angeboten sowie entsprechende Kommunikationsprozesse/ Öffentlichkeitsarbeit in unterschiedlichen Formaten zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt umgesetzt. (Frauennotruf/ Beratungsstelle für Mitarbeitende und Führungskräfte/Dezernat P/O/ Zentrales Gleichstellungsbüro/ Referat für Kommunikation)
- 6.3.3 Die Verwaltung wird weiterhin den Campus auf Gefahrenquellen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen durchführen. Bezüglich der an der Universität ausgewiesenen Frauenparkplätze werden weiterhin temporäre Zufahrtskontrollen durch den Sicherheitsdienst durchgeführt. Zudem bleibt der [Begleitschutz des Sicherheitsdienstes](#) bestehen. (Dezernat FM/ Sicherheitsdienst)
- 6.3.4 Die Sicherheit auf dem Campus (einschließlich baulicher Maßnahmen/ Baustellengelände) wird regelmäßig unter Genderaspekten überprüft und Präventionsmaßnahmen eingeleitet (z.B. Beleuchtung oder Anpassung der Kontrollwege des Sicherheitsdienstes). Security- Days sowie Übungen unter besonderer Berücksichtigung der potentiellen Bedrohungssituationen finden statt und es wird jährlich darüber berichtet. Es wird ein Konzept erarbeitet, um auch Studierende mit den Informationen und Angeboten zu erreichen. (Dezernat FM/ Bedrohungsmanagement)
- 6.3.5 Die Universität Bielefeld bietet Kurse zu Selbstverteidigung für Frauen an. Der Hochschulsport bietet in jedem Semester Frauensportkurse an. (Hochschulsport)

## 6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

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) werden Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufgenommen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, erfolgt eine geschlechtsspezifische Betrachtung, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit sollen durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden. (Fakultäten/ Einrichtungen)

Bei der Entwicklung und Etablierung des universitätsweiten, systemakkreditierungsfähigen QM-Systems Studium und Lehre werden Genderaspekte und Aspekte gleichstellungsorientierter Studienorganisation integriert. (Dezernat S/L/ Fakultäten) An der Universität Bielefeld werden Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen durchgeführt, die Ergebnisse werden in geeigneter Weise den Mitgliedern der Universität zugänglich gemacht. Es werden strukturelle Maßnahmen zur Problemlösung entwickelt. Zur systematischen Analyse der gleichstellungsbezogenen Daten und Ziele implementiert die Universität Bielefeld ein operatives und strategisches Gender-Controlling. (Dezernat P/O)

## 6.5 Gendersensible Sprache

Die Universität spricht sich für eine gendersensible Kommunikation als Querschnittsaufgabe aus. Es sollten Formulierungen gewählt werden, die möglichst alle Geschlechtsidentitäten mit einbeziehen. Die Universität empfiehlt die Nutzung des Gendersterns in der dienstlichen Schriftsprache. Formulierungshilfen finden sich auf den Internetseiten <https://www.uni-bielefeld.de/verwaltung/refkom/gendern/>

## 6.6 Digitalisierung

Digitalisierungsprozesse und -strukturen nehmen in verschiedenen Bereichen des Verwaltungs-, Fakultäts- bzw. Einrichtungsalltags zunehmend Raum ein. Die Universität entwickelt daher eine Digitalisierungsstrategie in der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt wird.

Die Fakultäten und Einrichtungen prüfen und begleiten die fortschreitenden Digitalisierungsprozesse unter einer Gleichstellungsperspektive. Zum Beispiel, ob alle Beschäftigten den notwendigen Zugang zur Ausstattung mit notwendiger Hard- und Software haben und ob ausreichend Zeit und Mittel für die Einarbeitung in neue Software und ggf. Schulungen zur Verfügung stehen.

Ein besonderes Augenmerk gilt dem Wandel der Arbeit und denjenigen Tätigkeiten und Arbeitsplätzen bei denen es in den letzten Jahren große Veränderungen gegeben hat und bei denen es zukünftig zu großen Veränderungen kommen wird (z.B. Umstellung von analog zu digital, Einführung von neuen Softwareprodukten, z.B. aktuell: Berufungsportal) – als besonderes Beispiel können hier die Arbeitsplätze in den Sekretariaten in den Fokus genommen werden. Hier wird ein kontinuierliches geschlechtersensibles Monitoring für Veränderungen entwickelt. Zusätzlich wird die zunehmende Flexibilisierung und Digitalisierung von Arbeitsmodellen aus einer Geschlechterperspektive in den Blick genommen, beispielsweise im Rahmen von Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten für die verschiedenen Statusgruppen (z.B. DV FlexWork für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung).

## 7. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen

### 7.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats

- 7.1.1 Gem. § 21 der Grundordnung und § 24, Abs. 2 HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 4 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und Stellvertreterinnen, die nach Möglichkeit den verschiedenen Statusgruppen angehören. In der Grundordnung sind die Wahl, die Bestellung und die Amtszeiten geregelt.
- 7.1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität hin. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind durch das HG NRW, das LGG NRW und die Grundordnung der Universität Bielefeld geregelt. Eine Zusammenfassung der rechtlichen Rahmenbedingungen findet sich auf der Webseite.
- 7.1.3 Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine zentrale Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 21 Abs. 4 der Grundordnung wahrnimmt. Die Zusammensetzung und die Aufgaben der zentralen Gleichstellungskommission sind ebenfalls in der Grundordnung geregelt.
- 7.1.4 Die Gleichstellungskommission kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammenarbeiten.

### 7.2 Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen und in der Verwaltung

- 7.2.1 In den Fakultäten und Einrichtungen werden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungskommission) gewählt. Die Grundordnung und die jeweiligen Fakultätsordnungen regeln die Zusammensetzung und Aufgaben der dezentralen Gleichstellungskommission und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Vorsitzende). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und nehmen in den Fakultäten deren Rechte wahr, soweit die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre Rechte nicht selbst wahrnehmen will. Die Gleichstellungskommission bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig.
- 7.2.2 Die Gleichstellungskommission oder –beauftragte der Fakultät ist von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät oder Einrichtung in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Bereich berühren oder berühren könnten. Die Informations- und Beteiligungspflicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.
- 7.2.3 Die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit wird weiterhin durch Qualifizierungsangebote, regelmäßige Informationen sowie Qualifizierungsmittel in Höhe von 5.000 € aus dem Strategieetat pro Fakultät/ ZWE bzw. aus dem Rektoratspool für die Verwaltung und zentrale Betriebseinheitengefördert.

## 8. Gleichstellungspläne

### 8.1 Gleichstellungspläne

- 8.1.1 Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch die Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen sowie für alle Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung ergänzt und konkretisiert.
- 8.1.2 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. Im Rahmen der Bestandsanalyse wird auch ein Abgleich der bisherigen Zielvorgaben mit dem Erreichen bzw. Nichterreichen der Ziele und den eingesetzten Maßnahmen vorgenommen.

In den Gleichstellungsplänen werden verbindliche Zielvorgaben und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung festgeschrieben. Gleichstellungspläne werden in jeder Fakultät erstellt (14 Fakultäten; die Abteilungen Psychologie und Sport erstellen je einen eigenen Plan). Außerdem werden die Pläne zur Gleichstellung aller Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung (MTV-Plan<sup>2</sup>) sowie Bibliothek, BITS, CeBiTec<sup>3</sup> in Verantwortung der jeweiligen Einrichtungsleitungen fortgeschrieben.

- 8.1.3** Die Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen sowie der MTV-Plan und dieser Rahmenplan werden der gemäß § 21 Abs. 4 GO zuständigen Zentralen Gleichstellungskommission, vor der Verabschiedung im Senat, zur Stellungnahme vorgelegt. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung der Gleichstellungspläne durch die Dienststelle zu überprüfen.
- 8.1.4** Die Gleichstellungspläne werden den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich gemacht.
- 8.1.5** Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung.
- 8.1.6** Das Rektorat legt dem Senat alle drei Jahre einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor.

## **8.2 Veröffentlichung und Fortschreibung**

Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - bekannt gegeben und auf der Homepage der Universität deutlich sichtbar gemacht. Er wird regelmäßig vom Rektorat auf seine Wirksamkeit überprüft, gegebenenfalls ergänzt und nach Ablauf von drei Jahren entsprechend vom Senat fortgeschrieben.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der Universität Bielefeld vom 13. Juli 2022.

Bielefeld, den 1. August 2022

Der Rektor  
der Universität Bielefeld  
Universitätsprofessor Dr.-Ing. Gerhard Sagerer

---

<sup>2</sup> Hiermit sind alle Mitarbeiter\*innen in der Zentralverwaltung sowie in den Fakultäten und Einrichtungen gemeint; letztere haben zusätzlich einen kleinen Passus in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen, sind dort aber datenmäßig nicht erfasst.

<sup>3</sup> Gleichstellungspläne müssen für Bereiche mit mehr als 20 Beschäftigten geschrieben werden.

9. Anhang

a) Datentabelle des letzten Gleichstellungsplanes

Personalkategorien	Beschäftigte (30.06.2018)			Zielvorgaben bis zum 31.12.2021
	m	w	W in %	W in %
C4/W3	129	35	21	25
C3/W2	59	40	40	48
A14 a. Z.	15	1	6	40
A13 a. Z.	30	34	53	mind. 50
W1	10	17	63	mind. 50
A13-A16	55	23	28	40
TV-L E 12-E 15 unbefristet	69	36	34	40
TVL E12-E15 befristet Haushalt	196	208	51	mind. 50
TVL E12-E15 befristet Drittmittel	321	389	55	mind. 50
WHK	325	468	59	mind. 50
SHK	444	449	50	50

Personalkategorien	Beschäftigte (30.06.2018)			Beschäftigte (30.06.2021)			Zielvorgaben bis zum 31.12.2021
	m	w	w in %	m	w	w in %	w in %
C4/W3	129	35	21	138	43	24	25: Ziel knapp nicht erreicht
C3/W2	59	40	40	63	59	48	48: Ziel erreicht
A14 a. Z.	15	1	6	11	3	21	40: Ziel nicht annähernd erreicht
A13 a. Z.	30	34	53	24	18	43	mind. 50: Ziel nicht erreicht
W1	10	17	63	14	16	53	mind. 50: Ziel leicht übertroffen
A13-A16	55	23	28	60	32	35	40 Ziel knapp nicht erreicht
TV-L E 12-E 15 unbefristet	69	36	34	72	47	39	40: Ziel sehr knapp nicht erreicht
TVL E12-E15 befristet Haushalt	196	208	51	248	268	52	mind. 50: Ziel knapp übertroffen
TVL E12-E15 befristet Drittmittel	321	386	55	326	328	50	mind. 50: Ziel erreicht
WHK	325	468	59	304	495	62	mind. 50: Ziel übertroffen
SHK	444	449	50	308	373	55	mind. 50: Ziel übertroffen

Da es sich um Zahlen der gesamten Universität handelt, können Gründe für fehlende Zielerreichung nur schwer nachvollzogen werden.

b) Übersicht über die bisherigen Maßnahmen

Die im aktuellen Rahmenplan ausgeführten Maßnahmen werden auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt. Eine Überprüfung zentraler Maßnahmen wurde in die Erstellung des Gleichstellungskonzepts im Jahr 2019 einbezogen. Bei der Überarbeitung des Rahmgleichstellungsplanes wurden die bisherigen Maßnahmen weiterhin als sinnvoll und zielführend beurteilt. Die Fakultäten führen selbstständig eine Überprüfung ihrer Maßnahmen durch, die Ergebnisse sind in den entsprechenden Gleichstellungsplänen zu finden.