



Gleichstellungskonzept

der Universität Bielefeld

Stellungnahme zur Umsetzung
der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG



Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Stellungnahme der Universität Bielefeld.....	2
i. Die Universität Bielefeld im Überblick	2
ii. Stellenwert des Gleichstellungskonzeptes an der Universität Bielefeld	3
iii. Die wichtigsten Maßnahmen auf einen Blick	4
1. Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse	5
1.1 Studierende und Abschlüsse (Bachelor- und Masterphase).....	5
1.1.1 Studienanfängerinnen	5
1.1.2 Studienfälle	6
1.1.3 Abschlüsse.....	6
1.2 Promovierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen	7
1.2.1. Promovierende	7
1.2.2. Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen.....	8
1.3 Promovierter wissenschaftlicher Nachwuchs: Habilitationen und Frauenanteile auf Stellen zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation	9
1.4 Professuren (ohne Juniorprofessuren)	9
1.5 Leitungspositionen.....	10
1.6 Unbefristete Positionen.....	11
2. Zielsetzungen	12
3. Maßnahmen zur Erreichung der selbst gesetzten Ziele	14
3.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei Studierenden und Sicherung des Studienerfolgs.....	14
3.2 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	15
3.3 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen	18
4. Prozesssteuerung, weitere Kernbereiche und breitenwirksame Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit	20
4.1 Prozesssteuerung bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.....	20
4.2 Anreizsysteme	21
4.3 Familienförderung.....	22
4.3.1 Kinderbetreuung.....	22
4.3.2 Beratung	22
4.3.3 Arbeits- und Studienorganisation.....	23
4.4 Gender in Forschung und Lehre	23
4.4.1 Forschung	23
4.4.2 Lehre.....	24
4.5 Personalentwicklung.....	24
4.6 Sicherung geschlechtergerechter Ressourcenverteilung	25
4.7 Interne und externe Kommunikation und Kooperation.....	25
4.8 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	26
4.9 Personelle Kapazitäten	27
Anhang: Tabellen	28
Tabelle 1: Zusammenstellung der an der Universität Bielefeld bereits vorhandenen und geplanten Gleichstellungsinstrumente	28
Tabelle 2: Studienanfängerinnen (Stichtag: 31.10.2008)	37
Tabelle 3: Studienfälle (Frauen; Stichtag: 31.10.2008)	38
Tabelle 4: Abschlüsse (Frauen; Wintersemester 2007/08).....	39
Tabelle 5: Verteilungsmodell mit integrierten Frauenförderungskriterien 2009.....	40
Tabelle 6: Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen (Stichtag: 31.10.2008)....	41
Tabelle 7: Frauenanteile auf Stellen zur Weiterqualifizierung nach der Promotion und Juniorprofessuren (Stichtag: 31.10.2008)	41
Tabelle 8: Frauenanteile bei Professuren (Stichtag: 31.10.2008).....	42
Tabelle 9: Frauenanteile in unbefristeten Positionen (Stichtag: 31.10.2008).....	42

Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Stellungnahme der Universität Bielefeld

i. Die Universität Bielefeld im Überblick

Die Universität Bielefeld hat sich seit ihrer Gründung 1969 zu einer national und international wahrnehmbaren Einrichtung für erstklassige Forschung und Lehre entwickelt. Wie die Erfolge bei der Exzellenzinitiative, jedoch auch in anderen nationalen und internationalen Förderprogrammen zeigen, nimmt die Universität in wichtigen Forschungsfeldern eine Spitzenposition ein. Die Universität Bielefeld ist in der Region verwurzelt und auch national und international gut vernetzt. Zahlreiche Kooperationen mit Hochschulen und Unternehmen vor Ort und in aller Welt ermöglichen den Studierenden und Forschenden internationalen Austausch und sichern schnellen Transfer sowohl von Ergebnissen der Grundlagenforschung als auch anwendungsorientierter Forschung. Dabei zeichnet sich das Profil der Universität durch einen hohen Grad an interdisziplinärer Zusammenarbeit aus, was sich auch in 82 facettenreichen Studiengängen widerspiegelt. Derzeit studieren an der Universität Bielefeld ca. 18.000 Studierende an 13 Fakultäten. Mehr als 2400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung haben an der Universität Bielefeld ihren Arbeitsplatz.

In Sachen Gleichstellung wurde in Bielefeld schon Geschichte gemacht: die erste Frauenbeauftragte an einer Hochschule in Nordrhein-Westfalen wurde in Bielefeld eingesetzt. Lange vor der gesetzlichen Verpflichtung im Landesgleichstellungsgesetz gab es bereits Frauenförderpläne, und die landesweit erste Betriebskindertagesstätte einer Hochschule hat in Bielefeld ihre Pforten geöffnet. Dennoch ist auch an der Universität Bielefeld Gleichstellung noch lange nicht in allen Bereichen und auf allen Ebenen erreicht. So bilden die gewachsenen Gleichstellungsstrukturen und die engagierten Gleichstellungsakteurinnen und –akteure zwar eine sehr gute Basis für die Gleichstellungsarbeit, aber die vergangenen Jahrzehnte haben dennoch immer wieder gezeigt, dass die Umsetzung von Gleichstellung ein komplexer Prozess ist und Erfolge teils lange auf sich warten lassen. Trotzdem hat dieser Prozess in den letzten Jahren stark an Intensität gewonnen. So erhielt die Universität 2006 das Grundzertifikat als familiengerechte Hochschule, wurde im Frühjahr 2008 mit dem Total E-Quality Prädikat für vorbildlich chancengerechte Personalpolitik ausgezeichnet und war im Sommer 2008 im Professorennenprogramm des Bundes und der Länder erfolgreich. Damit stellt sich die Universität Bielefeld den aktuellen Herausforderungen, denen Hochschulen im globalen Wettbewerb auch im Bereich der Gleichstellung entgegensehen. Mit der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG geben wir dieser Entwicklung einen weiteren wichtigen Beschleunigungsimpuls.

ii. Stellenwert des Gleichstellungskonzeptes an der Universität Bielefeld

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages sind wir überzeugt. Das Rektorat hat sich deshalb von Anfang an der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG angenommen: Nach der Verabschiedung der Standards durch die Mitgliederversammlung der DFG erarbeiteten Rektorat und Gleichstellungsbeauftragte in Abstimmung mit den Fakultäten das vorliegende Umsetzungskonzept. Damit basiert das Konzept auf der langjährigen Kooperation bei der Gleichstellungsarbeit der Universität Bielefeld, die auf allen Ebenen und in allen Bereichen etabliert ist. Das Konzept ist ein Beispiel dafür, dass gelingende Kooperation und regelmäßige Abstimmung von gleichstellungsrelevanten Inhalten Teil der alltäglichen Gleichstellungspraxis an der Universität Bielefeld sind. Da der umfassende interne Abstimmungsprozess bereits im Februar erfolgt war und wir nicht hinter das Erreichte zurückgehen wollen, belassen wir das Konzept in dieser Form und nehmen die formalen Anregungen der DFG zur Gestaltung vom 17.02.2009 nicht auf.

Wir sind der Ansicht, dass nachhaltige Gleichstellungserfolge eine notwendige Bedingung für international anschlussfähige Spitzenforschung sind. Mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept will die Universität drei Dinge erreichen: Geschlechtergerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule, eine Spitzenposition in Sachen Gleichstellung und exzellente Forschung und Lehre. Im internationalen und bundesweiten Wettbewerb um die besten Köpfe wollen wir auf 100 Prozent des Talentepools in der Wissenschaft zugreifen. Deshalb versucht die Universität Bielefeld mit großem Engagement, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind - vom Studienbeginn bis zu akademischen Spitzenpositionen - nachhaltig zu erhöhen. Dabei wollen wir insbesondere der vertikalen Segregation entgegenwirken. Sowohl für die Gewinnung von Spitzenforscherinnen als auch für die eigene Nachwuchsförderung sind glaubwürdige und erfolgreiche Gleichstellungsanstrengungen ein klarer Standortvorteil. So wird die Universität nicht nur für Frauen und Männer ein Arbeitsplatz mit attraktiven Rahmenbedingungen, sondern diese Rahmenbedingungen befördern gleichzeitig die Entwicklung von Forschungspersönlichkeiten.

Die im Gesamtkonzept genannten Maßnahmen sind als zentraler Anstoß zu verstehen. Ohne die Entwicklung und Umsetzung fachspezifischer Maßnahmen durch die Fakultäten selbst kann sich jedoch kein Gesamterfolg des Gleichstellungskonzeptes einstellen: Nur mit Hilfe des spezifischen Wissens über die Gegebenheiten in den einzelnen Fakultäten ist die umfassende Implementierung des Gleichstellungskonzeptes möglich. Eine Zusammenstellung der bereits vorhandenen und geplanten Maßnahmen an der Universität Bielefeld, eingeordnet in die acht Kategorien der DFG-Gleichstellungsstandards, findet sich in Tabelle 1.

Die in diesem Konzept dargestellten Maßnahmen stellen nur einen Teil der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld dar. Mit dem Gender Mainstreaming-Ansatz gehen wir davon aus, dass exzellente Gleichstellungsarbeit, die einseitig auf die Wissenschaft fokussiert, nicht ausreicht, um in diesem Bereich geschlechtergerechte Strukturen zu schaffen. Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV) bilden durch ihre Arbeit das Fundament für qualitativ hochwertige Forschung. Der MTV-Bereich ist ebenfalls Ziel umfassender Gleichstellungsaktivitäten. Im vorliegenden Konzept legen wir jedoch gemäß der Vorgaben der DFG den Schwerpunkt auf Wissenschaft und Studium.

iii. Die wichtigsten Maßnahmen auf einen Blick

Prozesssteuerung durch Aufwertung der Gleichstellungspläne, Fakultäten als Handlungspartnerinnen, regelmäßiges Monitoring, monetäre Steuerungsinstrumente, Verknüpfung mit Reauditierungsprozess als familiengerechte Hochschule.

Studentinnen fördern durch eigenen Mentoringabschnitt für Studentinnen, Gründe für Studienabbruchverhalten aufdecken, Beteiligung an tasteMINT (auf Initiative des CITEC – Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology – an der Universität Bielefeld).

Promovierende und promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern durch Modellprojekt **M**_{OTIVATION} **U**_{NTERSTÜTZUNG} **T**_{ALENT} **ZUR PROMOTION**, Einbindung von Stipendiatinnen, eigene Mentoringabschnitte für promovierende und promovierte Frauen, interdisziplinäres Mentoringprogramm für Doktorandinnen des CITEC und CorLAB, Modellprojekt Gender Budgeting, Schaffung von mehr Planungssicherheit im Karriereverlauf durch Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

Professorinnenanteile erhöhen durch Anreizsysteme zur Berufung, Personalentwicklung für Berufungskommissionen und Führungskräfte; Netzwerkbildung und Führungskräfteentwicklung für Professorinnen, Führungskräfteprogramm (Post-Doc, Wissenschaftsmanagement, [Junior-] Professorinnen) des CITEC.

Familienförderung durch Ausbau Familienservice, Entlastungsangebote durch studentische Hilfskräfte in Familienphasen, Ausbau Kinderbetreuung, Wickel- und Kinderräume im Hauptgebäude und im CITEC-Gebäude.

Interne und externe Kommunikation und Kooperation durch Einrichtung eines Gender-Portals und eines Familien-Portals zur Information über alle Gleichstellungs- und familienbezogenen Aktivitäten, Intensivierung und Verstetigung der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit.

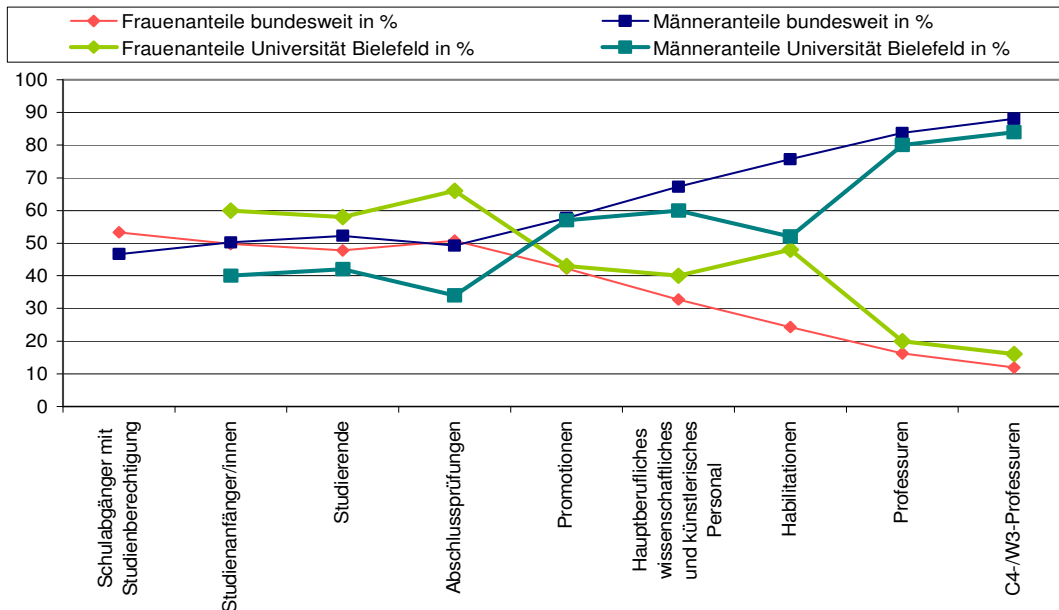
Personelle Kapazitäten bereitstellen durch Mitarbeiterin für Gender Equality, Implementierung des Mentoringprogramms, Ausbau Familienservice; Ermöglichen zusätzlicher Gleichstellungsaktivitäten durch Entlastung von Gleichstellungsakteurinnen und –akteuren durch Hilfskraftstellen zur Unterstützung; Gender und Diversity Managerin im CITEC.

Personalentwicklung intensivieren durch Fortbildung von Berufungskommissionen, Integration von Gender-Kompetenz in das Gesamtkonzept Führungskräfteentwicklung, Intensivierung der Personalentwicklungsangebote für Promovendinnen, promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen.

Ideelle und finanzielle Anreize bieten durch Zufinanzierung von Lehrstuhlvertretungen durch Frauen, Bonus von 10.000,-Euro an Fakultäten bei Berufung einer Frau, Einführung eines Frauenförderpreises.

1. Bestandsaufnahme^a und Bestandsanalyse

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteile bundesweit und an der Universität Bielefeld^b



1.1 Studierende und Abschlüsse (Bachelor- und Masterphase)^c

1.1.1 Studienanfängerinnen^d

An der Universität Bielefeld liegt der Frauenanteil im ersten Fachsemester der Bachelor- und Masterstudiengänge bereits seit einigen Jahren bei etwa 60 Prozent. Aktuell stellen Frauen 59 Prozent der Erstsemester. In den meisten Fakultäten bzw. Abteilungen (11 von 17) liegt der Frauenanteil bei Erstsemestern teilweise deutlich über 50 Prozent, in vier weiteren nur knapp darunter.

In den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern sind die Frauenanteile generell hoch; ein vergleichsweise niedriger Frauenanteil von 46 Prozent ist nur in den Wirtschaftswissenschaften zu verzeichnen.

Bei den so genannten MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), in denen in der Regel Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Lage differenzierter zu beurteilen. Sowohl Biologie, Mathematik als auch Chemie verzeichnen Frauenanteile an Erstsemestern deutlich über 50 Prozent, während in Physik und Technischer Fakultät Frauen mit jeweils 39 Prozent Anteil deutlich unterrepräsentiert sind. Die in der Regel hohen Frauenanteile in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern an der Universität Bielefeld spiegeln die bundesweit vorherrschende, geschlechtsspezifische horizontale Segregation wider. In den naturwissenschaftlichen Fächern zeigt sich

^a Wenn nicht anders angegeben beziehen sich alle Daten auf den Stichtag 31.10.2008.

^b Daten zu den bundesweiten Frauen- und Männeranteilen (Stand: 2007) stammen aus einer Tabelle des CEWS (<http://www.cews.org/statistik>). Stand Anteile an der Universität Bielefeld: siehe Einzelrubriken. Hauptberufliches Personal an der Universität Bielefeld: Gemittelter Anteil der Tabellen 6 und 7.

^c Inklusive der noch vorhandenen Diplom- und Magisterstudiengänge sowie der Rechtswissenschaften, die auf ein Staatsexamen hinführen.

^d Siehe Tabelle 2 im Anhang.

eine weitere Tendenz zur geschlechtertypischen Studienfachwahl von Frauen: Die Frauenanteile beim Master of Education sind jeweils deutlich höher als die Frauenanteile in fachwissenschaftlichen Masterstudiengängen. Diese Binnendifferenzierung spiegelt ebenfalls den bundesweiten Trend wider, dass Frauen verstärkt in Lehramtsstudiengänge streben.

Der Frauenanteil der Technischen Fakultät ist zwar absolut betrachtet recht niedrig, liegt jedoch schon seit mehreren Jahren deutlich (um ca. 10 Prozent) über dem Landesdurchschnitt.

1.1.2 Studienfälle^e

In den Frauenanteil an allen Studierenden fließen die Daten über mehrere Kohorten gemittelt ein, was ein stabileres Bild vermittelt als die Momentaufnahme von Studienanfängerinnen. Gleichzeitig werden jüngere Trends zu steigenden Frauenanteilen bei den Studienfällen unterschätzt. Über mehrere Jahre des Studienverlaufs lassen sich jedoch ähnliche Frauenanteile wie bei Erstsemestern identifizieren: An 11 der 17 Fakultäten bzw. Abteilungen liegt der Frauenanteil bei Studierenden über 50 Prozent, in den Abteilungen für Theologie und Sportwissenschaft nur knapp darunter. Die Frauenanteile in den Fakultäten für Physik (33 Prozent) und Wirtschaftswissenschaften sowie der Technischen Fakultät (beide 34 Prozent) liegen sehr deutlich unter der 50-Prozent-Marke.

Wie bereits bei Studienanfängerinnen lassen sich die prinzipiell ungewöhnlich hohen Frauenanteile in den MINT-Fächern überwiegend auf die zahlreichen Studentinnen in Lehramtsstudiengängen zurückführen. In Physik, Chemie und Mathematik liegen die Frauenanteile im MA ed. deutlich, in der Biologie tendenziell über den Frauenanteilen in fachwissenschaftlichen Bachelor- oder Master-Studiengängen der entsprechenden Fakultäten. Die Technische Fakultät bietet keine Lehramtsstudiengänge an, so dass der Frauenanteil hier nicht durch die Lehramtskandidatinnen in die Höhe getrieben wird.

1.1.3 Abschlüsse^f

Im Wintersemester 2007/2008 lag der Frauenanteil an den gesamten Studienabschlüssen (ohne Promotionen) bei 66 Prozent. Verglichen mit dem aktuellen Frauenanteil bei Studienanfängerinnen von 59 Prozent scheinen also Frauen überproportional häufig ein Studium erfolgreich abzuschließen.

Beim Vergleich über mehrere Prüfungsjahre hinweg fallen die meisten der geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer mit überproportional mehr Abschlüssen durch Frauen auf, als dies ihrem Anteil an Studienanfängerinnen der Vorjahre entsprechen würde. Besonders deutlich wird dies jedoch in der jüngeren Vergangenheit in der Technischen Fakultät mit mehr Abschlüssen durch Frauen im hohen einstelligen Prozentbereich sowie in der Mathematik mit konstant über 10 Prozent mehr Abschlüssen durch Frauen. Starke Verringerungen der Frauenanteile um die 10 Prozentpunkte zeigen sich

^e siehe Tabelle 3 im Anhang.

^f siehe Tabelle 4 im Anhang.

^g Datengrundlage: Tabellen zum Frauenfördermodul der Statistischen Jahrbücher (2001-2008) der Universität.

hingegen als Trend über die letzten Jahre in der Physik und in den Wirtschaftswissenschaften.

Wie bereits oben erwähnt sind Frauen bei Abschlüssen im Lehramtsbereich deutlich überrepräsentiert: Über alle Fachbereiche hinweg liegt der Frauenanteil bei Abschlüssen ohne MA ed. (BA/BSc, MA/MSc, Diplom) bei 67 Prozent, beim Abschluss MA ed. dagegen bei 85 Prozent.

In den Wirtschaftswissenschaften könnte ein Grund für den überproportional hohen Studienabbruch von Frauen darin liegen, dass an dieser Fakultät mit 15,7 Prozent (Wintersemester 2007/2008) der höchste Anteil ausländischer Studierender an der Universität Bielefeld vorliegt. Wie aus anderen Zusammenhängen bekannt, haben gerade ausländische Studentinnen nicht selten mit einem komplexen Bündel studentischer und sozialer Probleme zu kämpfen, so dass diese zu den hohen Abbruchquoten beitragen können. Für die Physik scheint dieser Erklärungsansatz allerdings eher nicht zielführend zu sein, da hier der Anteil ausländischer Studierender mit 8,7 Prozent leicht unter dem universitären Durchschnitt von 9 Prozent liegt. In der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft (15 Prozent ausländische Studierende) und der Technischen Fakultät (10,7 Prozent ausländische Studierende) stellt sich das Problem der häufigen Studienabbrüche von Frauen nicht: In ersterer Fakultät dürfte es Teil der Organisationskultur sein, mit anderen sprachlichen Hintergründen umzugehen, in letzterer gibt es Hinweise darauf, dass hier in besonderer Weise durch Akteure in Leitungspositionen auf Frauenförderung geachtet wird.

Die aktuellsten vorliegenden Daten aus dem Wintersemester 2007/2008 teilen eine Besonderheit, die bei der Interpretation zu beachten ist. Aufgrund der in den letzten Jahren sukzessiv erfolgten Umstellung auf Bachelor- und Master-Studiengänge ist noch nicht in jedem Fach eine Studierendengruppe zum Abschluss gelangt. Die auch im Vergleich mit den letzten Jahren überproportional erhöhten Frauenanteile im Wintersemester 2007/2008 könnten darauf zurückzuführen sein, dass in einzelnen Fakultäten bereits die kürzere Studiendauer der Bachelor-Studiengänge zum Tragen kommt, wodurch die Frauenanteile bei Abschlüssen aufgrund der allgemeinen Überrepräsentanz von Frauen in vielen Studiengängen nochmals erhöht erscheinen.

1.2 Promovierende und wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen^h

1.2.1. Promovierende

In der Promotionsphase zeigt sich über alle Fakultäten hinweg ein Absinken der Frauenanteile gegenüber den Frauenanteilen bei Studienabschlüssen (Bachelor, Master): im ersten Fachsemester der Promotion liegt der Frauenanteil bei 49 Prozent, bei den Promotionsfällen bei 44 Prozent, was in der Momentaufnahme auf einen Anstieg der Frauenanteile hindeutet (siehe Tabellen 2 und 3). Im Wintersemester 2007/2008 lag der Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen bei 44 Prozent (siehe Tabelle 4).

^h Die Bestandsaufnahme der Promovierenden (freie Promotion und im Promotionsstudiengang eingeschriebene) wird von der Bestandsaufnahme zum Personal auf wissenschaftlichen Qualifikationsstellen getrennt, da sich nicht ohne weiteres erfassen lässt, welche Stelleninhaberinnen und -inhaber derzeit an einer Promotion arbeiten und welche nicht.

Beim Vergleich der abgeschlossenen Promotionen von Frauen mit den Absolventinnenanteilen stellt sich innerhalb der Fakultäten bzw. Abteilungen ein differenziertes Bild dar. Wegen der höheren Zuverlässigkeit greifen wir auf die über mehrere Jahre gemittelten Daten zur Berechnung der Frauenförderbeträge zurück. Letzteres Instrument wird dadurch erneut aufgewertet wird (siehe Tabelle 5; für Fallzahlen siehe Tabelle 4).

Beim Vergleich der Absolventinnenquote der Jahre 2002-2004 mit der Promovendinnenquote der Jahre 2005-2007 fallen Theologie, Sportwissenschaft, Philosophie und Biologie mit Rückgängen im zweistelligen Prozentbereich und allgemein niedrigen Frauenanteilen auf. Ein Plus von Promovendinnen gegenüber Absolventinnen verzeichnen Geschichtswissenschaft, Wirtschaftswissenschaften, Soziologie und Kunst/Musik. Die höchsten Frauenanteile, unabhängig von der Absolventinnenquote, finden sich in Erziehungswissenschaften, Linguistik und Literaturwissenschaften, Kunst/Musik und Psychologie.

Ein Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen von aktuell 44 Prozent liegt zwar nicht dramatisch unter der 50-Prozent-Marke, die als Chancengleichheitsmarke gelten könnte, jedoch bereits stark unter dem Frauenanteil an Studienabschlüssen (exklusive Promotion) von 66 Prozent. In Anbetracht der Tatsache, dass nicht alle Frauen nach der Promotion die wissenschaftliche Weiterqualifizierung anstreben, müsste dieser Anteil nachhaltig und deutlich erhöht werden, um mittelfristig eine ausreichende Zahl Frauen für Professuren zu qualifizieren. Auffällig sind insbesondere die Fakultäten für Physik und Wirtschaftswissenschaften, die wie oben ausgeführt einen starken Schwund von Frauen zwischen Studienbeginn und –abschluss verzeichnen: Während die Physik einen deutlichen Rückgang des Frauenanteils zur Promotion hin aufweist, liegen die Wirtschaftswissenschaften im Spitzenfeld, das sogar Zuwächse verzeichnet. Dies deutet darauf hin, dass die Gründe für Erhalt und Verringerung der Frauenanteile differenziert sind. Gleichfalls auffällig sind die unterschiedlichen Problemlagen der überwiegend von Frauen belegten Fächer Psychologie und Erziehungswissenschaften: Während in der Psychologie ein relativ geringer Rückgang der Frauenanteile zur Promotion hin zu beobachten ist, ist dieser in den Erziehungswissenschaften deutlich stärker ausgeprägt. Auch dies deutet darauf hin, dass ein relativ stabiler Frauenanteil bei Promotionen nicht allein auf die Fächerkultur zurückzuführen sein kann, sondern von anderen Faktoren abhängig sein muss.

1.2.2. Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellenⁱ

Wir berichten Frauenanteile bei Promotionen getrennt von Frauenanteilen auf Qualifizierungsstellen, da sich nicht ohne weiteres nachhalten lässt, welche Stelleninhaberinnen tatsächlich promovieren. Näherungsweise stufen wir hier als Qualifizierungsstellen zur Promotion nur befristete Teilzeitstellen ein, wobei nicht zwischen Haushalts- und Drittmittelstellen unterschieden wird.

Insgesamt ist der Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen nahezu ausgeglichen; jedoch bietet sich hier über die Fakultäten hinweg erneut ein differenziertes Bild (siehe Tabelle 6). Generell scheinen die Größenordnungen der Frauenanteile auf Qualifizierungsstellen in etwa ihrem Anteil an Promotionsfällen in den jeweiligen Fakultäten bzw. Abteilungen zu entsprechen: Bei eher hohen Frauenanteilen in der einen Kategorie gibt

ⁱ siehe Tabelle 6 im Anhang.

es auch eher hohe Frauenanteile in der anderen Kategorie. In den Fakultäten bzw. Abteilungen, in denen der Anteil der Stelleninhaberinnen über dem der Promovierenden liegt, könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass in diesen Fachbereichen Frauen eher nicht mit Stipendien promovieren, sondern im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Wie noch zu diskutieren sein wird, kann dies für die weitere wissenschaftliche Laufbahn von Vorteil sein.

1.3 Promovierter wissenschaftlicher Nachwuchs: Habilitationen und Frauenanteile auf Stellen zur weiteren wissenschaftlichen Qualifikation

Der Frauenanteil bei Habilitationen liegt für das Jahr 2008 bei 48 Prozent (21 Habilitationen insgesamt); allerdings unterliegt dieser Kennwert aufgrund der niedrigen Fallzahlen starken Schwankungen (2007: 16 Habilitationen, 44 Prozent Frauen; 2006: 11 Habilitationen, 27 Prozent Frauen; 2005: 12 Habilitationen, 25 Prozent Frauen). Der Anteil von Frauen auf Juniorprofessuren liegt aktuell (31.10.2008) bei 30 Prozent.

Derzeit lässt sich nicht nachhalten, wie viele promovierte Frauen an der Universität Bielefeld an einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung, z.B. über ein Habilitationsprojekt, arbeiten. Approximativ sind in Tabelle 7 die Frauenanteile bei Beschäftigten auf vollen Stellen abgebildet, für die eine abgeschlossene Promotion in der Regel die Voraussetzung ist. Wir haben Juniorprofessuren hier als Stellen zur Weiterqualifizierung eingestuft, da die Inhaberinnen und Inhaber noch keine unbefristete Professur innehaben. Erneut lassen sich die Zahlen für einzelne Fakultäten bzw. Abteilungen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ohne weiteres interpretieren. Sollten die Anteile an Stelleninhaberinnen jedoch tatsächlich die promovierten Frauen an der Universität Bielefeld abbilden, die eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung anstreben, wird deutlich, dass in diesem Qualifikationsabschnitt ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis noch nicht erreicht ist. Mit besonders niedrigen Frauenanteilen fallen in dieser Kategorie die Technische Fakultät und die Fakultät für Physik auf, gefolgt von Wirtschaftswissenschaften und Mathematik. Ein ausgeglichener oder nahezu ausgeglichener Frauenanteil findet sich dagegen in der Chemie und den Erziehungswissenschaften. Da der 100-prozentige Frauenanteil in der Theologie auf einer einzelnen Person beruht, lässt sich dieser Sachverhalt schwerlich auf die Gesamtsituation in der Abteilung beziehen. Im Überblick zeigt sich beim promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs erneut ein Absinken der Frauenanteile gegenüber der vorangehenden Qualifikationsstufe, der nur wenig über dem Frauenanteil bei Professuren liegt.

1.4 Professuren (ohne Juniorprofessuren)^j

In zwei Fakultäten bzw. Abteilungen ist ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Professuren erreicht worden: Erziehungswissenschaften und Kunst & Musik weisen jeweils 50 Prozent Frauen auf. In keiner Fakultät besteht ein höherer Frauenanteil, dagegen finden sich in Theologie und Wirtschaftswissenschaften gar keine Frauen, in

^j siehe Tabelle 8 im Anhang.

der Technischen Fakultät nur eine Frau (= 8 Prozent). Insgesamt jedoch weist die Universität Bielefeld bei den W2- und W3-Professuren einen Frauenanteil von 23 Prozent auf und liegt damit deutlich über dem Landesdurchschnitt. Bei den Professuren insgesamt (inkl. der C-Professuren) liegt der Frauenanteil bei 20 Prozent, was die in früheren Jahren noch stärker ausgeprägte Professurbesetzung mit Männern widerspiegelt.

Bei Professuren werden insbesondere zwei Problembereiche identifiziert: Fakultäten bzw. Abteilungen, die auf allen Qualifikationsstufen bis hinunter zu den Studierenden einen niedrigen bis sehr niedrigen Frauenanteil aufweisen, und Fakultäten, die zwar bei Studierenden noch einen relativ oder sogar überproportional hohen Frauenanteil haben, der jedoch im Sinne einer vertikalen Segregation in den höheren Qualifikationsstufen besonders stark abfällt. Zu ersteren zählen insbesondere Physik und Technische Fakultät, zu letzteren insbesondere Linguistik und Literaturwissenschaft, Psychologie und Wirtschaftswissenschaften. Im Sinne eines Kaskadenmodells ist es bei beiden Problemlagen notwendig, die Frauenanteile auf den vorangehenden Qualifikationsstufen zu steigern. Zusätzlich sind unmittelbar deutliche Anstrengungen notwendig, die Professorinnenanteile zu steigern. Letzteres scheint jedoch aufgrund der unterschiedlichen Ausgangslage in den einzelnen Fakultäten und Abteilungen in manchen Fachbereichen mittelfristig aussichtsreicher als in anderen.

Ein Anknüpfungspunkt zur Verbesserung der Berufung von Frauen auf Professuren könnte die Erhöhung des Frauenanteils bei der Einladung zum Vorstellungsvortrag sein. Aus kürzlich ermittelten Daten^k zur Berufungslage bei Frauen geht hervor, dass über die Jahre 2005 bis 2007 gemittelt zwar 21 Prozent der Bewerbungen auf W2-Professuren von Frauen kamen, diese jedoch nur zu einem Anteil von im Schnitt 3,9 Prozent aller Bewerbungen (im Verhältnis zu 9,6 Prozent Männern) zum Vorstellungsvortrag eingeladen wurden. Einmal eingeladen, waren die Frauen dann allerdings überproportional erfolgreich: Von den zum Vorstellungsvortrag eingeladenen Frauen betrug der Frauenanteil auf Listenplätzen 40 Prozent, bei W2-Professuren wurden im Schnitt 27 Prozent Frauen berufen. Allerdings gab es hier sehr starke Schwankungen (Frauenanteile: 2005 = 0%; 2006 = 46%; 2007 = 17%). Bei W3-Professuren dagegen sieht das Bild insgesamt schlechter aus. Zwar bewarben sich 25 Prozent Frauen, zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden jedoch erneut nur niedrige 4,6 Prozent (gegenüber 11,2 Prozent Männern, jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der Bewerbungen). Trotz einem Frauenanteil auf Listenplätzen nach dem Vorstellungsvortrag von im Schnitt 23 Prozent (2005 = 27%; 2006 = 28%; 2007 = 10%) wurden nur 9,5 Prozent Frauen auf eine W3-Professur berufen (Frauenanteile 2005 und 2007 = 0%; 2006 = 22%).

1.5 Leitungspositionen

An drei von zwölf Fakultäten (Erziehungswissenschaft, Gesundheitswissenschaften und Rechtswissenschaft) gibt es derzeit Dekaninnen, die damit einen Anteil von 25 Prozent ausmachen.

Das sechsköpfige Rektorat weist einen Frauenanteil von 17 Prozent auf: Das Prorektorat für Organisationsentwicklung ist mit einer Frau besetzt.

^k Im Rahmen der Großen Anfrage von Bündnis90/Die Grünen im Landtag von NRW.

Der Hochschulrat ist mit 50 Prozent Frauenanteil gezielt geschlechterparitätisch besetzt worden. Den Vorsitz führt eine Frau.

Mit Ausnahme des Hochschulrates ist der Frauenanteil an herausgehobenen Professuren bzw. Leitungspositionen deutlich zu gering. Bei einer Steigerung des Frauenanteils ist jedoch zu bedenken, dass Funktionsübernahmen durch Professorinnen und Professoren neben dem Zuwachs an Einflussmöglichkeiten häufig auch eine Verringerung an Forschungsmöglichkeiten mit sich bringen, was sich auf die Reputation innerhalb der scientific community negativ auswirken kann. Dennoch wäre es zu begrüßen, mehr Frauen in nach Außen sichtbaren und nach Innen wirksamen Positionen vorzufinden. Dies steht im Einklang mit den gesamten Bemühungen innerhalb der Universität, mehr Einflussmöglichkeiten für Frauen zu schaffen. Bei diesem allgemeinen Trend ist jedoch – bis zur Erhöhung des Gesamtanteils von Frauen im Wissenschaftssystem – mit multiplen Belastungen für Frauen zu rechnen, die wir, wie unten ausgeführt, so weit wie möglich auffangen.

1.6 Unbefristete Positionen¹

Insgesamt liegen die Frauenanteile bei unbefristeten Positionen deutlich niedriger als die Frauenanteile bei befristeten Qualifizierungsstellen. Die Frauenanteile bei unbefristeten Positionen liegen nur in der Erziehungswissenschaft und der Geschichtswissenschaft bei 50 Prozent, während in fünf Fakultäten bzw. Abteilungen keine Frau auf einer unbefristeten Stelle arbeitet.

Zum Teil kann der geringe Frauenanteil dadurch begründet sein, dass die Stellen schon vor langer Zeit besetzt wurden, als dem Thema Gleichstellung noch nicht so viel Aufmerksamkeit entgegengebracht wurde. Zudem ist die Fluktuation auf unbefristeten Stellen auch geringer, so dass geschlechtergerechte Neubesetzungen seltener möglich sind.

Der relativ geringe Anteil von Frauen in unbefristeten Positionen ist im Einklang mit dem allgemeinen gesellschaftlichen Trend, dass finanziell oder hinsichtlich der Rahmenbedingungen schlechter ausgestattete Stellen eher von Frauen als von Männern besetzt sind. Im Sinne geschlechtergerechter Arbeitsverhältnisse ist dies kaum akzeptabel, wenngleich eine Abhilfe aufgrund der schwach ausgeprägten Fluktuation in naher Zukunft nicht möglich zu sein scheint.

¹ siehe Tabelle 9 im Anhang.

2. Zielsetzungen

Angesichts der differenzierten Lage in den einzelnen Fakultäten und Abteilungen definieren wir überwiegend bestimmte Problemfelder, in denen Steigerungen oder Stabilisierungen der Frauenanteile notwendig sind.

Als Ausgangsgröße im Sinne eines Kaskadenmodells legen wir im Bereich der Studienanfängerinnen, Studienabschlüsse und der Promovierenden Durchschnittswerte über mehrere Kohorten an, da einzelne Messzeitpunkte zu starke Schwankungen aufweisen. Für die Studienfälle und die Promotions-Erstsemester setzen wir keine gesonderten Zielmarken. Die Vergleichsgrößen sind Tabelle 5 zu entnehmen. Eine Zielsetzung für Habilitationen erscheint angesichts der langen Dauer eines Habilitationsvorhabens nicht sinnvoll: Selbst umgehend einsetzende Bemühungen, Frauen für diesen Qualifikationsschritt zu gewinnen, dürften bis Frühjahr 2013 noch nicht zu erhöhten Habilitationsraten führen.

Im Bereich der Frauenanteile auf Haushalts- und Drittmittelsstellen, insbesondere bei Professuren, sind die Steigerungspotenziale vor allem hinsichtlich der frei werdenden Positionen begrenzt. Daher verweisen wir hier auf individuelle Ziele der Fakultäten, die in einem umfassenden Beratungsprozess mit Gleichstellungsakteurinnen und –akteuren sowie dem Rektorat abgestimmt werden, und setzen nur für Professuren globale Ziele fest.

Zielsetzungen der Universität Bielefeld

	Vergleichsgröße	Relevanter Zielbereich	Frühjahr 2011	Frühjahr 2013
Studienanfängerinnen	Ø Anfängerinnenquoten der einzelnen Fakultäten, 2005-2007.	Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Alle Abschlüsse unterhalb Promotion.	plus 2 Prozentpunkte am Gesamtfrauenanteil oder Ausgleich.	plus 4 Prozentpunkte am Gesamtfrauenanteil oder Ausgleich.
Studienabschlüsse	Ø Absolventinnenquoten der einzelnen Fakultäten, 2005-2007.	Fakultäten, in denen überproportional viele Frauen das Studium abbrechen. Alle Abschlüsse unterhalb Promotion.	Verringerung des Abbrecherinnenanteils um 25 Prozent.	Verringerung des Abbrecherinnenanteils um 50 Prozent.
Promovierende	Bis 2011: Ø Absolventinnenquote 2005-2007. 2011-2013: s.o., 2007-2009.	Fakultäten, in denen der Anteil der promovierenden Frauen unter ihrem Anteil an Absolventinnen liegt.	Verringerung des Abstands zum Absolventinnenanteil um 30 Prozent.	Verringerung des Abstands zum Absolventinnenanteil um 60 Prozent.
Promotionen	Ø Absolventinnenquoten der einzelnen Fakultäten, 2005-2007.	Fakultäten, in denen der Anteil an Promotionen von Frauen unter ihrem Anteil an Absolventinnen liegt.	Aufgrund der Länge einer Promotionsphase noch keine Steigerungen möglich.	Verringerung des Abstands zum Absolventinnenanteil um 30 Prozent.
Frauen auf Qualifizierungsstellen vor der Promotion^m	Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen der einzelnen Fakultäten	Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf Qualifizierungsstellen unter 50 Prozent liegt.	Eine umfassende Stellenplanung wird in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten erfolgen und mit Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat abgestimmt.	
Frauen auf Stellen zur Weiterqualifizierung nach der Promotion und Juniorprofessuren	Frauenanteil auf Stellen zur Weiterqualifizierung der einzelnen Fakultäten	Fakultäten, in denen der Frauenanteil auf Stellen zur Weiterqualifizierung unter 50 Prozent liegt.	Eine umfassende Stellenplanung wird in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten erfolgen und mit Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat abgestimmt.	
Frauenanteile in entfristeten Positionen	Frauenanteile in entfristeten Positionen der einzelnen Fakultäten	Fakultäten, in denen der Frauenanteil in entfristeten Positionen unter 50 Prozent liegt.	Eine umfassende Stellenplanung wird in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten erfolgen und mit Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat abgestimmt.	
Frauenanteile bei Professurenⁿ	Stichtag 31.10.2008	Gesamte Universität	Bis 2011 neu zu besetzende Professuren sollen zu 30 Prozent mit Frauen besetzt werden.	Die 2011 bis 2012 neu zu besetzenden Professuren sollen zu 40 Prozent mit Frauen besetzt werden.

^m Es lässt sich derzeit nicht nachhalten, ob Qualifizierungsstellen tatsächlich zur Promotion genutzt werden. Daher koppeln wir die Zielsetzungen nicht an den Absolventinnenanteil.

ⁿ Vor der Zielsetzung bei Professuren analysierten wir die Bewerberinnenlage in den Fachbereichen, in denen innerhalb der angegebenen Zeiträume Professuren planmäßig frei werden und wieder besetzt werden (Stichtage: 31.12.2010 und 31.12.2012). Die Zielsetzungen beruhen auf den Steigerungsmöglichkeiten, die in dieser Analyse festgestellt wurden.

3. Maßnahmen zur Erreichung der selbst gesetzten Ziele

3.1 Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile bei Studierenden und Sicherung des Studienerfolgs

Wie die Bestandsaufnahme gezeigt hat, gibt es hinsichtlich der Frauenanteile bei Studierenden in den einzelnen Fakultäten unterschiedliche Ausgangslagen. Insgesamt betrachtet ist die Universität Bielefeld hinsichtlich der Frauenanteile gut aufgestellt. Als zentrale Problemlagen lassen sich jedoch in einzelnen Fakultäten und Abteilungen ein niedriger Frauenanteil und hohe Abbruchquoten identifizieren. Daher konzentrieren sich die Maßnahmen in diesem Bereich vor allem auf diese Problemlagen.

Über das Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology (CITEC) kann die Universität Bielefeld als erste Hochschule zeitgleich mit den Kooperationshochschulen^o des bundesweiten BMBF-Projektes **tasteMINT Potenzial-Assessments** mit einem begleitenden umfangreichen Rahmenprogramm anbieten. Damit wird ein attraktives Instrument zur Anwerbung von Studentinnen in den MINT-Fächern zur Verfügung stehen. tasteMINT gibt interessierten Schülerinnen die Möglichkeit, in einem anregenden Setting ihre persönlichen und fachlichen Stärken in einem MINT-Fach kennen zu lernen und sie in ihrer Entscheidung für ein einschlägiges Studium zu bestärken. Durch die positiven Erfahrungen im Potenzial-Assessment könnte zusätzlich ein Motivationsplus für das Studium entstehen und so die Wahrscheinlichkeit zum erfolgreichen Abschluss eines MINT-Studiums steigen.

Der an der Universität Bielefeld regelmäßig angebotene **Girls' Day wird um die Information über das Studium der MINT-Fächer erweitert**, da dies in der Vergangenheit verstärkt von den Schülerinnen gewünscht wurde. Damit nimmt der Girls' Day als Instrument zur Werbung um Studentinnen in diesen Fächern an Bedeutung zu: Die Zielgruppe der 10-15jährigen Mädchen steht noch vor den Leistungskurswahlen und kann so frühzeitig entsprechend motiviert werden.

Ergänzend sollen intensivere Kooperationen mit der Einrichtung SL_K5 (Beratung für Studium, Lehre und Karriere) und dem dort angesiedelten SchülerInnenbüro der Universität Bielefeld erfolgen. Insbesondere das Projekt „Studi gefragt“, in dem Studierende der Universität Oberstufenkurse der eigenen Studienfächer in Bielefeld und Umgebung besuchen und über ihren Studienalltag informieren, scheint hier geeignet: Durch eine verstärkte Sichtbarkeit von Studentinnen, die ein MINT-Fach gewählt haben, sollen so gezielt Rollenvorbilder präsentiert werden.

Da das Konzept der Universität Bielefeld auf Nachhaltigkeit ausgelegt ist, scheint es ebenfalls sinnvoll, die bei jüngeren Schülerinnen und Schülern sehr beliebten **„teuto-labs“, Mitmachlabore in den Bereichen Mathematik, Chemie und Physik, um spezielle Angebote für Mädchen zu ergänzen**.

Zur Stabilisierung der Frauenanteile im Studienverlauf sind laut Gleichstellungsrahmenplan begleitend zu Lehrveranstaltungen **durch Frauen geleitete Tutorien für Frauen** einzurichten. Dies ist in Fächern vorgesehen, in denen mehr als 10% der Studienanfängerinnen das Studium abbrechen. In einzelnen Fakultäten werden bereits

^o siehe <http://www.tastemint.de/>. Kooperationshochschulen sind die RWTH Aachen, die HAW Hamburg, die TU Dresden und die FU Berlin.

Frauentutorien angeboten; sie sollen aber spätestens ab Sommersemester 2009 so flächendeckend eingeführt werden, dass vor allem in den ersten ein bis drei Semestern alle Studentinnen einen Platz erhalten können, um diese frühzeitig in die Strukturen des Studiengangs einzubinden. Die Frauentutorien werden derzeit an einer Fakultät evaluiert und Ergebnisse der Evaluation zur Optimierung genutzt. In enger Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten wird derzeit in einer Fakultät eine **Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen** konzipiert. Auf Basis der Ergebnisse werden geeignete Interventionsmaßnahmen zur Stabilisierung des Frauenanteils entwickelt. Zusätzlich werden mit zentralen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern von internationalen Studentinnen Interviews geführt, über die die Gründe zum Studienabbruch dieser Zielgruppe aufgedeckt werden sollen. Geeignete Gegenmaßnahmen werden ergriffen. Ähnliche Maßnahmen werden in allen betroffenen Fakultäten angeregt.

Zusätzlich sollen mindestens in Fakultäten und Abteilungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder überproportional häufig das Studium abbrechen, **Hilfskraftstellen zumindest zu dem Anteil an Frauen vergeben werden, der ihrem Anteil an Studierenden in der jeweiligen Fakultät oder Abteilung entspricht**. Dadurch werden die Studentinnen enger an die Lehrstühle gebunden und durch erste Erfahrungen mit wissenschaftlichem Arbeiten, wie sie im Rahmen einer Hilfskraftstelle ermöglicht werden sollte, kann die Motivation zur Promotion steigen.

Das bereits in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführte **Mentoringprogramm moMENTmal** wird neu aufgelegt, auf drei Stufen erweitert und an die geänderten Anforderungen angepasst. Generell wird die Stufe moMENTmal-S allen Studentinnen offenstehen. **Schwerpunktmäßig richtet es sich an Studentinnen in Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind und Studentinnen in Fächern, in denen zwischen Studienabschluss und Promotion ein besonders starker Abfall der Frauenanteile zu beobachten ist**. Eine Vernetzung und Zusammenarbeit mit dem bereits angelaufenen, für beide Geschlechter geöffneten Mentoringprogramm „bi:connected“, das sich an Studierende in der Abschlussphase des Studiums richtet, wird angestrebt.

Alle Fakultäten mit geringem Frauenanteil bei Studierenden und alle Fakultäten, bei denen überproportional viele Frauen das Studium abbrechen, sollen darüber hinaus konkrete Anstrengungen unternehmen, **genderspezifische Themen in ihr Lehrangebot zu integrieren**, wie es bereits seit Jahren vom Wissenschaftsrat gefordert und im Gleichstellungsrahmenplan festgeschrieben ist. Zum Sammeln erster Erfahrungen mit diesem Thema sind Modellprojekte in den Fakultäten, in denen dies bisher noch nicht erfolgte, denkbar. In Fächern, in denen sich nach einer gründlichen Überprüfung herausstellt, dass der Einbezug von Gender-Aspekten in den Fachgegenstand nicht möglich ist, sollen mindestens in anwendungsorientierten Veranstaltungen nach dem Vorbild der Frauen- und Geschlechterforschung die Rahmenbedingungen thematisiert werden.

3.2 Maßnahmen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen liegt an der Universität Bielefeld eine allgemein gute Ausgangslage vor: Die Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen liegen über die Jahre seit 2004 gemittelt bei 42 und 31 Prozent, bei Juniorprofessuren aktuell bei 30 Prozent. Dabei divergieren die einzelnen Fakultäten deutlich. Insgesamt ist jedoch auf beiden Qualifikationsstufen eine Verringerung der Frauenanteile ge-

genüber den vorangehenden Stufen zu beobachten, so dass zentrale Maßnahmen sinnvoll erscheinen. Diese Maßnahmen werden gleichzeitig durch spezifisch auf die einzelnen Fakultäten zugeschnittene und von diesen entwickelte Maßnahmen ergänzt.

Zu unterscheiden sind hier Maßnahmen, die auf eine **Erhöhung der Frauenanteile bei Promovierenden** abzielen und Maßnahmen, durch die promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen **eine erfolgreiche weitere Karriere in der Wissenschaft** verfolgen können.

Derzeit erarbeiten wir das **Modellprojekt M_{OTIVATION} U_{NTERSTÜTZUNG} T_{ALENT} ZUR PROMOTION: in ausgewählten Fakultäten werden die besten (z.B. fünf Prozent) Studentinnen jeder Vordiploms-bzw. Bachelor-Kohorte angeschrieben und über die Möglichkeiten zur Promotion informiert** werden. Das Projekt wird zunächst für ein bis zwei Kohorten in ausgewählten Modellfakultäten durchgeführt. Auf Basis der dann gesammelten Erfahrungen wird das Projekt **auf alle Fakultäten ausgeweitet und turnusmäßig durchgeführt**. Damit verfolgen wir mehrere Ziele: Sehr gute Frauen können durch die Rückmeldung ihrer Fähigkeiten einen Motivationsschub zur Weiterqualifikation erfahren, durch die Setzung eines reinen Leistungskriteriums soll die allgemeine Akzeptanz dieser Maßnahme erhöht werden, und durch die Kooperation mit den Fakultäten wird das Thema Gleichstellung gezielt platziert.

Unter dem Dach der Universität Bielefeld sind **17 Graduiertenkollegs, Graduate Schools und Internationale Graduiertenkollegs** angesiedelt. Damit bestehen zahlreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion. Zukünftig werden die **Promovendinnen in strukturierten Promotionsstudiengängen deutlich stärker als Zielgruppe von Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen** in den Blick genommen und die Vernetzung zwischen den einzelnen Graduiertenschulen verstärkt. Auch die Frauen, die mit Stipendien der Universität Bielefeld gefördert werden (und die zu zwei Drittel an Frauen vergeben werden), werden in alle Fördermaßnahmen einbezogen.

Obwohl die finanzielle Absicherung der Promotionsphase durch Stipendien zunächst positiv zu bewerten ist, können sich daraus auch Nachteile ergeben. So lässt sich deutschlandweit ein allgemeiner Trend erkennen, dass Frauen eher seltener als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, und eher häufiger als Promotionsstipendiatinnen promovieren als Männer. Damit ist eine Reihe von mehr oder weniger direkten **finanziellen, aber auch ideellen Nachteilen** verbunden. In finanzieller Hinsicht fehlen den Frauen nicht nur Rentenversicherungsjahre und die Absicherung der Krankenversicherung. Spätestens nach der Promotionsphase kommt es zusätzlich zu einer niedrigeren Einstufung nach dem TV-L: Die Promotionsphase wird nicht als Arbeitserfahrung anerkannt und Promotionsstipendiatinnen werden in die erste Stufe ihrer Entgeltgruppe eingeordnet. Nach dem gegenwärtigen Tarif beträgt die Differenz zwischen den ersten beiden Stufen des TV-L E13 monatlich 325,- Euro; nach einer Einstellung bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von drei Jahren läge der monatliche Einkommensunterschied zwischen einer Stipendiatin und einem wissenschaftlichen Mitarbeiter bereits bei 500,- Euro. Zu diesem deutlichen finanziellen Nachteil kommt der Verlust an ideellen Ressourcen: Promovierende mit Promotionsstipendien, die nicht in Graduiertenschulen eingebunden sind, sind häufig bei Abschluss der Promotion schlechter in wissenschaftliche Netzwerke

integriert und können oft weniger Publikationen vorweisen als wissenschaftlich Beschäftigte^p.

Um diese ideellen Nachteile aufzufangen, werden verstärkt Maßnahmen zur Integration von Promotionsstipendiatinnen ergriffen, z.B. durch Einbezug in die Strukturen einer Arbeitseinheit. Darüber hinaus wird ein Diskussionsprozess über den Abschluss von individuellen Promotionsvereinbarungen, gerade für die Promotion mittels Stipendien, in Gang gesetzt werden^q. **Die Universität wirkt darauf hin, dass bei der Vergabe von Promotionsstipendien an Frauen diese Punkte berücksichtigt werden. Denkbar ist, dass bereits bei der Einholung der fakultätseigenen Gutachten diese Punkte thematisiert und seitens der Betreuenden zugesichert werden.**

Für **Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase wird eine eigene Stufe des Mentorinprogramms, moMENTmal-P**, eingerichtet. Neben einer one-to-one Mentoringbeziehung soll insbesondere der Bereich des peer-mentoring gestärkt werden, um frühzeitig Vernetzungen anzuregen. Eine enge Vernetzung mit der Personalentwicklung an der Universität Bielefeld wird erfolgen. Für Nachwuchswissenschaftlerinnen des CITEC und CorLAB wird ein interdisziplinäres, modular strukturiertes Mentoringprogramm angeboten.

Seitens der zentralen Studienberatung wurde bis vor wenigen Jahren eine sehr gut angenommene **Coachinggruppe für Doktorandinnen** durchgeführt. Neben dem grundsätzlichen Angebot von **Einzelcoachings** für beide Geschlechter wird überprüft, ob eine solche Coachinggruppe wieder eingeführt werden kann.

Der promovierte wissenschaftliche Nachwuchs sieht sich vor das Problem gestellt, dass die weitere wissenschaftliche Laufbahn bis zum Erhalt einer Professur häufig von prekären Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet ist: Die Beschäftigung in Projekten mit kurzer Laufzeit und häufige Ortswechsel scheinen eher die Regel als die Ausnahme zu sein. Hier hat Deutschland als Wissenschaftsstandort grundsätzliche strukturelle Probleme. Ohne dieses strukturelle Problem als einzelne Universität lösen zu können, werden wir doch einen Diskussionsprozess in Gang setzen, um **im eigenen Haus Verbesserungen** zu erreichen.

Eine zentrale Problematik, vor die sich immer noch insbesondere Frauen gestellt sehen, ist die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere. Hier setzen wir ein deutliches Signal: Frauen in und nach der Promotionsphase, die familiäre Verpflichtungen haben, sollen nach dem Vorbild der Drittmittelförderung der DFG **durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln (z.B. für studentische Hilfskräfte) unterstützt** werden. Die Regelungen zur Stipendienfortzahlung bei der Geburt eines Kindes werden auf Nachteile für die Eltern überprüft. Der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die den Bedürfnissen promovierender Eltern und ihrer Kinder gerecht wird, erfolgt kontinuierlich.

Ergänzt werden die oben genannten Maßnahmen durch umfangreiche Personal- und Karriereentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen der Universität Bielefeld.

^p Für Promotionstipendiatinnen und –stipendiaten, die in Graduiertenkollegs eingebunden sind, treffen viele der hier skizzierten ideellen Nachteile nicht zu.

^q Siehe zum aktuellen Stand der Diskussion über Promotionsvereinbarungen http://www.hochschulkarriere.de/hk-wiki/index.php/Promotionsvereinbarungen_in_der_Diskussion

3.3 Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Spitzenpositionen

Neben der **Förderung der Berufung von Frauen auf Professuren** ist auch die **verstärkte Präsenz von Frauen auf sonstigen Spitzenpositionen in der Wissenschaft** ein Anliegen. Eine notwendige Voraussetzung dafür ist die Verbreiterung der Basis, z.B. durch konsequente Umsetzung eines Kaskadenmodells: Nur wenn Frauen die vorangehenden Qualifizierungsstufen erfolgreich abschließen, lassen sich auch die Frauenanteile bei Professuren nachhaltig erhöhen.

Eine Grundvoraussetzung für die Steigerung des Anteils von Frauen in Spitzenpositionen ist das genderkompetente Vorgehen in Berufungsverfahren. Die komplexe Problemlage erfordert ein breites Spektrum von Aktivitäten im gesamten Prozess der Berufungsverfahren. Eine besonders gute Voraussetzung für die Umsetzung dieses Vorhabens liegt darin, dass die **Rollen der Berufungsbeauftragten in allen Berufungskommissionen durch einen der Prorektoren bzw. die Prorektorin wahrgenommen** werden. Diese teilen ausnahmslos die Ansicht, dass Gleichstellung für die Zukunftsfähigkeit der Universität Bielefeld zentral ist und tragen aktiv zur Zielerreichung bei. Die bereits seit Jahren strukturell verankerten Verpflichtungen, vor einer Ausschreibung zu prüfen, ob Genderaspekte in die Stellendenomination aufgenommen werden können, und gezielt Frauen zur Bewerbung aufzufordern sowie Fachdatenbanken nach geeigneten Bewerberinnen zu durchsuchen, werden künftig stärker nachgehalten. Zur Optimierung des gesamten Berufungsprozesses strebt die Universität Bielefeld zusätzlich an, **zukünftig alle Berufungskommissionen geschlechterparitätisch** zu besetzen. Aufgrund der vorherrschenden Unterrepräsentanz von Frauen würde dies jedoch eine **überproportionale Belastung** bedeuten. Daher sollen die betreffenden Frauen keinesfalls zur Teilnahme verpflichtet werden, aber im Einzelfall Vorrang bei der Aufnahme in die Kommission haben. Zusätzlich sollen, wo dies notwendig und von den beteiligten Frauen gewünscht ist, **finanzielle Mittel zur Entlastung** zur Verfügung gestellt werden (z.B. für die Finanzierung von Hilfskräften). Ein Schwerpunkt der Personalentwicklung wird die Konzeption einer **Fortbildung von Mitgliedern in Berufungsverfahren** sein, in der ein Modul zum Bereich Genderkompetenz, vorurteilsfreie Begutachtung und versteckte Diskriminierung enthalten sein wird, um die personelle Kompetenz in diesem Bereich zu steigern.

Die Zufinanzierung von Lehrstuhlvertretungen durch Frauen ist bereits als Anreizsystem an der Universität Bielefeld verankert. Erfahrungen mit Lehrstuhlvertretungen werden in Berufungsverfahren positiv gewertet. Daher können Lehrstuhlvertretungen als gezielte Karriereförderung für Frauen angesehen werden. Zukünftig sollen Frauen gezielt für Lehrstuhlvertretungen angesprochen und, wo sinnvoll, Vertretungen ausgeschrieben werden.

Im Sinne einer durchgängig greifenden Entwicklung sind darüber hinaus die Anteile von Frauen in herausgehobenen Positionen praktisch wie symbolisch von großer Bedeutung: Insbesondere Leitungsfunktionen (Dekanate, Prorektorate etc.) erhöhen den Entscheidungsspielraum signifikant und ermöglichen so auch die Durchdringung einer Organisation mit Gleichstellungskonzepten. Daher beschränken wir uns nicht auf die Erhöhung von Frauenanteilen bei Professuren sondern fokussieren zusätzliche Anstrengungen im **Schwerpunkt Entwicklung von Führungskompetenz in der Wissenschaft**. Sowohl die **gezielte Entwicklung des weiblichen Führungspotenzials** als auch die **Erweiterung der Führungskräfteentwicklung um das Thema Gleichstel-**

lungskompetenz unterstützen die Zielerreichung. Ein gemeinsames Führungskräfteprogramm für Professorinnen und Frauen mit Leitungsfunktionen in der Verwaltung fördert gezielt und nachhaltig das Potenzial für Frauen in Führungspositionen. Insbesondere zur langfristigen Steigerung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften bietet das CITEC ein strukturiertes Führungskräfteprogramm an, das sich auch an Wissenschaftlerinnen in Leitungsfunktionen des Wissenschaftsmanagement richtet.

Zur Förderung von Frauen nach der Promotion, aber auch der bereits berufenen Frauen, entwickeln wir eine dritte Stufe des Mentoringprogramms momentmal-PP (Post-Promotion) mit jeweils spezifischen Schwerpunkten. Eine enge Anbindung an die Personalentwicklung erfolgt.

Bei Leitungspositionen wird **Handlungsbedarf insbesondere beim Frauenanteil in den Dekanaten gesehen.** Dieser liegt mit 23 Prozent zwar etwas höher als der Frauenanteil bei Professuren, ist jedoch – wie letztere auch – noch deutlich ausbaufähig. Neben dem Zugewinn an Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum erhöht sich durch die stärkere Präsenz von Frauen auf den höheren Ebenen der Organisation auch die allgemeine Sichtbarkeit von Frauen im Wissenschaftssystem.

Auch Frauen auf höheren Qualifikationsstufen profitieren von dem **umfassenden Ansatz zur Familienförderung** an der Universität Bielefeld. Hier, wie auch bereits bei Promovierenden, werden zur **Entlastung in familienbedingten Ausfallzeiten** Hilfsmittel zur Verfügung gestellt. Aktuell beginnt eine systematische Auseinandersetzung mit dem **Themenkreis „Duale Karriere“**. Durch die vielfältigen Vernetzungen mit regional ansässigen Unternehmen existiert bereits ein Netz von Kontakten, die unter Umständen als Kooperationspartner in Frage kommen, sofern die Universität sich entschließt, ein Konzept zur Förderung von Doppelkarrierepaaren zu entwickeln. Darüber hinaus können sich Synergieeffekte durch die angestrebte Öffnung der Personalentwicklungs-Angebote auch für Angehörige anderer Hochschulen ergeben: Die hier zu knüpfenden Verbindungen können auch für das Thema Duale Karriere genutzt werden. Damit setzt die Universität Bielefeld auf zukunftsfähige Entwicklungen und einen Wettbewerbsvorteil, der sich auch auf die Forschungsreputation positiv auswirken wird. Bereits seit einigen Jahren wird das Thema der beruflichen Situation des Partners oder der Partnerin aktiv in Berufungsverfahren thematisiert. Häufig werden passende Einzellösungen gefunden.

4. Prozesssteuerung, weitere Kernbereiche und breitenwirksame Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit

4.1 Prozesssteuerung bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG sind ein willkommener Anlass, die an der Universität Bielefeld schon seit langer Zeit implementierten erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen neu zu bündeln, enger miteinander zu verzahnen und durch innovative Maßnahmen neue Impulse zu setzen. Dabei bleiben die bisherigen Grundlinien der Gleichstellungsarbeit und damit das eigene Profil der Universität erhalten: Wir verfolgen den eingeschlagenen, erfolgreichen Weg konsequent weiter. Das vorliegende Gleichstellungskonzept baut darauf auf, über die vorhandenen Strukturen und engagierten Gleichstellungsakteurinnen und –akteure hinaus den Ausbau und die Neueinführung struktureller Gleichstellungsmaßnahmen die Gewinnung zusätzlicher Multiplikatorinnen und Multiplikatoren voranzubringen.

Sowohl die Schirmherrschaft durch die Leitungsebene der Universität als auch das eng geknüpfte Netzwerk von Gleichstellungsakteurinnen und –akteuren tragen zu einer effektiven Prozesssteuerung bei der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes bei. Als wesentliche Elemente der Prozesssteuerung treten die Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie die Verwendung der Frauenförderungsgelder im Rahmen des integrierten Verteilungsmodells im Haushalt der Universität in den Mittelpunkt und erfahren eine deutliche Aufwertung.

Die Gleichstellungspläne der Fakultäten werden Anfang 2010 entsprechend des dreijährigen Turnus fortgeschrieben. In der Vergangenheit wurde dieser Prozess durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern (FGK) beratend begleitet. Bereits Anfang 2009 soll nun mit erweitertem Personenkreis ein intensiver Gesprächs- und Beratungsprozess mit und in den Fakultäten beginnen, der zum Ziel hat, die Pläne zum Umsetzungsinstrument eines Gleichstellungsgesamtkonzeptes zu entwickeln. Begleitet wird dieser Prozess durch die Gleichstellungsbeauftragte, die FGK, mindestens ein Mitglied des Rektorats und die Mitarbeiterin für Gender Equality. Der konkrete Zuschnitt und die **Umsetzung der Maßnahmen sollen unter Beteiligung aller Mitglieder der Fakultäten erfolgen** und nicht allein Sache der Gleichstellungsbeauftragten bleiben. Im Sinne einer kooperativen Zusammenarbeit zwischen höchster und mittlerer Leitungsebene werden die in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführten **Dekanatsgespräche** zwischen Dekaninnen und Dekanen, Fakultätsleitungen, Rektorat und Gleichstellungsbeauftragter in regelmäßigem Turnus fortgeführt.

Durch die nach der Hälfte der Laufzeit, also nach anderthalb Jahren, festgeschriebene Evaluation der Pläne ist ein **Monitoring der Gleichstellungserfolge, aber auch etwaiger Probleme bei der Umsetzung**, möglich. Ergänzt und gestützt wird dieser Prozess durch eine jährliche Bestandsaufnahme, die mit der Überprüfung der Verwendung der Frauenförderungsgelder verknüpft ist: Hier werden Haushaltsmittel der Fakultäten gebunden, die gezielt zur Verbesserung der Chancengleichheit in Problemfeldern verwendet werden müssen. Da in der Vergangenheit diese Gelder teilweise nicht zweckgebunden verwendet wurden, wird durch die verstärkte Beratung bereits bei der Verwendungsplanung die Prozesssteuerung optimiert: In gemeinsamen Gesprächen werden

gemäß der spezifischen Situation an den einzelnen Fakultäten Maßnahmen entwickelt, die zur Verbesserung der Gleichstellungslage beitragen, oder aber die gezielte Einbindung in zentrale Maßnahmen ermöglichen.

Für das Prozessmonitoring stehen mit der Einstellung einer Mitarbeiterin für Gender Equality für die Dauer von zwei Jahren personelle Kapazitäten zur Verfügung. Die inhaltliche Ausgestaltung des Monitorings erfolgt in enger Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Rektorat.

4.2 Anreizsysteme

Die Universität Bielefeld setzt auf **Anreizsysteme und Überzeugung** zur Gleichstellung. So werden beispielsweise seit Anfang 2008 bei der Berufung einer Frau der Fakultät 10.000,- Euro zur freien Verfügung gestellt und Lehrstuhlvertretungen durch Frauen zur Hälfte zentral zu-finanziert.

Dem bereits vorhandenen Paket aus Anreizen zur Förderung von Frauen wird mit der **Einführung eines Gleichstellungspreises** eine weitere Maßnahme hinzugefügt. Dieser Preis soll jährlich bzw. im dreijährigen Turnus für besondere Gleichstellungserfolge verliehen werden. Die Konzepterstellung für den Preis ist derzeit in der Endphase. Die erstmalige Preisverleihung ist für das Laufzeitende der Gleichstellungspläne der Fakultäten ca. Ende 2009 bzw. Anfang 2010 geplant.

Die Vergabe folgt in **zwei Kategorien: Quantitative Gleichstellungserfolge in den Fakultäten sowie Best-Practice-Maßnahmen in den Fakultäten, Einrichtungen, aber auch innerhalb der Verwaltung** können ausgezeichnet werden. Die Preisvergabe in der ersten Kategorie orientiert sich an der **Zielerreichung bei Frauenanteilen an Professuren** und ist an die dreijährige Laufzeit der Gleichstellungspläne gekoppelt. Diejenige Fakultät, die ihre Zielvorgabe bei der Erhöhung des Professorinnenanteils zu annähernd 100% erreicht, erhält die durch das Rektorat verliehene Auszeichnung. Um auch innerhalb der dreijährigen Vergabepause einen Anreiz zum Vergleich zwischen den Fakultäten zu platzieren, werden jährlich die aktuellen Frauenanteile der Fakultäten veröffentlicht. Dabei werden die für die Preisvergabe nach aktuellem Stand aussichtsreichsten Fakultäten besonders hervorgehoben.

In der Kategorie Best-Practice erfolgt die Preisvergabe durch das Rektorat jährlich: Hier werden **qualitativ besonders erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen** ausgezeichnet. Dazu können einzelne Projekte, aber auch durchgängige Strukturen zählen. Um den Best-Practice Preis können sich die Fakultäten, Einrichtungen und die zentrale Verwaltung bewerben. Durch die Auszeichnung wird der Vorbildcharakter der Best-Practice-Beispiele besonders gewürdigt.

Mit der Auslobung des Preises werden mehrere Ziele erreicht: Zum einen werden **Anreize zur Frauenförderung ausgebaut** und durch die besondere Hervorhebung erfolgreicher Fakultäten und Maßnahmen **Vorbilder aufgebaut**, die zur Nachahmung anregen können. Zum zweiten wird durch die prominente und in jährlichen Abständen erfolgende Veröffentlichung aktueller Zahlen **Transparenz erzeugt**. Drittens steht die für die erste Kategorie zentrale Kopplung an die Gleichstellungspläne der Fakultäten im Einklang mit der **Aufwertung dieser Pläne und der Fakultäten als Handlungspartnerinnen für Gleichstellung**. Zudem ermöglicht die jährliche Veröffentlichung der „Favoriten“ den Fakultäten ein **frühzeitiges Gegensteuern**, falls sich abzeichnet,

dass das Erreichen von Gleichstellungszielen in Frage steht. Durch die Preisvergabe durch das Rektorat wird die **Wichtigkeit des Gleichstellungsthemas auch für die höchste Leitungsebene** hervorgehoben. Nicht zuletzt bietet die Preisvergabe schließlich eine Möglichkeit, auch in die externe Öffentlichkeit zu treten und die Universität als **ideale Forschungsstätte für hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bekannter und damit wettbewerbsfähiger** zu machen.

4.3 Familienförderung

Das Ziel der Universität Bielefeld ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Frauen in vollem Umfang so zu gewährleisten, dass keine Nachteile im Studium und in der Karriereentwicklung entstehen. Daher ist dies ein zentraler Bereich der Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld, der entsprechend mit auch finanziell hohem Aufwand ausgebaut wird. Für die bisherigen Anstrengungen in diesem Bereich ist die Universität Bielefeld bereits als **Familienrechte Hochschule ausgezeichnet** worden. Lokal ist die Universität im Rahmen der **Mitgliedschaft im „Lokalen Bündnis für Familie“** vernetzt. Familienbezogene Maßnahmen zur Umsetzung der DFG-Standards werden in den Reauditierungsprozess als familiengerechte Hochschule eingebunden, was zusätzlich die Umsetzung sichert.

4.3.1 Kinderbetreuung

Neben **135 Plätzen für Kinder von Studierenden in zwei Tagesstätten** des Studentenwerks bietet die Universität ab Sommer 2009 **über 70 Plätze für Kinder von Beschäftigten**. Die Universität Bielefeld ist die **erste Hochschule in NRW, die eine Kindertagesstätte allein für Kinder von Beschäftigten zur Verfügung stellt**. Entsprechend dem Ziel der Förderung von Frauen auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind die Öffnungszeiten und sonstige Angebote flexibel auf die Bedürfnisse des Wissenschaftsbetriebes ausgerichtet. In das Angebot an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen für Kleinst- bis Schulkinder von Beschäftigten fließen ca. 200.000,- Euro jährlich. Zur Schließung von Betreuungslücken während der Schulferien werden **regelmäßig Bedarfsabfragen durchgeführt und Ferienbetreuungsangebote unterbreitet**. Zusätzlich wurde im November 2008 ein **Angebot zur flexiblen Kurzzeitbetreuung** eingeführt, um kurze Betreuungslücken zu schließen. Dieses Angebot steht vorrangig Kindern von Studierenden zur Verfügung, kann jedoch auch für Kinder von Beschäftigten genutzt werden.

Das Angebot an hochwertigen Kinderbetreuungsplätzen wird stetig ausgebaut. Einer der Schwerpunkte der Entwicklung wird zukünftig die Sicherung der Betreuung für Kinder von Promotionsstipendiatinnen sein.

4.3.2 Beratung

Die Universität Bielefeld bietet **Studierenden und Beschäftigten mit Kindern eine regelmäßige Beratung** an. Dieses Angebot wird sehr gut angenommen, konnte allerdings im Rahmen der bisherigen Kapazitäten den hohen Beratungsbedarf zu diesem

Thema nicht abdecken. Zudem steigt die Zahl der Anfragen zum Thema der Pflege älterer Angehöriger: Gerade bei hoch qualifizierten Frauen treffen oft verhältnismäßig späte Mutterschaft und wachsende Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern zusammen. Um der steigenden Nachfrage zum Thema Pflege und dem allgemein hohen Beratungsbedarf angemessen zu begegnen, **wird das bisherige Angebot in den nächsten zwei Jahren zum Familienservice ausgebaut** und mit einem Gesamtfinanzvolumen von 70.000,-- Euro gefördert. Die **Einrichtung eines Familienportals** auf den Internetseiten der Universität, über das die Angebote gebündelt dargeboten werden, ist zeitnah geplant.

4.3.3 Arbeits- und Studienorganisation

Die Universität ist mit **Wickel-, Still- und Ruheräumen sowie einem Eltern-Kind-Zimmer in der Bibliothek** ausgestattet. Außerdem ist im CITEC ein Kinderraum eingerichtet. Damit wird Studierenden und Beschäftigten mit Kindern die Organisation des Arbeitsalltags erleichtert. Auch in Studium und Lehre wird auf Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen geachtet. So gibt es noch **Verbesserungsbedarf bezüglich eines ausreichenden Angebots von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen innerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen**. Eine flächendeckende Überprüfung wurde bereits durchgeführt. Aus den Ergebnissen resultierende Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen der Reauditierung zur familiengerechten Hochschule umgesetzt. Studierenden mit Kindern werden über den gesetzlich vorgegebenen Rahmen hinaus (mindestens 4 Semester, i.d.R. Regelstudienzeit plus 4 Semester) die Studienbeiträge erlassen, um die finanziellen Belastungen zu begrenzen.

4.4 Gender in Forschung und Lehre

4.4.1 Forschung

Im Bereich der Forschung zu Genderfragen ist die Universität Bielefeld sehr erfolgreich. Dennoch streben wir stetig nach der Weiterentwicklung des exzellenten Forschungsprofils. Das **Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)** ist international anerkannt und einer der Schwerpunkte im interdisziplinären Profil der Universität Bielefeld. Zahlreiche der in dortigen Projekten untersuchten Fragestellungen sind geeignet, Genderaspekte als Querschnittsthema auch in andere Fachbereiche einzubringen (z.B. das Habilitationsprojekt „Doing Gender in der Mathematik“ von Dr. Anina Mischau). **Fünf Professuren mit einer (Teil-) Denomination in Frauen- und Geschlechterforschung** (Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW) sind in den Fakultäten Soziologie (zwei Professuren), Gesundheitswissenschaften, Geschichte und Erziehungswissenschaft angesiedelt; **eine sechste soll wieder eingesetzt werden**. In die Forschungsaktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung investiert die Universität Bielefeld in großem Rahmen: Laut einer Berechnung des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn) stellte die Universität Bielefeld 2006 insgesamt 831.360,-- Euro allein für die Finanzierung der Personalstellen zur Verfügung. **Die Exzellenz der Forschung zeigt sich in Bielefeld jedoch nicht ausschließlich in der „klassischen“ Frauen- und Geschlechterforschung, sondern auch in äußerst innovativen Fragestellungen anderer Forschungsbereiche:** Als

Leuchtturmprojekt kann hier die **Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction“ im Rahmen des CITEC** benannt werden. Hier werden beispielhaft Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern umgesetzt.

4.4.2 Lehre

An der Universität Bielefeld existiert bereits seit geraumer Zeit in jedem Semester ein **vielfältiges Angebot an Lehrveranstaltungen, die grundlagen- oder anwendungsorientierte Themen mit geschlechtsbezogenen Fragestellungen verbinden**. Auch innovative Wege der Lehre werden in Bielefeld immer wieder gegangen: Das interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung entwickelte in Kooperation mit namhaften Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland das Modellprojekt VINGS (Virtual International Gender Studies) als virtuelles Studienangebot. Nach erfolgreicher Durchführung des Modellprojektes über vier Semester wurde ein im Rahmen von VINGS entwickeltes Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungs- und Führungsaufgaben bis Sommersemester 2008 über die FernUni Hagen 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 ausbildet.

Dem interdisziplinären Forschungsprofil entsprechend bereichert seit dem Wintersemester 2007/08 der **interdisziplinäre Master-Studiengang „Gender Studies“** das Lehrangebot. Der Studiengang verknüpft beispielhaft fachliche Inhalte über sieben Fakultäten, das IFF und den Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld hinweg. Der universitären Öffentlichkeit macht sich der Studiengang durch eine Ringvorlesung bekannt.

Mit dieser umfangreichen Implementierung von Frauen- und Geschlechterthemen in die Lehre ist die Universität Bielefeld bereits jetzt gemäß den aktuellen Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit, die den Einbezug von Gender in die Lehre vorschlagen, sehr gut aufgestellt. Das aktuelle Angebot soll auch in Zukunft aufrechterhalten und weiter ausgebaut werden, um den Studierenden auch weiterhin exzellente und innovative Lehre zu bieten.

4.5 Personalentwicklung

Einer der Schwerpunkte im Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld sind intensivierete Maßnahmen zur Personalentwicklung. Alle bereits genannten Personalentwicklungsmaßnahmen, wie die Entwicklung von Genderkompetenz bei Führungskräften und sonstigen Entscheidungsinstanzen sowie Berufungskommissionen, die häufigere Durchführung von bereits erfolgreichen Maßnahmen zur Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen und die Schwerpunktsetzung auf die Förderung promovierender Frauen, **werden durch die Personalentwicklung umgesetzt**. Auch die Förderung von Promovierenden und Promovierten mit Familienaufgaben wird in enger Kooperation mit dem Familienservice durch die Personalentwicklung unterstützt und mit dem Reauditierungsprozess als familiengerechte Hochschule verknüpft.

4.6 Sicherung geschlechtergerechter Ressourcenverteilung

Die ungleiche Verteilung von Ressourcen an die beiden Geschlechter ist unter dem Schlagwort **Gender Budgeting** in letzter Zeit verstärkt in den gleichstellungspolitischen Diskurs gerückt. Über bestehende Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen hinaus wird vermutet, dass bei der Verteilung von Geldern und anderen Ressourcen in institutionellen Haushalten auch andere geschlechtsbezogene Ungleichheiten bestehen. Zahlreiche Analysen geben bereits heute Anhaltspunkte dafür. Im international gültigen Sprachgebrauch bedeutet Gender Budgeting als Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in Bezug auf Finanzen, die Verteilungsverhältnisse in Haushalten genderbezogen zu analysieren, gleichstellungsorientiert zu bewerten, dadurch finanzielle wie strukturelle Ungleichverteilungen von Finanzströmen aufzudecken und geeignete Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau dieser Ungleichheiten zu entwickeln. Dabei beschränkt sich die Analyse nicht nur auf Geldbeträge sondern bezieht auch mittelbare Faktoren wie die Befristung von Stellen ein. An der Universität Bielefeld ist die geschlechterdifferenzierte und transparente Analyse und Veröffentlichung vieler Daten bereits etabliert, so dass es gute Ausgangsbedingungen für Gender Budgeting gibt. Für ein **Pilotprojekt zu Gender Budgeting, das Ende 2007 an der Universität Bielefeld begonnen hat, wurde der Bereich der Promotion an drei Modellfakultäten ausgewählt**. Nach einer umfassenden Vorbereitungs- und Konzeptionsphase werden die Finanzpläne auf promotionsrelevante Posten hin analysiert und genderbezogen aufbereitet. Neben der monetären Ebene und quantitativen Daten werden ausdrücklich auch qualitative Daten in die Analyse einfließen. Es wird erwartet, dass nach Abschluss der Modellphase Ergebnisse vorliegen, wie eine geschlechtergerechte Ressourcenverteilung erreicht werden kann und das **Gender Budgeting ausgedehnt** werden kann.

4.7 Interne und externe Kommunikation und Kooperation

Eine **Schnittstelle zwischen interner und externer Kommunikation** wird ein neu einzurichtendes **Gender Portal**: Über den Einstieg auf der Homepage der Universität soll zukünftig kompakt über die ganze Vielfalt der Gleichstellungsaktivitäten informiert werden. Das Gender Portal wird zum einen die Sichtbarkeit des Gleichstellungsthemas nach innen und außen erhöhen und damit Transparenz erzeugen, zum anderen als Informationsmedium für Gleichstellungsinteressierte dienen. Dem Gender Portal zur Seite gestellt wird ein **Familienportal**, das die familienbezogenen Aktivitäten der Universität gebündelt darstellt. Durch die Trennung der beiden Bereiche bei gleichzeitiger Verlinkung setzen wir ein Zeichen gegen die stereotype Gleichsetzung von „Frauen“ und „Familie“ und heben hervor, dass auch Männer und Väter angesprochen werden. **Familienservice und Gleichstellung kooperieren** bereits intensiv und erfolgreich, was weiter fortgesetzt wird.

Zur Steigerung der Akzeptanz von Gleichstellungsmaßnahmen und im Sinne größerer Transparenz setzen wir auf **verstärkte interne Kommunikation**. Die Frequenz der Berichterstattung über das Thema Gleichstellung wird deutlich erhöht. Regelmäßige Veröffentlichungen von Gleichstellungserfolgen und Berichte über neu entwickelte Maßnahmen steigern die **Sichtbarkeit von Gleichstellung** und heben die **Wichtigkeit dieses Aktionsfeldes für die Universität und ihre Mitglieder** hervor. Dabei sollen positive

Meldungen klar im Mittelpunkt stehen, Erfolge benannt und engagierte Akteurinnen und Akteure gewürdigt werden. Damit erhalten alle Fakultäten und Bereiche die Möglichkeit, ein positives Gleichstellungsprofil zu etablieren. Zur Umsetzung dieses Anliegens wird die Zusammenarbeit mit dem Referat für Kommunikation intensiviert und verstetigt.

Die **Kommunikation von Gleichstellungserfolgen nach Außen wird parallel zu den internen Prozessen verstärkt**, da die Vielzahl qualitativ hochwertiger Gleichstellungsmaßnahmen und die vorhandenen Erfolge bislang kaum sichtbar sind. **Alle Stellen- und Stipendiaausschreibungen werden unter Verwendung des audit- und des TEQ-Logos erfolgen**. Zusätzlich streben wir eine **intensivere Kooperation mit anderen Hochschulen** an, z.B. durch die durchgängige Öffnung von Personalentwicklungsmaßnahmen für externe Nachwuchswissenschaftlerinnen. Letzteres wird - neben der Förderung des eigenen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses - zu einem **zusätzlichen Element im Werben um hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen**, die so die Universität als reizvollen Arbeitsort kennen lernen. Punktuell werden im Wissenschaftsbereich bereits jetzt einzelne Veranstaltungen für Externe geöffnet und im Personalentwicklungskonzept ist dies auch angelegt. Die **gute Zusammenarbeit von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren mit der Personalentwicklung** wird weiter ausgebaut. Angestrebt wird darüber hinaus eine **engere Kooperation mit dem Career Service und dem SchülerInnenbüro der Universität**.

4.8 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Bielefeld will Frauen wie Männern die Möglichkeit eröffnen, in diskriminierungsfreier Atmosphäre die eigenen Studien-, Karriere- und Lebensvorstellungen zu verwirklichen. Seit 2001 gilt eine **Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**, die in einem statusgruppenübergreifenden Arbeitskreis auf Leitungsebene erarbeitet und von Rektorat und Senat verabschiedet wurde. Da die bisherigen gesetzlichen Vorschriften (der Passus zu sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, davor das Beschäftigtenschutzgesetz) die Gruppe der Studierenden nicht in ausreichendem Maß schützen, schließt die Richtlinie diese Gruppe explizit mit ein. Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig, um Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie und zur Sensibilisierung gegenüber dem Thema zu entwickeln und umzusetzen. Auf Basis der Ergebnisse einer von Juli bis November 2008 durchgeführten **Befragung aller Studierenden zu eventuellen Diskriminierungserfahrungen an der Hochschule**, die in ähnlicher Form in Deutschland nur noch an der Ruhr Universität Bochum durchgeführt wurde, sollen weitere **gezielte Interventionsmaßnahmen** entwickelt werden.

Für weibliche Betroffene gibt es ein **festes Beratungsangebot an der Universität durch externe Fachkräfte**; männliche Betroffene werden auf ein externes Beratungsangebot hingewiesen. Das Sportprogramm der Universität bietet Selbstverteidigungskurse für Frauen und Öffnungszeiten des Schwimmbades nur für Frauen an, ein beleuchteter Frauenparkplatz in unmittelbarer Nähe des Hauptgebäudes bietet Frauen einen Schutzraum, und das jährlich zu Gendersensibilisierung geschulte Personal des Wachdienstes begleitet auf Wunsch Frauen bis zu den Parkplätzen bzw. Haltestellen in Universitätsnähe.

4.9 Personelle Kapazitäten

Durch die Einstellung einer **Mitarbeiterin für Gender Equality** (TV-L E13, 50%, befristet auf zwei Jahre) sind die zentralen personellen Kapazitäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, z.B. für das Prozessmonitoring, bereits erhöht worden. Die Mitarbeiterin war bereits maßgebliche Akteurin bei der Erstellung des Konzeptes. Der **Ausbau des Familienservice** der Universität ist zeitnah geplant. Dafür werden personelle und finanzielle Ressourcen bereitgestellt. Für die Wiederauflage des in der Vergangenheit erfolgreich durchgeführten **Mentoringprogramms moMENTmal** wird ebenfalls eine Stelle eingerichtet (TV-L E13, 75%, befristet auf drei Jahre; zusätzlich Bereitstellung von Mitteln für eine studentische Hilfskraft, 10h/Woche für die Laufzeit des Mentoringprogramms). Mit einer **Gender und Diversity Managerin** (TV-L E13, 100%, befristet auf die Cluster-Laufzeit von fünf Jahren) für Gleichstellung im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology sind personelle Kapazitäten in der Geschäftsführung angesiedelt.

Gleichstellung ist eines der wichtigsten zukunftsorientierten Ziele der Universität Bielefeld. Da erfolgreiche Gleichstellung immer mehr zu einem der zentralen Wettbewerbsfaktoren wird, sind entsprechende Ressourcen notwendig. Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, **werden finanzielle Mittel für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen bereitgestellt.**

Anhang: Tabellen

Tabelle 1: Zusammenstellung der an der Universität Bielefeld bereits vorhandenen und geplanten Gleichstellungsinstrumente

Strukturelle Maßnahmen	
durchgängig	vorhanden
	Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschule nach § 6 HG, Genderziele in den Gender-Punkten
	Bekanntnis zur Gleichstellung in Präambel der Grundordnung, eigener Paragraf zu Gleichstellungsregelungen
	Festschreibung der Gleichstellungsaspekte aus der Grundordnung im Gleichstellungsrahmenplan mit konkreten Zielvorgaben. Gleichstellungspläne in den Fakultäten und Einrichtungen sowie ein Gleichstellungsplan für das MTV-Personal konkretisieren die Ziele für die jeweiligen Bereiche
	Zwischen-Evaluation der Gleichstellungspläne der Fakultäten nach der Hälfte der Laufzeit durch Bericht der Dekaninnen und Dekane an die Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmenplan festgeschrieben
	Evaluation der Fakultäten alle 6 Jahre unter ausdrücklicher Einbeziehung von Gleichstellungserfolgen
	Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung an der Universität
	Ausführliche Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zum Stand der Gleichstellung an der Universität alle drei Jahre
	Neuer Hochschulrat ist gezielt geschlechterparitätisch und genderkompetent besetzt worden; eine Frau führt den Vorsitz
	Einrichtung einer Stelle für Gender Equality ab Oktober 2008 (E13 50%)
	Einrichtung einer Stelle Gender & Diversity Management im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology ab August 2008 (E13 100%)
	Frauenförderbeträge als Bestandteil der indikatorgesteuerten Finanzverteilung: Bei der Verteilung von Sach- und Hilfskraftmitteln wird nach festgelegten Parametern in der Gleichstellung ein bestimmter Betrag gebunden, den die Fakultäten zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen verwenden müssen. Jährliche Rechenschaftspflicht über Verwendung gegenüber Rektorat, Finanzkommission und Gleichstellungsbeauftragter; nicht oder nicht zweckgemäß verwandte Mittel werden ins Folgejahr übertragen.
	Amt der Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung
	Sichtbarkeit nach außen z.B. durch Total E-Quality Prädikat und Zertifikat audit familien-gerechte hochschule auf der Startseite des Internetauftritts
	Öffentlichkeitswirksame Tagungen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, z.B. „Zwischen Anerkennung und Marginalisierung – Gleichstellungspolitik in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung“
	Arbeitskreis auf Leitungsebene gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt; Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt benennt Formen, zeigt Beschwerdewege auf und nennt Kontaktstellen
	geplant
	Umfassender und strukturierter Diskussionsprozess zur Bekanntmachung und weiteren Umsetzung dieses Konzeptes
	Aufwertung der Frauenförderbeträge als Instrument der Prozesssteuerung: Beratung und Planungsunterstützung für die Fakultäten zur sachgerechten Verwendung der Gelder, Beratung bei der Entwicklung fakultätsspezifischer Maßnahmen
	Einrichtung von Gender-Portal und Familien-Portal auf der Startseite der Universität Bielefeld

Strukturelle Maßnahmen	
transparent	vorhanden
	Jährliche Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Daten zu Studierenden und Beschäftigten im Statistischen Jahrbuch
	Alle Personaldaten werden geschlechterdifferenziert ausgewiesen und können zu Abfragen herangezogen werden
	Gleichstellungspläne der Fakultäten, der Bibliothek und der MTV-Gleichstellungsplan konkretisieren fakultätsspezifische Gleichstellungsziele auf Basis einer Ist-Soll-Analyse und legen quantitative, überprüfbare Gleichstellungsziele sowie Maßnahmen zur Zielerreichung fest; sie sind im Netz veröffentlicht; Zwischen-Evaluation nach der Hälfte der Laufzeit mit Bericht der Dekaninnen und Dekane an die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern
	Jährlich Veröffentlichung der ausgewiesenen Frauenfördergelder (s. 1) und deren zugrunde liegende Parameter nach Studentinnen-, Absolventinnen und Promovendinnenanteil
	Geschlechterdifferenzierte Erfassung der Zulagen im Rahmen der W-Besoldung (Erst- und Bleibeverhandlungen)
	Pilotprojekt „Gender Budgeting“ deckt ungleiche Verteilung von Finanzströmen im Promotionsbereich auf
	Verleihung des Total E-Quality Prädikats (Erstverleihung 2008)
	Erfolgreiche Teilnahme am Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder; eine Berufung ist bereits erfolgt
	geplant
	Jährliche Veröffentlichung aktueller Professorinnenanteile und Stand der Zielerreichung der Gleichstellungspläne in den Fakultäten im Rahmen des neuen Frauenförderpreises durch das Rektorat
	Ausweitung des Projektes „Gender Budgeting“ auf weitere Bereiche
	Geschlechterdifferenzierte Lohnsummenstatistik - MTV
	Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art der besuchten Maßnahme, Kosten für die Maßnahme) – wiss. Personal, MTV

Strukturelle Maßnahmen	
wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	vorhanden
	Grundzertifikat 2006 audit familiengerechte hochschule, Reauditierungsprozess läuft
	Erste Betriebskindertagesstätte einer Hochschule in NRW; für Kinder von Beschäftigten
	Zwei Tagesstätten für Kinder von Studierenden
	Einrichtung einer flexiblen Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden und Wissenschaftlerinnen (12 Plätze) ab November 2008
	Regelmäßiges Beratungsangebot für Beschäftigte und Studierende mit Kindern
	Informationsbroschüre „Studierende mit Kindern“ Herbst 2008 aktualisiert
	Ausbau des Familienservice in den nächsten zwei Jahren (Gesamtvolumen 75.000,- Euro), unter Einbezug der Pflege älterer Angehöriger
	Zusätzliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die (wissenschaftlich oder nicht-wissenschaftlich) Beschäftigten durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen entstehen, werden durch die Universität getragen
	Regelmäßige Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung in den Schulferien, Angebot bei Bedarf
	Ausstattung der Universität mit zahlreichen Wickel-, Still- und Ruheräumen, Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek
	Befreiung von Studienbeiträgen für Studierende mit Kind
	Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sowie Prüfungsterminen zu üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen im Gleichstellungsrahmenplan festgeschrieben
	Großzügige Beurlaubungsregelungen für Schwangere und Studierenden mit Kind (z. Zt. bis zum 3. Lebensjahres des Kindes)
	Gleitzeitregelungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in fast allen Fakultäten, individuelle Absprachen im wissenschaftlichen Bereich. Vielzahl von Teilzeitmodellen und flexible Pausengestaltung. Praxis: Vorrang von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern bei Urlaubsplanung, die Möglichkeit zu einem Sabbatical wird im wiss. Bereich genutzt.
	Umfangreiches Angebot zum Kontakthalten während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten; Urlaubs-/Krankheitsvertretungen bevorzugt an Beschäftigte in der Familienphase
	Einzelregelungen in Fakultäten, z.B. Wiedereinstellung studentischer Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen bei der Umstrukturierung des Studienverlaufs zur Vermeidung des Kontakts mit Chemikalien
	Gegendertes Gesundheitsmanagement im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, gemischtgeschlechtliche und Angebote nur für Frauen, z.B. Thementag „Work-Life-Balance“
	Mitgliedschaft im „Lokalen Bündnis für Familien Bielefeld“
	Weiterbildungsveranstalten werden nach Möglichkeit zu üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten
	geplant
	Alle familienbezogenen Maßnahmen des DFG-Konzeptes werden an Reauditierungsprozess familiengerechte hochschule angekoppelt
	Führungskräfteentwicklungskonzept mit Modul Genderkompetenz, u.a. zur Sensibilisierung für die Situation von Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben
Die Anzahl der Plätze der Beschäftigten-KiTa wird kontinuierlich ausgebaut und um Plätze für Kinder von Promotionsstipendiatinnen und –stipendiaten sowie Gastprofessorinnen bzw. –professoren ergänzt	
Ausweitung der Befreiungsmöglichkeit von Studienbeiträgen für Studierende mit Kind auf beide Elternteile	
Ausweitung der Beurlaubungsregelungen für Studierende mit Kind über das 3. Lebensjahr des Kindes hinaus	

Strukturelle Maßnahmen	
kompetent	vorhanden
	Zentrale Forschungsförderung berät Antragsstellende zu Gendergesichtspunkten und stellt Informationen bereit
	Alle Stellen ab einer Laufzeit von sechs Monaten sind auszuschreiben
	Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ausdrücklich auf Frauenförderung hingewiesen.
	Überprüfung der Möglichkeit geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Ausschreibungen
	Hinweis auf Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes durch Vorsitzende der Berufungskommissionen
	Gendertrainings im Rahmen der Führungskräfteentwicklung
	geplant
	Sensibilisierung für geschlechts- und diversitätsbezogene Aspekte in der Forschung
	Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse bei der Förderung von Promovendinnen gewinnen
	Stärkere Vernetzung des Instituts für Frauen- und Geschlechterforschung mit den Fakultäten; Nutzen der hauseigenen Expertise und aktueller Forschungsergebnisse für Frauenförderung in den Fakultäten

Personelle Maßnahmen	
durchgängig	vorhanden
	Die gegenderte Berufungsordnung legt fest, dass vor der Ausschreibung einer Professur auf die konkrete Zielvorgabe aus dem Gleichstellungsplan hingewiesen wird
	Bei jeder Ausschreibung einer Professur wird geprüft, ob geschlechtsspezifische Fragen in die Ausschreibung aufgenommen werden können.
	Bei Ausschreibungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ausdrücklich auf Frauenförderung hingewiesen
	Alle Stellen werden auch in Teilzeit ausgeschrieben, sofern organisatorisch möglich
	Fünf Professuren mit einem Schwerpunkt Geschlechterforschung sind an verschiedenen Fakultäten im Rahmen des Netzwerkes Frauenforschung NRW an der Universität Bielefeld etabliert
	Zentrale Zufinanzierung von Lehrstuhlvertretungen durch Frauen (3 Monate pro Semester)
	10.000,- Euro zur freien Verfügung an Fakultäten, die eine Frau berufen
	In den Vergaberichtlinien für Anforschungsmittel werden ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert
	Zentrale Angebote aus der Personalentwicklung für Frauen, z.B. Berufungstraining, Workshop „Von der Promotion zur Professur“, etc.
	Angebote aus den Fakultäten, z.B. Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen, Zeitmanagement
	Broschüre „Promovieren – ein Schritt in die Zukunft“ soll Frauen Mut zu einer wissenschaftlichen Laufbahn machen
	Broschüre Forschungs-/Stipendienwegweiser: Kompakte Information zu Fördermöglichkeiten für eine wissenschaftliche Laufbahn.
	Promotionsstipendien der Universität werden zu 2/3 an Frauen vergeben (Gesamtvolumen (150.000,-€/Jahr) und in den Vergaberichtlinien ausdrücklich Frauen zur Bewerbung aufgefordert
	Umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion im Rahmen zahlreicher Graduiertenkollegs gegeben
	Promotionsstipendien (überdurchschnittlich dotiert) der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Graduate School in History and Sociology wurden bereits zu 75% an Frauen vergeben
	Frauenförderpreis für herausragende BA-/MA-Arbeiten in Geschichte
	Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für die Promotion
	Besetzung von Hilfskraftstellen z.B. in der Chemie, um Studentinnen stärker einzubinden
	geplant
	Die 6. Professur für Geschlechterforschung im Rahmen des Netzwerkes Frauenforschung NRW wird schnellstmöglich wieder eingerichtet
	Aus den Ergebnissen des Pilotprojektes „Gender Budgeting“ werden Maßnahmen zur Optimierung der Gesamtsituation abgeleitet
Ausbau der Besetzung von Hilfskraftstellen mit Frauen (anteilig zum Frauenanteil bei Studierenden), gezielte Motivation zum Verbleib in der Wissenschaft über Beteiligung am wissenschaftlichen Arbeiten	

Personelle Maßnahmen	
transparent	vorhanden
	Gleichstellungsrahmenplan legt allgemeine Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Zielerreichung fest.
	Formulierung konkreter, quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und des Personals aus Technik und Verwaltung nebst Maßnahmen zur Zielerreichung. Alle drei Jahre Fortschreibung der Pläne und Gesamtevaluation der Maßnahmen, nach der Hälfte der Laufzeit Zwischenevaluation mit Ergänzung durch ein Gespräch der Dekaninnen und Dekane mit der Frauengleichstellungskommission. Aufschlüsselung der Ist-Situation bei wiss. Stellen und Formulierung der Zielvorgaben i.d.R. ausdifferenziert (C4/W3, C3/W2, C1/C2/Juniorprofessuren, A13-A16/ - entsprechende TV-L-Eingruppierung), BAT IIa-1/E13, WHK, SHK, halbe/befristete/unbefristete Stellen, Haushalts-/Drittmittelstellen); Stellungnahme zur aktuellen und angestrebten Studentinnen- Absolventinnen-, Promovendinnen- und Habilitandinnenquote.
	Indikatorgesteuerte Finanzverteilung (Frauenfördermodell): Bei Verteilung von Sach- und Hilfskraftmitteln nach festgelegten Parametern Bindung von Beträgen, die von den Fakultäten für strukturelle Frauenförderungsmaßnahmen in unterdurchschnittlichen Bereichen verwendet werden müssen (jährliche Rechenschaftspflicht gegenüber Rektorat, Finanzkommission und Gleichstellungsbeauftragter; gar nicht oder nicht zweckmäßig verwandte Mittel werden ins Folgejahr übertragen. Verteilung anhand der Parameter Studienanfängerinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen, die jährlich neu ermittelt werden.
	geplant
	Aufwertung und Weiterentwicklung der Gleichstellungspläne der Fakultäten zum zentralen Element der Prozesssteuerung: Initiierung eines intensiven Beratungsprozesses zur Entwicklung der neuen Gleichstellungspläne ab Januar 2009 unter Beteiligung von Fakultätsvertretern und Fakultätsvertreterinnen, Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Gleichstellungsbeauftragter, Mitglied des Rektorats, Mitarbeiterin für Gender Equality.
Entwicklung eines Frauenförderpreises in zwei Kategorien: 1. Professorinnenanteil in Fakultäten (Verleihung alle drei Jahre angekoppelt an Laufzeit und Zielerreichung der Gleichstellungspläne); 2. Best practice, qualitativ beste Gleichstellungsmaßnahme in Fakultäten oder Verwaltung (Verleihung jährlich); Ermittlung der Preisträger bzw. Preisträgerinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte, Verleihung des Preises durch das Rektorat, Veröffentlichung der Erfolge.	

Personelle Maßnahmen	
wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	vorhanden
	In Fakultäten, in denen Frauen in den entsprechenden Positionen unterrepräsentiert sind, ist die Nicht-Einstellung von Frauen gegenüber Dekanin/Dekan gesondert zu begründen.
	Nach neuer Berufsordnung weisen Vorsitzende von Berufungskommissionen auf die Ziele (Steigerung der Frauenanteile) des jeweiligen Gleichstellungsplanes hin.
	Leitfaden Personalgewinnung informiert kompakt über nach Gleichstellungsaspekten korrektes Vorgehen bei Stellenbesetzungsverfahren.
	Werbung mit Familienfreundlichkeit, besonders Betriebs-KiTa, in Einstellungsgesprächen.
	Ausschreibungen im technischen Bereich werden über das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld interessierten Frauen bekannt gemacht.
	Fakultätsspezifische Abfrage von Datenbanken bei der Bewerberinnensuche laut Gleichstellungsrahmenplan.
	Projekt BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzwerkbildung.
	AG Förderung für Wissenschaftlerinnen.
	Pilotprojekt zu Telearbeitsplätzen wird von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen begleitet, Evaluation hinsichtlich der Vor- oder eventueller Nachteile für weibliche Beschäftigte.
	Information und Einladung zu Fortbildungsveranstaltungen an Beschäftigte in Elternzeit.
	Eltern in Elternzeit sind in naturwissenschaftlichen Fakultäten die Forschungslabore zugänglich zu machen.
	Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen.
	Workshop zur Führungskompetenz in der Wissenschaft, nur für Frauen.
	Zentrale Studienberatung setzt Schwerpunkt auf Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.
	Unterstützung von Promovendinnen/Habilitandinnen der Psychologie durch 250,--€/Jahr.
	Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften.
	Projekt zur Verringerung der Studienabbruchzahlen von internationalen Studentinnen in Zusammenarbeit mit einer Fakultät, Interviews mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zum Aufdecken von Problemfeldern.
	Einrichtung von durch Frauen betreuten Tutorien für Frauen in Fakultäten, bei denen mehr als 10% der Studentinnen das Studium abbrechen.
	Evaluation der Frauentutorien in einer Fakultät ab Februar 2009.
	Interdisziplinärer Masterstudiengang Gender Studies steigert Expertise in der Universität.
	Universität wirbt mit Familienfreundlichkeit und KiTen für Kinder von Studierenden um neue Studentinnen und Studenten.
	Career Service und Servicebereich Studium, Lehre und Karriere bietet vielfältige Angebote für Studierende, Promovierende und Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler.
	SchülerInnenbüro koordiniert die Aktivitäten für Schülerinnen und Schüler.
	Initiierung und selbständige Weiterführung des Projektes pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen): Herbsthochschule (jährlich) zur Motivierung und Studienorientierung von Schülerinnen in Bezug auf naturwissenschaftliche und technische Fächer.
	Mitmach- und Experimentierlabors für Kinder in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung abgeschlossen), Physik und Mathematik (ganzjährig).
	Jährliche Kinderuni lädt zum Hineinschnuppern in breites Fächerspektrum ein.
	Beteiligung am Girls' Day, erweitert um Information zu mathematisch-technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen an der Universität Bielefeld.
	geplant
	Dreistufiges Mentoringprogramm moMENTmal mit eigenen Abschnitten für Studentinnen, Promovendinnen und promovierten wissenschaftlichen Nachwuchs sowie Professorinnen (bis Ende 2006 bereits erfolgreich durchgeführt, erweiterte Neuauflage geplant).
Mentoringprogramm für Doktorandinnen der Graduiertenschulen CITEC und CorLAB zur gezielten (Wissenschafts)Karriereförderung von Promovendinnen, ggf in Kooperation mit anderen Hochschuleinrichtungen.	

wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert	- Fortsetzung - Personelle Maßnahmen
	geplant
	Modellprojekt M _{MOTIVATION} U _{NTERSTÜTZUNG} T _{ALENT} ZUR PROMOTION : Anschreiben der besten Studentinnen jeder Vordiploms- bzw. Bachelor-Kohorte in Modellfakultäten und Information über Möglichkeiten zur Promotion. Bei Erfolg Ausweitung auf alle Fakultäten.
	Ab 2009 Durchführung von tasteMINT, Potenzialassessment für an mathematisch-technisch-naturwissenschaftliches Studienfächern interessierten Oberstufenschülerinnen, gezielte Motivation durch den CITEC.
	Genderaspekte werden in derzeitige Diskussionen zur Qualität der Lehre und Systemakkreditierung integriert.
	Initiierung eines Professorinnenzirkels zum Zweck der Netzwerkbildung, Intervention und Austausch.
	Schwerpunkt in der Personalentwicklung: Qualifizierung von Frauen und Evaluation der Maßnahmen (zusätzlich zum bereits vorhandenen Angebot).
	Modellprojekt „Gender in der Lehre“ mit ausgewählten Modellfakultäten, bei Erfolg Ausweitung auf alle Fakultäten.

Personelle Maßnahmen	
kompetent	vorhanden
	Gegenderte Berufsordnung.
	Erarbeitung eines Fragenkatalogs zur Führungskompetenz (dabei Geschlechtersensibilität als Schwerpunkt) zum Einsatz in Berufsverhandlungen.
	Führungskräfteprogramm für Frauen, gerichtet an Wissenschaft und MTV.
	Führungskräfteprogramm des CITEC insbesondere zur Steigerung des Frauenanteils in den Naturwissenschaften, gerichtet an Wissenschaft und Wissenschaftsmanagement.
	Konzept zur Führungskräfteentwicklung für Männer und Frauen, gerichtet an Dezernentinnen & Dezernenten, Führungskräfte im gehobenen Dienst, Führungskräfte in der Bibliothek, Ingenieurinnen & Ingenieure, Meisterinnen & Meister (PE-Maßnahme, die gezielt auch Frauen als Führungskräfte im Blick hat) - MTV
	Internes Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen, z.B. Berufungstraining, Workshop „Von der Promotion zur Professur“.
	Strukturiertes Führungskräfteprogramm zur Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte im CITEC, gerichtet an weibliche Post-Docs und Professorinnen.
	geplant
	Vorhandenes Führungskräfteentwicklungskonzept wird stärker auf Genderkompetenz und Familienfreundlichkeit ausgerichtet.
	Personalentwicklungsmaßnahme für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Optimierung des Berufsprozesses, Modul zu Geschlechtergerechtigkeit und Aufdecken geschlechtsspezifischer Diskriminierung, Familienfreundlichkeit: Konzeptentwicklung und flächendeckende Durchführung.
	Ausweitung und Intensivierung der erfolgreichen Personalentwicklungsmaßnahmen für Frauen, Schwerpunkt auf wissenschaftlichen Nachwuchs und Professorinnen.
	Verknüpfung der Personalentwicklungsmaßnahmen mit Mentoringprogramm moMENT-mal.

Tabelle 2: Studienanfängerinnen (Stichtag: 31.10.2008)

		Studienanfängerinnen, absolut und in Prozent (1. Fachsemester)													
	Angestrebter Abschluss	BA ^r		MA		MA ed. ^s		Diplom ^t		Freie Promotion		Promotionsstudiengang		Fakultät gesamt	
		abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Fakultät	Abteilung														
Biologie		119	65	16	53	15	88	-	-	7	70	0	0	157	65
Chemie		158	52	17	59	2	100	-	-	-	-	5	63	182	53
Erziehungswiss.		158	77	-	-	63	82	-	-	1	25	-	-	222	78
Geschichtswiss., Theologie & Philosophie	Geschichtswiss.	121	48	2	50	11	65	-	-	2	64	1	20	137	48
	Theologie	75	85	-	-	12	92	-	-	-	-	-	-	87	86
	Philosophie	39	44	-	-	2	67	-	-	1	100	-	-	42	46
Gesundheitswiss.		57	70	37	77	-	-	-	-	-	-	6	55	100	70
Linguistik & Literaturwiss.		585	76	24	86	15	65	-	-	10	71	-	-	636	76
	Kunst & Musik	16	80	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	80
Mathematik		349	62	8	38	6	75	1	50	3	50	-	-	367	62
Physik		81	37	2	33	7	100	1	100	2	25	-	-	93	38
Psychologie & Sportwiss.	Psychologie	130	83	-	-	-	-	-	-	7	64	-	-	137	82
	Sportwiss.	103	52	6	60	17	71	-	-	2	100	-	-	128	55
Rechtswiss.		35	52	-	-	-	-	139	61	4	40	-	-	178	58
Soziologie		226	49	20	57	1	17	-	-	1	33	6	67	254	49
Technische Fakultät		101	38	23	45	-	-	-	-	1	17	2	17	127	38
Wirtschaftswiss.		223	47	5	25	-	-	-	-	2	50	-	-	230	46
Insgesamt		2576	58	158	56	151	77	141	61	34	52	20	44	3093	60

Anmerkungen: - = nicht besetzt, z.B. weil Studiengänge (noch) nicht eingeführt oder eingestellt sind

^r Kernfach und Nebenfach

^s Master of Education

^t Diplom, Magister und Staatsexamen

Tabelle 3: Studienfälle (Frauen; Stichtag: 31.10.2008)

		Studienfälle (Frauen), absolut und in Prozent													
		BA ^u		MA		MA ed. ^v		Diplom ^w		Freie Promotion		Promotionsstudiengang		Fakultät gesamt	
		abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Fakultät	Abteilung														
Biologie		393	64	57	75	53	54	36	56	52	49	1	50	593	61
Chemie		317	50	29	57	11	73	38	39	9	35	28	35	432	48
Erziehungswiss.		964	70	-	-	370	74	1359	79	56	64	-	-	2749	75
Geschichtswiss., Theologie & Philosophie	Geschichtswiss.	604	49	12	48	72	74	49	35	15	37	23	50	775	49
	Theologie	248	77	-	-	60	87	1	33	4	33	-	-	313	77
	Philosophie	151	41	3	30	8	62	21	39	7	44	-	-	190	43
Gesundheitswiss.		179	75	115	80	-	-	1	1	12	60	49	65	356	74
Linguistik & Literaturwiss.		2097	74	196	83	144	72	402	74	88	62	-	-	2984	74
	Kunst & Musik	91	83	-	-	-	-	4	44	3	60	-	-	98	79
Mathematik		1017	62	13	43	44	70	92	35	14	30	-	-	1184	58
Physik		173	29	5	25	14	70	21	16	14	22	-	-	227	27
Psychologie & Sportwiss.	Psychologie	256	79	-	-	-	-	435	75	39	68	-	-	730	76
	Sportwiss.	290	39	19	37	71	66	3	43	10	42	-	-	393	42
Rechtswiss.		123	54	-	-	-	-	937	55	4	33	-	-	1095	54
Soziologie		794	48	51	51	28	62	254	51	12	40	72	55	1211	49
Technische Fakultät		259	33	94	50	-	-	47	18	14	24	33	40	447	33
Wirtschaftswiss.		688	42	5	25	-	-	183	40	18	32	-	-	894	41
Insgesamt		8644	56	599	62	875	73	3883	59	371	41	206	50	14671	58

Anmerkungen: - = nicht besetzt, z.B. weil Studiengänge (noch) nicht eingeführt oder eingestellt sind

^u Kernfach und Nebenfach

^v Master of Education

^w Diplom, Magister und Staatsexamen

Tabelle 4: Abschlüsse (Frauen; Wintersemester 2007/08)

		Abschlüsse (Frauen), absolut und in Prozent											
Fakultät	Abteilung	BA ^x		MA		MA ed. ^y		Diplom ^z		Promotion		Fakultät ge- samt	
		abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%	abs	%
Biologie		27	60	2	100	11	92	27	57	8	62	75	63
Chemie		2	30	-	-	2	100	6	32	0	0	10	28
Erziehungswiss.		-	-	-	-	21	88	61	81	5	63	87	81
Geschichtswiss., Theologie & Philosophie	Geschichtswiss.	23	47	-	-	15	88	4	44	1	20	43	54
	Theologie	8	67	-	-	7	100	-	-	-	-	15	79
	Philosophie	6	100	0	0	2	100	1	33	1	100	10	77
Gesundheitswiss.		1	33	11	50	-	-	-	-	5	71	17	53
Linguistik & Literaturwiss.		139	83	1	50	2	40	52	90	4	57	220	84
Mathematik		38	70	-	-	6	100	10	39	2	67	56	63
Physik		1	25	-	-	3	75	1	10	2	20	7	25
Psychologie & Sportwiss.	Psychologie	-	-	-	-	-	-	39	78	3	75	42	78
	Sportwiss.	8	45	1	50	11	69	0	0	1	100	21	53
Rechtswiss.		-	-	-	-	-	-	2	67	9	38	11	41
Soziologie		36	55	-	-	2	40	14	56	7	64	59	55
Technische Fakultät		3	21	13	77	-	-	20	35	4	33	40	40
Wirtschaftswiss.		-	-	-	-	-	-	44	57	0	0	44	53
Insgesamt		292	65	26	46	93	85	281	61	52	43	757	63

Anmerkungen: - = nicht besetzt, z.B. weil Studiengänge (noch) nicht eingeführt wurden, noch keine Kohorte zum Abschluss gelangt ist, oder Studiengänge eingestellt wurden.

^x Kernfach und Nebenfach

^y Master of Education

^z Diplom und Magister, Daten zu Staatsexamen werden zentral erfasst und lagen nicht vor

Tabelle 5: Verteilungsmodell mit integrierten Frauenförderungskriterien 2009

	Kriterium x2: Studierende							Kriterium x3: Absolventen							Kriterium x5: Promotionen															
Fakultäten/ Einrichtungen	Verteilungsmasse	Modifizierte	Verteilungsmasse	Anfängerinnen-	Landesdurch-	Differenz	Förderquote	Frauenförder-	Verteilungsmasse	Modifizierte	Verteilungsmasse	Anfänger-	innenquote	Absolventinnen-	Differenz	Förderquote	Frauenförder-	Verteilungsmasse	Modifizierte	Verteilungsmasse	Absolventinnen-	Promover-	diminquote	Differenz	Förderquote	Frauenförder-	Ungewicht. summierter	Gewicht. summierter	Frauenförderbetrag vor	Frauenförderbetrag ^{aa}
	abs.	abs.	(Sp.3*Sp.1)	quote 2005-07 ^a	schnitt ^c	(Sp.3*Sp.4)	(Sp.5/Sp.3)	betrag (Sp.6*Sp.2)	abs.	abs.	(Sp.10*Sp.8)	innenquote 1999-2001	quote 2005-07 ^a	(Sp.11*Sp.10)	(Sp.12/Sp.10)	betrag (Sp.6*Sp.2)	abs.	abs.	(Sp.17*Sp.15)	quote 02-04	diminquote 05-07 ^a	(Sp.18*Sp.17)	(Sp.19/Sp.17)	betrag (Sp.13*Sp.9)	in Euro	in Euro	in Euro	in Euro	in Euro	in Euro
Biologie	50,492	33,308	66	62				104,910	66,745	64	98						2,032	30,903	18,881	61	43	-18	30	5,580	5,580	15,111	10,839			
Chemie	51,878	28,576	55	49				36,968	18,210	49	52							23,085	7,363	32	28	-4	13	930	930	2,518	6,433			
Physik	32,734	10,161	31	25				21,041	6,281	30	20		-10	32				16,383	2,214	14	9	-5	34	758	2,790	7,555	10,839			
Technische Fakultät	42,015	14,910	35	28				115,045	36,749	32	41							26,808	3,918	15	17				0	0	0	0		
Zwischensumme	177,119	86,955	46					277,964	127,984	43	51				2,032			97,178	32,376	42	26				7,268	9,300	25,184	28,112		
Kunst/Musik	1,148	966	84	64				3,957	3,090	78	88							186	115	62	67				0	0	0	0		
Mathematik	45,192	28,223	62	56				50,432	33,373	66	76							2,979	1,098	37	36	-1	3	35	35	94	239			
Psychologie	34,298	26,138	76	75				31,622	23,185	73	77							8,564	6,564	77	65				0	0	0	0		
Sportwissenschaft	16,025	8,174	51	37				30,111	14,777	49	59							1,117	525	47	20	-27	57	302	302	817	2,087			
Zwischensumme	96,663	63,501	64					116,122	74,426	64	71							12,845	8,302	56	55				336	336	910	2,326		
Erziehungswissenschaft	46,717	35,712	76	80				64,116	50,833	79	85							4,337	3,265	75	59				0	0	0	0		
Geschichtswissenschaft	17,852	10,360	58	49				23,456	12,615	54	60							3,811	1,752	46	56				0	0	0	0		
Gesundheitswissensch.	12,065	9,299	77	75				23,589	15,022	64	77							5,519	2,760	64	55				0	0	0	0		
Linguistik u. Lit.wiss.	43,739	33,781	77	71				123,737	97,224	79	85							6,176	4,770	77	70				0	0	0	0		
Philosophie	4,737	2,289	48	48				3,947	2,160	55	54							1,183	449	38	13	-25	67	301	301	814	2,081			
Rechtswissenschaft	39,924	21,428	54	53				48,342	27,132	56	53							12,615	6,473	51	34	-18	34	2,221	2,221	6,013	10,839			
Soziologie	35,060	18,516	53	59				35,659	20,957	59	60							5,125	2,656	52	58				0	0	0	0		
Theologie	4,482	3,535	79	63				5,860	3,449	59	89							0	0	76	0	-76	100		0	0	0	0		
Wirtschaftswissensch.	29,873	13,073	43.8	44.3	-1	1	157	39,557	23,731	60	41	-19	32	7,699				3,680	1,100	30	38				7,856	21,275	10,839			
Zwischensumme	234,449	147,992	70				157	368,262	253,123	63	71			7,699				42,446	23,223	56	48				2,521	10,378	28,102	23,760		
Fakultäten gesamt	508,232	298,449	65				157	762,348	455,533	61	68			9,731				152,470	63,901	53	39				10,125	20,014	54,197	54,197		

^a Bei einer Quote von 50% und höher entfällt die Ermittlung eines Frauenförderbetrages

^{aa} Ermittelte Gesamtfrauenförderbeträge von weniger als 255 Euro werden wie die übrigen Mittel ohne Berichtspflicht zugewiesen.

^b Der Gewichtungsfaktor beträgt 2,71 und ergibt sich aus der Zielgröße 54.197 Euro.

^c Diese Daten entstammen dem Studienjahr 2007 (Quelle: MIWFT)

^d Die Kappung erfolgt bei Erreichen des 20-Prozentwerts des Gesamtfrauenförderbetrags (10.839 Euro)

Frauenförderbetrag 54,197
20%-ige Kappungsgrenze 10,839

Quelle: Dezernat I

Tabelle 6: Wissenschaftliches Personal auf Qualifizierungsstellen (Stichtag: 31.10.2008)^{aa}

	männl.	weibl.	weibl. in %
Biologie	10	15	60%
Chemie	22	12	35%
Erziehungswissenschaft	5	15	75%
Abt. Geschichtswissenschaft	7	2	22%
Abt. Philosophie	1	0	0%
Abt. Theologie	0	2	100%
Gesundheitswissenschaften	7	8	53%
Linguistik und Literaturwissenschaft	8	7	47%
Mathematik	3	0	0%
Physik	6	1	14%
Abt. Psychologie	4	12	75%
Abt. Sportwissenschaft	3	2	40%
Rechtswissenschaft	24	15	38%
Soziologie	12	10	45%
Technische Fakultät	2	1	33%
Wirtschaftswissenschaften	8	11	58%
Insgesamt	122	113	48%

Tabelle 7: Frauenanteile auf Stellen zur Weiterqualifizierung nach der Promotion und Juniorprofessuren (Stichtag: 31.10.2008)

	EG 13 voll bef.		A13aZ		A14aZ		W1		C1		C2		Insgesamt		%
	m.	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Biologie	9	3	1	0	2	0	3	1	0	1	0	3	15	7	32%
Chemie	0	3	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	3	3	50%
Erziehungswiss.	8	7	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	9	8	47%
Abt. Geschichtswiss.	2	3	1	0	0	0	0	0	2	2	1	0	4	3	43%
Abt. Philosophie	2	1	0	0	2	0	0	1	1	0	1	0	5	2	29%
Abt. Theologie	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%
Gesundheitswiss.	3	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	2	40%
Linguistik und Lit.wiss.	13	3	2	3	1	0	1	0	0	0	0	1	17	7	29%
Mathematik	5	2	3	1	0	0	0	0	3	0	2	0	10	3	23%
Physik	9	0	3	1	1	0	1	0	2	0	0	0	14	1	7%
Abt. Psychologie	3	3	0	0	1	0	0	0	2	1	0	0	4	3	43%
Abt. Sportwiss.	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	40%
Rechtswiss.	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	2	29%
Soziologie	9	6	0	0	1	0	1	0	2	0	0	1	11	7	39%
Technische Fakultät	14	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	16	0	0%
Wirtschaftswiss.	5	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	14%
Insgesamt	88	37	18	7	8	0	7	3	15	6	4	5	125	52	
Frauenanteil in %		30%		28%		0%		30%		29%		56%		29%	

^{aa} EG 13, TZ befristet, Haushalts- und Drittmittelstellen

Tabelle 8: Frauenanteile bei Professuren (Stichtag: 31.10.2008)

	C2		C3		W2		C4		W3		Insgesamt		% w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Biologie	1	0	6	0	1	1	6	1	2	0	16	2	11%
Chemie	0	0	3	1	0	0	4	1	3	2	10	4	29%
Erziehungswiss.	0	0	0	1	0	2	4	1	2	2	6	6	50%
Abt. Geschichtswiss.	0	0	2	1	0	0	7	1	1	1	10	3	23%
Abt. Philosophie	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	3	1	25%
Abt. Theologie	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0%
Gesundheitswiss.	0	0	1	0	0	0	3	2	1	0	5	2	29%
Linguistik & Literaturwiss.	1	0	3	1	3	1	8	2	5	0	20	4	17%
Abteilung Kunst & Musik	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	50%
Mathematik	0	0	3	1	0	0	9	0	4	1	16	2	11%
Physik	0	0	4	1	4	0	8	1	0	0	16	2	11%
Abt. Psychologie	0	0	0	0	2	0	2	1	5	1	9	2	18%
Abt. Sportwiss.	0	0	0	1	1	0	2	1	1	0	4	2	33%
Rechtswiss.	0	0	2	1	1	1	9	3	2	0	14	5	26%
Soziologie	0	0	1	3	2	2	4	1	7	1	14	7	33%
Technische Fakultät	0	0	2	1	0	0	8	0	1	0	11	1	8%
Wirtschaftswiss.	0	0	2	0	1	0	8	0	3	0	14	0	0%
Insgesamt	2	0	31	13	15	8	85	15	39	8	172	44	
Frauenanteil	0%		30%		35%		15%		17%		20%		

Tabelle 9: Frauenanteile in unbefristeten Positionen (Stichtag: 31.10.2008)

	EG 13 unbefr.		EG 14 unbefr.		H1/H2		A 13		A 14		A 15		% w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	
Biologie	3	0	3	3	0	0	0	0	7	0	2	0	17%
Chemie	1	0	5	0	1	0	2	0	3	1	1	0	7%
Erziehungswiss.	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	50%
Abt. Geschichtswiss.	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	50%
Abt. Philosophie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Abt. Theologie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	n.a.
Gesundheitswiss.	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25%
Linguistik & Literaturwiss.	4	7	3	1	0	2	0	2	5	1	0	0	44%
Mathematik	1	0	2	0	2	0	1	0	5	0	0	0	0%
Physik	1	0	1	0	0	0	1	1	3	1	0	0	25%
Abt. Psychologie	1	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0%
Abt. Sportwiss.	1	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	0	29%
Rechtswiss.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
Soziologie	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0%
Technische Fakultät	2	1	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	25%
Wirtschaftswiss.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0%
Insgesamt	15	11	24	5	7	2	7	5	29	5	6	0	
Frauenanteil	40%		16%		22%		38%		14%		0%		24%