

# Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Bielefeld

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030



## Unser Ziel

»Kulturwandel  
dynamisieren -  
Breitenwirkung  
erzeugen«

# Gleichstellungskonzept für Parität der Universität Bielefeld

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm 2030

Vom Rektorat beschlossen 2023



---

Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer  
Rektor

**Impressum:**

Universität Bielefeld

Der Rektor

Universitätsstr. 25

33615 Bielefeld

[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)

August 2023

---

## Inhalt

<b>1. Ausgangslage</b>	<b>1</b>
<b>2. Stärken- und Schwächenanalyse der Gleichstellungssituation</b>	<b>1</b>
<b>3. Ziel: Kulturwandel dynamisieren – Breitenwirkung erzeugen</b>	<b>3</b>
<b>4. Schwerpunkte der Gleichstellungsstrategie</b>	<b>4</b>
<b>4.1 Aktuelle gleichstellungsstrategische Schwerpunkte</b>	<b>4</b>
4.1.1 Zugang zu Gleichstellungsinstrumenten und -wissen erleichtern	4
4.1.2 Knowhow entfalten: Gender- und Gleichstellungskompetenz fördern	5
<b>4.2 Zukünftige gleichstellungsstrategische Schwerpunkte</b>	<b>6</b>
4.2.1 Strategische Gleichstellungskommunikation	6
4.2.2 Sichtbarkeit erhöhen	7
<b>5. Gleichstellung in den universitären Handlungsfeldern</b>	<b>8</b>
<b>A Personalstrukturen und -strategien</b>	<b>8</b>
A.1 Professorinnen	8
A.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen	10
A.3 Studentinnen	12
A.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	13
A.5 Paritätische Mitbestimmung: Frauen in Gremien und Leitungspositionen	13
<b>B Organisationsstrukturen und -kultur</b>	<b>14</b>
B.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	14
B.2 Governance und Anreizstrukturen	15
B.3 Entgeltgerechtigkeit – Gender Pay Gap	16
B.4 Kultur der offenen Diskurse: Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebene	17
B.5 Familiengerechte Hochschule	17
B.6 Abbau von Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt	18
B.7 Intersektionalität	19
<b>C Universitätsentwicklung</b>	<b>19</b>
C.1 Sichtbarer Gleichstellungserfolg: Die Medizinische Fakultät OWL	19
C.2 Geschlechtergerechte Digitalisierung	20
C.3 Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzstrategie	21
C.4 Geschlechtergerechtigkeit in der Systemakkreditierung	21
<b>D Forschung, Studium und Lehre</b>	<b>21</b>
D.1 Gender in der Forschung	21
D.2 Gender und Gleichstellung in Studium und Lehre	22
<b>6. Gleichstellungscontrolling – Monitoring und Qualitätsmanagement</b>	<b>22</b>
<b>6.1 Datenmonitoring und Controlling</b>	<b>22</b>
<b>6.2 Qualitätsmanagement in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen</b>	<b>23</b>
<b>7. Personelle und finanzielle Ressourcen</b>	<b>25</b>

## 1. Ausgangslage

Die Universität Bielefeld wurde im Jahr 1969 als Reformuniversität mit explizitem Forschungsauftrag und hohem Anspruch an die Qualität einer forschungsorientierten Lehre gegründet. Sie hat rund 25.000 Studierende und umfasst 14 Fakultäten. Als mittelgroße Volluniversität bietet sie ein differenziertes Fächerspektrum in den Geistes-, Natur- und Technikwissenschaften sowie in der Medizin.

Die Universität Bielefeld hat eine sehr lange und weithin sichtbare Gleichstellungstradition und ist von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Daher ist und bleibt Gleichstellung in Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung ein zentrales strategisches Ziel.

## 2. Stärken- und Schwächenanalyse der Gleichstellungssituation

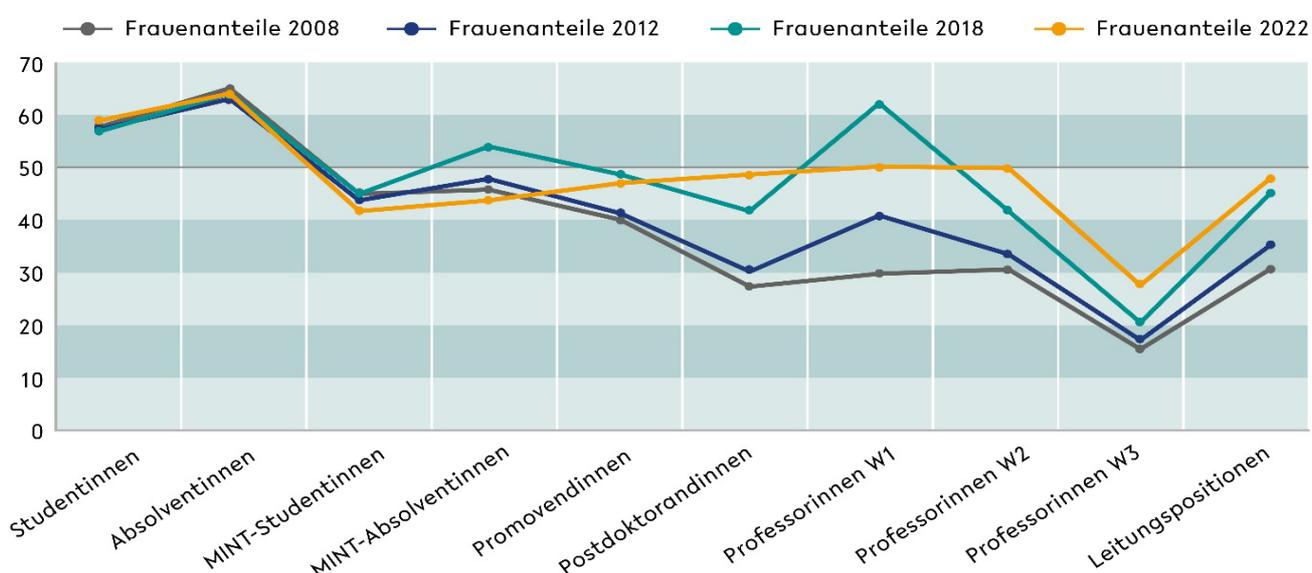


Abb. 1: Frauenanteile in Prozent an der Universität Bielefeld in den Jahren 2008 (PP I), 2012 (PP II), 2018 (PP III) und 2022 (PP IV)

Seit 2008 konnten die **Frauenanteile**<sup>1</sup> in den meisten Bereichen stetig erhöht bzw. auf einem sehr hohen Niveau gehalten werden (s. Abb. 1). Hervorzuheben sind die Entwicklungen bei den Leitungspositionen: Sowohl Senat als auch Hochschulrat haben derzeit weibliche Vorsitzende. Ab Herbst 2023 wird die Universität Bielefeld zudem eine Rektorin an ihrer Spitze haben. Damit sind die **zentralen Leitungspositionen mit Frauen** besetzt. Diese Konstellation ist in der Geschichte der Universität Bielefeld einmalig. Im Rektorat sind in den letzten Jahren zunehmend Frauen vertreten. Ihr Anteil liegt aktuell bei 57%. Bei den **Dekan\*innen** ist der Frauenanteil zwar weiter gestiegen, aber mit 36% noch immer nicht paritätisch. Bei den **Professuren** ist die Parität im W1-Bereich und W2-Bereich mit 50% vollständig erreicht. Die W3-Professuren weisen mit einem Frauenanteil von derzeit 28% trotz eines Anstiegs in den letzten Jahren noch deutlichen Verbesserungsbedarf auf. Jedoch lag hier die **Berufungsquote von**

<sup>1</sup> Datenstichtag: 31.12.2022; eine differenzierte Analyse der Entwicklungen der Frauenanteile sowie der Herausforderungen, Gleichstellungsziele und -maßnahmen ist in den zielgruppenspezifischen Abschnitten in Kapitel 5 enthalten – hier geht es um die Skizzierung der Gesamtentwicklung. Die medizinspezifischen Daten sind nicht enthalten, sie werden in Kapitel 5.C.1 separat dargestellt. **Eine umfassende tabellarische Aufstellung der fakultätsspezifischen Daten befindet sich im Anhang.**

**Frauen im Jahr 2022 bei 100%**, im Mittel der letzten drei Jahre bei 62%. Die Frauenanteile im Bereich der **(Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen** bewegen sich mit 47% Promovendinnen und 51% Postdoktorandinnen im Bereich der Parität. Die **Studentinnen- bzw. Absolventinnenanteile** haben sich mit insgesamt 59% bzw. 64% leicht erhöht bzw. sind unverändert hoch geblieben; die Frauenanteile im Bereich der MINT-Studentinnen (41%) sowie der Studentinnen in den Wirtschaftswissenschaften (34%) und Sportwissenschaft (38%) sind noch steigerungsfähig. Auch die Anteile der MINT-Absolventinnen (45%) sind niedriger als in den letzten Jahren.

Die kontinuierlich gestiegenen und mittlerweile sehr guten Frauenanteile in den meisten Bereichen sind ein Indikator für die Wirksamkeit des mehrdimensionalen **Bielefelder Maßnahmenportfolios** mit über 400 Maßnahmen, die alle Statusgruppen adressieren, zentrale und dezentrale Bereiche betreffen und in einem ausgewogenen Verhältnis von struktureller und personeller Ausrichtung stehen. Das Portfolio wurde über die letzten 15 Jahre aufgebaut, nachhaltig verankert und wird zugleich angesichts aktueller Entwicklungen erweitert. Zudem kann die Universität Bielefeld eine umfassende **Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen** im Laufe der letzten 30 Jahre vorweisen. Gleichstellung ist in allen wesentlichen Grundlagenpapieren sowie in Planungs- und Steuerungselementen der Organisationsentwicklung verankert. Gleichstellung gehört zu den wichtigsten strategischen Zielen der Universität und ist in die **Verantwortlichkeiten der zentralen und dezentralen Leitungsebenen** integriert. In den Fakultäten und Einrichtungen sowie im Rektorat und in der zentralen Verwaltung nehmen Personen in Leitungsfunktionen sowie zahlreiche Mitarbeiter\*innen gleichstellungsbezogene Aufgaben und Verantwortlichkeiten wahr. Sie werden flankiert von rund **90 gewählten zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten** bzw. Mitgliedern in Gleichstellungskommissionen. Zentrale und dezentrale Bereiche stehen in einem guten und kooperativen Austausch. Gleichstellung wird als „Team-Effort“ wahrgenommen und geht mit einer systematischen Professionalisierung und intensivierten Vernetzung der Akteur\*innen einher. Eine Errungenschaft der letzten Jahre ist die **strategische Ausrichtung der gesamten Gleichstellungsarbeit**, die auf regelmäßigen Situationsanalysen, konzeptionellen Weiterentwicklungen und systematischen Evaluationen beruht.

*„Wir haben viel investiert und schon viel erreicht auf dem Weg zur geschlechtergerechten Universität.“*

**Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer,**  
Rektor

Zu den Herausforderungen zählt, dass universitäre Entwicklungsprozesse hin zu einer geschlechtergerechten Universität einer **kontinuierlichen und proaktiven Gestaltung** bedürfen: Ob Digitalisierung, Exzellenzstrategie oder Corona-Pandemie – Gleichstellungsbezüge müssen überall und immer von Neuem passgenau hergestellt und eingebracht werden. Dies verlangt von allen Beteiligten Offenheit, Engagement und zeitliche Ressourcen im straff organisierten Universitätsalltag. Zudem sind die zahlreich vorhandenen **Instrumente und Maßnahmen nicht immer allen Universitätsmitgliedern hinreichend bekannt**. Zum Teil haben sich außerdem Personen bisher nicht fachlich fundiert mit Gleichstellungsthemen auseinandergesetzt und erkennen keinen direkten Bezug zu ihren Aufgaben. Gelegentlich gibt es bei manchen Gleichstellungsthemen, insbesondere bei der gendersensiblen Sprache, **verbale Angriffe oder Beschwerden** oder es stellen einzelne Universitätsmitglieder die Wichtigkeit von Gleichstellungspolitik in der heutigen Zeit in Frage. Auch ist das konkrete **Engagement für Gleichstellung oft personenabhängig**. In der Konsequenz gibt es deutliche Unterschiede in Ausmaß und Selbstverständlichkeit der Anwendung von Gleichstellungsinstrumenten in den Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltungseinheiten. Angesichts einer quantitativen und strukturellen Gleichstellungssituation auf einem bereits hohen Niveau besteht demnach der zentrale Handlungsbedarf insbesondere mit Blick auf die Umsetzungsebene bei der **Sensibilisierung und Gewinnung der Universitätsmitglieder** in der Breite.

### 3. Ziel: Kulturwandel dynamisieren – Breitenwirkung erzeugen

Nur mit einem Kulturwandel lassen sich ein nachhaltiges paritätisches Geschlechterverhältnis, Chancengerechtigkeit, ein respektvolles Miteinander, das alle Menschen an der Universität einschließt, und ein gutes Arbeits- und Studierklima erreichen. Die Universität Bielefeld hat sich daher seit 2018 ein neues gleichstellungspolitisches **Ziel** gesetzt: Die Gestaltung eines **Kulturwandels hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur**. Informationen wurden gebündelt und zugänglich gemacht, vorhandene Instrumente besser in die Nutzung gebracht und Genderkompetenzentwicklung gefördert, um die Identifikation mit dem Thema Gleichstellung zu erhöhen. Als wichtigste Akteur\*innen wurden vorrangig Universitätsmitglieder fokussiert, die Gleichstellungsaufgaben wahrnehmen. Für ihre Unterstützung wurden wesentliche Maßnahmen erfolgreich implementiert (s. 4.1).

Künftig möchte die Universität Bielefeld die **Vision einer geschlechtergerechten Universität** mit Nachdruck weiter verfolgen und den bereits begonnenen **Kulturwandel dynamisieren**: Es soll schneller und vor allem **breit in der Fläche** in Richtung Geschlechtergerechtigkeit gehen. Diese soll nicht erst zum Thema werden, wenn Gleichstellungsakteur\*innen darauf hinweisen, sondern für **alle** Universitätsmitglieder selbstverständlicher Teil des Universitätsalltags werden. Daher lautet das gleichstellungspolitische Ziel der kommenden Jahre **“Kulturwandel dynamisieren – Breitenwirkung erzeugen“**. Dafür setzt die Universität Bielefeld zwei ausgewiesene Schwerpunkte, die die gesamte Universitätsöffentlichkeit adressieren: **1) Strategische Gleichstellungskommunikation** und **2) Sichtbarmachung von Gleichstellungsthemen und Wissenschaftlerinnen** (s. 4.2). Die Präsenz von Gleichstellungsthemen in der universitätsweiten Alltagskommunikation soll erhöht und die Auseinandersetzung der Universitätsmitglieder mit Gleichstellung gefördert werden. Sie sollen in die Lage versetzt werden, den Kulturwandel mittragen zu können, Impulse in ihre Verantwortungsbereiche und Tätigkeitsfelder hineinzugeben und zunehmend auch zu Akteur\*innen zu werden, die sich proaktiv für die geschlechtergerechte Entwicklung der Universität einsetzen. Neue Bezüge, Wechselwirkungen und Synergien werden entstehen. Auf diese Weise soll die neue Schwerpunktsetzung als **querschnittlicher Entwicklungsmotor** in alle maßgeblichen universitären **Handlungsfelder** hineinwirken: Personal (A), Organisation (B), Universitätsentwicklung (C) sowie Gender in Forschung, Studium und Lehre (D) (s. Abb. 2).

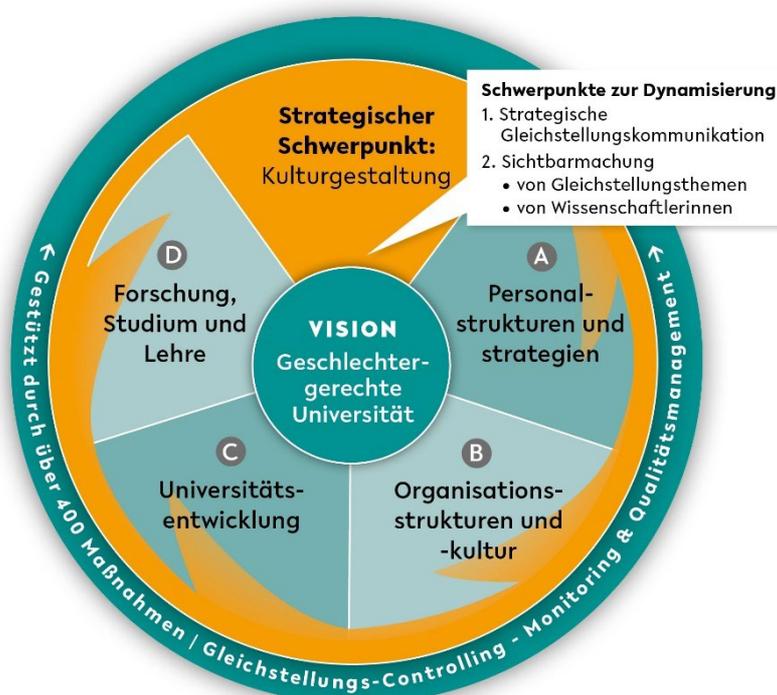


Abb. 2: Dynamisierung des Kulturwandels hin zu einer geschlechtergerechten Universität



Das gleichstellungspolitische Gesamtbild ist damit visionsgeleitet und prozessorientiert. Es führt schlüssig die strategischen Entwicklungen der letzten Jahre fort und setzt gleichzeitig **neue dynamisierende Schwerpunkte** (s. Abb. 3).

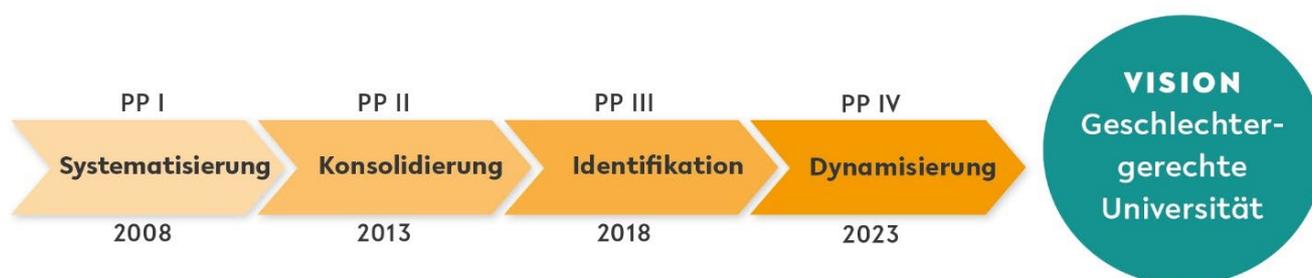


Abb. 3: Konzeptschwerpunkte in den vier Phasen des Professorinnenprogramms

## 4. Schwerpunkte der Gleichstellungsstrategie

### 4.1 Aktuelle gleichstellungsstrategische Schwerpunkte

Geschlechtergerechtigkeit wird schon seit vielen Jahren als Querschnittsaufgabe umgesetzt. Viele Universitätsmitglieder engagieren sich bereits für Gleichstellung. Andere würden sich gerne engagieren, wünschen sich aber Hinweise, mit welchen Aktivitäten sie an welchen Stellen wirksam ansetzen können. Ein niedrighwelliger **Zugang zu Gleichstellungsinstrumenten** und der **Aufbau von Genderkompetenzen** soll diesen Bedarf decken. Deshalb verfolgt die Universität Bielefeld seit 2018 zwei Strategien besonders intensiv:

#### 4.1.1 Zugang zu Gleichstellungsinstrumenten und -wissen erleichtern

Voraussetzung für eine systematische und proaktive Nutzung der vorhandenen Instrumente ist, dass alle Universitätsangehörigen, die Gleichstellungsaufgaben wahrnehmen, umfassend über die Instrumente informiert sind und einen leichten Zugang dazu haben. Das gilt insbesondere für Fakultätsleitungen, Dezernatsleitungen, Forschungsgruppenleitungen, Antragstellende, Prozessverantwortliche im Wissenschaftsmanagement sowie Mitglieder der dezentralen Gleichstellungskommissionen.

**BINKA: Ein neuer Instrumentenkasten erleichtert den Zugang** | In Anlehnung an den INKA, den Instrumentenkasten der DFG, hat die Universität Bielefeld den „Bielefelder Instrumentenkasten Gleichstellung“ (BINKA) entwickelt, der ab Sommer 2023 online zugänglich ist und **sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente** der Universität Bielefeld in einer Datenbank zusammenführt. Erstmals lassen sich bedarfsgerecht Maßnahmen recherchieren, die nutzbar für Gleichstellungsbemühungen, die Erstellung von Gleichstellungsplänen oder für Forschungsanträge sind. Das spart Ressourcen und dynamisiert die dezentrale Gleichstellungsarbeit. BINKA bedeutet aber auch geteiltes Ownership und Open Source: Akteur\*innen können ihrerseits neue und in ihrem Bereich bewährte Maßnahmen zur Aufnahme in den Instrumentenkasten vorschlagen.



**Gleichstellungs- und Genderportal** | Die Universität hat ein umfassendes Gleichstellungs- und Genderportal geschaffen, das zeitgemäß und zielgruppenspezifisch aufgebaut ist. Vom gleichstellungspolitischen Anspruch, dem Gang durch die Gesetzeslandschaft, der Online-Bibliothek aus Handreichungen, Studien und weiteren Grundlagen oder einem historischen Abriss zum Thema bis hin zu Ansprechpersonen findet sich hier schnell und übersichtlich **alles, was Hochschulangehörige zum Thema Gleichstellung wissen müssen**.



**Informationen zur Professorinnengewinnung** | Die Universität Bielefeld verteilt systematisch an alle Mitglieder von Berufungskommissionen in der ersten Sitzung eine Printfassung der **Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“**. Sie gibt entlang der Verfahrenschronologie von Berufungen einen systematischen Überblick über **sämtliche Gleichstellungsregelungen und bewährte Instrumente zur Professorinnengewinnung**. Sie ist ansprechend gestaltet, wird sehr gut angenommen und auch hochschulübergreifend nachgefragt. Zukünftig soll sie ergänzt werden durch Broschüren für die Durchführung von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren in der Wissenschaft und im Bereich Technik und Verwaltung sowie durch Leitfäden für Scouting und Direktansprache von potentiellen Bewerberinnen auf eine Professur, für die Berücksichtigung des akademischen Alters sowie Leitfäden für Gutachter\*innen.



**Arbeitshilfen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** | Auch für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder von Gleichstellungskommissionen hat die Universität Bielefeld Serviceleistungen entwickelt. Neben einem Einführungsreader zu Rechten und Pflichten gibt es bereits eine Arbeitshilfe im Checklistenformat für die **Begleitung von Berufungsverfahren** ab der Denominationsentwicklung. Hier sind alle Gleichstellungsaspekte in chronologischer Abfolge präsentiert. In jedem Verfahrensschritt kann überprüft werden, ob mögliche Gleichstellungsinstrumente eingesetzt und die Verfahren entsprechend geschlechtergerecht durchgeführt werden. Ein Leitfaden zur **Erstellung von Stellungnahmen** unterstützt die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten darin, gleichstellungsbezogene Aspekte im Verfahren zu äußern und zu dokumentieren. Diese vorhandenen Services werden zukünftig noch um weitere Arbeitshilfen für geschlechtergerechte Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Bereich und einen Leitfaden für Fakultätsmitglieder zur sachgerechten Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ergänzt.

#### 4.1.2 Knowhow entfalten: Gender- und Gleichstellungskompetenz fördern

Für ein systematisches Gender Mainstreaming in der Breite der Universität ist die Entwicklung von Genderkompetenz wichtig. Die Universität Bielefeld nutzt drei Ansatzpunkte, um sie zu fördern:

**Gender Equality Enabling (GEE) – Vom Projekt zum Programm** | Das Projekt GEE trägt seit 2019 zum Gelingen gelebter Gleichstellungspraxis im Arbeitsalltag bei. Die Teilnehmer\*innen erweitern ihr **Fachwissen zum Thema Gleichstellung** und entwickeln **Genderkompetenzen** mit einschlägigem Bezug auf das eigene Tätigkeitsfeld. **Individuelle, aber auch organisationale Lernprozesse** werden gefördert. GEE wird bisher in ausgewählten, für Gleichstellung wichtigen Schnittstellenbereichen durchgeführt: In der Personalgewinnung, im Qualitätsmanagement Studium & Lehre und im Dezernat Digitale Transformation und Prozessorganisation. Aufgrund der positiven Evaluation soll GEE künftig als Programm fest implementiert und auf weitere Schnittstellen für Gleichstellung in Forschung, Lehre, Führung, Nachwuchsförderung und Prozessentwicklung sowie auch auf den Wissenschaftsbereich übertragen werden.

*„Wir wollen unseren Tätigkeitsbereich gleichstellungsorientiert ausgestalten. Das wirkt auch in die Universität hinein.“*

**Frank Klapper, Dezernent für digitale Transformation und Prozessorganisation (DT/P)**

**Gender-Workshops im Personalentwicklungsangebot** | In den Fortbildungs- und Personalentwicklungsprogrammen der Verwaltung und der Wissenschaft werden regelmäßig und dauerhaft **Workshops zu Genderkompetenz für alle Beschäftigten** angeboten. Eine geschlechtergerechte Kultur wird auch durch eine entsprechende **Führungskultur** geprägt. Perspektivisch sollen universitätsweit geschlechterbezogene Führungsstile in der Wissenschaft thematisiert und Angebote zur Entwicklung von Führungskompetenz in der Wissenschaft mit Genderaspekten verknüpft werden.

**Online-Handreichungen** | Im Gender- und Gleichstellungsportal wächst die Online-Bibliothek mit **praxisbezogenen Handreichungen** zu einer Vielzahl von Themen wie gendersensible Sprache oder TIN\*-Diskriminierungssensible Lehre. Sie werden positiv aufgenommen und gut genutzt. Künftig wird eine Handreichung zu **gleichstellungsbezogenen Aufgaben von Dekan\*innen** entwickelt, um die vielfältigen Handlungsaspekte bekannt zu machen und eigenverantwortliches Handeln an dieser Schlüsselstelle zu erleichtern.

## 4.2 Zukünftige gleichstellungsstrategische Schwerpunkte

Künftig soll der Kulturwandel in Richtung geschlechtergerechte Universität gezielt in eine **Breitenwirkung** überführt und von allen Universitätsmitgliedern mitgetragen werden. Zwei neue Schwerpunkte sind für die kommenden Jahre geplant: Durch **strategische Gleichstellungskommunikation** und die **Sichtbarmachung** von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsthemen sollen alle Universitätsmitglieder adressiert werden. Ziel ist, dass Auseinandersetzung, Bezugnahme, Empfehlungen, Querverweise zunehmen zu und in alle Richtungen dynamisierende Synergien und Wechselwirkungen entstehen.

### 4.2.1 Strategische Gleichstellungskommunikation

**Professionelle Kommunikationsstrategie** | Bislang wurden Gleichstellungsthemen und -erfolge ad hoc und punktuell kommuniziert. Um das Potential von strategisch aufgesetzter und professioneller Kommunikation für die Dynamisierung des Kulturwandels zu nutzen, hat die Universität Bielefeld eine volle Stellenressource bereitgestellt und mit einer Mitarbeiterin mit ausgewiesener Expertise besetzt. Es wurde bereits eine **Kommunikationsstrategie** entwickelt, die Erfolge, Meilensteine und Positionen anhand von Menschen und Beispielen sichtbar macht und damit Wissen weiterträgt, Genderkompetenz erhöht und selbstständiges Handeln und dynamische Vernetzung unterstützt. Adressat\*innengerecht sollen zukünftig Themen als Grafiken, Stories, Bilder und Filme so aufbereitet werden, dass sie mehr Menschen auf dem Campus und darüber hinaus erreichen. Im Sinne eines **Community Managements** wird der Dialog mit den verschiedenen Zielgruppen gefördert. Die kriteriengeleitete und systematische Platzierung ausgewählter Gleichstellungsthemen ist am übergeordneten Ziel einer geschlechtergerechten Universität ausgerichtet. Die Kommunikation wird in die unterschiedlichen offiziellen Medien-Kanäle der Universität integriert und zukünftig zusätzlich auf einer neuen Gleichstellungsnews-Seite nachhaltig gebündelt. Sämtliche **Kommunikationsmaßnahmen und -prozesse** werden **systematisch kanalspezifisch evaluiert** (vom Monitoring der Nutzung der Internetseiten z.B. über Klickzahlen und der Social Media-Maßnahmen bis hin zu Zielgruppen-Interviews), ihre Wirksamkeit analysiert und zu Standardprozessen weiterentwickelt.

*„Für eine nachhaltige und zukunftsweisende Gleichstellungspolitik setzen wir auf eine Kombination aus bewährten Strategien und neuen Impulsen.“*

**Dr.in Uschi Baaken, Zentrale Gleichstellungsbeauftragte**

**Gleichstellungsakzente setzen durch Kampagnen** | Damit das Gleichstellungswissen und die Identifikation der Universitätsmitglieder mit dem Thema Gleichstellung noch weiter wachsen können und das Thema deutlich mit positiven Aspekten verbunden wird, wird die Universität Bielefeld **Gleichstellungskampagnen** durchführen. **Abwechslungsreiche Formate** von Mitmach-Postkartenaktionen über thematische Installationen bis zu Podiumsdiskussionen sollen die Auseinandersetzung mit Gleichstellung stärken und auch in den Sozialen Medien geteilt werden.

## 4.2.2 Sichtbarkeit erhöhen

### 4.2.2.1 Wissenschaftlerinnen im Medienfokus

Die Universität Bielefeld plant, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen in den Medien zu erhöhen, um sie als **Expertinnen und Impulsgeberinnen** stärker in die Wahrnehmung zu rücken. Als Role Models können sie Fremd- und Selbstselektion in den nachfolgenden Generationen positiv beeinflussen. Dieser Schwerpunkt korrespondiert mit den aktuellen Zielen des Bundes und dem Programm „Innovative Frauen im Fokus“. In der breiten Öffentlichkeit erhöht Sichtbarkeit die Anerkennung von weiblichen Expertisen und Karrieren. Anschlussfähige Ansatzpunkte für eine systematische Sichtbarkeitsförderung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen sind an der Universität Bielefeld bereits vorhanden, wie ein Spiegel-Beitrag über eine Bielefelder Medizin-Professorin eindrücklich belegt.<sup>2</sup>

„Die Wissenschaftskommunikation muss Forscherinnen und ihre Expertise für die Wissenschaftswelt und für die Öffentlichkeit sichtbarer machen.“

Prof. Dr. Andreas Zick, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) und Communicator-Preisträger 2016

**Video-Interviews mit Wissenschaftlerinnen** | Für eine breite Sichtbarkeit sollen **Video-Interviews mit Wissenschaftlerinnen** medientauglich konzipiert und professionell umgesetzt werden, die sie als Forscherinnen und Lehrende porträtieren und exzellent in Szene setzen. Die Interviews werden auf den Internetseiten der Universität und auf YouTube zu sehen sein. Von den Langfassungen werden Teaser für eine spätere Verbreitung über die Sozialen Medien erstellt.

**Entwicklung von Medienkompetenztrainings** | Die Wissenschaftlerinnen selbst werden professionelle Medientrainings erhalten, in denen die Arbeits- und Funktionsweise der Medien und Regeln für journalistische Sprache und die Zusammenarbeit vermittelt werden, z.B. Umgang mit bestimmten Fragetechniken oder das Bestehen auf Korrektur-Rechten. Neben **Präsenztrainings** wird ein **digitales Medienkompetenztraining** mit ergänzenden schriftlichen Materialien konzipiert und dauerhaft auf der Homepage der Universität Bielefeld öffentlich zugänglich gemacht.

**Wissenschaftlerinnen auf Wikipedia: „Bielefelder Edit-a-thon“** | Auf Wikipedia sind Wissenschaftlerinnen tendenziell unterrepräsentiert. Zur **Förderung von Beiträgen über und von Frauen** wird die Universität Bielefeld das „Bielefelder Edit-a-thon“ organisieren: Interessierte Personen werden von erfahrenen Wikipedianer\*innen eine Anleitung zur Erstellung und Bearbeitung von Wikipedia-Artikeln in Kombination mit einer Schreibwerkstatt erhalten.

**Entwicklung von Schutzkonzepten** | Von Politikerinnen über Gleichstellungsakteurinnen bis zu Wissenschaftlerinnen, insbesondere Geschlechterforscherinnen – je sichtbarer Frauen sind, desto eher werden sie Ziel von **antifeministischen Anfeindungen** und **sexistischem Hate Speech**. Im Zuge der Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen wird die Universität Bielefeld ein Schutzkonzept mit Maßnahmen **für Prävention, Sensibilisierung und spezifischen Beschwerdewegen** sowie einen **Code of Conduct für den digitalen Raum** entwickeln und Sanktionsmöglichkeiten prüfen. Dabei trägt die Universität, insbesondere die Hochschulleitung, ihre eindeutige Ablehnung von antifeministischen und weiteren diskriminierenden Einstellungen und Verhaltensweisen sichtbar nach außen.

### 4.2.2.2 Gleichstellung sehen und hören

**Positive Effekte von Gleichstellung** | Eine Serie mit **Kurzporträts von Universitätsmitgliedern** aus verschiedenen Bereichen soll zukünftig erfahrbar machen, wie Gleichstellung sich positiv auf

<sup>2</sup> <https://www.spiegel.de/start/sabine-oertelt-prigione-wird-professorin-fuer-geschlechtersensible-medizin-in-bielefeld-a-2d05f7ae-b7e9-4bd9-b33a-e1852d4449a0>, abgerufen am 28.06.2023.

Arbeiten, Forschen und Lehren auswirkt. In kurzen Statements sollen die Personen deutlich machen, was sie durch Gleichstellung an Perspektiven, Erkenntnissen und Spielräumen gewonnen haben und wie das Thema für sie als positiver Standortfaktor wirkt.

**Gender und Gleichstellung in Videos und Podcasts** | Um einen niedrighschwelligen Zugang zu Gleichstellungsthemen anzubieten, wird die Universität Bielefeld unter dem Titel „Gleichstellung sehen und hören“ eine **Serie von animierten Erklärvideos und Podcasts** produzieren, die in kurzen Episoden jeweils eine Leitfrage vertiefen, z.B.: Was ist Gender Mainstreaming? Was ist sexualisierte Diskriminierung? Wie funktioniert das Kaskadenmodell? Die Beiträge werden über Soziale Medien und die Website der Universität Bielefeld verbreitet. Zudem werden **fachspezifische Videoclips und Podcasts zu Genderaspekten in Forschung und Lehre** erstellt.

**Gleichstellung in Bildern** | Die Universität nutzt zur Außendarstellung auf zentraler und dezentraler Ebene Bildmaterial aus einer eigenen Datenbank. Um Frauen als (zukünftige) Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen anzusprechen und paritätisch abzubilden, wird die Datenbank zukünftig mit Blick auf die **Repräsentanz und Darstellung von Frauen** analysiert und es werden Kriterien für gendersensible Fotos erarbeitet.

## 5. Gleichstellung in den universitären Handlungsfeldern

Die oben genannten Schwerpunkte zur Förderung (4.1) und Dynamisierung (4.2) des Kulturwandels bilden eine zukunftsweisende gleichstellungspolitische Querschnittsstrategie. Gleichzeitig werden nach wie vor zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen in Bezug auf die **vier universitären Handlungsfelder** Personal (A), Organisation (B), Universitätsentwicklung (C) sowie Gender in Forschung, Studium und Lehre (D) (s. Abb. 2) und alle Zielgruppen umgesetzt, weiterentwickelt und Lücken geschlossen.

### A Personalstrukturen und -strategien

Auf Basis der Analyse der Frauenanteile in allen Personalkategorien, Leitungspositionen und Gremien werden im Handlungsfeld Personalstrukturen und -strategien die jeweiligen Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen benannt.

#### A.1 Professorinnen

**Zahlen und Ziele** | In den letzten 15 Jahren konnte die Universität Bielefeld ihren Professorinnenanteil stetig steigern und ihre selbstgesetzten Zielvorgaben erfüllen: Bei W2 auf 50%, bei W3 auf 28%. Der Rückgang des Frauenanteils in der Kategorie W1 von 60% im Jahr 2018 auf aktuell 50% liegt vermutlich vor allem an in den letzten Jahren bereits realisierten Tenure-Track-Optionen zu unbefristeten W2- und W3-Professuren. Insgesamt macht sich die systematische Anwendung zahlreicher Instrumente zur Professorinnengewinnung positiv bemerkbar. Wesentlicher Indikator für die Wirksamkeit dieses Portfolios ist die **hohe Berufsquote** von Frauen. Sie lag 2022 über alle Professuren (ohne Medizin) bei 72% Frauenanteil, für W3-Professuren sogar bei 100% (im Mittel der letzten drei Jahre bei 62%). Damit hat die Universität Bielefeld ihr Ziel einer paritätischen Berufsquote von mindestens 50% für W1-, W2- und W3-Professuren bei weitem übertroffen. Um diesen erfolgreichen Weg weiter zu gehen, bleibt die Berufsquote **von mindestens 50%** für alle Kategorien von Professuren weiterhin das Ziel. Die Zielquoten in Fächern mit einem noch geringen Professorinnenanteil entsprechen mindestens dem Kaskadenmodell.

Eine Herausforderung war und ist die Gewinnung von Professorinnen für die neue Medizinische Fakultät OWL, die seit 2018 aufgebaut wird und seit 2021 den Studienbetrieb aufgenommen hat. Universität, Fakultät und Träger haben sich **ambitionierte Ziele** in Bezug auf Gleichstellung gesetzt, die



jeweils über dem Landes- und Bundesdurchschnitt liegen: 40% Frauen auf medizintheoretischen und 20% Frauen auf klinischen Professuren sollen bis 2024 erreicht werden. Für die theoretischen Professuren ist das Ziel derzeit mit 61%<sup>3</sup> bereits deutlich übererfüllt. Im klinischen Bereich sind es aktuell noch lediglich 9% Professorinnen. Jedoch unterliegen die Frauenanteile aller Karrierestufen aufgrund des andauernden personellen Aufwuchsprozesses einer hohen Dynamik.

**Maßnahmenportfolio von Ausschreibung bis Bindung** | Das umfangreiche Maßnahmenportfolio der Universität Bielefeld zur **Professorinnengewinnung** (s. Abb. 4) deckt den gesamten Verfahrensprozess ab. Z.B. werden zahlreiche Professuren gezielt als W1 mit Tenure-Track auf eine unbefristete W2 oder W3 ausgeschrieben, um (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen zum frühestmöglichen Karrierezeitpunkt langfristige Perspektiven zu bieten und für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Durch Parallelausschreibungen von W1-, W2- und W3-Professuren adressiert die Universität Bielefeld das gesamte Potential an Bewerber\*innen. Dabei münden auch diese W1-Professuren über Tenure Track fast ausnahmslos in eine unbefristete Professur. In den Berufungsverfahren kommen verschiedene Stellschrauben zum Einsatz: Von der strategischen Einbindung des Gleichstellungsziels bei der Perspektivplanung und Denominationsentwicklung der Fakultät über die Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie in jeder Berufungskommission und die gendersensible Überprüfung der Bewertungskriterien bis hin zur Erstellung geschlechterparitätischer Scoutinglisten und der Direktansprache potenzieller Bewerberinnen.

Ein wichtiger Aspekt ist auch die **Bindung der Professorinnen**, die an die Universität kommen. Hier greifen zahlreiche Angebote, die eine Professur an der Universität Bielefeld attraktiv machen: Vom Inplacement-Programm mit einem ausgewiesenen Modul zu Gleichstellung und Gender bis zu bedarfsge rechten Coachings und professionell begleiteten Vernetzungsangeboten wie „Professorinnen im Dialog“.

Direktansprache von Bewerberinnen	Vermehrte Einladung von Bewerberinnen zur Vorstellung	Gegenderte Berufsordnung & Broschüre Professorinnengewinnung	Beteiligung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Gegendeter Interviewleitfaden
Abfrage von Datenbanken	Strategiegespräche Fakultäten mit Rektorat	<b>Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen</b>	Berufungsmanagement	Gendersensible Überprüfung von Bewertungskriterien
Berufungsbeauftragte	Parallelausschreibungen W1, W2, W3		Ausschreibung W1/W2 mit Tenure-Track nach W2/W3	Geschlechterparitätische Scoutinglisten
Berufungsportal	Überprüfung von Geschlechteraspekten in Denomination	Konkrete Zielvorgaben in Gleichstellungsplänen	Dual Career-Angebote in Berufungsgesprächen	Berücksichtigung des akademischen Alters
Entlastungen bei Gremienarbeit	Geschlechterparität bei Gutachter*innen	Geschlechterparität in Berufungskommissionen	Professionalisierung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Professionalisierung der Verfahren

Abb. 4: Gesamtübersicht der Instrumente zur Professorinnengewinnung an der Universität Bielefeld

**Berufungsmanagement** | Die Durchführung von geschlechtergerechten Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld hat sich stetig verbessert. Seit vielen Jahren regelt eine **Berufsordnung** mit ausführlicher Handreichung zu Berufungsverfahren sämtliche Verfahrensschritte. Alle gleichstellungsbezogenen Regelungen sind darin enthalten. Gut eingeführt ist zudem die **Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“** (s. 4.1.1). Jedes Berufungsverfahren wird durch ein Rektoratsmitglied

<sup>3</sup> Stichtag Daten Medizinische Fakultät OWL aufgrund der Aufbaudynamik möglichst aktuell: 30.06.2023.

oder (im Falle der Medizinischen Fakultät OWL) einen Rektoratsbeauftragten in der Funktion des\*der **Berufungsbeauftragten** begleitet. Ein digitales **Berufungsportal** mit geschlechtergerechter Ausrichtung ist in der Medizinischen Fakultät OWL erfolgreich pilotiert worden und wird dort bereits standardmäßig eingesetzt. Der Großteil der Bewerbungsunterlagen wird über digital verankerte Vorgaben und Einstellungen strukturiert erfasst. Dazu gehören z.B. Angaben zur Ermittlung des akademischen Alters, Berücksichtigung von Zeiten besonderer Belastungen (Eltern- und Betreuungszeiten, besondere Belastungszeiten wie die Corona-Pandemie etc.) und die Hervorhebung der zehn wichtigsten Publikationen. Die **geschlechtergerechte Aufbereitung der Unterlagen** sorgt für Transparenz und Vergleichbarkeit, steigert die Verfahrensqualität und verringert den Arbeitsaufwand. Auch die Bewerber\*innen werden von vornherein an die (hohen) Gleichstellungsstandards der Universität Bielefeld herangeführt und erfahren Wertschätzung, z.B. durch die Abfrage zu Teilzeit und Betreuungszeiten. Indem **Daten** wie die Anzahl der Bewerberinnen, der eingeladenen und der begutachteten Frauen erfasst werden, trägt das Berufungsportal zu einem systematischen **Berufungs-Controlling** bei. Einige Fakultäten nutzen das Berufungsportal inzwischen im Regelbetrieb, andere testen es derzeit noch. Ein Roll-out für die gesamte Universität ist vorgesehen.

## A.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

**Zahlen und Ziele** | Die Frauenanteile bei den Promovend\*innen sind mit 47% ungefähr konstant geblieben, während die Anteile bei den Postdocs über die Jahre stetig zugenommen und einen vorläufigen Stand von 51% haben. Damit ist erstmals Parität in diesem Bereich erreicht. Auch der Frauenanteil bei den Postdocs in der Medizinischen Fakultät OWL ist aktuell mit 62% sehr hoch. Die Universität Bielefeld verfolgt das Ziel, sowohl einen **paritätischen Promovendinnen- als auch einen Postdoktorandinnen-Anteil von 50%** zu erreichen bzw. zu halten. Die vorhandenen Instrumente dafür werden kontinuierlich bedarfsgerecht angepasst. Habilitationen haben an der Universität Bielefeld zugunsten anderer Qualifikationswege stark abgenommen. In den letzten drei Jahren haben sich insgesamt nur fünf Frauen und 11 Männer habilitiert, ein Frauenanteil von 31%. Daher wird dieser Bereich nicht mit gezielten Maßnahmen angegangen.

**Geschlechtergerechte Personalstrategie** | Die Universität Bielefeld verfolgt mit der „Bielefelder Personaloffensive“ (BiPo) seit vielen Jahren eine **gendersensible Personalstrategie**, die bereits im Antragsverfahren des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Jahr 2017 als „herausragend“ bewertet wurde. Die Förderung der Gleichstellung auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen ist einer von vier Schwerpunkten.

**Strukturierte Promotionen und Planbarkeit von Karrierewegen** | Die Universität Bielefeld bietet mit derzeit 18 Promotionsstudiengängen gute Möglichkeiten für eine strukturierte Promotion, die der Wissenschaftsrat auch als wirksames Instrument zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt. Promovend\*innen erhalten damit **gute Forschungs- und Karrierebedingungen** mit internationalen Vernetzungsmöglichkeiten. Auch sind an der Universität Bielefeld seit vielen Jahren strukturierte Promotionen in Kooperation mit der Hochschule Bielefeld etabliert. Derzeit wird ein **Graduiertenzentrum** konzipiert, das als Erstanlaufstelle für Promotionsinteressierte, Promovend\*innen und Postdocs fungieren soll. Bei der Konzeptentwicklung werden auf verschiedenen Ebenen Gleichstellungsaspekte explizit integriert – von Personal- und Aufgabenstrukturen über Kompetenzprofile bis zu zielgruppenbezogenen Angeboten und Maßnahmen. Für den strategischen Ausbau attraktiver Dauerstellen unterhalb der Professur hat die Universität Bielefeld ein **„Academic Tenure“-Konzept** partizipativ erarbeitet und im Februar 2023 verabschiedet. Eines der vier Hauptziele ist die Sicherung von Geschlechterparität quer zu den Stellenkategorien.

**Gute Betreuung, familiengerechte Befristungspraxis** | Die Universität Bielefeld hat in ihrer **Leitlinie zur guten wissenschaftlichen Praxis** u.a. die Verbindlichkeit von Betreuungsvereinbarungen festgelegt und sich als eine der ersten Hochschulen auf verlässliche Rahmenbedingungen für die Erreichung von Qualifikationszielen verständigt. Die Ausgestaltung und das Monitoring der Betreuungspraxis in den Fakultäten ist verbindlich geregelt: Um verlässliche Vertragslaufzeiten in den Qualifikationsphasen zu schaffen, geben sie insbesondere die **Anpassung der Befristungsdauer** von Verträgen an das jeweilige Qualifikationsziel vor. Auch ist die **Befristungspraxis familiengerecht** gestaltet: So wird die Befristung von Arbeitsverhältnissen grundsätzlich nach dem Befristungsgrund vorgenommen, der im Falle einer Elternzeit eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses möglich macht. Dies gilt auch für Verträge in Drittmittelprojekten, wenn Qualifikationszeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Zukünftig richtet die Universität Bielefeld darüber hinaus einen **Fonds** ein, aus dem Drittmittelbeschäftigte weiter finanziert werden können, deren Vertrag während der Elternzeit ausgelaufen ist.

**Geschlechtergerechte Karriereförderung | Personalentwicklung (PE) für Wissenschaftler\*innen** ist an der Universität Bielefeld seit langer Zeit fest etabliert. Das Besondere ist dabei die multiprofessionelle Netzwerkstruktur, die mehr als 20 zentrale und dezentrale Bereiche verbindet. Ein Stellenanteil in der Personalentwicklung sichert die Integration von Gleichstellungs- und Genderaspekten. Das **Personalentwicklungsprogramm** für (Nachwuchs-)Wissenschaftler\*innen aller Qualifikationsphasen (PEP) bietet umfassende Möglichkeiten zur Kompetenzentwicklung in sämtlichen für die Wissenschaftskarriere relevanten Handlungsfeldern, darunter auch Workshops nur für Frauen (z.B. Berufungstrainings). Die Statistik zeigt, dass insbesondere Frauen von den Workshops profitieren – seit Jahren nehmen ca. doppelt so viele Frauen wie Männer teil. Das **Mentoring-Programm „movement“ für Frauen** wurde 2011 eingeführt, 2013 verstetigt und hat bisher über 500 Mentees gefördert. Es richtet sich fakultätsübergreifend mit je eigenen Programmlinien an Studentinnen, Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen und dient der Förderung wissenschaftlicher Karrierewege. Postdocs können zusätzlich ein **Berufungscoaching** erhalten. Zudem hat die Universität Bielefeld ihre **Karriereberatung** zu inner- und außerwissenschaftlicher Karriere neu aufgesetzt und personell verstärkt. Postdocs sind neu als explizite Zielgruppe adressiert. Parallel dazu ist ein **Informationsportal** für Student\*innen mit Promotionsinteresse, Promovend\*innen und Postdocs entstanden, das die wichtigsten Informationen zu jeder Phase übersichtlich zusammenstellt. Zweimal jährlich vergibt das Rektorat mit einer Zielquote von mindestens 50% Frauen Mittel aus dem **Bielefelder Nachwuchsfonds** an besonders qualifizierte Studierende zur Vorbereitung auf eine Promotion, an Promovierende in der Abschlussphase sowie an Postdocs. Damit unterstützt die Universität Bielefeld **Brückenphasen** zwischen akademischen Karrierestufen. Im Auswahlprozess werden systematisch Gleichstellungs- und Diversitätsaspekte berücksichtigt. (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, insbesondere Postdocs, werden darüber hinaus in ihrer Karriereentwicklung von den geplanten Maßnahmen zur **Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen** (s. 4.2) profitieren.



**Geschlechtergerechte Personalgewinnung** | Die etablierten Instrumente zur Professorinnengewinnung sollen zukünftig auch für die Gewinnung von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen – insbesondere Postdocs – genutzt werden. Dies wird von einer Fakultät seit Anfang 2023 erprobt. Auch ein **Leitfaden für Stellenbesetzungsverfahren** mit Empfehlungen für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist entstanden. Daneben soll auch eine **Broschüre** mit hilfreichen Informationen erstellt werden, die sich an alle Beteiligte von Stellenbesetzungsverfahren richtet.

**Mehr Frauen als Principal Investigator** | Ein **universitätsinternes PI-Programm** soll künftig den Anteil von Frauen als Principal Investigator in Drittmittelverbundprojekten erhöhen. Es wird an zwei

Stellen ansetzen: In den Gesprächen des Rektorats mit den Initiativen für Forschungsanträge werden **Instrumente zur Gewinnung von Frauen** entwickelt. Dadurch können die Voraussetzungen schon vor einer Antragsstellung geändert werden, z.B. durch gezielte vorgezogene Berufungen zur Rekrutierung von weiblichen PIs. Zudem werden Wissenschaftlerinnen in einem **systematischen Consulting** mit Workshops und Einzelcoachings für die Übernahme der PI-Funktion vorbereitet.

**Partizipation an wissenschaftsrelevanten Preisen** | Für wissenschaftliche Reputation und Sichtbarkeit sind Preise von großer Bedeutung. Die Universität Bielefeld wird ein **Konzept** mit einer Übersicht wissenschaftsrelevanter Preise und mit Ansatzpunkten für eine strukturierte Identifizierung und Motivation von potentiell preiswürdigen (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen sowie für eine systematische Unterstützung vorschlagsberechtigter Personen entwickeln und umsetzen.

**Fakultätsspezifische Maßnahmen** | Die Fakultäten, die auf Basis ihrer Datenanalyse Unterrepräsentanzen von Frauen bei Promovendinnen oder Postdocs ermitteln, entwickeln auch fakultätsspezifische Maßnahmen. So ist z.B. das fakultätsübergreifende Netzwerk „Young Women in Theoretical Sciences“ als Best-Practice-Beispiel entstanden, das Networking Events und Exkursionen anbietet, Konferenzbesuche finanziell fördert und zur Sichtbarkeit weiblicher Role Models beiträgt.



### A.3 Studentinnen

**Zahlen und Ziele** | An der Universität Bielefeld sind Studentinnen ausschließlich in MINT-Fächern, den Wirtschaftswissenschaften und der Sportwissenschaft unterrepräsentiert. In den MINT-Fächern beträgt ihr Anteil durchschnittlich 41% und liegt damit weiterhin – mit Ausnahme der Technischen Fakultät – über dem Landesdurchschnitt von NRW. Allerdings variiert er je nach Fach zum Teil stark: Von 62% in der Biologie über 42% in der Chemie, 41% in der Mathematik, 26% an der Technischen Fakultät bis hin zu 15% in der Physik. In den Wirtschaftswissenschaften sind 34% der Student\*innen Frauen und in der Sportwissenschaft 38%. In allen Fakultäten, in denen die Studentinnenanteile unter 50% liegen, sollen diese künftig **weiter erhöht** werden. Dazu benennen die betreffenden Fakultäten in ihren Gleichstellungsplänen realistische und zugleich **ambitionierte Zielzahlen** und hinterlegen diese mit **entsprechenden Maßnahmen**. In den meisten Fakultäten sind die Studentinnenzahlen in den letzten drei Jahren ungefähr gleich geblieben oder sogar leicht zurückgegangen, da viele Akquiseformate aufgrund der Corona-Pandemie ausgesetzt werden mussten. Diese gilt es nun wieder aufleben zu lassen und weiterzuentwickeln.

*„Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre - das ist ein Ziel, das wir gerne unterstützen.“*

Lena Bartsch und Oğulcan Yumuşat, Vorsitzende des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA)

Auf dem Weg zur Parität ist es entscheidend, Studentinnen nicht nur zu gewinnen, sondern auch **zu binden**. Vergleichsweise hohe Absolventinnenanteile zeichnen ein ermutigendes Bild: In fast allen Fächern – bis auf Chemie (39%) und Mathematik (37%) – liegen sie über den Studentinnenanteilen – und das zum Teil sogar deutlich: Physik 28%, Technische Fakultät 32%, Wirtschaftswissenschaften 47% und Sportwissenschaft 52%. Die eingesetzten Maßnahmen scheinen demnach zu greifen.

**Aktive Akquise** | Referent\*innen der MINT-Fakultäten machen **Werbung in Schulen** und die Universität Bielefeld beteiligt sich seit seiner Initiierung am bundesweiten **Girls' Day**. Bei den **Mitmach- und Experimentierlabors „teutolab“** in den Fächern Chemie, Physik, Mathematik und Robotik können sich Schüler\*innen verschiedener Altersstufen intensiv mit naturwissenschaftlichen Themenfeldern beschäftigen. Die Fakultät für Chemie bietet Schüler\*innen ein **Probestudium** in Chemie, Bio-

Chemie und Chemie auf Lehramt an und achtet ausdrücklich auf die gezielte Ansprache von Schülerinnen. Darüber hinaus ist der „**MINT-Sommer**“ ein neues Format an der Universität Bielefeld: Vertreter\*innen aller Bielefelder MINT-Fakultäten haben gemeinsam eine zweiwöchige Orientierungsveranstaltung konzipiert, bei der sich Abiturient\*innen umfassend über die Studienangebote informieren können. Zielgruppenansprache und Außendarstellung sind bewusst gendersensibel gestaltet: Quer zu allen Fächern und auf allen Qualifikationsstufen haben Frauen eine hohe Sichtbarkeit.



**Förderung des Studienerfolgs** | Neben zentral aufgesetzten Angeboten vom Zentrum für Lehren und Lernen für einen erfolgreichen Studienverlauf (z.B. Schreibberatung) und strukturellen Maßnahmen zur Verbesserung der **Vereinbarkeit** von Studium und Familie bieten Fakultäten mit geringen Studentinnenanteilen viele weitere, fachspezifische Maßnahmen zur Förderung des Studienerfolgs an. Eine **hohe Sichtbarkeit** von Dozentinnen und Forscherinnen als Vorbilder (z.B. Erzählcafés) sowie die **gezielte Ansprache von Studentinnen** setzen Fakultäten als erfolgreiche Instrumente ein, um Studentinnen zu binden und für eine akademische Laufbahn zu gewinnen.

**Sichtbarkeit von Gleichstellungsthemen unter Studierenden** | Studentische Gleichstellungsarbeit trägt wesentlich zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit im Studienalltag bei. Deswegen informiert die Universität Bielefeld regelmäßig alle Studierenden in **Mailings zum Semesterstart** über aktuelle Gleichstellungsthemen. Das Netzwerk „FemNet“ bringt seit 2015 die verschiedenen Akteur\*innen zusammen und hat z.B. den **Uni-Rundgang „Walk of Fem“** ins Leben gerufen, der immer zum Semesterstart (queer-)feministische und gleichstellungspolitische Orte an der Universität vorstellt. Während der Corona-Pandemie wurde er digitalisiert und ist auf dem Gleichstellungs- und Gender-Portal verlinkt. Die Bereitstellung von **kostenfreien Periodenprodukten** an zahlreichen Stellen auf dem Campus, die insbesondere Student\*innen entlastet, wurde breit und öffentlichkeitswirksam kommuniziert und sehr positiv aufgenommen.

**Übergang Master – Promotion** | Neben dem zentralen **Mentoring-Programm** (s. 5.A.2) werden auf Fakultätsebene weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Doktorandinnen umgesetzt. Viele Fachbereiche vergeben beispielweise **SHK-/WHF-Stellen gezielt an Frauen**, um bei ihnen das Interesse an einer Promotion zu fördern. Die Technische Fakultät hat ein **Orientierungs-Stipendienprogramm** für besonders leistungsstarke Studentinnen eingeführt.

#### A.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Ein Kulturwandel muss den Bereich Technik und Verwaltung einschließen, deshalb wurden auch hierfür umfassende und ambitionierte Gleichstellungsziele und -maßnahmen entwickelt. Wie im Wissenschaftsbereich stehen **quantitative und kulturelle Aspekte** für die gesamte Bandbreite der verschiedenen Beschäftigungs- und Besoldungsgruppen im Fokus. Geschlechtergerechte Personal- und Entgeltstrukturen, Personalgewinnung sowie Organisations- und Führungskultur sind Gegenstand aktueller Gleichstellungsprojekte im Verwaltungsbereich, z.B. müssen alle neuen Führungskräfte in der Verwaltung Gender- und Diversitykompetenzen vorweisen bzw. sich dazu fortbilden.

#### A.5 Paritätische Mitbestimmung: Frauen in Gremien und Leitungspositionen

Gremienarbeit ist eine wesentliche Möglichkeit zur Mitgestaltung universitärer Strukturen und Entwicklungsprozesse. Daher ist es unverzichtbar, dass die Perspektiven aller Personen – auch von Frauen – angemessen repräsentiert sind und in die Prozesse eingebracht werden. An der Universität Bielefeld ist der Frauenanteil in Gremien in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die **paritätische Besetzung der (Wahl-)Gremien** ist seit 2014 qua Hochschulgesetz NRW vorgeschrieben und wird

an der Universität Bielefeld auch umgesetzt. Sind die Listen bei den Wahlen von Senat, Fakultätskonferenzen und SHK-Räten ohne ausreichende Begründung nicht geschlechterparitätisch aufgestellt, fordert der Wahlausschuss die Verantwortlichen zur Nachbesserung auf. Allerdings kann das Anliegen der Geschlechterparität für Professorinnen in Fächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine Überlastung bedeuten. Deshalb hat das Rektorat ein **Entlastungsmodell bei überproportionaler Gremienarbeit** aufgelegt und gewährt in diesen Fällen Lehrreduktionen und eine finanzielle Kompensation zur Beschäftigung von Hilfskräften oder Mitarbeiter\*innen. Für die Mitarbeit in Berufungskommissionen werden auch gezielt Professorinnen aus anderen Fachbereichen angefragt. Durch diese Regelungen und Instrumente ist es sehr viel selbstverständlicher geworden, **grundsätzlich auf geschlechterparitätisch besetzte Gremien** zu achten. So sind sowohl Rektorat und Hochschulrat als auch Senat geschlechterparitätisch besetzt. In Universitätskommissionen und in Berufungskommissionen sowie bei Gutachter\*innen in Berufungsverfahren ist ein Frauenanteil von 50% die Regel. Die Universität Bielefeld hat mittlerweile auch den **Vorsitz der zentralen Leitungsgremien** mit Frauen besetzen können: Hochschulrat, Senat und ab Oktober 2023 auch Rektorat haben weibliche Vorsitzende. Bei der Auswahl der Kandidat\*innen (insbesondere Rektor\*in, Kanzler\*in, Prorektor\*innen, Hochschulrat) wird ausdrücklich auch das Kriterium Genderkompetenz angelegt.

*„Wir legen Wert darauf, dass die Gremien der Universität geschlechterparitätisch besetzt sind. Der Senat hat hier eine Vorbildfunktion.“*

**Prof.in Dr.in Silke Schwandt,**  
Vorsitzende des Senats

## B Organisationsstrukturen und -kultur

Geschlechtergerechte Organisationsstrukturen sind an der Universität Bielefeld auf verschiedenen Ebenen etabliert und wirken zunehmend als kulturbildender Rahmen.

### B.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

**Nachhaltige Strukturen und Profilbildung** | Die Gesamtverantwortung für Gleichstellung liegt bei der zentralen und dezentralen Leitungsebene. Seit 2015 ist Gleichstellung explizit in einem **Prorektorat** verortet und seit 2019 eines von sieben Schwerpunktthemen im **Profil der Universität**. Dort heißt es: „Wir setzen Gender Mainstreaming erfolgreich um. Wir schaffen ausgezeichnete Strukturen für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur. Dafür engagieren wir uns auf höchstem Niveau.“ Weitere interne Prozesse sowie die Außenpräsentation der Universität leiten sich aus diesem Anspruch systematisch ab. Umfassende Ziele und Ansprüche sind zudem seit 2020 in einem **Leitbild für Gleichstellung** dokumentiert. In alle wesentlichen Dokumente und Selbstverpflichtungen (Grund- und Berufungsordnung, Lehr- und Nachhaltigkeitsleitbild u.a.) ist das Thema Gleichstellung integriert. Neue **Grundlagenpapiere werden gegendert** und Gleichstellungsziele berücksichtigt. Das institutionelle Commitment wird auch bei weitreichenden Neuentwicklungen fortgeführt: Im **Profilbildungsprozess**, der im Zuge der Neubesetzung des Rektorates mit der Zielsetzung exzellenter Forschung und Lehre vorangetrieben wird, spielt Gleichstellung eine bedeutsame Rolle als Treiber der Profilbildung und ist Ausdruck von erfolgreichen Gewinnungsstrategien für den Standort Bielefeld.



*„Wir verfolgen entschieden unseren Anspruch, die geschlechtergerechte Wissenschafts- und Universitätskultur strukturell und nachhaltig weiterzuentwickeln.“*

**Prof.in Dr.in Angelika Epple,** Designierte Rektorin der Universität Bielefeld ab 1.10.2023

**Gleichstellungskonzept für Parität und Gleichstellungspläne** | Das Gleichstellungskonzept für Parität wird in die Governance der Universität eingebunden und bildet den **übergeordneten Rahmen für die universitären Ziele und die strategische Ausrichtung der Gleichstellungsarbeit.**



Es ist eine Weiterentwicklung des aktuellen, in zahlreichen einschlägigen Gremien (Senat, Hochschulrat, Rektorat, Universitätsentwicklungskommission, Gleichstellungskommission) abgestimmten Gleichstellungskonzepts und wurde vom Rektorat beschlossen. Im Entwicklungsprozess wurden spezifische Ziele und Maßnahmen mit den betreffenden zentralen und dezentralen Bereichen abgestimmt und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in die Ideenfindung einbezogen. Die vorliegende Fassung ist schließlich in enger Abstimmung zwischen dem Rektorat, der Prorektorin für Gleichstellung und Personalentwicklung, der Direktorin für Universitätsentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragten entstanden. Das **Gleichstellungskonzept sowie der Gleichstellungsrahmenplan** und die Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung werden miteinander **synchronisiert**.

**Zentrale und dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** | Die **Einbindung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten** und ihrer zentralen Stellvertreterinnen in alle Entscheidungsprozesse und Verfahren ist **selbstverständlich**. Sie sind dafür im Umfang von drei Vollzeitstellen freigestellt und erhalten von weiteren Mitarbeiter\*innen im Gleichstellungsbüro Unterstützung. Zudem wirken rund **90 dezentrale Gleichstellungsbeauftragte** und Mitglieder der Gleichstellungskommissionen in den Fakultäten, Einrichtungen und der Zentralverwaltung auf die Umsetzung von Gleichstellung hin. Sie erhalten **teilweise bedarfsorientierte Kompensationen** wie Lehrdeputatsreduktionen, Hilfskraftmittel oder Vertragsverlängerungen. Das Rektorat hat bereits über ein systematisches Freistellungs- und Kompensationsmodell für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gesprochen. Wegen der dafür erforderlichen hohen finanziellen Mittel ist es noch nicht realisiert. Über Möglichkeiten der Umsetzung soll aber zukünftig in der Universität weiter beraten werden. Außerdem erhalten alle Fakultäten aus zentralen Mitteln jeweils ein Budget in Höhe von jährlich 5.000 € zur Finanzierung von **Qualifizierungsmaßnahmen** für die dezentralen Gleichstellungskommissionen. Die Arbeit der zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten hat sich in den letzten Jahren zunehmend **professionalisiert**. Fortbildungen, strategischer Austausch und kollegiale Beratung werden regelmäßig wahrgenommen.

**Gleichstellungsaufgaben in Aufgaben- und Stellenprofilen** | Für alle Universitätsangehörigen, insbesondere diejenigen in Führungs- und Entscheidungspositionen, besteht die Anforderung, Gleichstellung in ihrem Aufgabenbereich zu berücksichtigen. Die Universität hat im Bereich **Wissenschaftsmanagement** in verschiedenen Dezernaten dafür **dauerhafte Stellen** eingerichtet: Für Gender Consulting im Dezernat Forschungsförderung, für geschlechtergerechte Personalentwicklung, die Fortschreibung der Gleichstellungspläne sowie das Thema Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Dezernat Personal und Organisation und für Regelkommunikation von Gleichstellungsthemen sowie gendersensible Sprache im Referat für Kommunikation. Bei den zunehmend neu entstehenden **Geschäftsführungsstellen in den Fakultätsverwaltungen** ist **strategische Gleichstellungsarbeit** systematisch Bestandteil des Aufgabenportfolios. Durch diese Kopplung der Gleichstellungsarbeit mit den laufenden Arbeitsprozessen sind im Sinne eines **Gender Mainstreamings** Gleichstellungsaufgaben in weiten Teilen der Universität verankert.

## B.2 Governance und Anreizstrukturen

**Steuerung** | Die Universität Bielefeld hat mehrere gleichstellungsbezogene Planungs- und Steuerungsinstrumente eingeführt: Zentral ist das interne **Mittelverteilungsmodell** (MVM), in dem bereits seit 2016 ein **Leistungsindikator Gleichstellung** mit insgesamt 10% des Leistungsetats (17% des Gesamtbudgets) ausgewiesen ist. Zudem können Fakultäten aus einem **Strategieetat** des MVM Mittel für gleichstellungsfördernde, strukturelle Maßnahmen beantragen. Alle drei Jahre werden der Gleichstellungsrahmenplan, der MTV-Gleichstellungsplan sowie die **Gleichstellungspläne** der Fakultäten

und Einrichtungen fortgeschrieben. Die darin festgelegten ambitionierten Zielvorgaben gelten für alle Beschäftigungs- und Karrierestufen und haben Einfluss auf Personalentscheidungen. Das Ziel einer **Frauenquote** von 50% ist systematisch Teil von (neuen) Personalstrukturen oder Programmen wie der Vergabe von Fördermitteln an Wissenschaftler\*innen im Bielefelder Nachwuchsfonds oder der Besetzung von unbefristeten Stellen im Rahmen des Academic Tenure-Konzepts für neue Personalstrukturen neben der Professur.

*„Der Hochschulrat unterstützt ausdrücklich die Governance-Strukturen der Universität Bielefeld, die die Geschlechtergerechtigkeit fördern.“*

**Prof.in Dr.in-Ing. Dr.in Sabine Kunst, Vorsitzende des Hochschulrats**

**Anreize und Entlastung** | Um auf die geschlechtergerechte Besetzung von Gremien hinzuwirken, hat das Rektorat **Entlastungsregelungen für Professorinnen** geschaffen (s. 5.A.5). Außerdem bekommt im Rahmen eines **Anreiz- und Kompensationssystems zur Übernahme der Dekanin-Funktion** jede Dekanin eine wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen-Stelle zur freien Verfügung. Auch die hälftige Finanzierung einer **Gender-Gastprofessur** durch das Rektorat ist ein Anreiz für Fakultäten, diese für zwei Semester zu übernehmen. Den **Bielefelder Gleichstellungspreis** verleiht das Rektorat jährlich öffentlichkeitswirksam in drei Kategorien: Genderforschung in der Qualifikationsphase, nachhaltiges Engagement für Geschlechtergerechtigkeit und Erfolge bei der Professorinnengewinnung. Zukünftig angedacht ist auch ein Preis für gute und damit auch **geschlechtergerechte Führung**, für den Führungskräfte von ihren Mitarbeiter\*innen vorgeschlagen werden können.

### B.3 Entgeltgerechtigkeit – Gender Pay Gap

Im Jahr 2020 hat die Universität Bielefeld das **Projekt „Gender Pay Gap“** auf den Weg gebracht. Es setzt viele Maßnahmen aus einer gemeinsamen Erklärung des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW und der NRW-Hochschulen um und geht noch darüber hinaus. Aus einer Erhebung im November 2022 geht hervor, dass die Universität Bielefeld **weder im W2- noch im W3-Bereich** einen Gender Pay Gap in Bezug auf die besonderen Leistungsbezüge aufweist. Allerdings gab es 2021 bei den W3-Professuren einen Gender Pay Gap in Höhe von 19% (340€ monatlich) bei den unbefristeten Berufungs- und Bleibeleistungsbezügen sowie von 38% (438€ monatlich) bei den Funktionsleistungsbezügen, begründet insbesondere durch eine höhere Anzahl von Dekanen und ihrer längeren Verweildauer im Amt. Aktuell erarbeitet die Universität Bielefeld einen Maßnahmenkatalog, der zum **nachhaltigen Abbau des Gender Pay Gaps** beitragen soll. Auch ein Ausbau des geschlechtergerechten Personalcontrollings (s. 6.) und die Ausweitung des Gender Pay Gap-Projekts auf geschlechtsbezogene Lohnlücken bei wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung sind vorgesehen. Der von einer Arbeitsgruppe mit Mitgliedern aus Personaldezernat, dezentralen Verwaltungsleitungen, Gleichstellungsbüro und Personalrat getragene Prozess **„Wandel der Arbeit“** setzt hier bereits an. Ziel ist es, den gestiegenen Anforderungen an Sekretariatsarbeitsplätze mit Höhergruppierungen und einer angemessenen Eingruppierungspraxis nicht unter der Gehaltsstufe E8 zu begegnen. Diese Ziele verfolgt auch das 2020 im Zuge der bundesweiten bukof<sup>4</sup>-Kampagne

*„Geschlechtergerechte Bezahlung auf allen Ebenen – das ist unser Ziel!“*

**Prof.in Dr.in Marie I. Kaiser, Prorektorin für Personalentwicklung und Gleichstellung**



<sup>4</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

„FairNetzt Euch!“ gegründete Bielefelder Sekretariatsnetzwerk „FairNetzt Bielefeld“. Mit dem universitätsweit veranstalteten „Office Day“ im Frühjahr 2023 erlangte das Thema universitätsöffentliche Präsenz.

#### B.4 Kultur der offenen Diskurse: Verzahnung der zentralen und dezentralen Ebene

Das Rektorat tagt im Semester monatlich gemeinsam mit dem Fakultätenrat (alle Dekan\*innen) und bespricht anlassbezogen auch Gleichstellungsthemen. Um darüber hinaus in Bezug auf Gleichstellung systematisch bereichsübergreifende synergetische Entwicklungen zu fördern, wurden wichtige und mittlerweile **bewährte Schnittstellen** geschaffen: Die Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen entwickeln regelmäßig selbstverpflichtende Gleichstellungspläne und -strategien. Für die Evaluation und Fortschreibung dieser Pläne hat die Universität ein Gesprächsformat entwickelt, das einen **offenen Diskurs** zwischen Fakultäten, Einrichtungen, Rektorat und zentraler sowie dezentralen Gleichstellungsbeauftragten zur jeweiligen Gleichstellungssituation und -strategie erlaubt, den Austausch der Fakultäten untereinander fördert und eine Kultur der gemeinsamen Lösungsentwicklung stärkt. Darüber hinaus wurde der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2022 in einer gemeinsamen AG von Rektorat, Senat und Gleichstellungsakteur\*innen intensiv diskutiert und der Fortschreibungsprozess weiterentwickelt. Damit war Gleichstellung einmal mehr Gegenstand des für die Reformuniversität Bielefeld charakteristischen offenen Diskurses in einem Forum, das zentrale und dezentrale Akteur\*innen vereinte. Eine **intensivere Verschränkung** der zentralen und dezentralen Ebenen hat es insbesondere in der Zusammenarbeit zwischen den Gleichstellungsakteur\*innen gegeben. Im Gesamtgefüge sind die **dezentralen Gleichstellungsbeauftragten eine Brücke zwischen zentraler Ebene und Fakultäten und Einrichtungen**. Eine unbefristete Stelle im zentralen Gleichstellungsbüro (Umfang 50%) ist seit 2021 der Intensivierung dieser Kooperation und der fachlichen Begleitung der dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen gewidmet und hat bereits zu gewinnbringenden Weiterentwicklungen an dieser Schnittstelle geführt. Seitdem tauschen sich alle zentralen und dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen regelmäßig im Rahmen professionell moderierter Klausurtagungen und weiterer Formate über die gleichstellungspolitischen Handlungsfelder und Strategien aus.

*„Meine Gleichstellungsarbeit profitiert enorm von der verstärkten und strukturierten Vernetzung auf zentraler und dezentraler Ebene.“*

**Pia Brocke, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Fakultät**

#### B.5 Familiengerechte Hochschule

Die **Vereinbarkeit** von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Qualifizierung, Studium und Familienverantwortung gehört seit langem zu den Kernanliegen der Universität Bielefeld. Eine **familienbewusste Personalpolitik** und eine **familiengerechte Studienorganisation** sind selbstverständlicher Teil der Hochschulstrategie. Steuerungsinstrumente wie das Leitungskonzept, die Leitlinien zur Qualifikationsphase sowie Handreichungen zu den Berufungsverfahren enthalten wesentliche Aspekte zur Etablierung einer familiengerechten Hochschulkultur.

**Auditierung** | Seit 2006 nimmt die Universität Bielefeld regelmäßig und erfolgreich am „**Audit familiengerechte Hochschule**“ teil. Die aktuelle Audit-Bewertung bestätigt umfangreiche Aktivitäten zur hochschulweiten Verankerung von familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen auf höchstem Niveau. Besonders herausgehoben wird die Etablierung der familiengerechten Hochschule als Ziel und Teil der Organisations- und Personalentwicklung. Während der Corona-Pandemie ermöglichte das Rektorat kurzfristig **weitreichende Entlastungs- und Flexibilisierungsmaßnahmen** für Studierende und Beschäftigte mit Familienaufgaben. Im Reauditierungsverfahren 2021

wurde die Universität Bielefeld wegen dieses Engagements als „Leuchtturm familiengerechter Hochschulen“ bezeichnet. Die wichtigsten familienunterstützenden Maßnahmen wurden aktuell in Abstimmung mit den Fakultäten verlängert, über eine Verdauerung wird nach drei Jahren entschieden. Bei der Reauditierung galt zudem der Transfer der Angebote in die neue Medizinische Fakultät OWL als mustergültig, da familiäre Bedarfe der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals von Anfang an in der Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen berücksichtigt wurden und das Thema institutionell sowie personell verankert wurde. Dies soll weitergeführt und soweit wie möglich auf den Bereich der drei Trägerkliniken übertragen werden.

**Beratung, Information und Strukturarbeit** | Der verstetigte und personell verstärkte **Familienservice** hat sich als kompetente Anlauf- und Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen und Studierende sowie Führungskräfte, Funktionsträger\*innen und Gremien etabliert. Er bietet auch **Workshops und Coachings** zur Vereinbarung von Elternschaft, Pflegeaufgaben, Erwerbstätigkeit und/ oder wissenschaftlicher Qualifizierung an. Alle Maßnahmen und Informationen sind online im **Familienportal** zusammengestellt.



**Kinderbetreuung & Dual Career** | Als erste Hochschule in NRW hat die Universität Bielefeld bereits 2006 eine **Kindertagesstätte** für Kinder von Beschäftigten eröffnet. Das Angebot umfasst 116 Betreuungsplätze und wird kontinuierlich ausgebaut. Weitere 150 Plätze bietet das Studierendenwerk für die Kinder von Studierenden und Promovierenden an. Die Öffnungszeiten orientieren sich an den Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs. Seit Ende 2022 ist ein weiterer Träger der Jugendhilfe unter Vertrag. Damit kann die Universität Bielefeld den Ausbau von Betreuungsplätzen fortsetzen. Der Familienservice vermittelt darüber hinaus **Tagespflegepersonen, Babysitter\*innen und Ferienbetreuung**. Ein neues Angebot der **Kurzzeitbetreuung** für die Abdeckung von kurzfristigen Kinderbetreuungsbedarfen gemeinsam mit der Hochschule Bielefeld ist in Planung. Im Rahmen der Professor\*innen-Gewinnung unterstützt die Universität Bielefeld mit ihrem **Dual Career-Service** zudem Paare bei der Gestaltung eines gemeinsamen Arbeits- und Lebensmittelpunktes. Das Angebot reicht von der Suche nach beruflichen Anschlussmöglichkeiten bis zur Begleitung im Bewerbungsprozess.

## **B.6 Abbau von Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt**

Die Universität Bielefeld hat schon vor vielen Jahren begonnen, Strukturen und Maßnahmen zur Prävention von und zum Umgang mit Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) zu etablieren. Dazu gehört ein **unabhängiges, externes Beratungsangebot** für Betroffene mit wöchentlichen Sprechzeiten in Räumen der Universität sowie **interne Beratungsstellen** wie die Zentrale Studienberatung und die Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte sowie das Bedrohungsmanagement als weitere Anlaufstelle. Zudem existiert ein bedarfsorientierter **Begleitschutz des Sicherheitsdienstes** und ein **regelmäßiges Fortbildungsangebot** für Ansprechpersonen bei SBDG, das gut genutzt wird. Bei Neu- und Umbauten ermitteln die Verantwortlichen bereits in der Planungsphase potenzielle Gefahrensituationen und passen Wegführung, Beleuchtung oder Notrufsäulen entsprechend an. Gleiches gilt für die **Sicherheit auf dem Campus**: Bei Bedarf werden hier entsprechende Maßnahmen (z.B. Sichtschutz im Schwimmbad) ergriffen. Aufklärung über SBDG ist außerdem regelmäßiges Thema der **Öffentlichkeitsarbeit**. So arbeitet eine universitätsübergreifende Projektgruppe daran, ab November 2023 anlässlich des Orange Days die wichtigsten uni-internen Beratungsangebote und die Beschwerdestellen besser sichtbar zu machen. Alle Maßnahmen und Sanktionen, Beratungs- und Beschwerdewege wie auch Aufklärungs- und Präventionsangebote sind in einer verbindlichen **Richtlinie** zusammengefasst, die derzeit in einem

partizipativen Prozess überarbeitet wird: Neue gesetzliche Grundlagen, Themen, Bedarfe und wissenschaftliche Erkenntnisse wie z.B. aus der europaweiten Studie UniSafe<sup>5</sup> fließen in die Novelle ein. Sie wird sich an alle Geschlechter richten, den Schutz von Minderjährigen einbeziehen und auch zum Vorgehen bei Grenzüberschreitungen in digitalen Räumen informieren. Zukünftig wird die Universität Bielefeld mithilfe eines **Online-Formulars** es Betroffenen noch einfacher möglich machen, Fälle von SBDG zu melden. Auch ein **Awareness-Konzept** soll erstellt und Fortbildungen dazu etabliert werden, die sich insbesondere an Fachschaften und an Personen richten, die Veranstaltungen an der Universität organisieren. Zukünftig werden darüber hinaus Strategien und Maßnahmen in Bezug auf **Machtmissbrauch**, insbesondere in Qualifikationsprozessen, entwickelt.

## B.7 Intersektionalität

Gleichstellungsakteur\*innen stehen in engem Austausch mit Vertreter\*innen anderer Querschnittsthemen. Diversitätssensible Geschlechterpolitik und gendersensible Diversitätspolitik sind gelebte Ansprüche der Universität Bielefeld. Sie basieren auf einem **intersektionalen Verständnis** und der Anerkennung multipler Diversitätsdimensionen. Ähnlich wie Gleichstellung ist auch das Thema Diversität strukturell und personell im Rektorat sowie in der Zentralverwaltung verankert. Seit vielen Jahren sind die **Diversity-Policy** und das **Diversity-Audit**, aber auch die dezentrale Arbeit der Fakultäten mit entsprechenden Maßnahmen hinterlegt. Für die Förderung einer intersektionalen Praxis bestehen **enge Kooperationen** zwischen den Bereichen Gleichstellung, Diversität und der „Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei“ für Menschen mit Behinderung und chronischer Erkrankung. Gendersensible Sprache, Mehrfachdiskriminierungen oder die Belange von TIN\*-Personen sind Schnittstellen, die eine wirkungsvolle Zusammenarbeit erfordern. Deshalb entsteht derzeit ein Konzept zur Schaffung gemeinsamer Strukturen der **Antidiskriminierungsarbeit**, die über die Geschlechterdimension hinausreicht. Auch an den Schnittstellen zu den Querschnittsthemen **Gesundheit** und **Nachhaltigkeit** wird dieser strategische Austausch gepflegt.

## C Universitätsentwicklung

Die Universität Bielefeld gestaltet wichtige universitäre Entwicklungsprozesse systematisch nach dem Prinzip des **Gender Mainstreaming**. Sie sind von Beginn an mit einer Geschlechterperspektive versehen und mit Gleichstellungszielen und -maßnahmen hinterlegt.

### C.1 Sichtbarer Gleichstellungserfolg: Die Medizinische Fakultät OWL

**Gleichstellung als Profilerkmal und in Fakultätsstrukturen** | Die Universität Bielefeld hat im Frühjahr 2018 mit dem Aufbau der Medizinischen Fakultät OWL begonnen. Ein herausragendes Ziel war von Anfang an, sowohl Gleichstellung als auch Gender in Forschung, Lehre und Karriereentwicklung in einem **bundesweit vorbildlichen Umfang** zu implementieren. Wegweisende Strukturentscheidungen wurden bereits durch die Ernennung von Prof.in Dr.in med. Claudia Hornberg als **Gründungsdekanin** mit ausgewiesener Expertise in der Geschlechter- und Diversitätsforschung getroffen. Der Fakultätsleitung sind **zwei Referent\*innen**-Positionen mit dem Schwerpunkt Gleichstellung und Gender zugeordnet, von denen eine Person zu 100% für das Amt der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten freigestellt ist. Zahlreiche weitere Akteur\*innen der Fakultät – insbesondere in Leitungspositionen – haben eine Gleichstellungsexpertise aus- oder aufgebaut. Neue Dekanatsmitarbeiter\*innen

---

<sup>5</sup> UniSafe Ending Gender-Based Violence, Gender-based violence and its consequences in European Academia, 7. Nov. 2022, [https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey\\_prevalence-results\\_2022.pdf](https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf)



bereiten sich durch **Fortbildungen** und Gleichstellungs-Onboarding-Gespräche auf gleichstellungsbezogene Aufgaben systematisch vor. Gleichstellung wird intern wie extern als kulturelle Besonderheit der Medizinischen Fakultät OWL verstanden und nachgefragt. Die Fakultätskonferenz hat in ihrem Gleichstellungsplan einstimmig beschlossen, bis 2024 über 50 **strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen** umzusetzen.

**Gleichstellungsorientierte Berufungsstrategie** | Die bis zum jetzigen Zeitpunkt erreichte **Berufungsquote** von 33% Frauen auf klinischen und medizin-theoretischen Professuren ist ein großer Erfolg. Sie ist das Ergebnis einer Teamleistung, die vom Commitment der Fakultätsleitung über die intensive Begleitung und Beratung seitens der Gleichstellungsbeauftragten bis zu einem professionellen, transparenten und geschlechtergerechten Berufungsmanagement reicht. Hervorzuheben sind auch die **Anforderungen an die Bewerber\*innen** ein fakultätsbezogenes Gleichstellungskonzept zu erstellen und Gender- und Diversitätsaspekte in ihr Forschungs- und Lehrkonzept zu integrieren sowie die **Geschlechterparität der Kommissionen und der Gutachter\*innen**. Die Erhöhung des Frauenanteils auf klinischen Professuren in Zusammenarbeit mit den Kooperationskliniken bleibt eine zentrale Aufgabe der kommenden Jahre.

**Gender in der Forschung** | Die Universität Bielefeld hat die deutschlandweit einzige **Professur für geschlechtersensible Medizin** eingerichtet und konnte dafür mit Prof.in Dr.in med. Sabine Oertelt-Prigione eine bundesweit und international angesehene Gendermedizinerin gewinnen. Sie hat bereits gemeinsam mit der Dekanin Professorin Hornberg erfolgreich das Netzwerk „Geschlechtersensible Medizin NRW“ mit Vertreter\*innen weiterer universitätsmedizinischer Standorte in NRW gegründet. Damit ist die Professur ein zentraler Startpunkt für die Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit in der Medizinischen Versorgung. Einen weiteren Meilenstein stellt die Besetzung einer **Gender-Gastprofessur** mit der international renommierten Professorin Londa Schiebinger (Stanford University) im Wintersemester 2023/24 dar.

**Gender in der Lehre** | Neben querschnittlich verankerten geschlechts- und diversitätsbezogenen Lehr-/Lernzielen sind **Zeitkontingente für das Thema der geschlechtersensiblen Medizin** über den gesamten Studienverlauf hinweg eingeplant. Weiterbildungsformate für Lehrende und auch **geschlechtsspezifische Studieninhalte** werden im Rahmen des geschlechter- und diversitätssensiblen faculty developments erarbeitet und in den kommenden Jahren deutlich ausgebaut. Damit sind die Ausgangsbedingungen sehr gut, Genderkompetenz zukünftig in der medizinischen Ausbildung nachhaltig zu verankern.

**Geschlechtergerechte Karriereentwicklung** | Zwei besonders wichtige Maßnahmen zur Förderung weiblicher Talente in der Hochschulmedizin sind bereits erfolgreich implementiert. Im Rahmen der Clinician Scientist Fellowships wurde eine Programmlinie **ausschließlich für Frauen** aufgesetzt. Ärztinnen des Universitätsklinikums Ostwestfalen-Lippe werden für die Forschung freigestellt und finanziert. Auch das neu entwickelte **Mentoring-Programm „movement.med“** richtet sich mit zwei Förderlinien an Ärztinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in der Medizin. Außerdem sollen Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen sichtbarer werden, deshalb wird bei Veranstaltungen wie dem jährlichen Science Day auf Geschlechterausgewogenheit geachtet.

## C.2 Geschlechtergerechte Digitalisierung

Die Universität Bielefeld hat in einem umfassenden partizipativen Prozess ihre gesamtuniversitäre Digitalisierungsstrategie entwickelt und im Sommer 2022 veröffentlicht. Sie nimmt eine soziotechnische Perspektive auf Digitalisierungsprozesse ein: Alle Menschen sollen die gleichen Verwirklichungschancen in Lehre und Studium, in Forschung und Transfer sowie in Technik und Verwaltung



erhalten. Damit folgt sie wichtigen Empfehlungen aus dem Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung „Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten“ von 2021. Neben dem **geschlechtergerechten Zugang** zu digitalen Ressourcen und Kompetenzen ist der **Abbau struktureller Hürden** ein wesentliches Ziel. Dafür sollen technische Neuerungen diskriminierungssensibel vermittelt, eine diskriminierungsarme Teilhabe an digitalen Prozessen ermöglicht und digitalisierungsbezogene Personal- und Organisationsentwicklungsprozesse geschlechtergerecht und diversitätssensibel gestaltet werden. Damit die Universität in Bezug auf unbeabsichtigte Hürden und Ausschlussmechanismen aufmerksam bleibt, sind außerdem passende Instrumente zur Beobachtung und (falls erforderlich) Intervention vorgesehen. Seit Frühjahr 2023 nimmt das Dezernat für digitale Transformation und Prozesse, das unter anderem die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Berufsportal und Forschungsdatenbank betreut, am Projekt Gender Equality Enabling (GEE) teil (s. 4.1.2).

### C.3 Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzstrategie

Die Universität Bielefeld bewirbt sich mit mehreren Antragsskizzen für die Exzellenzstrategie. Von der übergeordneten Ebene der Prozesssteuerung über inhaltliche Fragen bis zur Geschlechterverteilung bei den Forscher\*innen, insbesondere bei der Vergabe von Sprecher\*innen-Positionen, wurde die **Gleichstellungsperspektive von Anfang an** berücksichtigt. Vertreterinnen mit Gleichstellungsexpertise waren nicht nur in die Prozessbegleitung, sondern vom Entwurf bis zum textlichen Abschluss auch in die Erarbeitung der Antragsskizzen einbezogen und konnten inhaltliche und konzeptionelle Impulse geben. Dies ist bedeutsam für die gleichstellungspolitischen Entwicklungschancen an der Universität Bielefeld, da bereits die Teilnahme an diesem Wettbewerb eine große Chance bietet, umfassende Innovations- und Profilbildungsprozesse zu befördern.

### C.4 Geschlechtergerechtigkeit in der Systemakkreditierung

Die Universität Bielefeld ist seit November 2021 systemakkreditiert. In einer mehrjährigen Projektphase wurde zuvor im Dezernat Studium und Lehre gemeinsam mit allen Fakultäten und weiteren relevanten Bereichen ein **Qualitätsmanagementsystem** (QM-System) entwickelt und universitätsweit eingeführt. Die Verwirklichung von Geschlechtergerechtigkeit im Studium und die Integration von Genderaspekten in eine gender- und diversitätssensible Lehre waren von Beginn an Teil dieses Prozesses: Sie fanden als wichtige Ziele Anfang 2019 Eingang in das verabschiedete **Leitbild für die Lehre**, das die weitere Entwicklung des QM-Systems und seiner Instrumente und Grundsätze prägte. So sind **Gleichstellungs- und Genderaspekte** in die Formate zur Studiengangsentwicklung eingegangen, in Kennzahlenberichte eingeflossen, die aus statistischen Daten sowie aus Daten von Studierenden- und Absolvent\*innenbefragungen bestehen, und werden auch in den Bereich Kompetenzentwicklung systematisch einbezogen: Das für das QM-System verantwortliche Team im Dezernat Studium und Lehre hat 2022 ebenfalls am Projekt Gender Equality Enabling (s. 4.1.2) teilgenommen. Im selben Jahr haben sich zudem die QM-Koordinator\*innen der Fakultäten im Rahmen eines Genderkompetenz-Workshops fortgebildet.



## D Forschung, Studium und Lehre

### D.1 Gender in der Forschung

Die vielfältige Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in Forschung, Studium und Lehre gehört **seit langem zum Selbstverständnis** der Universität Bielefeld. Dabei sind Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik strukturell getrennt, wobei zugleich enge Kooperationen bestehen – ganz

im Sinne der jüngst erschienenen Empfehlungen des Wissenschaftsrates.<sup>6</sup> Das bereits 1980 gegründete, international anerkannte **Interdisziplinäre Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)** zählt zu den ersten Einrichtungen dieser Art. Derzeit entwickelt dort das DFG-geförderte interdisziplinäre Graduiertenkolleg „Geschlecht als Erfahrung“ die Geschlechterforschung fächerübergreifend weiter. Diese ist an der Universität Bielefeld durch etliche **Professuren mit Genderdenominationen** abgesichert und konnte zudem in den letzten Jahren in unterschiedlichen Fachbereichen durch zusätzliche (Teil-)Denominationen sowie weitere Professuren, in denen Genderthemen bearbeitet werden, deutlich ausgebaut werden. Auch die bereits 2010 eingeführte **Gender-Gastprofessur**, die durch die Fakultäten „wandert“, stärkt die Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre. Sie hat maßgeblich dazu beigetragen, dass zwei MINT-Fakultäten eigene Gender-Gastprofessuren eingerichtet haben. Das Zentrum für interdisziplinäre Forschung (ZIF) der Universität Bielefeld förderte von 2020 bis 2021 die ZIF-Arbeitsgruppe zur hochaktuellen Thematik „Weltweite Anfechtungen von Frauen- und Geschlechterrechten“. Der **Bielefelder Gleichstellungspreis** honoriert exzellente Bachelor-, Master- und Promotionsarbeiten mit Genderthematik

## D.2 Gender und Gleichstellung in Studium und Lehre

Bereits seit 2007 existiert der **Masterstudiengang "Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung"** mit einer für alle Interessierten geöffneten Ringvorlesung und zahlreichen weiteren Lehrveranstaltungen zu Genderthemen. Das universitäre Personalentwicklungsprogramm und weitere Formate wie die „LehrBar“ geben Lehrenden Gelegenheit, die eigenen Genderkompetenzen für eine zunehmend **gendersensible Lehre** weiterzuentwickeln. Seit der Umstellung von der Programm- auf die Systemakkreditierung sind Gleichstellungs- und Genderaspekte systematisch Bestandteil der Studiengangsentwicklung (s. 5.C.4). Die **Arbeitsgruppe „Gender in die Lehre“** erfasst die vorhandenen Lehrangebote und erarbeitet **praxisbezogene Handreichungen** (z.B. zur Reflexion von Gender-Aspekten in der medizinischen Lehre oder für „TIN\*-Diskriminierungssensible Lehre“). Darüber hinaus soll es einen Podcast mit verschiedenen Folgen zum Thema gendersensible Lehre geben.

## 6. Gleichstellungscontrolling – Monitoring und Qualitätsmanagement

### 6.1 Datenmonitoring und Controlling

Durch **konsolidierte Personalressourcen** in verschiedenen Zuständigkeitsbereichen werden für alle relevanten Organisations- und Beschäftigungsebenen geschlechterspezifische Daten erhoben. Sie werden regelmäßig in den einschlägigen **Gremien** wie Rektorat, Senat, Hochschulrat, Zentrale Gleichstellungskommission, Fakultätskonferenzen und dezentrale Gleichstellungskommissionen behandelt. Die Bestandsaufnahmen sind die Grundlage der Gleichstellungsanalyse sowie der Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategien und des Maßnahmenportfolios.

**Frauenanteile** | Der Stabsbereich Personalcontrolling und das Dezernat Studium und Lehre erheben kontinuierlich die geschlechtsspezifischen Daten zur **Studierenden- und Beschäftigtenstruktur** an der Universität Bielefeld. Die Zahlen sind nach Student\*innen, Hilfskräften und Wissenschaftler\*innen verschiedener Tarif- und Besoldungsstufen bis hin zu wissenschaftlichen Abschlüssen auf-

---

<sup>6</sup> Vgl. die „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“ des Wissenschaftsrats, Juli 2023.

geschlüsselt und jederzeit abrufbar. Auch Frauenanteile in **Dekanaten und zentralen Gremien** werden abgebildet. Noch ausbaufähig ist die Datenerfassung bei den Postdocs und Stipendiat\*innen. Hier sollen Lösungen entwickelt werden. Bereits seit vielen Jahren geben jährliche **Fortbildungsstatistiken** für Verwaltungs- und wissenschaftliches Personal Aufschluss darüber, in welchem Maße Frauen und Männer an Fortbildungen teilnehmen und an den dafür verausgabten Kosten teilhaben. Zusätzlich werden Daten aus externen Quellen wie dem Gleichstellungsranking des CEWS und dem Gender-Report NRW analysiert und zur Bewertung der Gleichstellungssituation herangezogen.

**Finanzströme** | Die zentralen Finanzflüsse werden geschlechterspezifisch und in Bezug auf die Steuerungsinstrumente erfasst (Gender Budgeting). Die Landesmittel an die Hochschulen in NRW sind mit einem Gleichstellungsindikator versehen, durch den die Universität Bielefeld mit ihren Erfolgen bei der Professorinnengewinnung seit Jahren positive Effekte erzielt. Die **universitätsinternen Mittelzuweisungen** erfolgen mit zwei Gleichstellungsindikatoren im Leistungsetat (s. 6.2), die das **Finanzcontrolling** berechnet und entsprechend darstellt. Auch die Mittel aus dem Strategieetat, die Fakultäten auf Antrag für Gleichstellungsmaßnahmen sowie zur Entlastung bei überproportionaler Gremienarbeit von Frauen erhalten, sind hier erfasst.

**Entgelt** | Im Zuge der intensiven Befassung mit dem Thema Gender Pay Gap (s. 6.4) hat die Universität Bielefeld eine systematische geschlechterdifferenzierte **Entgeltstatistik** zu verschiedenen Bezügen in der W-Besoldung aufgebaut. Zukünftig soll sie auch auf den wissenschaftlichen Mittelbau (neben Entgelten z.B. zur Anerkennung von Berufserfahrungen im Kontext der Eingruppierung, Stundenumfang, Vergabe von unbefristeten Stellen) und den Verwaltungsbereich (z.B. zu Zulagen, Höhergruppierungen, Stufenvorwegnahmen) ausgeweitet werden.

**Berufungsverfahren** | Mithilfe des neuen, in der breiten Etablierung befindlichen **Berufungsportals** erfasst ein **geschlechterspezifisches Berufungscontrolling** zahlreiche gleichstellungsrelevante Indikatoren wie den Anteil von Frauen an den Bewerbungen, an Vortragseinladungen, Listen-Platzierungen und Berufungen. Auch geschlechterspezifische Daten zur Zusammensetzung der Berufungskommission und der Auswahl der Gutachter\*innen sind abrufbar.

**Weiterentwicklung** | Die Universität Bielefeld setzt ihr **Gleichstellungscontrolling** künftig noch systematischer auf. Die Beobachtung festgelegter Kennzahlen und Indikatoren soll die Transparenz und Steuerung der Prozesse auf dem Weg zur Geschlechterparität verbessern und ihre Qualität erhöhen. Hierfür ist eine mit den entsprechenden Verwaltungsbereichen und Fakultäten koordinierende Stellenressource vorgesehen und bereits besetzt. Ein wesentlicher Indikator für die Wirksamkeit der Instrumente zur Professorinnengewinnung ist aktuell die Berufsquote. Sie soll zukünftig ergänzt werden durch eine systematische Analyse der mit Frauen belegten **Listenplätze** in den Berufungsverfahren, da vor allem diese Aufschluss über den Erfolg der Instrumente geben.

## 6.2 Qualitätsmanagement in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen

Die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen an der Universität Bielefeld beruht stets auf einer **datenbasierten Problemanalyse** und erfolgt in Bezug auf **ambitionierte Gleichstellungsziele**. Darüber hinaus verfolgt die Universität Bielefeld verschiedene Ansätze für Qualitätsmanagement und Evaluation. Gleichwohl muss gesagt werden, dass die Wirksamkeit struktureller Maßnahmen in der Regel nicht eindeutig nachweisbar ist, da die Zusammenhänge komplex und Entwicklungen multikausal sind. Die Erhöhung von Frauenanteilen ist bspw. kaum als Resultat einzelner Maßnahmen zu sehen; sie resultiert vielmehr aus dem Zusammenspiel von zentral und dezentral, personell und strukturell verankerten Maßnahmen.

**Evaluation von zentralen Programmen und Angeboten** | Das **Mentoring-Programm** wird jährlich in allen Programmlinien evaluiert und kontinuierlich angepasst. Auch für Workshops im Personalentwicklungsprogramm sind eine geschlechterdifferenzierte **Teilnahmestatistik** sowie **Evaluationsbögen** seit Jahren fest etabliert. Zum Programm Gender Equality Enabling gehört eine Kombination aus schriftlicher Evaluation und **interaktivem Feedback**. Wahrgenommene Beratungsangebote von Dual Career über SBDG bis zum Familienservice werden jährlich nach Anzahl, Anlass und Statusgruppe der Ratsuchenden erfasst und bedarfsgerecht angepasst.

**Evaluation von dezentralen Maßnahmen** | Die Wirksamkeit dezentraler Maßnahmen wird alle drei Jahre bei der **Fortschreibung der Gleichstellungspläne** evaluiert. In enger Abstimmung mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten passen die Fakultäten und Einrichtungen auf Grundlage einer differenzierten Analyse ihre Ziele und Maßnahmen an. In intensiven Gesprächen des Rektorats und der zentralen Gleichstellungskommission mit den Fakultäten und Einrichtungen werden Herausforderungen, Ziele und die Eignung von vorhandenen und neuen Maßnahmen sowie Best Practice-Beispiele erörtert.

Um die Durchführung und Konsolidierung von Maßnahmen abzusichern, wird die Universität Bielefeld zukünftig ein „**Ampel-System**“ einführen: Alle zentralen und dezentralen Maßnahmen werden gelistet und farblich nach ihrem Status („in Planung“, „in Durchführung“ oder „konsolidiert“) gekennzeichnet.

**Sichtbarkeits- und Nutzungsanalysen** | Die **Nutzung webbasierter Informationen** (Gender- und Gleichstellungsportal, BINKA) und gleichstellungsbezogener News-Posts auf den Social-Media-Kanälen, die durch den neuen Kommunikationsschwerpunkt nun noch bedeutender werden, wird auf Basis des Traffic-Volumens (Zahl der Seitenaufrufe im Zeitverlauf, Verweildauer, Zahl der unterschiedlichen Besucher\*innen) und anhand der Anzahl von „Likes“ und geteilten Beiträgen monatlich bzw. anlassbezogen ausgewertet.

**Strategiebildung und Lückenschluss** | Gleichstellungsbüro und Prorektorat beschäftigen sich intensiv mit der Weiterentwicklung gleichstellungspolitischer Konzepte, Strategien und Schwerpunkte. Mit **professioneller externer Beratung** werden strategische Anpassungen vorgenommen und Lücken auf Maßnahmenebene geprüft. Die Ergebnisse fließen in die Gremiendiskussionen zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne und des Gleichstellungskonzeptes mit ein. Auch der regelmäßige Austausch und die jährlichen Klausuren mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind Teil des **Qualitätsmanagements der Gleichstellungsarbeit**. Darüber hinaus fördern **Kooperationen auf Bundes- und Landesebene**, die Aufnahme von Ergebnissen aus der Geschlechterforschung und die Teilnahme am aktuellen gleichstellungspolitischen Diskurs über die Universität hinaus eine hohe Qualität und Aktualitätsbezug. Auch regelmäßige **Fortbildungen** zu fachlichen und überfachlichen Themen sichern die Professionalität der Gleichstellungsarbeit ab.

**Externe Prüfverfahren und Referenzen** | Die erfolgreichen Bewerbungen der Universität Bielefeld um das „TOTAL E-QUALITY-Prädikat“, das „audit familiengerechte hochschule“ und das Diversity Audit „Vielfalt gestalten“ liefern aussagekräftige Referenzen für die Qualität der Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit und der familiengerechten Strukturen. Sie bieten aber auch regelmäßig Anlass zur internen Reflexion von Strategien und Maßnahmen und haben insofern Evaluationscharakter.

## 7. Personelle und finanzielle Ressourcen

Seit dem ersten Gleichstellungskonzept (2008) sind die finanziellen Ressourcen, die die Universität Bielefeld in **Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen sowie Geschlechterforschung** investiert, stetig gestiegen. Die folgende Tabelle zeigt die aktuell jährlich aufgewendeten Mittel und die durch die neuen Schwerpunkte und Maßnahmen entstehenden zusätzlichen Ressourcen, die mit der Umsetzung dieses Konzeptes erfolgen werden. Hier nicht eingerechnet sind die indirekt wirksamen Mittel des Leistungsindikators „Gleichstellung“ im universitären Mittelverteilungsmodell, der jährlich 1,6 Mio. € ausmacht (s. 6.2).

*„Unsere Gleichstellungsmaßnahmen sind eine lohnende Investition in die geschlechtergerechte Zukunft der Universität.“*

Dr. Stephan Becker, Kanzler

Aktuelle Ressourcen	ca. Kosten/ Jahr
Gender Consulting (Stellenanteil im Dezernat FFT)	16.000 €
Personalentwicklung für Frauen (Stellenanteil im Dezernat P/O, Maßnahmen, Stellen und Sachmittel im Mentoring-Programm inkl. Medizin-Programmlinien)	280.000 €
Gleichstellungsbüro (Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiter*innen inkl. Gender Controlling und Sachmittel)	400.000 €
Gender in Forschung und Lehre (10 Genderprofessuren mit Mitarbeiter*innen, Koordinierungsstelle Zentrum für Geschlechterforschung, Studiengang Gender Studies, Gender-Gastprofessur)	2.150.000 €
Gleichstellungsmaßnahmen in Graduiertenschulen	50.000 €
Anreiz- und Entlastungsmittel für Frauen in Gremien	200.000 €
Strategisch relevante Gleichstellungsmaßnahmen in Fakultäten (Strategieetat MVM)	120.000 €
Qualifizierungsmittel für dezentrale Gleichstellungskommissionen	80.000 €
Gleichstellung Medizinische Fakultät OWL (Personal- und Sachmittel)	130.000 €
Frauenförderprogramm des Landes NRW (Habilitationenförderung und Unterstützung der Gleichstellungsarbeit an der Medizinischen Fakultät OWL)	158.000 €
Familienförderung (Familienservice, Umsetzung „audit familiengerechte hochschule“)	200.000 €
Kinderbetreuung (z.B. Zuschüsse für Kitas, Kinderzimmer, Ferienspiele)	200.000 €
Gleichstellungspreis	10.000 €
<b>Gesamt aktuell</b>	<b>3.994.000 €</b>
<b>Neue Ressourcen</b>	
Stelle Strategische Gleichstellungskommunikation, BINKA, Konzeptumsetzung und Informationstransfer	72.000 €
Stelle geschlechtergerechte Digitalisierung, Sichtbarmachung	72.000 €
Medientraining für Wissenschaftlerinnen	20.000 €
Sachmittel Programm Gender Equality Enabling	10.000 €
Sachmittel Kampagnen und Audios	10.000 €
Erstellung, Grafik und Druck von Broschüren und Handreichungen	20.000 €
Familienfördernde Maßnahmen (Weiterführung Corona-Maßnahmen)	200.000 €
Individuelle Kinderbetreuung für Studierende in Abschluss- und Prüfungsphase	9.000 €
Zentraler Fonds für Drittmittelbeschäftigte nach Elternzeit	50.000 €
<b>Gesamt neu</b>	<b>463.000 €</b>
<b>Gesamt aktuell und neu</b>	<b>4.457.000 €</b>

Tab. 1: Kostenschätzung jährliche Ressourcen Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen sowie Geschlechterforschung

---

## Anhang

**Anhang A:** Frauenanteile in % auf Qualifikationsstufen bis zur Professur und Leitungspositionen (ohne Medizin) im Vergleich 2022, 2017, 2012 und 2007

**Anhang B:** Frauenanteile in % bei W3-, W2- und W1-Professuren differenziert nach Fakultäten und Abteilungen (ohne Medizin) im Vergleich 2022 mit 2017

sowie Frauenanteile bei W3-, W2- und W1-Professuren der Medizinischen Fakultät OWL 2023

**Anhang C:** Frauenanteile in % bei MINT-Studentinnen und -Absolventinnen 2007 sowie weitere Fächer mit Unterrepräsentanz von Studentinnen im Vergleich 2022, 2017, 2012 und 2007

### Anhang A

**Frauenanteile in % auf Qualifikationsstufen bis zur Professur und Leitungspositionen (ohne Medizin) im Vergleich 2022, 2017, 2012 und 2007**

Qualifikationsstufen/ Leitungspositionen/ Berufungen	2022	2017	2012	2007
Professorinnen gesamt	38	31	24	19
W3	28	21	18	16
W2	50	42	34	31
W1	50	62	33	30
Habilitationen	31	42	40	33
Postdoc-Stellen	51	42	39	28
Promovend*innen-Stellen	47	49	46	49
Abschluss Promotionen	45	49	44	40
Promovendinnen	47	45	44	43
Absolvent*innen	64	64	63	68
Student*innen	59	57	56	58
Rektorat	57	33	38	31
Hochschulrat	50	50	50	50
Senat	50	50	14	-
Dekan*innen	36	15	15	15
Dezernatsleitungen	66	33	29	-
Berufungen	72	50	66	-

---

## Anhang B

### Frauenanteile in % bei W3-, W2- und W1-Professuren differenziert nach Fakultäten und Abteilungen (ohne Medizin) im Vergleich 2022 mit 2017

Fakultät /Abteilung	W3	W3	W2	W2	W1	W1
	in % (und Anzahl) 2022	in % (und Anzahl) 2017	in % (und Anzahl) 2022	in % (und Anzahl) 2017	in % (und Anzahl) 2022	in % (und Anzahl) 2017
Biologie	31 (4)	17 (2)	0	13 (1)	67 (2)	100 (1)
Chemie	33 (3)	30 (3)	20 (1)	40 (2)	0	100 (1)
Erziehungswissenschaft	50 (5)	44 (4)	45 (5)	67 (4)	100 (1)	100 (2)
Abteilung Philosophie	33 (1)	0	67 (2)	100 (2)	100 (2)	–
Abteilung Theologie	0	0	100 (1)	0	100 (1)	–
Abteilung Geschichtswissenschaft	43 (6)	25 (3)	50 (5)	50 (2)	50 (1)	67 (2)
Gesundheitswissenschaften	20 (1)	50 (3)	100 (4)	33 (1)	–	–
Linguistik und Literaturwissenschaft	64 (9)	38 (5)	71 (12)	42 (5)	75 (3)	–
Mathematik	11 (2)	7 (1)	40 (4)	36 (4)	0	100 (2)
Physik	0	0	20 (2)	14 (1)	100 (1)	0
Abteilung Sportwissenschaft	0	33 (1)	67 (2)	50 (1)	50 (1)	0
Abteilung Psychologie	33 (3)	22 (2)	57 (4)	60 (3)	0	100 (2)
Rechtswissenschaft	24 (4)	22 (4)	50 (2)	43 (3)	–	0
Soziologie	27 (4)	21 (3)	60 (8)	55 (6)	50 (1)	50 (1)
Wirtschaftswissenschaft	13 (2)	7 (1)	33 (2)	33 (1)	14 (1)	60 (3)
Technische Fakultät	15 (2)	17 (2)	0	50 (1)	50 (1)	0
<b>Gesamt</b>	<b>28 (46)</b>	<b>21 (34)</b>	<b>50 (54)</b>	<b>42 (38)</b>	<b>48 (15)</b>	<b>64 (14)</b>

### Frauenanteile in % bei W3-, W2- und W1-Professuren der Medizinischen Fakultät OWL - getrennt nach theoretischen/ medizin-theoretischen Professuren („Campus-Professuren“) und klinischen Professuren in % (und Anzahl) mit Stichtag 30.06.2023

Fakultät	W3	W3	W2	W2	W1	W1
	theor./ med.-theor.	klinisch	theor./ med.-theor.	klinisch	theor./ med.-theor.	klinisch
Medizinische Fakultät OWL	50 (6)	11 (2)	100 (4)	0 (0)	50 (1)	–
<b>Gesamt „Campus-Professuren“</b>	<b>61 (10)</b>					
<b>Gesamt klinische Professuren</b>	<b>9 (2)</b>					
<b>Gesamt Professuren/ Berufsquote</b>	<b>33 (13)</b>					

## Anhang C

### Frauenanteile in % bei MINT-Studentinnen und -Absolventinnen 2007 sowie weitere Fächer mit Unterrepräsentanz von Studentinnen im Vergleich 2022, 2017, 2012 und 2007

	Studentinnen in %				Absolventinnen in %			
	2022	2017	2012	2008	2022	2017	2012	2008
Biologie	62	60	60	58	65	64	67	67
Chemie	42	42	47	47	39	49	43	53
Mathematik	41	43	47	55	37	69	58	72
Physik	15*	50	45	23	28	18	28	30
Technische Fakultät	26	29	27	34	32	27	32	35
<b>MINT-Gesamt</b>	<b>41</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>46</b>
Abteilung Sportwissenschaft	38	46	63	62	52	55	–	–
Wirtschaftswissenschaften	34	40	40	40	47	41	–	–

\* Zur Erklärung der großen Differenz des Studentinnenanteils 2022 zu den vorherigen Jahren in der Fakultät für Physik: In der Fakultät für Physik liegt der Frauenanteil der im ersten Semester eingeschriebenen Student\*innen seit etlichen Jahren sehr hoch, da es keine Zulassungsbeschränkungen durch einen NC gibt, aktuell liegt er bei 43% (Stichtag 31.12.2022). Dieser Studentinnenanteil entspricht allerdings nicht den aktiven Studentinnen, in den früheren Konzepten (PPI bis PPIII) wurden diese offiziellen Einschreibezahlen dennoch angeführt. Um diese Verfälschung nicht weiterzuführen, wird mit diesem Konzept der Studentinnenanteil im fachwissenschaftlichen Studiengang inklusive Lehramt angegeben, da er ein realistisches Geschlechterverhältnis der aktiven Student\*innen wiedergibt.



