

Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld

zur Bewerbung um die
Förderung von drei Professuren
im Rahmen des
Professorinnenprogramms
des Bundes und der Länder

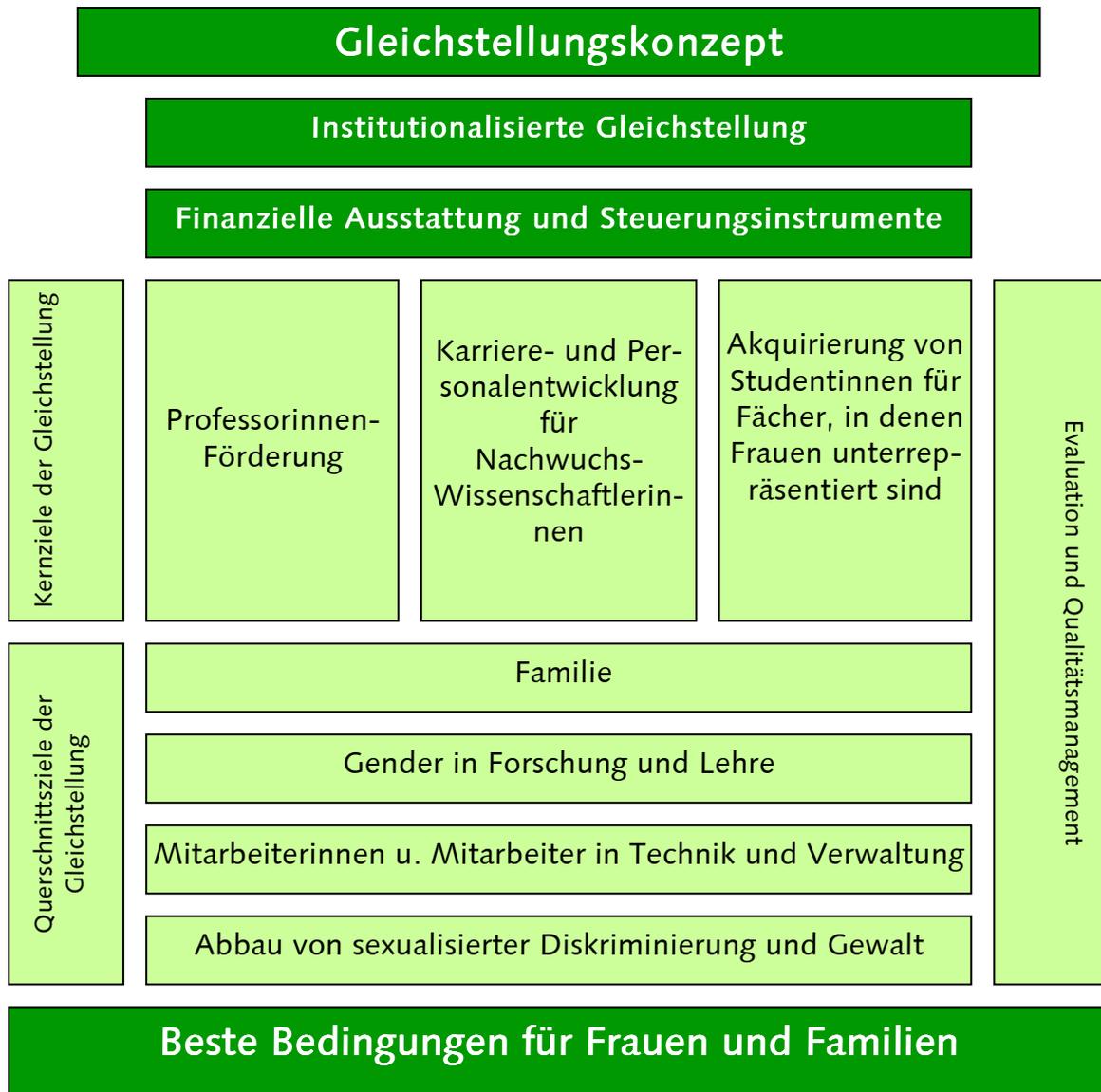
Inhaltsverzeichnis

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER UNIVERSITÄT BIELEFELD: SCHEMATISCHER ÜBERBLICK

Einführung und Rahmenbedingungen.....	1
Gleichstellungsleitbild der Universität Bielefeld.....	1
A. Institutionalisierte Gleichstellung.....	1
A.1 Hochschulrat.....	2
A.2 Grundordnung.....	2
A.3 Gleichstellungsrahmenplan und Gleichstellungspläne der Fakultäten.....	2
A.4 Gender Portal.....	2
A.5 Einrichtung einer Stabsstelle zur Gleichstellung.....	2
B. Finanzielle Ausstattung und Steuerungsinstrumente.....	3
B.1 Finanzielle Ausstattung.....	3
B.2 Steuerungsinstrumente.....	3
B.2.1 Frauenfördergelder.....	3
B.2.2 Pilotprojekt Gender Budgeting.....	4
1. KERNZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT.....	4
1.1 ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN.....	4
1.1.1 Ausgangslage und Zielvorstellung.....	4
1.1.2 Finanzielle Anreize.....	5
1.1.3 Ideelle Anreize.....	5
1.1.4 Netzwerkprofessuren.....	5
1.1.5 Stellenausschreibung.....	6
1.1.6 Stellenbesetzung.....	6
1.1.7 Personalentwicklung und Habilitandinnenförderung.....	6
1.2 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN.....	7
1.2.1 Ausgangslage und Zielvorstellung.....	7
1.2.2 Finanzielle Förderung.....	7
1.2.3 Mentoring.....	7
1.2.4 Strukturiertes Promotionsstudium.....	8
1.2.5 Motivation zur Promotion.....	8
1.2.6 Förderung zur Wissenschaft schon im Studium.....	9
1.3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND.....	9
1.3.1 Ausgangslage und Zielvorstellung.....	9
1.3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils.....	10
1.3.3 Schülerinnenakquirierung.....	10
2. QUERSCHNITTSZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT.....	11
2.1. FAMILIE.....	11
2.1.1 Rahmenbedingungen.....	11
2.1.2. Kinderbetreuung.....	11
2.1.3 Beratung.....	11
2.1.4 Arbeits- und Studienorganisation.....	12

2.2 GENDER IN FORSCHUNG UND LEHRE.....	12
2.2.1 <i>Forschung</i>	12
2.2.2 <i>Lehre</i>	13
2.3 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN TECHNIK UND VERWALTUNG.....	13
2.4 ABBAU VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT	14
3. FLANKIERENDE MAßNAHMEN: EVALUATION UND QUALITÄTSMANAGEMENT	14
3.1 <i>Maßnahmen gemäß Evaluationsordnung und Zielvereinbarung mit dem Land NRW</i>	14
3.2 <i>Weitere Maßnahmen der Qualitätssicherung in Studium und Lehre</i>	15
3.3 <i>Qualitätssicherung in der Gleichstellung</i>	15
3.4 <i>Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen</i>	16
4. AUSBLICK.....	16

GLEICHSTELLUNGSKONZEPT DER UNIVERSITÄT BIELEFELD: SCHEMATISCHER ÜBERBLICK



Einführung und Rahmenbedingungen

Der Aufbau des folgenden Gleichstellungskonzeptes spiegelt wider, dass erfolgreiche Gleichstellungspolitik alle Organisationsebenen und alle Organisationsbereiche einbezieht. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik und ein umfassendes System finanzieller und ideeller Anreizsysteme bilden an der Universität Bielefeld den Überbau der Gleichstellungsaktivitäten in den Kernbereichen Professorinnenförderung, Nachwuchsförderung und Förderung von Frauen in Naturwissenschaften und Technik. Dem Gleichstellungsleitbild entsprechend werden Aktivitäten in den Kernbereichen getragen von einem Sockel aus Gleichstellungsmaßnahmen in den eher querschnittlich angelegten Dimensionen Familie, Gender in Forschung und Lehre, Personal in Technik und Verwaltung sowie Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. Flankierend werden regelmäßige Evaluationen und andere Maßnahmen zur Qualitätssicherung durchgeführt, um das hohe Niveau der Gleichstellungsarbeit zu gewährleisten und weiter zu verbessern.

Gleichstellungsleitbild der Universität Bielefeld

Die Universität Bielefeld bekennt sich ausdrücklich zum Ziel einer demokratischen Geschlechterkultur und damit zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Dabei kann sie auf eine lange Tradition erfolgreicher Gleichstellungspolitik zurückblicken, die 1988 mit der Einsetzung der ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten an einer nordrhein-westfälischen Hochschule ihren Anfang fand.

Diese Vorreiterrolle wurde in den vergangenen zwanzig Jahren stetig weiter ausgebaut. Ermöglicht wird dies durch eine gewachsene Gleichstellungskultur, große Offenheit und die Bereitschaft, auch neue und unkonventionelle Wege zu gehen. Diese Aufgeschlossenheit findet in der erfolgreichen Implementierung einer Vielzahl von Gleichstellungsmaßnahmen in die Hochschulstrukturen ihren Ausdruck. Dabei zeichnet sich die Universität Bielefeld sowohl durch eine zielorientierte Fokussierung als auch durch eine außergewöhnliche Bandbreite und hohe Wirkungskraft der Aktivitäten aus.

Die bereits erreichten Gleichstellungserfolge der Universität Bielefeld sind Ansporn für den kreativen Umgang mit sich verändernden und neu entstehenden Herausforderungen. Dabei setzen wir auch weiterhin auf eine universitäre Politik, die Chancengleichheit als notwendige Bedingung von wissenschaftlicher Exzellenz begreift.

A. Institutionalisierte Gleichstellung

Unseres Erachtens ist es wichtig, Gleichstellung nicht isoliert zu betrachten, sondern als umfassendes Organisationsziel in der gesamten Institution zu verwirklichen. Die gesetzliche Verankerung der Gleichstellungsbeauftragten in der Hochschulsteuerung wird an der Universität Bielefeld konsequent umgesetzt, indem Gleichstellung als Querschnitts- wie auch als Längsschnittsaufgabe verstanden und entsprechend schon lange gemäß einer Strategie des Gender Mainstreaming behandelt wird. Dies drückt sich auch in bundesweiter Vernetzung im Rahmen des Kooperationsprojekts „Bilanzierung und Optimierung von Gender Mainstreaming“ aus.

Gleichstellung bzw. die (Selbst-) Verpflichtung dazu sind entsprechend der weit zurückreichenden Tradition an der Universität Bielefeld bereits in großem Ausmaß in bestehende Strukturen implementiert; ein Prozess, der stetig weitergeführt wird:

A.1 Hochschulrat. Jüngster Erfolg der universitären Gleichstellungskultur ist die Konstituierung des neuen Hochschulrates im Mai 2008 in zweierlei Hinsicht: Zum einen ist der Hochschulrat mit einem Frauenanteil von 50% geschlechterparitätisch besetzt, womit die Universität Bielefeld eine von nur zwei Hochschulen bundesweit ist, die dies erreicht haben. Auch den Vorsitz führt eine Frau. Zum zweiten versammeln die Mitglieder inhaltlich eine hohe Genderkompetenz und zeichnen sich durch umfassende Erfahrungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit und -forschung aus.

A.2 Grundordnung. In der Präambel der Grundordnung bekennt sich die Universität Bielefeld eindeutig zur Gleichstellung und einer demokratischen Geschlechterkultur. Alle Beschäftigten der Universität werden ausdrücklich aufgefordert, Gleichstellungsziele in ihren Einflussbereichen umzusetzen und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten in allen Maßnahmen nach Kräften zu unterstützen.

A.3 Gleichstellungsrahmenplan und Gleichstellungspläne der Fakultäten. Lange vor Einführung der gesetzlichen Verpflichtung hierzu wurde der erste Gleichstellungsrahmenplan der Universität Bielefeld im Jahr 1991 verabschiedet. Bis zur Jahrtausendwende stellten zusätzlich immer mehr Fakultäten eigene Gleichstellungspläne auf. Seit 2000 wird der Gleichstellungsrahmenplan regelmäßig fortgeschrieben und von allen Fakultäten der Universität Bielefeld in eigenen, an die je individuellen Gegebenheiten angepassten Gleichstellungsplänen umgesetzt. In den Gleichstellungsplänen der Fakultäten wird eine gesonderte Bestandsaufnahme und -analyse nebst quantifizierbaren Zielvorgaben und Maßnahmen zur Zielerreichung spezifisch für die jeweilige Fakultät vorgenommen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowie in der Bibliothek existieren eigene Gleichstellungspläne, die die dort gegebenen Probleme und Besonderheiten berücksichtigen. Die Universität Bielefeld fühlt sich dieser langen Tradition von Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit verpflichtet und wird die bisherigen Aktivitäten intensiv und konsequent weiterführen und weiterentwickeln.

A.4 Gender Portal. Die zahlreichen Gleichstellungsaktivitäten der Universität Bielefeld sind bisher noch nicht in ausreichendem Maße den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder einer interessierten Öffentlichkeit bekannt gemacht worden. Daher wird auf den Internetseiten der Universität ein Gender Portal aufgebaut, über das sowohl das Gesamtkonzept zur Gleichstellung wie auch aktuelle Angebote, gleichstellungsbezogene Maßnahmen, Dokumente und Broschüren zugänglich sind. Eine Verlinkung zum Familienportal ist geplant.

A.5 Einrichtung einer Stabsstelle zur Gleichstellung. Um die gegenwärtigen Gleichstellungsaktivitäten auszubauen und zukünftige Herausforderungen besser bewältigen zu können, wird die Gleichstellungsbeauftragte zusätzlich ab Sommer 2008 durch die Einrichtung einer Stabsstelle zur Gleichstellung (TV-L E13, 50%, zunächst auf 2 Jahre befristet, Gesamtvolumen 48.000,-- Euro) unterstützt.

B. Finanzielle Ausstattung und Steuerungsinstrumente¹

B.1 Finanzielle Ausstattung

Die in den oben genannten Dokumenten verfasste Gleichstellungspolitik wird unterstützt durch ein Bündel von Steuerungsinstrumenten, die insbesondere auf finanzielle Anreize zur Gleichstellung setzen. Nach einer Berechnung des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn) stellte die Universität Bielefeld 2006 über eine Million Euro jährlich für Gleichstellungsmaßnahmen inklusive fester Personalstellen in der Frauen- und Geschlechterforschung (exklusive Personalstellen aus Drittmitteln) zur Verfügung (1.083.328,-- Euro). Für das Jahr 2008 steigen die Aufwendungen auf 1.240.000,-- Euro und werden zusätzlich ergänzt durch Gelder in Höhe von 223.000,-- Euro aus dem Strukturfond des Landes NRW, der seit 2007 als finanzielles Anreizsystem Erfolge in der Gleichstellung durch Mittelzuweisung belohnt. Die Gelder aus dem Strukturfond werden speziell für Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren verwendet. Zusätzliche Mittel, die aus einem Erfolg im Professorinnenprogramm resultieren könnten, würden den finanziellen Spielraum für weitere hochkarätige Gleichstellungsmaßnahmen erweitern.

B.2 Steuerungsinstrumente

B.2.1 Frauenfördergelder. Die Universität Bielefeld musste in der Vergangenheit feststellen, dass ein ausschließlich auf Überzeugungsarbeit und ideellen Anreizen beruhendes Gleichstellungskonzept keine durchschlagenden Erfolge in Gestalt höherer Frauenanteile bei Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen zeitigte. Daher wurde bereits 1998 ein seitdem durchgängig bestehendes und sehr gut etabliertes Frauenfördergelder-Modell eingeführt. Im Rahmen der indikatorgesteuerten Finanzverteilung werden Fakultäten nun jährlich hinsichtlich ihrer Frauenquote anhand festgelegter Parameter (Studienanfängerinnen, Absolventinnen, Promovendinnen) beurteilt. Bei Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen müssen die Fakultäten aus ihren regulären Haushaltsmitteln Gelder bereitstellen, die zweckgebunden für Frauenförderung im Bereich der unterdurchschnittlichen Parameter verausgabt werden müssen. Über die Verwendung der Gelder sind die Fakultäten jährlich berichtspflichtig. Nicht oder nicht zweckgebunden verwendete Mittel werden automatisch in das Folgejahr übertragen. Entsprechend der Forderung, die Situation von Frauen nachhaltig zu verbessern, sollen die Gelder nicht für die individuelle Einzelförderung bestimmter Frauen eingesetzt werden, sondern auf den Abbau strukturell bedingter Nachteile für Frauen abzielen.

Dieses Frauenfördergelder-Modell hat sich an der Universität Bielefeld als sehr effektiv erwiesen und wird in Zukunft, auch entsprechend der aktuellen Empfehlungen der DFG zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei der leistungsorientierten Mittelvergabe, weitergeführt werden.

¹ Die hier aufgeführten zentralen Beträge, Steuerungsinstrumente und Maßnahmen werden im Weiteren durch spezifisch für die jeweiligen Kernziele relevante Beträge und Maßnahmen ergänzt.

B.2.2 Pilotprojekt Gender Budgeting. Über bestehende Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen hinaus wird vermutet, dass bei der Verteilung von Geldern in Haushalten auch andere geschlechtsbezogene Ungleichheiten bestehen. Zahlreiche Analysen geben bereits heute Anhaltspunkte dafür. Im international gültigen Sprachgebrauch bedeutet Gender Budgeting als Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie in Bezug auf Finanzen, die Verteilungsverhältnisse in Haushalten genderbezogen zu analysieren, gleichstellungsorientiert zu bewerten, dadurch finanzielle wie strukturelle Ungleichverteilungen von Finanzströmen aufzudecken und geeignete Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau dieser Ungleichheiten zu entwickeln. Dabei beschränkt sich die Analyse nicht nur auf Geldbeträge sondern bezieht auch mittelbare Faktoren wie die Befristung von Stellen ein. An der Universität Bielefeld ist die geschlechterdifferenzierte Analyse vieler Daten bereits etabliert, so dass es gute Ausgangsbedingungen für Gender Budgeting gibt. Für ein Pilotprojekt zu Gender Budgeting, das Ende 2007 an der Universität Bielefeld begonnen hat, wurde der Bereich der Promotion an drei Modellfakultäten ausgewählt. Nach einer umfassenden Vorbereitungs- und Konzeptionsphase werden die Finanzpläne auf promotionsrelevante Posten hin analysiert und genderbezogen aufbereitet. Neben der monetären Ebene und quantitativen Daten sollen ausdrücklich auch qualitative Daten in die Analyse einfließen. Dazu wurde bereits ein Fragebogen zur Erfassung der subjektiven Lage der Promovierenden entwickelt. Sofern nach Abschluss der Modellphase Ergebnisse vorliegen, die die Gleichstellung von Promovendinnen fördern können, wird die Universität Bielefeld das Gender Budgeting auf den gesamten Promotionsbereich ausdehnen.

1. KERNZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

1.1 ERHÖHUNG DER ANTEILE VON FRAUEN IN WISSENSCHAFTLICHEN SPITZENPOSITIONEN

1.1.1 Ausgangslage und Zielvorstellung. Die Universität Bielefeld strebt an, den Professorinnenanteil in den nächsten fünf Jahren mindestens auf 27% anzuheben, was dem Frauenanteil bei Habilitationen im eigenen Hause entspricht. Angesichts des bereits im Bundesvergleich sehr guten Professorinnenanteils von 19,37% in Bielefeld erscheint dies ein zwar herausforderndes, aber realistisches Ziel. Ein Erfolg im Professorinnenprogramm und damit die Berufung von drei weiteren Professorinnen wären ein deutlicher und positiver Zwischenschritt auf dem Weg zur Zielerreichung: Der Frauenanteil an Professuren an der Universität Bielefeld würde damit auf fast 21% ansteigen und nur noch zwei Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt des Frauenanteils an Habilitationen liegen (23%, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 2007²). Diese Zielvorstellungen folgen den jüngsten Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie der DFG, die ein Kaskadenmodell von Zielvorgaben auf Basis der Frauenquoten in vorangehenden Qualifikationsstufen vorschlagen. Ungeachtet der bereits erzielten Erfolge bei der Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen (der Professorinnenanteil liegt mehr als fünf Prozentpunkte über dem Bundes-

² Diese Zahlen aus dem Stat. Jahrbuch für die BRD (2007) stammen aus 2005.

durchschnitt, Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, 2007) ist die Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene der Professuren auch an der Universität Bielefeld fachspezifisch unterschiedlich ausgeprägt. Drei der 17 Fakultäten/Abteilungen haben gar keine W2/W3-Professuren mit Frauen besetzt, wobei darunter die sehr kleinen Abteilungen für Kunst und Musik sowie für Ev. Theologie, aber auch die große Fakultät für Wirtschaftswissenschaften fallen. Den Spitzenanteil von 40% mit Frauen besetzten W2/W3-Professuren weist die Abteilung für Sportwissenschaft auf, dicht gefolgt von den Fakultäten für Erziehungswissenschaft und Soziologie mit jeweils 38% Frauenanteil. Im Mittelfeld fallen insbesondere die im Vergleich zu den Frauenanteilen bei Studienanfängerinnen und –anfängern (73% bzw. 76%) sehr geringen Frauenanteile bei Professuren in der Fakultät für Linguistik & Literaturwissenschaft sowie der Abteilung für Psychologie auf (13% bzw. 18%).

Zur Erreichung der selbst gesetzten Zielmarke der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren setzt die Universität Bielefeld ein umfangreiches System aus finanziellen und ideellen Anreizsystemen sowie speziell auf die Gruppe der Habilitandinnen und Professorinnen abgestimmte Aktivitäten ein, das im Folgenden skizziert wird. Dabei sind Maßnahmen, die die Berufung von Frauen direkt fördern, zu unterscheiden von Maßnahmen, die auf die Qualifizierungsebene abzielen. Als stabile Basis dieser zielgerichteten Anstrengungen tragen die verschiedenen breitenwirksamen Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld direkt oder indirekt ebenfalls zur Erhöhung des Professorinnenanteils bei.

1.1.2 Finanzielle Anreize. Als Maßnahme zur Karriereentwicklung habilitierter Frauen, die die Chancen für eine nachfolgende Berufung verbessert, bekommen Fakultäten bei Lehrstuhlvertretungen durch eine Frau eine Zufinanzierung für drei Monate (Gesamtvolumen ca. 120.000,- Euro/Jahr).

Darüber hinaus setzt die Universität zur Förderung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen auch auf direkte finanzielle Anreize für die Berufung von Frauen: Seit Frühjahr 2008 werden den Fakultäten bei Berufung einer Frau 10.000,- Euro zusätzlich zur freien Verfügung gestellt (Gesamtvolumen 50.000,- Euro/Jahr).

1.1.3 Ideelle Anreize. Um neben den finanziellen Anreizen den internen Wettbewerb der Fakultäten auch durch ideelle Anreize zu fördern, wird derzeit durch die Gleichstellungsbeauftragte ein Konzept zur Prämierung besonderer, fakultätsspezifischer Gleichstellungserfolge erarbeitet. Außerdem wird zukünftig, beginnend mit dem Jahr 2008, alle zwei Jahre durch das Rektorat ein Fakultätsranking zur Steigerung des Professorinnenanteils bekannt gemacht. Die entsprechenden Zahlen werden regelmäßig veröffentlicht.

1.1.4 Netzwerkprofessuren. Eine besondere Stärke der Universität Bielefeld ist die Frauen- und Geschlechterforschung, die entsprechend des Leitbildes der Interdisziplinarität einen der Schwerpunkte im Forschungsprofil der Universität Bielefeld darstellt. Neben dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung sind an der Universität Bielefeld fünf Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW etabliert: An den Fakultäten für Biologie, Gesundheitswissenschaften, Geschichte, Pädagogik und Soziologie tragen diese ausschließlich mit Frauen besetzten Professuren zur Schärfung des interdisziplinären Profils bei. Überdies existieren einige Professuren in verschiedenen Fakultäten, die Geschlechterforschung als Teilbereich betreiben oder diesen Forschungsbereich sogar als Schwerpunkt setzen. Baldmöglichst soll außerdem eine 2004 umgewidmete Professur des Netz-

werks Frauenforschung wieder eingerichtet werden, um diesen Forschungsbereich weiter auszubauen.

1.1.5 Stellenausschreibung. Die Maßnahmen zur Erhöhung des Professorinnenanteils setzen schon in der Vorbereitung zur Stellenausschreibung ein: Bei jeder Ausschreibung wird geprüft, ob geschlechtsspezifische Fragestellungen aufgenommen werden können. Daneben erfolgt fakultätsspezifisch eine Abfrage von Fachdatenbanken bei der gezielten Bewerberinnensuche.

Ab sofort kann die Universität Bielefeld bei der Ausschreibung selbst mit der Auszeichnung durch das Total-E-Quality-Prädikat für vorbildlich an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientiertes Handeln werben, das ihr im Mai 2008 verliehen wurde.

1.1.6 Stellenbesetzung. Laut der (geenderten) Berufsordnung weisen die Vorsitzenden der Berufungskommissionen bei der Stellenbesetzung auf die Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes hin. Im Bewerbungsgespräch selbst wird mit der Familienfreundlichkeit der Universität, insbesondere der Betriebskindertagesstätte (s.u.), aktiv geworben. Liegt der Professorinnenanteil einer Fakultät unter 50%, was derzeit noch auf alle Fakultäten zutrifft, muss bei Nichteinstellung einer Bewerberin dies gegenüber dem Dekan bzw. der Dekanin gesondert begründet werden.

Um die Mitglieder von Berufungskommissionen weiter für Frauenförderung zu sensibilisieren, wird das einschlägige Fortbildungsangebot seit Jahresbeginn um die Berücksichtigung von Genderaspekten ergänzt und dieser Bereich (mit einem Gesamtvolumen von 5.000,-- Euro) gezielt gefördert. Für den Einsatz in Berufungsverhandlungen steht ab Ende 2008 ein derzeit erarbeiteter Fragenkatalog zur Führungskompetenz unter Einbezug von Geschlechtersensibilität zur Verfügung. Die Universität Bielefeld wird den Einsatz dieses Fragenkataloges offensiv fördern. Mit diesen Maßnahmen sollen die Chancen zur Berufung von Frauen signifikant verbessert werden.

1.1.7 Personalentwicklung und Habilitandinnenförderung. An der Universität Bielefeld liegt im Rahmen der zentralen Karriere- und Personalentwicklung seit Februar 2008 zusätzlich zum bereits vorhandenen Angebot ein besonderer Schwerpunkt auf der Qualifizierung von Frauen in der Wissenschaft und der Evaluation der Maßnahmen. Zur Förderung von Habilitandinnen werden eine Reihe flankierender Maßnahmen eingesetzt. Aufgrund der Schwierigkeit von Hausberufungen werden sich diese Maßnahmen jedoch nicht unmittelbar auf die Erhöhung des Professorinnenanteils an der eigenen, sondern eher an anderen Universitäten positiv auswirken. Neben Veranstaltungen für Frauen auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, die durch die Fakultäten ergänzt werden, sprechen spezifische Angebote gezielt Frauen in und für Spitzenpositionen in der Wissenschaft an. Insbesondere sind hier hervorzuheben ein Berufungstraining und ein Workshop zu Führungskompetenz in der Wissenschaft, der Workshop „Von der Promotion zur Professur“, der sich mit Karriereplanung befasst und ein fortlaufendes Angebot der Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen, die sich alle ausschließlich an Frauen richten. Daneben arbeitet die auf Senatsebene eingesetzte Arbeitsgruppe „Förderung von Wissenschaftlerinnen“ allgemein zu Aspekten der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule.

Die bereits bestehende systematische Förderung von Frauen in und für Spitzenpositionen in der Wissenschaft wird zukünftig durch Initiierung eines Professorinnenzirkels zur Netzwerkbildung, Intervention und zum Austausch ergänzt.

1.2 KARRIERE- UND PERSONALENTWICKLUNG FÜR NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

1.2.1 Ausgangslage und Zielvorstellung. Wir sehen die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen als notwendige Voraussetzung für nachhaltige Gleichstellungserfolge in der Wissenschaft. Daher verfolgt die Universität Bielefeld das Ziel, mittelfristig den Frauenanteil bei Promotionen auf 50%, den Frauenanteil bei Habilitationen auf 43% anzuheben. Den Empfehlungen des Wissenschaftsrates entsprechend liegt diesen Zielvorstellungen ein Kaskadenmodell zu Grunde, das sich an den Frauenanteilen auf den jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufen orientiert. Die Universität Bielefeld hat unter Absolvierenden aktuell mit knapp 68% einen sehr hohen Frauenanteil, der jedoch bei Promotionen über alle Fakultäten hinweg auf 43% sinkt (zum Vergleich: Der Bundesdurchschnitt des Frauenanteils bei Promotionen liegt bei 39,6%, Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses, 2008). Dabei sind die einzelnen Fakultäten unterschiedlich aufgestellt: In der Soziologie und in den Wirtschaftswissenschaften übersteigt der Anteil an Promovendinnen den Anteil an Absolventinnen deutlich (50% : 67% bzw. 28% : 35%). Dabei ist in der Soziologie bereits in der vorhergehenden Qualifikationsphase von Studienbeginn bis –abschluss der Frauenanteil relativ stabil (57% : 54%), während in den Wirtschaftswissenschaften der Frauenanteil von Studienbeginn bis –abschluss stark sinkt (44% : 33%). In der Philosophie und in der Theologie gibt es einen ausgeglichenen bis sehr hohen Frauenanteil bei Studienanfängerinnen (51% bzw. 76%) und Absolventinnen (56% bzw. 87%), der jedoch bei Promotionen sehr stark abfällt (63% : 48% bzw. 67% : 0%). Diesem gemischten Bild entsprechend sind auch die Aktivitäten der Fakultäten zur Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Nachwuchs unterschiedlich intensiv. Da jedoch insgesamt an der Universität Bielefeld der Frauenanteil bei Promotionen immer noch überdurchschnittlich ist, könnte mittelfristig in diesem Bereich ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis durchaus erreichbar sein, wobei jedoch besondere Anstrengungen notwendig sind, um mehr Frauen auf allen Qualifikationsebenen zum Verfolgen einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. In der Folge wird dann auch die an der jetzigen Frauenquote bei Promotionen orientierte Zielvorstellung bei Habilitationen umsetzbar. Zur Erreichung dieser Zielvorgaben setzt die Universität neben der Bereitstellung von Finanzmitteln zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses insbesondere auf eine umfassende, an den individuellen Bedürfnissen ausgerichtete Karriere- und Personalentwicklung und die Aufdeckung von Problembereichen:

1.2.2 Finanzielle Förderung. Die von der Universität vergebenen Promotionsstipendien (Umfang 150.000,-- Euro/Jahr) werden zu zwei Dritteln an Frauen vergeben³. In der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Graduate School in History and Sociology wurden bereits 75% der überdurchschnittlich dotierten Promotionsstipendien an Frauen vergeben.

1.2.3 Mentoring. Zur Förderung der beruflichen und wissenschaftlichen Karriere von Studentinnen und Doktorandinnen aus den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften, aber auch Geistes- und Sozialwissenschaften, wird das von 2004-2006 erfolgreich durchgeführte, für Frauen entwickelte Mentoringprogramm moMENTmal ab 2008 mit

³ Die 50%-Angabe im aktuellen Rahmenplan ist veraltet und wird bei der nächsten Neufassung abgeändert.

einer Laufzeit von drei Jahren und einem Gesamtvolumen von 90.000,-- Euro neu aufgelegt. Im Rahmen einer individuellen Förderbeziehung zwischen einer weiblichen (wissenschaftlichen) Führungs- und einer qualifizierten Nachwuchskraft können gezielt karriererelevante Informationen weitergegeben, Netzwerke geknüpft und ausgebaut und auch persönliche Themen der Work-Life-Balance angesprochen werden.

1.2.4 Strukturiertes Promotionsstudium. Die strukturierte Doktorandinnen- und Doktorandenausbildung, die gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit als wirksames Instrument der Frauenförderung gelten kann, ist in Bielefeld bereits sehr gut aufgestellt: Drei internationale Graduiertenkollegs, sieben Graduiertenkollegs und sechs Graduate Schools bilden die gesamte Spannbreite des Fächerspektrums sowie das interdisziplinäre Forschungsprofil der Universität Bielefeld ab. Diese hochklassige Ausstattung wird ergänzt durch eine im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderte Graduiertenschule und eine weitere im Exzellenzcluster „Cognitive Interaction Technology“ angesiedelte Graduiertenschule. Damit bieten sich auch zukünftig an der Universität Bielefeld exzellente Forschungs- und Karrierebedingungen mit internationalen Vernetzungsmöglichkeiten für die Promotion, die aufgrund der frauen- und familienfreundlichen Umgebung insbesondere für Frauen attraktiv sind.

1.2.5 Motivation zur Promotion. Mittels eines umfassenden Maßnahmenpakets informiert und motiviert die Universität Bielefeld Frauen zum Beginn einer Karriere in der Wissenschaft. Die speziell auf Frauen als Zielgruppe ausgerichtete Broschüre „Promovieren – ein Schritt in die Zukunft“ soll Frauen Mut zum Einschlagen einer wissenschaftlichen Laufbahn machen. Kompakte Information über Fördermöglichkeiten in allen Stadien einer wissenschaftlichen Laufbahn zeigt ein „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“ auf. Daneben legt die zentrale Studienberatung einen besonderen Schwerpunkt auf die Unterstützung von Frauen in der Promotionsphase.

Zur Aufdeckung von Problemfeldern wurden an einigen Fakultäten eigens Studien durchgeführt: Entsprechend der geschlechterdifferenziert ausgewerteten Ergebnisse einer Studie zur Promotion in den Naturwissenschaften wird für Nachwuchswissenschaftlerinnen während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslabors aufrecht erhalten. In der Abteilung für Geschichte wurde 2004 der Versuch unternommen, sämtliche Promovendinnen der Abteilung seit Gründung der Universität aufzuspüren und hinsichtlich der Rahmenbedingungen ihrer Promotion wie auch ihres beruflichen Werdegangs zu befragen. Die zahlreichen gleichstellungsrelevanten Studienergebnisse werden seitdem in einem kontinuierlichen Prozess sukzessive implementiert, was wir weiter fortführen werden. Beispielsweise profitieren jetzige Promovendinnenkohorten von der Erweiterung des Angebotes an Kinderbetreuungsplätzen und von einem umfassenderen Angebot an Schulungen und Trainings, die weiter zielgruppenspezifisch ausgebaut werden.

Aktuell wird zur Information und Motivierung von Frauen in der Studienabschlussphase das Grundmodul einer Veranstaltung „Abenteuer Promotion“ mit fächerspezifischen Ergänzungsmodulen entwickelt, deren erste Durchführung für Herbst 2008 geplant ist. Die zentrale Studienberatung wird eine Coachinggruppe für Doktorandinnen und Doktoranden einrichten, in der neben anderen Themen auch Konkurrenz- und Kooperationsbedingungen vor dem Hintergrund geschlechtsspezifischer Ungleichheitsverhältnisse behandelt werden können.

1.2.6 Förderung zur Wissenschaft schon im Studium. Die spezifischen Angebote in den einzelnen Fakultäten werden teilweise durch die Frauenfördergelder finanziert und haben den Vorteil, dass sie speziell auf diejenigen Qualifikationsphasen zugeschnitten werden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind oder in denen der Frauenanteil besonders stark absinkt. Zur Unterstützung der Studienphase werden beispielsweise Computer-, Rhetorik- und Zeitmanagement-Kurse nur für Frauen angeboten. Ebenfalls nur für Frauen zugänglich ist ein Computerraum mit 15 durch die Universität finanzierten Rechnern, der von Mitarbeiterinnen des Rechenzentrums betreut wird. In der Fakultät für Chemie werden studentische Hilfskraftstellen gezielt mit Frauen besetzt, um diese stärker einzubinden und so den in der Vergangenheit relativ hohen Abbruchquoten entgegenzuwirken. Da die mittlerweile rückläufigen Abbruchquoten in dieser Fakultät darauf hindeuten, dass diese Maßnahme von ersten Erfolgen gekrönt ist, soll sie auch zukünftig intensiv fortgeführt werden. Ein neu eingeführter Frauenförderpreis für BA-/MA-Arbeiten an der Fakultät für Geschichte, Philosophie und Theologie ermuntert künftig herausragende Absolventinnen zur weiteren wissenschaftlichen Arbeit.

In den Wirtschaftswissenschaften wird derzeit eine Studie zum Studienabbruchverhalten von Frauen konzipiert und durchgeführt, deren Ergebnisse zur Entwicklung von gezielten Maßnahmen genutzt werden sollen. Unter anderem lässt sich vermuten, dass die oben beschriebene hohe Abbruchquote von Frauen in den Wirtschaftswissenschaften darauf zurückzuführen sein könnte, dass an dieser Fakultät mit 18,5% die meisten internationalen Studierenden eingeschrieben sind, unter denen fächerübergreifend die Abbruchquoten von Frauen besonders hoch sind. Um letzterem Problem zu begegnen, wird derzeit als breitenwirksame Maßnahme eine auf zwei Jahre angelegte Studie zum Studien- und Studienabbruchsverhalten internationaler Studentinnen erstellt (Gesamtvolumen: 24.000,-- Euro/Jahr zuzüglich einmalige Büroausstattung). Im Rahmen der Studie sollen Ursachen für die überdurchschnittlich hohen Studienabbruchquoten internationaler Studentinnen herausgefunden und gezielt Gegenmaßnahmen entwickelt werden, um mittelfristig den Studienerfolg dieser Gruppe von Frauen an der Universität Bielefeld sicherzustellen.

1.3 AKQUIRIERUNG VON STUDENTINNEN FÜR FÄCHER, IN DENEN FRAUEN UNTERREPRÄSENTIERT SIND

1.3.1 Ausgangslage und Zielvorstellung. Die Universität Bielefeld setzt sich zum Ziel, insbesondere in den Naturwissenschaften, Technik und Mathematik die Frauenanteile weiter zu erhöhen. Als interdisziplinäre Forschungsuniversität mit einem großen Anteil geistes- und sozialwissenschaftlicher Fächer hat die Universität Bielefeld traditionsgemäß einen sehr hohen Frauenanteil unter den Studierenden (knapp 59% im WS 06/07, Statistisches Jahrbuch der Universität Bielefeld, 2007). Besonders erfreulich ist jedoch, dass auch der Frauenanteil unter den Erstsemestern in den Naturwissenschaften, der Technischen Fakultät und der Mathematik im Mittel 4,4% über dem Landesdurchschnitt liegt. Insbesondere die Technische Fakultät hat hier mit einem Plus von 11% gegenüber dem NRW-Landesdurchschnitt große Erfolge zu verzeichnen, wenn auch der absolute Frauenanteil unter den Erstsemestern mit 35% hier immer noch zu niedrig ist. Gleiches gilt für die Physik mit einem zwar im Landesvergleich überdurchschnittlichen, aber insgesamt niedrigen Frauenanteil von 29%. Entsprechend dieser Ausgangslage hat die Universität Bielefeld in den vergangenen Jahren neben gezielten Anreizen zur Erhöhung des Studentinnenanteils ins-

besondere auf Aktivitäten gesetzt, welche Schülerinnen zum Studium eines mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Fachs motivieren. Diese Maßnahmen scheinen sich zu bewähren und sollen aktiv weitergeführt werden, um den Frauenanteil auch weiterhin zu erhöhen.

1.3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils. Im Rahmen der indikator-gesteuerten Finanzverteilung existiert mit dem Frauenfördergeldermodell ein finanzieller Anreiz für Fakultäten, den Frauenanteil auch auf der Ebene der Studierenden zu erhöhen. In Fakultäten, in denen überdurchschnittlich viele Frauen das Studium abbrechen, werden laut Rahmenplan von Frauen betreute Tutorien für Studentinnen eingerichtet. Die Integration von Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrpläne der einzelnen Studiengänge wird auch und gerade in denjenigen Fakultäten als sinnvoll erachtet, die einen geringen Frauenanteil aufweisen. Bisher werden allerdings insbesondere in den Fakultäten mit bereits hohem Frauenanteil entsprechende Lehrveranstaltungen angeboten und gebündelt durch das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung publik gemacht. Da jedoch sowohl dem interdisziplinären Profil der Universität entsprechend als auch den Empfehlungen zur Chancengleichheit des Wissenschaftsrates gemäß auf eine stärkere Einbeziehung von Frauen- und Geschlechterfragen Wert gelegt wird, wird eine Ausweitung dieser Querschnittaktivitäten angestrebt. Durch eine daraus resultierende höhere Attraktivität des Lehrangebotes für Frauen erhoffen wir uns auch aus dieser Maßnahme eine Erhöhung des Studentinnenanteils. Zudem wirbt die Universität bereits vor Studienbeginn in ihrer Imagebroschüre „Alles unter einem Dach – Studieren an der Universität Bielefeld“ mit der Zertifizierung als Familienfreundliche Hochschule und den Kindertagesstätten für Kinder von Studierenden.

1.3.3 Schülerinnenakquirierung. Besonders intensiv setzt sich die Universität Bielefeld im schulischen Bereich ein. Durch die Einrichtung des mit zwei Frauen besetzten „SchülerInnenbüros“ können gezielt mädchen- und frauenspezifische Angebote für Schülerinnen und Schüler aller Klassen entwickelt werden. Dadurch soll mittelfristig auch der Frauenanteil in Fächern gesteigert werden, die derzeit überwiegend von Männern belegt werden. Über das SchülerInnenbüro werden äußerst vielfältige Angebote gemacht, so dass an dieser Stelle nur die Aktivitäten mit zentralem Bezug zum Gleichstellungsziel aufgeführt werden.

Die jährlich angebotene Herbsthochschule für Schülerinnen, pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen), ermöglicht interessierten Schülerinnen der Klassen 11 bis 13 Einblicke in verschiedene Studiengänge der Fakultäten für Mathematik und Physik sowie der Technischen Fakultät. Seit der Entwicklung und erstmaligen Durchführung der Herbsthochschule wird das Angebot bedarfsorientiert auf bestimmte Zielgruppen fokussiert.

Das Mitmach- und Experimentierlabor teutolab an der Universität Bielefeld organisiert regelmäßig Veranstaltungen für Schulklassen. In den Bereichen Physik, Chemie und Mathematik werden so schon frühzeitig Mädchen und junge Frauen an naturwissenschaftlich-mathematische Fachbereiche herangeführt. Die wissenschaftliche Begleitforschung zum teutolab Chemie erfolgt geschlechterdifferenziert: Hier zeigte sich, dass Mädchen auch längerfristig in besonderer Weise von dem Angebot des teutolabs profitieren. Sowohl das Selbstkonzept als auch das berufliche Interesse in Bezug auf Naturwissenschaften steigen nachhaltig an. Insgesamt erfreuen sich alle drei Bereiche des teutolabs großer Beliebtheit und werden laufend weiter ausgebaut.

Selbstverständlich beteiligt sich die Universität Bielefeld mit einem großen Angebot an Teilnehmerinnenplätzen (40 Plätze im Jahr 2008) regelmäßig am Girls' Day und macht so Schülerinnen mit der großen Bandbreite technischer Berufe an der Universität bekannt.

2. QUERSCHNITTSZIELE DER GLEICHSTELLUNGSARBEIT

2.1. FAMILIE

2.1.1 Rahmenbedingungen. Das Ziel der Universität Bielefeld ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für Frauen in vollem Umfang so zu gewährleisten, dass keine Nachteile im Studium und in der Karriereentwicklung entstehen. Daher ist dies ein zentraler Bereich der Frauenförderung an der Universität Bielefeld, der entsprechend mit auch finanziell hohem Aufwand ausgebaut wird. Für die bisherigen Anstrengungen in diesem Bereich ist die Universität Bielefeld bereits als Familiengerechte Hochschule ausgezeichnet worden. Lokal ist die Universität im Rahmen der Mitgliedschaft im „Lokalen Bündnis für Familie“ vernetzt.

2.1.2. Kinderbetreuung. Neben 135 Plätzen für Kinder von Studierenden in zwei Tagesstätten des Studentenwerks bietet die Universität gegenwärtig 53 Plätze für Kinder von Beschäftigten. Damit ist die Universität Bielefeld die erste und bislang einzige Hochschule in NRW, die in Kooperation mit der evangelischen Kirche eine Kindertagesstätte allein für Kinder von Beschäftigten zur Verfügung stellt. Entsprechend dem Ziel der Förderung von Frauen auf wissenschaftlichen Spitzenpositionen sind die Öffnungszeiten und sonstige Angebote flexibel auf die Bedürfnisse des Wissenschaftsbetriebes ausgerichtet. Allein in das Angebot an qualitativ hochwertigen Betreuungsplätzen für Kleinst- bis Schulkinder von Beschäftigten fließen ca. 200.000,-- Euro jährlich.

Zur Schließung von Betreuungslücken während der Schulferien werden regelmäßig Bedarfsabfragen durchgeführt und Ferienbetreuungsangebote unterbreitet. Zusätzlich werden derzeit mit verschiedenen Trägern Sondierungsgespräche zur Entwicklung eines Angebots zur flexiblen Kurzzeitbetreuung auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen geführt, um Betreuungslücken zu schließen.

2.1.3 Beratung. Die Universität Bielefeld bietet Studierenden und Beschäftigten mit Kindern eine regelmäßige Beratung an. Dieses Angebot wird sehr gut angenommen, kann allerdings im Rahmen der bisherigen Kapazitäten den hohen Beratungsbedarf zu diesem Thema nicht abdecken. Zudem steigt die Zahl der Anfragen zum Thema der Pflege älterer Angehöriger: Gerade bei hoch qualifizierten Frauen treffen oft verhältnismäßig späte Mutterschaft mit der wachsenden Pflegebedürftigkeit der eigenen Eltern zusammen. Um der steigenden Nachfrage zum Thema Pflege und dem allgemein hohen Beratungsbedarf angemessen zu begegnen, wird das bisherige Angebot in den nächsten zwei Jahren zum Familienservice ausgebaut und mit einem Gesamtfinanzvolumen von 70.000,-- Euro gefördert. Die Einrichtung eines Familienportals auf den Internetseiten der Universität, über das die Angebote gebündelt dargeboten werden, ist zeitnah geplant.

2.1.4 Arbeits- und Studienorganisation. Die Universität ist mit Wickel-, Still- und Ruheräumen sowie zwei Eltern-Kind-Zimmern in der Bibliothek ausgestattet, um Studierenden und Beschäftigten mit Kindern die Organisation des Arbeitsalltags zu erleichtern.

Beschäftigte mit Kindern haben in der Regel Vorrang bei den Urlaubsregelungen, Gleitzeitregelungen erleichtern den Alltag und während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten existiert ein umfangreiches Angebot zum Kontakthalten. Seit Frühjahr 2008 wird ein Pilotprojekt zur alternierenden Telearbeit durchgeführt, dessen primäres Ziel es ist, durch die räumliche und zeitliche Flexibilisierung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Dabei sind die Rahmenbedingungen so gewählt, dass weder die soziale Anbindung an die Arbeitsstelle noch die Qualität der geleisteten Arbeit beeinträchtigt werden.

Auch in Studium und Lehre wird auf Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen geachtet, indem z.B. ein ausreichendes Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen innerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden ist. Zur Überprüfung, ob dieses Anliegen auch durchgängig umgesetzt wird, ist eine flächendeckende Analyse dazu in Bearbeitung. Zusätzlich werden Studierenden mit Kindern über den gesetzlich vorgegebenen Rahmen hinaus (mindestens 4 Semester, i.d.R. Regelstudienzeit plus 4 Semester) die Studienbeiträge erlassen, um die finanziellen Belastungen zu begrenzen.

2.2 GENDER IN FORSCHUNG UND LEHRE

2.2.1 Forschung. Im Bereich der Forschung ist die Universität Bielefeld sehr erfolgreich. Dennoch streben wir stetig nach der Weiterentwicklung des exzellenten Forschungsprofils. Das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung ist international anerkannt und einer der Schwerpunkte im interdisziplinären Profil der Universität Bielefeld. Fünf Professuren mit einer (Teil-) Denomination in Frauen- und Geschlechterforschung (Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW) sind in den Fakultäten Biologie, Soziologie, Gesundheitswissenschaften, Geschichte und Erziehungswissenschaft angesiedelt; eine sechste soll wieder eingesetzt werden. In die Forschungsaktivitäten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung investiert die Universität Bielefeld in großem Rahmen: Laut einer Berechnung des CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Bonn) stellte die Universität Bielefeld 2006 insgesamt 831.360,-- Euro allein für die Finanzierung der Personalstellen zur Verfügung. Die Exzellenz der Forschung zeigt sich in Bielefeld jedoch nicht ausschließlich in der „klassischen“ Frauen- und Geschlechterforschung, sondern auch in äußerst innovativen Fragestellungen anderer Forschungsbereiche: Als Leuchtturmprojekt kann hier die Young Researcher Group „Gender specific and emotional issues of cognitive interaction“ im Rahmen des Exzellenzclusters „Cognitive Interaction Technology“ benannt werden, die geschlechterspezifische Aspekte der Mensch-Maschine-Interaktion erforscht. Hier werden beispielhaft Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern umgesetzt: Durch Aufnahme genderspezifischer Fragestellungen in Forschungsvorhaben wird zum einen die Forschung um wesentliche Themen bereichert, und zum anderen werden vermehrt und gezielt Wissenschaftlerinnen angesprochen. Letztere können gerade im Bereich der technischen Studienfächer Vorbildfunktion für Studentinnen übernehmen. Die Ausrichtung des Exzellenzclusters ist auch in anderer Hinsicht vorbildlich: Durch die Einrichtung einer Stabsstelle mit Schwerpunkt Gender und Gleich-

stellung (TV-L E13, 100%) und eines umfassenden Begleitprogramms zur Gleichstellung werden in diesem herausragenden Forschungsbereich Frauen besonders gefördert.

2.2.2 Lehre. An der Universität Bielefeld existiert bereits seit geraumer Zeit in jedem Semester ein vielfältiges Angebot an thematisch geschlechtersensitiv ausgerichteten Lehrveranstaltungen. Auch innovative Wege der Lehre werden in Bielefeld immer wieder gegangen: Das interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung entwickelte in Kooperation mit namhaften Expertinnen und Experten aus dem In- und Ausland das Modellprojekt VINGS (Virtual International Gender Studies) als virtuelles Studienangebot. Nach erfolgreicher Durchführung des Modellprojektes über vier Semester wird ein im Rahmen von VINGS entwickeltes Weiterbildungsprogramm für Gleichstellungs- und Führungsaufgaben gegenwärtig über die FernUni Hagen angeboten. Zur Qualifizierung von Frauen (auch ohne Abitur) bietet die Universität Bielefeld seit 1988 das weiterbildende Studium FrauenStudien an, das fakultätsübergreifend in 6 Semestern zur Referentin für Frauenfragen in einem von drei interdisziplinären Schwerpunkten ausbildet.

Dem interdisziplinären Forschungsprofil entsprechend bereichert seit dem Wintersemester 2007/08 der interdisziplinäre Master-Studiengang „Gender Studies“ (seit WS 07/08) das Lehrangebot, mit dem Rechtswissenschaft, Soziologie, Geschichte und Gesundheitswissenschaft beispielhaft miteinander verknüpft werden. Der universitären Öffentlichkeit macht sich der Studiengang durch eine Ringvorlesung bekannt.

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

2.3 MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IN TECHNIK UND VERWALTUNG

Die Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) ist an der Universität Bielefeld ein integraler Bestandteil des Gleichstellungskonzeptes. Die Ziele für diesen Bereich sind umfassend und in einem eigenen Gleichstellungsplan festgehalten, der seit 2001 kontinuierlich fortgeschrieben wird. Auf der Basis einer Bestandsaufnahme und –analyse der Beschäftigtenstruktur, der Prognose zu besetzender Stellen und möglicher Beförderungen bzw. Höhergruppierungen werden Zielvorgaben definiert, Maßnahmen zur Zielerreichung durchgeführt und deren Umsetzung evaluiert. Der prozentuale Frauenanteil in der Verwaltung konnte so in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Die Bestrebungen zur Gleichstellung gehen jedoch über die bloße Erreichung eines ausgeglichenen Frauenanteils hinaus. Durch die stetige Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung der Methoden der Bestandsanalyse steht für die Fortschreibung des MTV-Gleichstellungsplanes nunmehr z.B. eine geschlechtsdifferenzierende Lohnsummenstatistik zur Verfügung. Diese ermöglicht die Aufdeckung von Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern, die auch bei erfolgreicher Erhöhung der Frauenquoten als Diskriminierungsform weiterbestehen würden. Organisatorische und strukturelle Maßnahmen wie der „Leitfaden zur Personalgewinnung“ oder auch der zunächst auf ein Jahr projektierte Modellversuch „Alternie-

rende Telearbeit“ tragen zur nachhaltigen Implementierung von Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Wie im Bereich des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden wird auch die MTV-Gleichstellung durch umfassende Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote nur für Frauen, Personalentwicklung und Karriereplanung, Supervision und zahlreiche Beratungsangebote unterstützt.

2.4 ABBAU VON SEXUALISierter DISKRIMINIERUNG UND GEWALT

Die Universität Bielefeld will Frauen wie Männern die Möglichkeit eröffnen, in diskriminierungsfreier Atmosphäre die eigenen Studien-, Karriere- und Lebensvorstellungen zu verwirklichen. Angesichts des für Frauen (gegenüber Männern) größeren Risikos, auch an Hochschulen Opfer von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) zu werden, hat die Universität 2001 in einem statusgruppenübergreifenden Arbeitskreis auf Leitungsebene eine Richtlinie gegen SDG erarbeitet, die von Rektorat und Senat verabschiedet wurde und verbindlich für die gesamte Universität gilt. Da die bisherigen gesetzlichen Vorschriften (der Passus zu sexueller Belästigung und Belästigung aufgrund des Geschlechts im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, davor das Beschäftigtenschutzgesetz) die Gruppe der Studierenden nicht in ausreichendem Maß schützen, schließt die Richtlinie diese Gruppe explizit mit ein. Der Arbeitskreis trifft sich regelmäßig, um Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinie und zur Sensibilisierung gegenüber dem Thema zu entwickeln und umzusetzen. Auf Basis der Ergebnisse einer im Sommersemester 2008 durchgeführten Befragung aller Studierenden zu eventuellen Erfahrungen mit SDG an der Hochschule, die in dieser Form sicher in Deutschland einmalig ist, sollen weitere gezielte Interventionsmaßnahmen entwickelt werden.

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

Die große Zahl konkreter Gegenmaßnahmen auf allen institutionellen Ebenen spiegelt das hohe Ausmaß an Sensibilisierung und Problembewusstsein im Bezug auf das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität Bielefeld wider. Eine abschließende und endgültige Lösung dieses Problemfeldes ist zwar sicher nicht erreichbar; dennoch wird die Universität auch weiterhin alle ihre Möglichkeiten nutzen, um dem Ziel einer diskriminierungsfreien Arbeits- und Studiumgebung immer näher zu kommen.

3. FLANKIERENDE MAßNAHMEN: EVALUATION UND QUALITÄTSMANAGEMENT

3.1 Maßnahmen gemäß Evaluationsordnung und Zielvereinbarung mit dem Land NRW. Die Universität Bielefeld misst dem Aufgabengebiet Evaluation und Qualitätsmanagement eine hohe Bedeutung bei. In ihrer Evaluationsordnung und in den Ziel- und Leistungsvereinba-

rungen mit dem Land NRW verpflichtet sich die Universität zur umfassenden Evaluation der Fakultäten unter Hinzuziehung externer Gutachterinnen und Gutachter alle sechs Jahre. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der Themengebiete dieser Fakultätsbewertungen; u.a. werden dementsprechend die Daten der Fakultäten und Einrichtungen geschlechterdifferenziert erfasst und ausgewertet.

Lehrevaluationen werden gemäß der Evaluationsordnung der Universität Bielefeld in mindestens einem Viertel der Veranstaltungen pro Studienjahr durchgeführt. In einzelnen Fakultäten werden aber auch deutlich mehr Veranstaltungen evaluiert.

3.2 Weitere Maßnahmen der Qualitätssicherung in Studium und Lehre. Auf der Ebene von Fakultäten und Fächern wie auf zentraler Ebene sind weitere Maßnahmen zur Qualitätssicherung implementiert. Die Westfälisch-Lippische Universitätsgesellschaft vergibt seit 1997 jährlich den mit 3.000,-- Euro dotierten „Karl Peter Grottemeyer-Preis“ an von den Studierenden vorgeschlagene Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die sich besonders um herausragende Lehre verdient machen. In einigen Fakultäten werden auf Initiative von Studierenden durch die Fachschaften organisierte Lehrevaluationen durchgeführt, bei denen regelmäßig Preise für gute Lehre vergeben werden (z.B. in der Abteilung für Psychologie und der Technischen Fakultät).

Zur Weiterentwicklung der Qualitätssicherung wurde im Januar 2008 eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die mit der Erarbeitung eines Konzepts zur Qualitätssicherung von Studium und Lehre beauftragt ist. Eine zweite Arbeitsgruppe befasst sich mit der Weiterentwicklung der BA-/MA-Studiengänge einschließlich der Lehrerausbildung. Ein wichtiger Bezugspunkt der Beratungen dieser Arbeitsgruppe sind die Ergebnisse einer begleitenden externen Peer-Evaluation zum Modellversuch der konsekutiven Lehrerinnen- und Lehrerausbildung, die vom Wintersemester 2002/03 bis zum Wintersemester 2005/06 im Auftrag des Landes durch das HIS durchgeführt wurde. Seit dem Sommersemester 2006 wird diese begleitende Evaluation im Auftrag der Universität Bielefeld fortgesetzt. Ab 2009 wird die Evaluation zu einer kombinierten Studierenden- und Absolvierendenstudie ausgebaut und von einer Projektgruppe der Fakultät für Soziologie durchgeführt werden.

Der Qualitätssicherung dient auch der zentrale Servicebereich "Beratung für Studium, Lehre & Karriere", in dem personelle Ressourcen und Kompetenzen zur Unterstützung von Studieninteressierten, Studierenden, Graduierten und Lehrenden gebündelt sind. Der Servicebereich bietet den unterschiedlichen Zielgruppen individuelle Beratung, fachübergreifende und fachspezifische Trainings und Qualifizierungsangebote und unterstützt die Fakultäten bei der konzeptionellen Weiterentwicklung ihrer Studiengänge.

3.3 Qualitätssicherung in der Gleichstellung. Es sind bereits einige Qualitätssicherungsmaßnahmen, die sich spezifisch auf den Bereich Gleichstellung beziehen, etabliert. Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und ist darüber hinaus alle drei Jahre zu einem Bericht zur Gleichstellung an den Senat verpflichtet. Bei der Fortschreibung des Gleichstellungsrahmenplans, der Gleichstellungspläne der Fakultäten sowie des Gleichstellungsplanes für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung alle drei Jahre wird die jeweils aktuelle Bestandsanalyse dazu genutzt, einen Abgleich mit den vergangenen quantitativen Zielvorgaben anzustellen und die eingesetzten Maßnahmen zur Zielerreichung hinsichtlich ihrer Effektivität zu evaluieren und zu überarbeiten.

Die gesetzlich vorgeschriebene Zwischen-Evaluation nach der Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne der Fakultäten wird an der Universität Bielefeld ab 2008 durch ein Gespräch der Dekaninnen und Dekane der Fakultäten mit der Senatskommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern ergänzt. In diesem Gespräch kann eine gezielte Beratung zu den bisher ergriffenen Maßnahmen zur Zielerreichung und gegebenenfalls deren Anpassung erfolgen. Die Fakultäten sind jährlich gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten, der Finanzkommission und dem Rektorat hinsichtlich der Verwendung der oben genannten Frauenförderbeträge rechenschaftspflichtig. Schließlich wird das oben beschriebene Pilotprojekt zur alternierenden Telearbeit vor einer eventuellen Verlängerung oder Ausweitung auch hinsichtlich der Vorteile für Frauen evaluiert.

3.4 Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen. Alle Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros sichern die hohe Qualität ihrer Arbeit durch regelmäßige Teilnahme an Tagungen und Vorträgen zu gleichstellungsrelevanten Themen sowie Fortbildungsmaßnahmen. Die Mitarbeiterinnen sind bundes- und landesweit in den Gremien der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vernetzt. Dabei nehmen sie nicht nur aktiv und regelmäßig teil, sondern haben gegenwärtig auch Sprecherinnenämter in Kommissionen inne. Durch diese Aktivitäten ist gewährleistet, dass aktuelle Entwicklungen zeitnah in die Gleichstellungsarbeit implementiert werden können.

4. AUSBLICK

Das Gleichstellungskonzept an der Universität Bielefeld ist ein Beleg dafür, dass erfolgreiche Frauenförderung und wissenschaftliche Exzellenz Hand in Hand gehen können: Die hohen Frauenquoten im wissenschaftlichen Bereich sowie das gut ausgebaute Unterstützungssystem für Familien dokumentieren, dass umfassende strukturelle Implementierungen von Gleichstellungsmaßnahmen und eine offene Organisationskultur zu weit überdurchschnittlichen Gleichstellungserfolgen führen. Gleichzeitig zeigen die jüngsten Erfolge der Universität Bielefeld in der Exzellenzinitiative und das hochrangige, international vernetzte, interdisziplinäre Forschungsprofil, dass dies nicht auf Kosten hervorragender Wissenschaft geht, sondern im Gegenteil neue Impulse geben kann. Dennoch ist auch die Universität Bielefeld noch immer weit davon entfernt, das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Organisationsebenen erreicht zu haben. Während die Frauenquoten unter den Studierenden in vielen Fächern bereits über 50% betragen, sind Frauen jedoch in den mathematisch-naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen noch unterrepräsentiert. Neben dieser horizontalen Segregation setzt sich auch in frauenstarken Fächern die vertikale Segregation mit zunehmendem wissenschaftlichen Qualifizierungsgrad fort.

Um einen möglichst nachhaltigen Effekt zu erzielen, bewirbt sich die Universität Bielefeld im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder um die Förderung von drei Professuren. Wir wollen Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft stärken, weil dadurch neben der unmittelbaren auch eine mittelbare Wirkung erzielt werden kann: Durch die Steigerung der Frauenquote bei Professuren wird nicht nur wissenschaftliche Exzellenz gesichert, sondern auch ein notwendiger Umstrukturierungsprozess des Wissenschaftssystems erleichtert, der beispielsweise bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in Spitzenpositionen mit sich bringen kann. Nicht zu unterschätzen ist außerdem die Vorbildfunktion, die Professorinnen für Studentinnen übernehmen können. Beispiele erfolgreicher Frauen können so zur Wissenschaftskar-

riere ermuntern und eine nachhaltige Wirkung entfalten. Bei einem Erfolg der Bewerbung im Rahmen des Professorinnenprogramms setzen wir vor allem auf die Signalwirkung, die Professorinnen entfalten können: Wir wollen Frauen zum einen verstärkt auf Lehrstühle in denjenigen Fächern berufen, in denen Frauen bislang noch unterrepräsentiert sind. Zum anderen wollen wir Frauen auf Lehrstühle in Fächern berufen, bei denen zwar auf unteren Qualifikationsstufen die Frauenanteile noch relativ hoch sind, bei denen aber die vertikale Segregation besonders ausgeprägt ist.

In beiden Bereichen bieten sich in den kommenden Jahren sowohl im Rahmen der regulär freiwerdenden Professuren als auch im Rahmen von vorgezogenen Neuberufungen zahlreiche Chancen, diese beiden Strategien durch Berufungen von Frauen umzusetzen und so der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fachbereichen als auch allgemein auf Spitzenpositionen der Wissenschaft gezielt entgegenzuwirken.

Es ist der Universität Bielefeld ein Anliegen, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Wissenschaftssystems aktiv voranzubringen. Auf eine Anerkennung der bisherigen Erfolge und die Möglichkeit, durch die Berufung von drei weiteren Spitzenwissenschaftlerinnen erneut hierzu einen substantziellen Beitrag zu leisten, wären wir sehr stolz.

Überblick über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld

Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
Neuer Hochschulrat weist 50% Frauenanteil auf und ist genderkompetent besetzt; eine Frau führt den Vorsitz
Bekanntnis zur Gleichstellung in Präambel der Grundordnung, eigener Paragraf zu Gleichstellungsregelungen
Gleichstellungsrahmenplan legt allgemeine Gleichstellungsziele und Maßnahmen zur Zielerreichung fest
Gleichstellungspläne der Fakultäten konkretisieren fakultätsspezifische Gleichstellungsziele auf Basis einer Ist-Soll-Analyse und legen quantitative, überprüfbare Gleichstellungsziele sowie Maßnahmen zur Zielerreichung fest
Gleichstellungsplan für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung konkretisiert spezifische, quantitative und überprüfbare Gleichstellungsziele und legt Maßnahmen zur Zielerreichung fest
Einarbeitung neu gewählter dezentraler Gleichstellungsbeauftragter mit Hilfe der Informationsbroschüre „Was will ich, was darf ich, was muss ich?“
Beteiligung am Kooperationsprojekt „Bilanzierung und Optimierung von Gender Mainstreaming“ der Universität Augsburg
Tagung „Gender Mainstreaming an der Hochschule“
Tagung „Zwischen Anerkennung und Marginalisierung – Gleichstellungspolitik in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung“
Einrichtung einer Referentinnen- bzw. Referentenstelle für Gleichstellung ab Sommer 2008 (E13 50%)
Einrichtung einer Stelle mit Schwerpunkt Gender Equality im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology ab Sommer 2008 (E13 100%)
Finanzielle Ausstattung und Steuerungsinstrumente
Gesamtsumme zur Frauenförderung für 2008: 675.000,-- Euro
Pilotprojekt „Gender Budgeting“ deckt ungleiche Verteilung von Finanzströmen auf Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten:
1 Stelle für Freistellungen (z. Zt: 50% E 13, 25% E9, 100% SHK für Studentin plus 50% E 6 feste Sekretariatsstelle zur Unterstützung)
3 Büroräume mit Möbeln und 4 PC-Arbeitsplätze
Genehmigung von Geldern für 2008 als Vollkostenträger: 36.200,-- Euro

Frauenförderbeträge als Bestandteil der indikatorgesteuerten Finanzverteilung: Bei der Verteilung von Sach- und Hilfskraftmitteln wird nach festgelegten Parametern in der Gleichstellung ein bestimmter Betrag gebunden, den die Fakultäten zum Abbau strukturentbedingter Nachteile für Frauen verwenden müssen
Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen Land und Hochschule nach § 6 HG, Fünf Genderziele spezifiziert
Erhalt von Geldern aus dem Innovationsfond für Erfolge in der Gleichstellung (2007 = 439,3 Tsd.)
Bereichsspezifische finanzielle Ausstattung und Steuerungsinstrumente: siehe unten
Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen
Gegenderte Berufsordnung
Hinweis auf Zielvorgaben des Gleichstellungsplanes durch Vorsitzende der Berufungskommissionen
Fakultätsspezifisch Abfrage von Fachdatenbanken bei der Bewerberinnensuche
Überprüfung der Möglichkeit geschlechtsspezifischer Fragestellungen in Ausschreibungen
Im Bewerbungsgespräch Hinweis auf Familienfreundlichkeit und Betriebskindertagesstätte
Bei Nichteinstellung einer Frau muss dies gegenüber dem Dekan bzw. der Dekanin gesondert begründet werden
Amt der Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung
Zentrale Karriere- und Personalentwicklung: Zusätzlich zum bereits vorhandenen Angebot Schwerpunkt auf Qualifizierung von Frauen in der Wissenschaft (insbesondere neuberufene Professorinnen) einschließlich Evaluation der Maßnahmen, z.B. die an Frauen gerichteten Angebote <ul style="list-style-type: none"> - Berufungstraining - Workshop zu Führungskompetenz in der Wissenschaft - Workshop „Von der Promotion zur Professur - Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen sowie die für Frauen und Männer offenen Angebote <ul style="list-style-type: none"> - Vorbereitung auf die Bewerbung für eine Professur - Training: Das nicht-öffentliche Gespräch mit der Berufungskommission - Führen in der Wissenschaft - Von der Idee zum Projekt – Förderquellen und –wege - Oral Presentations and Social English for Senior Academic Staff Insgesamt 25.000,-- Euro für die Schwerpunktsetzung im Bereich Personalentwicklung für Frauen

AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“ zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen
Fakultätsspezifische Angebote, häufig offen für Frauen aller wissenschaftlichen Qualifikationsstufen
In den Vergaberichtlinien für Anforschungsmittel werden ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert
10.000,-- Euro zur freien Verfügung an Fakultäten, die eine Frau berufen
Zentrale Zufinanzierung von Lehrstuhlvertretungen durch Frauen (3 Monate pro Semester)
Fünf Professuren im Rahmen des Netzwerks Netzwerk Frauenforschung NRW an der Universität Bielefeld etabliert
(Wieder-) Einsetzung einer sechsten Professur im Rahmen des Netzwerks Frauenforschung NRW
Erarbeitung eines Fragenkatalogs zur Führungskompetenz mit Schwerpunkt auf Geschlechtersensibilität zum Einsatz in Berufungsverhandlungen
Fortbildung von Berufungskommissionsmitgliedern nach Gender-Aspekten (Gesamtvolumen 5.000,--Euro)
Alle zwei Jahre Ranking der Fakultäten nach Professorinnenanteil durch das Rektorat, regelmäßige Veröffentlichung der Zahlen
Entwicklung von Kriterien zur Honorierung fakultätsspezifischer Gleichstellungserfolge durch die Gleichstellungsbeauftragte
Initiierung eines Professorinnenzirkels (Netzwerkbildung, Intervention, Austausch)
Stellenausschreibung unter Verwendung des Total-E-Quality Prädikats (ab Sommer 2008)
Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion im Rahmen zahlreicher Graduiertenkollegs gegeben
Promotionsstipendien der Universität werden zu zwei Dritteln an Frauen vergeben (Gesamtvolumen 150.000,-- pro Jahr) und in den Vergaberichtlinien ausdrücklich Frauen zur Bewerbung aufgefordert
Promotionsstipendien (überdurchschnittlich dotiert) der im Rahmen der Exzellenzinitiative geförderten Graduate School in History and Sociology wurden bereits zu 75% an Frauen vergeben
Förderung von Promovendinnen in der Psychologie aus Haushaltsmitteln (250,-- Euro pro Person und Jahr)
Zentrale Studienberatung setzt Schwerpunkt auf Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
Zeitmanagement- und Karriereentwicklungs- Workshops (Biologie), finanziert aus Frauenförderbeträgen

Sicherstellen des Zugangs zu Forschungslabors während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften (Schwerpunkt Biologie)
Information über Promotion in der Broschüre „Promovieren – ein Schritt in die Zukunft“
Information über Fördermöglichkeiten in der Wissenschaft in einem „Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen“
Gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für die Promotion
Besetzung von Hilfskraftstellen z.B. in der Chemie, um Studentinnen stärker einzubinden
Computerkurse für Frauen
Rhetorikkurse für Frauen
Förderpreis für herausragende BA-/MA-Arbeiten in der Fakultät für Geschichte, Philosophie und Theologie
Der Servicebereich Studium, Lehre und Karriere bietet unter anderem einen umfassenden Career Service mit individuellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen
Einrichtung einer Coachinggruppe für Promovierende, unter anderem Bearbeitung von Themen der Geschlechtergerechtigkeit
Neuaufgabe des Mentoringprogramms moMENTmal für drei Jahre (ab 2008), Gesamtvolumen 90.000,-- Euro
Workshop „Abenteuer Promotion wird im Herbst erstmals durchgeführt (allgemeines Grund- und fachspezifische Ergänzungsmodule)
Konzeption einer Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen der Wirtschaftswissenschaften, finanziert aus Frauenförderbeträgen (Durchführung geplant)
Konzeption einer Studie zum Abbruchverhalten internationaler Studentinnen (Laufzeit: 2 Jahre, Ausstattung mit einer Stelle E 13 (50%) im Umfang von 24.000,-- Euro/Jahr sowie einmalig ca. 1.200,-- Euro Büroausstattung)
Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Finanzierung gezielter Maßnahmen zur Anwerbung von Studentinnen in Fächern mit einem Frauenanteil unter 50% durch Frauenförderbeträge möglich
Übernahme der Reisekosten von Studentinnen zur Informatica Feminale
Einrichtung von durch Frauen betreute Tutorien in Fakultäten, bei denen mehr als 10% der Studentinnen das Studium abbrechen
Kontinuierlicher Ausbau des Lehrangebots zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Fakultäten
Universität wirbt mit Familienfreundlichkeit und Kindertagesstätten für Kinder von Studierenden um neue Studienanfängerinnen und Studienanfänger
Mit zwei Mitarbeiterinnen besetztes SchülerInnenbüro koordiniert die Aktivitäten für

Schülerinnen und Schüler (Internetauftritt wird gegendert)
Jährliche Durchführung der Herbsthochschule pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) in den Fakultäten für Mathematik und Physik sowie der Technischen Fakultät
Mitmach- und Experimentierlabors in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung), Physik und Mathematik wird besonders von Mädchen sehr positiv angenommen (gan-zjährig)
Jährlich durchgeführte Kinderuni lädt zum Hineinschnuppern in breites Fächerspektrum ein
Beteiligung am Girls' Day
Initiierung des Projektes BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzwerkbildung (in der Aufbauphase)
Familie
Erste und bisher einzige Betriebskindertagesstätte einer Hochschule in NRW; Kinder von Wissenschaftlerinnen haben Vorrang bei Platzvergabe
Zwei Tagesstätten für Kinder von Studierenden
Zusätzliche Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, die (wissenschaftlich oder nicht-wissenschaftlich) Beschäftigten durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen entstehen, werden durch die Universität getragen
Bedarfsabfrage zur Kinderbetreuung in den Schulferien, Angebot bei Bedarf
Vermittlungsbörse für Babysitter in der eigenen Wohnung
Regelmäßiges Beratungsangebot für Studierende und Beschäftigte mit Kindern
Ausstattung der Universität mit zahlreichen Wickel-, Still- und Ruheräumen, Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek
Befreiung von Studienbeiträgen für Studierende mit Kind
Ausreichendes Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen innerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (im WiSe 07/08 überprüft)
Einzelregelungen in Fakultäten, z.B. Wiedereinstellung studentischer Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen bei der Umstrukturierung des Studienverlaufs zur Vermeidung des Kontakts mit Chemikalien
Vorrang von Beschäftigten mit Kindern bei Urlaubsregelungen
Umfassende Gleitzeitregelungen
Pilotprojekt zu Telearbeitsplätzen wird von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen begleitet, Evaluation nach der Pilotphase hinsichtlich der Vor- oder eventueller Nachteile für weibliche Beschäftigte
Umfangreiches Angebot zum Kontakthalten während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten; Urlaubs-/Krankheitsvertretungen bevorzugt an Beschäftigte in der Familienphase

Angebote seitens des Gesundheitsmanagements, z.B. Thementag „Work-Life-Balance“ und Vortrag „Gut durch die Wechseljahre“ (letzterer nur für Frauen)
Mitgliedschaft im „Lokalen Bündnis für Familien Bielefeld“
Ausbau des Familienservice in den nächsten zwei Jahren (Gesamtvolumen 75.000,-- Euro) unter Einbezug der Pflege älterer Angehöriger
Sondierungsgespräche zur Entwicklung eines Angebots zur flexiblen Kurzzeitbetreuung mit verschiedenen Trägern
Einrichtung eines Familienportals zur Übersicht über das Angebot auf den Internetseiten der Universität zeitnah geplant
Gender in Forschung und Lehre
Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld angesiedelt
Einbettung der Young Researcher Group „Gender specific and emotional issues of cognitive interaction“ in das Exzellenzcluster „Cognitive Interaction Technology“
Fünf Professuren des Netzwerks Frauenforschung NRW (Biologie, Soziologie, Gesundheitswissenschaften, Geschichte, Erziehungswissenschaft), eine sechste wird voraussichtlich im Laufe des Jahres wieder eingesetzt
Interdisziplinärer Master-Studiengang „Gender Studies“ bereichert seit WiSe 07/08 das Lehrangebot
Ringvorlesung „Gender Studies interdisziplinär“
Tagung „Fatherhood in Late Modernity: Cultural Images, Social Practices, Structural Frames“
Lehrforschungsprojekt „Berufs- und Karriereverläufe im Spannungsfeld von privater Lebensführung und Organisationsstrukturen“
Modellprojekt VINGS (Virtual International Gender Studies)
Fortlaufendes gendersensitives Lehrangebot in jedem Semester
Im Exzellenzcluster „Cognitive Interaction Technology“ wird ein umfangreiches Begleitprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen entwickelt (z.B. Dual Career Couples, Mentoring, Mittel für Doktorandinnen mit familiären Verpflichtungen nach dem Modell der Christiane-Nüsslein-Volhard-Stiftung)
Einrichtung einer Stelle mit Schwerpunkt Gender Equality im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology ab Sommer 2008 (E13 100%)
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung (MTV)
Eigener, alle drei Jahre aktualisierter Gleichstellungsplan für das MTV-Personal umfasst Bestandsanalyse, Zielvorgaben sowie Maßnahmen zur Zielerreichung
Geschlechterdifferenzierte Auswertung der Personaldaten
Projekt zur Lohnsummenstatistik, um versteckte Diskriminierung aufzuspüren

Leitfaden zur Personalgewinnung informiert über ein nach Gleichstellungsaspekten korrektes Vorgehen bei der Stellenbesetzung
Gezielte Frauenförderung im Rahmen der Karriere- und Personalentwicklung, z.B. <ul style="list-style-type: none"> - Führungskräfteentwicklung mit Frauen-Schwerpunkt - Kommunikation - EDV - Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen - Frauen-Computer - Gender Training für (männliche und weibliche) Führungskräfte
AG „Zukunft für Sekretärinnen?!“ arbeitet zu verschiedenen Themen der Gleichstellung und Karriereförderung
Einrichtung einer beratend tätigen „Sekretärinnen-Hotline“ zu Software-Problemen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die im Beratungsbereich weiterqualifiziert und zum Abbau von Geschlechterstereotypen im Bereich der Informationstechnologien beiträgt, indem die Kompetenzen von Frauen in den Blick gerückt werden
Arbeitsgruppe zur Gewinnung von Frauen in technische Bereiche von Dienststellenleitung eingesetzt
Bei Stellen im technischen Bereich gezielte Bekanntmachung über das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld
Frauenquoten bei Teilnahme an Weiterbildungsangeboten werden differenziert nach Statusgruppen berichtet, um Mängel frühzeitig aufzudecken
Jährliche Übersicht zu den in den nächsten fünf Jahren freiwerdenden Stellen, um zielgerichtet Frauen anwerben zu können
Beratungsangebot für Beschäftigte und Führungskräfte zur Koordination von Erwerbs- und Erziehungszeiten
Sämtliche Leistungen der Universität zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen auch dem nicht-wissenschaftlichen Personal zur Verfügung
Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gilt verbindlich für die gesamte Universität und bezieht ausdrücklich auch Studierende ein
Arbeitskreis auf Leitungsebene trifft sich regelmäßig, um Umsetzung der Richtlinie sicherzustellen
Regelmäßiges Beratungsangebot für Betroffene durch externe Fachkräfte an der Universität, auf Wunsch anonym
Broschüre sexualisierte Diskriminierung und Gewalt informiert über Formen, Beschwerde- und Beratungsangebote
Im Sommer 2008 Befragung aller Studierenden zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskrimi-

Diskriminierung und Gewalt an der Universität Bielefeld. Ausstattung: 10h/Woche wissenschaftliche Hilfskraft, 5h/Woche studentische Hilfskraft, Erwerb der Befragungssoftware (100,-- Euro)
Regelmäßiges Angebot von Selbstverteidigungskursen für Frauen
Beleuchteter Frauenparkplatz in der Nähe des Hauptgebäudes
Auf Wunsch Begleitung zu Parkplatz/Haltestelle durch den Sicherheitsdienst, der einmal jährlich eine Gender-Kompetenz-Schulung erhält
Schaffung von Rückzugsräumen für Frauen, z.B. <ul style="list-style-type: none"> - Frauencomputerraum - selbstverwaltetes Frauencafé ANACONDA - Sportkurse für Frauen - Öffnungszeiten des universitätseigenen Schwimmbads nur für Frauen - Beleuchteter Frauenparkplatz in unmittelbarer Nähe des Hauptgebäudes
Entwicklung von gezielten Interventionsmaßnahmen auf Basis der Ergebnisse der Befragung zu Erfahrungen mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt
Evaluation und Qualitätsmanagement
Arbeitsgruppe zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre seit Januar 2008, von Gleichstellungsbeauftragter begleitet
Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung im Bereich der BA-/MA- und Lehramtsstudiengänge seit Januar 2008
Externe Peer-Evaluation der konsekutiven Lehramtsstudiengänge seit Wintersemester 2002/03
Jährliche, universitätsweite Befragung aller BA-/MA-Studierenden im Rahmen der Evaluation der konsekutiven Studiengänge seit Wintersemester 2006/07
Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung an der Universität
Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zum Stand der Gleichstellung an der Universität alle drei Jahre
Evaluation der Fakultäten alle 6 Jahre unter ausdrücklicher Einbeziehung von Gleichstellungserfolgen
Servicebereich Studium, Lehre und Karriere ermöglicht gezielte Weiterqualifizierung
Formulierung konkreter, quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und des nicht-wissenschaftlichen Personals bzw. der zentralen Verwaltung nebst Maßnahmen zur Zielerreichung. Alle drei Jahre Neuformulierung der Pläne und Gesamtevaluation der Maßnahmen, nach der Hälfte der Laufzeit Zwischenevaluation mit Ergänzung durch ein Gespräch der Dekaninnen und Dekane mit der Frauengleichstellungskommission.
Jährliche Bestandsaufnahme aller Fakultäten zu Frauenanteilen bei Erstsemestern, Ab-

schlüssen und Promotionen im Rahmen der Berechnung der Frauenförderbeträge, auf dieser Basis Festsetzung der für Frauenförderung in unterdurchschnittlichen Parametern zu verwendenden Haushaltsmittel. Beratung zur Verwendung der Mittel durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen und Vertreter.

Umfassende Fort- und Weiterbildung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Mitarbeiterinnen