



UNIVERSITÄT
BIELEFELD

Rahmenplan zur Gleich- stellung von Frauen und Männern an der Universi- tät Bielefeld

01.08.2025-31.07.2028

Verabschiedet
im Senat am
18.06.2025

Inhalt

| | | |
|-------------|---|----|
| 1. | Einleitung | 3 |
| 2. | Datenbezogene Bestandsaufnahme | 4 |
| 2.1 | Frauenanteile nach Personalkategorien im wissenschaftlichen Bereich | 4 |
| 2.2 | Beschäftigte in Technik und Verwaltung (Zentralverwaltung, Bibliothek, BITS) | 9 |
| 2.3 | Frauenanteile nach Kategorien 2008 bis 2024 | 11 |
| 2.4 | Anteil von Frauen in Gremien und in der Funktion der Dekanin | 13 |
| 3. | Stärken-Schwächen-Analyse | 14 |
| 4. | Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen | 15 |
| 4.1 | Professorinnen | 15 |
| 4.2 | (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen | 17 |
| 4.3 | Studentinnen | 19 |
| 4.4 | Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung | 20 |
| 5. | Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen | 21 |
| 5.1 | Anteil von Frauen in Gremien | 21 |
| 5.2 | Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme | 21 |
| 5.3 | Strukturelle Verankerung von Gleichstellung | 21 |
| 5.4 | Stellenausschreibungen | 22 |
| 5.5 | Fort- und Weiterbildung | 23 |
| 5.6 | Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf | 24 |
| 5.7 | Gender in Forschung und Lehre | 26 |
| 5.8 | Abbau von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | 26 |
| 5.9 | Intersektionale Gleichstellungsarbeit | 27 |
| 5.10 | Gendersensible Sprache | 27 |
| 5.11 | Digitalisierung | 28 |
| 5.12 | Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt | 28 |
| 6. | Gleichstellungscontrolling – Monitoring und Qualitätssicherung | 29 |
| 6.1 | Gender-Controlling und geschlechtsspezifische Betrachtung von Daten | 29 |
| 6.2 | Qualitätsmanagement in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen | 30 |
| 6.3 | Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats | 30 |
| 7. | Verabschiedung, Überprüfung und Veröffentlichung | 31 |
| 7.1 | Verabschiedung und Überprüfung | 31 |
| 7.2 | Veröffentlichung und Fortschreibung | 32 |
| 8. | Anhang | 32 |

1. Einleitung

Die Universität verfolgt mit dem erstmals 1991 aufgestellten und jetzt fortgeschriebenen Rahmenplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen umzusetzen. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist die Universität Bielefeld von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Gleichstellung in den Bereichen Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung der Universität ist deshalb ein wichtiges strategisches Ziel. Die umfassende Implementierung von Gleichstellung in ihren Strukturen und Prozessen ist eine Aufgabe, die gemeinsam mit allen Universitätsangehörigen auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur ausgestaltet werden soll. Für diesen Kulturwandel fördert die Universität die Verständigung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit mit allen universitären Akteur*innen. Sie sieht ihre großen Gleichstellungserfolge, die etablierten Strukturen und ihr nachhaltig angelegtes Maßnahmenportfolio als wichtige gemeinsame Errungenschaften und gute Ausgangslage für weitere Verbesserungen.

Die Universität hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans fest: Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Abbau von Benachteiligungen sowie die Schaffung von geschlechtergerechten Strukturen sind Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere von Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie weiteren Personen in Leitungs- und Entscheidungsfunktionen. Geschlecht und andere Ungleichheitsdimensionen sind intersektional miteinander verknüpft. Dies kann zu Mehrfachdiskriminierung führen und spezifische Diskriminierungsformen hervorbringen. Ziel ist es, eine inklusive und gerechte Hochschulumgebung zu schaffen, in der alle Personen gleiche Chancen haben.

Das Gleichstellungskonzept gibt einen Überblick über die übergeordneten gleichstellungspolitischen Strategien und langfristigen Ziele und Maßnahmen für die gesamte Universität. Dieser Rahmenplan fasst die wichtigsten universitätsübergreifenden Ziele und Maßnahmen zusammen. Die Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten stellen eine Konkretisierung des Rahmenplans dar. Sie fokussieren auf die detaillierten Daten, Zielvorgaben und konkreten Maßnahmen in den einzelnen Fakultäten, Einrichtungen und in der Zentralverwaltung.

Der Rahmenplan ist in acht Kapitel aufgeteilt. In Kapitel 2 und 3 finden sich die datenbezogene Bestandsaufnahme, die Zielvorgaben für den Gültigkeitszeitraum von 2025-2028 sowie die Stärken-Schwächen-Analyse. In Kapitel 4 finden sich die zielgruppenspezifischen und in Kapitel 5 die zielgruppenübergreifenden Ziele und Maßnahmen. Kapitel 6 befasst sich mit dem Gleichstellungscontrolling, der Qualitätssicherung und dem Monitoring. In Kapitel 7 sind die Formalia zur Verabschiedung, Überprüfung und Veröffentlichung festgehalten. Der Anhang mit den vergleichenden Daten der letzten zwei Fortschreibungsrunden findet sich in Kapitel 8.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme

Effekte wie die „gläserne Decke“ und der Drop-Out von Frauen aus dem Wissenschaftssystem führen nach wie vor dazu, dass der Frauenanteil auf dem Weg zur Professur abnimmt. In den Bereichen in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist das vorrangige Ziel, einen Frauenanteil von 50% zu erreichen. In der Universität Bielefeld gibt es einige Fakultäten bzw. Abteilungen, in denen auf den unteren Karrierestufen der Frauenanteil deutlich über 50% liegt, aber auf den höheren Karrierestufen (z.B. W3) 50% noch nicht erreicht sind. In diesen Fakultäten bzw. Abteilungen kann es eine Strategie sein, die Frauenanteile in den unteren Karrierestufen hochzuhalten (über 50%), um genügend weiblichen Nachwuchs für die höheren Karrierestufen zu haben. Die Bestandsanalyse wird erstmals durch die zur Verfügung stehenden Daten zu Frauen mit Behinderungen nach SGB IX und chronischen Erkrankungen nach WissZeitVG ergänzt.

2.1 Frauenanteile nach Personalkategorien im wissenschaftlichen Bereich

| Personalkategorie | Bestand gesamt | | |
|--|-----------------------------|----------|-------------------------|
| | Beschäftigte zum 30.06.2024 | | |
| | nicht weiblich | weiblich | Frauenanteil in Prozent |
| W3/ C4 gesamt | 139 | 59 | 29,8 |
| W3 ohne klinische Professuren ¹ | 123 | 56 | 31,3 |
| W2/ C3 | 57 | 57 | 50,0 |
| davon befristet (auch mit TT) und ohne TT | 3 | 8 | 72,7 |
| W1 | 14 | 16 | 53,3 |
| | | | |
| A16 | 0 | 0 | |
| A15 | 11 | 1 | 8,3 |
| A14 | 39 | 19 | 32,8 |
| davon auf Zeit | 12 | 3 | 20,0 |
| A13 | 36 | 29 | 44,6 |
| davon auf Zeit | 15 | 14 | 48,3 |
| Laufbahngruppen | | | |
| Höherer Dienst (A13-A16) | 86 | 49 | 36,3 |
| | | | |
| E15 | 3 | 6 | 66,7 |
| E14 | 45 | 48 | 51,6 |
| davon befristet | 9 | 16 | 64,0 |

¹ Klinische Professuren werden im Einvernehmen mit dem jeweiligen Träger-Krankenhaus in einem Berufungsverfahren besetzt und die Personen haben einen Dienstvertrag mit der Universität Bielefeld und dem jeweiligen Träger-Krankenhaus. Neben Forschung und Lehre gehört die Krankenversorgung und die Leitung einer Klinik zu den Aufgaben der Professuren. Der Frauenanteil in klinischen Fächern weicht deutlich von den medizin-theoretischen Fächern ab. Um die Entwicklung der W3-Quote nachvollziehbar zu dokumentieren, werden die klinischen Professuren zusätzlich gesondert ausgewiesen. Klinische Professuren auf W2 haben keinen Dienstvertrag mit der Universität und werden in dieser Statistik nicht abgebildet, auch wenn sie zur Gruppe der HSL gehören.

| | | | |
|--|------|------|------|
| E13 | 802 | 813 | 50,3 |
| davon befristet | 723 | 738 | 50,5 |
| E12 | 10 | 8 | 44,4 |
| | | | |
| WHK | 27 | 52 | 41,9 |
| WHF | 309 | 443 | 58,9 |
| SHK | 376 | 554 | 59,6 |
| Aktive Student*innen (BA, MA, Staatsexamen) (WiSe 23/24) | 6161 | 9686 | 61,0 |
| Absolvent*innen (BA, MA, Staatsexamen) 2023 | 1060 | 2072 | 66,0 |

Die Frauenanteile in den verschiedenen Besoldungs- und Entgeltgruppen an der Universität Bielefeld zeigen eine differenzierte Entwicklung und weisen auf Handlungsfelder hin. Im Bereich der Professuren ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Jahr 2018 lag der Frauenanteil bei den W3-Professuren bei 21% und stieg bis 2021 auf 24% an. Für das Jahr 2024 liegt der Anteil bei knapp 30%. Erstmals sind hier die klinischen Professuren miteingerechnet. Ohne die klinischen Professuren liegt der Anteil bei etwas über 30%. Im W2-Bereich hat die Universität Bielefeld zum ersten Mal einen Frauenanteil von 50% erreicht. Im W1-Bereich liegt der Frauenanteil seit drei Jahren konstant bei 53%.

Im wissenschaftlichen Bereich zeigt sich bei Beamt*innen, insbesondere in den höheren Besoldungsgruppen, ein anderes Bild. In der Besoldungsgruppe A15 ist der Frauenanteil mit 8% sehr gering. Bei unbefristeten A14-Stellen beträgt der Frauenanteil ein Drittel, während er bei befristeten A14-Stellen auf 20% fällt. Bei den unbefristeten A13-Stellen liegt der Frauenanteil bei 45%, knapp unter der 50%-Zielvorgabe. Bei befristeten A13-Stellen ist der Anteil mit 48% nahezu ausgeglichen. Es lässt sich festhalten, dass Männer offenkundig häufiger verbeamtet werden, vor allem in den höheren Besoldungsgruppen A15 und A14. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im höheren Dienst des wissenschaftlichen Bereichs 36%.

Im Tarifbereich stellt sich die Situation anders dar. In den Entgeltgruppen E13 bis E15 sind die Stellen zu mindestens 50% mit Frauen besetzt, oft sogar deutlich über 50%, wie etwa bei E15 mit 67%. Lediglich bei der E12 gibt es mit 44% eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen.

Die Frauenanteile bei den aktiven Studierenden sowie bei den Absolvent*innen liegen über 60%. Leicht unter 60% liegen die Frauenanteile bei den SHK und WHF-Stellen, was eine Steigerung zu den vergangenen Jahren darstellt. Bei den WHK-Stellen ist im Vergleich ein deutlich geringerer Frauenanteil erkennbar (42%) und im Vergleich zum Jahr 2021 ein deutlicher Rückgang von 20 Prozentpunkten (2021:62%).

Berufungsquote (ohne klinische Professuren)

Die Berufsquote beschreibt den Anteil an berufenen Frauen und ist im Folgenden nach den Besoldungsgruppe W1, W2 und W3 aufgeteilt. Tenure Track Professuren werden in der Ausgangsbesoldungsgruppe gezählt (z.B. W1 TT W3 wird als W1 gezählt). Um den Frauenanteil bei den Professuren zu erhöhen ist eine Berufsquote von über 50% notwendig.

Berufsquoten über 3 Jahre

| | 2021 | | | 2022 | | | 2023 | | |
|-----------|------|----|--------------|------|---|--------------|------|----|--------------|
| | w | m | Frauenanteil | w | m | Frauenanteil | w | m | Frauenanteil |
| W1 gesamt | 1 | 6 | 14% | 3 | 1 | 75% | 2 | 2 | 50% |
| W2 gesamt | 3 | 1 | 75% | 8 | 2 | 80% | 4 | 3 | 57% |
| W3 | 3 | 3 | 50% | 3 | 3 | 50% | 1 | 7 | 13% |
| Gesamt | 7 | 10 | 41% | 14 | 6 | 70% | 7 | 12 | 37% |

Aufgrund der kleinen Grundgesamtheit wirken sich einzelne Personen stark auf den Frauenanteil aus und es kommt zu größeren Schwankungen. Aus diesem Grund werden die Zahlen zudem über die drei Jahre (2021-2023) summiert dargestellt.

Im W1-Bereich sind größere Schwankungen von 14% im Jahr 2021, über 75% im Jahr 2022 und 50% im Jahr 2023 bei der Berufsquote erkennbar. In der Summe der letzten drei Jahre liegt die Berufsquote im W1-Bereich bei 40%.

Im W2-Bereich fällt die Berufsquote in den Jahren 2021 und 2022 mit 75% und 80% sehr hoch aus, 2023 mit 57% hingegen vergleichsweise niedrig. In der Summe der letzten drei Jahre liegt die Berufsquote im W2-Bereich bei 71%.

Im W3-Bereich liegt die Berufsquote in den Jahren 2021 und 2022 bei 50% und fällt im Jahr 2023 auf 37% ab. Damit ergibt sich in der Summe der letzten drei Jahre eine Berufsquote von 35% für den W3-Bereich.

Berufsquote (Summe aus 3 Jahren)

| 2021-2023 | w | m | Frauenanteil |
|--------------|----|----|--------------|
| Summe W1 | 6 | 9 | 40% |
| Summe W2 | 15 | 6 | 71% |
| Summe W3 | 7 | 13 | 35% |
| Summe Gesamt | 28 | 28 | 50% |

Summiert man die Berufungen für alle drei Besoldungsgruppen über die letzten drei Jahre, ergibt sich eine Berufsquote von 50%.

Besondere Stellen und Funktionen (Köpfe) 30.06.2024

| Stellentyp | Geschlecht | | Frauenanteil in Prozent |
|--|----------------|----------|-------------------------|
| | Nicht weiblich | weiblich | |
| Vertretungsprofessor*innen (befristet) | 18 | 8 | 31 |
| Außerplanmäßige Professor*innen | 16 | 2 | 11 |
| Academic Lecturer (befristet) | 0 | 0 | |
| Academic Lecturer (unbefristet) | 1 | 3 | 75 |
| Academic Reseacher (befristet) | 0 | 0 | |
| Academic Reseacher (unbefristet) | 3 | 1 | 25 |
| Seniorprofessor | 18 | 3 | 14 |
| Lehrbeauftragte | 163 | 170 | 51 |
| Abgeordnete Lehrer*innen | 15 | 23 | 61 |
| Principle Investigator ² | 49 | 55 | 53 |

Erstmals wurden für den Rahmenplan neben den Daten zu den Besoldungs- und Entgeltgruppen sowie für die Abschlüsse auch Daten zu besonderen Stellen und Funktionen erhoben, die im Universitätsalltag eine Rolle spielen. Auffällig sind hier die niedrigen Frauenanteile bei den Professurvertretungen (31%), bei den außerplanmäßigen Professuren (11%) und bei den Seniorprofessuren (14%).

Die Daten zu den Academic Lecturer und Academic Reseacher Stellen sind zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht aussagekräftig, da die Umsetzung des Academic Tenure-Konzeptes gerade erst begonnen hat. Hier werden die Daten in drei Jahren zeigen, ob und wie die Zielvorgabe des Frauenanteils von 50% erfüllt werden kann.

Erfreulich ist dagegen die Feststellung, dass über 50% der Lehrbeauftragten und der Principle Investigator-Positionen mit Frauen besetzt sind. Diese gute Ausgangslage gilt es zu erhalten und im Sinne von Gleichstellungserfordernissen der Forschungsförderung fortlaufend auszubauen.

Karrierephasen (Köpfe)

| Karrierephase | Geschlecht | | Frauenanteil in Prozent |
|--|------------|-----|-------------------------|
| | m | w | |
| Early Career Reseacher (Promotion) ³ | 538 | 532 | 49,7 |
| Advanced Career Reseacher (Postdoc) ⁴ | 193 | 207 | 51,8 |

² Beispielsweise PIs in bewilligten und laufenden SFBs, Transregios, Graduiertenkollegs oder weiteren Forschungsverbänden in ähnlicher Größenordnung.

³ Stellen, die nach § 2 Abs.1, Satz 1 WissZeitVG befristet sind, i. d. R. Drittmittel finanziert.

⁴ Stellen, die nach § 2 Abs.1, Satz 2 WissZeitVG befristet sind, Personen, die im SAP einen Dokortitel führen sowie unbefristete Stellen im Wissenschaftlichen Bereich.

Der Frauenanteil bei den Early Career Reseacher (Promotion) ist fast bei 50%, der Frauenanteil bei den Advanced Career Reseacher (Postdoc) liegt leicht über 50 %, so dass sich die verstärkten Bemühungen und die Schwerpunktsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen der letzten Jahre in diesem Bereich sichtlich ausgezahlt haben. Aufgrund der knappen Zielerreichung bleibt es ein Ziel der Universität, diesen Bereich weiterhin zu priorisieren und bewährte sowie weitere Maßnahmen durchführen, um den Frauenanteil von 50% zu erreichen (Early Career Reseacher) und zu halten (Advanced Career Reseacher).

Wissenschaftlicher Bereich: Frauen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen (Stand: 30.06.2024)

| | Nicht-weiblich | weiblich | Frauenanteil in Prozent |
|----------------------------|----------------|----------|-------------------------|
| Professuren | 9 | 5 | 36 |
| Beamt*innen | 1 | | 0 |
| Tarifbeschäftigte | 16 | 13 | 45 |
| Student*innen ⁵ | 315 | 702 | 69 |

Im Wissenschaftlichen Bereich haben insgesamt 44 Personen eine Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung angegeben. Die meisten Personen mit einer Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung arbeiten im Tarifbereich (29), der Frauenanteil beträgt hier 45%. In Bezug auf die Grundgesamtheit von 1735 Tarifbeschäftigten im Wissenschaftlichen Bereich liegt die Quote an Personen mit Schwerbehinderungen und Beeinträchtigungen bei 1,7%.

Im professoralen Bereich haben 14 Personen eine Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung angegeben, der Frauenanteil beträgt 36%. In Bezug auf die Grundgesamtheit von 323 Professor*innen liegt die Quote an Personen mit Schwerbehinderungen und Beeinträchtigungen bei 4%.

Nur eine verbeamtete Person (von 135 Beamt*innen im Wissenschaftlichen Bereich) hat eine Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung angegeben, der Frauenanteil liegt bei 0%.

Die Daten bezüglich der Studierenden stammen von einer Befragung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird. Zu beachten ist, dass aufgrund der Corona-Pandemie mehr Befragte angegeben haben, eine chronische Erkrankung bzw. Behinderung zu haben. Da es sich um Befragungsdaten handelt, können die Werte lediglich als Annäherungswerte gesehen werden. Grundsätzlich nehmen etwas mehr weibliche Studierende an der Umfrage teil. Insgesamt haben 2.715 Personen an der Befragung teilgenommen, dies entspricht einer Rücklaufquote von 18%. Von diesen Personen gaben 1.017 an eine Behinderung oder chronische Krankheit zu haben.

⁵ Stand: WiSe 2022/23, da die Daten nur alle zwei Jahre abgefragt werden.

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

| Personalkategorie | Bestand | | |
|-----------------------------|-----------------------------|----------|-------------------------|
| | Beschäftigte zum 30.06.2024 | | |
| | Nicht-weiblich | weiblich | Frauenanteil in Prozent |
| A16 | 1 | 3 | 75 |
| A15 | 1 | 2 | 66,7 |
| A14 | 6 | 8 | 57,1 |
| A13 h.D. | 1 | 2 | 66,7 |
| A13 g.D. | 3 | 5 | 62,5 |
| A12 | 9 | 7 | 43,8 |
| A11 | 6 | 14 | 70,0 |
| A10 | 2 | 9 | 81,8 |
| A9 g.D. | 3 | 5 | 62,5 |
| A9 m.D. | 3 | 4 | 57,1 |
| A8 | 2 | 4 | 66,7 |
| A7 | 1 | 1 | 50,0 |
| A6 | 1 | 0 | 0 |
| Laufbahngruppen | | | |
| Einfacher Dienst (A2-A6) | 0 | 0 | 0 |
| Mittlerer Dienst (A6-A9) | 7 | 9 | 56,3 |
| Gehobener Dienst (A9 - A13) | 23 | 40 | 63,5 |
| Höherer Dienst (A13-A16) | 10 | 15 | 60,0 |
| | | | |
| E15 | 8 | 9 | 52,9 |
| E14 | 20 | 20 | 50,0 |
| davon befristet | 0 | 1 | 100 |
| E13 h.D. | 80 | 201 | 71,5 |
| davon befristet | 25 | 75 | 75,0 |
| E13 g.D. | 8 | 3 | 27,3 |
| davon befristet | 1 | 1 | 50,0 |
| E12 | 42 | 24 | 36,4 |
| E11 | 32 | 44 | 57,9 |
| E10 | 30 | 42 | 58,3 |
| E9 B | 33 | 42 | 56,0 |
| E9 A | 72 | 231 | 76,2 |
| E8 | 18 | 118 | 86,8 |
| E7 | 44 | 26 | 37,1 |
| E6 | 16 | 151 | 90,4 |
| E5 | 11 | 9 | 45,0 |
| E4 | 7 | 4 | 36,4 |
| E3 | 2 | 7 | 77,8 |
| E2 | 0 | 1 | 100 |
| Auszubildende | 20 | 33 | 62,3 |

| Befristungen | | | |
|--------------|----|----|------|
| E13-E15 | 25 | 76 | 75,3 |
| E9b-E12 | 15 | 21 | 58,3 |
| E6-E9a | 12 | 33 | 73,3 |
| E2-E5 | 3 | 3 | 50,0 |

In der Zentralverwaltung, der Bibliothek und dem BITS der Universität Bielefeld arbeiten überwiegend Frauen. 84% der Beschäftigten arbeiten auf unbefristeten Stellen. Der Frauenanteil liegt hier bei 68%. In Bezug auf die befristeten Stellen (16%) liegt der Frauenanteil bei 70%.

Die Frauenanteile bei den Beamt*innen in den meisten Besoldungsgruppen sind erfreulich hoch, mit Werten über 50%. Ausnahmen bilden die Besoldungsgruppen A12 mit einem Frauenanteil von 43,76% und A6, in der keine Frauen vertreten sind.

Vergleichbares gilt für die Tarifbeschäftigten. Hier liegen in den meisten Entgeltgruppen die Frauenanteile z.T. deutlich über 50%. Lediglich in den Entgeltgruppen E13 (gehobener Dienst) (27%) und E12 (36%) sowie in den Entgeltgruppen E7 (37%), E5 (45%) und E4 (36%) liegen die Frauenanteile unter 50%.

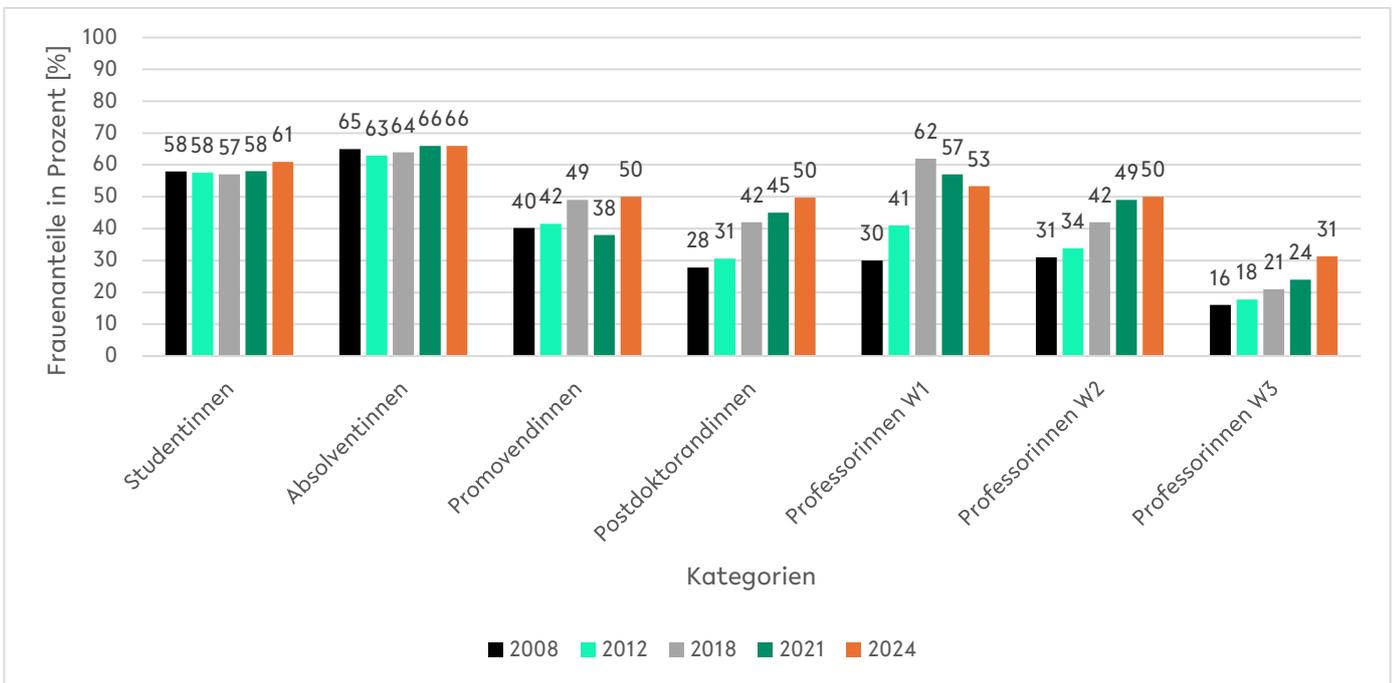
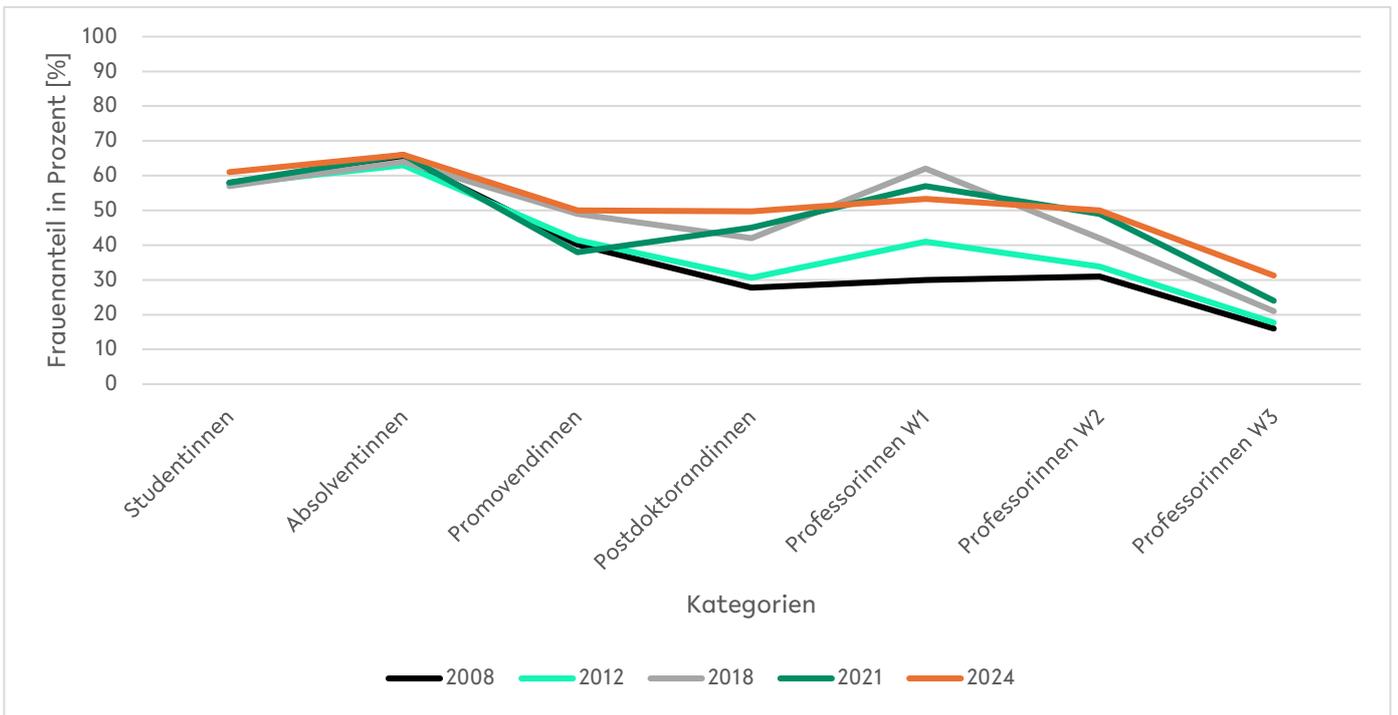
MTV-Bereich: Frauen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen (Stand: 30.06.2024)

| | Nicht-weiblich | weiblich | Frauenanteil in Prozent |
|-------------------|----------------|----------|-------------------------|
| Beamt*innen | 4 | 7 | 64 |
| Tarifbeschäftigte | 31 | 58 | 65 |

Im MTV-Bereich haben insgesamt 100 Personen eine Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung angegeben. Der größte Teil arbeitet als Tarifbeschäftigte, der Frauenanteil beträgt hier 65%. In Bezug auf die Grundgesamtheit von 1.408 Tarifbeschäftigten im MTV-Bereich liegt die Quote an Personen mit Schwerbehinderungen und Beeinträchtigungen bei 6,3%.

11 verbeamtete Personen haben eine Schwerbehinderung oder Beeinträchtigung angegeben, der Frauenanteil liegt hier bei 64%. In Bezug auf die Grundgesamtheit von 103 Beamt*innen im MTV-Bereich liegt die Quote an Personen mit Schwerbehinderungen und Beeinträchtigungen bei 10,7%.

2.3 Frauenanteile nach Kategorien 2008 bis 2024



Die Grafik zeigt zum einen, dass die Frauenanteile in fast allen Kategorien im Jahr 2024 gestiegen sind. Ausnahme ist hier die Kategorie „Professorinnen W1, in der der Frauenanteil erneut gesunken ist, aber noch über 50% liegt.

Zum anderen zeigt die Grafik, dass sowohl die Zahl der Studentinnen als auch die Zahl der Absolventinnen seit 16 Jahren auf einem konstant hohen Niveau um die 58% (Studentinnen) bzw. um die 65% (Absolventinnen) über die gesamte Universität hinweg liegt.

Die Zahl der Promovendinnen unterlag im selben Zeitraum deutlicheren Schwankungen und lag im Mittel bei 44%. Die Schwankungen lassen sich durch die vergleichsweise kleinere Grundgesamtheit erklären. Erstmals liegt der Frauenanteil unter den Promovierenden bei 50%.

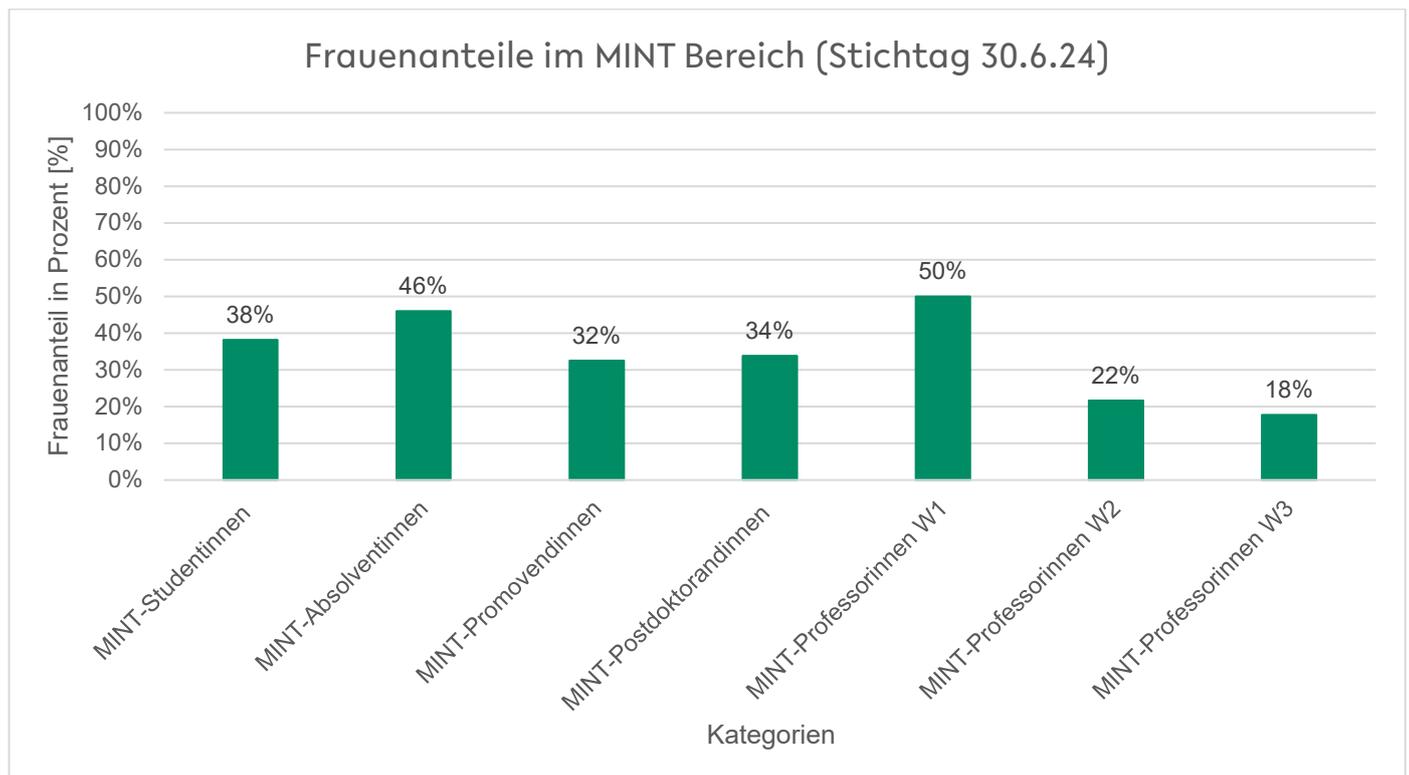
Bei den Postdoktorandinnen ist über die vergangenen 16 Jahren eine bemerkenswerte Steigerung des Frauenanteils erkennbar, sodass dieser im Jahr 2024 erstmals bei 50% liegt.

Die Entwicklung in der Kategorie „Professorinnen W1“ in den letzten 16 Jahren ist auffallend. Von 30% in 2008 weist sie über einen Höchststand von 62% in 2018 ein Absinken auf 53% in 2024 aus. Es gilt die Entwicklungen weiter zu beobachten und rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um ein weiteres Absinken unter die 50%-Marke zu verhindern.

In der Kategorie „Professorinnen W2“ ist wie bei den Postdoktorandinnen eine ähnlich beachtliche Entwicklung über die vergangenen 16 Jahre zu beobachten. Lag der Frauenanteil in der W2 2008 noch bei 31% entwickelte er sich über die Jahre konstant hin zu den 50%, die erstmals in 2024 festgestellt werden konnten.

Der Frauenanteil in der Kategorie „Professorinnen W3“ konnte in den letzten Jahren ebenfalls erhöht werden. So hat sich der Frauenanteil im Vergleich zu 2008 (16%) fast verdoppelt (31% in 2024). Nach wie vor besteht Handlungsbedarf in der Gewinnung von W3-Professorinnen.

Frauenanteile im MINT-Bereich



Im Vergleich zum Studentinnenanteil in Bezug auf alle Studiengänge (61% für 2024) liegt, der Frauenanteil bei MINT-Student*innen bei 38%. Erfreulicherweise liegt der Anteil der MINT-Absolventinnen acht Prozentpunkte höher. Im nächsten Karriereschritt, der Promotion, sinkt der Frauenanteil aber auf 32% bei den Promovendinnen. Im Vergleich zu den Promovendinnen gesamt (50% für 2024) sinkt der Frauenanteil in ähnlichem Umfang, sodass kein erhöhter Drop-out bei den MINT-Fächern erkennbar ist (Gesamt 16 Prozentpunkte Unterschied, MINT 14 Prozentpunkte Unterschied). Der Frauenanteil bei den Postdocs liegt bei 34%. Somit ist kein übermäßiger Drop-out zwischen Promovendinnen und Postdoktorandinnen festzustellen. Sowohl bei der Gewinnung von Frauen für eine Promotion als auch für PostDoc-Stellen besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Frauenanteil unter den W1-Professuren bei 50% liegt und damit mit dem Frauenanteil bei W1-Professuren gesamt vergleichbar ist. Die Frauenanteile bei den W2- und W3-Professuren liegen mit 22% und 18% allerdings deutlich unter den Frauenanteilen für W2- und W3-Professuren gesamt (50% und 31% für 2024), hier besteht demnach weiter erhöhter Handlungsbedarf.

2.4 Anteil von Frauen in Gremien und in der Funktion der Dekanin

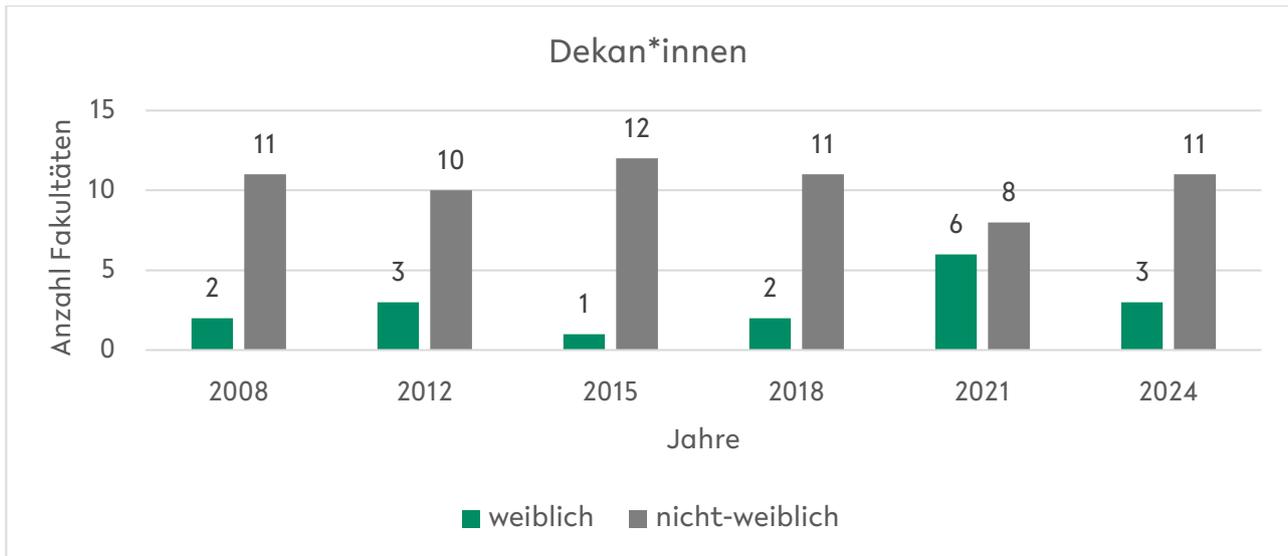
| | Nicht-weiblich | Weiblich | Frauenanteil in Prozent |
|--------------|----------------|----------|-------------------------|
| Rektorat | 3 | 3 | 50,0 |
| Senat | 11 | 13 | 54,2 |
| Hochschulrat | 5 | 5 | 50,0 |

In allen drei Gremien – Rektorat, Senat und Hochschulrat – liegt der Frauenanteil bei 50% und dies schon seit etlichen Jahren. Hinzukommt, dass alle drei Gremien aktuell von Frauen geleitet werden.

Dekan*innen (Personen)⁶

Betrachtet man die Funktion der Dekan*innen in den Fakultäten wird deutlich, dass hier Handlungsbedarf besteht. Seit Jahren liegt den Frauenanteil unter den Dekan*innen deutlich unter 50%. Im Jahr 2021 gab es mit einem Dekaninnenanteil von 43% kurzzeitig einen Ausreißer nach oben. 2024 lag der Dekaninnenanteil bei nur 21%. In einigen Fakultäten lässt sich dies durch den insgesamt niedrigen Frauenanteil begründen.

⁶ Aufgrund der kleinen Zahlen erfolgt die Angabe in Personen und nicht in Prozenten. Die Medizinische Fakultät wird ab dem Jahr 2021 in die Analyse mit einbezogen.



3. Stärken-Schwächen-Analyse

Neuerungen

Die Bestandsanalyse der Universität Bielefeld zeigt in vielen Bereichen deutliche Fortschritte bei der Entwicklung der Frauenanteile auf. Erstmals wurden Daten zu Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen einbezogen und der Frauenanteil bei den W3-Professuren im klinischen Bereich erhoben. Ebenso erfolgte die Einbeziehung der besonderen Stellen und Funktionen in die Bestandsanalyse des Rahmenplans neu. Die Berücksichtigung spezifischer Stellen und Funktionen zeigt niedrige Frauenanteile bei Professurvertretungen, außerplanmäßigen und Seniorprofessuren auf.

Erfreuliche Entwicklungen

In den zurückliegenden drei Jahren wurde im professoralen Bereich insgesamt eine weitere Steigerung des Frauenanteils von 37% auf 39,9% erreicht. Der Frauenanteil bei W3-Professuren ist von 24% im Jahr 2021 auf 31% im Jahr 2024 gestiegen. Im W2-Bereich wurde erstmals ein Frauenanteil von 50% erreicht. Bereits seit vielen Jahren wirkt sich der hohe und immer weiter steigende Frauenanteil bei den Professuren, insbesondere bei den MINT-Professuren positiv auf die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM) des Landes NRW aus.

Bemerkenswert ist es darüber hinaus, dass über 50% der Lehrbeauftragten und Principle Investigator-Positionen mit Frauen besetzt sind. Auch bei den Postdoktorandinnen wurde erstmalig ein Frauenanteil von 50% erreicht.

Handlungsbedarfe

- **Erhöhung des Frauenanteils bei den W3-Professuren:** Wie kann eine schnellere Erhöhung gelingen?
- **Niedrige Frauenanteile bei Professurvertretungen und Seniorprofessuren:** Wie kann die Universität Bielefeld diese Positionen besser für Frauen zugänglich machen?
- **Niedriger Dekaninnenanteil:** Wie kann die Universität Bielefeld mehr Frauen für das Dekaninnen-Amt gewinnen?
- **Leaky Pipeline bei Promovendinnen:** Wie können die Schwankungen bei der Zahl der Promovendinnen stabilisiert und deren Anteil insgesamt erhöht werden?
- **Niedriger Frauenanteil in höheren Besoldungsgruppen (A15, A14) im Wissenschaftlichen Bereich:** Warum werden Männer häufiger verbeamtet und welche Kriterien bestimmen die Ausschreibung als Beamten- oder Tarifstellen?
- **Frauenanteil in Tarifentgeltgruppen (E13, E12, E7, E5, E4) im MTV-Bereich:** Warum sind diese Anteile unter 50% und welche Maßnahmen können ergriffen werden?
- **Rückgang des Frauenanteils bei WHK-Stellen:** Warum ist der Anteil von 62% im Jahr 2021 auf 42% gesunken? Welche Maßnahmen können ergriffen werden?

4. Zielgruppenspezifische Ziele und Maßnahmen

Grundsätzlich strebt die Universität eine Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen an, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ziele und Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit beziehen sich auch auf die Repräsentanz von Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen. Dazu sollen zukünftig die vorhandenen Gewinnungsstrategien für die verschiedenen Statusgruppen überprüft und weiterentwickelt werden.

4.1 Professorinnen

Die Universität setzt sich das Ziel einer Berufungsquote von mindestens 60% in W1, W2 und W3, um sich sukzessive der Zielzahl von insgesamt 50% Professorinnen anzunähern. Auch die Übernahme von Leitungsfunktionen durch Professorinnen (z. B. Dekanin, Prorektorin, Rektorin) soll weiterhin gefördert werden, um einen höheren Frauenanteil zu erreichen.

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

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

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

Zu den einschlägigen Maßnahmen gehören insbesondere:

1. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultäten und bei vorhandenem Spielraum wird eine Reflexion bei Stellendenominationen vorgenommen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, und die Aufnahme von Genderaspekten (Volldenominationen, Teildenominationen, Genderinhalte in Forschung und Lehre) in Betracht kommt.
2. Parallelausschreibungen W1, W2, W3 bzw. Tenure-Track-Optionen: In der Planungsphase muss entschieden werden, in welcher Stellenkategorie ausgeschrieben werden soll. An der Universität Bielefeld hat es sich bewährt, eine Professur parallel in mehreren Kategorien bzw. mit verschiedenen Tenure-(Track-)Optionen auszuschreiben, z.B. W1 mit Tenure Track nach W2 parallel mit W2 (mögliche weitere Varianten s. Freigabeformular). So lässt sich ein breiteres Bewerber*innen-Feld ansprechen und gleichzeitig einer erhöhten Selbstselektion insbesondere von Bewerberinnen entgegenwirken. Welches die beste Variante ist, um Frauen für eine Professur zu gewinnen, hängt stark vom Fachgebiet und der Bewerber*innen-Lage ab.
3. Die Abfrage von Datenbanken und die Erstellung von geschlechterparitätischen Scoutinglisten: Die Fakultäten sollen bei Berufungsverfahren (einschließlich W1-Professuren) fachspezifische Datenbanken zur Gewinnung von Professorinnen abfragen und wissenschaftliche Netzwerke nutzen. Diese Bemühungen werden dokumentiert.
4. Die Direktansprache von potentiellen Bewerberinnen: Qualifizierte und geeignete Frauen werden gezielt angesprochen.
5. Die gendersensible Durchführung der Verfahren: Bei der Vorlage an den*die Rektor*in wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerber*innen mit Angaben über wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigefügt. Bei der Darstellung und Bewertung der Qualifikationen wird die Abfolge der Qualifikationsschritte, nicht das Alter der Person berücksichtigt. Etwaige Verzögerungen durch Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerber*innen ausgelegt werden – berücksichtigt wird ausschließlich das akademische Alter. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so nimmt die Fakultät hierzu Stellung.
6. Das akademische Alter setzt die wissenschaftlichen Leistungen von Bewerber*innen in Relation zu der dafür benötigten Zeit. Damit soll eine möglichst gerechte Vergleichbarkeit von Bewerber*innen gewährleistet werden. Dabei sollte insbesondere der Zeitraum

ab der Promotion als auch der gesamte Lebenslauf betrachtet werden. Dazu zählen insbesondere die Faktoren Unterbrechungen (z.B. Familienzeiten: Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeiten. Aber auch: Weiterbildung, nicht-wissenschaftliche Arbeit, Arbeitslosigkeit, Militär- oder Zivildienst, Freiwillige Dienste, temporäre Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit oder Unfall), Verzögerungen (z.B. Beeinträchtigungen und besondere Belastungen: chronische Erkrankungen, Behinderungen, Flucht oder Vertreibung. Familienzeiten/ Care-Aufgaben: Beeinträchtigungen in der Schwangerschaft, Pflegeaufgaben, kontinuierliche Betreuungsaufgaben, pandemie-bedingte Einschränkungen) oder Teilzeittätigkeiten und Teilzeittätigkeiten in der Elternzeit. Die Angabe dieser Zeiten erfolgt freiwillig durch die Bewerber*innen. Es ist Aufgabe der Kommission und der Gutachter*innen diese Angaben angemessen und wohlwollend bei der Leistungsbewertung zu berücksichtigen. Das Berufungsportal kann für einen leichteren Überblick unterstützend hinzugezogen werden.

7. Auch bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen wird Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt: Es geht zum Beispiel um eine geschlechtergerechte Bezahlung (Leistungsbezüge und auch Ausstattung) und um die Bewertung von Tätigkeiten. Ebenso werden die besonderen Leistungsbezüge gezielt als Instrument dafür eingesetzt, um Professorinnen an die Universität Bielefeld zu binden und sie so langfristig zu halten. Dies zählt auf das Ziel der Steigerung des Professorinnenanteils ein.

4.1.3 Das geschlechtergerecht ausgestaltete Berufungsportal schafft eine förderliche Transparenz und Systematik. Auf dieser Basis soll ein dauerhaftes Berufungs-Controlling in die Prozesse des Personaldezernats integriert werden. (Fakultäten/Dezernat P/O)

4.2 (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen

Die Universität verfolgt das Ziel, sowohl einen Promovendinnen- als auch einen Postdoktorandinnen-Anteil von mindestens 50% zu erreichen, indem geeignete (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gewonnen, gehalten und auf ihrem Karriereweg unterstützt werden. Angesichts des nach wie vor bestehenden Handlungsbedarfs soll vor allem der Gruppe der dauerhaft im Beamt*innenverhältnis einzustellenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weiterhin besondere Beachtung zukommen.

4.2.1 Die Universität Bielefeld sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Gleichzeitig reflektiert die Universität über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs. Die Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen und Karrierepfaden zu ermöglichen. (Fakultäten)

4.2.2 Die Fakultäten sollen jährlich absehbar freiwerdende Stellen in einem geeigneten Format transparent und fakultätsöffentlich bekannt machen und frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) ausschreiben. Qualifizierte und geeignete Frauen werden gezielt angesprochen. Weiterhin können Fakultäten zur effektiveren Förderung von Wissenschaftlerinnen ein Frauennetzwerk aufbauen. (Fakultäten)

- 4.2.3** Die Universität Bielefeld wirkt im Prozess der Ausschreibung, der Bewerbungsphase sowie der entsprechenden Kommunikation und Vergabe der Förderlinien des Bielefelder Nachwuchsfonds darauf hin, dass nach Möglichkeit mindestens 50% der bewilligten Anträge von Frauen stammen. (Vergabekommission BNF/ Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs/ Dezernat P/O)
- 4.2.4** Die Universität führt das erfolgreiche Förderprogramm zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten schwerbehinderter Menschen an der Universität Bielefeld weiter, um die Beschäftigungsquote im wissenschaftlichen Bereich dauerhaft zu erhöhen. Das Programm wird vorwiegend von Frauen genutzt und führt dadurch zu einer Erhöhung der Frauquote bei den beschäftigten Wissenschaftler*innen.
- 4.2.5** Die Universität ermöglicht, dass universitäre Promotionsstipendien durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können. Im Rahmen der strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden. (Fakultäten)
- 4.2.6** Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermutigen. Dazu reflektieren die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen. (Fakultäten)
- 4.2.7** Frauen nehmen deutlich häufiger die Beratung und das Job-Coaching der Zentralen Anlaufstelle Barrierefrei (ZAB) und der Schwerbehindertenvertretung (SBV) an. Das erfolgreiche Beratungs- und Coachingangebot soll weitergeführt werden.
- 4.2.8** Die Fakultäten und Einrichtungen informieren insbesondere Studentinnen und Promovendinnen regelmäßig über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motivieren sie, diese Möglichkeiten wahrzunehmen. Weiter sind sie gehalten, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen die gleichen Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen, in Publikationen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen. (Fakultäten)
- 4.2.9** Die Evaluation von W1- und Tenure-Track-Professuren wird geschlechtergerecht gestaltet. (Fakultäten)
- 4.2.10** Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Fakultät/Einrichtung unter einer 50 % - Quote bzw. unter ihrem Anteil an Studentinnen oder Absolventinnen liegt und keine Frau als Hilfskraft eingestellt werden soll, wird dem*der Dekan*in eine Liste der Bewerber*innen vorgelegt und die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen begründet. (Fakultäten)
- 4.2.11** In den Handlungsfeldern Karriere- und Personalstrukturen, Personalgewinnung, und -entwicklung sowie in der Organisations- und Führungskräfteentwicklung werden bestehende Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt und bedarfsorientiert weiterentwickelt. (Fakultäten/ Dezernat P/O)

4.3 Studentinnen

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

4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

- 4.4.1** Die Universität bietet ihren Beschäftigten in Technik und Verwaltung ein umfassendes Informations- und Beratungsangebot über Karriereoptionen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Fortbildungsangebote und Wiedereinstiegsangebote an. (Dezernat P/O)
- 4.4.2** Sowohl Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die Ausbildungsberufe an der Universität, in den Bereichen Technik, Handwerk und IT beteiligen sich regelmäßig am Girls' Day. Derzeit fehlt es an der Universität Bielefeld an einer Koordination zur Organisation und dem Ausbau der Angebote für den Girls' Day. Alle beteiligten Einrichtungen und der Kreis der Ausbilder*innen werden miteinander beraten, wie durch eine systematische Zusammenarbeit der Stellenwert von und die Beteiligung am Girls' Day gesteigert werden kann. (Dezernat P/O, Junge Universität, Fakultäten)
- 4.4.3** Im Bewusstsein, dass der Tarifvertrag der Länder sowie die Entgeltordnung nicht diskriminierungsfrei sind, setzt sich die Universität im Rahmen ihrer Möglichkeit für Entgeltgleichheit und den Abbau von Diskriminierungen ein. (Prorektorat/ Gleichstellungsbüro)
- 4.4.4** Durch das Projekt „Wandel der Arbeit“ und die bukoF-Kampagne „FairNetztEuch!“ sind in den letzten Jahren die sich wandelnden Tätigkeiten auf den Arbeitsplätzen der Sekretariate festgehalten und fundiert beschrieben worden. In diesem Kontext hat sich an der Universität Bielefeld das Netzwerk „FairNetzt_Bielefeld!“ als Netzwerk der Hochschulsekretariate gegründet. Es organisiert auf vielfältige Art und Weise eine aktive Unterstützung von Hochschulsekretariaten. Die Arbeit des Netzwerks zielt auch auf den Abbau stereotyper Perspektiven auf frauendominierte Berufsbilder und wird daher von der Universität Bielefeld ausdrücklich unterstützt. (FairNetzt_Bielefeld!/ Unterstützung durch den Kanzler und die Fakultäten)
- 4.4.5** Eine geschlechtersensible und geschlechtergerechte Digitalisierung ermöglicht Personen aller Geschlechter einen gleichberechtigten Zugang zu, sowie eine Nutzung und Gestaltung von Digitalisierung und digitalen Technologien. Da die Zentrale Verwaltung viele Digitalisierungsprozesse an der gesamten Universität federführend vorantreibt, haben Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung eine besondere Rolle bei der Gestaltung und Umsetzung einer geschlechtergerechten Digitalisierung. Die Akteur*innen der Digitalisierung an der Universität handeln genderkompetent und unter Beachtung der Aspekte von Geschlechtergerechtigkeit. Bei der Entwicklung neuer digitaler Maßnahmen und Prozesse, sowie neuer digitaler Methoden und Technologien werden Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität systematisch einbezogen. Es gibt regelmäßige Vortrags- und Workshopangebote sowie Austauschrunden zu geschlechtergerechter Digitalisierung. (BITS, Dezernat DT/P, Zentrales Gleichstellungsbüro)
- 4.4.6** Führungskräften kommt im Zusammenhang mit Fällen von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) eine besondere Verantwortung zu. Die Universität Bielefeld erwartet von ihren Mitarbeiter*innen mit Personalverantwortung Sensibilität im Umgang mit dem Themenfeld „sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“. Dazu zählt insbesondere, dass Führungskräfte das Schulungsangebot der Universität nutzen, sich kontinuierlich über aktuelle Entwicklungen und Forschungsergebnisse zu SBDG auf dem Laufenden halten und sich über vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote informieren, um auf Vorfälle vorbereitet zu sein und angemessen reagieren zu können. (Alle Personen mit Leitungsaufgaben)

5. Zielgruppenübergreifende Ziele und Maßnahmen

5.1 Anteil von Frauen in Gremien

Um eine Gleichverteilung von Mitgestaltung und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, werden Kommissionen und sonstige Gremien geschlechterparitätisch besetzt (§ 11b HG). Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe wird ebenfalls auf Geschlechterparität geachtet. Falls Gremien für die Besetzung von Stellen gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz. Diesen gehören ebenso zur Hälfte Frauen an. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden die weiblichen Mitglieder der Kommission durch geeignete Maßnahmen von überproportionaler Belastung entlastet. In Bezug auf die Hochschulgremien Rektorat, Senat und Hochschulrat besteht aktuell kein Handlungsbedarf, da alle mindestens paritätisch besetzt sind und zudem von Frauen geleitet werden. Es gilt auch für die kommenden Jahre die paritätische Besetzung beizubehalten. In Bezug auf den niedrigen Dekaninnenanteil setzt die Universität Bielefeld sich für die kommenden Jahre das Ziel effektive Maßnahmen zur Gewinnung von Dekaninnen zu entwickeln. (Rektorat/ Senat/ Fakultäten)

5.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme

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

5.3 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Gemäß einem Gender Mainstreaming-Ansatz fließen Geschlechteraspekte in alle Strategien, Prozesse und Weiterentwicklungen der Universität Bielefeld ein und finden in den entsprechenden Dokumenten ihren Niederschlag. Personen, die neu an die Universität Bielefeld kommen, werden

in entsprechenden Formaten des Inplacements (z.B. das Neuberufenenprogramm „Gut ankommen“ oder die Begrüßungsveranstaltung für neue Beschäftigte „Neu an der Uni“) die Gleichstellungsziele und -kultur der Universität vermittelt. Beschäftigte der Universität mit Führungsaufgaben werden bei der Gestaltung ihrer Leitungsrollen insbesondere in Bezug auf gendersensible Aspekte unterstützt. (Dezernat P/O)

Bei der Bewertung von Forschungsanträgen sind Gleichstellungsaspekte für den Antragserfolg mitentscheidend, daher werden Forscher*innen beim Einbezug von Genderaspekten und Gleichstellungskonzepten in ihren Forschungsanträgen sowie der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen durch ein strukturell implementiertes Gender Consulting im Forschungsdezernat unterstützt. (Dezernat FFT)

Gleichstellungspolitische Themen, Erfolge und Personen der Universität Bielefeld werden verstärkt sowohl intern als auch extern in ausgewählten Formaten kommuniziert, um Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität und Erfolge der Universität in der Gestaltung eines geschlechtergerechten Kulturwandels breit sichtbar zu machen. In der Kommunikation wird konstruktiv eine Verschränkung der allgemeinen Gleichstellungsthemen mit den Themen von Frauen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen hergestellt. (Referat für Kommunikation/ Zentrales Gleichstellungsbüro/ ZAB)

Im Bielefelder Instrumentenkasten Gleichstellung (BINKA) sind zentrale und dezentrale Gleichstellungsmaßnahmen in einer Datenbank gebündelt. Der BINKA kann als Ideen-Pool und Recherche-Tool für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bielefeld genutzt werden. So werden Gleichstellungsmaßnahmen für alle Mitglieder der Universität sichtbar und nutzbar. Er wird fortlaufend ergänzt. (Gleichstellungsbüro)

5.4 Stellenausschreibungen

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

5.4.4 Im Vorfeld und während der Laufzeit einer Stellenausschreibung sollen gezielt geeignete Frauen gesucht und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht werden. Dazu können z.B. Fachdatenbanken oder Netzwerke genutzt werden. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren. (Dezernat P/O/ Fakultäten)

5.5 Fort- und Weiterbildung

5.5.1 Die Universität strebt an, insbesondere auch Frauen durch Fort- und Weiterbildung weiter zu qualifizieren. Ziel der Fort- und Weiterbildung ist sowohl die Erfüllung sich ändernder Anforderungen auf dem gegenwärtigen Arbeitsplatz als auch die Weiterqualifizierung für höherwertige Stellen oder Berufsfelder. Es ist Aufgabe aller Vorgesetzten, insbesondere auch Frauen die Möglichkeit einer Fortbildung anzubieten. (Führungskräfte)

5.5.2 Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen wird eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet. Die Veranstaltungen werden so durchgeführt, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, pflegebedürftige Angehörige versorgen und/oder Teilzeitbeschäftigte sind, teilnehmen können. (Führungskräfte)

5.5.3 Die Universität sorgt dafür, dass Fort- und Weiterbildungsangebote so gestaltet werden, dass sie in den Inhalten und in der didaktischen Aufbereitung sowie ggf. durch neue Formen verstärkt Frauen ansprechen. Die Erreichung dieses Zieles wird durch geeignete Evaluationsverfahren überprüft. (Dezernat P/O)

5.5.4 Beschäftigten in Technik und Verwaltung wird eine qualifizierte Fortbildungsberatung angeboten. Hierzu gehören auch transparente Informationen zu Stellen, die im Laufe der nächsten Jahre voraussichtlich wiederzubesetzen sind. Die Universität veröffentlicht getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht eine „Fortbildungsstatistik“ (Art der Veranstaltungen und deren Kosten). (Dezernat P/O)

5.5.5 Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Universität Bielefeld werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals ausgebracht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen. (Dezernat P/O)

5.5.6 Die Universität Bielefeld bietet Veranstaltungen an, die die Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen thematisieren und Wege der Nachteilsbeseitigung zeigen. Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsprogrammen wird der Themenbereich "Gleichstellung" vor allem bei Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations- und Personalabteilungen sowie in Vorgesetztenpositionen richten, und Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen, berücksichtigt. (Dezernat P/O)

5.5.7 Im Rahmen der Führungskräfte sensibilisierung und Führungskräfteentwicklung werden Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung durchgeführt. (Dezernat P/O)

5.5.8 Mit dem Projekt „Gender Equality Enabling“ werden systematisch in verschiedenen universitären Bereichen Genderkompetenzen in Bezug auf die jeweiligen Arbeitsbereiche erworben. Das Angebot richtet sich an Teams und Gruppen die sich im Rahmen des Projektes Gender Equality Enabling (GEE) damit beschäftigten, wie sie konkret an ihrem Arbeitsbereich Gleichstellungsziele und -anliegen integrieren können. Die Universität Bielefeld möchte mit dem Projekt dem Anliegen vieler Universitätsangehöriger nach konkreten Informationen, wie sie an ihrem Arbeitsbereich zum Gelingen gelebter Gleichstellungspraxis

beitragen können, nachkommen und die Erweiterung von Fachwissen zum Thema Gleichstellung sowie die Entwicklung von Genderkompetenz mit konkretem Bezug auf das Tätigkeitsfeld ermöglichen. Das Projekt richtet sich in erster Linie an Teams und Gruppe aus dem Bereich der Verwaltung und soll perspektivisch auf den Bereich Wissenschaft ausgeweitet werden. (Zentrales Gleichstellungsbüro)

- 5.5.9** Frauen werden im gleichen Umfang wie Männer als Referentinnen eingesetzt. Genderkompetenz gehört zu den Auswahlkriterien für die Referent*innen und Trainer*innen. Darüber hinaus werden künftig für alle internen Dozent*innen des Fortbildungsprogramms für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung „Train the trainer“ Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten. (Dezernat P/O)

5.6 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

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

Arbeitsorganisation

- 5.6.1** Im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten erfolgt die Gestaltung der Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität Bielefeld unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben. Teilzeitbeschäftigte erhalten regelmäßig Zugang zu den gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien wird auf die üblichen Arbeitszeiten der Mitglieder des Gremiums sowie auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere individuelle Bedarfe in Bezug auf Care-Aufgaben Rücksicht genommen. (Führungskräfte/ Gremienvorsitz)
- 5.6.2** Die Universität Bielefeld unterstützt die Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit von Männern (insbesondere denjenigen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) zur Wahrnehmung ihrer Familien- und Pflegeaufgaben. (Dezernat P/O/ Führungskräfte)
- 5.6.3** Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Pflegezeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft. (Dezernat P/O)
- 5.6.4** Die Universität Bielefeld gibt auch in Drittmittelprojekten grundsätzlich der sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG den Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, um Beschäftigungsverhältnisse um Zeiten, die z. B. aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängern zu können. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 5.6.5** Lehrende mit hohem Lehrdeputat und Wissenschaftler*innen in der Qualifikation mit Familienaufgaben werden durch das Programm „Familienunterstützende Maßnahmen“ Hilfskraftmittel entlastet. (Rektorat/Fakultäten)
- 5.6.6** (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen bleibt grundsätzlich während familienbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslaboren erhalten; der Unfallschutz ist gegeben.

Eine Überprüfung des Arbeitsschutzes wird durch den Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGUS) vorgenommen. Dies wird in den Gleichstellungsplänen der entsprechenden Fakultäten konkretisiert. (AGUS/ Fakultäten)

- 5.6.7** Mutterschutzfristen, Erziehungszeiten und Pflegezeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person berücksichtigt. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf werden aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiter*innen bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt und ihr Wiedereinstieg strukturiert im Rahmen des Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 5.6.8** Entstehen Mitarbeiter*innen (einschließlich beurlaubten) durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Universität übernommen (gemäß LGG NRW). Dies ist den Betroffenen bekannt zu geben. (Dezernat P/O/ Fakultäten)

Studienorganisation

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

Kinderbetreuung

- 5.6.11** Neben den bereits bestehenden Kindertagesstätten für Studierende und Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kindertagesbetreuung z.B. durch das Vorhalten von Platzkontingenten in verschiedenen Kitas und weiteren Betreuungsformaten wie z.B. veranstaltungsbegleitende Kinderbetreuung, die Bereitstellung einer Babysittingliste oder eine Kurzzeitbetreuung. (Rektorat/ Familienservice)
- 5.6.12** (Promotions-) Studierende mit Familienaufgaben in Prüfung- oder Abschlussphasen werden durch die Finanzierung zusätzlicher individueller Kinderbetreuung unterstützt. (Rektorat/ Familienservice)

Beratung und Dual Career

- 5.6.13** Der Familienservice hat sich als Anlauf- und Beratungsstelle zur Thema Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, Beruf und Care-Aufgaben etabliert. Das Informations- und Beratungsangebot des Familienservices steht Mitarbeitenden und Studierenden mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen, sowie Führungskräften, Funktionsträger*innen und Gremien regelmäßig zur Verfügung. (Familienservice)

- 5.6.14** Die Universität wirkt darauf hin, dass Dual-Career-Bedarfe im Einstellungs- und Berufungskontext systematisch bearbeitet werden. (Rektorat)

Familiengerechte Infrastruktur

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

5.7 Gender in Forschung und Lehre

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

5.8 Abbau von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt

Die Universität setzt sich mit Nachdruck dafür ein, Strukturen zu schaffen, die sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt abbauen bzw. verhindern. Insbesondere Frauen mit Behinderung, Women of Color, TIN*-Personen und potentiell weitere vulnerable Gruppen werden ausdrücklich in den Blick genommen.

- 5.8.1** Die Universität setzt die in der Richtlinie gegen sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen um.
- 5.8.2** Die professionellen zentralen Beratungsangebote zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt werden weitergeführt. In ausreichendem Umfang werden Schulungen für Personen, die zentral und dezentral als Anlaufstellen für Betroffene von sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt fungieren, angeboten sowie entsprechende Kommunikationsprozesse/ Öffentlichkeitsarbeit in unterschiedlichen Formaten zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt umgesetzt. (Frauennotruf/ Beratungsstelle für Mitarbeitende)

und Führungskräfte/Dezernat P/O/ Zentrales Gleichstellungsbüro/ Referat für Kommunikation)

- 5.8.3** Die Verwaltung wird weiterhin den Campus auf Gefahrenquellen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen durchführen. Bezüglich der an der Universität ausgewiesenen Frauenparkplätze werden weiterhin temporäre Zufahrtskontrollen durch den Sicherheitsdienst durchgeführt. Zudem bleibt der [Begleitschutz des Sicherheitsdienstes](#) bestehen. (Dezernat FM/ Sicherheitsdienst)
- 5.8.4** Die Sicherheit auf dem Campus (einschließlich baulicher Maßnahmen/ Baustellengelände) wird regelmäßig unter Genderaspekten überprüft und Präventionsmaßnahmen eingeleitet (z.B. Beleuchtung oder Anpassung der Kontrollwege des Sicherheitsdienstes, Sichtschutz Schwimmbad). (Dezernat FM/ Bedrohungsmanagement)
- 5.8.5** Die Universität Bielefeld bietet Kurse zu Selbstverteidigung für Frauen an. Der Hochschulsport bietet in jedem Semester Frauensportkurse an. (Hochschulsport)

5.9 Intersektionale Gleichstellungsarbeit

Geschlecht und andere Ungleichheitsdimensionen sind intersektional miteinander verknüpft. Dies kann zu Mehrfachdiskriminierung führen und spezifische Diskriminierungsformen hervorbringen. Daher strebt die Universität eine diversitätssensible Gleichstellungspolitik und eine Diversitätspolitik an, die Geschlechteraspekte systematisch in alle Ungleichheitsdimensionen integriert. Ziel ist es, eine inklusive und gerechte Hochschulumgebung zu schaffen, in der alle Personen gleiche Chancen haben.

Die Universität Bielefeld erkennt die vielfältigen Erfahrungen und Herausforderungen an, denen Frauen in ihrem Studium und ihrer Karriere begegnen. Faktoren wie Alter, Herkunft, religiöse Zugehörigkeit, chronische Erkrankungen und Behinderungen beeinflussen dabei maßgeblich die individuellen Chancen und Hürden. Diese Merkmale wirken nicht isoliert, sondern in komplexen Wechselwirkungen zusammen, wodurch einzigartige Diskriminierungserfahrungen entstehen können. In diesem Kontext bemüht sich die Universität, Initiativen und Projekte zu fördern, die die Vielfalt von Frauen thematisieren. Dazu gehören Maßnahmen, die sich speziell an Women of Color oder Frauen mit Behinderungen richten.

- 5.9.1** In der „Runde der Querschnittsthemen“ kommen Vertreter*innen verschiedener Themenbereiche (Gesundheit, Diversität, Familie, Gleichstellung, Barrierefreiheit, Nachhaltigkeit u.a.) regelmäßig zusammen, um sich auszutauschen und Kooperationsprojekte zu entwickeln.
- 5.9.2** Im Rahmen von öffentlichen Veranstaltungen wird das Thema intersektionale Gleichstellungsarbeit mit verschiedenen Kooperationspartner*innen aufgegriffen, wie z.B. durch Ausstellungen, Vorträge oder Aktionstage.

5.10 Gendersensible Sprache

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

5.11 Digitalisierung

Digitalisierungsprozesse und -strukturen nehmen in verschiedenen Bereichen des Verwaltungs-, Fakultäts- bzw. Einrichtungsalltags zunehmend Raum ein. Die Universität Bielefeld folgt einem sozio-technischen Verständnis von Digitalität, das die politischen, kulturellen und sozialen Kontexte, in denen digitale Technologien entstehen und angewendet werden, mitdenkt. Im Zuge einer geschlechtergerechten Digitalisierung ermöglicht die Universität Bielefeld allen Personen einen gleichberechtigten Zugang zu sowie eine Nutzung und Gestaltung von Digitalisierung und digitalen Technologien. Dazu wird Geschlechtergerechtigkeit gemäß der Vereinbarung in der Digitalisierungsstrategie in der Entwicklung von Zielen und der Bearbeitung von Handlungsfeldern im Prozess der Digitalisierung immer mitgedacht.

- 5.11.1** Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten achten bei der Personalgewinnung für Tätigkeiten im Bereich Digitalisierung und IT auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Gleiches gilt für Studentinnen und Auszubildende in digitalisierungsbezogenen Studiengängen und Ausbildungswegen sowie in digitalisierungsbezogenen Bereichen in der Verwaltung und insbesondere auch den IT-Services. Hier sollen die Potentiale von Frauen frühzeitig erkannt und systematisch gefördert werden. (Fakultäten/ Einrichtungen/ Betriebseinheiten)
- 5.11.2** Die Universität bietet allen Beschäftigten Fortbildungen zu Digitalisierungsthemen und zur Anwendung von digitalen Technologien an. Diese Fortbildungen sind geschlechter- und diversitätssensibel ausgestaltet und tragen dazu bei, dass alle Mitglieder der Universität die erforderlichen Kompetenzen erwerben, um erfolgreich am Digitalisierungsprozess partizipieren und diesen mitgestalten können.
- 5.11.3** Die gleichberechtigte Nutzung digitaler Arbeits-, Lehr- und Lernformate sowie digitaler Austauschformate wird gewährleistet – dies beinhaltet auch den Schutz von Personen vor sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Rahmen dieser neuen digitalen Formate.
- 5.11.4** Bei der Entwicklung neuer digitaler Maßnahmen, Prozesse, Methoden, Technologien und KI-Anwendungen werden Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität systematisch einbezogen.
- 5.11.5** Die Vermittlung von digitalisierungsbezogenen Lehrinhalten wird in fachliche Studiengänge integriert und geschlechter- sowie diversitätssensibel gestaltet.

5.12 Gleichstellungsarbeit in Bezug auf Geschlechtervielfalt

Mit ihrem Commitment für das Thema Geschlechtervielfalt geht die Universität Bielefeld über den noch binär ausgerichteten Gleichstellungsauftrag des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hinaus und orientiert sich dabei an übergeordneten rechtlichen Ebenen, die das Thema Geschlechtervielfalt bereits abbilden (s. Personenstandsgesetz und Gesetz über die Selbstbestimmung in Bezug auf den Geschlechtseintrag (SBGG)). So hat sich die Universität Bielefeld grundsätzlich für die Interessensvertretung von trans-, inter- und nicht-binären (TIN*) Personen durch die zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ausgesprochen (s. Senatsbeschluss vom 13.11.2024), solange es keine anderen gesetzlichen Regelungen bzw. Beauftragte für trans*, inter* und nicht-binäre (TIN*) Personen gibt und insofern diese Vertretung der Belange der weiblichen Mitglieder der Universität Bielefeld nicht entgegensteht. Zudem werden auf zentraler Ebene seit Jahren Handlungsfelder für

die Verbesserung der Situation von TIN* Universitätsmitgliedern bearbeitet und Maßnahmen umgesetzt.

- 5.12.1** Eine wesentliche Maßnahme besteht in der Möglichkeit zur selbstbestimmten Änderung von Rufnamen und Geschlechtseintrag in verschiedenen hochschuleigenen IT-Systemen für Studierende und Mitarbeitende. Diese Möglichkeit soll mindestens erhalten und, soweit durchführbar, vereinfacht und erweitert werden. (Dezernat DT/P, Dezernat S/L)
- 5.12.2** Mit Blick auf grundlegende räumliche Infrastrukturen wurden einige All Gender-Toiletten in verschiedenen Universitätsgebäuden und All-Gender-Umkleiden im Sportbereich des Hauptgebäudes eingerichtet. Angesichts umfassender Sanierungsarbeiten und Errichtung von Neubauten setzt sich die Universität zum Ziel, auf eine angemessene Anzahl und Verteilung von All Gender-Toiletten zu achten. Auch für die Umkleiden in Sport- und insbesondere im Schwimmbadbereichen wird nach zufriedenstellenden Lösungen gesucht. (Dezernat FM/ Hochschulsport)
- 5.12.3** Die Universität unterstützt die Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung ihrer Mitglieder zum Thema Geschlechtervielfalt und spricht TIN* Personen als Zielgruppe direkt an, z.B. durch Workshop-Angebote und Informationsseiten auf dem Gleichstellungs- und Genderportal. (GrACe, Zentrales Gleichstellungsbüro)

6. Gleichstellungscontrolling – Monitoring und Qualitätssicherung

In verschiedenen Zuständigkeitsbereichen werden für alle relevanten Organisations- und Beschäftigungsebenen geschlechterspezifische Daten erhoben. Der Bereich Personalcontrolling und das Dezernat Studium und Lehre erheben kontinuierlich die geschlechtsspezifischen Daten zur Studierenden- und Beschäftigtenstruktur an der Universität Bielefeld. 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.

6.1 Gender-Controlling und geschlechtsspezifische Betrachtung von Daten

- 6.1.1** Zur systematischen Analyse und Ausweitung der gleichstellungsbezogenen Daten und Ziele soll ein operatives und strategisches Gender-Controlling implementiert werden. Auch in Bezug auf Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen soll eine regelmäßige geschlechtsspezifische Datenerhebung implementiert werden. (Dezernat P/O)
- 6.1.2** Auch Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten werden danach bewertet, in welcher Weise sie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren. Bei Evaluationsverfahren von Fakultäten und Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation, Neu- und Zwischenbetrachtungen von zentralen Einrichtungen) werden Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufgenommen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, erfolgt eine geschlechtsspezifische Betrachtung, die alle Status-

gruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit sollen durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden. (Fakultäten/ Einrichtungen)

- 6.1.3 Mithilfe des Berufungsportals ist ein geschlechterspezifisches Berufungscontrolling möglich. Es umfasst 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. Die Universität Bielefeld strebt die Nutzung des Berufungsportals für die gesamte Universität an. (Dezernat P/O/ Fakultäten)
- 6.1.4 Bei der Entwicklung und Etablierung des universitätsweiten, systemakkreditierungsfähigen QM-Systems Studium und Lehre sind Genderaspekte und Aspekte gleichstellungsorientierter Studienorganisation integriert. (Dezernat S/L/ Fakultäten)

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.

- 6.2.1 Die einschlägigen zentralen Gleichstellungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert: 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. Auch die Rezeptionsanalyse der Kommunikation erfolgt systematisch: Vom strategischen Monitoring der Nutzung der Internetseiten (Klickzahlen) und der Social Media-Maßnahmen bis hin zu Zielgruppen-Interviews werden verschiedene kanalspezifische Möglichkeiten der Evaluation genutzt.
- 6.2.2 Die Wirksamkeit dezentraler Maßnahmen wird am Ende der Geltungsdauer in den jeweiligen Gleichstellungsplänen der Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten evaluiert. Die Evaluation beinhaltet auch die Gespräche des Rektorats mit den Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten zu Beginn des Fortschreibungsprozesses.

6.3 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats

- 6.3.1 Gem. § 21 der Grundordnung und § 24, Abs. 2 HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 4 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und Stellvertreterinnen, die nach Möglichkeit den verschiedenen Statusgruppen angehören. In der Grundordnung sind die Wahl, die Bestellung und die Amtszeiten geregelt.
- 6.3.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität hin. Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind durch das HG NRW, das

LGG NRW und die Grundordnung der Universität Bielefeld geregelt. Eine Zusammenfassung der rechtlichen Rahmenbedingungen findet sich auf der [Webseite](#).

- 6.3.3** Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine zentrale Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 21 Abs. 4 der Grundordnung wahrnimmt. Die Zusammensetzung und die Aufgaben der zentralen Gleichstellungskommission sind ebenfalls in der Grundordnung geregelt.
- 6.3.4** Die Gleichstellungskommission kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammenarbeiten.

6.4 Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten, in Einrichtungen und Betriebseinheiten

- 6.4.1** In den Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten werden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungskommission) gewählt oder Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Die Grundordnung und die jeweiligen Fakultäts- bzw. Einrichtungsordnungen regeln die Zusammensetzung und Aufgaben der dezentralen Gleichstellungskommission und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten (Vorsitzende). Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten sind die Stellvertreterinnen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten, Einrichtungen und Betriebseinheiten und nehmen dort deren Rechte wahr, soweit die zentrale Gleichstellungsbeauftragte ihre Rechte nicht selbst wahrnehmen will. Die Gleichstellungskommission bzw. die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Einrichtung oder Betriebseinheit informiert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig.
- 6.4.2** Die Gleichstellungskommission oder -beauftragte der Fakultät, Einrichtung und Betriebseinheit ist von den jeweils zuständigen Stellen in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Bereich berühren oder berühren könnten. Die Informations- und Beteiligungspflicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.
- 6.4.3** Die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit wird weiterhin durch Qualifizierungsangebote, regelmäßige Informationen sowie Qualifizierungsmittel in Höhe von 5.000 € aus dem Strategietat pro Fakultät, Einrichtung und Betriebseinheit aus dem Rektoratspool für die Verwaltung und zentrale Betriebseinheiten gefördert. Weitere Entlastungsmöglichkeiten werden zentral und dezentral geprüft.

7. Verabschiedung, Überprüfung und Veröffentlichung

7.1 Verabschiedung und Überprüfung

Die Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen sowie der MTV-Plan und dieser Rahmenplan werden der gemäß § 21 Abs. 4 GO zuständigen Zentralen Gleichstellungskommission, vor der Verabschiedung im Senat, zur Stellungnahme vorgelegt. Nach spätestens zwei Jahren ist die Zielerreichung der Gleichstellungspläne durch die Dienststelle zu überprüfen.

7.2 Veröffentlichung und Fortschreibung

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

8. Anhang

a) Datentabelle des letzten Gleichstellungsplanes

| Personalkategorien | Beschäftigte (30.06.2018) | | | Beschäftigte (30.06.2021) | | | Beschäftigte (30.6.2024) ⁷ | | |
|--|------------------------------|-----|--------|------------------------------|-----|--------|--|----------|--------|
| | m | w | w in % | m | w | w in % | Nicht-weiblich | weiblich | w in % |
| C4/W3 | 129 | 35 | 21 | 138 | 43 | 24 | 139 | 59 | 30 |
| C3/W2 | 59 | 40 | 40 | 63 | 59 | 48 | 57 | 57 | 50 |
| A14 a. Z. | 15 | 1 | 6 | 11 | 3 | 21 | 12 | 3 | 20 |
| A13 a. Z. | 30 | 34 | 53 | 24 | 18 | 43 | 15 | 14 | 48 |
| W1 | 10 | 17 | 63 | 14 | 16 | 53 | 14 | 16 | 53 |
| A13-A16 | 55 | 23 | 28 | 60 | 32 | 35 | 59 | 32 | 35 |
| TV-L E 12-E 15 unbefristet | 69 | 36 | 34 | 72 | 47 | 39 | 128 | 121 | 49 |
| TVL E12-E15 befristet Haushalt | 196 | 208 | 51 | 248 | 268 | 52 | 732 | 754 | 51 |
| TVL E12-E15 befristet Drittmittel | 321 | 386 | 55 | 326 | 328 | 50 | | | |
| WHK, WHF | 325 | 468 | 59 | 304 | 495 | 62 | 336 | 495 | 60 |
| SHK | 444 | 449 | 50 | 308 | 373 | 55 | 376 | 554 | 60 |

b) Übersicht über die bisherigen Maßnahmen

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

⁷ W3-Professuren erstmals mit klinischen Professuren.