

Unser Anspruch

»Wir setzen Gender Mainstreaming erfolgreich um. Wir schaffen ausgezeichnete Strukturen für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur. Dafür engagieren wir uns aus Überzeugung auf höchstem Niveau.«

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bielefeld

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm III





Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bielefeld

Zur Bewerbung im Professorinnenprogramm III

Vom Rektorat beschlossen im Mai 2018



Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer
Rektor

Impressum:

Universität Bielefeld
Der Rektor
Universitätsstr. 25
33615 Bielefeld
www.uni-bielefeld.de

Mai 2018

INHALTSVERZEICHNIS

Status Quo und besondere Chancen	1
1. Situationsanalyse	1
1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile	1
1.2 Stärken-Schwächen-Profil	2
1.3 Gesamtbewertung der bisherigen Maßnahmen und Konzepte	3
1.3.1 Mehrdimensionales Maßnahmenportfolio	3
1.3.2 Umsetzungsproblematik auf der Handlungsebene	4
2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel	4
2.1 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	5
2.1.1 Erhöhung der Frauenanteile im professoralen Bereich	5
2.1.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	6
2.1.3 Akquise von Studentinnen in MINT-Bereichen	9
2.2 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	10
2.2.1 Anteil von Frauen in Gremien	10
2.2.2 Verzahnung zentrale und dezentrale Ebene	10
2.2.3 Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung	10
2.2.4 Leitungsentwicklung und Führungsverständnis	11
2.3 Bewährte und etablierte Kernstrategien	11
2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	11
2.3.2 Governance – Hochschulsteuerung und Anreizsysteme	12
2.4 Neue und zukünftige Gleichstellungsstrategien	12
2.4.1 Höhere Verbindlichkeit der Gleichstellungsinstrumente	12
2.4.2 Erhöhung der Durchsetzung der Gleichstellungsregelungen	13
2.4.3 Imagebildung und Kommunikation	13
2.5 Medizinische Fakultät – auf dem Weg zum Kulturwandel	14
2.6 Flankierende Dimensionen	15
2.6.1 Familiengerechte Hochschule	15
2.6.2 Gender in Forschung und Lehre	16
2.6.3 Gendersensible Diversitätspolitik	16
2.6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	17
2.6.5 Qualitätsmanagement und Evaluation	17
3. Personelle und finanzielle Ressourcen	17
Ausblick und Zusammenfassung	18

Status Quo und besondere Chancen

Gleichstellung ist und bleibt an der Universität Bielefeld eines der wichtigsten strategischen Ziele. Das Rektorat nimmt die Verantwortung dafür ausdrücklich wahr. In den letzten zehn Jahren konnte die Universität über 400 strukturelle und personelle Maßnahmen umsetzen und nachhaltig in den Strukturen und Prozessen verankern. Die stetige universitätsinterne Evaluation zeigt, wo Weiterentwicklungen oder ergänzende Maßnahmen notwendig sind. So kamen auch nach der Dokumentation im PPII 2013 zahlreiche weitere Gleichstellungsinstrumente hinzu, die konsolidiert sind und Strukturveränderungen angeschoben haben.

Dokumentierte Erfolge | Die Universität Bielefeld ist in ihrem Gleichstellungsengagement durchgängig sehr erfolgreich bewertet worden: Aufgrund ihrer breit gefächerten Aktivitäten konnte sie mit ihrem Gleichstellungskonzept in beiden Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms überzeugen. Sie hat eine Spitzenbewertung bei der Begutachtung erhalten und zählt zu den zehn Hochschulen, die als herausragende Vorbilder für Chancengerechtigkeit gelten. Auch die DFG hat die Universität Bielefeld bei der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards als „besonders erfolgreich“ eingestuft und ihr dreimal in Folge die höchste erreichbare Qualitätsstufe (Kategorie 4) attestiert. Seit 2008 erhält die Universität das Total-Equality-Prädikat, zuletzt im Jahr 2017 mit dem Zusatz „Diversity“. Seit 2006 ist die Universität Bielefeld darüber hinaus als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.

Mobilisierungsschub für Gleichstellung | Die exzellenten Bewertungen der Universität waren zu keinem Zeitpunkt ein Grund sich auszuruhen. Im Gegenteil: Sie haben einen deutlichen Mobilisierungsschub hervorgerufen und eine stetige Weiterentwicklung der Instrumente auf allen Ebenen befördert.

Kulturwandel | Die Universität Bielefeld war im Januar 2017 Austragungsort der von der buko¹ initiierten Konferenz „Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“, einem bisher einmaligen Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung für Gleichstellung innerhalb der deutschen Hochschul- und Wissenschaftslandschaft markiert.

1. Situationsanalyse

1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile²

Seit der ersten Bewerbung im Professorinnenprogramm 2008 konnten die **Frauenanteile auf allen Karrierestufen stetig erhöht** werden³. Lediglich die Studentinnen- und Absolventinnenanteile sind auf einem sehr hohen Niveau von 57% und 64% gleichgeblieben (Anteile MINT-Studentinnen s. 2.1.3). Die Frauenanteile bei Promovendinnen und Postdocs haben stetig zugenommen und einen vorläufigen Stand von 49% und 42% erreicht. Bei den Habilitationen sind Frauen

Zahlreiche Hochschulleitungen, Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik, Gleichstellungsakteur*innen und Geschlechterforscher*innen kamen zusammen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel zu diskutieren.

Die Universitätsleitung hat die Konferenz maßgeblich unterstützt und getragen.

„Wir wollen eine geschlechtergerechte Universität werden und sein.“

Prof. Dr.-Ing. Gerhard Sagerer
Rektor

Bielefelder Berufungsoffensive: 50% Professorinnen | Den Zukunftskurs bestimmt die im Jahr 2017 begonnene strategische Berufungsoffensive „UNIplus“: Die größte Welle an Neuberufungen seit der Gründung der Universität. Mit „UNIplus“ sichert die Universität Bielefeld nicht nur die Qualität in Lehre und Forschung. Ausdrückliches Ziel der Hochschulleitung ist es auch, die Hälfte der über 40 zusätzlich ausgeschriebenen Professuren mit Frauen zu besetzen. Grundlage der Personaloffensive sind befristete Landesmittel, die die Universität in den kommenden Jahren strategisch für vorgezogene Berufungen einsetzt. Hinzu kommt der Erfolg im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die Bielefelder Personaloffensive „BiPo“ einschließlich des Konzepts zur Nachwuchsförderung wurde im Antragsverfahren als „herausragend“ bewertet. Durch diesen Erfolg können weitere 14 Professuren unter Berücksichtigung einer 50%-Quote für Frauen vorzeitig besetzt werden.

Fünffache Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin | Die größte gleichstellungsbezogene Herausforderung und zugleich einzigartige Chance ist der Anfang 2018 begonnene Aufbau einer neuen Medizinischen Fakultät. Angestrebtes Ziel ist es, sowohl einen ungewöhnlich hohen Frauenanteil von 50% bei den Professuren zu realisieren als auch Genderaspekte in alle relevanten Bereiche von Forschung und Lehre zu integrieren. Damit würde die Universität Bielefeld in der Hochschullandschaft erneut eine Vorreiterrolle einnehmen und helfen, einen Kulturwandel in der medizinischen Lehre, Forschung und Versorgung mit hoher Reichweite anzustoßen.

mit 42% vertreten. Auch dieser Anteil ist gestiegen. Mit großem Erfolg konnte die Universität Bielefeld W1-Professuren mit Tenure-Track nach W2 und W3 als strategisches Instrument zur Gewinnung von Frauen auf Professuren einsetzen. In dieser Kategorie ist ihr Anteil mit 60% entsprechend hoch. Der Frauenanteil bei W2-Professuren liegt bei 42%, die **W3-Professuren** weisen mit 21% allerdings ein deutliches **Verbesserungspotential** auf. Deshalb war ein Schwer-

1 Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

2 Daten basieren jeweils auf dem Vorjahr

3 Differenzierte Daten (auch nach Fächern) können der Statistik im elektronischen Anhang entnommen werden.



punkt der vergangenen Jahre die Weiterentwicklung von Instrumenten zur Erhöhung des Professorinnenanteils. Die Wirkung der ungewöhnlich vielen Instrumente ist erkennbar, stellt sich aber aufgrund der langen Besetzungsdauer von Professuren nur langsam ein. Zu einer deutlichen Erhöhung des Professorinnenanteils wird in den nächsten Jahren zugleich die Realisierung der Tenure Track-Optionen bei den W1-Professuren führen. Außerdem liegt die Berufungsquote aller Professuren der letzten drei Jahre bei knapp 50%, ein deutlicher Erfolg der Berufungsstrategie der Universität.

Auch werden sich die hohen Zielquoten in der Berufungsoffensive „UNIplus“ (s. 2.1.1) und bei der Gründung der Medizinischen Fakultät (s. 2.5) deutlich bemerkbar machen. Bei den Leitungspositionen ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils auf 45% zu verzeichnen (s. 2.2.1). Lediglich bei den Dekan*innen ist der Frauenanteil mit 15% noch immer gering und zudem schwankend (er lag im Jahr 2016 kurzzeitig weit über dem Landesdurchschnitt). Hier setzen Anreiz- und Kompensationsangebote an (s. 2.3.2).

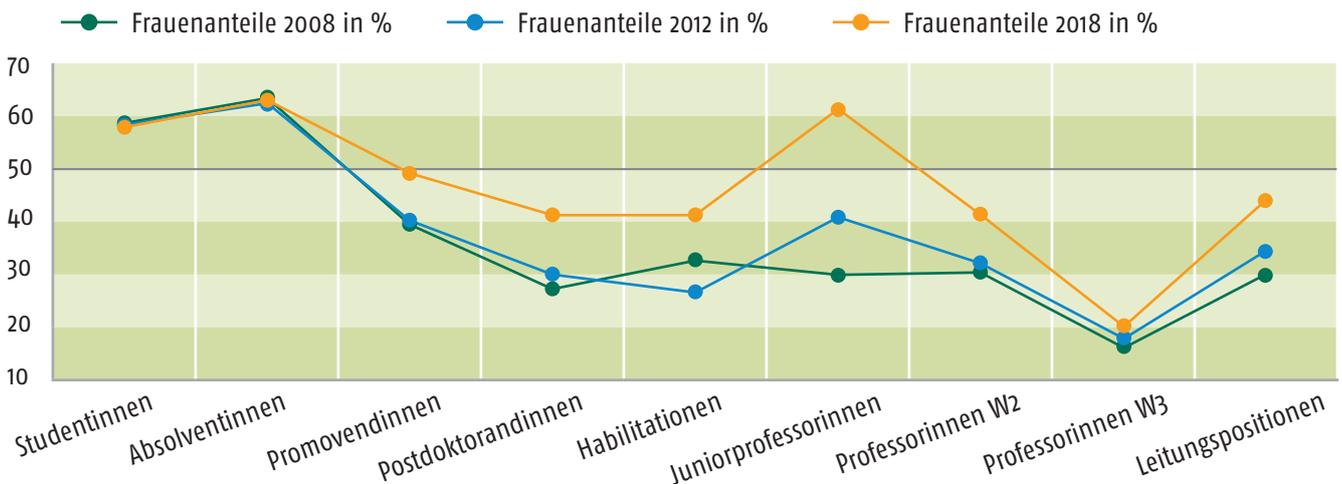


Abb. 1: Frauenanteile an der Universität Bielefeld in den Jahren 2008 (Gleichstellungskonzept PPI), 2012 (Dokumentation PPII) und 2018 (Zukunftskonzept PPIII)

1.2 Stärken-Schwächen-Profil

Stärken | Eine besondere Stärke der Universität Bielefeld liegt in der umfassenden **Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen und Prozessen** seit 30 Jahren und der ungewöhnlich hohen Zahl **konsolidierter Maßnahmen** in den letzten Jahren. Gleichstellung gehört zu den wichtigsten strategischen Zielen, ist in die **Verantwortlichkeiten der Leitungsebene** integriert und in allen wesentlichen **Dokumenten** verankert. Das hohe Gleichstellungs-Commitment auf Leitungsebene wird besonders beim Aufbau der neuen **Medizinischen Fakultät** ersichtlich. Hier verfolgt die Universität sehr ambitionierte Gleichstellungsziele, die von allen Projektverantwortlichen unterstützt und mitgetragen werden (s. 2.5). Ein großer Entwicklungserfolg in der strukturellen Verankerung ist, dass Gleichstellung seit 2015 durch ein **Prorektorat** vertreten ist (s. 2.3.1). Auch im finanzbezogenen Steuerungsbereich und **Gender Budgeting** konnte die Universität einen deutlichen Fortschritt erzielen: Gleichstellung ist als eigenständiger Leistungsindikator im 2015 implementierten **Mittelverteilungsmodell** integriert (s. 2.3.2). **Zentrale und dezentrale** Gleichstellungs-Steuerungsmechanismen sind insgesamt wirksam miteinander verzahnt: Gleichstellung ist fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Entwicklungsgespräche zwischen Fakultäten und Rektorat (s. 2.2.2).

Das Bewusstsein dafür, dass die Integration von Genderaspekten und Genderkompetenz unerlässlich ist, um geschlechtergerechte Strukturen zu entwickeln, ist an der Universität Bielefeld stark ausgeprägt. Seit Jahren setzt die Universität auf die querschnittliche Delegation von Gleichstellungsverantwortung in alle Bereiche. Neben diversen anderen Stellenanteilen in Dezernaten wurde 2017 im Dezernat für Forschungsförderung und Transfer eine **Stelle für Gender Consulting** eingerichtet (s. 2.3.1). Auch in der Verwaltung ist eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte gewählt und ein eigener Gleichstellungsplan gültig. Zudem sind die Strategien und Konzepte zur **Personal- und Organisationsentwicklung** gleichstellungsorientiert gestaltet (s. 2.1.2). Insgesamt verfügt die Universität Bielefeld über ein breites, nachhaltig angelegtes, **mehrdimensionales Maßnahmen-Portfolio** mit einem hohen Konsolidierungsanteil (s. 1.3.1).

Neben der Gleichstellung haben auch **Geschlechterforschung** und **Gender in der Lehre** einen hohen Stellenwert (s. 2.6.2). Die umfangreiche und seit Jahren weiterentwickelte **familiengerechte** Ausrichtung der Universität ist Teil der Hochschulphilosophie und -strategie (2.6.1). Eine Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen zum **Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** ist etabliert (2.6.4).

Die Universität Bielefeld stärkt ausdrücklich die bundesweite gleichstellungspolitische Arbeit der **bukof**, indem sie die langjährige Vorstandstätigkeit ihrer Gleichstellungsbeauftragten unterstützt und eine Ausfallbürgschaft für die Finanzierung der bukof-Geschäftsstelle bereitstellt.

Schwächen | Auf der Ebene der **Frauenanteile** gibt es einen deutlichen Handlungsbedarf bei den W3-Professuren (21%) und Dekaninnen (15%). Auch die Frauenanteile an MINT-Studentinnen (45%) und Postdoktorandinnen (42%) sind noch steigerungsfähig. Der Anteil von Frauen an Habilitationen ist zwar in den letzten Jahren deutlich gestiegen, er liegt mit

42% aber nach wie vor unterhalb der Parität. Bewährte, aber auch neue Maßnahmen setzen an diesen Bedarfen gezielt an (s. 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3). Die größte Zukunftsherausforderung ist die einheitliche **Übernahme der Gleichstellungsverantwortung** durch *alle* Universitätsangehörigen, insbesondere der Fakultäten. Die Instrumente sind vorhanden, werden aber noch nicht ausreichend eingesetzt und Gleichstellungsziele nicht flächendeckend als wichtig erachtet (zu den analysierten Gründen s. 1.3.2). In der Konsequenz variiert es stark, ob Fakultäten über unumgängliche Regelungen hinaus Gleichstellungsinstrumente selbstverständlich einsetzen. Für die Zukunft setzen hier gezielt neue Strategien an (s. 2.4).

1.3 Gesamtbewertung der bisherigen Maßnahmen und Konzepte

In den letzten zehn Jahren hat die Universität Bielefeld ihre Frauenanteile auf allen Karrierestufen gesteigert. Das lässt darauf schließen, dass die Maßnahmen und Instrumente wirksam, defizitorientiert und ausgewogen sind. Die Anzahl, Dichte und Qualität ist über die Jahre stetig gestiegen. Die Universität Bielefeld hat im Verhältnis zu ihrer Größe (auch ohne Förderung aus der dritten Förderlinie der Exzellenzinitiative) erhebliche finanzielle Mittel investiert. Sie wurden auch dazu eingesetzt, einen großen Teil der Maßnah-

men, Instrumente und Stellen dauerhaft in die universitären Strukturen zu überführen. Durch den regelmäßigen Abgleich von Zielen und Erreichtem konnte die Universität Lücken schließen. Nur wenige Maßnahmen mussten dabei als zu wenig wirkungsvoll ersetzt oder weiterentwickelt werden. Aktuell werden insgesamt 412 Maßnahmen umgesetzt⁴. Das Portfolio ist sehr umfangreich, vielschichtig und hochvernetzt. Die Instrumente wirken mehrdimensional zusammen, wie die folgende Auswahl veranschaulicht:

1.3.1 Mehrdimensionales Maßnahmenportfolio

Dimension Implementierungsgrad | Eine große Errungenschaft des Engagements der letzten Jahre ist, dass von den 356 in Umsetzung befindlichen Maßnahmen bereits 137 konsolidiert sind, weitere 56 sind in Planung und ergänzen zukünftig das Portfolio von insgesamt **412 Maßnahmen** (Abb. 2).

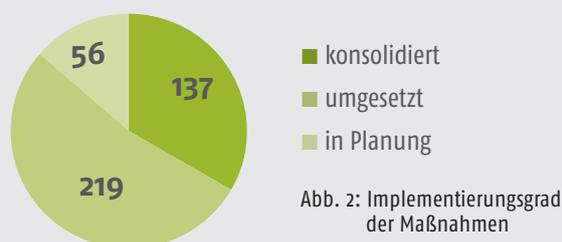


Abb. 2: Implementierungsgrad der Maßnahmen

Dimension Zielgruppen | Das Maßnahmenportfolio ist so gestaltet, dass jede Zielgruppe – und damit der gesamte wissenschaftliche Karriereweg – abgedeckt ist (Abb. 3). In jeder Qualifikationsstufe gibt es Maßnahmen über den gesamten Karriereverlauf. Die Verteilung der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen auf die Zielgruppen ist recht ausgewogen. Die meisten (145) entfallen auf Nachwuchswissenschaftlerinnen, 112 sind zielgruppenübergreifend.

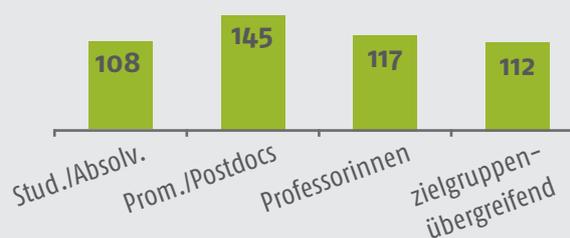


Abb. 3: Anzahl der Maßnahmen pro Zielgruppe (Mehrfachzählung enthalten)

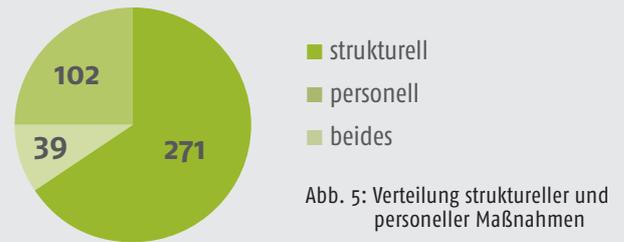
Dimension zentral – dezentral | Zentrale Maßnahmen wirken auf alle Bereiche der Universität und entfalten somit eine große Reichweite, während dezentrale Maßnahmen die besonderen Situationen in den Fakultäten bedienen und an fächerspezifischen Bedingungen ansetzen (Abb. 4). Beide Dimensionen sind notwendig und stehen an der Universität Bielefeld in einem guten Verhältnis von etwa 2:1.



Abb. 4: Verteilung zentraler und dezentraler Maßnahmen

⁴ Es ist nicht möglich, alle 412 Maßnahmen aufzuführen, deshalb werden in diesem Zukunftskonzept nur die einschlägigsten genannt. Die vollständige Auflistung aller Maßnahmen ist im **elektronischen Anhang** und unter www.uni-bielefeld.de/gender/gleichstellungsmaßnahmen.html zu finden.

Dimension strukturell – personell | Es ist sinnvoll strukturelle und personelle Maßnahmen umzusetzen. Strukturelle Maßnahmen befördern einen Organisationswandel und sind auf Nachhaltigkeit angelegt, personelle Maßnahmen zielen auf individuelle Förderung und Unterstützung von Frauen. Aktuell setzt die Universität eine sinnvolle Kombination aus 271 strukturellen, 102 personellen und 39 kategorienübergreifenden Maßnahmen um (Abb. 5).



Die Bilanz zeigt: Die Universität Bielefeld deckt mit ihrem Portfolio eine Vielzahl von Gleichstellungs-Dimensionen ab. Fülle und Vernetzung von wirkungsvollen Instrumenten sind gut auf den Handlungsbedarf abgestimmt, reichweitenstark und zu einem erheblichen Anteil bereits konsolidiert. Für das Zukunftskonzept bedeutet das: Es gibt kein Maßnahmenproblem, sondern ein Umsetzungsproblem. Zusätzliche Maß-

nahmen zum Lückenschluss sind nur an wenigen, entscheidenden Stellen notwendig. Ihre weitere Konsolidierung ist selbstverständlich. Der Schwerpunkt des Zukunftskonzeptes aber liegt darauf, in den dezentralen Bereichen die Akzeptanzbildung weiter voranzubringen, um zu einer konsistenten, selbstverständlichen Umsetzung der vorhandenen Instrumente zu kommen.

1.3.2 Umsetzungsproblematik auf der Handlungsebene

Die große Zukunftsstrategie der Universität Bielefeld zielt auf die **Handlungsebene**. Denn die reichlich vorhandenen Instrumente werden noch zu wenig systematisch und proaktiv aufgegriffen. Sie entfalten dadurch nicht in allen Bereichen gleichermaßen ihre Wirkung, die Effekte bleiben an manchen Stellen hinter den Erwartungen zurück. Gründe dieser **Umsetzungsproblematik** liegen auf mehreren Ebenen:

- **Informationsebene:** Die Kenntnis der Gleichstellungsaufgaben und -möglichkeiten ist noch nicht flächendeckend vorhanden.
- **Motivationsebene:** Die Verantwortung für Gleichstellung sehen noch nicht alle Akteur*innen bei sich selbst. Instrumenteneinsatz und Engagement sind demnach häufig von der Motivation einzelner Personen abhängig.
- **Identifikationsebene:** Punktuell gibt es auch Widerstände gegen Gleichstellungsanliegen.
- **Positionierungsebene:** Gleichstellung wird häufig als Zusatz und noch nicht als integraler Bestandteil und Qualitätsmerkmal von guter Wissenschaft empfunden. Gleichstellung und Exzellenz werden als getrennte Ziele oder sogar widersprüchlich wahrgenommen.

- **Strukturebene:** Durch die Autonomie der Fakultäten können Universitätsleitung und Gleichstellungsakteur*innen auf die konsequente Beachtung von Gleichstellungszielen nur schwer einwirken.
- **Kontrollebene:** Die Berücksichtigung von Instrumenten und Regelungen wird nicht ausreichend kontrolliert und durchgesetzt.

Angesichts dieser Defizite ergänzt die Universität in ihrem Zukunftskonzept die bewährten Instrumente um neue Strategien, die auf die **Mobilisierung** aller Universitätsangehörigen für Gleichstellung und die zunehmende **Identifikation** mit dem Thema und den Aufgaben abzielen (s. 2.4).

In jeder Phase des Professorinnenprogramms hat die Universität Bielefeld einen eigenen Schwerpunkt verfolgt: 2008 – 2013 die Systematisierung der Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente, 2013 – 2018 deren Konsolidierung und ab 2018 die universitätsweite Identifikation mit den Gleichstellungszielen (Abb. 6).

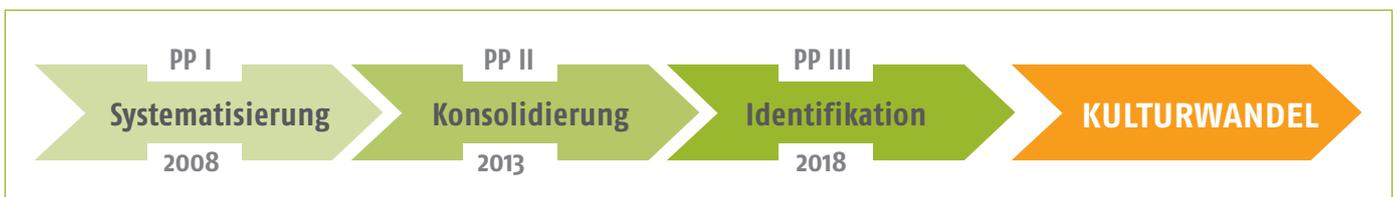


Abb. 6: Konzeptschwerpunkte in den drei Phasen des Professorinnenprogramms

2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel

Die Universität Bielefeld sieht Geschlechtergerechtigkeit als entscheidendes Kriterium für wissenschaftliche Qualität. Mit Freude hat das Rektorat die Konferenz „Gender 2020 – Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ an der Universität Bielefeld ausgerichtet und sich

ebenso wie der Hochschulrat an der Diskussion mit den Spitzen der Wissenschaftsorganisationen und der Politik beteiligt. Die Universität Bielefeld sieht sich in der Mitverantwortung für einen notwendigen Kulturwandel als langfristiges, übergeordnetes Ziel ihrer Gleichstellungsbemühungen. In diesem Sinne

setzt die Universität vielfältige Strategien und Instrumente ein, die zielgruppenspezifisch und -übergreifend auf personeller und struktureller Ebene greifen und einen Wandel quantitativ

(Erhöhung der Frauenanteile) und qualitativ (geschlechtergerechte Prozesse und Strukturen) unterstützen. Sie werden in den Kapiteln 2.1 – 2.6 ausgeführt.

2.1 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

2.1.1 Erhöhung der Frauenanteile im professoralen Bereich

Ziele | In den letzten zehn Jahren konnte zwar der Professorinnenanteil stetig gesteigert werden, dennoch bleibt dieser Bereich das größte Defizit. Die Anstrengungen zur Qualitätssteigerung von Berufungsverfahren haben bereits zu einer höheren Frauenquote bei den Neuberufungen geführt: Von 36% in 2014 auf fast 60% in 2016. Das entspricht gemittelt über drei Jahre 50%. Bis 2025 werden voraussichtlich 17 W2- und 21 W3-Professuren frei oder neu besetzt. Die Universität

Bielefeld setzt sich das ambitionierte und zugleich realistische Ziel einer **Berufungsquote von 50% in W2 und 40% in W3**. Damit würde sie den Professorinnenanteil im Bereich W2 auf 48%, im Bereich W3 auf 25% und

Überblick über die insbesondere in den letzten Jahren entwickelten Instrumente. Die wichtigsten Maßnahmen werden nachfolgend erläutert.

Zahlreiche Professuren werden gezielt als **W1 mit Tenure-Track** nach W2 oder W3 ausgeschrieben, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einem frühen Karrierezeitpunkt langfristige Perspektiven zu bieten und für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Der hohe Frauenanteil bei den W1-Professuren ist ein offensichtliches Zeichen für die Wirksamkeit dieser Strategie. Um das gesamte Potential an Bewerber*innen zu erreichen, nutzt die Universität **Parallelausschreibungen** von W1-, W2- und W3-Professuren. Auch die Ausschreibung einer (zunächst befristeten) **W2-Professur mit einem Tenure-Track nach W2 oder W3** folgt dem insbesondere für Frauen attraktiven Anliegen, dauerhafte Perspektiven zu haben, während sie ihr Qualifikationsprofil für eine Lebenszeitprofessur noch ausbauen. In Berufungsverfahren kommen verschiedene **Stellschrauben** zum Einsatz: Vom strategischen Einbeziehen des Gleichstellungsziels bei der **Denominationsentwicklung** und Perspektivplanung der Fakultät über die **Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie** in jeder Berufungskommission bis hin zur Nutzung von **Datenbanken** und der gezielten **Direktansprache** von Bewerberinnen. Geschlechterparitätische verbindliche **Scoutinglisten** sowie die geschlechtergerechte Durchführung der Berufungsverfahren mit einer **gendersensiblen Überprüfung der Bewertungskriterien** sind ebenfalls Teil des Instrumentariums. Auch bei der Ausgestaltung von **Berufungs- und Bleibeverhandlungen** spielt das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils eine große Rolle. Neuen Professor*innen vermittelt die Universität im Rahmen des **Inplacement-Programms** eine Willkommenskultur und Unterstützungsangebote.

„Für den Kulturwandel an unserer Uni müssen wir perspektivisch auch das Erreichen der 50%-Quote bei W3 in den Blick nehmen.“

Prof. Dr. Martin Egelhaaf
Prorektor Forschung, wissenschaftlicher Nachwuchs und Gleichstellung

insgesamt auf 33% erhöhen. Die Zielquoten in Fächern mit geringem Professorinnenanteil entsprechen mindestens dem Kaskadenmodell. Für den Aufbau der Medizinischen Fakultät besteht das angestrebte, sehr ambitionierte Ziel, **50% der Professuren mit Frauen** zu besetzen. Diese Professuren sind in den oben prognostizierten Professorinnenanteil nicht eingerechnet, da zum aktuellen Zeitpunkt die Gesamtzahl noch nicht feststeht.

Umfassendes Portfolio | Zur Professorinnengewinnung, einem Schwerpunkt der letzten Jahre, wurden zahlreiche Instrumente neu entwickelt und umfangreich finanziert, so dass das Portfolio ganz besonders umfassend ist. Es deckt den gesamten Verfahrensprozess von der Gewinnung bis zur Bindung von Professorinnen ab. Abbildung 7 gibt einen

Direktansprache von Bewerberinnen	Vermehrte Einladung von Bewerberinnen zur Vorstellung	gegenderte Berufungsordnung – Handreichung	Beteiligung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Gegenderter Interviewleitfaden
Abfrage von Datenbanken	Strategiegespräche Fakultäten mit Rektorat	Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen	Professorinnenquote Rektorat/Fakultäten	Strategische Denomination
Berufungsbeauftragte	Parallelausschreibungen W1, W2, W3		Ausschreibung W1/W2 mit Tenure-Track nach W2/W3	Verbindliche Scoutinglisten
Berufungsportal	Überprüfung von Geschlechteraspekten in Denomination	Konkrete Zielvorgaben in Gleichstellungsplänen	Dual Career-Angebote in Berufungsgesprächen	Regelungen zu Befangenheit
Entlastungen bei Gremienarbeit	Geschlechterparität bei Gutachter*innen	Geschlechterparität in Berufungskommissionen	Professionalisierung dezentrale Gleichstellungsbeauftragte	Professionalisierung der Verfahren

Abb. 7: Instrumente zur Professorinnengewinnung an der Universität Bielefeld



Weiterentwicklung | In den nächsten Jahren werden auch die letzten Lücken im Maßnahmenportfolio zur Professorinnengewinnung geschlossen, indem die Universität die **Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** weiter voranbringt (s. 2.4.2). Dadurch lassen sich Berufungsverfahren noch intensiver begleiten. Außerdem wird die Verbindlichkeit der Nutzung vorhandener Instrumente bei allen Mitgliedern von Berufungskommissionen durch die vom Rektorat herausgegebene Broschüre „**Wie Professorinnen gewinnen?** Empfehlungen und Verbindlichkeiten an der Universität Bielefeld“ gestärkt. Darin werden entlang der

Verfahrenschronologie von Berufungen sämtliche Gleichstellungsregelungen und Empfehlungen von Instrumenten zur Professorinnengewinnung dargestellt. Zudem wird die Nutzung der Instrumente an einigen Stellen besser begleitet und dazu in die Prozesse des Personaldezernats dauerhaft ein **Berufungs-Controlling** integriert, mit dem alle wesentlichen Etappen eines Berufungsverfahrens nachgehalten werden. Damit mehr Professorinnen **Leitungsfunktionen** wie Dekanin, Prorektorin, Rektorin übernehmen, werden sie im Rahmen der Leitungsentwicklung für die Übernahme solcher Funktionen ein spezifisches Unterstützungsangebot erhalten.

2.1.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

Lange Tradition | Schon seit vielen Jahren setzt die Universität eine gendersensible Personalstrategie um, die auch eine umfangreiche Personalentwicklungsstrategie enthält. Sie umfasst sowohl gegenderte Personalstrukturen als auch Förderinstrumente für alle Stufen der Wissenschaftskarriere.

Weiterentwicklung in BiPo | Die Bielefelder Personaloffensive „BiPo“ – begonnen 2014 – baut auf einer umfassenden Bestandsaufnahme und (gender-)kritischen Analyse der Personal- und Karrierestrukturen und Personalentwicklungsangebote auf. Ergebnis der Analyse sind drei personalstrategische Ziele: **1.** Förderung von Transparenz und Planbarkeit

im Karrieresystem, **2.** Verminderung des drop out von Frauen und **3.** Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das gesamte Konzept der BiPo ist gegendert, es bezieht sich als Gesamtkonzept der Universität auf den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs und beinhaltet an allen relevanten Stellen gleichstellungsbezogene Aspekte zur Gewinnung und Förderung von Frauen. Die BiPo wurde im Antragsverfahren des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses als „herausragend“ bewertet.

Das Personal(entwicklungs)konzept der Universität befindet sich im elektronischen Anhang. Im Folgenden werden gleichstellungsrelevante bzw. speziell an Frauen gerichtete Aspekte dargestellt. Dabei handelt es sich um vier personalstrategische Bereiche: **(A)** Karriere- und Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur, **(B)** Personalgewinnung, **(C)** Personalentwicklung sowie **(D)** Organisations- und Führungskräfteentwicklung.

Gleichstellungsorientierte Bielefelder Personalstrategie	
Ziele	1. Förderung von Transparenz und Planbarkeit im Karrieresystem
	2. Verminderung des drop out von Frauen
	3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Dimensionen	A Geschlechtergerechte Karriere- und Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur
	B Geschlechtergerechte Personalgewinnung
	C Geschlechtergerechte Personalentwicklung
	D Geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung

Abb. 8: Struktur der gleichstellungsorientierten Bielefelder Personalstrategie

A Geschlechtergerechte Karriere- und Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur

Strukturierte Promotionen | Die Universität Bielefeld bietet mit insgesamt 15 Graduiertenkollegs, -schulen und Promotionsstudiengängen gute Möglichkeiten für eine **strukturierte Promotion**, die der Wissenschaftsrat als wirksames Instrument zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt. Doktorandinnen erhalten damit gute Forschungs- und Karrierebedingungen mit internationalen Vernetzungsmöglichkeiten.

Zudem sind an der Universität Bielefeld seit 2012 strukturierte **Promotionen in Kooperation mit der Fachhochschule Bielefeld** etabliert, was die Vielfalt der Karriereoptionen erhöht.

Leitlinien zur Ausgestaltung der Qualifikationsphase | Die Universität Bielefeld hat sich Anfang 2015 als eine der ersten Hochschulen auf Leitlinien verständigt, um verlässliche Rahmenbedingungen für das Erreichen von Qualifikations-

zielen zu fördern. Sie beinhalten Vorgaben zur Ausgestaltung und zum Monitoring der Betreuungspraxis in den Fakultäten. Zudem verpflichten sie insbesondere zur

- **Anpassung der Befristungsdauer von Verträgen an das jeweilige Qualifikationsziel**, um verlässliche Vertragslaufzeiten in den Qualifikationsphasen zu schaffen. Sollte die Finanzierung eines Qualifikationsvorhabens aus Haushalts- oder Drittmitteln nicht durchgängig oder bis zum Ende des Qualifikationsziels gesichert sein, sind Finanzierungsmöglichkeiten über die Fakultäten vorgesehen.
- **weitreichenden familiengerechten Befristungspraxis**, damit wissenschaftlich Beschäftigte eine Verlängerungsoption für Unterbrechungen ihres Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen erhalten. So wird die Befristung von Arbeitsverhältnissen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen grundsätzlich nach dem Befristungsgrund⁵ vorgenommen, der eine Verlängerung des Vertragsverhältnisses im Falle einer Elternzeit möglich macht. Dies gilt auch für Verträge in Drittmittelprojekten, wenn Qualifikationszeiten noch nicht ausgeschöpft sind. Zudem wird zukünftig ein **zentraler Fonds** von Rektorat und Fakultäten eingerichtet, aus dem **Drittmittelbeschäftigte** weiter finanziert werden können, deren Vertrag wegen der Elternzeit ausgelaufen ist. Die Universität schöpft diese Möglichkeiten offensiv aus und berät Betroffene entsprechend.

Flexible Arbeitsformen im wissenschaftlichen Bereich befördern die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. In der Verwaltung besteht eine Dienstvereinbarung für Telearbeit. Im Wissenschaftsbereich wird eine sich daran anlehende Praxis ermöglicht und gefördert.

Personalstrukturen | Entsprechend der Strukturierung von DFG und HRK unterteilt auch die Universität Bielefeld die

B Geschlechtergerechte Personalgewinnung

Auswahlverfahren | Geschlechtergerechte Verfahren zur Personalgewinnung nehmen eine Schlüsselrolle ein. Auf der Ebene der Professuren hat die Universität solche Verfahren bereits strukturiert eingeführt. Auf den anderen Karriere-stufen besteht noch Nachholbedarf. Die Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) ist hier positiv hervorzuheben: Sie setzt bereits seit Jahren ein **gender- und diversitysensibles Auswahlverfahren** bei Promotionsstellen ein. Die Ausweitung von geschlechtergerechten Personalgewinnungs- und -auswahlverfahren im Nachwuchsbe-reich – insbesondere bei den Postdocs – ist ein Ziel für die Zukunft. So ist für 2019 die Herausgabe einer Handreichung mit entsprechenden Empfehlungen geplant. Der **„Leitfaden Personalgewinnung“** für Stellen in der Verwaltung ist geschlechtergerecht ausgestaltet und eine gute Grundlage für die entsprechende Ausweitung auf den Wissenschaftsbereich.

Postdoc-Phase in eine frühe (early postdoc) und eine fortgeschrittene (advanced postdoc). Diese Phasen werden systematisch in den Blick genommen: Zum einen werden die Personalentwicklungsangebote so angepasst, dass die Übergänge bewusst gestaltet und begleitet werden. Ziel ist es, in diesen Phasen keine Frauen zu verlieren. Zum anderen ist geplant, die Personalstatistik entsprechend aufzubereiten. Im Rahmen des Bielefelder Nachwuchsfonds können **„Karrierebrücken“** für die Promotions- und die Postdoc-Phase beantragt und finanziert werden. Sie werden mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben. **Juniorprofessuren mit Tenure-Track** als Karriereoption für Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden bereits im vorangegangenen Kapitel (s. 2.1.1) erläutert.

Unbefristete Mittelbaustellen | Die Leitlinie „Dauerperspektive im akademischen Mittelbau“ ist in Erarbeitung. Sie soll transparente und gleichstellungsorientierte Verfahren zur Stellenverdauerung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen definieren. Zudem beinhalten die Gleichstellungspläne der Fakultäten Zielvorgaben und Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Mittelbaustellen. Positiv hervorzuheben ist, dass in den letzten sechs Jahren sowohl die Anzahl der unbefristeten Mittelbaustellen von 145 (2012) auf 197 (2018) als auch der Frauenanteil von 33% (2012) auf 37% (2018) gestiegen sind.

Stellenumfang | Bei Promovierenden und Postdocs ist der Frauenanteil bei den **Teilzeitbeschäftigten** leicht gesunken und bei den Vollzeitbeschäftigten von 34% auf 39% gestiegen. Das Rektorat bekennt sich offensiv zum DFG-Standard für das Angebot von **65% bis 100%-Stellen** für Doktorand*innen. Diese Stellen sind sowohl finanziell attraktiv als auch vereinbarkeitsfördernd. Die **Teilzeitstellen über 50%** haben daher deutlich zugenommen, der Frauenanteil liegt bei 54%.

Um weiblichen Nachwuchs auf nationaler und internationaler Ebene zu gewinnen, arbeitet die Universität Bielefeld auch an ihrer Selbstdarstellung. Das **Projekt „Employer Branding“** zur attraktiven und genderadäquaten Präsentation der Universität wird im Rahmen des Zukunftskonzeptes fortgeführt.

Wissenschaftliche Leitungspositionen | Auch an der Universität Bielefeld nehmen noch nicht ausreichend viele Frauen die Position der PI (Principal Investigator) in Drittmittelverbundprojekten wahr⁶. Ein **universitätsinternes PI-Programm** setzt zukünftig an zwei Seiten an: Zum einen führt das Rektorat mit den Initiativen für Forschungsanträge regelmäßig Gespräche, um Instrumente zur Gewinnung von Frauen zu entwickeln und dadurch die Ausgangsvoraussetzungen schon lange vor einer potentiellen Projektantragstellung strukturell zu verändern.

5 Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Der alternative Befristungsgrund nach § 2 Abs. 2 lässt die Verlängerung nicht zu.

6 Chancengleichheits-Monitoring der DFG: Frauenanteil bei PI in der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative 2012 lag bei 21,1%.



Dabei werden auch vorausschauend gezielte vorgezogene Berufungen zur Rekrutierung von weiblichen PIs in Betracht gezogen. Zum anderen erhalten Wissenschaftlerinnen in

C Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Organisationsstruktur | Personalentwicklung für Wissenschaftler*innen ist an der Universität Bielefeld seit mehr als zehn Jahren etabliert und breit aufgestellt. Sie ist in die Personalstrategie eingebettet und in der Organisation verankert. Eine Besonderheit ist die spezifische Netzwerkstruktur des Bereiches Personalentwicklung. Universitätsweit sind relevante zentrale und dezentrale PE-Akteur*innen als multiprofessionelles **„Netzwerk Personalentwicklung“** organisiert: Servicecenter für den wissenschaftlichen Nachwuchs, Zentrum für Lehren und Lernen (Career Service, Schreiblabor), Personalentwicklung, Graduierteneinrichtungen, Gleichstellungsbüro, Fachsprachenzentrum, Bibliothek, International Office u.a. Eine durchgängige Gleichstellungsperspektive, die

„Auswahlverfahren geschlechtergerecht zu gestalten und die Transparenz von Karrierewegen zu erhöhen sind zentrale Eckpfeiler, die ich nachdrücklich unterstütze.“

Bettina Lang
Leitende Direktorin für
Universitätsentwicklung

Verzahnung der Angebote und Synergien sind das Ergebnis. Ein unbefristeter Stellenanteil in der Personalentwicklung für Gender Equality stellt die Implementierung von Gleichstellungs- und Genderaspekten sicher.

Im Rahmen der BiPo ist ein neues **Konzept zur strategischen Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftler*innen** entstanden mit dem Ziel, den drop out von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu vermindern. Gender und Gleichstellung ist als eines von vier Querschnittsthemen neben Familie, Diversität und Gesundheit ebenso festgeschrieben wie die Durchführung einschlägig gleichstellungsorientierter Maßnahmen (s. elektronischer Anhang).

Personalentwicklungsangebote | Die Universität hat ihr Personalentwicklungsprogramm für (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen aller Qualifikations- und Tenurephasen (**PEP**) in eine neue Struktur überführt und dabei Lücken geschlossen. Das Programm bündelt Fortbildungs- und Qualifizierungsangebote aller zentralen und dezentralen Einrichtungen. Es bietet umfassende Möglichkeiten zur **Kompetenzentwicklung** in sämtlichen für die Wissenschaftskarriere relevanten Handlungsfeldern. Einschlägige frauenspezifische Personalentwicklungsangebote sind:

- Das **Mentoring-Programm** „movement“, das 2011 implementiert wurde. Es richtet sich fakultätsübergreifend mit je eigenen Programmlinien an Studentinnen, Doktorandinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen und dient der Absicherung wissenschaftlicher Karrierewege. Das Programm wird sehr gut angenommen. Seit 2013 ist es

einem systematischen Consulting mit Workshops und Einzelcoaching Unterstützung für die Übernahme der PI-Funktion.

verstetigt, die Koordinationsstelle entfristet und es ist um eine englischsprachige Programmlinie für International Women Scientists ergänzt.

- **Supervisionsgruppen** für Frauen in Gremien und Führungspositionen.
- gendersensible **Coachingangebote und Führungworkshops** für (Post-)Doktorandinnen.

An geeigneten Stellen (z.B. Berufungstrainings) wird das frauenspezifische Angebot künftig ergänzt. Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich gezielt an Frauen richten, bieten die Fakultäten an.

Im Übrigen gehört **Genderkompetenz** seit Jahren zu den Auswahlkriterien für die **Trainer*innen** im PEP und die Mitarbeitenden in der Personalentwicklung.

Unterstützungs- und Beratungsangebote | Es gibt an der Universität Bielefeld zahlreiche Unterstützungs- und Beratungsformate sowie umfangreiche Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung, die Nachwuchswissenschaftler*innen in Anspruch nehmen können, z.B.:

- Karriere- und Drittmittelberatung im **Servicecenter für den wissenschaftlichen Nachwuchs** – eine zentrale Anlauf- und Beratungsstelle mit ausgewiesener Genderkompetenz.
- **Thementag** „Promovieren ja oder nein?“ für promotionsinteressierte Studierende.
- Zielgruppenübergreifende Workshops und Einzelberatungen des Zentrums für Lehren und Lernen (ZLL): **Schreiblabor, Zentrale Studienberatung** und **Career Service**.
- **Bielefelder Zertifikat für Hochschullehre**, ein Programm zum professionellen Kompetenzerwerb in der Hochschuldidaktik. Hier beträgt die Teilnehmerinnenquote 61,2%, der Absolventinnenanteil liegt sogar bei 80%, was belegt, dass Frauen besonders davon profitieren.
- Lehrende in der Qualifikationsphase und Professor*innen können sowohl interne als auch externe **Coaching- und Supervisionsangebote** nutzen.

Im Sommer 2018 startet das **Pilotprojekt „Beratung wissenschaftliche Karriere“**. Aktuell werden dafür spezifische Anforderungsprofile für unterschiedliche Fachdisziplinen erarbeitet.

Die Optionen auf Dauerstellen in der Wissenschaft sind begrenzt. Neue Beratungs- und Kompetenzentwicklungsange-

bote zeigen deshalb Karrierewege in Richtung außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsmanagement, Wirtschaft und Gesellschaft sowie FH-Professuren auf.

Für Tenure-Track-Professor*innen stellt die Universität aktuell ein eigenes Personalentwicklungsangebot auf, das sie bestmöglich in ihrer **Karriere während der Tenurephase** und konkret bei der Erreichung der Zielvereinbarung zur Tenure-Evaluation unterstützt. Geplant ist u.a. ein jährliches Personalentwicklungsgespräch mit einer individuellen Planung des Fortbildungsbedarfs und der Entwicklung eines Portfolios. Zum Angebot gehört auch ein fakultätsinternes Tandemsystem mit erfahrenen Professor*innen.

Betreungsverhältnisse | Die zum Zeitpunkt des PPII eingeführte, gegenderte Leitlinie für gute Betreuung und die Ver-

D Geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung

Professor*innen tragen Verantwortung für die Führung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Rolle vermittelt ihnen zukünftig ein **Gleichstellungsmodul im Neuberufenen-Programm** (s. 2.2.4). Auch im Strategischen Personalentwicklungskonzept für Nachwuchswissenschaftler*innen sind Professor*innen als Schlüsselakteur*innen definiert. Damit sie ihre Führungskompetenzen ausdrücklich auch unter Gleichstellungs- und Gendergesichtspunkten weiterentwickeln, können sie auf externe und interne Coaching-, Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen zurückgreifen.

2.1.3 Akquise von Studentinnen in MINT-Bereichen

Daten und Ziele | In den MINT-Fächern beträgt der Anteil der Studentinnen insgesamt 45%. Er liegt damit in allen Fächern deutlich über dem Landesdurchschnitt von NRW⁷, variiert aber je nach Fach: Die Studentinnenanteile liegen in der Biologie bei 60%, in der Chemie bei 42%, bei 43% in der Mathematik, 50% in der Physik und 29% in der Technischen Fakultät mit leicht sinkenden Tendenzen in Chemie und Mathematik. Gleichzeitig spricht der hohe Absolventinnenanteil in diesen beiden Fächern mit 49% bzw. 69% dafür, dass Frauen hier überproportional erfolgreich studieren. Das Ergebnis bestätigt das bisherige Vorgehen der Universität Bielefeld, sich auch auf Maßnahmen zur Bindung von Studentinnen zu konzentrieren: Für Fächer, in denen Studentinnen mit geringerem Anteil vertreten sind, geht es gleichermaßen um ihre Gewinnung und um ihre Bindung. **Ziel** der Fakultäten mit einem Studentinnenanteil unter 50% (Chemie, Mathematik, Technische Fakultät) ist es, in den nächsten fünf Jahren ihren **Studentinnenanteil um mindestens 5% zu erhöhen**. Dazu sind zwei Strategien wichtig:

Aktive Akquise | Um Schülerinnen frühzeitig für MINT-Fächer zu begeistern, bietet die Universität jedes Jahr eine **Herbsthochschule** an, in der Schülerinnen eine Woche lang Naturwissenschaften und Technik in den Fakultäten für

bindlichkeit von Betreuungsvereinbarungen in den Fakultäten wurde weiterentwickelt. Das Personaldezernat empfiehlt den Fakultäten seit 2016, bei Vertragsverlängerungen mit Postdocs, die bereits seit einigen Jahren auf ihrer Position beschäftigt sind, **Perspektivgespräche** zu führen. Um deren Qualität abzusichern, wird eine entsprechende **Leitlinie** entwickelt. Das Verfahren wird künftig ausgeweitet: Alle Personen, die nach der Promotion ihren ersten Vertrag an der Universität Bielefeld erhalten, werden auf die Möglichkeit zu Perspektivgesprächen mit den Vorgesetzten und passende Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Karriere- und Kompetenzentwicklung hingewiesen.

Eine nach Qualifikationsstufen aufbereitete Übersicht aller Angebote und Informationen ist seit 2017 im **Nachwuchs-Portal** der Universität veröffentlicht.

Um den Stellenwert der Führungsfunktion von Professor*innen in Bezug auf die gendersensible Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses von Beginn an zu kommunizieren und Bewerber*innen daraufhin überprüfen zu können, sind die Fakultäten angehalten, **Gleichstellungs- und Genderaspekte in ihre Ausschreibungen** aufzunehmen. Bewerber*innen sollen in ihrem Forschungs- und Lehrkonzept sowie in ihren Ausführungen zu Führung und Nachwuchsförderung dazu Stellung nehmen.

Mathematik, Physik und der Technischen Fakultät ausprobieren und anwenden können. Auch bei den **Ferienspielen** „Robotik“ der Technischen Fakultät oder den **Mitmach- und Experimentierlabors „teutolab“** in den Fächern Chemie, Physik, Mathematik und Robotik profitieren insbesondere die Schülerinnen davon, dass sie sich gezielt und intensiv mit naturwissenschaftlichen Themenfeldern beschäftigen. Der **Girls' Day** findet jährlich auf dem Bielefelder Campus statt. Inzwischen stellen die MINT-Bereiche Angebote zur Studienorientierung und für den Ausbildungsbereich bereit. Außerdem lädt das Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology „CITEC“ interessierte Schülerinnen ein, das Berufsfeld der Wissenschaftlerin in der Informatik kennenzulernen.

„Wir befürworten die Maßnahmen der Uni, die eine Gleichberechtigung aller Studentinnen* fördern.“

Sami Maztoul und Viktoria Haß
Vorsitzende des AstA

Förderung des Studienerfolgs | Studierende können an der Universität Bielefeld zur Unterstützung eines erfolgreichen Studiums auf zahlreiche zentrale Angebote zugreifen: **Workshops** zu literaler, mathematischer und Sprachkompetenz, **Beratungsangebote** zur Studienunterstützung und Karriereplanung sowie **Schreibberatung**. Zudem zielen zahlreiche

strukturelle Maßnahmen auf die Vereinbarkeit von Studium und Familie ab. Auch Studierenden, die zweifeln, ob ihr Studium das Richtige ist, bietet die Universität in einem **Verbundprojekt mit Hochschulen aus der Region** Perspektiven und Support. Zusätzliche Maßnahmen, um den Studienerfolg zu sichern, planen insbesondere die MINT-Fakultäten mit defizitärem Frauenanteil. So wird zum Wintersemester 2018/19 das zentrale **Mentoring-Programm „movement“** um

eine Programmlinie erweitert, die sich an Studentinnen der Technischen Fakultät richtet. Perspektivisch soll dieses Format auf andere MINT-Fächer ausgeweitet werden. Die Fakultät für Mathematik bietet jungen Mathematikerinnen durch das **Frauen-Netzwerk „Young Women“** Unterstützung an und erarbeitet ein spezielles Mentoring-Programm für Studentinnen. Die Fakultät für Chemie fördert Studentinnen finanziell bei **Forschungsreisen**.

2.2 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

2.2.1 Anteil von Frauen in Gremien

Der Anteil von Frauen in Gremien ist an der Universität Bielefeld in den letzten Jahren deutlich gewachsen. Eine neue Regelung im reformierten Hochschulgesetz NRW, das im Dezember 2016 in Kraft getreten ist, hat diese Veränderung begünstigt. Es sieht eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Wahlgremien vor. Ein Abweichen ist nur aus zwingenden Gründen möglich. Die Universitätsleitung nimmt die paritätische Gremienbesetzung sehr ernst und hat das Ziel mit der gesamten Universität bzw. ihren Vertretungen (z.B. Dekan*innen, Dezernent*innen, AStA) diskutiert. Das Rektorat hat ein **Anreiz- und Kompensationssystem** zur Übernahme der Dekaninfunktion und ein Entlastungsmodell bei überproportionaler Gremienarbeit für Frauen aufgelegt (s. 2.3.2). Zudem lässt der Wahlausschuss, der für sämtliche universitäre Gremienwahlen zuständig ist, nur noch **geschlechterparitätisch aufgestellte Wahllisten** zu. Durch all diese implementierten Regelungen und Instrumente hat sich nicht nur eine deutliche Veränderung der Gremienzu-

sammensetzung, sondern auch eine gewachsene Selbstverständlichkeit bei der Beachtung dieser Vorgabe eingestellt.

Seit zehn Jahren leitet eine Frau den **Hochschulrat**, der **geschlechterparitätisch** besetzt ist. Auch der **Senat** hat seit 2016 erstmalig eine paritätische Besetzung. Das Rektorat hat einen Frauenanteil von 33,3%, auf Ebene der Prorektor*innen 50%, in der Regel sind sowohl in Universitätskommissionen als auch in

„Die geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ist ein wichtiges Instrument der Gleichstellung. Der Senat geht hier mit gutem Beispiel voran.“

Prof. Dr. Moritz Kaßmann
Vorsitzender des Senats

Berufungskommissionen Frauen zu 50% vertreten. Ausnahmen davon bedürfen einer einschlägigen Begründung. In den Gremien, für deren Besetzung umfangreiche Auswahlprozesse stattfinden (Rektor*in, Kanzler*in, Prorektor*innen, Hochschulrat), wird ausdrücklich das Kriterium **Genderkompetenz** für die Auswahl der Kandidat*innen angelegt.

2.2.2 Verzahnung zentrale und dezentrale Ebene

Gleichstellung wird an der Universität Bielefeld als **verschränkter Top-Down-Bottom-Up-Prozess** zwischen der **Universitätsleitung** und den **Fakultäten** gestaltet. Die Verantwortung für Gleichstellung ist sowohl im Rektorat als auch auf Ebene der Fakultätsleitungen verankert. Beide Leitungsebenen kommen dieser Verantwortung in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen nach, haben aber auch

wichtige Schnittstellen, die in den letzten fünf Jahren intensiviert wurden. Die Fakultäten sind angehalten, selbstverpflichtende **Gleichstellungspläne und -strategien** zu entwickeln. Gespräche zur Evaluation und Fortschreibung dieser Pläne

zwischen Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat werden dazu genutzt, offene Diskurse zu zielführenden Maßnahmen in den Fakultäten zu führen und eine

Kultur der gemeinsamen Lösungsfindung zu stärken. Mit allen Fakultäten führt das Rektorat Gespräche zur Optimierung ihrer Gleichstellungsbemühungen. Auch bei den regelmäßig stattfindenden **Perspektivgesprächen zur Fakultätsentwicklung** zwischen Rektorat und Fakultätsleitung ist die Gleichstellungssituation und -strategie der Fakultät Gesprächsgegenstand. Ein weiteres Beispiel für die Verschränkung von zentraler und dezentraler Ebene ist das 2015 beschlossene **Mittelverteilungsmodell (MVM)** (s. 2.3.2), das in seinen finanziellen Steuerungskonsequenzen die gesamte Universität durchdringt und in Bezug auf Gleichstellung gleichzeitig einen Sanktions- und einen Anreizmechanismus beinhaltet.

Die verschiedenen Ansatzpunkte haben die gemeinsame Gleichstellungsarbeit der Universitätsleitung und der Fakultäten gestärkt. Dennoch bleibt die Einbindung der Fakultäten auch in Zukunft eine große Aufgabe.

2.2.3 Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung

Seit 2008 ist Geschlechtergerechtigkeit in allen **Dokumenten** festgeschrieben und in alle Grundsatzentscheidungen zur Profil- und Leitbildentwicklung der Universität einge-

flossen. Gender, Diversität und Familie sind prominente Bestandteile des derzeit auf den Internetseiten präsentierten Profils der Universität Bielefeld. Umfangreiche Gender- und

„Es ist uns wichtig, gemeinsam gute Gleichstellungsarbeit zu gestalten.“

Prof. Dr. Kai Kauffmann
Sprecher des Fakultätenrats
der Universität

Diversity-Ziele sowie Gleichstellungsstandards sind im **Hochschulentwicklungsplan** der Universität und im **Hochschulvertrag** festgehalten, der seit 2015 die Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land ersetzt. Darüber hinaus sind seit langem Gleichstellungsaspekte in der **Grundordnung** der Universität, im Gleichstellungsrahmenplan, im MTV-Gleichstellungsplan sowie in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten verankert.

Für die strukturierte Kommunikation ihrer Strategien und Ziele nach innen und außen befindet sich die Universität derzeit in einem internen Leitbild-Prozess. Ein zentraler Bau-

stein lautet: „Wir setzen Gender Mainstreaming erfolgreich um. Wir schaffen ausgezeichnete Strukturen für die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur. Dafür engagieren wir uns aus Überzeugung auf höchstem Niveau.“ Damit sind die Gleichstellungsansprüche auf der obersten Leitbildebene formuliert und werden in weiteren Basistexten ausdifferenziert. Auch die Webseite der Universität wird angepasst. So sind Gleichstellungserfolge und -erfordernisse im Selbstverständnis und den Grundprinzipien der Universität auch klarer Bestandteil der Außenpräsentation.

2.2.4 Leitungsentwicklung und Führungsverständnis

Gleichstellungs- und Genderaspekte fließen an der Universität Bielefeld selbstverständlich in die Leitungs- und Organisationsentwicklung ein. Eine wichtige Rolle spielt dabei das **Inplacement** neuberufener Professor*innen: Hier lassen sich Kultur und Werte der Universität bewusst und wirksam vermitteln. Die Universität Bielefeld hat dafür im Jahr 2016 das **Neuberufenen-Programm „gut ankommen“** ins Leben gerufen. Über einen Zeitraum von 12 Monaten durchlaufen die neuberufenen Professor*innen acht Module zu Hochschulschwerpunkten, die auch Gleichstellungs- und Genderaspekte beinhalten. Um ihnen die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Universitätskultur zu vermitteln, wird das Thema künftig noch prägnanter einbezogen. Es wird in der Begrüßung des Rektors herausgestellt und als ein eigenes **Modul** aufbereitet. Zur exklusiven Vernetzung von Professorinnen wird zudem eine Veranstaltung **„Professorinnen im Gespräch“** angeboten.

Die Professionalisierung von Leitungsarbeit hat sich durch die Gründung des Arbeitsbereiches „Leitungs- und Organisa-

tionsentwicklung“ im Jahr 2017 zu einem neuen Schwerpunkt entwickelt. Eine laufende, **gegenderte Mitarbeitendenbefragung** in Wissenschaft und Verwaltung, die die **Führungskultur** in den Blick nimmt, soll Aufschluss über die Qualität der Leitungsarbeit auch im Hinblick auf **Geschlechtergerechtigkeit** geben. Nach der Auswertung werden alle Mitarbeitenden an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt.

Die **Verantwortung der Leitungskräfte für Gleichstellung** ist nach einem verwaltungsinternen Abstimmungsprozess in die Broschüre „Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld“ eingeflossen und dort festgeschrieben. Zukünftig gilt es, diesen Prozess auch auf die Wissenschaft zu übertragen. Geplant ist dies in einem vierjährigen Projekt zu Leitungsentwicklung.

Derzeit wird das Verfahren der Zielvereinbarungen für die Tenure-Evaluation systematisiert. Geplant ist, Gleichstellungs- und Genderaspekte zu integrieren, z.B. indem sich die Tenure-Track-Professor*innen zu Fortbildungen für die **Entwicklung von Genderkompetenz** verpflichten.

2.3 Bewährte und etablierte Kernstrategien

2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung

Nachhaltige Verankerung | Gleichstellung ist seit 2015 explizit in einem **Prorektorat** verankert, Teil des in diesem Jahr entwickelten neuen Leitbildes (s. 2.2.3) und in **sämtliche wesentliche Dokumente** und Selbstverpflichtungen (Grundordnung, Berufungsordnung) integriert. Alle neuen Grundlagenpapiere und Handreichungen werden gegendert und am Gleichstellungsziel orientiert. Die **Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten** in alle Entscheidungsprozesse und Verfahren ist selbstverständlich.

Gender Mainstreaming | Alle Universitätsangehörigen, insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich. In allen Bereichen besteht die Anforderung, Gleichstellungsaufgabenbezogen zu berücksichtigen und insbesondere in sämtliche strukturverändernde Maßnahmen einfließen

zu lassen. In verschiedenen Dezernaten sind im Bereich des Wissenschaftsmanagements dafür **dauerhaft Stellenressourcen implementiert**. So gibt es Mitarbeitende im Personaldezernat, die für den Prozess der Fortschreibung der Gleichstellungspläne verantwortlich sind und Stellenanteile in der Personalentwicklung für die Entwicklung innovativer Genderprojekte. Das Referat für Kommunikation entwickelt einen Leitfaden für gendersensible Sprache und in der Forschungsförderung ist das Gender Consulting angesiedelt. In Rektorat, Hochschulrat und Senat ist das Thema Gleichstellung regelmäßig auf der Tagesordnung und wird zudem querschnittlich in allen relevanten Punkten besprochen. Durch diese Kopplung der Gleichstellungsarbeit mit den gängigen Arbeitsprozessen sind im Sinne eines Gender Mainstreamings Gleichstellungsaufgaben in weiten Teilen der Universität verankert.



2.3.2 Governance – Hochschulsteuerung und Anreizsysteme

Steuerung | Die reichlich vorhandenen gleichstellungsbezogenen Planungs- und Steuerungsinstrumente konnte die Universität in den letzten Jahren noch weiter synchronisieren. Eine besondere Errungenschaft ist das nach intensiver universitätsweiter Diskussion 2016 eingeführte **Mittelverteilungsmodell**. Darin ist ein **Leistungsindikator Gleichstellung** mit insgesamt 10% des Leistungsetats (17% des Gesamtbudgets) ausgewiesen. Relevant sind die Anzahl der Professorinnen und der Anteil der Doktorandinnen. Zudem können Fakultäten aus dem Strategieetat Mittel für gleichstellungsfördernde, strukturelle Maßnahmen beantragen. Jede Fakultät erhält außerdem ein Budget zur **Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** (s. 2.4.2). Alle drei Jahre werden fristgerecht die **Gleichstellungspläne** der Fakultäten

„Der Hochschulrat unterstützt ausdrücklich die Steuerungs- und Anreizsysteme der Bielefelder Gleichstellungsstrategie. Wir sind von der Wirkung überzeugt!“

Dr. Annette Fugmann-Heesing
Vorsitzende des Hochschulrats

fortgeschrieben. Parallel dazu legt jede Fakultät eine **Gleichstellungsquote** für Neuberufungen nach § 37 a Hochschulgesetz NRW fest, die sich am Kaskadenmodell orientiert und zwischen Hochschulleitung und Fakultäten ausgehandelt wird. Die gleichzeitig eingeführten jährlichen Entwicklungsgespräche des Rektorates mit den Fakultäten berücksichtigen prominent Gleichstellungsziele und konnten mit der Berufsquote für Professorinnen sowie mit den Gleichstellungsplänen synchronisiert werden.

Anreize | Einige Instrumente haben sich als besonders wirkungsvolle Anreizsysteme konsolidiert. Zur Herstellung geschlechtergerechter Besetzungen von Gremien und Führungspositionen hat das Rektorat **Anreiz- und Entlastungsregelungen für Professorinnen** geschaffen, die wegweisend sind: Wählen Fakultäten eine Dekanin, bekommt diese eine*n wissenschaftliche*n Mitarbeiter*in (50%-Stelle) zur Entlastung. Zugleich haben zahlreiche Professorinnen ihren Unmut über die Anforderung der Geschlechterparität in Gremien geäußert, da ihr Anteil im professoralen Bereich nicht bei 50% liegt und sie dadurch im Verhältnis häufiger für Gremien vorgesehen werden als ihre männlichen Kollegen. Das Rektorat hat diese Problematik aufgegriffen, eine Diskussionsveranstaltung mit Professorinnen initiiert und eine weitere **Entlastungsregelung** eingerichtet: Bei überproportionaler Gremienarbeit gewährt die Universität Professorinnen eine Lehrreduktion und eine finanzielle Kompensation. Auch die hälftige **Finanzierung der Gender-Gastprofessur** für Fakultäten ist ein Anreiz, die jeweilige Genderforschung und -lehre zu stärken sowie die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Der **Bielefelder Gleichstellungspreis** zeichnet die Steigerung des Professorinnenanteils, Genderforschung in der Qualifikationsphase und strukturelle Maßnahmen mit einem Bezug zum Gleichstellungsplan aus. Er wird öffentlichkeitswirksam auf dem Jahresempfang der Universität verliehen.

2.4 Neue und zukünftige Gleichstellungsstrategien

Gleichstellung braucht für ihre Realisierung *alle* Beteiligten. Zwar stellt das Maßnahmenportfolio der Universität Bielefeld allen Akteur*innen zahlreiche Instrumente und Strukturen für die Förderung von Gleichstellung bereit, doch werden sie noch nicht im gewünschten Maß ein- und umgesetzt (s. 1.3.2). In der **Hochschulleitung und der Zentralverwaltung** sind die Gleichstellungsstrukturen zwar fest verankert, werden aber Gleichstellungsaufgaben nur dann umgesetzt, wenn sie ausdrücklich bekannt sind. Es **mangelt zum Teil am Wissen** um die konkrete Ausgestaltung der Hochschulaufgaben unter Gleichstellungsaspekten und es sind noch Impulse des Gleichstellungsbüros notwendig, die dann bereitwillig aufgenommen und integriert werden. Die **Gleichstellungsaktivitäten der Fakultäten** haben sich in den letzten Jah-

ren sehr verbessert, sind aber noch nicht zur Zufriedenheit erreicht (s. 1.2). Gleichstellung wird teilweise noch immer als mühsamer Zusatz zu den Kernaufgaben wahrgenommen. Da die Autonomie der Fakultäten an der Universität Bielefeld ungewöhnlich stark ausgeprägt ist, brauchen sie ein anderes Identifikations- und Informationsangebot.

Die Zukunftsvision der Universität Bielefeld heißt **Kulturwandel**: Es geht um eine **neue Haltung gegenüber Gleichstellung** und eine stärkere Identifikation mit dem Thema, damit alle ihre **Handlungsmöglichkeiten kennen** und **proaktiv wahrnehmen**. Der Gleichstellungsauftrag soll noch deutlicher ein gemeinsamer Auftrag werden und zu einer wachsenden Übernahme der Verantwortung führen. Dazu dienen die folgenden Ansätze:

2.4.1 Höhere Verbindlichkeit der Gleichstellungsinstrumente

Um die verbindlichere Nutzung der vorhandenen Instrumente zu erreichen, müssen alle Universitätsangehörigen, die Gleichstellungsaufgaben wahrnehmen, umfassend über die Instrumente informiert sein und einen leichteren Zugang dazu haben. Wichtige Zielgruppen für dieses Vorhaben sind die Fakultätsleitungen, die Dezernatsleitungen, Forschungsgruppenleitungen, Antragstellende und Prozessverantwortliche in Verwaltung und Wissenschaftsmanagement.

In Anlehnung an den Instrumentenkasten der DFG, der online bundesweit eine große Bandbreite an Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre bereitstellt, entwickelt die Universität Bielefeld einen universitätsinternen Instrumentenkasten – den **„Bielefelder Baukasten“**. Darin werden erstmals sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente der Universität Bielefeld zusammengestellt und mit einer Suchfunktion und verschiedenen Filtern (Zielgruppen,

zentral/dezentral, Fächergruppen, Themen) versehen. Er bietet allen Universitätsangehörigen niedrigschwellig Impulse und Inspiration für ihre Arbeit, unterstützt die einheitliche Kenntnis der bereitgestellten Mittel, Möglichkeiten und Strukturen und ihre kompetente Nutzung. Gleichzeitig können Akteur*innen ihrerseits neue und in ihrem Bereich bewährte Maßnahmen zur Aufnahme in den Baukasten vorschlagen. Damit wachsen die Verantwortung und Identifikation mit den Gleichstellungsaufgaben. Zusätzlich wird die Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen?“ in Zukunft einen systematischen Überblick über **Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen** geben (s. 2.1.1) und wird eine

2.4.2 Erhöhung der Durchsetzung der Gleichstellungsregelungen

Die Universität Bielefeld wird über entscheidende **Schlüsselstellen** zukünftig noch gezielter und konsequenter darauf hinwirken, dass die vorhandenen Regelungen und Instrumente beachtet und genutzt werden: In verantwortlichen Rollen sind hier insbesondere

- das Personaldezernat (Vorbereitung von Stellenbesetzungsverfahren, Evaluation und Fortschreibung der Gleichstellungspläne)
- das Forschungsdezernat (Prüfung von Verbundanträgen hinsichtlich gleichstellungsbezogener Qualitätskriterien)
- Vorsitzende von Gremien (geschlechterparitätische Besetzung von Gremien)
- Fakultätsleitungen (geschlechterparitätische Besetzung von Kommissionen, Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie)
- Vorsitzende von Berufungskommissionen (Nutzung der Gleichstellungsinstrumente in Berufungsverfahren)
- das Rektorat (Freigabe von Professuren, Akzeptanz von Scouting-Listen, Verabschiedung von Berufslisten).

Aktive dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind ebenfalls eine wichtige Absicherung für den systematischen Einbezug

2.4.3 Imagebildung und Kommunikation

Damit die Identifikation der Universitätsmitglieder mit dem Thema Gleichstellung wächst, sich ein konsistentes Verständnis ausprägt und das Thema deutlich mit positiven Aspekten verbunden wird, initiiert die Universität Bielefeld eine **Gleichstellungskampagne**. Damit sollen die großen Gleichstellungserfolge der Universität verstärkt kommuniziert und die Positionierung des Anspruchs noch stärker in das Bewusstsein der Universitätsmitglieder gerückt werden. Gleichstellung soll:

- Als ein starkes Markenzeichen der Universität Bielefeld wahrgenommen werden
- Sich zu einem positiven Standortfaktor entwickeln
- Als Chance zur kreativen Erweiterung von Perspektiven und Handlungsoptionen erkannt und genutzt werden

Handreichung für die gleichstellungsbezogenen Aufgaben von Dekaninnen und Dekanen in allen fakultätsbezogenen Prozessen erstellt.

Ab 2019 wird das **Projekt „gender equality enabling“** aufgesetzt. Es bezieht externe Gender-Expert*innen ein. In Workshops erarbeiten alle Zuständigen an den Schnittstellen für Gleichstellung in Forschung, Lehre, Führung, Nachwuchsförderung und Prozessentwicklung, wie sie ihren Tätigkeitsbereich konkret gleichstellungsorientiert ausgestalten können und vertiefen ihre Kenntnisse zu Genderaspekten und Gleichstellungsherausforderungen.

von Gleichstellungsaspekten in alle Verfahren und Prozesse. Im Hochschulgesetz NRW sind sie als eigenständige Akteurinnen in Berufungsverfahren verankert und haben damit bedeutende Handlungsoptionen. Zukünftig wird die **Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** weiter ausgebaut. Dazu gehören passgenaue Qualifizierungsangebote, angeleitete Intervisionstreffen, verstärkte Implementierung von Formaten zur Netzbildung und regelmäßige Informationen über Aufgabe, Rechte und Pflichten. Aus zentralen Mitteln erhält jährlich jede Fakultät einen Betrag von 5.000€ zur **Qualifizierung** der dezentralen Gleichstellungsakteur*innen, der zweckbestimmt, aber auf die jeweiligen Anforderungen bezogen individuell verausgabt werden kann. Zudem wird das Rektorat einen Diskussionsprozess mit den Fakultäten über ein Finanzierungsmodell zur **Freistellung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Umfang einer halben Stelle initiieren, um ihre Professionalisierung zu flankieren.

„Die Verantwortungsübernahme aller Akteur*innen ist ein zentraler Faktor für die Erfüllung unserer Gleichstellungsziele. Hier werden wir neue Impulse setzen.“

Dr. Uschi Baaken
Gleichstellungsbeauftragte
und Vorsitzende der Zentralen
Gleichstellungskommission

- In Zukunft kommunikativ mehr mit Leichtigkeit und Inspiration verbunden sein

Universitätsweite Kommunikationsstrategie | Für die Umsetzung der Kampagne spielt die Entwicklung einer Kommunikationsstrategie eine Schlüsselrolle. Teil der Strategie ist die gezielte **mediale Platzierung** des skizzierten Gleichstellungsimages. Sowohl für die universitätsinterne als auch für die externe Öffentlichkeit ist die Außendarstellung in landesweiten Leitmedien von großer Bedeutung. Hier will die Universität Bielefeld Gleichstellung verstärkt zum Thema machen und damit das öffentliche Interesse sowohl an Gleichstellung als auch an der Universität fördern. Die prominente Platzierung im neuen Leitbild (s. 2.2.3) flankiert die Öffentlichkeitsarbeit. Für die Ansprache der Universitätsmitglieder



werden darüber hinaus die **internen Medien** eingebunden. Wesentlich für den Imagewandel von Gleichstellung ist die Gewinnung geeigneter **Multiplikator*innen**, die Gleichstellung extern und intern zu einem positiven Medienecho verhelfen. Hierfür sind beispielsweise Mitglieder von Rektorat und Hochschulrat, aber auch Professor*innen prädestiniert. Zudem wird der Bekanntheitsgrad des **Gender-Portals**, das umfangreiche Informationen zur Gleichstellungssituation an der Universität Bielefeld bereithält, durch eine gezielte Einbindung in die Kommunikation gesteigert und gleichzeitig dafür genutzt, die Gleichstellungs-Kampagne selbst darzustellen und zu bewerben.

Positives Labeling | Eine von drei Kategorien des **Bielefelder Gleichstellungspreises** wird geändert, mit der zukünftig Personen geehrt werden, die sich in besonderer Weise für

2.5 Medizinische Fakultät – auf dem Weg zum Kulturwandel

Der Aufbau einer neuen Medizinischen Fakultät, dessen Vorbereitung im Februar 2018 begonnen hat, ist eine einzigartige Chance und gleichzeitig eine große Herausforderung, der sich die Universität Bielefeld derzeit stellt. Von Beginn an haben Gleichstellungsziele den Prozess geprägt, was vom hohen Commitment der Leitungsebene zeugt. Bereits zum jetzigen, sehr frühen Zeitpunkt sind Gleichstellungs- und Genderaspekte bedeutsame Punkte in der Ziel- und Strategieentwicklung. So wurde für den Gesamtprozess eine **fünffache Gleichstellungs- und Genderstrategie** entwickelt, die mit ambitioniert gesetzten Zielen alle relevanten Punkte des Fakultätsaufbaus abdeckt.

Fünffache Gleichstellungs- und Genderstrategie | Die Universität Bielefeld verfolgt das Ziel, sowohl Gleichstellung als auch Gender in Forschung und Lehre in einem bundesweit vorbildlichen Umfang zu implementieren. Die Strategie beinhaltet:

A | Einen weit überdurchschnittlichen **Professorinnenanteil** mit einer – auch als Signalwirkung verstandenen – Zielmarke von **50%**. Hierfür wird die Gleichstellungsstrategie der Universität für Berufungsverfahren in der Medizin weiterentwickelt. Der Medizinische Beirat, der beim Fakultätsaufbau eine Beratungsfunktion mit Fokus auf die Berufungsverfahren ausüben wird, soll geschlechterparitätisch besetzt werden. Ein entsprechendes Scoutingverfahren nach geeigneten Medizinerinnen läuft derzeit.

B | Einen strategischen Dreiklang zur Verankerung von **Gender in der medizinischen Forschung**: 1. soll mindestens eine Professur mit einer Volldenomination für Gendermedizin eingerichtet werden; 2. sollen in den Forschungsschwerpunkten zusätzlich ausgewählte Professuren ihr Fachgebiet unter besonderer Berücksichtigung von Geschlechteraspekten bearbeiten; 3. sollen Geschlechteraspekte auch querschnittlich verankert werden, indem an alle Professuren die Forderung gerichtet wird, Gender in Forschung und Lehre angemessen zu berücksichtigen.

Gleichstellung engagieren. Sie können aus allen Bereichen der Universität kommen und werden von anderen Universitätsangehörigen mit schriftlicher Begründung für diese Auszeichnung vorgeschlagen. Die Kampagne befördert die gemeinschaftliche, kreative Auseinandersetzung mit Gleichstellung und ihrem Status an der Universität Bielefeld weiterhin über:

- Einen **Imagefilm** (u.a. mit Beteiligung von Mitgliedern des Rektorats und des Hochschulrats)
- Die regelmäßige Ausschreibung eines **Gleichstellungs-Quiz** mit zahlreichen anspruchsvollen Fragen rund um die Bielefelder Gleichstellungssituation und einem Preisgeld
- Einen **Ideen-Wettbewerb zur Gestaltung einer Plakat- und Postkartenreihe** für alle Universitätsmitglieder

C | Eine systematische Integration von **Genderaspekten in die Lehre** und ihre verbindliche Aufnahme in das Curriculum. Die Integration entsprechender Inhalte und Lernziele im Modulhandbuch und ein Leitfaden für gendersensible Didaktik in der Medizin sichern dies ab. Begleitend dazu setzt die Universität eine externe, geschlechterparitätisch besetzte Expert*innengruppe ein, die an der gendersensiblen Ausgestaltung des Curriculums mitwirkt.

D | Ein gleichstellungsorientiertes Konzept zur **Nachwuchsförderung** mit Instrumenten für die Sicherung des Studienerfolgs und der Karriereförderung in der Wissenschaft insbesondere für Frauen.

E | Die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Genderaspekten in der **Klinikauswahl**, indem die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und das Vorhandensein von Gleichstellungsplänen mit Entwicklungsperspektiven in den Kriterienkatalog eingehen.

Fünffache Bielefelder Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin

A | Professorinnenquote von angestrebten 50%

Gleichstellungsstrategie für Berufungsverfahren

B | Gender in Forschung

1. Volldenomination(en) Gendermedizin
2. Teildenominationen
3. Integration von Genderaspekten

C | Gender in Lehre

Gendersensible Curriculumentwicklung und Didaktik

D | Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung

Instrumente für Studienverlauf und wiss. Karriere

E | Gleichstellung und Gender in den Kliniken

Strukturelle Verankerung von Gleichstellung + Gender, Gleichstellungskonzept mit Entwicklungsperspektive

Abb.9: Gleichstellungs- und Genderstrategie für die Einrichtung der Medizinischen Fakultät an der Universität Bielefeld

Strukturentscheidungen | Um ihre Gleichstellungs- und Gender-Ziele zu erreichen, hat die Universität strukturell bereits zentrale Weichen gestellt. So hat das Rektorat mit der Ernennung einer Medizinerin und Professorin aus der Fakultät für Gesundheitswissenschaften mit ausgewiesener Geschlechterforschungsexpertise als **Gründungsbeauftragte** eine wichtige strategische Entscheidung mit Signalwirkung nach innen und außen getroffen. Eine Stelle für eine **Mitarbeiterin für Gender Equality** ist ebenfalls bereits eingerichtet und dem Aufbaukoordinator für die Medizinische Fakultät zugeordnet. Sie begleitet den Aufbauprozess seit Beginn eng in allen strukturell und konzeptionell relevanten Punkten und betreibt bundesweite Netzwerkarbeit. Wie die Gleichstellungsbeauftragte steht sie in regelmäßigem Austausch mit der Steuerungsgruppe, kooperiert eng mit der Gründungsbeauftragten und unterstützt die Projektleitungen inhaltlich und strategisch mit ihrer Expertise. Insgesamt unterstreicht der Planungsprozess für den Fakultätsaufbau exemplarisch die Bielefelder Strategie der **querschnittlichen Verortung von Gleichstellungsverantwortung an strategischen Schlüsselstellen**.

2.6 Flankierende Dimensionen

2.6.1 Familiengerechte Hochschule

Entwicklung und Konsolidierung von Strukturen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit, wissenschaftlicher Qualifizierung, Studium und Familienverantwortung gehören seit langem zu den Kernanliegen der Universität. Die Institutionalisierung einer familienbewussten Personalpolitik und einer familiengerechten Studienorganisation sind selbstverständlicher **Teil der Hochschulstrategie** und allgemein akzeptiertes Ziel der Fakultäten. Steuerungsinstrumente wie das Leitungskonzept, die Leitlinien zur Qualifikationsphase sowie die Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren beinhalten wesentliche Aspekte zur Etablierung von Familienfreundlichkeit.

Auditierung | Die erfolgreiche Teilnahme am **audit familiengerechte hochschule** seit 2006 hat die Weiterentwicklung wesentlich angetrieben. Die Audit-Bewertung bescheinigt der Universität die systematische Verankerung von familiengerechten Arbeits- und Studienbedingungen in der Hochschule, ihren Instrumenten, der Kommunikation und Kultur auf höchstem Niveau. Besonders herausgehoben wird die Etablierung der familiengerechten Hochschule gleichermaßen als Ziel und Teil der Organisations- und Personalentwicklung sowie die familiengerechte Ausrichtung der Universität als Teil der Hochschulphilosophie und -strategie. 2018 wird sich die Universität erneut ihrer Reauditierung widmen. Neben der strategischen Weiterentwicklung von Familienfreundlichkeit insbesondere in **Leitungs- und Entwicklungsprozessen** gehört die **Implementierung des Audits an der Medizinischen Fakultät** zu den Zielen des Zeitraumes bis 2021.

Für den weiteren Prozess sind Ressourcen eingeplant, um **externe gleichstellungs- und genderbezogene Expertise** zu Beratungszwecken einzuholen, den Familienservice insbesondere im Hinblick auf den Aufbau eines **Dual Career-Angebotes** zu erweitern und mit Aufnahme des Lehrbetriebs **Mentoring-Programme für Medizinerinnen** auf allen Qualifikationsstufen anzubieten. Für neu berufene Medizin-Professorinnen wird es spezielle **Begleit- und Vernetzungsangebote** im Rahmen des Inplacements geben.

„Wir setzen mit unserer Strategie ein Signal nach innen und außen und machen uns auf den Weg, die Gesundheitsversorgung unter dem Blickwinkel der Gleichberechtigung zu verbessern.“

Prof. Dr. Claudia Hornberg
Gründungsbeauftragte der
Medizinischen Fakultät

Auf dem Weg zum Kulturwandel hat die skizzierte Ausrichtung der medizinischen Fakultät eine große Bedeutung. Dennoch sind die Gleichstellungs- und Genderziele mit großen Herausforderungen verknüpft und bleiben – trotz aller Bemühungen – ein Stück weit ergebnisoffen.

Beratung und Information | Der durch Stellenentfristung **verstetigte Familienservice** hat sich als kompetente Anlauf- und Beratungsstelle für Mitarbeitende und Studierende sowie Führungskräfte, Funktionsträger*innen und Gremien etabliert. Unterstützungs- und Coaching-Angebote für die Vereinbarung von Elternschaft und wissenschaftlicher Qualifizierung ergänzen das Beratungsangebot. Alle Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit sind im **Familienportal** auf der Homepage zusammengestellt. Hier finden Interessierte auch aktuelle Informationen zu den sich häufig ändernden rechtlichen Grundlagen und ihren Folgen (Beispiel Mutterschutzgesetz für Studentinnen).

Kinderbetreuung | Als erste Hochschule in NRW hat die Universität Bielefeld bereits 2006 eine **Kindertagesstätte** nur für Kinder von Beschäftigten eröffnet. Das Angebot umfasst 116 Betreuungsplätze und wird kontinuierlich bedarfsgerecht ausgebaut. Die Öffnungszeiten orientieren sich an den Bedürfnissen des Wissenschaftsbetriebs. Für die Kinder von Studierenden und Promovierenden bietet das Studierendenwerk weitere 150 Plätze an. Der Familienservice vermittelt **Tagesmütter und Babysitter** und gibt Angebote für **Ferienspiele** bekannt. Ab Herbst 2018 ist ein weiterer **Ausbau von Betreuungsplätzen** geplant. Ein neues Angebot für **Kurzzeitbetreuung** wird gezielt und flexibel insbesondere den spontan und unterjährig auftretenden Kinderbetreuungsbedarf neu eingestellter Wissenschaftler*innen abdecken.

Weiterentwicklung | Zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen hat in den letzten Jahren die Bedeutung eines **systematischen Dual Career-Angebotes** zugenommen. Die zahlreichen Berufungen im Kontext „UNIplus“ und der Medizinischen Fakultät werden die Nachfrage nach Beratung und Kinderbetreuung

2.6.2 Gender in Forschung und Lehre

Forschung | Die seit langem dokumentierte vielfältige Berücksichtigung der Geschlechteraspekte in Forschung, Lehre und Studium gehört zum Selbstverständnis der Universität Bielefeld. Bedeutend ist die Geschlechterforschung an der Universität seit der frühen Gründung (1980) des international anerkannten Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). 2016 erfolgte seine Neugründung als zentrale wissenschaftliche Einrichtung **„Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung“** (IZG). Die Ansiedlung eines Doktorand*innenkollegs ist geplant. Die Geschlechterforschung ist auch durch etliche weitere Professuren mit Genderthematik und den Studiengang **Gender Studies** abgesichert. Sie konnte zudem in den letzten Jahren durch weitere (Teil-)Denominationen in unterschiedlichen Fachbereichen deutlich ausgebaut werden. Flankierend dazu wirken der Bielefelder **Gleichstellungspreis** und die **Gender-Gastprofessur**. Besonders erfreulich ist, dass die etablierte Wander-Gender-Gastprofessur bereits zwei MINT-Fakultäten motiviert hat, eigene Angebote von Gastprofessorinnen einzuplanen.

Lehre | Neben dem Masterstudiengang Gender Studies gibt es zahlreiche geschlechtersensitive Lehrveranstaltungen. Zudem

2.6.3 Gendersensible Diversitätspolitik

Die Themen Gender und Diversity werden an der Universität Bielefeld – wie schon in den vergangenen Jahren – hinsichtlich der Aufgabenverteilung getrennt organisiert. Um auch Diversity **auf der Leitungsebene zu verankern**, hat die Universität eine **Prorektorin für Internationalisierung und Diversität** eingesetzt und seit Ende 2017 eine Stelle für Diversity in der Organisation geschaffen. Auf dem **Diversity-Portal** sind systematisch alle Aktivitäten und Strukturen der Universität abgebildet und sowohl nach innen als auch nach außen sichtbar. Das Rektorat hat gemeinsam mit dem Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung bundesweit als erste Universität die **Kampagne „Uni ohne Vorurteile“** ins Leben gerufen. Ziel ist es, sich deutlich gegen die Abwertung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Gruppen zu wenden und die Universität als einen Ort der Gleichwertigkeit und Toleranz zu fördern.

weiter steigern. Die Universität richtet deshalb eine **zusätzliche Stelle im Familienservice** ein, die in den nächsten Jahren sowohl ein Unterstützungs- und Beratungsangebot im Bereich Dual Career umsetzt als auch die zusätzlichen Bedarfe in der Medizinischen Fakultät bedient.

ist aus der zentralen Gleichstellungskommission eine ständige Arbeitsgruppe **„Gender in die Lehre“** hervorgegangen, die inzwischen als Best Practice in den Instrumentenkasten der DFG aufgenommen wurde. Sie wird ihr Aufgabengebiet, die systematische Berücksichtigung von Gender in der Lehre, auf die Forschung ausweiten, weil sich erst aus der Verzahnung ein Kulturwandel der Hochschullehre entwickeln kann. Neben der Erprobung vorhandener Onlinetools zur Berücksichtigung von Gender in die Lehre wird für ein gender- und diversitätssensibles Curriculum in der Medizinischen Fakultät eine entsprechende **Handreichung für Lehrende** erarbeitet. Angepasste Versionen erhalten im Anschluss auch andere Fakultäten. So gehen langfristig thematische Wahlmodule in jeden Studiengang ein. Dennoch fehlt es an einigen Stellen nach wie vor an Genderkompetenz, die in den nächsten Jahren durch **Schulungen** und Kooperationen mit der Genderforschung auszubauen ist.

Darüber hinaus setzt die Universität Bielefeld dem erneuten Aufkommen von medialen und politischen Angriffen auf Gender Studies eine eindeutige Positionierung für Geschlechterforschung entgegen, die Forscher*innen und Lehrende ausdrücklich unterstützen.

Zugleich möchte die Universität heterogene Talente gewinnen und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sie sich voll entfalten können. In der nahen Zukunft wird die Universität unter Einbezug zahlreicher Akteur*innen – zentral wie dezentral – eine universitätsweit getragene **Diversity-Policy** entwickeln. Einem intersektionalen Ansatz folgend werden alle Diversitätskategorien als miteinander verzahnt verstanden. Geschlecht ist also ein integraler Bestandteil in allen anderen Kategorien. Die Beteiligten achten auf eine gendersensible Bearbeitung der Diversitätsaspekte. Zugleich werden auch in der geschlechterpolitischen Arbeit Diversitätsaspekte berücksichtigt. Dazu sind auch seit Beginn des Aufbaus der Diversitätsarbeit die Gleichstellungsakteur*innen systematisch einbezogen worden und es haben sich durch Schnittstellen wie gendersensible Sprache, Trans*- und Queerpolitik enge **Kooperationsstrukturen** etabliert.

2.6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Die Universität Bielefeld hat schon seit vielen Jahren auf verschiedenen Ebenen eine Vielzahl von Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (SDG) entwickelt. Dazu gehören eine **Richtlinie** gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, die **zukünftig aktualisiert** werden soll, ein **professionelles unabhängiges Beratungsangebot** für Betroffene von SDG, das konsolidiert ist und wöchentlich stattfindet, regelmäßige

Schulungen für alle, die potentielle Ansprechpersonen für Betroffene sein können und ein **Begleitservice** des Sicherheitsdienstes für Frauen. Bei Neu- und Umbauten werden die **Bauplanungen** systematisch auf Gefahrensituationen (Wegführung, Beleuchtung, Notrufsäulen, soziale Belebung) überprüft. In umfangreicher **Öffentlichkeitsarbeit** wird das Thema regelmäßig in unterschiedlichen Formaten aufgegriffen.

2.6.5 Qualitätsmanagement und Evaluation

In Studium, Lehre und Forschung | Zur qualitativen Weiterentwicklung des Studienangebotes hat die Universität Bielefeld eine Abteilung Entwicklungsplanung, Organisation und Qualitätsmanagement in Studium und Lehre aufgebaut. Ein 2017 begonnenes Programm soll zur Etablierung eines universitätsweiten, systemakkreditierungsfähigen **QM-Systems** Studium und Lehre beitragen und die Qualitätskreisläufe schließen. **Genderaspekte** und Aspekte gleichstellungsorientierter Studienorganisation sollen in das Vorhaben eingehen. In Elemente wie Absolvent*innenstudien, Akkreditierung, Studierendenbefragung und Studienerfolgsmonitoring sowie Evaluation sind Genderaspekte bereits integriert. Die Gleichstellungskommission hat geschlechterdifferenzierte Unterschiede in den Ergebnissen der Absolvent*innenstudie diskutiert und weiterentwickelt. Diese Verzahnung von zentralem Qualitätsmanagement und Gleichstellungsexpertise soll künftig ausgeweitet werden. Zur Steigerung der Qualität von Verbundforschungsanträgen hat die Universität eine **Stelle Gender-Consulting** im Dezernat Forschungsförderung und Transfer eingerichtet (s. 2.3.1). Ein im April 2017 eingesetztes fakultätsübergreifendes **Tenure-Track-Board** spielt eine wichtige Rolle bei der Qualitätssicherung im Tenure-Track-Evaluationsverfahren. Das Tenure-Track-Board besteht aus sieben erfahrenen Hochschullehrer*innen der Universität und berät die jeweilige Fakultät und vor jeder Tenure-Entscheidung das Rektorat.

In der Gleichstellungsentwicklung | Als Grundlage eines umfassenden Qualitätsmanagements hat sich die regelmäßige Erhebung von **gleichstellungsbezogenen Daten**

auf fast allen Organisationsebenen und wissenschaftlichen Stufen noch einmal deutlich verbessert. Grundsätzlich sind Qualität und Vergleichbarkeit des Datenmaterials durch den Einsatz einer neuen Software sowie die Berücksichtigung rechtlicher Anforderungen abgesichert worden. Die Ergebnisse werden regelmäßig veröffentlicht, könnten künftig aber noch zielgerichteter zur Weiterentwicklung der Gleichstellungssituation ausgewertet werden. Es gibt einen **Stellenanteil Gender-Controlling** für die Koordination der routinemäßig anfallenden Gleichstellungserhebungen, z.B. hat sich die Universität Bielefeld regelmäßig seit 2012 am DFG-Gleichstellungsreporting beteiligt und es in 2017 auch freiwillig fortgeschrieben. Zukünftig wird darüber hinaus ein **Stellenanteil** im Dezernat Informationsmanagement und Hochschulentwicklung zur strukturellen Installation eines **operativen und strategischen Gender-Controllings** eingerichtet. Alle zentralen Gleichstellungsmaßnahmen werden evaluiert und bei Bedarf angepasst. Die **Evaluation** der dezentralen Maßnahmen geschieht jeweils zur Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne, die fristgerecht alle drei Jahre fortgeschrieben werden. Eine **Monitoringgruppe** (bestehend aus Hochschulrats-, Senats- und Rektoratsmitgliedern, Dekan*innen und Gleichstellungsbeauftragte) beschäftigt sich ausführlich mit der Wirkung des neuen Mittelverteilungsmodells – auch in Bezug auf die Gleichstellungsindikatoren.

„Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Menschenrecht – dies in der Wissenschaft zu realisieren ist unser Ziel.“

Dr. Stephan Becker
Kanzler

3. Personelle und finanzielle Ressourcen

Seit dem ersten Gleichstellungskonzept (2008) und der Dokumentation (2013) sind die finanziellen Ressourcen, die die Universität Bielefeld in Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen investiert, stetig gestiegen. Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung von 2008 bis heute und die für

die nächsten Jahre zusätzlich geplanten Ausgaben. Hier nicht eingerechnet sind die indirekt wirksamen Mittel des Leistungsindikators „Gleichstellung“ im universitären Mittelverteilungsmodell, der jährlich 1,26 Mio. € ausmacht (s. 5.2).

Strukturen/Maßnahmen	ca. Kosten pro Jahr
Strukturen/Maßnahmen 2008 und 2013 ⁸	2.260.000 €
Aktuell (2018)	
Gender Consulting (Stelle im Dezernat FFT)	35.000 €
Gender Controlling (Stelle)	25.000 €
Gender-Maßnahmen im Exzellenzcluster und in Graduiertenschulen	100.000 €
Gender in Forschung und Lehre (Genderprofessuren mit Mitarbeiter*innenstellen, Koordinierungsstelle Zentrum für Geschlechterforschung, Studiengang Gender Studies, Gender-Gastprofessur)	1.450.000 €
Strategisch relevante Gender-Projekte in Fakultäten (Strategieetab des MVM)	200.000 €
Promotionsstipendien für Frauen	100.000 €
Gleichstellungsbüro (Stellen und Sachmittel)	205.000 €
Personalentwicklung für Frauen (Stellen im Dezernat P/O, Maßnahmen, Mentoring-Programm)	200.000 €
Anteil für Frauen im Bielefelder Nachwuchsfonds	120.000 €
Familienförderung (Familienservice, audit familiengerechte hochschule, Telearbeitsplätze)	200.000 €
Kinderbetreuung (z.B. Zuschüsse für Kitas, Kinderzimmer, Ferienspiele)	200.000 €
Diversity (Stelle, Sachmittel, Stellenanteil im Dezernat P/O)	50.000 €
Gleichstellungspreis	10.000 €
Summe	2.945.000 €
Zukünftig zusätzlich (ab 2019)	
Aufbau Instrumentenkasten	33.000 €
Professionalisierung dezentraler Gleichstellungsarbeit (Qualifizierung)	65.000 €
Gender Equality Medizinische Fakultät (Stelle)	65.000 €
Externe Prozessberatung zu Gender in Medizinischer Fakultät (Referentin/Expertin)	20.000 €
Ausweitung Familienservice und Dual Career (Stelle)	50.000 €
Ausweitung Mentoring-Programm MINT (Stelle und Sachmittel)	20.000 €
Ausweitung Mentoring-Programm Medizin (Stelle und Sachmittel)	50.000 €
Aufbau Berufungs-Controlling (Dezernat P/O)	17.000 €
Broschüren und Handreichungen	10.000 €
Zentraler Fonds für Drittmittelbeschäftigte nach Elternzeit	50.000 €
Projekt „gender equality enabling“ und gegenderte Leitungsentwicklung (Dezernat P/O)	75.000 €
Implementierung von Genderaspekten im QM-System (Dezernat SL)	17.000 €
Implementierung eines operativen und strategischen Gender-Controllings (Dezernat IM/HE)	17.000 €
PI-Programm	10.000 €
Summe	499.000 €
Summe gesamt	3.444.000 €

Tab. 1: Kostenschätzung Gleichstellungsmaßnahmen

Ausblick und Zusammenfassung

Die Fülle an ausgewogenen konsolidierten Maßnahmen und bewährten Strategien an der Universität Bielefeld ist eine herausragende Basis für die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit der Zukunft. Sie werden stetig weiterentwickelt durch die Ausweitung des Mentoring-Programms in den MINT-Fächern und der Medizin, den Aufbau eines Dual Career-Angebotes, die Einrichtung eines Fonds zur Finanzierung von Drittmittelbeschäftigten nach der Elternzeit, erweiterte Beratungs- und Kompetenzentwicklungsangebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit. Der Schwerpunkt des Zukunftskonzeptes, das einen grundlegenden Kulturwandel zum Ziel hat, liegt jedoch auf Strategien und Maßnahmen, die den konsistenten, verbindlichen Einsatz aller vielfältig vorhandenen Instrumente fördert. Die Universität Bielefeld wird in den kommenden Jahren die Identifikation der gesamten Universität mit Gleichstellung und die strategische Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten weiter stärken. Dazu wird erstmals in einer Sammlung aller Instrumente und nach dem Vorbild der DFG der „Bielefelder Baukasten“ aufgebaut. Broschüren und Handreichungen für die Gewinnung von Professorinnen, zu den Aufgaben als Dekan*in und zu gendersensibler Lehre in der Medizin befördern den weiteren Einzug von gleich-

stellungsrelevanten Kriterien und das Bewusstsein dafür in die Auswahlprozesse. Strategische Kommunikation – eine Gleichstellungskampagne – erhöht die (Medien-)Präsenz für das Thema und seinen Status an der Universität und darüber hinaus. Ein Imagefilm, ein universitätsweiter Ideen-Wettbewerb und die Ehrung engagierter Personen mit dem Gleichstellungspreis setzen gemeinschaftliche, motivierende Impulse. In ihren Strukturen befördert die Universität Gleichstellung weiter, indem sie ein Berufungs-Controlling aufbaut und Genderaspekte in das QM-System einzieht, ein operatives und strategisches Gender-Controlling installiert und Gender in die Professionalisierung der Leitungsarbeit von Führungskräften und Neuberufenen einbringt. Mit großem Engagement wird die Universität die fünffache Gleichstellungs- und Genderstrategie für den Aufbau der Medizinischen Fakultät verfolgen.

Alle bewährten wie neuen Strategien und Maßnahmen sollen sich weit über das Professorinnenprogramm hinaus zu integralen strukturellen Bestandteilen der Universität Bielefeld entwickeln. Sie werden im universitären Selbstverständnis von gelungener Gleichstellungsarbeit implementiert und damit nachhaltig verankert.

Auswahl der Professuren

Sollte das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bielefeld positiv begutachtet werden, sind unter gleichstellungsstrategischen Aspekten (neue Professorinnen auf W3-Professuren, Fachbereiche mit geringem Professorinnenanteil bzw. Fachgebiete, die seltener von Frauen bearbeitet werden) folgende Professuren zur Beantragung vorgesehen:

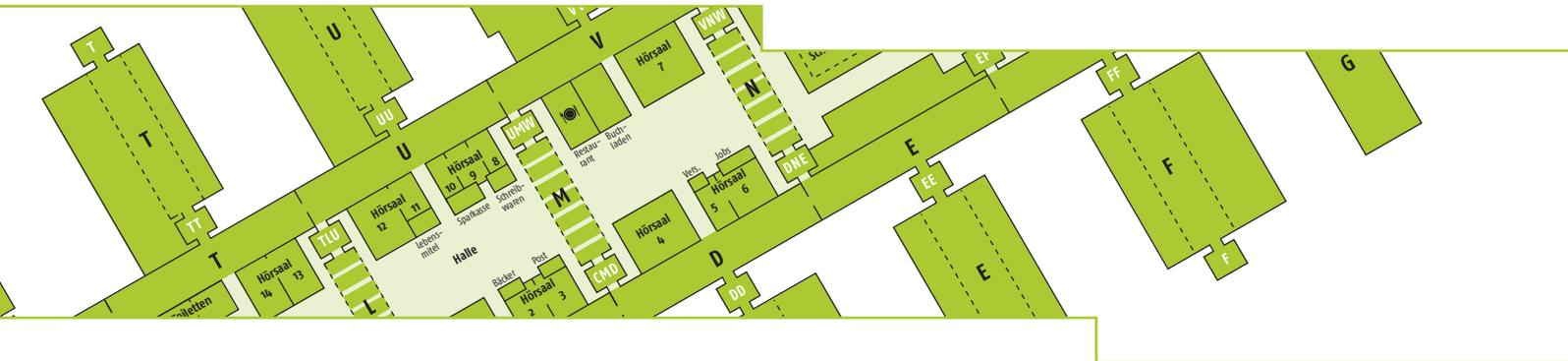
- Vorgriffsprofessur W3, Fakultät für Psychologie (Professorinnenanteil W3 22%, gesamt 36%), Laufzeit Förderung bis zur Ablösung 5 Jahre
- Regelprofessur W3, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (Professorinnenanteil W3 7%, gesamt 17%), Laufzeit Förderung 5 Jahre
- Vorgriffsprofessur W3, Abteilung Philosophie (Professorinnenanteil W3 0%, gesamt 40%, Laufzeit bis zur Ablösung 5 Jahre

Falls die Möglichkeit besteht, eine vierte Professur zu beantragen:

- Vorgriffsprofessur W3, Fakultät für Biologie (Professorinnenanteil W3 17%, gesamt 27%), Laufzeit Förderung bis zur Ablösung 5 Jahre

Elektronischer Anhang

- Anhang 1: Statistische Daten
- Anhang 2: Tabellarische Übersicht über alle Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente
- Anhang 3: Personalentwicklungskonzept der Universität Bielefeld
- Anhang 4: Antrag der Universität Bielefeld im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses



Frauenanteile an der Universität Bielefeld

in den Jahren 2008 (Gleichstellungskonzept PPI), 2012 (Dokumentation PPII) und 2018 (Zukunftskonzept PPIII)

