

# Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Bielefeld

# Unser Anspruch

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

Dieser „Anspruch“ zum Thema Gender & Gleichstellung beschreibt eines von sieben Schwerpunktthemen, die zusammen die Identität und Werte der Universität Bielefeld abbilden.



# Leitbild für Gleichstellung

Die Universität Bielefeld ist von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Gleichstellung in den Bereichen der Universität – Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung – ist deshalb **ein wichtiges strategisches Ziel**. Die umfassende Implementierung von Gleichstellung in ihren Strukturen und Prozessen ist eine Aufgabe, die gemeinsam mit allen Universitätsangehörigen auf dem Weg zu einer **geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur** ausgestaltet werden soll. Für diesen Kulturwandel fördert die Universität die prozesshafte Verständigung zum Thema Geschlechtergerechtigkeit mit allen universitären Akteur\*innen. Sie sieht ihre großen Gleichstellungserfolge, die etablierten Strukturen und ihr **nachhaltig angelegtes Portfolio an Instrumenten und Maßnahmen** als wichtige gemeinsame Errungenschaften und gute Ausgangslage für weitere Verbesserungen.

Die Universität Bielefeld steht für die Haltung, dass wissenschaftliche Erkenntnis und Organisationsprozesse von unterschiedlichen Perspektiven profitieren und dafür das Potenzial aller Wissenschaftler\*innen und Mitarbeiter\*innen benötigt wird. Daher begreift die Universität Bielefeld **Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für eine Forschungs- und Arbeitskultur mit höchsten Qualitätsansprüchen**. Zugleich sieht sie Geschlechtergerechtigkeit als bedeutsamen Faktor für eine **gute Studienkultur** sowie für eine **Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen**, um unterschiedliche Lebenslagen angemessen zu berücksichtigen und zu integrieren. So ist die seit Jahren weiterentwickelte familiengerechte Ausrichtung der Universität, aber auch die Etablierung von Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt Teil der Universitätsphilosophie und -strategie.

Die Universität Bielefeld unterscheidet a) **Gleichstellung** bezogen auf quantitative Frauenanteile, b) **Geschlechtergerechtigkeit** bezogen auf die Gestaltung von Strukturen und Prozessen und c) die Integration von **Genderaspekten** in Inhalte. Die Bestrebungen, auf quantitativer Ebene **Gleichstellung in allen Statusgruppen und fachlichen Bereichen** – insbesondere auf Führungspositionen – zu erreichen, gehen an der Universität Bielefeld mit den Bemühungen zur Gestaltung **geschlechtergerechter Strukturen und Prozesse** Hand in Hand, die Personen unterschiedlicher Geschlechter gleichermaßen integrieren, berücksichtigen und ansprechen. Geschlechterforschung hat an der Universität Bielefeld einen hohen Stellenwert.

**Alle Mitglieder der Universität Bielefeld tragen die Verantwortung**, ihren Tätigkeitsbereich unter der Perspektive von Geschlechtergerechtigkeit in Strukturen und Prozessen sowie Gleichstellung zu reflektieren. Die Universität ermöglicht ihren Mitgliedern den Erwerb der dafür notwendigen Kompetenzen.

In ihrer Rolle als **Forscher\*innen** analysieren **Universitätsangehörige** die inhaltliche Relevanz von Genderaspekten für die verschiedenen Bereiche ihrer Tätigkeit und integrieren sie in angemessener Weise.

Die angemessene Integration von Genderaspekten in die Lehrinhalte sowie die Durchführung einer gender- und diversitätssensiblen Lehre sind wichtige Ziele der Universität Bielefeld. **Lehrende und Studierende** reflektieren die Bedeutung von geschlechtsbezogenen Perspektiven für Inhalte, Methoden und Interaktionen in Lehr-Lern-Settings.

**Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung** beziehen die universitären Ziele von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in die Ausgestaltung ihrer Aufgaben und damit in die Organisationsprozesse und -strukturen ein.

**Universitätsangehörige mit Führungs- und Entscheidungsaufgaben** tragen in besonderer Weise Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit und beziehen dies in der Ausgestaltung ihrer Rolle, ihren Umgang mit ihren Mitarbeiter\*innen und in die inhaltliche Ausrichtung ihres Bereiches mit ein.

Im Bewusstsein der integralen Verschränkung von verschiedenen Diversitätskategorien ist das Ziel der Universität Bielefeld eine **diversitätssensible Gleichstellungspolitik** mit der systematischen Integration von Geschlechteraspekten in alle Ungleichheitsdimensionen. ■



# Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld

Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur gemeinsam gestalten! ■



# Inhaltsverzeichnis

<b>Zusammenfassung</b>	<b>1</b>
<b>Status Quo und besondere Chancen</b>	<b>3</b>
<b>1. Situationsanalyse</b>	<b>7</b>
1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile	7
1.2 Stärken-Schwächen-Profil	8
1.3 Gesamtbewertung der bisherigen Maßnahmen und Konzepte	10
1.3.1 Mehrdimensionales Maßnahmenportfolio	10
1.3.2 Umsetzungsproblematik auf der Handlungsebene	11
<b>2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel</b>	<b>15</b>
2.1 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	16
2.1.1 Professorinnen	16
2.1.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen	18
2.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	22
2.1.4 Studentinnen	25
2.2 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	29
2.2.1 Anteil von Frauen in Gremien	29
2.2.2 Verzahnung zentrale und dezentrale Ebene	29
2.2.3 Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung	30
2.2.4 Leitungsentwicklung und Führungsverständnis	30
2.3 Bewährte und etablierte Kernstrategien	31
2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	31
2.3.2 Governance – Hochschulsteuerung und Anreizsysteme	32
2.4 Neue und zukünftige Gleichstellungsstrategien	33
2.4.1 Systematische Nutzung der Gleichstellungsinstrumente	33
2.4.2 Umfassende Berücksichtigung der gesetzlichen Gleichstellungsregelungen	34
2.4.3 Imagebildung und Kommunikation	34

<b>2.5 Medizinische Fakultät – auf dem Weg zum Kulturwandel</b>	<b>35</b>
<b>2.6 Flankierende Dimensionen</b>	<b>37</b>
2.6.1 Familiengerechte Hochschule	37
2.6.2 Gender in Forschung und Lehre	38
2.6.3 Gendersensible Diversitätspolitik	39
2.6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	39
2.6.5 Qualitätsmanagement, Monitoring und Evaluation	40
<b>Ausblick</b>	<b>41</b>
<b>Glossar</b>	<b>42</b>



# Zusammenfassung

Gleichstellung ist ein wichtiges strategisches Ziel der Universität Bielefeld. Die seit vielen Jahren verfolgte Strategie, Gleichstellung an der Universität Bielefeld querschnittlich zu implementieren und umfassend strukturell zu verankern, hat sich als erfolgreich erwiesen und zu vielen Errungenschaften und sehr guten externen Bewertungen wie z. B. durch die DFG und im Professorinnen-Programm geführt. Seit 2008 konnten die **Frauenanteile in allen Bereichen stetig erhöht** werden bzw. sind auf einem hohen Niveau gleichgeblieben.

Eine besondere Stärke der Universität Bielefeld liegt in der umfassenden Implementierung von Gleichstellung in den Strukturen, Prozessen und Steuerungsinstrumenten (s. 2.3.1 und 2.3.2). Gleichstellung ist in die Verantwortlichkeiten der Leitungsebene integriert und in allen grundlegenden Dokumenten verankert (s. 2.3.1). Die Strategien und Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung sind geschlechtergerecht gestaltet (s. 2.1.2) und Geschlechterforschung sowie Gender in der Lehre (s. 2.6.2) haben einen hohen Stellenwert. Strukturen und Maßnahmen zum Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt (s. 2.6.3) sowie Familienfreundlichkeit (s. 2.6.1) sind systematisch etabliert. Darüber hinaus nimmt die Universität auch den Bereich MTV gezielt und systematisch unter den Gesichtspunkten Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in den Blick (s. 2.1.3) und verfolgt eine ambitionierte Gleichstellungs- und Genderstrategie für den Aufbau der Medizinischen Fakultät (s. 2.5).

Das umfangreiche Maßnahmen-Portfolio der Universität Bielefeld deckt folgende Dimensionen ab (s. 1.3):

■ **Dimension Implementierungsgrad:** Mehr als ein Drittel der Maßnahmen ist **konsolidiert**.

■ **Dimension Zielgruppen:** Alle Zielgruppen sind abgedeckt, zugleich wird in der Wissenschaft der **gesamte wissenschaftliche Karriereweg** durch gleichstellungsfördernde Maßnahmen begleitet.

■ **Dimension zentral – dezentral:** Zentrale und fakultätsspezifische Maßnahmen **ergänzen** sich sinnvoll.

■ **Dimension strukturell – personell:** Aktuell setzt die Universität eine gute Kombination aus **strukturellen Maßnahmen**, die einen nachhaltigen Organisationswandel befördern, und **personellen Maßnahmen**, die auf individuelle Förderung und Unterstützung von Frauen zielen, sowie **kategorienübergreifenden Maßnahmen** um.

Das Maßnahmen-Portfolio ist damit **mehrdimensional, ausgewogen und nachhaltig angelegt**. Es werden kontinuierlich und bedarfsorientiert Maßnahmen hinzugefügt, so dass sich nachhaltige Verankerung und stetige Weiterentwicklung sinnvoll ergänzen.

Der **gleichstellungspolitische Schwerpunkt der nächsten Jahre** besteht nicht mehr in der Erweiterung der vorhandenen vielfältigen Maßnahmen. Vielmehr geht es künftig um die **gemeinsame Gestaltung eines Kulturwandels**:

**Ziel ist eine geschlechtergerechte Universitäts- und Wissenschaftskultur**, die alle politischen, organisationalen und disziplinären Praxen von Wissenschaft und Universität sowie das Alltagshandeln ihrer Mitglieder umfasst. Eine wichtige Voraussetzung für diesen Kulturwandel ist die Entwicklung einer **Haltung zu Gleichstellung**, die von einer selbstverständlichen Verantwortungsübernahme für Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe geprägt ist.



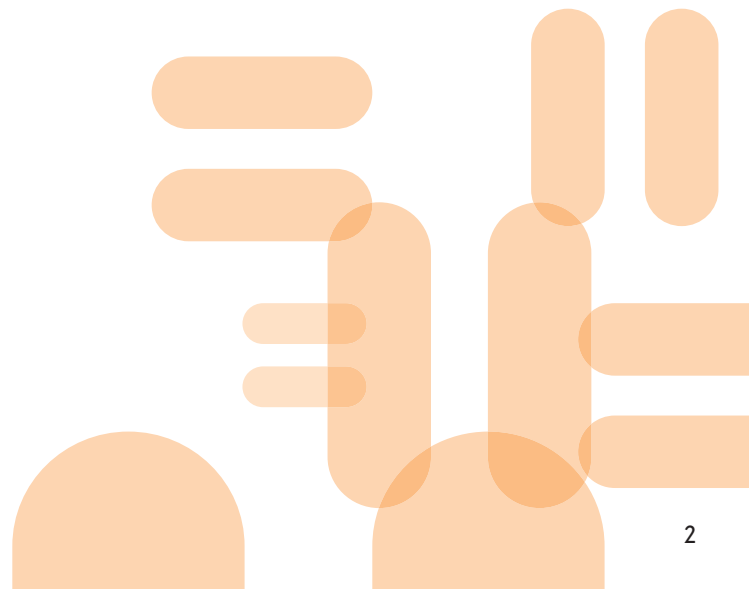
An vielen Stellen sind Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit bereits selbstverständlich und wird geschlechtergerechtes Handeln gelebt. Um einen **Kulturwandel** für die Zukunft auch in der Breite zu erreichen, werden die folgenden Ansätze verfolgt (s. 2.4):

■ **Systematische Nutzung von Instrumenten und Umsetzung von Maßnahmen:** Die proaktive Anwendung der vorhandenen Maßnahmen soll erleichtert und selbstverständlich werden. Die Universitätsangehörigen werden über ihre Handlungsspielräume und Instrumente informiert und bekommen einen leichteren Zugang dazu.

■ **Umfassende Berücksichtigung der vorhandenen (gesetzlichen) Gleichstellungsregelungen:** Durch systematische Bereitstellung von Informationen – insbesondere durch **Schlüsselstellen** (z. B. Personaldezernat, Fakultätsleitungen) – können die Universitätsangehörigen zukünftig die geltenden Regelungen leichter berücksichtigen und umsetzen.

■ **Imagebildung und Kommunikation:** Gleichstellungserfolge der Universität sollen sichtbarer werden und die mit der Umsetzung von Gleichstellung verbundenen Chancen stärker ins Bewusstsein gelangen.

Die Gleichstellungsarbeit der Zukunft ist damit bewusst auf eine übergeordnete Ebene ausgerichtet und bezieht vorhandene und seit Jahren genutzte Strategien und Instrumente ein, die zielgruppenspezifisch und -übergreifend auf personeller und struktureller Ebene ansetzen. Sie unterstützt einen organisationsweiten Wandel sowohl quantitativ (Erhöhung der Frauenanteile) als auch qualitativ (geschlechtergerechte Prozesse und Strukturen). ■



# Status Quo und besondere Chancen

Wissenschaftliche Erkenntnis profitiert von unterschiedlichen Perspektiven und erfordert gleichzeitig für höchste Qualität den Einsatz des vollen gesellschaftlichen Potenzials – unabhängig vom Geschlecht. Zugleich ist die Universität Bielefeld von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Daher ist und bleibt Gleichstellung in den Bereichen Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld ein zentrales strategisches Ziel. Um dieses zu erreichen, konnte die Universität in den letzten zehn Jahren über alle Zielgruppen hinweg ein maßgeschneidertes Portfolio an strukturellen und personellen Maßnahmen umsetzen und nachhaltig in ihren Strukturen und Prozessen verankern. Die stetige universitätsinterne Evaluation zeigt, wo noch Weiterentwicklungen oder ergänzende Maßnahmen in Wissenschaft, Lehre und Verwaltung notwendig sind. So wurden auch in den letzten Jahren – nach den mobilisierenden Impulsen durch die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder – passgenaue Gleichstellungsinstrumente entwickelt, die konsolidiert sind und Strukturveränderungen angeschoben haben.

**Dokumentierte Erfolge** | Die Universität Bielefeld ist in ihrem Gleichstellungsengagement von extern durchgängig sehr erfolgreich bewertet worden: Aufgrund ihrer breit gefächerten Aktivitäten konnte sie mit ihrem Gleichstellungskonzept in allen drei Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms überzeugen. Sie hat in 2018 wiederholt eine Spitzenbewertung bei der Begutachtung erhalten.

Damit zählt sie zu den zehn Hochschulen, die als herausragende Vorbilder für Chancengerechtigkeit gelten und hat das Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ verliehen bekommen. 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 familien-gerechte Hochschule zertifiziert. Der Gender Report NRW (2008–2019) attestiert auch dem Technik- und Verwaltungsbereich der Universität Bielefeld eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

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

**Bielefelder Berufungsoffensive: 50% Professorinnen** | Wichtig für die Weiterentwicklung der Gleichstellung ist u. a. 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 zusätzlichen Professuren mit Frauen zu besetzen.

Grundlage der Personaloffensive sind befristete Landesmittel, die die Universität in den kommenden Jahren strategisch für vorgezogene Berufungen einsetzt. Dieses Ziel konnte bei den bisherigen Stellenbesetzungen weitgehend erreicht werden (s. 2.1.1.). 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 Professuren unter Berücksichtigung einer 50%-Zielquote für Frauen vorzeitig besetzt werden.

**Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin |** Eine große gleichstellungsbezogene Herausforderung und zugleich eine große Chance ist der Anfang 2018 begonnene Aufbau einer neuen Medizinischen Fakultät. Angestrebtes Ziel ist es, sowohl einen weit überdurchschnittlich hohen Frauenanteil bei den Professuren gegenüber dem üblichen Professorinnenanteil bei Medizin-Professuren zu realisieren als auch Genderaspekte in alle relevanten Bereiche von Forschung und Lehre zu integrieren. Damit würde die Universität Bielefeld dazu beitragen, einen Kulturwandel in der medizinischen Lehre, Forschung und Versorgung anzustoßen.

**Kulturwandel |** Die bisherigen erfolgreichen Gleichstellungsaktivitäten sind wichtige Schritte in Richtung eines Kulturwandels hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur. Da jedoch die konsequente Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten noch nicht in allen Bereichen der Universität selbstverständlich ist, soll ein solcher Kulturwandel für die gesamte Organisation weiter vorangetrieben werden.

Die Universität Bielefeld war im Januar 2017 Austragungsort der von der bukof<sup>1</sup> 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. Zahlreiche Hochschulleitungen, Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik, Gleichstellungsakteur\*innen und Geschlechterforscher\*innen kamen zusammen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel zu diskutieren<sup>2</sup>. Die Universität Bielefeld hat die Konferenz maßgeblich unterstützt. ■

---

<sup>1</sup> Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

---

<sup>2</sup> Broschüre und Film zur Konferenz unter: <https://uni-bielefeld.de/gender2020>



# **1. Situationsanalyse**

# 1. Situationsanalyse

## 1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile<sup>3</sup>

Seit 2008 konnten die **Frauenanteile in allen Bereichen stetig erhöht** werden bzw. sind auf einem hohen Niveau gleichgeblieben<sup>4</sup>. Die Anteile der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV) liegen fast unverändert bei 67%, wobei die Daten differenziert nach Bereichen und Entgeltgruppen betrachtet werden müssen (s. 2.1.3). Auch die Studentinnen- und Absolventinnenanteile sind mit 57% und 64% gleichgeblieben (Anteile MINT-Studentinnen s. 2.1.4). Die Frauenanteile bei Promovierenden und Postdocs haben stetig zugenommen und einen vorläufigen Stand von 49% und 42% erreicht. Bei den Habilitationen sind Frauen mit 42% vertreten. Auch dieser Anteil ist gestiegen. Mit großem Erfolg konnte die Universität Bielefeld W1-Professuren mit Tenure-Track nach W2 oder 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 weiterhin ein deutliches **Verbesserungspotential** auf. Deshalb war ein Schwerpunkt der vergangenen Jahre die Weiterentwicklung von Instrumenten zur Erhöhung des Professorinnenanteils. Die Wirkung der einschlägigen Instrumente ist bei den Neuberufungen erkennbar. So liegt die Berufsquote von Frauen über alle Professuren hinweg für die letzten drei Jahre bei knapp 50%. Eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile an allen Professuren stellt sich aber aufgrund der langen Besetzungsdauer von Professuren nur langsam ein.

Zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils wird in den nächsten Jahren die Realisierung von Tenure-Track-Optionen bei den W1-Professuren führen. Auch werden sich die hohen Zielquoten in der Berufungsoffensive „UNI-plus“ (s. 2.1.1) und bei der Gründung der Medizinischen Fakultät (s. 2.5) bemerkbar machen. Bei den Leitungspositionen ist ein kontinuierlicher Anstieg des Frauenanteils auf 45% zu verzeichnen (s. 2.2.1). Bei den Dekan\*innen ist der Frauenanteil stark schwankend. Im WiSe 2018/2019 lag er bei 38% und damit weit über dem Landesdurchschnitt. Zu Beginn des SoSe 2019 ist der Frauenanteil mit 31% (bzw. mit Medizin 36%) jedoch wieder leicht gesunken. Hier setzen Anreiz- und Kompensationsangebote an (s. 2.3.2). ■

---

<sup>3</sup> Daten aus dem Jahr 2018

<sup>4</sup> Differenzierte Daten (auch nach Fakultäten) unter <https://uni-bielefeld.de/gleichstellungsmassnahmen>

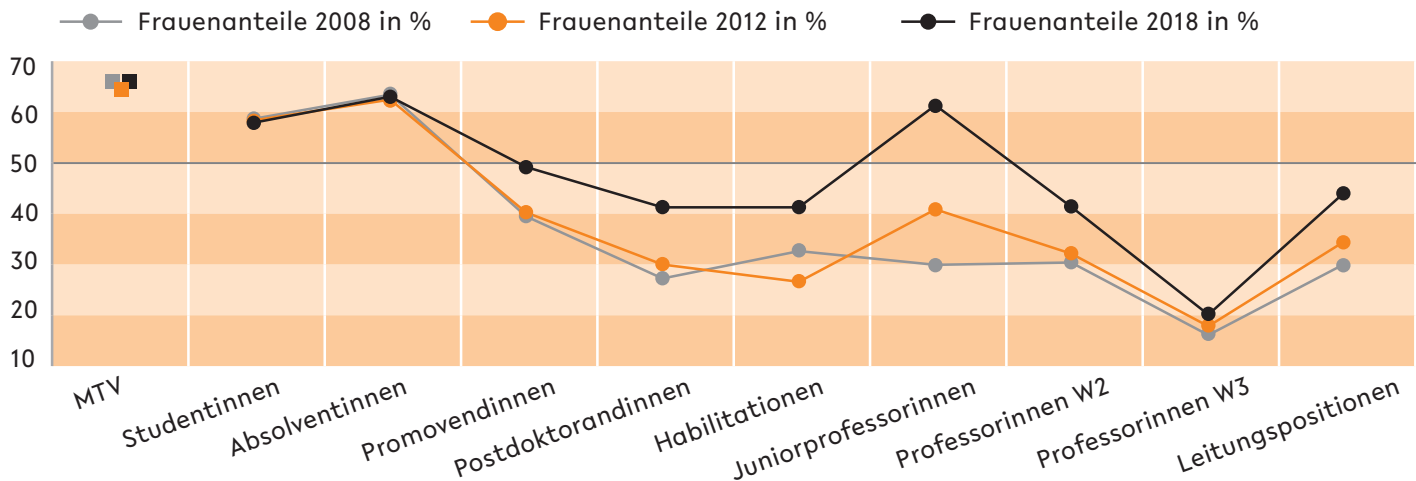


Abb. 1<sup>5</sup>: Frauenanteile an der Universität Bielefeld im Qualifikationsverlauf und im Bereich MTV in den Jahren 2008, 2012 und 2018

## 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 sowie in den vielfältigen, aufeinander abgestimmten und in den letzten Jahren **konsolidierten Maßnahmen**. Gleichstellung ist ein wichtiges strategisches Ziel, das in die **Verantwortlichkeiten der Leitungsebene** integriert und in allen wesentlichen **Dokumenten** verankert ist. So ist Gleichstellung seit 2015 explizit durch ein **Prorektorat** vertreten (s. 2.3.1). Das hohe Gleichstellungs-Commitment der Universität wird auch beim Aufbau der neuen **Medizinischen Fakultät** ersichtlich. Hier verfolgt die Universität sehr ambitionierte Gleichstellungsziele, die von allen für die Entwicklung der neuen Fakultät Verantwortlichen unterstützt und mitgetragen werden (s. 2.5). 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; z. B. ist Gleichstellung ein fester Bestandteil der Gespräche zwischen Fakultäten und Rektorat (s. 2.2.2).

<sup>5</sup> Die Grafik ist keine Funktion; die Verbindungen zwischen den Punkten enthalten keine Zwischenwerte. Die Darstellung der Frauenanteile folgt der bundesweit etablierten Darstellung einer scherenförmigen Entwicklung der Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf (Statistisches Bundesamt/GWK, Berechnung CEWS: <https://www.gesis.org/cews/unserangebot/informationsangebote/statistiken/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf>). So können die bundesweiten Daten auch im Hinblick auf ihre grafische Darstellung mit den Daten der Universität Bielefeld verglichen werden. Auf die Darstellung der jeweils gegenläufigen Männeranteile wird zum Zwecke der Übersichtlichkeit verzichtet.

Darüber hinaus nimmt die Universität den Bereich MTV gezielt und systematisch unter den Gesichtspunkten Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in den Blick. Trotz des hohen Frauenanteils in vielen Bereichen der Verwaltung gibt es gezielten Handlungsbedarf: Quantitativ in Bezug auf den niedrigen Frauenanteil in den Bereichen Technik, IT und Handwerk sowie qualitativ in Bezug auf die Arbeitsbewertung und Weiterentwicklungsmöglichkeiten in unteren Entgeltgruppen, in denen Frauen zu einem sehr großen Anteil vertreten sind. Ein einschlägiges Beispiel für einen systematischen Einbezug von Gleichstellungsgesichtspunkten in die Verwaltungsprozesse ist das Pilotprojekt „Genderkompetenz in der Personalgewinnung“ (s. 2.1.3). 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 für die Bearbeitung von Gleichstellungsaspekten in Dezernaten, wurde 2017 im Dezernat für Forschungsförderung und Transfer eine **Stelle mit einer Teildenomination für Gender Consulting** eingerichtet (s. 2.3.1). Auch in der Verwaltung sind eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen gewählt und ist 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 und sind in zahlreichen Forschungs- und Lehrbereichen etabliert (s. 2.6.2).

Die umfangreiche und seit Jahren weiterentwickelte **familiengerechte** Ausrichtung der Universität ist Teil der Hochschulphilosophie und -strategie (s. 2.6.1). Strukturen und Maßnahmen zum **Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** sind systematisch etabliert (s. 2.6.4).

**Schwächen** | Auf der Ebene der **Frauenanteile** gibt es einen deutlichen Handlungsbedarf bei den W3-Professorinnen (21%). Auch die Anteile von MINT-Studentinnen (45%) und Postdoktorandinnen (42%) sind noch steigerungsfähig, ebenso wie bei den Beschäftigten (24%) und bei den Auszubildenden (17%) im Bereich Handwerk und IT. 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. Im Bereich Technik und Verwaltung gibt es bislang im Verhältnis zum wissenschaftlichen Bereich nur wenige strukturverändernde Maßnahmen. Dies begründet sich möglicherweise darin, dass für den Bereich MTV wettbewerbliche Impulse von außen (wie DFG und wissenschaftsbezogene Programme) fehlen. Bewährte, aber auch neue Maßnahmen setzen an diesen Bedarfen gezielt an (s. 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4). ■



# 1.3 Gesamtbewertung der bisherigen Maßnahmen und Konzepte

In den letzten zehn Jahren hat die Universität Bielefeld ihre Frauenanteile auf allen Karrierestufen gesteigert bzw. auf hohem Niveau gehalten. Das lässt darauf schließen, dass die Maßnahmen und Instrumente wirksam, bedarfsorientiert und ausgewogen sind.

Die Universität Bielefeld hat umfangreiche finanzielle Mittel investiert, die auch dazu eingesetzt wurden, Maßnahmen, Instrumente und Stellen dauerhaft in die universitären Strukturen zu überführen. Durch den regelmäßigen Abgleich von Zielen und Erreichtem konnten Maßnahmenlücken geschlossen und Maßnahmen den Bedarfen entsprechend weiterentwickelt werden. Das Portfolio ist umfangreich, vielschichtig und vernetzt. Die Instrumente wirken mehrdimensional zusammen, wie die folgende Auswahl veranschaulicht:

## 1.3.1 Mehrdimensionales Maßnahmenportfolio<sup>6</sup>

**Dimension Implementierungsgrad** | Durch das große Engagement der letzten Jahre ist mittlerweile mehr als ein Drittel der in Umsetzung befindlichen Maßnahmen konsolidiert. Gleichzeitig sind jederzeit Neujustierung und Weiterentwicklung von Maßnahmen möglich. So ergänzen sich nachhaltige Verankerung und stetige Weiterentwicklung sinnvoll.

**Dimension Zielgruppen** | Das Maßnahmenportfolio ist so gestaltet, dass alle Zielgruppen abgedeckt sind. In der Wissenschaft wird der gesamte wissenschaftliche Karriereweg durch entsprechende Maßnahmen begleitet.

Die Verteilung der eingesetzten Instrumente und Maßnahmen auf die Zielgruppen ist recht ausgewogen und den Handlungsmöglichkeiten angemessen oder verschiedene Maßnahmen sind auch zielgruppenübergreifend.

**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 und Einrichtungen bedienen und an fächerspezifischen Bedingungen ansetzen. Beide Dimensionen ergänzen sich an der Universität Bielefeld sinnvoll.

**Dimension strukturell – personell** | Es ist notwendig, 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 gute Kombination aus strukturellen, personellen und auch kategorienübergreifenden Maßnahmen um.

**Bilanz:** Die Universität Bielefeld deckt mit ihrem Portfolio wesentliche Gleichstellungs-Dimensionen ab. Fülle und Vernetzung von wirkungsvollen Instrumenten sind gut auf den Handlungsbedarf abgestimmt und zu einem erheblichen Anteil bereits konsolidiert. Zusätzliche Maßnahmen zum Lückenschluss sind an wenigen Stellen notwendig. Ihre weitere Konsolidierung ist selbstverständlich.

Das Hauptaugenmerk für die nächste Phase liegt dementsprechend nicht mehr auf weiteren Maßnahmen, sondern auf der breiteren Verankerung von Gleichstellung als selbstverständlich gelebte Kultur.

<sup>6</sup> Auflistung aller Instrumente und Maßnahmen unter <https://uni-bielefeld.de/gleichstellungskonzept>

Notwendig dafür ist, dass die vorhandenen Instrumente noch systematischer und proaktiv aufgegriffen werden, damit sie ihre volle Wirkung entfalten können. Diese Herausforderung setzt nicht mehr auf der Maßnahmen-, sondern stark auf der Handlungsebene an. Auf diese Ebene soll sich folglich die Gleichstellungsstrategie der Universität Bielefeld in Zukunft deutlicher ausrichten.

Sie soll in den zentralen und dezentralen Bereichen die Information, Identifikation und Akzeptanzbildung weiter voranbringen und schließlich zu einer konsistenten, selbstverständlichen Umsetzung der vorhandenen Instrumente kommen.



Abb. 2: Gleichstellungsstrategische Schwerpunkte

## 1.3.2 Umsetzungsproblematik auf der Handlungsebene

Für die Entwicklung wirkungsvoller Ansätze auf der Handlungsebene müssen die Gründe für die skizzierte Umsetzungsproblematik auf mehreren Ebenen betrachtet werden:

■ **Informationsebene:** Die Kenntnis der Gleichstellungsaufgaben und -möglichkeiten ist noch nicht flächendeckend vorhanden.

■ **Motivationsebene:** Die Verantwortung für Gleichstellung sehen noch nicht alle Universitätsangehörigen bei sich selbst, sondern bei gewählten Gleichstellungsakteur\*innen. Instrumenteneinsatz und Engagement der Universitätsmitglieder sind demnach häufig v.a. von der Motivation einzelner Personen abhängig. Punktuell gibt es auch Widerstände gegen Gleichstellungsanliegen und

Dies schließt an den bisherigen Verlauf der Gleichstellungsstrategie nahtlos an.

In den letzten Jahren hat die Universität Bielefeld verschiedene gleichstellungsstrategische Schwerpunkte gesetzt: In den Jahren 2008 bis 2013 wurde der Schwerpunkt auf die Systematisierung der Gleichstellungsmaßnahmen und -instrumente gelegt. In den Jahren 2013 bis 2018 lag der Fokus auf der Konsolidierung dieser Maßnahmen und Instrumente. Mit dem Gleichstellungskonzept wird ab 2018 der Fokus auf die universitätsweite Identifikation mit den Gleichstellungszielen gelegt, um die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Universitätskultur (Kulturwandel) voranzutreiben (Abb. 2).

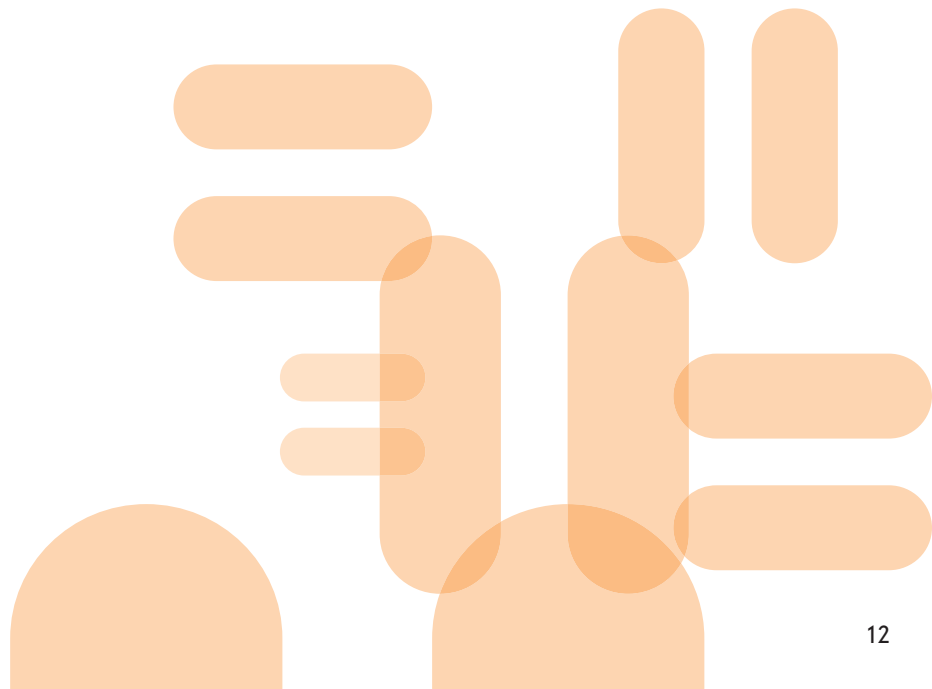
eine fehlende Sensitivität gegenüber Gleichstellungsthemen.

■ **Positionierungsebene:** Gleichstellung wird häufig als Zusatz und noch nicht als integraler Bestandteil von guter Organisationskultur und als eine Voraussetzung für gute Wissenschaft gesehen. Gleichstellung und Exzellenz werden als getrennte Ziele oder sogar als widersprüchlich wahrgenommen.

■ **Strukturebene:** Die Autonomie der Fakultäten ist an der Universität Bielefeld im Vergleich zu anderen Hochschulen gewollt besonders ausgeprägt. Deshalb ist die konsequente Umsetzung von Gleichstellungszielen in einem Top-Down-Prozess nicht zu erreichen, sondern es sind entsprechende Identifizierungsangebote notwendig (s. 2.4).

■ **Rechtsebene:** Die Berücksichtigung von rechtlichen Regelungen und Instrumenten wird auf verschiedenen Ebenen und durch unterschiedliche Organisationseinheiten bzw. Funktionsträger\*innen nicht immer ausreichend nachgehalten und durchgesetzt.

Angesichts dieser Herausforderungen ergänzt die Universität in ihrem Gleichstellungskonzept die bewährten Instrumente um neue Strategien, die auf die Mobilisierung aller Universitätsangehörigen für Gleichstellung sowie auf die zunehmende Identifikation mit dem Thema und den Aufgaben abzielen (s. 2.4). Damit verändert sich der Schwerpunkt der gleichstellungsstrategischen Weiterentwicklungen in Richtung eines Kulturwandels und stellt eine Antwort auf die analysierten Herausforderungen dar. ■

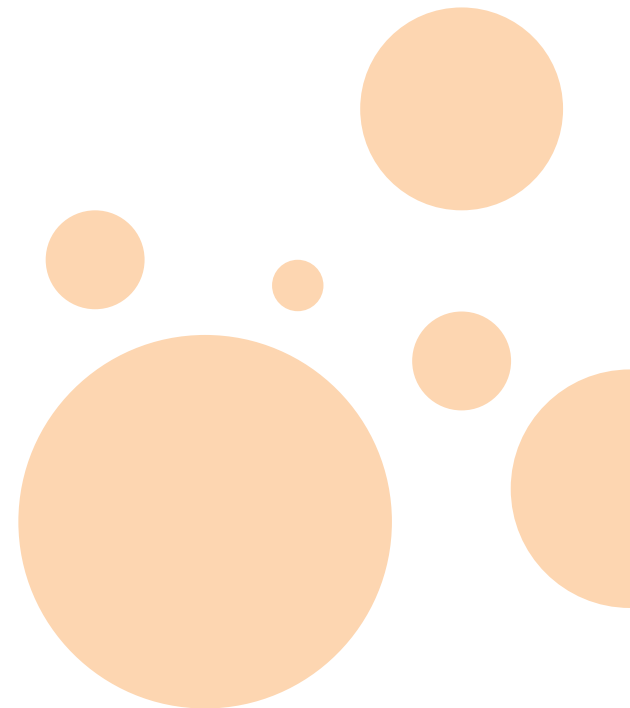




## **2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel**

# 2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel

Die Universität Bielefeld sieht Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität. Die Konferenz „Gender 2020 – Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ wurde an der Universität Bielefeld ausgerichtet, und das Rektorat sowie der Hochschulrat haben sich 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. Kulturwandel meint die Veränderung des Wissenschafts- und Hochschulsystems sowie der Fächerkulturen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und die gleichberechtigte Mitwirkung aller Menschen. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass alle Akteur\*innen Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe annehmen und sich für ihre Umsetzung verantwortlich fühlen. Um diesen Kulturwandel zu erreichen, setzt die Universität vielfältige Strategien und Instrumente ein, die zielgruppenspezifisch und -übergreifend auf personeller und struktureller Ebene ansetzen und einen organisationsweiten Wandel sowohl quantitativ (Erhöhung der Frauenanteile) als auch 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 Professorinnen

**Ziele |** In den letzten zehn Jahren konnte zwar der Professorinnenanteil stetig gesteigert werden, dennoch bleibt dieser Bereich nach wie vor der Bereich mit dem größten Handlungsbedarf. 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, 50% in 2017 und 40% in 2018. 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% sowohl für W2- als auch für W3-Professuren**. Damit würde sie den Professorinnenanteil im Bereich W2 auf 50%, im Bereich W3 auf 28% und insgesamt auf 36% erhöhen. Die Zielquoten in

Fächern mit geringem Professorinnenanteil entsprechen mindestens dem Kaskadenmodell. Für den Aufbau der Medizinischen Fakultät besteht das ambitionierte Ziel, einen weit überdurchschnittlichen Professorinnenanteil zu erreichen. Diese Professuren sind in den oben prognostizierten Professorinnenanteil nicht eingerechnet, da zum aktuellen Zeitpunkt die Gesamtzahl der Professuren in der Medizin noch nicht feststeht.

**Portfolio |** Zur Professorinnengewinnung, einem Schwerpunkt der letzten Jahre, wurden einschlägige Instrumente neu entwickelt, so dass das Portfolio sehr umfassend ist. Es deckt den gesamten Verfahrensprozess von der Gewinnung bis zur Bindung von Professorinnen ab. Abbildung 3 gibt einen Überblick über die insbesondere in den letzten Jahren entwickelten Instrumente. Die wichtigsten Maßnahmen werden nachfolgend erläutert.

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

Abb. 3: Instrumente zur Professorinnengewinnung an der Universität Bielefeld

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 Potenzial an Bewerber\*innen zu erreichen, nutzt die Universität **Parallelausschreibungen** von W1-, W2- und W3-Professuren. Die Ausschreibung einer (zunächst befristeten) **W2-Professur mit einem Tenure-Track nach W2 oder W3** folgt dem auch 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 jedem Berufungsverfahren bis hin zur Nutzung von **Datenbanken** und der gezielten **Direktansprache** von Bewerberinnen. Geschlechterparitätische **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 Professorinnengewinnung eine große Rolle. Neuen Professor\*innen vermittelt die Universität im Rahmen des **Inplacement-Programms** eine Willkommenskultur und Unterstützungsangebote.

**Weiterentwicklung |** In den nächsten Jahren werden 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 systematischer begleiten. Durch die vom Rektorat herausgegebene Broschüre „**Wie Professorinnen gewinnen? Empfehlungen und Verbindlichkeiten an der Universität Bielefeld**“ soll die Nutzung der vorhandenen

Instrumente bei allen Mitgliedern von Berufungskommissionen gestärkt und Zugang und Handhabung erleichtert werden. In der Broschüre werden entlang der Verfahrenschronologie von Berufungen sämtliche Gleichstellungsregelungen und Empfehlungen von Instrumenten zur Professorinnengewinnung dargestellt. Zudem wird die Nutzung der Instrumente an einigen Stellen systematischer begleitet und dazu in die Prozesse des Personaldezernats dauerhaft ein **Berufungs-Controlling** integriert, mit dem alle wesentlichen Etappen eines Berufungsverfahrens nachgehalten werden, z. B. der Anteil von Frauen an den Bewerbungen, an Einladungen zum Vortrag sowie an den Listenplatzierungen und Ruferteilungen. Ein Controlling ermöglicht eine datenbasierte Analyse, Informationsgewinnung und den Zielen entsprechende Steuerung.

Damit mehr Professorinnen **Leitungsfunktionen** wie Dekanin, Prorektorin, Rektorin übernehmen, wurde im Rahmen der Leitungsentwicklung für die Übernahme solcher Funktionen ein spezifisches Unterstützungsangebot entwickelt.



## 2.1.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen

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

**Portfolio und Weiterentwicklung** | 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. In diesem Kontext spielt die Bielefelder Personaloffensive „BiPo“ – begonnen 2014 – eine maßgebliche Rolle. Sie 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 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.

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

Abb. 4: Struktur der gleichstellungsorientierten Bielefelder Personalstrategie

## A Geschlechtergerechte Karriere- und Personalstrukturen

**Strukturierte Promotionen** | Die Universität Bielefeld bietet mit derzeit 15 Graduiertenkollegs, -schulen und Promotionsstudiengängen gute Möglichkeiten für eine **strukturierte Promotion**, die der Wissenschaftsrat auch als wirksames Instrument zur Förderung der Chancengleichheit empfiehlt. Doktorand\*innen 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 Qualifikationszielen 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.

■ **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 Befristungsgrund<sup>7</sup> 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** eingerichtet, aus dem **Drittmittelbeschäftigte** weiter finanziert werden können, deren Vertrag wegen der Elternzeit ausgelaufen ist. Die Universität schöpft diese Möglichkeiten aus und berät Betroffene entsprechend.

**Flexible Arbeitsformen** im wissenschaftlichen Bereich befördern die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. In Anlehnung an die in der Verwaltung bestehende Dienstvereinbarung für Telearbeit werden im Wissenschaftsbereich familienfreundliche Umgangsweisen mit diesen Anliegen ermöglicht und gefördert. Ziel der Universität ist es, für den Wissenschaftsbereich im Sinne einer „Ermöglichungskultur“ sowohl flexible als auch orientierende Empfehlungen zu entwickeln.

**Personalstrukturen** | Entsprechend den Empfehlungen von DFG und HRK unterteilt auch die Universität Bielefeld die **Postdoc-Phase** in eine frühe und eine fortgeschrittene. Diese Phasen werden systematisch in den Blick genommen: Zum einen sollen die Personalentwicklungsangebote so angepasst werden, 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 Übergänge in die Promotions- und die Postdoc-Phase beantragt und finanziert werden. Sie werden zur Hälfte an Frauen vergeben.

**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. 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.

---

<sup>7</sup> Nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG. Der alternative Befristungsgrund nach § 2 Abs. 2 lässt die Verlängerung nicht zu.

## B Geschlechtergerechte Personalgewinnung

**Geschlechtergerechte Verfahren zur Personalgewinnung** nehmen eine Schlüsselrolle ein. Auf der Ebene der Professuren hat die Universität solche Verfahren bereits strukturiert eingeführt. Auf den anderen Karrierestufen besteht noch Nachholbedarf. So setzt die Bielefeld Graduate School in History and Sociology (BGHS) bereits seit Jahren ein **gender- und diversitysibles Auswahlverfahren** bei Promotionsstellen ein. Die Ausweitung von geschlechtergerechten Personalgewinnungs- und -auswahlverfahren im Nachwuchsbereich – 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. 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 fortgeführt.

## 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. Die Verzahnung der Angebote und Synergien sowie die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive sind das Ergebnis. Auch in diesem Bereich ist im Sinne des Gender Mainstreaming ein unbefristeter Stellenanteil in der Personalentwicklung für Gender Equality strukturell verankert und stellt die Implementierung von Gleichstellungs- und Genderaspekten sicher.

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

**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 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. Seit 2013 ist es verstetigt und zudem um eine englischsprachige Programmlinie für International Women Scientists ergänzt.

- **Supervisionsgruppen** für Frauen in Gremien und Führungspositionen, gendersensible Coachingangebote und Führungsworkshops für (Post-)Doktorandinnen

- Ein **universitätsinternes PI-Programm** soll den Anteil von Frauen als PI (Principal Investigator) in Drittmittelverbundprojekten erhöhen<sup>8</sup>. Es setzt an zwei Seiten an: Zum einen führt das Rektorat mit den Initiativen für Forschungsanträge regelmäßig Gespräche, um u. a. Instrumente zur Gewinnung von Frauen zu entwickeln und dadurch die Ausgangsvoraussetzungen schon vor einer potentiellen Projektantragstellung strukturell zu verändern. Dabei werden auch vorausschauend gezielte vorgezogene Berufungen zur Rekrutierung von ggf. weiblichen PIs in Betracht gezogen. Zum anderen können Wissenschaftlerinnen in einem systematischen Consulting mit Workshops und Einzelcoaching Unterstützung für die Übernahme der PI-Funktion erhalten.

Weitere Personalentwicklungsmaßnahmen, die sich gezielt an Frauen richten, bieten die Fakultäten an. Zudem gibt es an der Universität ein breites Spektrum an Unterstützungs- und Beratungsangeboten sowie umfangreiche Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung, die Nachwuchswissenschaftler\*innen in Anspruch nehmen können.

**Betreuungsverhältnisse** | Die gegenderte Leitlinie für gute Betreuung und die Verbindlichkeit von Betreuungsvereinbarungen in den Fakultäten wurden weiterentwickelt. Derzeit wird im Zusammenhang von Vertragsverlängerungen mit Postdocs, die bereits seit einigen Jahren auf ihrer Position beschäftigt sind, ein Konzept für **Perspektivgespräche** entwickelt, das vor seiner Implementierung breit mit den relevanten Akteur\*innen diskutiert werden soll.

---

<sup>8</sup> Chancengleichheits-Monitoring der DFG: Der Frauenanteil bei PIs in der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative 2012 lag bei 21,1%.

Künftig sollen darüber hinaus alle Personen, die nach der Promotion ihren ersten Vertrag an der Universität Bielefeld erhalten, auf die Möglichkeit zu Perspektivgesprächen und passende Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Karriere- und Kompetenzentwicklung hingewiesen werden.

## D Geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung

Professor\*innen tragen Verantwortung für die Führung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Rolle und die sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten werden zukünftig mit den Neuberufenen im Rahmen eines **Gleichstellungsmoduls im Neuberufenen-Programm** reflektiert (s. 2.2.4). Auch im strategischen Personalentwicklungskonzept für Nachwuchswissenschaftler\*innen sind Professor\*innen als Schlüsselakteur\*innen definiert. Ausgeprägte Führungskompetenzen enthalten stets auch Gleichstellungs- und Gendergesichtspunkte. Um sich entsprechend weiterzuentwickeln, können Führungskräfte auf externe und interne Coaching-, Beratungs- und Fortbildungsmaßnahmen zurückgreifen. 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.

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

Darüber hinaus werden künftig für alle internen Dozent\*innen des Fortbildungsprogramms für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten und für die externen Dozent\*innen konkrete Erwartungen an Genderkompetenz formuliert.

## 2.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)

Gleichstellung im Bereich Technik und Verwaltung betrifft an der Universität Bielefeld zwei Ebenen. Zum einen geht es um die facettenreiche Gleichstellungsarbeit im divers aufgestellten Technik- und Verwaltungsbereich. Zum anderen ist dieser Bereich in seiner Verschränkung mit der Wissenschaft neu in den Fokus gerückt: Verschiedene Verwaltungsbereiche (z. B. Personaldezernat, Wissenschafts- und Qualitätsmanagement) wirken in der Ausgestaltung ihrer Tätigkeit unmittelbar auf die geschlechtergerechte Gestaltung universitärer Prozesse (z. B. Stellenbesetzung, Personalentwicklung, Curriculumentwicklung) ein. Die **Förderung der Genderkompetenz** in den hierfür relevanten Bereichen stellt auch einen neuen Schwerpunkt in der MTV-Gleichstellungsarbeit dar. Diese bereichsübergreifende Perspektive ist grundlegend für eine hohe Wirksamkeit von Gleichstellungsbemühungen und umfassende, nachhaltige Erfolge in der geschlechtergerechten Organisationsentwicklung.

**Diversität der Zielgruppe** | Der Bereich Technik und Verwaltung umfasst eine große Bandbreite an Arbeitsbereichen. Es gilt nicht nur, angesichts jeweils spezifischer Bedingungen Mitarbeiter\*innen in Technik, Handwerk und IT differenziert von Bibliotheks- und Verwaltungsmitarbeiter\*innen zu betrachten – zudem muss auch die große Vielfalt innerhalb der Verwaltung (z. B. Sekretariate, Verwaltungsleitungen, Wissenschaftsmanagement, Dezernent\*innen) angemessen berücksichtigt werden. Gleichzeitig sind im Verwaltungsbereich sowohl Beamt\*innen als auch Tarifbeschäftigte vertreten, de-

ren unterschiedliche Wege der beruflichen Entwicklung bzw. Laufbahnentwicklung noch einmal quer zu den Arbeitsbereichen zu berücksichtigen sind. Eine differenzierte Betrachtungsweise hinsichtlich dieser Diversität ist grundlegend für die Entwicklung einer wirkungsvollen geschlechtergerechten Personalstrategie und Führungskultur, die der Vielfalt der Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Verwaltung gerecht wird.

**Daten** | Der hohe Frauenanteil im Bereich MTV von insgesamt 67% stellt sich differenziert nach Entgeltgruppen und Bereichen (umgerechnet in Vollzeitäquivalente) folgendermaßen dar: 57% in A13-A16, 69% in E13-E15, 50% in A9-A13, 50% in E9-E13 sowie 28% in A6-A9 und 71% in E2-E9. In den höheren Besoldungsgruppen konnte der Frauenanteil in den vergangenen Jahren an spezifischen Zielvorgaben entlang und mit systematischen Maßnahmen in der Personalgewinnung und -entwicklung kontinuierlich gesteigert werden.

Im Bereich Handwerk (vorwiegend Entgeltgruppe E7) ist der Frauenanteil mit 24% sehr gering. Hier werden gezielte Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen (weiter-)entwickelt. Der Bereich IT (BITS) hat aktuell in der Besoldungsgruppe A13-A16 einen Frauenanteil von 0%. In den Entgeltgruppen E9-E12 liegt der Frauenanteil bei 11% und in der Gruppe E13-E15 bei 5%. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein Frauenanteil von 14% und bei den Auszubildenden von 20% zu verzeichnen. Ein Handlungsbedarf ist hier eindeutig gegeben.

Insgesamt ist die **stetige Erhöhung des Frauenanteils** im Bereich Technik und Verwaltung in höheren Besoldungsgruppen ein Ergebnis erfolgreicher systematischer Gleichstellungsarbeit und wird entsprechend weitergeführt.

**Ziele** | Geschlechtergerechte Personalstrategien (Personalgewinnung und -entwicklung) werden zum einen in den Arbeitsbereichen entwickelt und vorangebracht, in denen Frauen überproportional vertreten sind, wie beispielsweise die Sekretariatsarbeitsplätze. Darüber hinaus werden in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (beispielsweise Technik, Handwerk und IT inkl. Leitungspositionen), spezifische Maßnahmen zur Personalgewinnung und -entwicklung initiiert.

## A Geschlechtergerechte Personalstruktur

**Wandel der Arbeit** | Die Arbeit in der Verwaltung und im wissenschaftsunterstützenden Bereich hat sich in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert. Die Digitalisierung und sich wandelnde Erwartungen von und an die Wissenschaft stellen dabei nur *eine* Herausforderung in der sich für Hochschulverwaltung und Technik veränderten Arbeitswelt dar. Von dieser **Veränderungsdynamik** sind häufig Bereiche betroffen, in denen überwiegend Frauen arbeiten. So sind vermehrt neue Stellentypen (Wissenschaftsmanagement) oft mit zeitlich befristeten Perspektiven innerhalb der Verwaltung entstanden. Auf der anderen Seite trifft der **Wandel der Arbeitsbereiche** in der Hochschulverwaltung in besonderer Weise die Sekretariatsarbeitsplätze. Sowohl innerhalb als auch außerhalb von Hochschulen hat ein Wandel des Berufsbildes der Sekretariatsbeschäftigten stattgefunden. Im Zuge der strukturellen Veränderungen sind die Ansprüche und Erwartungen an diese Arbeitsplätze gestiegen, bilden sich jedoch nicht in einer Neudefinition des Berufsbildes ab. Das geplante Projekt „Wandel der Arbeit“ soll daher Sekretariatsarbeitsplätze und deren sich veränderte Tätigkeiten an der Universität Bielefeld in den Blick nehmen, um daraus Handlungsstrategien und ggf. Empfehlungen für die Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle abzuleiten.

**Transparenz** | Eine wichtige Voraussetzung für Chancengleichheit ist die Transparenz von Karrierewegen, d.h. Weiterqualifizierungs- und damit verbundene Aufstiegsmöglichkeiten für die unterschiedlichen Ziel- und Statusgruppen in Technik, Handwerk, IT und Verwaltung. Künftig wird innerhalb des Karriereportals der Personalentwicklung eine Seite erstellt, auf der **Informationen** zu den Voraussetzungen, Anforderungen und Ansprechpartner\*innen für die berufliche Weiterqualifizierung bereitgestellt werden. Im Zuge der Neukonzipierung der Leitungsentwicklung ist geplant, insbesondere für Frauen vorbereitende Maßnahmen zur Übernahme von Leitungspositionen zu entwickeln.

**Beschäftigungsumfang** | Die Universität Bielefeld ist sich bewusst, dass neben den positiven und familienfreundlichen Effekten flexibler Arbeitszeitmodelle auch erwerbsbiografische Risiken bei Teilzeitarbeitsplätzen und vor allem bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen bestehen. Daher ist die Universität Bielefeld bestrebt, im Rahmen der Möglichkeiten mehr unbefristete Vollzeitarbeitsplätze anzubieten und Arbeitszeitwünschen Rechnung zu tragen. Frauen arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit. Eine wichtige Maßnahme der letzten Jahre war daher die Implementierung eines **Vertretungs- und Aufstockungspools** in der Personalentwicklung, um für Frauen die Chance zu erhöhen, nach einer Teilzeitphase bei Bedarf wieder Vollzeit zu arbeiten und ihr Kompetenzprofil zu erweitern.

## B Geschlechtergerechte Personalgewinnung

**Auswahlverfahren** | Gleichstellungs- und Genderaspekte werden systematisch und strukturiert in Auswahl- und Stellenbesetzungsverfahren berücksichtigt. So werden Stellenausschreibungen der Universität Bielefeld gegendert und durch einen Passus zur Kultur der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit der Universität Bielefeld ergänzt.



Um die Bestrebungen der Universität Bielefeld zu stärken, geschlechtergerechte Auswahlverfahren durchzuführen, wird in naher Zukunft die **Handreichung zur Personalgewinnung** für Mitarbeiter\*innen in Technik und Verwaltung aktualisiert und durch ein Kapitel „Geschlechtergerechte Personalauswahl“ vervollständigt.

Ein wichtiger Meilenstein ist das prozesshaft aufgesetzte **Projekt „Genderkompetenz für Mitarbeitende“**, das als Pilot zunächst für alle Mitarbeitenden im Bereich Personalgewinnung geplant ist. Hier werden insbesondere die Prozesse von Bewerbungsverfahren in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit analysiert, z. B. gendersensible Sprache in Ausschreibungen, Ausgestaltung des Anforderungsprofils sowie die Bewertungskriterien. Nach erfolgter Auswertung soll dieses Projekt auf alle Mitarbeitenden in der Verwaltung ausgeweitet werden.

**Frauenanteil in Technik, Handwerk und IT** | Die Arbeitsbereiche in Technik, Handwerk und IT müssen sich in Bezug auf Gleichstellung der Herausforderung stellen, den Frauenanteil zu erhöhen. Dafür gilt es, gezielt Frauen am externen Arbeitsmarkt für die Universität zu gewinnen – sowohl für feste Anstellungen als auch für Ausbildungsplätze. Des Weiteren müssen Potenziale von Frauen zukünftig systematisch erkannt und gefördert werden. Um angesichts dieser Aufgabe relevantes Wissen und Know-how zu bündeln, wird erneut eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Mitarbeitenden aller relevanten Dezernate und Einrichtungen, wirksame Maßnahmen entwickeln, um Frauen für diese Arbeitsbereiche zu gewinnen. Das Projekt „Employer Branding“ (s. 2.1.2 B) trägt dazu bei, die Universität Bielefeld als Arbeitgeberin insgesamt am Arbeitsmarkt bekannter zu machen und zu positionieren. Um Frauen auf die Arbeitsbereiche in Handwerk, Technik und IT aufmerksam zu machen und um die dort bereits beschäftigten Frauen zu vernetzen, wird ebenfalls innerhalb des Karriereportals der Personalentwicklung eine Rubrik zu und für Frauen in Technik, Handwerk und IT an der Universität Bielefeld konzipiert.

**Ausbildung** | In den letzten Jahren ist ein gezieltes Ausbildungsmarketing aufgebaut worden. Auszubildende werben als **Ausbildungsbotschafter\*innen** in Schulen für eine Ausbildung an der Universität Bielefeld. Dabei wird verstärkt darauf geachtet, dass weibliche Auszubildende aus den Bereichen Technik, Handwerk und IT diese Aufgabe wahrnehmen. Die Teilnahme der Ausbildungsbereiche am bundesweiten Girls' Day soll perspektivisch weiter ausgebaut werden.

## C Geschlechtergerechte Personalentwicklung

**Grundsätze** | Die allgemeinen Grundsätze einer geschlechtergerechten und gelungenen Personalstrategie beinhalten in Übereinstimmung mit der Personalpolitik der Universität Bielefeld die Bereiche Personalmanagement (Personalgewinnung und Personalentwicklung) sowie die der Personalstruktur und deren Entwicklung. Mit den Zielen und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalstrategie ist eine Selbstverpflichtung der Universität im Sinne eines Handlungsplans für Maßnahmen und Prozesse sowie für weiterführende Einzelkonzepte formuliert. Diese tragen dazu bei, den geschlechtergerechten Kulturwandel der gesamten Universität Bielefeld voran zu bringen und stellen damit ein bedeutsames Signal auch für den MTV-Bereich dar. Im Sinne einer nachhaltigen Gleichstellung gilt es, zukünftig die abzuleitenden Maßnahmen umzusetzen.

**Perspektivgespräche** | Künftig werden Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden gendersensible Perspektivgespräche führen, um passende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu eruieren. Damit soll insbesondere für Frauen der Zugang zu einer systematischen Personalentwicklung gesichert werden.

**Interne Fort- und Weiterbildung** | Für Mitarbeiter\*innen in Technik, Handwerk, IT und der Verwaltung bietet die Personalentwicklung im Personaldezernat ein internes Fort- und Weiterbildungsprogramm mit einem ausgewiesenen Themenschwerpunkt „Gleichstellung und Vielfalt“ an. Einschlägige frauenspezifische Personalentwicklungsangebote werden für die Bereiche Wissenschaft und MTV gemeinsam angeboten: Supervisionsgruppen für Frauen in Gremien und Coachingangebote (s. 2.1.2 C). Darüber hinaus können Mitarbeiter\*innen aus allen Arbeitsbereichen der Technik und Verwaltung an ausgewählten externen Fort- und Weiterbildungen teilnehmen.

## D Geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung

**Leitlinien guter Führung** | Um Gleichstellung systematisch in den Strukturen zu verankern und in sämtliche Prozesse zu integrieren ist es notwendig, sich auch ausdrücklich auf die Leitungsebenen zu beziehen. Als ein entscheidender Schlüssel für erfolgreiche Leitungsarbeit wird an der Universität Bielefeld ein orientierender Rahmen für die Leitungsarbeit auf der einen Seite sowie die Stärkung der entsprechenden personenbezogenen Kompetenzen auf der anderen Seite verstanden. Es geht also um die **Synchronisation von Organisations- und Personalentwicklung**. Darüber hinaus ist es ein wichtiges Anliegen, Führungskräften die Universitätskultur zum Umgang mit Familien- und Pflegezeiten zu übermitteln.

**Rollenkompetenzprofil** | Um alle Mitarbeiter\*innen zu unterstützen, die Erwartungen an sie in ihrer Rolle und Funktion zu klären, ist die Entwicklung eines Rollen- und Kompetenzprofils unter Einbeziehung der Komponente Genderkompetenz geplant. Künftig werden ein Prozess und ein dazugehöriger Leitfaden zur Führung gendersensibler Perspektivgespräche für Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden entwickelt.

Um diesen Prozess zu unterstützen, werden Weiterbildungsmöglichkeiten hinsichtlich Genderkompetenz sowie zu Familien- und Pflegethemen für Führungskräfte angeboten.

### 2.1.4 Studentinnen

Um Geschlechtergerechtigkeit in Studiengängen und dem Hochschulalltag sicherzustellen, werden folgende Ziele formuliert: **(A)** Die Erhöhung des Frauenanteils in Studienfächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, **(B)** erfolgreiche Studienverläufe von Studentinnen und **(C)** die Förderung von Sichtbarkeit und Akzeptanz von Gleichstellungsthemen und -maßnahmen innerhalb der Studierendenschaft.

### A Erhöhung des Frauenanteils in Studienfächern mit Unterrepräsentanz

An der Universität Bielefeld sind Studentinnen ausschließlich in MINT-Fächern und den Wirtschaftswissenschaften unterrepräsentiert.

**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 NRW<sup>9</sup>, 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<sup>10</sup> und 29% in der Technischen Fakultät mit leicht sinkenden Tendenzen in Chemie und Mathematik.

---

<sup>9</sup> Gender-Report 2019, S. 16

<sup>10</sup> Die Anfängerinnenzahlen der Fakultät für Physik spiegeln nicht die Zahl der aktiven Studentinnen wider. Deshalb werden annäherungsweise die Daten bzgl. der aktiven Studentinnen bzw. der Drittsemesterinnen für die Entwicklung von Gleichstellungsstrategien zugrunde gelegt.



Gleichzeitig spricht der hohe Absolventinnenanteil in diesen beiden Fächern mit 49% bzw. 69% dafür, dass Frauen hier überproportional erfolgreich studieren. In den **Wirtschaftswissenschaften** beträgt der Studentinnenanteil 40%. Auch hier zeigt der Anteil der Absolventinnen mit 42%, dass Frauen mit leicht größerem Erfolg ihr Studium abschließen. **Ziel** der Universität Bielefeld ist es, in MINT-Fakultäten mit einem Studentinnenanteil unter 50% (Chemie, Mathematik, Technische Fakultät) sowie in den Wirtschaftswissenschaften in den nächsten fünf Jahren den Studentinnenanteil **um mindestens 5% zu erhöhen**. Dazu sind zwei Strategien wichtig:

**Aktive Akquise** | Um Schülerinnen frühzeitig für MINT-Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und für die Wirtschaftswissenschaften zu begeistern, bietet die Universität jedes Jahr eine **Herbsthochschule** an, in der Schülerinnen eine Woche lang Naturwissenschaften und Technik in den Fakultäten für Chemie, Mathematik, Physik, Technische Fakultät und in den Wirtschaftswissenschaften 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 können sich insbesondere Schülerinnen gezielt und intensiv mit naturwissenschaftlichen Themenfeldern beschäftigen. Der Girls‘Day findet jährlich auch auf dem Bielefelder Campus statt. Inzwischen stellen die MINT-Bereiche Angebote zur Studienorientierung und für den Ausbildungsbereich bereit. Außerdem lädt das Cluster Cognitive Interaction Technology ‚CITEC‘ interessierte Schülerinnen ein, das Berufsfeld der Wissenschaftlerin in der Informatik kennenzulernen.

**Sicherung des Studienerfolgs** | Zusätzliche Maßnahmen, um den Studienerfolg zu sichern, planen insbesondere die MINT-Fakultäten mit einem Frauenanteil unter 50%.

So wurde zum Wintersemester 2018/19 das zentrale **Mentoring-Programm** „movement“ um eine Programmlinie erweitert, die sich an Bachelor-Studentinnen der Technischen Fakultät richtete. 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**.

## B Erfolgreiche Studienverläufe

Geschlechtergerechtigkeit im Studium und Hochschulalltag leistet einen wichtigen Beitrag zum Studienerfolg von Studentinnen. In Anlehnung an den chronologischen Verlauf eines Studiums werden dafür relevante Aspekte aufgezeigt.

**Studienwahl** | Die Entscheidung für ein Studienfach folgt zwar individuellen Neigungen, hängt jedoch auch von der gesellschaftlich konstruierten, geschlechtsspezifischen Konnotation der jeweiligen Disziplin ab. Die Fakultäten sind angehalten, zukünftig ihre Außendarstellung, Beratungs- und Informationsangebote sowie Werbematerialien zu den einzelnen Studiengängen daraufhin zu überprüfen, ob Geschlechterstereotype vermieden werden und alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen werden. Die Universität wird den Beitritt zur „Initiative Klischeefrei“ der BMBF- und BFMSJ-geförderten nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees diskutieren<sup>11</sup>. Ein Beitritt würde zur Sensibilisierung für das Thema beitragen und das Ziel einer geschlechtsunabhängigen Studienfachwahl unterstützen.

---

<sup>11</sup> [https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei\\_53001.php](https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53001.php)

**Studienverlauf** | Studierende können an der Universität Bielefeld zur Unterstützung eines erfolgreichen Studiums auf zahlreiche **zentrale Angebote** zur Förderung des Studienerfolgs 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.

**Studienerfolg** | Die geschlechtsspezifische Analyse der Studienabschlüsse gehört zu den bewährten Maßnahmen der Universität. Zu **Abbruchquoten**, die ebenfalls ein Indikator für Studienerfolg sind, fehlen jedoch bislang systematische Datenanalysen, um hier im Rahmen der Gleichstellungspläne in den Fakultäten ggf. Gleichstellungsziele und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Zukünftig sollen diese Daten systematisch und regelmäßig geschlechtsspezifisch erhoben werden.

**Übergang vom Studium zum Beruf** | Der im Zentrum für Lehren und Lernen angesiedelte Career Service bietet mit einer Vielzahl an **Beratungs- und Workshopangeboten** eine gute Begleitung für die berufliche Orientierung nach Studienabschluss und eine **systematische Karriereförderung und -planung**. Speziell an Frauen richtet sich dabei die Veranstaltung „Meet the female professionals“, die in regelmäßigen Abständen organisiert wird.

**Übergang vom Master zur Promotion** | Um geeignete und interessierte Studentinnen für eine Promotion zu gewinnen, hält das zentrale **Mentoring-Programm** „movement“ eine spezielle Programmlinie für Studentinnen mit Promotionsinteresse vor. Diese richtet sich fakultätsübergreifend an Studentinnen und Absolventinnen der Universität Bielefeld und bietet eine Begleitung zur Planung der Übergangsphase vom Studium zur Promotion,

Informationen rund um den Promotionsprozess und die Rahmenbedingungen einer Promotion sowie Einblicke in den Promotionsalltag. Des Weiteren hat sich auch die Vergabe von SHK-/WHF-Stellen an Frauen als wirksames Instrument zur Einbindung in die Fakultäten und zur Förderung des Promotionsinteresses erwiesen und wird von vielen Fakultäten zur Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses angewendet.

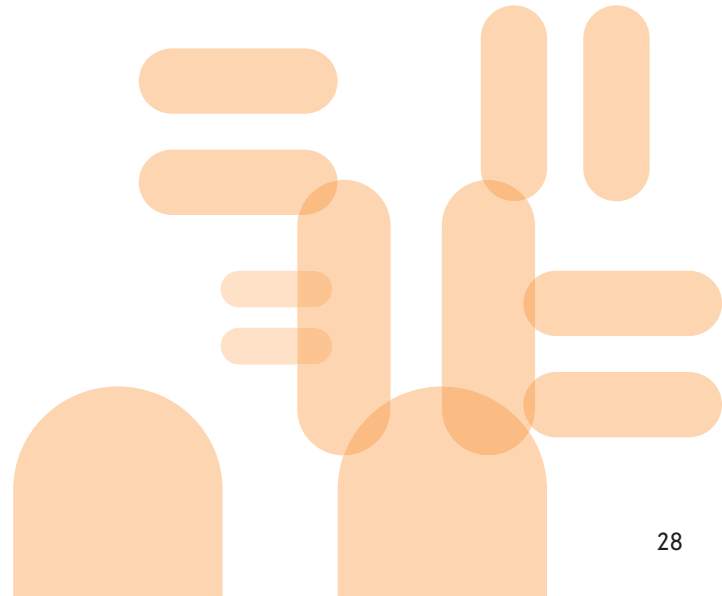
## C Förderung von Sichtbarkeit und Akzeptanz von Gleichstellungsthemen und -maßnahmen innerhalb der Studierendenschaft

**Ansprache von Studierenden** | Eine Sensibilisierung für Gender- und Gleichstellungsthemen findet innerhalb des Studiums über die Lehre statt (s. 2.6.2). Darüber hinaus spielen die Aktivitäten studentischer Akteur\*innen eine große Rolle, z. B. die jährlichen Aktionstage „Gesellschaft. Macht. Geschlecht.“ des AStA.

**Vernetzung** | Studentische Gleichstellungsarbeit findet im Rahmen von universitären Gremien (z. B. Zentrale Gleichstellungskommission, Senat, Gleichstellungskommissionen der Fakultäten) statt. Gleichzeitig wird sie stark von feministischen und gleichstellungsorientierten Aktivitäten auf selbstorganisierter Ebene (AStA) geprägt. Hier führt intensive Vernetzungsarbeit zu wirkungsvollen Synergien. So wurde der Vernetzungskreis „FemNet“ 2015 von einer Vielzahl studentischer Vertreter\*innen aus dem Gleichstellungsbüro, dem Gleichstellungsreferat des AStA, dem Internationalen Autonomen Frauen-, Lesben- und Transgender-Referat (FemRef), dem Anaconda, YXK Jin, der Zentralen Gleichstellungskommission und dem Referat für Studierende mit Behinderung und chronischer Erkrankung gegründet. Er hat das Ziel, feministischen Themen innerhalb der Universität mehr Sichtbarkeit zu verleihen und ein stärkeres Bewusstsein bei Studierenden zu fördern.

Aus dieser Kooperation ist u. a. der Unirundgang „Walk of Fem\*“ hervorgegangen, der zum Semesterstart und im Rahmen der Aktionstage „Gesellschaft. Macht. Geschlecht.“ stattfindet, die (queer)feministischen und gleichstellungspolitischen Orte der Universität vorstellt und ihre Entwicklungsgeschichte beleuchtet.

**Stärkung studentischer Gleichstellungsarbeit** | Gleichstellungspolitische Gremienarbeit in der Statusgruppe der Studierenden ist aufgrund der verhältnismäßig geringen individuellen Verweildauer an der Universität durch eine relativ hohe Fluktuation der Akteur\*innen geprägt. Daher muss der Wissenstransfer bei wechselnden Personen systematisch gesichert werden. Dies soll durch eine stärkere Vernetzung unter studentischen Gleichstellungskommissionsmitgliedern und gezielte Professionalisierungsangebote erfolgen. ■



## 2.2 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

### 2.2.1 Anteil von Frauen in Gremien

Gremienarbeit ist eine wesentliche Möglichkeit zur Gestaltung von universitären Strukturen und Entwicklungsprozessen. Zudem sind Gremien Orte von Informationstransfer und der Auswahl von Personen. Daher ist es aus Organisationssicht unverzichtbar, dass sowohl die Perspektiven aller Personen unabhängig vom Geschlecht in der Gremienarbeit repräsentiert werden. Zum anderen ist es wichtig, dass Frauen die Möglichkeit nutzen können, ihre Anliegen in diese Prozesse einzubringen.

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 Oktober 2014 in Kraft getreten ist, hat diese Veränderung begünstigt. Es sieht eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien und Wahlgremien vor. Ein Abweichen ist nur möglich, wenn eine dem Gesetz entsprechende sachlich begründete Ausnahme vorliegt. 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 überprüft der Wahlausschuss, der für die Wahlen zum Senat und zu den Fakultätskonferenzen sowie für die Wahl der SHK-Räte zuständig ist, die geschlechterparitätische Aufstellung der Wahllisten. Liegt keine Geschlechterparität gemäß der Wahlordnung und auch keine einschlägige Begründung dafür vor, werden die für die Listen Verantwortlichen um Nachbesserung gebeten.

Durch all diese implementierten Regelungen und Instrumente hat sich nicht nur eine deutliche Veränderung der Gremienzusammensetzung, sondern auch eine gewachsene Selbstverständlichkeit bei der Beachtung der Vorgabe geschlechterparitätisch besetzter Gremien eingestellt. Insbesondere der Hochschulrat und seit 2016 auch der Senat sind geschlechterparitätisch besetzt. In der Regel sind sowohl in Universitätskommissionen als auch in 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 im Rektorat und 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 und wissenschaftlichen Einrichtungen entwickeln regelmäßig selbstverpflichtende **Gleichstellungspläne und -strategien**. Gespräche zur Evaluation und Fortschreibung dieser Pläne zwischen Fakultäten, Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat mit leitenden Vertreter\*innen der zentralen Verwaltung werden dazu genutzt, offene Diskurse zu zielführenden

Maßnahmen zu führen und eine Kultur der gemeinsamen Lösungsfindung zu stärken. Auch in **Perspektivgesprächen zur Fakultätsentwicklung** zwischen Rektorat und Fakultätsleitungen ist die Gleichstellungssituation und -strategie der Fakultäten 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 einen starken Anreizmechanismus beinhaltet.

### 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 eingeflossen. Gender, Diversität und Familie sind prominente Bestandteile des derzeit auf den Internetseiten präsentierten Profils der Universität Bielefeld. Umfangreiche Gender- und 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 hat die Universität einen internen Prozess zur Entwicklung eines Kommunikationsrahmens für Strategie und Ziele der Universität durchgeführt. Ein zentraler Baustein 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 Ebene des Kommunikationsrahmens formuliert und werden in weiteren Basistexten ausdifferenziert. So sind Gleichstellungserfolge und -erfordernisse im Selbstverständnis und den Grundprinzipien der Universität auch klarer Bestandteil der Außenpräsentation.

In verschiedenen Gremien wurde die Integration von Geschlechtergerechtigkeit im Studium, Genderaspekten in der Lehre und die gender- und diversitätssensible Durchführung der Lehre diskutiert und in das Lehrleitbild der Universität Bielefeld integriert.

### 2.2.4 Leitungsentwicklung und Führungsverständnis

Gleichstellungs- und Genderaspekte fließen an der Universität Bielefeld selbstverständlich in die Leitungs- und Organisationsentwicklung sowohl in Wissenschaft als auch Verwaltung ein. Eine wichtige Rolle spielt für die wissenschaftliche Ebene 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. Geschlechtergerechtigkeit als Teil der Universitätskultur wird zusätzlich als ein eigenes **Modul** aufbereitet. Zur Vernetzung von Professorinnen wird eine Veranstaltung **„Professorinnen im Gespräch“** angeboten.

Die Professionalisierung von Leitungsarbeit hat sich durch die Gründung des Arbeitsbereiches „Leitungs- und Organisationsentwicklung“ im Jahr 2017 zu einem neuen Schwerpunkt entwickelt. Die **gegenderte Mitarbeiterbefragung** in Wissenschaft und Verwaltung, die die **Führungskultur** in den Blick nimmt, hat Aufschluss über

die Qualität der Leitungsarbeit auch im Hinblick auf **Geschlechtergerechtigkeit** gegeben. Nach der Auswertung wurden alle Mitarbeitenden an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt.

Die **Verantwortung der Führungskräfte für Gleichstellung** ist zunächst für den Verwaltungsbereich nach einem verwaltungsinternen Abstimmungsprozess in der Broschüre „Professionelle Leitungsarbeit an der Universität Bielefeld“ festgeschrieben. Zukünftig gilt es, gendersensible

Führung auch in der Wissenschaft umzusetzen. Dazu werden die Führungskräfte in der Wissenschaft in einem Projekt zur Leitungsentwicklung im Hinblick auf die Gestaltung ihrer Leitungsrolle(n) – insbesondere in Bezug auf gendersensible Aspekte – unterstützt. ■

## 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 entwickelten neuen Kommunikationsrahmens (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 gemäß den gesetzlichen Regelungen ist selbstverständlich.

**Gender Mainstreaming** | Alle Universitätsangehörigen, insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen, sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele und für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich. In allen Bereichen besteht die Anforderung, Gleichstellung aufgabenbezogen zu berücksichtigen und insbesondere in sämtliche strukturverändernde Maßnahmen einfließen zu lassen. Zur nachhaltigen Verankerung von Gleichstellung sind in verschiedenen Dezernaten im Bereich des Wissenschaftsmanagements dafür **dauerhaft Stellenressourcen implementiert**. So gibt es Mitarbeitende im Personaldezernat, die für den Prozess der Fort-

schreibung der Gleichstellungspläne verantwortlich sind, und Stellenanteile in der Personalentwicklung für die Entwicklung innovativer Genderprojekte. Derzeit wird in den Universitätsgremien ein vom Referat für Kommunikation entwickelter Leitfadens für gendersensible Sprache diskutiert. 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 vorhandenen gleichstellungsbezogenen Planungs- und Steuerungsinstrumente konnte die Universität in den letzten Jahren noch weiter synchronisieren. In dem nach intensiver universitätsweiter Diskussion 2016 eingeführten **Mittelverteilungsmodell** ist ein **Leistungsindikator Gleichstellung** mit insgesamt 10% des Leistungsetats (17% des Gesamtbudgets der Fakultäten) 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 der **Gleichstellungsrahmenplan**, die Gleichstellungspläne der Fakultäten und der Gleichstellungsplan MTV 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 abgesprochen wird. Die Entwicklungsgespräche des Rektorates mit den Fakultäten berücksichtigen prominent Gleichstellungsziele und konnten mit der Berufungsquote für Professorinnen sowie mit den Gleichstellungsplänen synchronisiert werden.

**Anreize** | Einige Instrumente haben sich als besonders wirkungsvolle Anreizsysteme erwiesen. Zur Herstellung geschlechtergerechter Besetzungen von Gremien und Führungspositionen hat das Rektorat **Anreiz- und Entlastungsregelungen für Professorinnen** geschaffen: 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 ggf. eine Lehrreduktion und/oder eine finanzielle Kompensation.

Auch die hälftige **Finanzierung der Gender-Gastprofessor** 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 einschlägige Instrumente und Strukturen für die Förderung der Gleichstellung in allen Bereichen und Statusgruppen bereit, doch werden sie noch nicht immer hinreichend ein- und umgesetzt (s. 1.3.2). Die Zukunftsvision im Bereich Gleichstellung der Universität Bielefeld liegt daher in einem gemeinsam gestalteten **Kulturwandel**: Es geht um die Entwicklung einer Haltung gegenüber Gleichstellung, die von einer selbstverständlichen Verantwortungsübernahme für Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe geprägt ist. Ziel ist eine **geschlechtergerechte Universitäts- und Wissenschaftskultur**, die alle politischen, organisationalen und disziplinären Praxen von Wissenschaft und Universität sowie das Alltagshandeln ihrer Mitglieder umfasst. Die Universität Bielefeld wird sich prozesshaft und diskursiv, zentral und dezentral dem Kulturwandel nähern. Der Gleichstellungsauftrag kann dadurch noch deutlicher ein gemeinsamer Auftrag werden. Dazu dienen die folgenden Ansätze:

### 2.4.1 Systematische Nutzung der Gleichstellungsinstrumente

Um die systematische und proaktive Nutzung der vorhandenen Instrumente zu erreichen, müssen alle Universitätsangehörigen, die Gleichstellungsaufgaben wahrnehmen, umfassend über die Instrumente informiert sein und einen leichten 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 eine universitätsinterne Tool-Box – den

„**Bielefelder Instrumentenkasten**“. 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 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 Instrumentenkasten vorschlagen. Damit wachsen die Verantwortung und Identifikation mit den Gleichstellungsaufgaben. Zusätzlich wird die **Broschüre** „Wie Professorinnen gewinnen?“ einen systematischen Überblick über Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen geben (s. 2.1.1). Darüber hinaus wird eine **Handreichung** für die gleichstellungsbezogenen Aufgaben von Dekan\*innen in allen fakultätsbezogenen Prozessen erstellt. Für die verbindliche Nutzung der Instrumente ist **Genderkompetenz von Führungskräften und Mitarbeitenden** in Bezug auf ihr Tätigkeitsfeld wichtig und soll gefördert werden. Im Bereich Technik und Verwaltung wird das Pilotprojekt „Genderkompetenz für Mitarbeitende in Einstellungsverfahren“ umgesetzt, ausgewertet und perspektivisch auf andere Bereiche ausgeweitet. Um dem Anliegen vieler Universitätsangehöriger nach konkreten Informationen, was sie in ihrem Arbeitsbereich zur Gleichstellung beitragen können, nachzukommen, wird ab 2019 das Projekt „gender equality enabling“ aufgesetzt. Es bezieht externe Gender-Expert\*innen ein. In Workshops können alle Zuständigen an den Schnittstellen für Gleichstellung in Forschung, Lehre, Führung, Nachwuchsförderung und Prozessentwicklung erarbeiten, wie sie ihren Tätigkeitsbereich konkret gleichstellungsorientiert ausgestalten können und vertiefen ihre Kenntnisse zu Genderaspekten und Gleichstellungsherausforderungen.



## 2.4.2 Umfassende Berücksichtigung der gesetzlichen Gleichstellungsregelungen

Durch die systematische Bereitstellung von Informationen können die Universitätsangehörigen die geltenden gesetzlichen Regelungen und davon abgeleitete Instrumente künftig leichter beachten und berücksichtigen. In verantwortlichen Rollen sind hier insbesondere:

- Das Personaldezernat (z. B. bei der Vorbereitung von Stellenbesetzungsverfahren oder der Evaluation und Fortschreibung der Gleichstellungspläne)
- Das Forschungsdezernat (z. B. bei der Prüfung von Verbundanträgen hinsichtlich gleichstellungsbezogener Qualitätskriterien)
- Vorsitzende von Gremien (z. B. bei der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien oder Aufnahme von TOPs zu Gleichstellung)
- Fakultätsleitungen (z. B. bei der geschlechterparitätischen Besetzung von Kommissionen oder der Entwicklung einer Gleichstellungsstrategie)
- Vorsitzende von Berufungskommissionen und Beteiligte von Stellenbesetzungsverfahren (z. B. bei der Nutzung der Gleichstellungsinstrumente in Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren)
- Das Rektorat (z. B. bei der Freigabe von Professuren, der Akzeptanz von Scouting-Listen oder der Verabschiedung von Berufslisten)

Aktive dezentrale Gleichstellungsbeauftragte sind ebenfalls wichtig für den systematischen Einbezug von Gleichstellungsaspekten in alle Verfahren und Prozesse. Im Hochschulgesetz NRW sind sie als eigenständige Akteurinnen in Berufs- und Stellenbesetzungsverfahren

verankert und haben damit bedeutende Handlungsoptionen. Deshalb werden Angebote zur **Professionalisierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit** aller Statusgruppen weiter ausgebaut. Dazu gehören passgenaue Qualifizierungsangebote, angeleitete Intervisionstreffen, verstärkte Implementierung von Formaten zur Netzwerkbildung und regelmäßige Informationen über Aufgaben, Rechte und Pflichten. Aus zentralen Mitteln erhält jährlich jede Fakultät Mittel zur **Qualifizierung** der dezentralen Gleichstellungsakteur\*innen aller Statusgruppen, die zweckbestimmt, aber auf die jeweiligen Anforderungen bezogen, individuell verausgabt werden können. Zudem wird die Universität Bielefeld über ein Finanzierungsmodell zur **Freistellung** der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Umfang einer halben Stelle diskutieren, um ihre Professionalisierung zu flankieren.

## 2.4.3 Imagebildung und Kommunikation

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

- als ein 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.
- in Zukunft kommunikativ mehr mit Leichtigkeit und Inspiration verbunden sein.

Für die Umsetzung der Gleichstellungskampagne 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, auch social media, 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. 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, Senat, Fakultätenrat und Hochschulrat, aber auch Professor\*innen und Dezernent\*in-

nen 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. ■

## 2.5 Medizinische Fakultät – auf dem Weg zum Kulturwandel

Der Aufbau einer neuen Medizinischen Fakultät, der im Februar 2018 begonnen hat, ist eine große Chance und gleichzeitig eine große Herausforderung, der sich die Universität Bielefeld derzeit stellt. Von Beginn an haben Gleichstellungsziele den Prozess mitgeprägt. Bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt sind Gleichstellungs- und Genderaspekte bedeutsame Punkte in der Ziel- und Strategieentwicklung. So wurde für den Gesamtprozess eine **Gleichstellungs- und Genderstrategie** entwickelt, die mit ambitioniert gesetzten Zielen alle relevanten Punkte der Fakultätsentwicklung abdeckt.

**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** gegenüber dem üblichen Professorinnenanteil bei Medizin-Professuren. 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 ausübt, konnte immerhin zu 43% mit Frauen besetzt werden.

**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 grundsätzlich an alle Professuren die Forderung gerichtet wird, Gender in Forschung und Lehre angemessen zu berücksichtigen.

**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, möglichst 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.

**Strukturentscheidungen** | Um ihre Gleichstellungs- und Gender-Ziele in der Medizinischen Fakultät 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 **Gründungsdekanin** eine wichtige strategische Entscheidung mit Signalwirkung nach innen und außen getroffen. Eine Stelle für eine **Mitarbeiterin für Gender Equality** ist ebenfalls eingerichtet und dem Geschäftsführer der Medizinischen Fakultät zugeordnet. Sie begleitet den Aufbauprozess seit Beginn 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 Gründungsdekanin 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**.

## Gleichstellungs- und Genderstrategie Medizin

### A | Weit überdurchschnittliche Professorinnenquote

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. 5: Gleichstellungs- und Genderstrategie für die Einrichtung der Medizinischen Fakultät

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. 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. ■

## 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 Familiengerechtigkeit und Pflegeaufgaben.

**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 Hochschul-

philosophie und -strategie. 2018 hat sich die Universität erfolgreich erneut reauditieren lassen. Neben der strategischen Weiterentwicklung von Familiengerechtigkeit insbesondere in **Leistungs- und Entwicklungsprozessen** gehört zu den Zielen des Zeitraumes bis 2021 die **Implementierung des Audits an der Medizinischen Fakultät**.

**Beratung und Information** | Der **verstetigte Familienservice** hat sich als kompetente Anlauf- und Beratungsstelle für Mitarbeiter\*innen und Studierende sowie Führungskräfte, Funktionsträger\*innen und Gremien etabliert. Unterstützungs- und Coaching-Angebote für die Vereinbarung von Elternschaft, Pflegeaufgaben, Erwerbstätigkeit und/oder 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 (z. B. neuer Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes auch 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

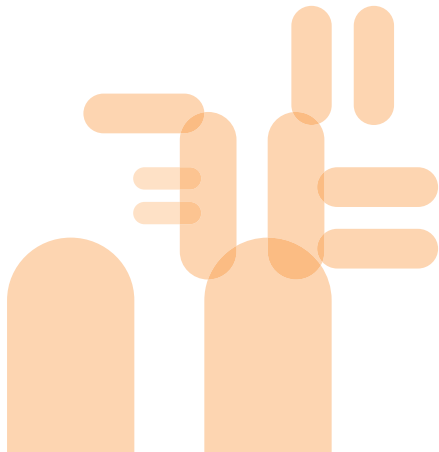
bietet das Studierendenwerk weitere 150 Plätze an. Der Familienservice vermittelt zudem **Tagespflegepersonen und Babysitter** und gibt Angebote für **Ferienspiele** bekannt. Ab Herbst 2019 ist ein weiterer **Ausbau von Betreuungspätzen** geplant. Ein neues Angebot für **Kurzzeitbetreuung** wird gezielt und flexibel insbesondere den spontan und unterjährig auftretenden Kinderbetreuungsbedarf neu eingestellter Wissenschaftler\*innen abdecken.

**Weiterentwicklung** | Zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen und Frauen in Leitungspositionen 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 weiter steigern. Die Universität hat deshalb eine **zusätzliche Stelle im Familienservice** eingerichtet, 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.

## 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 zu installieren.

**Lehre** | Neben dem Masterstudiengang Gender Studies gibt es zahlreiche geschlechtersensitive Lehrveranstaltungen. Zudem 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 der 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 ausgebaut werden. Aktuell werden **Empfehlungen für eine gendersensible Sprache** für alle Universitätsangehörigen entwickelt. Darüber hinaus setzt die Universität Bielefeld dem erneuten Aufkommen der Infragestellung von Gender Studies eine eindeutige Positionierung für Geschlechterforschung entgegen, die Forscher\*innen und Lehrende ausdrücklich unterstützt.

### 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 ein **Prorektorat für Internationalisierung und Diversität** eingerichtet 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.

Zugleich möchte die Universität heterogene Talente gewinnen und die Voraussetzungen dafür schaffen, dass sie sich voll entfalten können. Die Universität hat unter Einbezug zahlreicher Akteur\*innen – zentral wie dezentral – eine universitätsweit getragene **Diversity-Policy** entwickelt und führt das Diversity Audit "Vielfalt gestal-

ten" des Stifterverbandes durch. 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, z. B. bezüglich der weitreichenden universitären Regelungen zum Ergänzungsausweis und der Einrichtung von All-Gender-Toiletten.

### 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. Dabei ist die Priorität, Angebote und Informationen so zu gestalten, dass sie niederschwellig in Anspruch genommen werden und Frauen aller Statusgruppen sie wahrnehmen können. Bei Neu- und Umbauten werden die **Bauplanungen** systematisch auf Gefahrensituationen (Wegführung, Beleuchtung, Notrufsäulen, soziale Belebung) überprüft. Die Universität legt Wert auf einen respektvollen Umgang aller Universitätsangehörigen (Regeln fairen Umgangs) und nimmt eine klare Haltung gegen Sexismus und Frauen-



feindlichkeit ein. In umfangreicher **Öffentlichkeitsarbeit** wird das Thema regelmäßig in unterschiedlichen Formaten aufgegriffen.

## 2.6.5 Qualitätsmanagement, Monitoring 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, Studierendebefragung 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 mit Teildenomination **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. Die Ergebnisse werden regelmäßig veröffentlicht, werden künftig aber noch zielgerichteter zur Weiterentwicklung der Gleichstellungssituation ausgewertet.

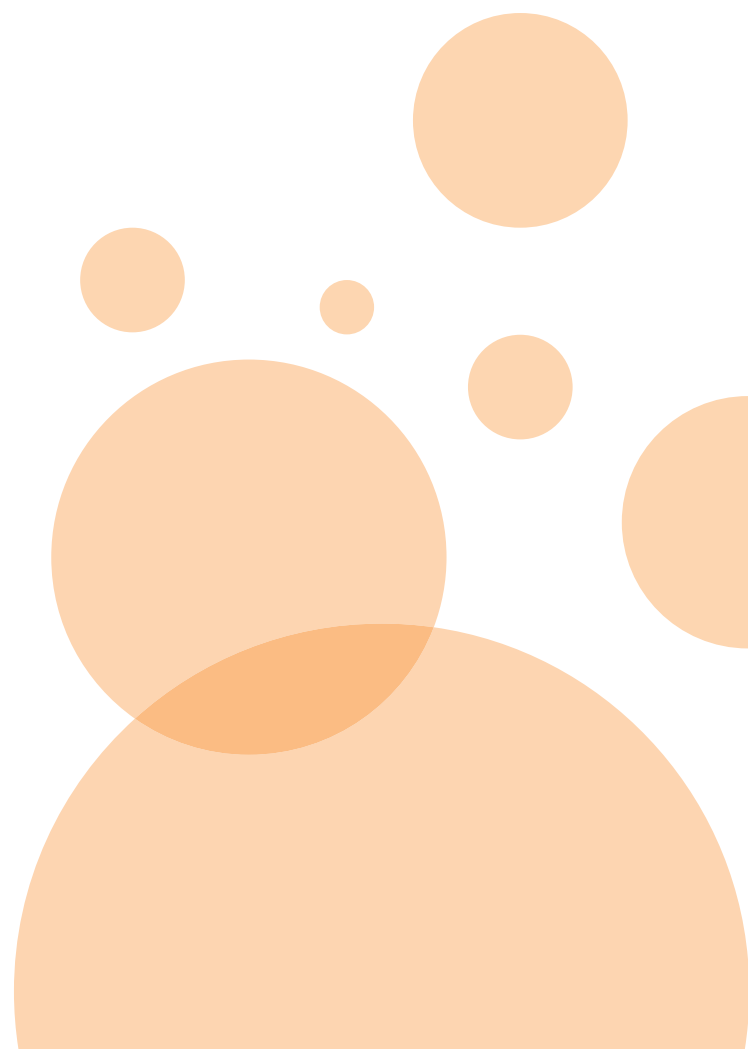
Es gibt einen **Stellenanteil Gender-Controlling** für die Koordination der routinemäßig anfallenden Gleichstellungserhebungen; z. B. hat sich die Universität Bielefeld regelmäßig seit 2012 am DFG-Gleichstellungsreporting beteiligt und es in 2017 auch selbständig fortgeschrieben. Zukünftig wird darüber hinaus ein **Stellenanteil** im Dezernat Informationsmanagement und Hochschulentwicklung zur strukturellen Installation eines **operativen und strategischen Gender-Controllings** mit systematischer Analyse der gleichstellungsbezogenen Daten eingerichtet und die Einführung eines ergänzenden **Monitorings** überdacht. Alle zentralen Gleichstellungsmaßnahmen werden evaluiert (z. B. Mentoring-Programm) und bei Bedarf angepasst. Die Evaluation der dezentralen Maßnahmen geschieht jeweils zur Hälfte der Laufzeit der Gleichstellungspläne, die alle drei Jahre fortgeschrieben werden. Eine Monitoringgruppe (bestehend aus Hochschulrats-, Senats- und Rektoratsmitgliedern, Dekan\*innen und Gleichstellungsbeauftragte) hat sich ausführlich mit der Wirkung des neuen Mittelverteilungsmodells beschäftigt – auch in Bezug auf die Gleichstellungsindikatoren. ■

# Ausblick

Die seit vielen Jahren verfolgte Strategie, Gleichstellung an der Universität Bielefeld querschnittlich zu implementieren und umfassend strukturell zu verankern, hat sich als erfolgreich erwiesen und zu vielfältigen Errungenschaften geführt. Die Universität Bielefeld verfügt über ein ausgewogenes Portfolio von gut aufeinander abgestimmten konsolidierten Maßnahmen und bewährten Strategien, das durch in Entwicklung befindliche Maßnahmen erweitert wird, so dass sich nachhaltige Verankerung und stetige Weiterentwicklung sinnvoll ergänzen.

Die Gleichstellungsarbeit der Zukunft ist daher bewusst auf eine übergeordnete Ebene ausgerichtet. Sie zielt ausdrücklich auf einen umfassenden Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur, die allen Menschen eine gleichberechtigte Mitwirkung ermöglicht. Dafür wird die Universität in den kommenden Jahren zum einen den konsistenten, selbstverständlichen Einsatz der vorhandenen Instrumente fördern und die strategische Gleichstellungsarbeit in der Hochschulleitung, den Fakultäten und der zentralen Verwaltung weiter stärken. Zum anderen wird sie die Identifikation aller Akteur\*innen mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit in den Blick nehmen, denn die Gestaltung eines Kulturwandels beinhaltet die prozesshafte Verständigung auf unterschiedlichen Ebenen.

Ziel ist es, alle Universitätsangehörigen mitzunehmen und zu mobilisieren, um gemeinsam einen Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur an der Universität Bielefeld zu gestalten. ■





# Glossar

**Berufungs-Controlling** | Ziel ist die Qualitätssteigerung und -sicherung von Berufungsverfahren, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts auszuschließen und die Gewinnung von Frauen zu unterstützen. Für einen systematischen Abgleich der gleichstellungsbezogenen Ziele und ihrer Erreichung werden Gleichstellungsaspekte in allen wesentlichen Etappen eines Berufungsverfahrens dokumentiert, analysiert und Nachjustierungen möglich gemacht. Aspekte können sein: Frauenanteile in der Berufungskommission und bei Gutachtenden, Frauenanteile an Bewerbungen, Einladungen, Begutachtungen, Listenplätzen und Berufungen.

**Dual Career** | Die Zahl der so genannten Doppelkarrierepaare, bei denen beide über eine hohe Qualifikation und Berufsorientierung verfügen, nimmt ebenso stetig zu wie die an sie gestellten Mobilitätsanforderungen. In Berufs- und Bleibeverhandlungen verschaffen sich diejenigen Hochschulen Vorteile, die den Partner\*innen der Wissenschaftler\*innen Perspektiven vermitteln, berufliche Einstiegsmöglichkeiten eröffnen und den Paaren helfen, Berufsleben und Familie besser miteinander zu vereinbaren. Bundesweit haben sich bereits mehr als 40 Hochschulen dem Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) angeschlossen und bieten hochqualifizierten Wissenschaftler\*innenpaaren gezielt Unterstützung bei der gemeinsamen Karriereplanung. Regional schließen sich immer mehr Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen zu Netzwerken zusammen, die sich bei der Arbeitsplatzsuche für die Partner\*innen hochqualifizierter Wissenschaftler\*innen gegenseitig unterstützen.

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG** | Die Mitgliedseinrichtungen der DFG haben sich 2008 zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verpflichtet. Ziel der Gleichstellungsstandards ist es, die

Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern, das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem einzubringen und dort Geschlechtergerechtigkeit durchgängig zu verwirklichen. Es wird unterschieden zwischen strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, die den Kriterien von „Durchgängigkeit“, „Transparenz“, „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ sowie „Kompetenz“ entsprechen. Die Einhaltung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ ist ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von DFG-Forschungsverbänden.

**Genderaspekte in Forschung und Lehre** | Integration von Aspekten in die Inhalte von Forschung und Lehre, die Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt sowie von Präferenzen, Rollen und Lebenssituationen berücksichtigen, die sich aufgrund der gesellschaftlich geprägten Geschlechterverhältnisse unterschiedlich ausprägen (können)<sup>12</sup>.

**Gender Budgeting** | Finanzflüsse werden geschlechterdifferenziert erfasst und in regelmäßigen Abständen auf Diskriminierungspotenzial überprüft sowie geeignete Maßnahmen zum Abbau bestehender Diskriminierung ergriffen.

**Gender Consulting** | Gender Consulting ist ein Service- und Beratungsangebot z. B. im Erstellungsprozess von Forschungsförderanträgen, das die Antragsstellenden bei der Entwicklung von spezifischen, bedarfsorientierten Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen und

---

<sup>12</sup> vgl. Blome, Eva et al. (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?, Springer VS

deren Umsetzung für den Forschungsverbund im Bereich unterstützt. Insbesondere bei gleichwertigen Forschungsanträgen kann dieser Aspekt ausschlaggebend für die Förderentscheidung sein.

**Gender Controlling** | Der Begriff Controlling bezeichnet Prozesse und Regeln, die zur Sicherung und Optimierung des Erreichens der Organisationsziele beitragen. Gender Controlling ist die Integration des Genderaspektes in die Planungs- und Steuerungsprozesse einer Organisation. Es ergänzt ein bestehendes Controlling-Konzept bei seinen Funktionen Planung, Analyse und Überprüfung um den Genderaspekt<sup>13</sup>.

**Gender-Gastprofessur** | Die Einrichtung einer Gender-Gastprofessur als „Wanderprofessur“ durch die Fakultäten und Einrichtungen ist ein Instrument zur Stärkung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre. Ausgebaut wird hiermit die Vermittlung und Verankerung von genderbezogenen Wissensbeständen in den einzelnen Disziplinen sowie eine stärkere Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft. Die Koordinatorin der Gender-Gastprofessur unterstützt Fakultäten bei der zeitweiligen Einrichtung und entsprechender Öffentlichkeitsarbeit.

**Gender-Kompetenz** | Die Entwicklung von Gender-Kompetenz soll die nachhaltige Umsetzung von Gender Mainstreaming und von Gleichstellungspolitik sichern<sup>14</sup>. Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Sie umfasst das Wissen und Bewusstsein über die gesellschaftskonstituierende Relevanz von Geschlechternormen sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, diese infrage zu stellen. Gender-Kom-

petenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Gender-Kompetenz erzeugt. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen<sup>15</sup>.

**Gendern** | Integrieren von Genderaspekten in Sprache, Inhalte, Konzepte und Prozesse.

**Gender Mainstreaming** | Gender Mainstreaming bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen. Verpflichtungen zur Umsetzung einer effektiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming ergeben sich sowohl aus dem internationalen Recht als auch aus dem nationalen Verfassungsrecht<sup>16</sup>.

**Geschlechterforschung** | Geschlechterforschung befasst sich mit der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse sowie deren Bedeutung für die Verteilung von politischer, wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Macht in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. National und international hat sich die Geschlechterforschung zu einem integralen Bestandteil des Wissenschaftssystems entwickelt. Über die Geschlechterforschung hat die Erkenntnis, dass Geschlechterverhältnisse eine der grundlegenden gesellschaftlichen Strukturierungs- und Organisationsformen darstellen, zunehmend Eingang in die Einzelwissenschaften gefunden und deren Forschungen, Publikationen und auch deren Lehrinhalte beeinflusst. Die bislang behauptete (Geschlechts-)Neutralität von Wissenschaft wurde erfolgreich in Frage gestellt. Die Geschlechterforschung

---

<sup>13</sup> vgl. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/handlungsfelder/organisationsentwicklung/controlling/gendercontrolling/>

<sup>14</sup> vgl. Blome, Eva et al. (2014): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?, Springer VS

---

<sup>15</sup> vgl. ebenda

<sup>16</sup> vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>

leistet heute einen nicht mehr wegzudenkenden Beitrag bei der Entwicklung gesellschaftlicher Problemformulierungskompetenz. Dass dieser Beitrag teilweise immer noch kontrovers aufgenommen wird, liegt in ihrem Gegenstand selbst begründet und verdeutlicht den anhaltenden Diskussionsbedarf zur Geschlechterthematik als wissenschaftliche und soziale Frage<sup>17</sup>.

**Gleichstellungsquote (§37a, HG NRW) |** Mit der Gleichstellungsquote hat das Land NRW ein Instrument zur Gewährleistung der Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern bei der Berufung von Professorinnen und Professoren eingeführt. Die Regelung soll die Gendersensibilität bei Berufungsentscheidungen steigern und zu einer Erhöhung der Anzahl von Professorinnen beitragen. Es handelt sich um das Prinzip der fächergruppenbezogenen Zielquote nach dem Kaskadenmodell. Das bedeutet, die Höhe der festzulegenden Gleichstellungsquote bestimmt sich nach dem Anteil der Frauen, die abstrakt die Qualifikationsvoraussetzungen für eine Professur in der Fächergruppe erfüllen. Die Gleichstellungsquote wird für einen bestimmten Zeitraum (in der Regel 3 Jahre) festgelegt und wirkt auf das Berufungsgeschehen in einer Fächergruppe insgesamt ein. Nach einem hochschulinternen Dialogprozess werden die Gleichstellungsquoten im Einvernehmen mit den Dekan\*innen vom Rektorat festgesetzt.

**Kaskadenmodell |** Das Kaskadenmodell bezeichnet in der wissenschaftspolitischen Diskussion eine Form der Geschlechterquote, bei der – ausgehend von einer bestimmten Karriere- oder Qualifizierungsstufe – der Frauenanteil auf der nächstunteren Stufe eine Zielgröße für den zu erreichenden Frauenanteil bildet<sup>18</sup>.

### **Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder |**

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2008 das Professorinnenprogramm aufgelegt, dessen Fortführung 2012 und erneut 2017 beschlossen wurde. Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern an Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen des Wissenschaftsbereichs zu steigern. Voraussetzung für eine Förderung im Professorinnenprogramm ist die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes und dessen positive Begutachtung durch ein externes Expert\*innengremium. Die erfolgreichen Hochschulen erhalten die Möglichkeit, Erstberufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren mit einer Anschubfinanzierung fördern zu lassen.

**Total E-Quality-Prädikat |** Der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. vergibt seit 1996 an Organisationen aus Wissenschaft und Wirtschaft das TOTAL E-QUALITY-Prädikat für vorbildlich an Chancengleichheit (und Diversität) orientierter Personal- und Hochschulpolitik. Es wird jeweils für die Dauer von drei Jahren verliehen.

**Zertifikat familiengerechte Hochschule |** Mit einem erfolgreich durchlaufenen systematischen Auditierungsprozess verleiht die berufundfamilie gmbh Hochschulen und Unternehmen ein Zertifikat für eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Die Laufzeit des Zertifikats beträgt in der Regel drei Jahre. ■

---

<sup>17</sup> Quelle: <http://www.uni-bielefeld.de/IZG/forschung.html>

<sup>18</sup> Quelle: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/glossar/glossar-k/>

## **Impressum**

Universität Bielefeld  
Der Rektor  
Universitätsstr. 25  
33615 Bielefeld  
Deutschland

Bildnachweis: Cecilia Herrero-Laffin

© Universität Bielefeld | Januar 2020  
[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)