

UNIVERSITÄT BIELEFELD
 Fakultät für Linguistik
 03. MAI 2010
 Literaturwissenschaft

Verteiler:

*Alle Lehrenden mit der
 Liste umready*

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	FAUO - <i>FAUO - FAUO</i>
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hoch- schulsport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Ästhetisches Zentrum BGHS CeBITec CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSP Mathematisierung IMW Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Institut für Wissenschafts- und Tech- nikforschung Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung SFB 584 Geschichte SFB 613 Physik SFB 673 LiLi SFB 701 Mathematik Zentrum für interdisziplinäre Forschung Zentrum für Lehrerbildung	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb. <i>Link auf Home-</i> Gleichstellungsbeauftragte <i>Page.</i> Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung <i>u. 7.5. P.</i> Hochschulrechenzentrum Service Center Medien Universitätsbibliothek CIO IT Referat für Kommunikation Rektor, Prorektoren, Kanzler, Ständige Vertreterin des Kanzlers, Referent des Rektors SL_K5 Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. I, Dez. II, Abt. II.1, II.2, II.3 Dez. III, Abt. III.1, III.2, III.3, III.4 Dez. F, Abt. F.1, F.2, F.3, F.4 Dez. FM, Abt. FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5, FM.6 Dez. Z, Abt. Z.1, Z.2 Dez. FFT, Abt. FFT.1 Dez. IT/Orga, Abt. IT/Orga.1, Abt. IT/Orga.2 Justitiariat

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld

*Dezernat I/III
 Gleichstellungskommission*

Durch Senatsbeschluss vom 27.01.2010 wurde die Fortschreibung des o. a. Rahmenplans verabschiedet. Die Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - ist vor wenigen Tagen erfolgt (Nr. 6 v. 15.04.10). In der hier beigefügten Ausfertigung der überarbeiteten Fassung des Plans sind die erfolgten Änderungen unterstrichen.

Oberstes Ziel ist weiterhin, den Frauenanteil in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Voraussetzung hierfür ist das Schaffen einer möglichst breiten Basis, z. B. durch konsequente Umsetzung eines Kaskadenmodells im wissenschaftlichen Bereich (Orientierung des Frauenanteils an dem erfolgreichen Abschluss der vorangehenden Qualifizierungsstufe durch Frauen). Dies wurde auch im Gleichstellungskonzept der Universität zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verankert, so dass die erfolgten Änderungen des Rahmenplans überwiegend hiermit im Zusammenhang stehen.

Als Maßnahmen, die für alle Stellen gelten, wurden

- unter **Abschnitt I. Abbau strukturbedingter Nachteile** u. a. folgende Ergänzungen aufgenommen:
 - Prüfung der Ausgestaltung von Ausschreibungen bzgl. der Aufnahme von Inhalten, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, wenn die Ausrichtung zu den Profil- und Schwerpunktplanungen passt
 - Gezielte Suche geeigneter Frauen, z. B. durch Nutzung von Fachdatenbanken oder Netzwerken; die Bemühungen sind zu dokumentieren

(Hinweis: Bei Stellen für herausgehobene Führungspositionen, Professuren und Juniorprofessuren sowie strategisch wichtigen Positionen ist diese Dokumentation Bestandteil des förmlichen Verfahrens, im übrigen ist die Dokumentation in geeigneter Weise nachvollziehbar vorzunehmen.)

- Des Weiteren sollen bei Berufungsverfahren zukünftig in der ersten Sitzung von Berufungskommissionen über Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils informiert werden und Strategien, die die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen, besprochen werden. Neben den beiden vorstehenden Punkten kommt hierfür insbesondere auch die vermehrte Einladung von geeigneten Frauen zum Vortrag in Betracht. Es hat sich gezeigt, dass Frauen in geringerem Umfang als es dem durchschnittlichen Anteil ihrer Bewerbungen entspricht zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, die Frauen, die eingeladen werden, aber dann deutlich überproportional erfolgreich sind. Die vereinbarten Maßnahmen sollen dokumentiert werden.
- Weibliche Mitglieder in Berufungskommissionen (sowie ggf. in anderen Auswahlkommissionen) sollen durch geeignete Maßnahmen (z. B. Reduktion des Lehrdeputats, Bereitstellung einer Hilfskraft) von der überproportionalen Belastung entlastet werden sollen. (Bezüglich der Entlastung bei sonstiger Gremientätigkeit s. **Ziffer X.**)

Ziffer I.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf wurde dahingehend ergänzt, dass bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien auch auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i. d. R. 8.00 – 16.00 Uhr) Rücksicht genommen werden soll. Neu aufgenommen wurde mit Ziffer I.4.7 die Entwicklung eigener Ideen der Universität zum Thema „Teilzeit für Väter“, um wissenschaftliche Mitarbeiter über die Möglichkeiten einer familiär begründeten Teilzeittätigkeit zu informieren und hierfür zu sensibilisieren.

Neu wurde die **Ziffer I.5 Abbau von Lohn-/Gehaltsdiskriminierungen** im Rahmenplan aufgenommen.

Abschnitt II. Maßnahmen für Studentinnen wurde wie folgt ergänzt:

- Angemessene Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen sind *regelmäßig* durchzuführen und zu *evaluieren*.
- Fakultäten sollen (ihren Möglichkeiten entsprechend) vermehrt ein Studieren und Arbeiten im Team anbieten, da erfahrungsgemäß eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen fördert.
- Bei den Maßnahmen zur Bekanntmachung der Tutorien (für Studentinnen) soll darauf geachtet werden, dass Frauen als bedeutende und wichtige Zielgruppe angesprochen werden.

Abschnitt III. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen wurde wie folgt ergänzt:

- Im Rahmen der Förderung von Wissenschaftlerinnen ist über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs zu reflektieren.
- Zur Gewinnung von Professorinnen sollen bei Berufungsverfahren fachspezifische Datenbanken und wissenschaftliche Netzwerke genutzt werden, die Bemühungen sind zu dokumentieren (s. auch oben zu Abschnitt I.)
- Im Rahmen der strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden.

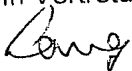
In **Abschnitt IV Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung** wurde mit Ziffer 8. die Durchführung von Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung neu aufgenommen.

Abschnitt VII. Gleichstellungsbeauftragte ... wurde an die geltende Grundordnung der Universität angepasst.

In **Abschnitt IX. Evaluation und Anreizsysteme** wurde ergänzt, dass Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden sollen.

Ich bitte um Kenntnisnahme und Bekanntgabe in Ihrem Bereich mit der Bitte um Beachtung.

Für den Rektor
Der Kanzler
In Vertretung



Lang



**Rektorat
Der Rektor**

Dezernat III

Ansprechpartner: Frau Katzer
 Telefon: 106-3446
 Telefax-Nr.: 106-6459
 E-Mail: katharina.katzer@uni-bielefeld.de
 Raum-Nr.: C3-106
 Az.: Bielefeld, 21.04.2010



Verteiler:

Dekan(in) der Fakultät für	Leiter(in)/Geschäftsführer(in)/Vorsitzende(r)	
Biologie Chemie Erziehungswissenschaft einschließlich WE Laborschule WE Oberstufenkolleg Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie Gesundheitswissenschaften Linguistik und Literaturwissenschaft Mathematik Physik Psychologie und Sportwissenschaft einschl. Betriebseinheit Hoch- schulsport Rechtswissenschaft Soziologie Technische Fakultät Wirtschaftswissenschaften	Ästhetisches Zentrum BGHS CeBiTec CITEC CoR-Lab Fachsprachenzentrum FSP Mathematisierung IMW Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Institut für Wissenschafts- und Tech- nikforschung Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung Kontaktstelle Wissenschaftliche Weiter- bildung SFB 584 Geschichte SFB 613 Physik SFB 673 LiLi SFB 701 Mathematik Zentrum für interdisziplinäre Forschung Zentrum für Lehrerbildung	Studierendenvertretung (ASTA) Vertretung der Wiss. Mitarb. Gleichstellungsbeauftragte Personalrat Personalrat der wiss. Mitarb. Schwerbehindertenvertretung Hochschulrechenzentrum Service Center Medien Universitätsbibliothek CIO IT Referat für Kommunikation Rektor, Prorektoren, Kanzler, Ständige Vertreterin des Kanzlers, Referent des Rektors SL_K5 Zentrale Universitätsverwaltung: Dez. I, Dez. II, Abt. II.1, II.2, II.3 Dez. III, Abt. III.1, III.2, III.3, III.4 Dez. F, Abt. F.1, F.2, F.3, F.4 Dez. FM, Abt. FM.1, FM.2, FM.3, FM.4, FM.5, FM.6 Dez. Z, Abt. Z.1, Z.2 Dez. FFT, Abt. FFT.1 Dez. IT/Orga, Abt. IT/Orga.1, Abt. IT/Orga.2 Justitiariat

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld

Dehanat ✓ 04.05.10 @
Gleichstellungskommission

Durch Senatsbeschluss vom 27.01.2010 wurde die Fortschreibung des o. a. Rahmenplans verabschiedet. Die Bekanntgabe im Verkündungsblatt der Universität Bielefeld - Amtliche Bekanntmachungen - ist vor wenigen Tagen erfolgt (Nr. 6 v. 15.04.10). In der hier beigefügten Ausfertigung der überarbeiteten Fassung des Plans sind die erfolgten Änderungen unterstrichen.

Oberstes Ziel ist weiterhin, den Frauenanteil in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Voraussetzung hierfür ist das Schaffen einer möglichst breiten Basis, z. B. durch konsequente Umsetzung eines Kaskadenmodells im wissenschaftlichen Bereich (Orientierung des Frauenanteils an dem erfolgreichen Abschluss der vorangehenden Qualifizierungsstufe durch Frauen). Dies wurde auch im Gleichstellungskonzept der Universität zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG verankert, so dass die erfolgten Änderungen des Rahmenplans überwiegend hiermit im Zusammenhang stehen.

Als Maßnahmen, die für alle Stellen gelten, wurden

- unter **Abschnitt I. Abbau strukturbedingter Nachteile** u. a. folgende Ergänzungen aufgenommen:
 - Prüfung der Ausgestaltung von Ausschreibungen bzgl. der Aufnahme von Inhalten, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, wenn die Ausrichtung zu den Profil- und Schwerpunktplanungen passt
 - Gezielte Suche geeigneter Frauen, z. B. durch Nutzung von Fachdatenbanken oder Netzwerken; die Bemühungen sind zu dokumentieren


...

(Hinweis: Bei Stellen für herausgehobene Führungspositionen, Professuren und Juniorprofessuren sowie strategisch wichtigen Positionen ist diese Dokumentation Bestandteil des förmlichen Verfahrens, im übrigen ist die Dokumentation in geeigneter Weise nachvollziehbar vorzunehmen.)

- Des Weiteren sollen bei Berufungsverfahren zukünftig in der ersten Sitzung von Berufungskommissionen über Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils informiert werden und Strategien, die die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen, besprochen werden. Neben den beiden vorstehenden Punkten kommt hierfür insbesondere auch die vermehrte Einladung von geeigneten Frauen zum Vortrag in Betracht. Es hat sich gezeigt, dass Frauen in geringerem Umfang als es dem durchschnittlichen Anteil ihrer Bewerbungen entspricht zu Berufungsvorträgen eingeladen werden, die Frauen, die eingeladen werden, aber dann deutlich überproportional erfolgreich sind. Die vereinbarten Maßnahmen sollen dokumentiert werden.
- Weibliche Mitglieder in Berufungskommissionen (sowie ggf. in anderen Auswahlkommissionen) sollen durch geeignete Maßnahmen (z. B. Reduktion des Lehrdeputats, Bereitstellung einer Hilfskraft) von der überproportionalen Belastung entlastet werden sollen. (Bezüglich der Entlastung bei sonstiger Gremientätigkeit s. **Ziffer X.** .)
- **Ziffer I.4 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf** wurde dahingehend ergänzt, dass bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien auch auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i. d. R. 8.00 – 16.00 Uhr) Rücksicht genommen werden soll. Neu aufgenommen wurde mit Ziffer I.4.7 die Entwicklung eigener Ideen der Universität zum Thema „Teilleistung für Väter“, um wissenschaftliche Mitarbeiter über die Möglichkeiten einer familiär begründeten Teilleistung zu informieren und hierfür zu sensibilisieren.
- Neu wurde die **Ziffer I.5 Abbau von Lohn-/Gehaltsdiskriminierungen** im Rahmenplan aufgenommen.
- **Abschnitt II. Maßnahmen für Studentinnen** wurde wie folgt ergänzt:
 - Angemessene Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen sind *regelmäßig* durchzuführen und zu *evaluieren*.
 - Fakultäten sollen (ihren Möglichkeiten entsprechend) vermehrt ein Studieren und Arbeiten im Team anbieten, da erfahrungsgemäß eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen fördert.
 - Bei den Maßnahmen zur Bekanntmachung der Tutorien (für Studentinnen) soll darauf geachtet werden, dass Frauen als bedeutende und wichtige Zielgruppe angesprochen werden.
- **Abschnitt III. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen** wurde wie folgt ergänzt:
 - Im Rahmen der Förderung von Wissenschaftlerinnen ist über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs zu reflektieren.
 - Zur Gewinnung von Professorinnen sollen bei Berufungsverfahren fachspezifische Datenbanken und wissenschaftliche Netzwerke genutzt werden, die Bemühungen sind zu dokumentieren (s. auch oben zu Abschnitt I.)
 - Im Rahmen der strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden.
- In **Abschnitt IV Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung** wurde mit Ziffer 8. die Durchführung von Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung neu aufgenommen.
- **Abschnitt VII. Gleichstellungsbeauftragte ...** wurde an die geltende Grundordnung der Universität angepasst.
- In **Abschnitt IX. Evaluation und Anreizsysteme** wurde ergänzt, dass Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden sollen.

Ich bitte um Kenntnisnahme und Bekanntgabe in Ihrem Bereich mit der Bitte um Beachtung.

Für den Rektor
Der Kanzler
In Vertretung



Lang

Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 27. Januar 2010

Einrichtungen sowie dem universitätsweiten Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

Präambel

Der Senat verfolgt mit dem erstmals 1991 erlassenen und jetzt veränderten Rahmenplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen mit Hilfe positiver Maßnahmen zugunsten von Frauen umzusetzen.

Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung hierzu ist die Verwirklichung echter Chancengleichheit eines der wichtigsten strategischen Ziele der Universität.

Die Universität wirkt auf eine demokratische Geschlechterkultur hin und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Studium, Wissenschaft und Forschung, bei der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen. Insbesondere der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll durch gezielte und nachhaltige Maßnahmen erhöht werden. Die Universität ergreift Maßnahmen, um gezielt den Anteil von Frauen bereits in der Qualifizierungsphase für Professuren zu verbessern. Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fördert die Universität die Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten.

Bei allen Entscheidungen über Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation Universität soll der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden (Gender Mainstreaming).

Die Regeln „Fairer Umgang“ sollen für alle Universitätsmitglieder Grundlage für den Umgang miteinander sein.

Schwerbehinderte Menschen, insbesondere behinderte Frauen, werden durch die Universität besonders berücksichtigt.

Der Senat hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans fest: Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und Abbau von Benachteiligungen sowie Schaffung gleicher Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität, insbesondere von Universitäts- und Fakultätsleitungen sowie anderen Personalverantwortlichen.

Der Senat ruft alle Selbstverwaltungsgremien der Fakultäten und Einrichtungen sowie die Verwaltung der Universität auf, bei der Umsetzung dieses Rahmenplans mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Bereichen eng zu kooperieren und deren Arbeit nach Kräften zu unterstützen.

Der Senat hält konkrete Zielvorgaben und Zeitpunkte, zu denen diese erreicht werden sollen, für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Er fordert alle Berufungs-, Stellenbesetzungskommissionen und Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Ziel- und Zeitvorgaben in ihren Bereichen erreicht werden.

Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt der Senat den folgenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der sich insbesondere konkretisiert in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und

Bestandsaufnahme *

Personalkategorien	Beschäftigte zum Stand 30.06.2009		
	m	w	w%
C4/W3	134	22	14
C3/W2	49	23	32
C2/A14 a. Z.	7	5	42
C1/A13 a. Z.	43	20	32
W1	11	4	27
A13-A16	59	14	19
TVL E12-E15 Unbefristet	66	31	32
TVL E12-E15 Befristet-Haushalt	279	223	44
TVL E12-E15 Befristet-Drittmittel	258	182	41
WHK	149	163	52
SHK	581	659	53

*) Eine Aufschlüsselung in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erfolgt jeweils zum 31.12. eines Jahres.

Bestandsanalyse

In den zurückliegenden 3 Jahren wurde im professoralen Bereich insgesamt eine weitere Steigerung des Frauenanteils von 18,8 % auf 19,7% erreicht. Die Wiedereinrichtung einer Netzwerkprofessur konnte dabei allerdings nicht umgesetzt werden. Bei den Juniorprofessuren wurde die Zahl der Frauen von 2 auf 4 verdoppelt, der prozentuale Anteil ist dabei von 22 % auf 27 % gestiegen. Hierbei ist nach wie vor zu berücksichtigen, dass diese neue Personalkategorie immer noch nur sehr langsam Akzeptanz gewinnt. Die Zielvorgabe, im Bereich der Juniorprofessuren und neuen Personalkategorien nach dem Hochschulfreiheitsgesetz (A13/A14 auf Zeit) insgesamt 40 % der Stellen mit Frauen zu besetzen, wurde mit 32,2 % leider nicht vollständig erreicht. In der Gruppe der wiss. Mitarb. (A13-A16 und vergleichbare Tarifbeschäftigte) gleichen sich Zu- und Abnahme des Frauenanteils innerhalb der verschiedenen Kategorien weiterhin im Wesentlichen aus, so dass hier insgesamt keine große Veränderung zu verzeichnen ist. Grund hierfür ist allerdings auch, dass knapp 20 % der Stellen auf Dauer besetzt sind und schon von daher Veränderungen langsam erfolgen. Eine deutliche Steigerung des Frauenanteils ist nach den stud. nunmehr auch bei den wiss. Hilfskr. von 48 % auf 52 % erfolgt. Insgesamt wurde somit die Zielvorgabe des letzten Rahmenplans, den Frauenanteil in allen Statusgruppen deutlich zu erhöhen, erneut nur teilweise erreicht. Die im Rahmenplan enthaltenen Maßnahmen sind weitestgehend umgesetzt und haben sich insgesamt als sinnvoll erwiesen.

Zielvorgaben

Die Universität setzt sich weiterhin das Ziel einer allgemeinen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, um in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Hierbei soll der Gruppe der dauerhaft im Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis einzustellenden wiss. Mitarb. besondere Beachtung zukommen. Für den Bereich der Juniorprofessuren und die neuen Personalkategorien nach dem Hochschulfreiheitsgesetz setzt sich die Universität insgesamt weiter das Ziel, universitätsweit mindestens 40 % dieser Stellen mit Frauen zu besetzen.

Zur Aufrechterhaltung von insgesamt 6 Netzwerkprofessuren an der Universität Bielefeld soll die im Jahr 2004 umgewidmete Netzwerkprofessur wieder eingerichtet werden.

Für den Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gelten die Zielvorgaben des universitären MTV-Gleichstellungsplans.

I. Abbau strukturbedingter Nachteile

1. Stellenausschreibungen

1.1 Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Universität Bielefeld veröffentlicht grundsätzlich auch alle Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen Bereichs auf ihrer Homepage im Internet. Andere Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekannt gemacht werden. Bei allen Ausschreibungen sollen das Logo des TEQ-Zertifikates und das Logo des audit familiengerechte Hochschule verwendet werden, sofern der Verleihungs- bzw. Zertifizierungszeitraum noch andauert.

1.2 In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen. Bei jeder Stellenausschreibung soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Aspekte (bzgl. des Inhalts der Stelle), Kompetenzen und Erfahrungen in die Stellenausschreibung aufgenommen werden sollten. Sofern Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Stelle bestehen, soll geprüft werden, ob Inhalte aufgenommen werden, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, die Stelle mit einer Frau besetzen zu können.

1.3 Bei Stellenausschreibungen ist in Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Satz aufzunehmen:

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

1.4 Im Vorfeld und während der Laufzeit einer Stellenausschreibung sollen gezielt geeignete Frauen gesucht und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht werden. Dazu können z.B. Fachdatenbanken oder Netzwerke genutzt werden. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren.

2. Stellenbesetzungen

2.1 Besetzung von Professuren

2.1.1 Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die weiblichen Kommissionsmitglieder durch geeignete Maßnahmen (z.B. Reduktion des Lehrdeputats, Bereitsstellung einer Hilfskraft) von der überproportionalen Belastung entlastet werden. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. In der ersten Sitzung der Berufungskommissionen informieren die jeweiligen Berufsbeauftragten, ansonsten die DekanInnen über Ziele zur Erhöhung des Professorinnenanteils und entwickeln mit der Kommission Strategien, die die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen. Die vereinbarten Maßnahmen sollen dokumentiert werden.

2.1.2 In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

2.1.3 Bei der Vorlage an die Rektorin/den Rektor wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigelegt. Bei der Darstellung und Bewertung der Qualifikationen ist die Abfolge der Qualifikationsschritte, nicht das jeweilige Alter, zu berücksichtigen. Etwaige Verzögerungen durch Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber ausgelegt werden. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zugunsten einer Bewerberin vor, so nimmt die Fakultät hierzu Stellung.

2.2 Besetzungen von Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte

2.2.1 Die Hochschullehrerin/der Hochschullehrer oder die Leiterin /der Leiter einer Einrichtung, der oder dem die Stelle zugeordnet ist, hat das Vorschlagsrecht für die Besetzung (bzw. Beförderung oder Höhergruppierung) einer Stelle. Die oder der Vorschlagsberechtigte hat in dem in 2.1.2 geregelten Umfang Vorstellungsgespräche durchzuführen.

2.2.2 Falls Gremien für die Aufgaben nach 2.2. besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs.2 Landesgleich-

stellungsgesetz. Dem gemäß sollen diesen Gremien zur Hälfte Frauen angehören. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die weiblichen Mitglieder durch geeignete Maßnahmen von der überproportionalen Belastung entlastet werden.

2.2.3 Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Fakultät/Einrichtung unter einer 50 % - Quote bzw. unter ihrem Anteil an Studentinnen oder Absolventinnen liegt und keine Frau als Hilfskraft eingestellt werden soll, ist der Dekanin/dem Dekan eine Liste der Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen und die Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen zu begründen.

2.2.4 Für die Besetzung von Stellen im Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gilt der universitäre MTV-Gleichstellungsplan.

3. Verbesserung der Qualifizierungschancen sowie Fort- und Weiterbildung von Frauen

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

3.2 Bei regelmäßigen oder längerfristigen Fortbildungen soll eine Entlastung am Arbeitsplatz gewährleistet werden. Die Veranstaltungen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigte, die Kinder betreuen, pflegebedürftige Angehörige versorgen und/oder Teilzeitbeschäftigte sind, teilnehmen können.

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

3.4 Die Universität Bielefeld wirkt bei der Erstellung von externen Fortbildungsprogrammen des Landes darauf hin, dass weitere Angebote zur qualifizierten beruflichen Fortbildung von Frauen erarbeitet und familienfreundlich, insbesondere arbeitsplatznah, angeboten werden.

3.5 Die Universität berichtet jährlich getrennt nach Statusgruppen über die Teilnahmequote von Frauen an Fortbildungsveranstaltungen und sorgt dafür, dass Frauen gleichermaßen wie Männer bei den Veranstaltungen repräsentiert sein können. Die Universität veröffentlicht getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht eine „Fortbildungsstatistik“ (Art der Veranstaltungen und deren Kosten).

3.6 Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Universität Bielefeld werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals ausgebracht mit dem

Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

3.7 Die Universität Bielefeld bietet Veranstaltungen an, die die Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen thematisieren und Wege der Nachteilsbeseitigung zeigen. Bei der inhaltlichen Gestaltung von Fortbildungsprogrammen ist der Themenbereich "Gleichstellung von Frauen und Männern" vor allem bei Veranstaltungen, die sich an Beschäftigte in Organisations- und Personalabteilungen sowie in Vorgesetztenpositionen richten, und Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten sollen, zu berücksichtigen.

3.8 Frauen sollen im gleichen Umfang wie Männer als Referentinnen eingesetzt werden. Für Veranstaltungen, die sich hauptsächlich an Frauen richten, sollen vorrangig Frauen als Referentinnen gewonnen werden.

4. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Universität Bielefeld setzt sich auch im Rahmen der Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu fördern.

4.1 Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Universität Bielefeld wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen zu vereinbaren sind. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Bei der Terminierung von Sitzungen der Selbstverwaltungsgremien soll auf die üblichen Arbeitszeiten der Mitglieder des Gremiums sowie auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr) Rücksicht genommen werden.

4.2 Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person berücksichtigt. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf sollen aus familiären Gründen beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt werden. Außerdem werden sie über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während des Beurlaubungszeitraumes informiert.

4.3. Entstehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich beurlaubten) durch die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen notwendige Kosten für die Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, so werden diese von der Universität übernommen. Dies ist den Betroffenen bekannt zu geben.

4.4 Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.

4.5 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslabors erhalten bleiben. Dies soll in den Gleichstellungsplänen der entsprechenden Fakultäten umgesetzt werden.

4.6 Neben den bereits bestehenden Kindertagesstätten für Studierende und Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.

4.7 Um wissenschaftliche Mitarbeiter besonders über die bestehenden Möglichkeiten einer familiär begründeten Teilzeittätigkeit zu informieren und sie zu motivieren, entwickelt die Universität (auf der Grundlage der Publikation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales) eigene Ideen zum Thema Teilzeit für Väter.

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

4.9 Für Studierende mit Kind(ern) sind fakultätsübergreifend Informations- und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bereitzustellen.

4.10 Die Fakultäten tragen durch studienorganisatorische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Kindererziehung bei. Dazu gehört ein Mindestangebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen zu den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (in der Regel 8.00 – 16.00 Uhr), soweit nicht zwingende sachliche und/oder räumliche Gründe dem entgegenstehen.

4.11 Im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achten die Fakultäten darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen z.B. bei Krankheit von Kindern).

4.12 Die Universität setzt sich dafür ein, Benachteiligungen von Studierenden mit Kind aufgrund der Einführung von Studienkonten und -gebühren entgegenzuwirken. Die Universität informiert und berät zeitnah und regelmäßig alle Studierenden über die geltenden gesetzlichen Regelungen.

5. Abbau von Lohn-/Gehaltsdiskriminierung

Die Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, bestehende Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Frauen abzubauen. Als Voraussetzung dafür sollen zunehmend Finanzflüsse geschlechterdifferenziert erfasst und in regelmäßigen Abständen auf Diskriminierungs-

potenzial überprüft sowie geeignete Maßnahmen zum Abbau bestehender Diskriminierung ergriffen werden (Gender Budgeting).

II. Maßnahmen für Studentinnen

1. Die Universität Bielefeld wählt in allen Studien- und Prüfungsordnungen Formulierungen, die sowohl für Frauen als auch für Männer gelten. Prüfungsverfahren müssen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Fristen der Elternzeit ermöglichen.

2. Die Universität Bielefeld ist sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflusst und fordert die Lehrenden auf, sich dieser Prozesse zu vergewärtigen. Fortbildungen zu geschlechtsspezifischen Lehrprozessen werden in hochschuldidaktischen Veranstaltungen angeboten. Fragen der Gleichbehandlung sind Bestandteil von Lehrevaluationen.

3. Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, ergreifen regelmäßige, angemessene und zu evaluierende Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen in ihren Bereichen wesentlich zu erhöhen (z.B. Informationstage für Schülerinnen, Beratungsnetz für Abiturientinnen, Beteiligung an pean*uts und girls'day).

Erfahrungsgemäß fördert eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen. Die Fakultäten bieten (ihren Möglichkeiten entsprechend) vermehrt ein Studieren und Arbeiten im Team an.

Die Universität Bielefeld unterstützt die Aktivitäten der Fakultäten durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit.

4. In allen Studiengängen sind nach Möglichkeit Tutorien für Studentinnen einzurichten. Insbesondere in den Fakultäten und Abteilungen, in denen der Frauenanteil bei den Absolventen um mehr als 10% unter dem Frauenanteil an den Anfängerinnen und Anfängern liegt, sollen regelmäßig Tutorien für Studentinnen angeboten werden. Diese sind von Frauen zu betreuen. Bei den Maßnahmen zur Bekanntmachung der Tutorien soll darauf geachtet werden, dass Frauen als bedeutende und wichtige Zielgruppe angesprochen werden.

5. Für Studentinnen sind speziell auf die Belange von Frauen ausgerichtete fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote zur Studien- und Berufsplanung, sowie zu Problemen des Berufseinstiegs bereitzustellen, die auch eine wissenschaftliche Laufbahnberatung einschließen (z.B. Aufbau eines Expertinnen-Beratungsnetzes für Hochschulabsolventinnen).

6. Für Studentinnen sollen durch die fachkundigen Einrichtungen regelmäßig Veranstaltungen zur fakultätsübergreifenden Qualifizierung angeboten werden, beispielsweise Bewerbungstraining, Rhetorik- und Computerkurse, Kreatives Schreiben, Zeitmanage-

ment, Umgang mit Leitungsfunktionen. Diese Kurse sollen unter Leitung von Referentinnen angeboten werden.

7. Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. werden abgeschlossen mit dem Ziel, Ferienpraktika- und -arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl anzubieten.

8. Solange hauptberuflich tätige Wissenschaftlerinnen zur Abnahme von Prüfungen nicht zur Verfügung stehen, sollen die Fakultäten insbesondere weiblichen Lehrbeauftragten die Prüfungsberechtigung erteilen.

III. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen

1. Die Universität Bielefeld sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb und durch die verstärkte Berücksichtigung bei der Stellenvergabe verwirklicht. Gleichzeitig reflektiert die Universität über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs. Die Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, eine Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben, die Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen und Karrierepfaden ermöglicht.

2. Die Fakultäten sollen jährlich transparente Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt machen und absehbar freiwerdende Stellen frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen ausschreiben. Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen. Die Fakultäten sollen bei Berufungsverfahren (einschließlich Juniorprofessuren) fachspezifische Datenbanken zur Gewinnung von Professorinnen abfragen und wissenschaftliche Netzwerke nutzen. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren. Weiterhin können Fakultäten zur effektiveren Förderung von Wissenschaftlerinnen ein Frauennetzwerk aufbauen.

3. Die Universität Bielefeld macht sie es sich zur Aufgabe, zusätzliche Promotionsstipendien für Frauen einzuwerben. Sie wirkt darauf hin, dass 50% der zur Verfügung stehenden Stipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation / Förderungswürdigkeit zur Verfügung stehen.

4. Die Universität wirkt darauf hin, dass Promotionsstipendien durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können. Im Rahmen der strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden.

5. Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermutigen. Dazu ermitteln die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissen-

schaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen.

6. Die Fakultäten und Einrichtungen informieren regelmäßig insbesondere Studentinnen und Promovenden über Möglichkeiten zur Qualifizierung und motivieren sie, diese Möglichkeiten wahrzunehmen. Weiter sind sie gehalten, Frauen im Hinblick auf organisatorische und finanzielle Voraussetzungen die gleichen Chancen zu eröffnen, sich mit Arbeitsergebnissen auf Tagungen, in Publikationen und Forschungsaufenthalten im In- und Ausland darzustellen.

7. Die Fakultäten und Einrichtungen berichten dem Rektorat einmal jährlich, in welchem Umfang Mittel für Forschungsprojekte zugewiesen werden, die von Frauen geleitet werden.

8. Die Hochschulleitung setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Frauen und Männer sichergestellt und geschlechtergerechte Regelungen für die Universität Bielefeld konkretisiert werden.

IV. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

1. Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird ein universitätsweiter (eingeschlossen Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltung) Gleichstellungsplan gemäß VIII. erstellt. Darüber hinaus gelten folgende Maßnahmen:

2. Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sollen über Anforderungsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten so frühzeitig informiert werden, dass Chancengleichheit für ihre berufliche Karriereplanung gegeben ist. Die Universität veröffentlicht jährlich, spätestens zum Jahresende einen Überblick über die im Laufe der nächsten fünf Jahre voraussichtlich wiederzubesetzenden Stellen mit den dann zu erwartenden Anforderungsprofilen.

3. Die erforderlichen Fort- und Weiterbildungsangebote werden von der Universität bei internen und externen Anbietern recherchiert, veröffentlicht und in geeigneter Weise Frauen zugänglich gemacht. Wenn über die bestehenden Angebote hinausgehender Bedarf besteht, setzt sich die Universität für ein entsprechendes internes oder externes Angebot ein.

4. Um die Aufstiegsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen zu verbessern, erarbeitet die Universität Konzepte der Personalentwicklung inklusive struktureller Maßnahmen (z.B. Entwicklung neuer Arbeitsplatzmodelle im Sinne des LGG § 6, 4.). Die zuständigen Stellen arbeiten dabei insbesondere auch mit der Gleichstellungsbeauftragten, gegebenenfalls den dezentralen Gleichstellungskommissionen und der zentralen Frauengleichstellungskommission zusammen.

5. Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgeltdiskriminierungen von Frauen, insbesondere im Bereich

der unteren Vergütungsgruppen, und setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen ein.

6. Die Universität dokumentiert jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Lohnsummenstatistik (Vergleich des Durchschnitts der Gesamtlöhne pro Geschlecht).

7. Die Universität dokumentiert im Sinne einer gezielten Personalentwicklung jährlich die erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, sind Maßnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

8. Im Rahmen der Führungskräfte sensibilisierung und Führungskräfteentwicklung werden Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung konzipiert und durchgeführt.

V. Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und Frauenstudien

1. Alle Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, frauen- und geschlechtsspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zu schaffen.

2. Die Fakultäten und Einrichtungen sollen prüfen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden können, und dies den Möglichkeiten entsprechend umsetzen.

3. Frauen- und Geschlechterstudien werden in die Lehrangebote einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

4. Frauenstudien-Initiativen werden unterstützt.

5. Die Universität Bielefeld unterstützt die Frauenforschung und den weiteren Ausbau des Netzwerkes Frauenforschung innerhalb der Universität Bielefeld durch die Einwerbung von Personal-, Sach- und Forschungsmitteln.

6. In der universitären Weiterbildung von Lehrern und Lehrerinnen soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.

7. Die Universität Bielefeld führt regelmäßig Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Universität durch.

VI. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

1. Die Universität setzt die in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen um.

Auf die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen.

2. Die Universität führt den begonnenen Kommunikationsprozess zu sexualisierter Diskriminierung weiter.

3. Die Verwaltung wird in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Frauengleichstellungskommission weiterhin die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln. Bezüglich der an der Universität ausgewiesenen Frauenparkplätze werden weiterhin temporäre Zufahrtskontrollen durch den Sicherheitsdienst durchgeführt, zusätzlich wird nach weiteren Möglichkeiten gesucht, diese ausschließlich für Frauen zugänglich zu machen.

4. Die Universität Bielefeld bietet Kurse zu Selbstverteidigung für Frauen an. Der Hochschulsport bietet in jedem Semester Frauensportkurse an.

VII. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission, Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragte

1. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission des Senats

1.1 Gem. § 15 der Grundordnung und § 24, Abs. 1 HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 4 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu drei Stellvertreterinnen, die nach Möglichkeit den verschiedenen Statusgruppen angehören, sowie eine studentische Beraterin. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt bei der ersten Wahl 6 Jahre, bei Wiederwahl 4 Jahre. Die Amtszeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beträgt 4 Jahre und die der studentischen Beraterin 2 Jahre. Das Verfahren für die Nomination der Gleichstellungsbeauftragten durch alle weiblichen Mitglieder der Universität Bielefeld regelt die Wahlordnung.

1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt die Hochschulleitung bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrages. Sie wirkt an Regelungen und Maßnahmen mit, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder haben können. Dies gilt insbesondere für

- soziale, organisatorische und personelle Maßnahmen,
- die Fortentwicklung und Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Aufstellung und Änderung von Gleichstellungsplänen,
- die Einbeziehung geschlechterrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen Arbeit, der Entwicklungsplanung und der leistungsorientierten Mittelvergabe.

1.3 Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehören auch die Beratung und Unterstützung der Beschäftigten in Fragen der Gleichstellung.

1.4 Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Frauengleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 15 Abs. 4 der Grundordnung wahrnimmt. Ihr gehören jeweils drei Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und aus der der Studentinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigte Vorsitzende der Frauengleichstellungskommission gem. Senatsbeschluss vom 26.10.1988.

1.5 Die Frauengleichstellungskommission kann sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Universität befassen und zu ihnen Empfehlungen abgeben. Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere:

- die Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen an der Universität
- die Überprüfung der Einhaltung und der Fortschreibung des Rahmenplans, der Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen und des Frauenförderplans der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- die Mitwirkung an der internen Mittelvergabe
- die Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Universität bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme innerhalb der Universität
- das Angebot einer Information und Beratung der Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterinnen im Rahmen eines Vorbereitungsgesprächs.

1.6 Die Frauengleichstellungskommission kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammenarbeiten.

1.7 Die Gleichstellungsbeauftragte ist von den jeweils zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die gleichstellungsrelevant sind oder sein können. Sie kann hierzu an den Sitzungen des Senats, des Rektorats, der Fakultätskonferenzen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

1.8. Sie ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören und kann diesen widersprechen.

1.9 Auf Wunsch des Senats oder der Gleichstellungsbeauftragten berichtet diese dem Senat über ihre aktuelle Tätigkeit mit dem Ziel der kooperativen Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen.

1.10 Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen sind von ihren sonstigen Dienstaufgaben in dem notwendigen Umfang im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen freizustellen.

2. Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen und in der Verwaltung

2.1 In den Fakultäten und Einrichtungen werden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungskommission) gewählt. Die Dauer der Amtszeit entspricht derjenigen der Senatskommission gemäß 1.4. Die Gleichstellungskommissionen in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen sollen nach Statusgruppen im Verhältnis 1:1:1:1 besetzt werden. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission gilt als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.

2.2 Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Einrichtungen befassen sich mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ihres jeweiligen Bereichs und geben Stellungnahmen gegenüber ihrer Fakultät oder Einrichtung ab; sie befassen sich insbesondere mit

- der Überprüfung der Einhaltung und der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes ihrer Fakultät
- der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen der Frauen in der Fakultät
- der Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Fakultät bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme in der Fakultät und
- der Mitwirkung an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene
- das Angebot der Information und Beratung der Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt in der Gleichstellungskommission im Rahmen eines Vorbereitungsgespräches.

2.3 Die Gleichstellungskommission oder –beauftragte der Fakultät ist von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät oder Einrichtung in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Bereich berühren oder berühren könnten. Die Informations- und Beteiligungspflicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.

2.4 Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität kann ihre Rechte bei der Beteiligung an Berufungsverfahren, an anderen Personalangelegenheiten und bei sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen durch die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultäten oder Einrichtungen widerrufen wahrnehmen lassen. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig.

VIII. Gleichstellungspläne

1. Dieser Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern wird durch Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen für ihren jeweiligen Bereich sowie für alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ergänzt und konkretisiert.

2. Als Grundlage der bereichsbezogenen Gleichstellungspläne dienen eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Bereiche sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen. Im Rahmen der Bestandsanalyse ist auch ein Abgleich der bisherigen Zielvorgaben mit dem Erreichen bzw. Nichterreichen der Ziele und den eingesetzten Maßnahmen vorzunehmen.

3. Zu erarbeiten und in dem Gleichstellungsplan für jeweils 3 Jahre festzuschreiben sind verbindliche Zielvorgaben und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung.

4. Die Gleichstellungspläne sind der gemäß § 15 Abs. 3 GO zuständigen Frauengleichstellungskommission vor Verabschiedung zur Stellungnahme vorzulegen. In der Mitte der Laufzeit berichtet die Dekanin/der Dekan der Frauengleichstellungskommission über die Umsetzung der Pläne.

5. Die Gleichstellungspläne sind den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.

6. Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung. Ferner berichten die Fakultäten, Einrichtungen und die zentrale Verwaltung regelmäßig über die Maßnahmen zur Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Statistiken und Berichte zur Kenntnis.

7. Das Rektorat legt dem Senat alle drei Jahre einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vor.

IX. Evaluation und Anreizsysteme

1. Fakultäten oder Einrichtungen werden auch danach bewertet, in welcher Weise sie die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren. Bei Evaluationsverfahren von Fakultäten und Einrichtungen (z.B. Lehrberichte, Entwicklungsgespräche, externe und interne Evaluation, Neu- und Zwischenbetrachtungen von zentralen Einrichtungen) sollen Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufgenommen werden. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, soll eine geschlechtsspezifische Betrachtung erfolgen, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen sollen im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert werden. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit sollen durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden.

2. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungskommissionen oder –beauftragten

der jeweiligen Fakultäten und Einrichtungen werden an Evaluationsverfahren beteiligt.

3. Die Universität Bielefeld integriert Erfolge der Gleichstellung in die Parameter der internen Finanzverteilung.

X. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, sollen Kommissionen und sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen weibliche Kommissionsmitglieder durch geeignete Maßnahmen von ihren sonstigen Tätigkeiten entlastet werden.

XI. Veröffentlichung und Fortschreibung

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