

Universität Bielefeld, Postfach 10 01 31, 33501 Bielefeld

An die
Mitglieder des Senats

24.06.2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit laden ich Sie zur 431. Sitzung des Senats am:

**Freitag, den 5. Juli 2019,
14:00 bis 18:00 Uhr,
Plenarsaal des ZiF**

herzlich ein.

Als Tagesordnung schlage ich vor:

1. Feststellung der Tagesordnung
2. Termine und Mitteilungen
 - Bericht aus dem Hochschulrat
 - Bericht des Rektors
 - Bericht des Kanzlers
 - Berichte aus den Universitätskommissionen und Prorektoraten
 - Bericht aus der Gleichstellungskommission
3. Einsetzung einer Prorektor*innen-Findungskommission
4. Einsetzung einer Kanzler*in-Findungskommission
5. Änderung von Prüfungs- und Studienordnungen

Vorsitzender des Senats

Prof. Dr. Moritz Kaßmann
Fakultät für Mathematik
moritz.kassmann@uni-bielefeld.de

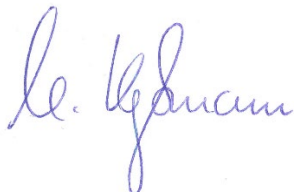
Ansprechpartner
Daniele Resta
Raum UHG U7-220
Telefon 0521 106-4070
Fax 0521 106-6464
senat@uni-bielefeld.de
www.uni-bielefeld.de

Az.: 1214.1

6. Leitbild Gleichstellung und Gleichstellungskonzept
7. Bericht zur Verwendung des Strategieetats
8. Verschiedenes

Unterlagen zu den Tagesordnungspunkten 3 bis 7 liegen bei.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Moritz Kaßmann

Senat: 05.07.2019, 431. Sitzung, TOP 3

TOP: Einsetzung einer Prorektor*innenfindungskommission

Rechtsgrundlage(n): § 17 Abs. 3 HG
§ 11 GrundO

Vorberatungen: Einsetzung einer Rektor*innenfindungskommission (28.09.2018 im Hochschulrat; 17.10.2018 im Senat)
Arbeit der Rektor*innenfindungskommission
Wahl der Rektorin oder des Rektors am 28.06.2019
Sitzung des Hochschulrats am 28.06.2019 – geplant: Einsetzung einer Prorektor*innenfindungskommission und Wahl der Mitglieder

Begründung / Zusammenfassung: Nach Wahl eines neuen Rektors oder einer neuen Rektorin findet die Wahl der neuen Prorektor*innen auf dessen bzw. deren Vorschlag statt.

Anlage(n): Vorlage: Einsetzung einer Prorektor*innenfindungskommission

Beschlussvorschlag: Der Senat stimmt der Einsetzung einer Prorektor*innenfindungskommission im Verhältnis 5:5 zu und führt die Wahl der Mitglieder durch.

Herrn Rektorreferenten

über Herrn Kanzler

Betr.: Anmeldung eines TOP für die Sitzung des Senats am 05.07.2019
hier: **Einsetzung einer Prorektor*innenfindungskommission**

Die Amtszeit des amtierenden Rektors endet am 30.09.2019. Somit ist die Stelle des Rektors zum 01.10.2019 neu zu besetzen. Die Rektor*innenfindung ist eingeleitet, die Stelle war ausgeschrieben, die Bewerbungsfrist ist abgelaufen. Die Wahl der neuen Rektorin oder des neuen Rektors ist für den 28.06.2019 vorgesehen. Mit dem Ende der Amtszeit des Rektors endet gemäß § 10 Abs. 7 der Grundordnung auch die Amtszeit der derzeit amtierenden Prorektor*innen am 30.09.2019. Somit ist alsbald auch die Wahl der neuen Prorektorinnen und Prorektoren einzuleiten.

Die Prorektorinnen und Prorektoren werden von der Hochschulwahlversammlung (HSWV) auf Vorschlag der oder des (designierten) Rektorin oder Rektors gewählt. Der HSWV gehören stimmberechtigt die stimmberechtigten Mitglieder des Senats und die externen Mitglieder des Hochschulrates (HSR) an.

Die Wahl der Prorektorinnen und Prorektoren (durch die HSWV) wird durch eine paritätische, von Mitgliedern des HSR und des Senats besetzte Findungskommission vorbereitet (§ 17 Abs. 3 HG). Gemäß § 6 der Geschäftsordnung des HSR wird diese Kommission in der Regel spätestens zwölf Monate vor Ablauf der jeweiligen Amtszeit eingesetzt.

Zur Bildung der Findungskommission ist zunächst Einvernehmen zwischen Senat und HSR darzustellen, wie viele stimmberechtigte Mitglieder der Findungskommission angehören und ob weitere Personen beratend in der Findungskommission mitwirken sollen.

Die letzte Findungskommission bestand aus fünf Mitgliedern des HSR (drei externe und zwei interne Mitglieder) und fünf Mitgliedern des Senats. Beratend hat in der Findungskommission die Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (vgl. § 24 Abs. 1 HG).

In einem Vorgespräch zwischen dem Vorsitzenden des Senats Prof. Dr. Kaßmann und der Vorsitzenden des HSR Frau Dr'in Fugmann-Heesing ist Einvernehmen erzielt worden, dass die Findungskommission wieder im Verhältnis 5 : 5 zusammengesetzt sein soll.

Die Findungskommission wird gemäß § 17 Abs. 3 HG aus der Mitte des HSR bzw. des Senats (einschl. nicht stimmberechtigter Mitglieder) gebildet.

Die letzten Findungskommissionen waren auf Seiten des Senats jeweils mit zwei Mitgliedern aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und je einem Mitglied aus den anderen Statusgruppen zusammengesetzt.

Der HSR wird in seiner Sitzung am 28.06.2019 über die Bildung einer Findungskommission und die von ihm zu entsendenden Mitglieder beraten und beschließen.

Der Senat wird um Beratung, Beschlussfassung über die Zusammensetzung der Findungskommission und Wahl der von ihm zu entsendenden Mitglieder gebeten.

Beschlussvorschlag:

Der Senat stimmt der Bildung einer Findungskommission im Verhältnis 5 : 5 zu.

gez.
Dr. Körber

Senat: 05.07.2019, 431. Sitzung, TOP 4

TOP: Einsetzung einer Kanzlerfindungskommission

Rechtsgrundlage(n): § 17 Abs. 3 HG
§ 11 GrundO

Vorberatungen: Senat: keine
HSR: Sitzung des HSR am 28.06.2019 – geplant: Einsetzung einer Kanzlerfindungskommission und Wahl der Mitglieder

Begründung / Zusammenfassung: Wahl der Kanzlerin oder des Kanzlers nach Ende der Amtszeit des amtierenden Kanzlers am 03.08.2020

Anlage(n): Vorlage: Einsetzung einer Kanzlerfindungskommission

Beschlussvorschlag: Der Senat stimmt der Einsetzung einer Kanzlerfindungskommission im Verhältnis 5:5 zu und führt die Wahl der Mitglieder durch.

Herrn Rektorreferenten

über Herrn Kanzler

Betr.: Anmeldung eines TOP für die Sitzung des Senats am 05.07.2019
hier: **Einsetzung einer Kanzlerfindungskommission**

Die Amtszeit des amtierenden Kanzlers endet am 03.08.2020. Somit ist die Stelle der Kanzlerin oder des Kanzlers zum 04.08.2020 erneut zu besetzen.

Die Kanzlerin oder der Kanzler wird von der Hochschulwahlversammlung (HSWV) gewählt. Der HSWV gehören stimmberechtigt die stimmberechtigten Mitglieder des Senats und die externen Mitglieder des Hochschulrates (HSR) an.

Die Wahl der Kanzlerin oder des Kanzlers (durch die HSWV) wird durch eine paritätische, von Mitgliedern des HSR und des Senats besetzte Findungskommission vorbereitet (§ 17 Abs. 3 HG). Gemäß § 11 Abs. 1 der Grundordnung wird diese Kommission in der Regel spätestens zwölf Monate vor Ablauf der jeweiligen Amtszeit eingesetzt.

Zur Bildung der Findungskommission ist zunächst Einvernehmen zwischen Senat und HSR darüber herzustellen, wie viele stimmberechtigte Mitglieder der Findungskommission angehören und ob weitere Personen beratend in der Findungskommission mitwirken sollen.

Die letzte Findungskommission bestand aus fünf Mitgliedern des HSR (drei externe und zwei interne Mitglieder) und fünf Mitgliedern des Senats. Beratend hat in der Findungskommission die Gleichstellungsbeauftragte mitgewirkt (vgl. § 24 Abs. 1 HG).

In einem Vorgespräch zwischen dem Vorsitzenden des Senats Prof. Dr. Kaßmann und der Vorsitzenden des HSR Frau Dr'in Fugmann-Heesing ist Einvernehmen erzielt worden, dass die Findungskommission wieder im Verhältnis 5 : 5 zusammengesetzt sein soll.

Die Findungskommission wird gemäß § 17 Abs. 3 HG aus der Mitte des HSR bzw. des Senats (einschl. nicht stimmberechtigter Mitglieder) gebildet.

Die letzten Findungskommissionen waren auf Seiten des Senats jeweils mit zwei Mitgliedern aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und je einem Mitglied aus den anderen Statusgruppen zusammengesetzt.

Der HSR wird in seiner Sitzung am 28.06.2019 über die Bildung einer Findungskommission und die von ihm zu entsendenden Mitglieder beraten und beschließen.

Der Senat wird um Beratung, Beschlussfassung über die Zusammensetzung der Findungskommission und Wahl der von ihm zu entsendenden Mitglieder gebeten.

Beschlussvorschlag:

Der Senat stimmt der Bildung einer Findungskommission im Verhältnis 5 : 5 zu.

Dr. Körber

Senat: 05.07.2019, 431. Sitzung, TOP 5

TOP:

Änderungen der

- Prüfungs- und Studienordnung für das Bachelorstudium (BPO - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016 und 15. Dezember 2016;
- Prüfungs- und Studienordnung für das Master of Education Studium (MPO Ed. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 1. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016;
- Prüfungs- und Studienordnung für das Masterstudium (MPO Fw. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderung vom 15. Dezember 2016.

Rechtsgrundlage(n):

§§ 2 Abs. 4, 22 Abs. 1 Nr. 3, 64 Abs. 1 des Gesetzes über Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG)

Berichterstattung:

Prorektorin für Studium und Lehre

Vorberatungen:

Universitätskommission für Studium und Lehre am 1. Juli 2019

**Begründung /
Zusammenfassung:**

Dem Senat werden Änderungen der „Rahmenprüfungsordnungen“ vorgelegt. Anlass sind Weiterentwicklungen im Lehrveranstaltungsmanagement. Die Universitätskommission für Studium und Lehre hatte ein Fachkonzept „Lehrveranstaltungsmanagement“ in einer früheren Fassung beraten. Seither wurde an dem Konzept auf Basis der Kommissionsberatung weitergearbeitet. Zur Umsetzung des Bereichs Platzverteilung und Platzvergabe werden Änderungen der Rahmenprüfungsordnungen vorgeschlagen. Die Kommission wird sich auf ihrer Sitzung am 1. Juli 2019 hiermit befassen. Dem Senat wird von der Kommissionsberatung berichtet werden.

Anlage(n):

2

Beschlussvorschlag:

Der Senat beschließt die vorgeschlagenen Änderungen der Prüfungs- und Studienordnungen im Studienmodell 2011 für das Bachelorstudium (BPO), das Master of Education Studium (MPO Ed.) und das Masterstudium (MPO fw.) an der Universität Bielefeld.

An den
Referenten des Rektors

über Herrn Kanzler

über Frau Dezernentin SL

Betr.: Sitzung des Senats der Universität Bielefeld am 5. Juli 2019

hier: Änderungen der

- Prüfungs- und Studienordnung für das Bachelorstudium (BPO - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016 und 15. Dezember 2016;
- Prüfungs- und Studienordnung für das Master of Education Studium (MPO Ed. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 1. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016;
- Prüfungs- und Studienordnung für das Masterstudium (MPO Fw. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderung vom 15. Dezember 2016.

Anlg: - 2 -

Hiermit werden dem Senat Änderungen der Prüfungs- und Studienordnungen im Studienmodell 2011 für das Bachelorstudium (BPO), das Master of Education Studium (MPO Ed.) sowie das fachwissenschaftliche Masterstudium (MPO Fw.) an der Universität Bielefeld zur Beratung und Beschlussfassung vorgelegt.

Anlass sind Weiterentwicklungen im Lehrveranstaltungsmanagement, die den Zugang und die Zulassung zu Modulen und Modulelementen betreffen. Die Universitätskommission für Studium und Lehre hatte ein Fachkonzept „Lehrveranstaltungsmanagement“ in einer früheren Fassung beraten. Seither wurde an dem Konzept auf Basis der Kommissionsberatung weitergearbeitet. Zur Umsetzung des Bereichs Platzverteilung und Platzvergabe werden Änderungen der Rahmenprüfungsordnungen vorgeschlagen. Die Kommission wird sich auf ihrer Sitzung am 1. Juli 2019 hiermit befassen. Dem Senat wird von der Kommissionsberatung berichtet werden.

Beschlussvorschlag

Der Senat beschließt die vorgeschlagenen Änderungen der Prüfungs- und Studienordnungen im Studienmodell 2011 für das Bachelorstudium (BPO), das Master of Education Studium (MPO Ed.) und das Masterstudium (MPO fw.) an der Universität Bielefeld.

Im Auftrag
gez. Bastian Simon

6. Auszug aus dem Fachkonzept Lehrveranstaltungsmanagement - Kapitel "Platzverteilung"

6.1 Einleitung

Weiterentwicklungen in diesem Bereich des Lehrveranstaltungsmanagements haben das Ziel, Studierende auf geeignete Veranstaltungen für ihr Studium zu verteilen, eine möglichst gleichmäßige Verteilung auf Veranstaltungen zu erzielen und hierbei die Wünsche der Studierenden soweit wie möglich zu berücksichtigen. Hierfür sollen - wo es möglich ist - Freiheiten und schlanke Prozesse bewahrt werden.

Gleichzeitig soll den Studierenden vermittelt werden, dass sie trotz eingeräumter Freiheiten ihren Beitrag zu gelungener Lehrorganisation zu leisten haben und dass Verbindlichkeit sowohl bei der Teilnahme an Lehrveranstaltungen als auch bei der Gestaltung ihres Stundenplanes von ihnen erwartet wird.

Im Bielefelder Studienmodell 2011 (siehe die [Erläuterung zur Rahmenprüfungsordnung zur Zulassung zu Modulen](#)) sind keine verbindliche Anmeldungen von Studierenden zu Veranstaltungen vorgesehen, stattdessen werden Veranstaltungen „belegt“, indem sie in den persönlichen Stundenplan des oder der Studierenden im eKVV aufgenommen werden. Aus den Stundenplänen der Studierenden werden dann im eKVV die Teilnahmelisten der Lehrveranstaltungen generiert.

Im Bereich des Lehrveranstaltungsmanagements hat die Teilnahmeliste im eKVV im Semesterverlauf unterschiedliche Funktionen: Zur OBE ist der Stundenplan Ausdruck der Planung, er bildet ab, was Studierende sich für das kommende Semester vornehmen und kann damit (noch) einen eher vorläufigen Charakter haben. Ausdrücklich erwünscht ist es in dieser Phase, sich zeitlich überschneidende wichtige Veranstaltungen in den Stundenplan aufzunehmen.

Beginnt das Semester, ist die Teilnahmeliste in vielen Fakultäten Grundlage für Platzvergabeverfahren. In dieser Phase kann es für die Studierenden notwendig sein, mehrere äquivalente Veranstaltungen in den Stundenplan aufzunehmen, damit ein Bündel von Veranstaltungen zur Verfügung steht, aus dem eine zugewiesen werden kann.

Während des Semesters hat die Teilnahmeliste die Funktion, die Lehrenden über ihre Studierenden zu informieren (Name, Einschreibung, Fachsemester u.Ä.), sie steuert Mailverteiler und regelt den Zugriff auf die E-Learning-Umgebung. Zum Semesterende dient sie als Ausgangspunkt für die Leistungsbuchung und definiert die Beteiligungsmöglichkeit an Lehrevaluationen.

6.2 Teilnahmemanagement

Zum aktuellen Stand

Dieses Feld des Lehrveranstaltungsmanagements ist das, in dem eine Weiterentwicklung am dringlichsten ist. Dies hat im Wesentlichen folgende Gründe:

Nur bei Lehrveranstaltungen deren Art und Zweck es aus Gründen von Forschung und Lehre bedingt, dürfen Teilnahmebeschränkungen erfolgen. Vom Grundsatz her sind alle Lehrveranstaltungen der Universität Bielefeld erst einmal frei zugänglich, unabhängig von der Einschreibung.

Aktuell kennen die Rahmenprüfungsordnungen nur das Instrument einer „Vergabe“, hierbei ist die Grundannahme, dass nicht alle Studierende mit für sie geeigneten Veranstaltungen versorgt werden können. Solche Überlastungssituationen kann es in seltenen Ausnahmefällen im Lehrangebot geben, aber grundsätzlich muss die Hochschule in der Lage sein, allen Studierenden ein Studienangebot zu bieten, welches ihnen einen Studienabschluss in der Regelstudienzeit ermöglicht. Damit sind echte Vergabeverfahren eine seltene, zeitlich befristete Ausnahme und nicht Teil des normalen Lehrbetriebs. Ein Instrument, das Studierende optimal verteilt und erst einmal keine Einschränkungen vornimmt, ist aktuell nicht ausdrücklich in den Rahmenprüfungsordnungen vorgesehen, auch wenn sich in der Praxis gezeigt hat, dass eine Verteilung der Regelfall ist.

Darüber hinaus sehen die Rahmenprüfungsordnungen keine Steuerung und Vergabe von Plätzen in konkreten Veranstaltungen vor, sondern eine Steuerung über Modulelemente. Hierbei soll nicht eine konkrete Veranstaltung betrachtet werden, sondern alle Veranstaltungen gemeinsam, die gleich geeignet sind, um ein Modul abschließen zu können (Gruppe/Bündel von Veranstaltungen oder „äquivalente“ Veranstaltungen). Eine flächendeckende Umsetzung dieses Ansatzes (jenseits z.B. von Übungen) erfolgt derzeit in der Praxis nicht.

Weiterhin wird aus allen Fakultäten berichtet, dass die Teilnahmelisten aus dem eKVV nicht hinreichend realistisch sind. Dabei ist der Tenor, dass in der Regel mehr Studierende auf der Teilnahmeliste stehen, als an der Veranstaltung teilnehmen. Hier wird nach technischen und organisatorischen Möglichkeiten gesucht, um zu passenderen Teilnahmelisten zu kommen.

Ein thematisch eng verwandtes Problem ist die Erfahrung eines Wandels in der Studienkultur: So wird berichtet, dass immer mehr Studierende die Teilnahme an Lehrveranstaltungen als unverbindlich betrachten und einmal begonnene Lehrveranstaltungen vor Semesterende abbrechen, nur unregelmäßig teilnehmen oder nur teilnehmen, bis sie z.B. eine Studienleistung erbracht haben.

Wir glauben nicht, dass die Frage der Verbindlichkeit von Veranstaltungsteilnahmen

technisch beantwortet werden kann. Auch die Erfahrungen anderer Hochschulen zeigen, dass z.B. ein strikteres Reglement bei der Anmeldung zu Lehrveranstaltungen oder bei der Zuteilung von Plätzen nicht dafür sorgt, dass diese z.T. aufwändig erkämpften Plätze („Sieger im Rennen um Veranstaltungsplätze“) wertgeschätzt werden und über die Dauer eines Semesters für eine gleichbleibende Teilnahme sorgen. Dennoch ist das Lehrveranstaltungsmanagement Teil der Kommunikation mit den Studierenden und sollte den Eindruck von Unverbindlichkeit und Beliebigkeit unbedingt vermeiden.

Zur heutigen Technik

Zur Zuweisung von Plätzen in Lehrveranstaltungen wird heute das „Teilnehmermanagement“ im eKVV genutzt, das es ermöglicht, Teilnahmelisten zu bearbeiten. Den Studierenden können die Status „teilnehmend“ „nicht teilnehmend“, „Warteliste (samt Platz)“ und „nicht definiert“ zugewiesen werden. Das Teilnehmermanagement steht Lehrenden für die eigenen Veranstaltungen ab dem ersten Veranstaltungstermin zur Verfügung, BelegmanagerInnen in der Fakultät können es schon vorher für alle Veranstaltungen aktivieren und nutzen, um Studierenden Plätze in einmal belegten Veranstaltungen zuzuweisen oder zu entziehen.

Sollen Veranstaltungsplätze in einer großen Gruppe von Veranstaltungen zugewiesen werden (wie z.B. alle teilnahmebeschränkten Veranstaltungen einer Fakultät, o.Ä.), dann wird heute eine separate Software verwendet, die Studierenden automatisiert Plätze in einer größeren Gruppe von Veranstaltungen zuweisen kann. Die Software ist allerdings nicht auf die direkte Nutzung der Modulelemente im eKVV ausgelegt, die Definition von äquivalenten Veranstaltungsgruppen erfolgt in jedem Verfahren erneut und manuell. Sie greift über Schnittstellen auf das eKVV zu und verteilt Plätze automatisch. Die Ergebnisse werden ins eKVV zurückgespielt und über das Teilnehmermanagement in den Teilnahmelisten der Veranstaltungen dokumentiert.

Jenseits des eingeschränkten Funktionsumfangs ist die Software technisch veraltet und nicht mehr zuverlässig. Hier ist die Entwicklung einer neuen Software dringend notwendig.

6.3 Vorgeschlagene Weiterentwicklungen und Eckpunkte für Platzverteilverfahren

Wesentliche Änderung ist die formulierte Grundannahme, dass ein ausreichend geeignetes Lehrangebot für alle Studierenden vorhanden ist. Notwendig ist daher keine isolierte Vergabe eines beschränkten Angebotes, sondern eine Verteilung von Studierenden auf ein ausreichendes Veranstaltungsangebot. Daher ist der zukünftige Regelfall eine Platzverteilung. Grundsätzlich können alle Studierenden Platz in Veranstaltungen erhalten, mit denen sie ihr Modul/Studium abschließen können. Hierbei werden Wünsche der Studierenden berücksichtigt, aber nicht immer vollumfänglich erfüllt.

Grundsätzlich werden alle interessierten Studierenden auf Veranstaltungen verteilt, unabhängig davon, ob es sich um Pflicht- oder Wahlpflichtveranstaltungen / -module handelt und unabhängig von der Einschreibung der Studierenden. Können nicht alle Studierende ihren Wünschen entsprechend verteilt werden, wird geschaut, wer auf welche Veranstaltungen angewiesen ist, hierbei wird auf die Einschreibung abgestellt und danach gefragt, ob für Studierende das entsprechende Modulelement oder das Modul Pflicht oder Wahlpflicht ist. Dies bedeutet beispielsweise im Wahlpflichtangebot, dass keine Garantie auf einen Platz in einer Veranstaltung eines bestimmten Wahlpflichtbereichs gegeben wird. Ggf. muss hier auf einen anderen Bereich ausgewichen werden.

Diese Eigenschaften kennzeichnen Platzverteilungen und die zentral angebotene IT Unterstützung zur Durchführung (die Platzverteilungssoftware):

1. Platzverteilungsverfahren erfolgen auf Gruppen von äquivalenten Veranstaltungen, nicht für einzelne Veranstaltungen. Nur auf Gruppen von Veranstaltungen sind gerechte Ergebnisse erreichbar
2. Die Platzverteilungssoftware verwendet für alle Arten von Verfahren im Kern den gleichen Algorithmus. Dieser Algorithmus erzeugt ein Ranking der InteressentInnen in einer Gruppe von Veranstaltungen und verteilt diese auf die verfügbaren Plätze
3. Variationen im Verhalten des Vergabealgorithmus werden im Wesentlichen über die Festsetzung der Platzanzahlen in den Veranstaltungen erreicht, die automatisch vergeben werden (Freihalten eines Teils der Plätze für Härtefallsprechstunden; Anpassung der Platzanzahlen an die konkreten Interessentenzahlen um Gleichverteilungen zu erreichen; etc.)
4. Die Anmeldung über den Modulkontext stellt eine wesentliche Innovation im neuen Platzverteilungsverfahren dar. Der Modulkontext definiert die Gruppen von (äquivalenten) Veranstaltungen, über die eine Verteilung jeweils erfolgt, zusätzlich erfolgt darüber die Differenzierung zwischen Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen/-elementen und Veranstaltungen für die Individuelle Ergänzung

In technischer Hinsicht würde sich der Algorithmus für Verteil- und Vergabeverfahren voraussichtlich nicht unterschiedlich gestalten, beide Vorgehensweisen lassen sich einheitlich abbilden. Allerdings wird aufgrund des Ausnahmecharakters einer Vergabe eine manuelle Betrachtung und ggf. Nachsteuerung im Prozess der Durchführung des Verfahrens angelegt sein müssen, da sich eine echte Vergabe häufig negativ auf den idealtypischen Studienverlauf auswirken wird.

Entwurf zur Umsetzung des Fachkonzeptes Lehrveranstaltungsmanagements, Kapitel Platzverteilung

Geändert werden die

- Prüfungs- und Studienordnung für das Bachelorstudium (BPO - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016 und 15. Dezember 2016.
- Prüfungs- und Studienordnung für das Master of Education Studium (MPO Ed. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 1. September 2015 mit Änderungen vom 15. August 2016
- Prüfungs- und Studienordnung für das Masterstudium (MPO Fw. - Studienmodell 2011) an der Universität Bielefeld vom 01. September 2015 mit Änderung vom 15. Dezember 2016.

I. Zugang und Zulassung zu Modulen

Gegenstand der Änderung ist § 13 bzw. § 9 der bisher überschrieben ist mit „Zugang und Zulassung zu Modulen, fremdsprachige Module oder Modulelemente“, zukünftig nur noch „Zugang und Zulassung zu Modulen“

§ 13 Abs. 1 BPO erhält folgende Fassung:

NEU: (1) Eingeschriebene Studierende der Universität Bielefeld in einem Bachelorstudiengang können grundsätzlich alle Module und Modulelemente belegen und absolvieren, die für einen Bachelorstudiengang angeboten werden.

§ 13 Abs. 1 MPO Ed. erhält folgende Fassung:

(1) Eingeschriebene Studierende der Universität Bielefeld in einem Masterstudiengang können grundsätzlich alle Module und Modulelemente belegen und absolvieren, die für diesen Masterstudiengang sowie für einen Bachelorstudiengang angeboten werden. Die Möglichkeit von § 4 Abs. 11 MPO Ed. bleibt unberührt.

§ 9 Abs. 1 MPO Fw. Erhält folgende Fassung:

(1) Eingeschriebene Studierende der Universität Bielefeld in einem Masterstudiengang können grundsätzlich alle Module und Modulelemente belegen und absolvieren, die für diesen Masterstudiengang sowie für einen Bachelorstudiengang angeboten werden. Die Möglichkeit von § 4 Abs. 5 MPO Fw. bleibt unberührt.

Die Absätze 2 bis 7 von § 13 BPO / MPO Ed; § 9 MPO Fw. werden wie folgt gefasst

ALT Absatz (1) (2) Der Zugang zu einem Modul oder einzelnen Modulelementen kann nach Maßgabe der Fächerspezifischen Bestimmungen von bestimmten Voraussetzungen, insbesondere von der erfolgreichen Teilnahme an anderen Modulelementen oder einem anderen Modul oder mehreren anderen Modulen abhängig gemacht werden (notwendige Voraussetzungen).

NEU: (3) Studierende haben Anspruch darauf, dass sie ihr Studium in Regelstudienzeit abschließen können, wenn sie die Empfehlungen der Fächerspezifischen Bestimmungen zum Studienverlauf und etwaige anderweitige Entscheidungen der nach § 29 (§ 22 MPO Fw.) zuständigen Stelle hierzu einhalten. Geeignete Angebote von Modulen und Modulelementen werden vorgehalten. Geeignet ist ein Angebot, wenn damit ein Abschluss eines Moduls für eine Studiengangsvariante oder ein Abschluss einer Studiengangsvariante erreicht werden kann, für die Studierende jeweils eingeschrieben sind.

NEU: (4) Es können Verteilverfahren durchgeführt werden. Hierbei werden interessierte Studierende auf geeignete vorhandene Angebote von Modulen und Modulelementen verteilt. Ein Anspruch auf die Zuweisung zu einem bestimmten Modul oder Modulelement besteht nicht. Es ist möglich, Priorisierungen von solchen Studierenden zu bevorzugen, die im Rahmen ihres Studienganges auf den Besuch eines Moduls oder eines Modulelements angewiesen sind. Darüber hinaus können Studierende von einer Verteilung ausgeschlossen werden, wenn sie auf den Besuch eines Moduls oder eines Modulelements nicht angewiesen sind und andere geeignete Module oder Modulelemente wählen dürfen. Im Übrigen werden sachgerechte Kriterien bei der Verteilung angewendet, beispielsweise die in Absatz 5 genannten. Die nach § 29 (§ 22 MPO Fw.) zuständige Stelle entscheidet über die Durchführung eines Verteilverfahrens und trifft die notwendigen Entscheidungen.

NEU, ersetzt alt Absatz (2) und (3)

(5) Es können im Ausnahmefall Vergabeverfahren durchgeführt werden. Im Unterschied zum Verteilverfahren nach Absatz 4 steht hierbei kein ausreichendes geeignetes Angebot von Modulen oder Modulelementen in einem Semester zur Verfügung, auch nicht für Studierende, die im Rahmen ihres Studienganges auf den Besuch eines Moduls oder eines Modulelements angewiesen sind und die nicht andere geeignete Module oder Modulelemente wählen dürfen. Voraussetzung für ein Vergabeverfahren ist, dass bei einem Modul oder einem Modulelement wegen deren Art oder Zweck oder aus sonstigen wichtigen Gründen von Forschung und Lehre eine Begrenzung der Teilnehmerzahl erforderlich ist.

Die nach § 29 (§ 22 MPO Fw.) zuständige Stelle entscheidet über das Vorliegen der Voraussetzungen und die Einführung und Durchführung eines Vergabeverfahrens. Hierbei ist sicherzustellen, dass Studierende dennoch ihr Studium in Regelstudienzeit abschließen können (vgl. Absatz 3 Satz 1).

Es gelten folgende Vergabekriterien:

1. Angewiesen sein auf den Besuch zu diesem Zeitpunkt im vorgesehenen Studienverlauf
2. Erstmaliger Besuch
3. Schwangerschaft oder Betreuung eines minderjährigen Kindes im Sinne des § 25 Abs. 5 Bundesausbildungsförderungsgesetz sowie besondere Umstände in Form der Pflege der oder des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten, wenn diese oder dieser pflege- oder versorgungsbedürftig ist. Die besonderen Umstände sind glaubhaft zu machen. Behinderungen im Sinne von § 19 Abs. 1 und 2 (MPO Fw.: § 15 Abs. 1 und 2).
4. Wiederholung wegen Nichtbestehens
5. Wiederholung zur Notenverbesserung

Das Vorliegen der Kriterien nach Ziffer 3 ist glaubhaft zu machen (BPO / MPO Ed: § 18 Abs. 3 S. 2 / MPO Fw.: § 14 Abs. 3 S. 2). Lässt sich nach diesen genannten Kriterien kein Vorrang ermitteln, ist zunächst die oder der Studierende vorrangig zu berücksichtigen, die oder der im höheren Fachsemester eingeschrieben ist; danach entscheidet das Los.

NEU: (6) Studierende, die ein Modul oder Modulelement mit einem im elektronisch kommentierten Vorlesungsverzeichnis (ekVV) ausgewiesenen Verteil- oder Vergabeverfahren belegen wollen, müssen sich über das ekVV entsprechend anmelden, in der Regel eine Priorisierung zwischen verschiedenen Angeboten vornehmen und bei Modulelementen angeben, welches Modul abgeschlossen werden soll. Darüber hinaus besteht nach Abschluss der Verfahren die Pflicht, sich unverzüglich bei der nach § 29 (§ 22 MPO Fw.) zuständigen Stelle zu melden oder die hierfür vorgesehenen Koordinierungsangebote (Notfallsprechstunde) zu nutzen, sollte keine geeignete Zuweisung erfolgt sein und sich dadurch der weiterer Studienverlauf verzögern.

Neu: (7) Die Zuweisungen von Studierenden auf Module und Modulelemente nach einem Vergabe- oder Verteilverfahren (Absatz 4 und 5) sind verbindlich und erfolgen im Regelfall über das ekVV. Studierende ohne passende Zuweisung sind nicht berechtigt, teilzunehmen.

II. Neu eingefügt wird § 13 a BPO / MPO Ed.; § 9a MPO Fw.:

Fremdsprachige Module oder Modulelemente

ALT § 13 / 9 Absatz (4)

Module oder Modulelemente in deutschsprachigen Bachelorstudiengängen können nach Ankündigung in der Modulbeschreibung oder im ekVV auch in einer anderen Sprache als Deutsch abgehalten oder erbracht werden.

Begründung:

Mit § 13 BPO / MPO Ed, § 9 MPO Fw. wird der gesamte Bereich Zugang und Zulassung zu Modulen und Modulelementen geregelt, auch solche Aspekte werden explizit gemacht, die sich aus hochschulrechtlichen oder allgemein prüfungsrechtlichen Erwägungen ableiten lassen. Dies dient der Klarstellung und Transparenz.

Absatz 1 greift die Grundsätze von § 59 und § 49 Abs. 6 HG NRW auf. Absatz 2 ist unverändert.

Die Grundannahme (Absatz 3) ist, dass es insgesamt ein ausreichendes Angebot von geeigneten Modulen und Modulelementen an der Universität Bielefeld gibt. Die Definition von „geeignet“ macht deutlich, dass es hierbei nicht auf die Wahl und Wünsche der Studierenden ankommt, sondern auf die Möglichkeit eines Abschlusses auf Ebene des Moduls, des Faches und des Studiengangs.

Findet innerhalb eines Moduls / Modulelements eine Verteilung (Absatz 4) auf eine Gruppe von Veranstaltungen statt, werden zunächst alle Interessierten berücksichtigt, unabhängig von ihrer Einschreibung. Es ist möglich, die Priorisierungen der passend eingeschriebenen Studierenden zu bevorzugen. Im Rahmen der Verteilung können im weiteren Verfahren Studierende ohne passende Einschreibung ausgeschlossen werden, wenn sie ein anderes Modul / Modulelement wählen können. Das wird beispielsweise bei einem Studium für den Individuellen Ergänzungsbereich dann möglich sein, wenn das Modul noch nicht begonnen wurde.

Von „Vergabe“ (Absatz 5) wird zukünftig nur gesprochen, wenn ein echter Mangel besteht (für 100 passend eingeschriebene Studierende, die eine Veranstaltung nach Studienverlauf belegen müssen sind 80 Plätze vorhanden). Daher wird dieses Verfahren als Ausnahmefall betrachtet.

Absatz 6 fasst die (Mitwirkungs-)Pflichten der Studierenden zusammen.

Absatz 7 verdeutlicht die Verbindlichkeit der Zuweisung und ist Grundlage für Lehrende, Studierende aus ihren Veranstaltungen zu schicken, die keinen Anspruch auf Teilnahme haben.

Die Regelung in § 13 a / 9a ist unverändert wird aber nunmehr in einem eigenen Paragraphen geregelt und nicht als letzter Absatz von „Zugang / Zulassung“.

III. Aktuelle Regelung

§ 13 Zugang und Zulassung zu Modulen, fremdsprachige Module oder Modulelemente

(1) Der Zugang zu einem Modul oder einzelnen Modulelementen kann nach Maßgabe der Fächerspezifischen Bestimmungen von bestimmten Voraussetzungen, insbesondere von der erfolgreichen Teilnahme an anderen Modulelementen oder einem anderen Modul oder mehreren anderen Modulen abhängig gemacht werden (notwendige Voraussetzungen).

(2) Ist bei einem Modul oder einem Modulelement wegen deren Art oder Zweck oder aus sonstigen wichtigen Gründen von Forschung und Lehre eine Begrenzung der Teilnehmerzahl erforderlich und übersteigt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber die Aufnahmefähigkeit, so entscheidet auf Antrag der oder des Lehrenden die nach § 29 zuständige Stelle über die Einführung einer Zulassungsbeschränkung und das Verfahren.

(3) Studierende, die im Rahmen ihres Studienganges auf den Besuch eines Moduls oder eines Modulelements zu diesem Zeitpunkt angewiesen sind, sind vorab zu berücksichtigen. Stehen hierfür nicht ausreichend viele Plätze zur Verfügung oder sind für die verbleibenden Plätze mehr Bewerbungen als Plätze vorhanden, entscheiden folgende Kriterien in der genannten Reihenfolge über die Zulassung:

1. Erstmaliger Besuch

2. Schwangerschaft oder Betreuung eines minderjährigen Kindes im Sinne des § 25 Abs. 5

Bundesausbildungsförderungsgesetz sowie besondere Umstände in Form der Pflege der oder des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten, wenn diese oder dieser pflege- oder versorgungsbedürftig ist. Die besonderen Umstände sind glaubhaft zu machen. Behinderungen im Sinne von § 19 Abs. 1 und 2.

3. Wiederholung wegen Nichtbestehens

4. Wiederholung zur Notenverbesserung

Das Vorliegen der Kriterien nach Ziffer 2 ist glaubhaft zu machen (§ 19 Abs. 3 S. 2). Lässt sich nach diesen genannten Kriterien kein Vorrang einer Bewerberin oder eines Bewerbers ermitteln, ist zunächst die Bewerberin oder der Bewerber, die oder der im höheren Fachsemester eingeschrieben ist, vorrangig zu berücksichtigen; danach entscheidet das Los.

Bewerberinnen oder Bewerbern, die auf den Besuch eines Moduls oder eines Modulelements zu diesem Zeitpunkt angewiesen sind und dieses erstmalig besuchen, darf hierdurch keine Verzögerung von mehr als einem Semester entstehen.

(4) Module oder Modulelemente in deutschsprachigen Bachelorstudiengängen können nach Ankündigung in der Modulbeschreibung oder im Kommentierten Vorlesungsverzeichnis auch in einer anderen Sprache als Deutsch abgehalten oder erbracht werden.

Senat: 05.07.2019, 431. Sitzung, TOP 6

TOP: Leitbild Gleichstellung und Gleichstellungskonzept

Rechtsgrundlage(n): § 22 Abs. 1, 6 HG NRW
Empfehlung und Stellungnahme in Angelegenheiten der Forschung, Kunst, Lehre und des Studiums, die die gesamte Hochschule oder zentrale Einrichtung betreffen oder von grundsätzlicher Bedeutung sind.

Berichterstattung: Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung

Vorberatungen: Beratung von *Vorversionen* des jetzt vorliegenden Gleichstellungskonzepts:

- Zentrale Gleichstellungskommission: 08.10.2018 (zustimmende Kenntnisnahme)
- Universitätsentwicklungskommission: 12.11.2018
- Fakultätenrat: 13.11.2018
- Hochschulrat: 07.12.2018
- Fakultätenrat: 15.01.2019

Beratung des *überarbeiteten Gleichstellungskonzepts + Gleichstellungsleitbilds*

- Zentrale Gleichstellungskommission: 03. 06. 2019
- Universitätsentwicklungskommission: 14. 06. 2019

Begründung / Zusammenfassung: Die Universität Bielefeld hat sich im Jahr 2018 mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept in der dritten Phase des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beteiligt. Aufgrund der Wettbewerbssituation und der knappen Wettbewerbsfrist konnte eine Diskussion des Konzeptes in den relevanten universitären Gremien vor Einreichung des Antrags nicht erfolgen. Zudem sollte das Konzept um Themen und Aspekte erweitert werden, die im Professorinnenprogramm nicht explizit adressiert werden konnten (MTV und Studentinnen). Ziel war es, in einem umfangreichen Diskussionsprozess ein von den Universitätsmitgliedern getragenes Gleichstellungskonzept zu erstellen.

Im Rahmen eines intensiven Diskussionsprozesses (Gleichstellungskommission, Universitätsentwicklungskommission, Fakultätenrat, Senat, Hochschulrat) wurden viele konstruktive Anregungen geäußert, die gesammelt, abgewogen und in das Gleichstellungskonzept eingearbeitet wurden. Darüber hinaus wurde

die Anregung aufgegriffen, das Gleichstellungskonzept durch eine Zusammenfassung und ein Glossar sowie ein Leitbild für Gleichstellung zu ergänzen. Zudem wurde bei der Darstellung der zukünftigen Ansätze zum Erreichen der Gleichstellungsziele der Aspekt einer gemeinsamen Weiterentwicklung deutlicher hervorgehoben.

Das Thema Gleichstellung an der Universität Bielefeld wird damit nun auf drei Ebenen dargestellt: Ebene I bildet der übergeordnete Anspruch der Universität Bielefeld in dem bereits von den Universitätsgremien beschlossenen Kommunikationsrahmen. Dieser wird jetzt ergänzt und konkretisiert durch das Gleichstellungleitbild (Ebene II) sowie das Gleichstellungskonzept (Ebene III).

Die vorliegenden Dokumente wurden in der Zentralen Gleichstellungskommission sowie in der Universitätsentwicklungskommission diskutiert. Beide Kommissionen begrüßten ausdrücklich das Drei-Ebenenkonzept der Gleichstellung an der Universität Bielefeld und nahmen einstimmig das Leitbild für Gleichstellung sowie das Gleichstellungskonzept zustimmend zur Kenntnis. Beide Kommissionen empfehlen dem Senat ebenfalls eine zustimmende Kenntnisnahme.

Anlage(n):

Papier: „Drei Ebenen der Gleichstellung der Universität Bielefeld mit den Abschnitten ‚Unser Anspruch‘, ‚Leitbild für Gleichstellung‘ und ‚Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld‘“

Beschlussvorschlag:

Der Senat nimmt das Leitbild für Gleichstellung und das Gleichstellungskonzept zustimmend zur Kenntnis.

Drei Ebenen der Gleichstellung an der Universität Bielefeld

Ebene I

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.

Ebene II

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. 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.

Ebene III

Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld

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

Mai 2019

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	1
Status Quo und besondere Chancen	2
1. Situationsanalyse	4
1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile	4
1.2 Stärken-Schwächen-Profil	5
1.3 Gesamtbewertung der bisherigen Maßnahmen und Konzepte	6
1.3.1 Mehrdimensionales Maßnahmenportfolio	7
1.3.2 Umsetzungsproblematik auf der Handlungsebene	8
2. Übergeordnetes Ziel: Kulturwandel	8
2.1 Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen	9
2.1.1 Professorinnen.....	9
2.1.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	11
2.1.3 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV)	15
2.1.4 Studentinnen.....	18
2.2 Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen	21
2.2.1 Anteil von Frauen in Gremien.....	21
2.2.2 Verzahnung zentrale und dezentrale Ebene	22
2.2.3 Einbindung in die Profil- und Leitbildentwicklung	22
2.2.4 Leitungsentwicklung und Führungsverständnis	22
2.3 Bewährte und etablierte Kernstrategien	23
2.3.1 Strukturelle Verankerung von Gleichstellung	23
2.3.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme	24
2.4 Neue und zukünftige Gleichstellungsstrategien	24
2.4.1 Systematische Nutzung der Gleichstellungsinstrumente	25
2.4.2 Umfassende Berücksichtigung der gesetzlichen Gleichstellungsregelungen	26
2.4.3 Imagebildung und Kommunikation	26
2.5 Medizinische Fakultät – auf dem Weg zum Kulturwandel	27
2.6 Flankierende Dimensionen	29
2.6.1 Familiengerechte Hochschule	29
2.6.2 Gender in Forschung und Lehre.....	30
2.6.3 Gendersensible Diversitätspolitik	31
2.6.4 Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	31
2.6.5 Qualitätsmanagement, Monitoring und Evaluation.....	32
Ausblick	33
Glossar	34

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 ein wichtiges strategisches Ziel, das in die Verantwortlichkeiten der Leitungsebene integriert und in allen grundlegenden Dokumenten verankert ist (s. 2.3.1). Die Strategien und Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung sind gleichstellungsorientiert 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 Gleich-**

stellung, 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 des BMBF überzeugen. Sie hat in 2018 zum zweiten Mal eine

Spitzenbewertung bei der Begutachtung erhalten. Damit zählt sie wiederholt 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 familienfreundliche Hochschule zertifiziert. Der Gender Report NRW (2008-2016) 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%-Quote 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 Medizinprofessuren 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 buko¹ initiierten Konferenz „Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“, einem bisher einmaligen Format, das den Beginn einer neuen Art von Vernetzung für Gleichstellung innerhalb der deutschen Hochschul- und Wissen-

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

schaftslandschaft markiert. Zahlreiche Hochschulleitungen, Spitzen aus Wissenschaftsorganisationen und Politik, Gleichstellungsakteur*innen und Geschlechterforscher*innen kamen zusammen, um über den dringend notwendigen Kulturwandel zu diskutieren². Die Universität Bielefeld hat die Konferenz maßgeblich unterstützt und getragen.

1. Situationsanalyse

1.1 Entwicklung und Analyse der Frauenanteile³

Seit 2008 konnten die **Frauenanteile in allen Bereichen stetig erhöht** werden bzw. sind auf einem hohen Niveau gleichgeblieben⁴. 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 Berufungsquote 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 deutlichen 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 „UNIplus“ (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. Derzeit (WiSe 2018/2019) liegt 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).

² Broschüre und Film zur Konferenz unter: <http://www.gender2020.de/aktuelles/>

³ Daten basieren jeweils auf dem Vorjahr.

⁴ Differenzierte Daten (auch nach Fakultäten) unter www.uni-bielefeld.de/gender/gleichstellungsmaßnahmen.html

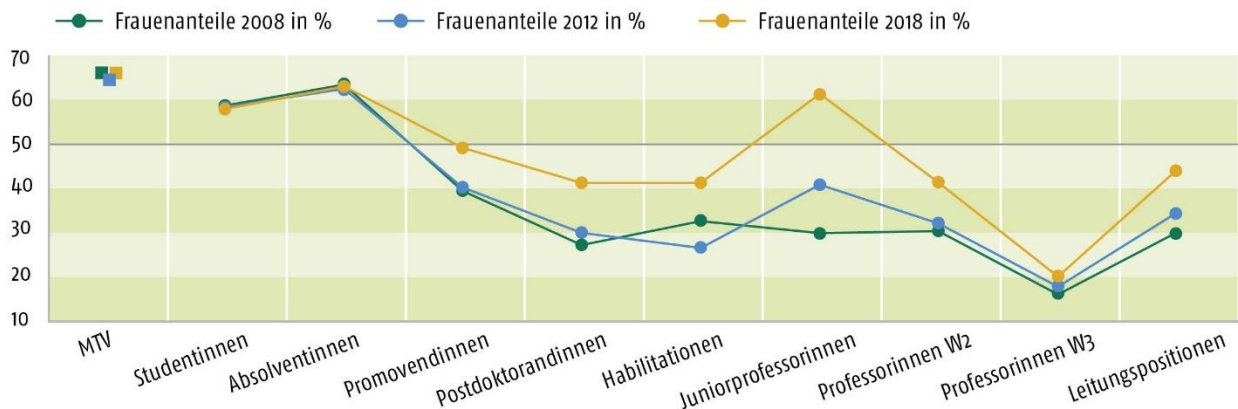


Abb. 1⁵: Frauenanteile an der Universität Bielefeld im Qualifikationsverlauf und im Bereich MTV in den Jahren 2008, 2012 und 2018

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 und sowie 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 ist (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). 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

⁵ 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/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2016/>). 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.

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 in Dezernaten wurde 2017 im Dezernat für Forschungsförderung und Transfer eine **Stelle mit einer Teildemonstration für Gender Consulting** eingerichtet (s. 2.3.1). Auch in der Verwaltung sind eine dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen gewählt und ein eigener Gleichstellungsplan gültig. Zudem sind die Strategien und Konzepte zur **Personal- und Organisationsentwicklung** gleichstellungsorientiert gestaltet (s. 2.1.2). Insgesamt verfügt die Universität Bielefeld über ein breites, nachhaltig angelegtes, **mehrdimensionales Maßnahmen-Portfolio** mit einem hohen Konsolidierungsanteil (s. 1.3.1).

Neben der Gleichstellung haben auch **Geschlechterforschung** und **Gender in der Lehre** einen hohen Stellenwert 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 (2.6.1). Strukturen und Maßnahmen zum **Abbau von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt** sind systematisch etabliert (2.6.4).

Schwächen | Auf der Ebene der **Frauenanteile** gibt es einen deutlichen Handlungsbedarf bei den W3-Professuren (21%). Auch die Frauenanteile an 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 Karriere-stufen 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 Maßnahmenportfolio⁶

Dimension Implementierungsgrad | Durch das große Engagement der letzten Jahre ist mittlerweile mehr als ein Drittel der in Umsetzung befindlichen Maßnahmen konsolidiert. Gleichzeitig sind jederzeit eine 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, 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 gelebter Kultur. 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. 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

⁶ Auflistung aller Instrumente und Maßnahmen unter www.uni-bielefeld.de/gender_gzk_weiterentwicklung

Gleichstellungszielen gelegt, um die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Universitätskultur (Kulturwandel) voranzutreiben (Abb. 2).



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 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 empfunden. 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 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 und 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

Die Universität Bielefeld sieht Geschlechtergerechtigkeit als wesentliche Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität. Deshalb wurde die Konferenz „Gender 2020 – Auf dem Weg zu

einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ 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. Zahlreiche Professuren werden gezielt als **W1 mit Tenure-Track** nach W2 oder W3 ausgeschrieben, um Nachwuchswissenschaftlerinnen zu einem frühen Karrierezeitpunkt langfristige Perspektiven zu bieten und für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen. Der hohe Frauenanteil bei den W1-Professuren ist ein offensichtliches Zeichen für die Wirksamkeit dieser Strategie. Um das gesamte Potential an Bewerber*innen zu erreichen, nutzt die Universität **Parallelausschreibungen** von W1-, W2- und W3-Professuren. 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 jeder Berufungskommission 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 Erhöhung des Professorinnenanteils eine große Rolle. Neuen Professor*innen vermittelt die Universität im Rahmen des **Inplacement-Programms** eine Willkommenskultur und Unterstützungsangebote.

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

Abb. 3: Instrumente zur Professorinnengewinnung an der Universität Bielefeld

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“** sollen die Nutzung der vorhandenen Instrumente bei allen Mitgliedern von Berufungskommissionen gestärkt und Zugang und Handhabung erleichtert werden. In der Broschüre werden entlang der Verfahrenschonologie 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	
Ziele	1. Förderung von Transparenz und Planbarkeit im Karrieresystem
	2. Verminderung des drop out von Frauen
	3. Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Dimensionen	A Geschlechtergerechte Karriere- und Personalstrukturen auf dem Weg zur Professur
	B Geschlechtergerechte Personalgewinnung
	C Geschlechtergerechte Personalentwicklung
	D Geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung

Abb. 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 als wirksames Instrument zur Förderung auch 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 Rah-

menbedingungen 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 Befristungsgrund⁷ 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 der 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.

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

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

Graduate School in History and Sociology (BGHS) bereits seit Jahren ein **gender- und diversitäts-sensibles 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 und gendersensible Coachingangebote und Führungworkshops für (Post-)Doktorandinnen.
- ▶ Ein **universitätsinternes PI-Programm** soll den Anteil von Frauen als PI (Principal

Investigator) in Drittmittelverbundprojekten erhöhen⁸. 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 wurde 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. 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 Mitarbeitende in Technik und

⁸ Chancengleichheits-Monitoring der DFG: Frauenanteil bei PI in der 1. und 2. Förderlinie der Exzellenzinitiative 2012 lag bei 21,1%.

Verwaltung „Train the Trainer“ Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten. Für die externen Dozent*innen werden die konkreten 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 Mitarbeitende in Technik, Handwerk und IT differenziert von Bibliotheks- und Verwaltungsmitarbeitenden 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 Beamtinnen als auch Tarifbeschäftigte vertreten, deren 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 11,1% und in der Gruppe E13-E15 bei 5%. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist ein Frauenanteil von 14% und 20% bei den Auszubildenden zu verzeichnen. Ein Handlungsbedarf hier ist 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 vorgebracht, 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 für die Universität Bielefeld 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 komplettiert.

Um die Bestrebungen der Universität Bielefeld zu stärken, geschlechtergerechte Auswahlver-

fahren durchzuführen, wird in naher Zukunft die Handreichung zur Personalgewinnung für Mitarbeitende 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 Potentiale 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 gemeinsam daran arbeiten, wirksame Maßnahmen zu 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 Personalmanagements (Personalgewinnung und Personalentwicklung) sowie der Personalstruktur und deren Entwicklung. Mit den Zielen und Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalstrategie ist eine Selbstverspichtung der Hochschule 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitende zu unterstützen, die Erwartungen an sie in ihrer Rolle und Funktion zu klären, ist die Entwicklung eines Rollen- und Kompetenzrollenprofils unter Einbeziehung der Komponente Genderkompetenz geplant. Künftig wird 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 Pflege-themen 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 Frauen 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 NRW⁹, 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 Physik¹⁰ und 29% in der Technischen Fakultät mit leicht

⁹ Gender-Report 2016, S. 120

¹⁰ 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.

sinkenden Tendenzen in Chemie und Mathematik. Gleichzeitig spricht der hohe Absolventinnenanteil in diesen beiden Fächern mit 49% bzw. 69% dafür, dass Frauen hier überproportional erfolgreich studieren. 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 auch 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 wird zum Wintersemester 2018/19 das zentrale **Mentoring-Programm „movement“** um eine Programmlinie erweitert, die sich an Bachelor-Studentinnen der Technischen Fakultät richtet. Perspektivisch soll dieses Format auf andere MINT-Fächer ausgeweitet werden. Die Fakultät für Mathematik bietet jungen Mathematikerinnen durch das Frauen-Netzwerk **„Young Women“** Unterstützung an und erarbeitet ein spezielles Mentoring-Programm für Studentinnen. Die Fakultät für Chemie fördert Studentinnen finanziell bei **Forschungsreisen**.

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, korreliert 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 Geschlechterstereotypen 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 diskutieren¹¹. Ein Beitritt würde zur Sensibi-

¹¹ https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53001.php

lisierung für das Thema beitragen und das Ziel einer geschlechtsunabhängigen Studienfachwahl unterstützen.

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 den 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 und 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 befindet sich die Universität derzeit in einem internen Prozess zur Entwicklung eines Kommunikationsrahmens für Strategie und Ziele der Universität. 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.

Aktuell wird in verschiedenen Gremien die Integration von Geschlechtergerechtigkeit im Studium, Genderaspekten in der Lehre und gender- und diversitätssensible Durchführung der Lehre in das neu zu entwickelnde Lehrleitbild der Universität Bielefeld diskutiert.

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 zudem als ein eigenes **Modul** aufbereitet. Zur Vernetzung von Professorinnen wird zudem 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 **genderte Mitarbeitendenbefragung** in Wissenschaft und Verwaltung, die die **Führungskultur** in den Blick nimmt, soll Aufschluss über die Qualität der Leitungsarbeit auch im Hinblick auf **Geschlechtergerechtigkeit** geben. Nach der Auswertung werden alle Mitarbeitenden an der Entwicklung von Maßnahmen beteiligt.

Die **Verantwortung der 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 in diesem Jahr entwickelten neuen Kommunikationsrahmens (s. 2.2.3) und **in sämtliche wesentliche Dokumente** und Selbstverpflichtungen (Grundordnung, Berufsordnung) integriert. Alle neuen Grundlagenpapiere und Handreichungen werden gendert 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 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 Fortschreibung 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-Gastprofessur** für Fakultäten ist ein Anreiz, die jeweilige Genderforschung und -lehre zu stärken sowie die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

Der **Bielefelder Gleichstellungspreis** zeichnet die Steigerung des Professorinnenanteils, Genderforschung in der Qualifikationsphase und strukturelle Maßnahmen mit einem Bezug zum Gleichstellungsplan aus. Er wird öffentlichkeitswirksam auf dem Jahresempfang der Universität verliehen.

2.4 Neue und zukünftige Gleichstellungsstrategien

Gleichstellung braucht für ihre Realisierung *alle* Beteiligten. Zwar stellt das Maßnahmenportfolio der Universität Bielefeld allen Akteur*innen 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 einen universitätsinternen Instrumentenkasten – 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 Dekaninnen und Dekanen** 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 Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren)
- ▶ das Rektorat (z.B. bei der Freigabe von Professuren, der Akzeptanz von Scouting-Listen oder der Verabschiedung von Berufungslisten).
- ▶ 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 Berufungs- 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*innen prädestiniert. Zudem wird der Bekanntheitsgrad des **Gender-Portals**, das umfangreiche Informationen zur Gleichstellungssituation an der Universität Bielefeld bereithält, durch eine gezielte Einbindung in die Kommunikation gesteigert und gleichzeitig dafür genutzt, die Gleichstellungs-Kampagne selbst darzustellen und zu bewerben.

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 Medizinprofessuren. Hierfür wird die Gleichstellungsstrategie der Universität für Berufungsverfahren in der Medizin weiterentwickelt. Der Medizinische Beirat, der beim Fakultätsaufbau eine Beratungsfunktion mit Fokus auf die Berufungsverfahren ausüben wird, 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.

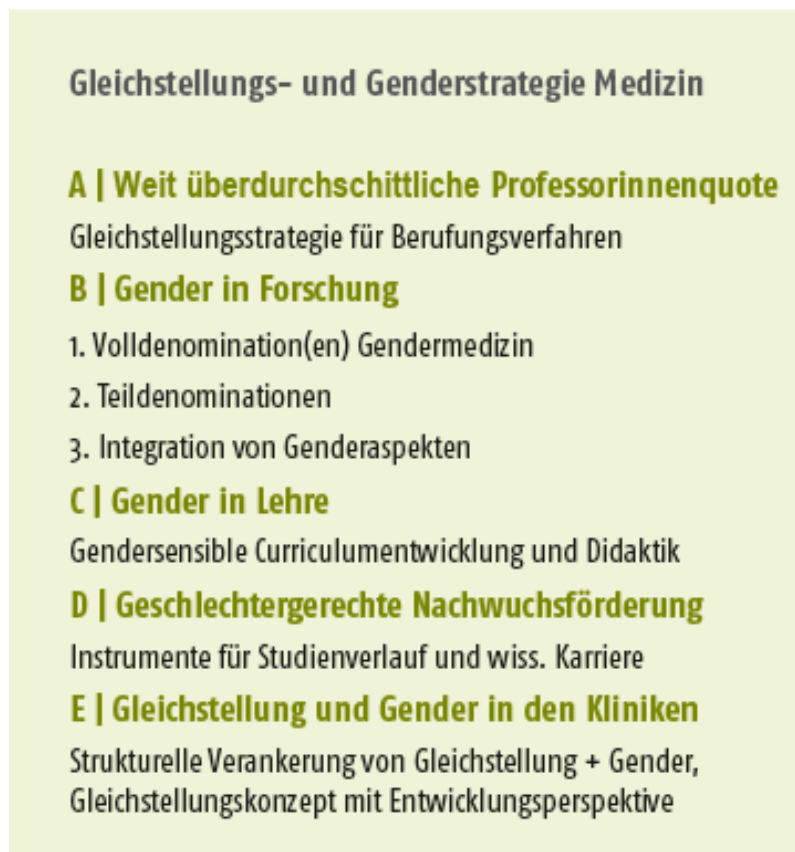


Abb. 5: Gleichstellungs- und Genderstrategie für die Einrichtung der Medizinischen Fakultät

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 bereits eingerichtet und dem Geschäftsführer der Medizinischen Fakultät zugeordnet. Sie begleitet den Aufbauprozess seit Beginn eng in allen strukturell und konzeptionell relevanten Punkten und betreibt bundesweite Netzwerkarbeit. Wie die Gleichstellungsbeauftragte steht sie in regelmäßigem Austausch mit der Steuerungsgruppe, kooperiert eng mit der 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**.

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

Beratung und Information | Der **verstetigte Familienservice** hat sich als kompetente Anlauf- und Beratungsstelle für Mitarbeitende und Studierende sowie Führungskräfte, Funktionsträger*innen und Gremien etabliert. Unterstützungs- und Coaching-Angebote für die Vereinbarung von Elternschaft, 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 **Tagespflegepersonen und Babysitter** und gibt Angebote für **Ferienspiele** bekannt. Ab Herbst 2018 ist ein weiterer **Ausbau von Betreuungsplätzen** geplant. Ein neues Angebot für **Kurzzeitbetreuung** wird gezielt und flexibel insbesondere den spontan und unterjährig auftretenden Kinderbetreuungsbedarf neu eingestellter Wissenschaftler*innen abdecken.

Weiterentwicklung | Zur Gewinnung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, 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 einzuplanen.

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 wer-

den. Aktuell werden **Empfehlungen für eine gendersensible Sprache** für alle Universitätsangehörigen entwickelt.

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

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. In der nahen Zukunft wird die Universität unter Einbezug zahlreicher Akteur*innen – zentral wie dezentral – eine universitätsweit getragene **Diversity-Policy** entwickeln. Einem intersektionalen Ansatz folgend werden alle Diversitätskategorien als miteinander verzahnt verstanden. Geschlecht ist also ein integraler Bestandteil in allen anderen Kategorien. Die Beteiligten achten auf eine gendersensible Bearbeitung der Diversitätsaspekte. Zugleich werden auch in der geschlechterpolitischen Arbeit Diversitätsaspekte berücksichtigt. Dazu sind auch seit Beginn des Aufbaus der Diversitätsarbeit die Gleichstellungsakteur*innen systematisch einbezogen worden und es haben sich durch Schnittstellen wie gendersensible Sprache, Trans* und Queerpolitik enge **Kooperationsstrukturen** etabliert, z.B. bezüglich der weitreichenden universitären Regelungen zum Ergänzungsausweis und der Einrichtung von Allgender-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 Belegung) überprüft. Die Universität legt Wert auf einen respektvollen Umgang aller Universitätsangehörigen (Regeln fairen Umgangs) und nimmt eine klare Haltung gegen

Sexismus und Frauenfeindlichkeit 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 Teildenumination **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, könnten künftig aber noch zielgerichteter zur Weiterentwicklung der Gleichstellungssituation ausgewertet werden.

Es gibt einen **Stellenanteil Gender-Controlling** für die Koordination der routinemäßig anfallenden Gleichstellungserhebungen, z.B. hat sich die Universität Bielefeld regelmäßig seit 2012 am DFG-Gleichstellungsreporting beteiligt und es in 2017 auch freiwillig fortgeschrieben. Zukünftig wird darüber hinaus ein **Stellenanteil** im Dezernat Informationsmanagement und Hochschulentwicklung zur strukturellen Installation eines **operativen und strategischen Gender-Controllings** zur systematischen 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 fristgerecht 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, 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 könnten 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 Berufungs- 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. Diese Selbstverpflichtung wurde 2017 von den Mitgliedseinrichtungen bestätigt. 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 in die Inhalte von Forschung und Lehre von Aspekten, die Perspektiven geschlechtlicher Vielfalt sowie von Präferenzen, Rollen und Lebenssituationen berücksichtigen, die sich aufgrund der gesellschaftlich geprägten Geschlechterverhältnisse unterschiedlich ausprägen (können)¹².

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 Er-

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

stellungsprozess von Forschungsförderanträgen, der die Antragsstellenden bei der Entwicklung von spezifischen, bedarfsorientierten Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen und 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 Gender Aspektes in die Planungs- und Steuerungsprozesse einer Organisation. Es ergänzt ein bestehendes Controlling-Konzept bei seinen Funktionen Planung, Analyse und Überprüfung um den Genderaspekt¹³.

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 sichern¹⁴. Gender-Kompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Gender-Aspekte 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-Kompetenz 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 zusammen¹⁵.

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 Verfassungsrecht¹⁶.

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

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

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

¹⁵ .vgl. ebenda

¹⁶ vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT>

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 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 Frage¹⁷.

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 Dekaninnen und Dekanen von den Rektoren (in der Regel für drei Jahre) 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 bildet¹⁸.

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 in 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

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

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

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 familienfreundliche 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.

Senat: 05.07.2019, 431. Sitzung, TOP 7

TOP: Bericht zur Verwendung des Strategieetats

Rechtsgrundlage(n): Zusage des Rektorats im Zuge der Einführung des Mittelverteilungsmodells

Berichterstattung: Kanzler, Prorektor Forschung

Vorberatungen: Kommission für Finanzangelegenheiten und Ressourcen
am 8.05.2019, Bericht zum Strategieetat, Stand 20.03.2019

**Begründung /
Zusammenfassung:** Dem Senat wird der aktuelle Bericht zur Verwendung des Strategieetats zur
Kenntnis gegeben.

Anlage(n): Bericht zum Strategieetat, Stand 24.5.2019

Beschlussvorschlag: Der Senat nimmt den aktuellen Bericht zur Verwendung des Strategieetats zur
Kenntnis.

Übersicht Strategieetat 2016 - 2023

Stand: 24.05.2019

Übersicht Strategieetat 2016 und Folgejahre nach Mitteleinsatzbereichen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rest aus Vorjahr	0	3.495.000	4.355.000	5.031.000				
Budgetrückflüsse aus beendeten Maßnahmen	99.373							
Budget Plan	12.397.000	12.261.000	12.568.000	13.717.000	13.854.000	13.568.000	14.388.000	14.034.000
verfügbar	12.497.000	15.756.000	16.922.000	18.748.000	13.854.000	13.568.000	14.388.000	14.034.000
I Strategie Berufungen	2.111.000	2.980.000	2.639.000	4.290.000	4.120.000	2.754.000	1.762.000	1.072.000
II.a Strategie Verbundforschung*)	1.785.000	2.475.000	2.125.000	2.160.000	1.544.000	924.000	518.000	278.000
*) dav. Projektpremien für beantragte Projekte	0	0	0	0	21.000	21.000	21.000	21.000
*) dav. Projektpremien für bewilligte Projekte	249.000	361.000	376.000	306.000	261.000	137.000	137.000	137.000
II.b Strategie Individualforschung	196.000	160.000	243.000	276.000	183.000	270.000	246.000	200.000
II.c Strategie Lehre	193.000	212.000	22.000	67.000	82.000	29.000	21.000	21.000
II.d Strategie Internationalisierung	35.000	57.000	124.000	133.000	79.000	33.000	0	0
II.e Strategie Gleichstellung	134.000	318.000	342.000	447.000	306.000	70.000	66.000	0
II.f Strategie relev.Vorhaben inkl.Invest.	392.000	1.014.000	2.088.000	2.553.000	2.587.000	2.318.000	788.000	491.000
III Strategie Forschungs Großgeräte	23.000	99.000	118.000	453.000	497.000	8.000	3.000	3.000
Zwischensumme Bindungen I-III Gesamt	4.869.000	7.314.000	7.702.000	10.379.000	9.397.000	6.407.000	3.404.000	2.066.000
Reserve II.a Programme Verbundforschung	0	0	0	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000
Reserve II.e Programme Gleichstellung	0	0	0	60.000	66.000	165.000	165.000	165.000
Zwischensumme Reservierte Mittel f. Programme	0	0	0	105.000	111.000	210.000	210.000	210.000
Bindungen und Reservierte Mittel I-III Gesamt	4.869.000	7.314.000	7.702.000	10.484.000	9.508.000	6.617.000	3.614.000	2.276.000
noch zu entscheiden I-III	0	4.355.000	5.031.000	3.692.000	-272.000	2.428.000	5.978.000	7.080.000
Restübertrag in das Folgejahr	3.495.000	4.355.000	5.031.000					
IV Zuweisung prop. Strategiefähigkeit	4.132.000	4.087.000	4.189.000	4.572.000	4.618.000	4.523.000	4.796.000	4.678.000

Übersicht Strategieetat nach Fakultäten/ZWE ohne Anteil prop. Strategiefähigkeit (Stand: 24.05.2019)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Fakultäten Gesamt	3.591.000	5.500.000	6.358.000	9.144.000	8.229.000	5.778.000	3.171.000	2.001.000
Biologie	210.000	673.000	310.000	645.000	421.000	183.000	90.000	3.000
Chemie	417.000	566.000	294.000	422.000	646.000	47.000	15.000	0
Erziehungswissenschaft	220.000	461.000	540.000	582.000	476.000	292.000	211.000	212.000
Geschichtswissenschaft	241.000	237.000	313.000	294.000	282.000	171.000	117.000	49.000
Philosophie	84.000	66.000	74.000	40.000	13.000	4.000	4.000	4.000
Theologie	25.000	0	30.000	30.000	17.000	17.000	0	0
ISOS	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie	350.000	303.000	418.000	364.000	311.000	191.000	121.000	53.000
Gesundheitswissenschaften	121.000	124.000	163.000	468.000	471.000	367.000	216.000	185.000
Linguistik und Literaturwissenschaft	31.000	174.000	229.000	706.000	760.000	563.000	388.000	250.000
Kunst und Musik	89.000	0	0	0	0	0	0	0
Linguistik und Literaturwissenschaft Gesamt	120.000	174.000	229.000	706.000	760.000	563.000	388.000	250.000
Mathematik	194.000	397.000	437.000	568.000	577.000	777.000	603.000	565.000
Physik	491.000	575.000	432.000	1.583.000	1.070.000	420.000	395.000	310.000
Psychologie	512.000	593.000	484.000	334.000	55.000	37.000	30.000	30.000
Sportwissenschaft	35.000	90.000	43.000	48.000	111.000	70.000	71.000	0
Psychologie und Sportwissenschaft	546.000	682.000	526.000	382.000	166.000	106.000	101.000	30.000
Rechtswissenschaft	203.000	227.000	236.000	391.000	316.000	308.000	49.000	0
Soziologie	388.000	407.000	619.000	657.000	612.000	387.000	198.000	83.000
Technische Fakultät	115.000	632.000	1.297.000	1.379.000	1.158.000	1.082.000	381.000	246.000
Wirtschaftswissenschaften	216.000	280.000	857.000	996.000	1.244.000	1.056.000	403.000	65.000
SFB und WE der Fakultäten Gesamt	126.000	525.000	838.000	711.000	728.000	409.000	205.000	65.000
SFB 701	106.000	53.000	-38.000	0	0	0	0	0
SFB 1283 Taming Uncertainty (bewilligt)	0	145.000	289.000	187.000	191.000	94.000	0	0
SFB TRR-211 (bewilligt)	0	120.000	240.000	242.000	246.000	121.000	0	0
SFB 1288 (bewilligt)	0	172.000	192.000	191.000	217.000	102.000	160.000	0
SFB TRR-212 (bewilligt)	0	0	51.000	37.000	29.000	27.000	0	0
CIAS	20.000	35.000	103.000	55.000	45.000	65.000	45.000	65.000
ZWE Gesamt	175.000	196.000	217.000	188.000	132.000	6.000	0	0
CeBITec	28.000	79.000	28.000	28.000	21.000	0	0	0
CorLab	42.000	44.000	44.000	2.000	0	0	0	0
FSP Mathe.	33.000	32.000	33.000	33.000	0	0	0	0
IFF	0	0	0	0	0	0	0	0
IKG	35.000	33.000	35.000	62.000	72.000	6.000	0	0
IMW	38.000	8.000	77.000	63.000	40.000	0	0	0
Exzellenzinitiativen Gesamt	977.000	1.065.000	130.000	133.000	195.000	196.000	27.000	0
Citec	977.000	1.065.000	130.000	0	0	0	0	0
BGHS	0	0	0	133.000	195.000	196.000	27.000	0
Reservierte Mittel für Programme	0	0	0	105.000	110.000	196.000	210.000	210.000
Übergreifend (zentral für Fakultäten und ZWE)	0	29.000	159.000	202.000	114.000	33.000	0	0
Übergreifend Gesamt	0	29.000	159.000	202.000	114.000	33.000	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt	4.869.000	7.314.000	7.702.000	10.484.000	9.508.000	6.617.000	3.614.000	2.276.000

Hinweise:

Es sind nur Verpflichtungen berücksichtigt, die zum Zeitpunkt der Aufstellung dieser Übersicht in Dez.F als Beschluss vorlagen.

Berufungszusagen sind berücksichtigt, soweit sie in Dez. F zum Zeitpunkt der Aufstellung dieser Übersicht vorlagen, unabhängig davon, ob die Zusage des Professors noch aussteht

Zuweisungen, die an Bedingungen geknüpft sind oder von der Bewilligung von Drittmitteln abhängig sind, werden erst nach Eintritt der Bedingung/Bewilligung zugewiesen (z.B. Großgerätefinanzierungen), sind in der o.a. Darstellung aber bereits bei der jeweiligen Fakultät berücksichtigt.

Mitteleinsatzbereich I Berufungs- und Bleibeverhandlungen

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
I Berufungs- und Bleibeverhandlungen		1.040.422	1.885.903	2.404.156	4.197.697	4.064.932	2.748.362	1.761.506	1.072.401	19.195.380
Fakultäten Gesamt		1.040.422	1.885.903	2.404.156	4.197.697	4.064.932	2.748.362	1.761.506	1.072.401	19.195.380
Biologie		36.790	322.225	75.400	251.950	214.400	70.767	0	0	971.532
Chemie		38.130	80.175	42.900	143.225	460.200	45.175	14.768	0	824.573
Erziehungswissenschaft		64.159	165.044	222.663	277.114	262.627	127.588	53.250	54.375	1.226.820
Gesundheitswissenschaft		16.250	0	10.000	155.837	156.200	158.675	133.152	112.500	742.614
Geschichte		70.597	164.321	273.133	233.351	231.372	169.488	117.175	49.157	1.308.594
Linguistik und Literaturwissenschaft		5.300	83.000	54.620	305.320	334.280	180.978	93.000	0	1.056.498
Mathematik		137.161	296.814	329.850	513.535	560.065	550.900	373.060	334.900	3.096.285
Philosophie		28.000	13.500	70.000	20.000	10.000	0	0	0	141.500
Physik		0	0	95.000	948.909	470.425	322.650	324.875	247.100	2.408.959
Psychologie		329.825	133.813	87.522	89.832	38.613	36.532	29.638	30.251	776.026
Rechtswissenschaft		36.700	72.140	147.350	228.501	190.700	177.530	49.091	0	902.012
Soziologie		109.080	219.296	331.970	383.623	454.450	287.155	119.897	46.168	1.951.639
Sportwissenschaft		11.500	2.500	0	0	68.000	69.500	71.000	0	222.500
Technische Fakultät		25.000	225.000	328.584	369.555	375.500	345.257	271.080	133.000	2.072.976
Wirtschaftswissenschaft		131.930	108.075	335.164	276.945	258.100	206.167	111.520	64.950	1.482.852
ZWE Gesamt		93.500	61.029	105.394	92.206	35.250	5.965	0	0	393.344
FSP Mathe		32.500	31.750	33.000	33.250	0	0	0	0	130.500
IKG		23.500	21.331	24.216	24.750	25.250	5.965	0	0	125.012
IMW		37.500	7.948	48.178	34.206	10.000	0	0	0	137.832
Exzellenzinitiativen Gesamt		977.384	1.033.169	129.500	0	0	0	0	0	2.140.053
Citec		977.384	1.033.169	129.500						2.140.053
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB I		2.111.306	2.980.101	2.639.050	4.289.903	4.120.182	2.754.327	1.761.506	1.072.401	21.728.776

Mitteleinsatzbereich II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		1.616.481	1.874.037	1.231.626	1.409.522	769.922	515.739	313.048	213.295	7.943.671
Fakultäten Gesamt		1.616.481	1.874.037	1.231.626	1.409.522	769.922	515.739	313.048	213.295	7.943.671
Biologie		92.838	80.043	43.446	25.349	0	0	0	0	241.676
Projektpremie BiProfessional	146	7.038	8.446		4.224					28.154
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien		50.400								50.400
GRK-Antrag Metabolic Decisions	2	25.000	30.137							55.137
SFB Hauptantrag TRR 212 "Nischen"		10.400	21.590							31.990
SFB Begehung TRR 212 "Nischen"			2.995							2.995
SFB TR TESLA Antragsvorb.			16.875	35.000						51.875
Unterstütz. FG Prof.Müller					21.125					21.125
Chemie		254.535	243.552	130.196	73.054	37.450	0	0	0	738.787
Projektpremie BiProfessional	146	1.710	2.052	2.052	1.026					6.840
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien		84.000	16.800							100.800
SFB Initiative "Nano-Confinement"	19	118.125	105.625							223.750
SFB-Initiative Biokatalyse	20	50.700	82.550	85.800	34.580					253.630
Projektpremie YaBiNaPa			36.525	31.344	37.448	37.450				142.767
Unterstütz. Antrag Magicbullet Prof.Sewald				11.000						11.000
Erziehungswissenschaft		125.028	189.524	183.529	176.367	136.564	136.564	136.565	136.566	1.220.707
Panelstudie "Ungleichheiten."	144	17.070	63.275	64.900	48.767					194.012
Projektpremie BiProfessional	146	98.858	118.629	118.629	59.318					395.434
Projektpremie BiProfessional 2.Phase					68.282	136.564	136.564	136.565	136.566	614.541
Exlni Life Perspectives (Prof.Zick)		9.100	7.620							16.720
Gesundheitswissenschaft		59.368	100.031	133.374	187.874	184.820	83.491	71.000	72.500	892.457
Eigenanteil Fortschrittskolleg FlüGe (Mehrkosten)		8.976	17.952	17.952	17.952	17.952				80.784
Eigenanteil NuV	74		0	0	0	0				0
Projektpremie Fortschrittskolleg FlüGe		41.040	82.079	82.079	82.079	82.079				369.356
Verlängerung NuV		9.352								9.352
Nachwuchsgruppe Gender Epidemiology/Germany's population				23.760	66.500	68.000	69.500	71.000	72.500	371.260
Unterstützung Projektverbund FörGes					19.587	16.789	13.991			50.366
Unterstütz. DFG FG Public Health				9.583	1.756					11.339
Geschichte		133.460	36.160	4.300	17.445	17.000	1.390	0	0	209.755
Anteil BGHS Finanzierung	46	26.800	26.800							53.600
Projektpremie BiProfessional	146	3.584	4.300	4.300	2.150					14.334
Vorb.Verbundproj.Prof.Kaltmeier		10.140								10.140
Pers.mittel CIAS Fortsetzung BMBF-Proj. Ant.Geschichte	158				15.295	17.000	1.390			33.685
SFB-Antrag "Praktiken des Vergleichens"	50	92.936	5.060							97.996
Linguistik und Literaturwissenschaft		25.301	54.492	63.362	111.684	34.000	34.750	8.520	0	332.109
Pers.mittel CIAS Fortsetzung BMBF-Proj. Anteil LiLi	158		24.130	33.000	33.250	34.000	34.750	8.520		167.650
Projektpremie BiProfessional		25.301	30.362	30.362	15.184					101.209
Digital Humanities Ansbach historische Kind./Jugendlit.forsch.					48.250					48.250
Unterstütz.DFG-FOR Prof.in Roth					15.000					15.000
Mathematik		54.758	40.458	31.148	20.979	17.000	11.120	0	0	175.463
Begutachtung Internationales GRK		15.000								15.000
FOR Initiative Dynamische Systeme	79	32.500								32.500
Projektpremie BiProfessional	146	7.258	8.708	8.708	4.354					29.028
SFB Taming Uncertainty			31.750							31.750
SFB TRR Antrag Vorprojekt Mathe			0	5.940	16.625	17.000	11.120			50.685
Unterstütz. SFB-TRR Mathe Prof. Voll				16.500						16.500
Philosophie		18.616	36.088	4.338	20.434	2.975	4.054	4.142	4.229	94.876
Projektpremie BiProfessional	146	3.616	4.338	4.338	2.170					14.462
Wissenschaft und Werte	57	15.000								15.000
Verbundf."Capturing Phenomena/Mathem. as a Tool"			31.750							31.750
Unterstütz.Verlängerung GRK 2073 Prof. Carrier					18.264					18.264
Aufstock.Koord.stelle GRK 2073						2.975	4.054	4.142	4.229	15.400
Physik		386.652	379.554	148.036	197.234	129.374	36.370	8.875	0	1.286.095
LOFAR		85.000	85.000							170.000
LOFAR III-IV	87	11.700	20.320							32.020
Projektpremie BiProfessional	146	1.792	2.150	2.150	1.076					7.168
SFB Initiative "Nano-Confinement"	96	118.125	105.625							223.750
Verlängerung GRK Models of Gravity	82				22.299	39.727	10.307			72.333
Vollantrag SFB-TRR 211		91.375								91.375
Weiterführung MoRITS		7.500								7.500
SFB-Initiative "3D-CONMAG"	100	38.600	63.500	36.960						139.060
Anforschung FET Graphene Flagship		32.560	67.440							100.000
BMBF-Vorbundantrag D-MeerKAT					25.935	24.480				50.415
SFB TR TESLA Antragsvorb.			33.750	70.000						103.750
Personalkostendefizit Marie Skłodowska-Curie-Projekte			1.769	7.713						9.482
Unterstütz. DFG FG "Intramolecular Field Control"				22.000	55.416	22.667				100.083
Unterstütz. EU-Projekt "DeLIVER"					92.508	42.500	26.063	8.875		169.946
Unterstütz.Vollantragstellung SFB-TRR TESLA				9.213						9.213

Anlage

Psychologie		128.648	203.810	121.756	83.151	0	0	0	0	537.365
Panelstudie "Ungleichheiten in Teilhabechancen..."	108	10.450	63.275	64.900	53.580					192.205
Projektpremie BiProfessional	146	13.819	16.582	16.582	8.291					55.274
ExIni Life Perspectives (Prof.Neuner u. Prof. Riemann)		104.379	117.630							222.009
ExIni Life Perspectives (Prof.Neuner) vor Antrag			3.944	10.700						14.644
Unterstützung Forts.Forschung "Life Perspectives"			1.778	15.290						17.068
Unterstütz. DFG FG Public Health (Prof. Schlarb)			601	14.284	21.280					36.165
Rechtswissenschaft		18.950	47.970	8.250	91.438	51.000	52.125	0	0	269.733
Koordination Rechd der Intelligenten Techniksyste	117	18.950	47.970							66.920
SFB-Initiative TRR "Shared autonomy" Anteil ReWi	162			8.250	49.875	51.000	52.125			153.000
Unterst. Drittm.anträge Prof. Wischmeyer				41.563						49.813
Soziologie		221.378	112.819	98.685	93.276	44.500	45.875	37.279	0	653.812
Anteil BGHS Finanzierung	132	40.200								40.200
Finanz. IW 2016-2018 u. Überbrück.finanz.2019	137	21.333	48.000	48.000	48.000					166.333
Twinlife Grundfinanzierung		23.819								23.819
Unterstützung Twinlife 2.Phase			12.615	3.385						16.000
Fortsetzung Twinlife (AR a.Z.)		10.846	24.000	26.500	26.500	27.500	28.500	15.979		159.825
GRK World politics		32.500								32.500
Vorfinanzierung Koord.stelle GRK World politics			10.160							10.160
Grundfinanz. GRK World politics DFG 2225			4.445	16.500	16.625	17.000	17.375	21.300		93.245
Projektpremie BiProfessional	146	3.584	4.300	4.300	2.151					14.335
SFB 882 W1/AR a.Z. Stelle		25.854	9.299							35.153
Ungleichheit	138	63.242								63.242
Sportwissenschaft		3.996	4.792	4.792	2.396	0	0	0	0	15.976
Projektpremie BiProfessional	146	3.996	4.792	4.792	2.396					15.976
Technische Fakultät		57.563	268.140	229.463	275.509	35.240	30.000	0	0	895.914
Aufbau Forschungslinie "Intelligente Interaktive Medien"	14		53.340	66.000	10.640					129.980
Aufstock.Koord.GRK1906		28.313	12.850	3.213						44.376
Eigenanteil Lifecase		29.250								29.250
FOR Initiative "HYNER"	168		63.500		3.000					66.500
SFB-Initiative TRR "Shared autonomy" Anteil TechFak	162		138.450	143.450	144.450					426.350
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien				16.800						16.800
Finanzierung interACT-Netzwerk					30.000	30.000	30.000			90.000
Unterst. Koop. mit Zhejiang University					71.700					71.700
Projektpremie Proj. VW-Stiftung "U3B"					15.719	5.240				
Wirtschaftswissenschaft		35.390	76.605	26.951	33.333	80.000	80.000	46.667	0	378.946
Koord EDE-EM		15.000	15.000	3.750						33.750
Initiative "Intelligente Produkte" (Lehrvertretung)		20.390	56.341							76.731
Personalkostendefizit Marie Skłodowska-Curie-Projekte			5.264	23.201						28.465
Matching Funds für Helmholtz-Projekt Uncertainty Quantification					33.333	80.000	80.000	46.667		240.000
SFB und WE der Fakultäten Gesamt		125.713	524.712	838.045	711.453	727.920	408.642	205.388	65.000	3.606.872
CIAS		20.000	35.240	103.000	54.790	45.000	65.000	45.000	65.000	433.030
Sachmittel CIAS		20.000								20.000
Maria Sybilla Center			35.240	103.000	54.790	45.000	65.000	45.000	65.000	413.030
SFB 701		105.713	52.857	-37.526	0	0	0	0	0	121.044
SFB 701 Grundfinanzierung		105.713	52.857	-37.526						121.044
SFB 1283 Taming Uncertainty		0	144.701	288.900	186.951	190.700	93.750	0	0	905.002
SFB 1283 Taming Uncertainty Grundfinanzierung			135.601	270.700	168.751	172.500	84.650			832.202
SFB 1283 Taming Uncertainty Nachbewilligung			9.100	18.200	18.200	18.200	9.100			72.800
SFB TRR-211		0	120.060	240.000	241.500	246.000	121.080	0	0	968.640
SFB TRR-211 Grundfinanzierung			120.060	240.000	241.500	246.000	121.080			968.640
SFB TRR-212 Grundfinanzierung		0	0	51.311	36.722	28.813	27.237	0	0	144.083
SFB TRR-212 Grundfinanzierung				38.970	28.530	28.813	27.237			123.550
Unterstütz. Invest. SFB-TRR 212 "Nischen"				12.341	8.192					20.533
SFB 1288		0	171.854	192.360	191.490	217.407	101.575	160.388	0	1.035.073
SFB 1288 Grundfinanzierung			147.453	156.110	155.073	180.240	29.250	29.750		697.875
SFB 1288 Grundfinanzierung Nachbewilligung			24.401	36.250	36.417	37.167				134.235
BiUP (Bielefeld University Projekt) Nachfinanz. SFB1288							72.325	130.638		202.963
ZWE Gesamt		42.418	44.196	55.391	39.017	46.467	0	0	0	227.490
CorLab		42.418	44.196	44.194	1.777	0	0	0	0	132.586
Eigenanteil EFRE Regio Arbeit 4.0		3.398	3.398	3.397						10.193
Eigenanteil INLUMIA		1.777	3.554	3.554	1.777					10.663
Projektpremie Flexible Arbeitswelten		37.243	37.244	37.243						111.730
IKG		0	0	11.197	37.240	46.467	0	0	0	94.904
Unterstützung Forts.Forschung "Life Perspectives" (Zick)				4.752						4.752
Unterstützung BMBF-Verbundvorh. Prof. Zick				3.805						3.805
Unterstützung Drittm.Forschung Prof.Zick				2.640	37.240	46.467				86.347
Exzellenzcluster Gesamt		0	31.750	0	0	0	0	0	0	31.750
Citec		0	31.750	0	0	0	0	0	0	31.750
Unterstützung CITEC-Exzellenzcluster-Initiative			31.750							31.750
BGHS		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	225.000
strategische Maßnahmen it's owl		0	0	0						0
Personalkostendefizit Marie Skłodowska-Curie-Projekte		0	0	0	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	225.000
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.a		1.784.612	2.474.695	2.125.062	2.204.992	1.589.309	969.381	563.436	323.295	12.034.782

Anlage

Mitteinsatzbereich II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung

II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultäten Gesamt		196.141	159.930	243.175	276.319	182.873	269.783	246.150	200.000	1.774.371
Biologie		26.500	15.750	42.858	82.595	95.200	45.175	46.150	0	354.228
Prof.Kruse: Finanz. wiss.MA		26.500	15.750	42.858	27.720					112.828
2. Förderphase VW Freigeist-Fellowships						44.200	45.175	46.150		135.525
ERC Preparative Fellowships					54.875	51.000				105.875
Chemie		0	34.414	4.400	0	0	0	0	0	38.814
Hydroformylierung	24		34.414	4.400						38.814
Geschichte		16.625	16.625	0	0	0	0	0	0	33.250
Lehrvertretung Girona	49	16.625	16.625							33.250
Linguistik und Literaturwissenschaft		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mathe		0	10.583	37.000	0	0	200.000	200.000	200.000	647.583
AHP Crowley-Boevey (ab 2021)							200.000	200.000	200.000	600.000
ERC Advanced Grant Antrag Mathe			10.583	22.000						32.583
Unterst. ERC Grant Antrag Prof.Kielak				15.000						15.000
Philosophie		37.000	16.000	0	0	0	0	0	0	53.000
Fallbeispiele Kompromiss	65	12.000	6.000							18.000
Two-Dimensional Semantics	59	25.000	10.000							35.000
Physik		20.066	12.250	12.667	96.028	51.000	0	0	0	192.011
ERC Advanced Grant Antrag	95	6.466	12.250	12.667	6.153					37.536
ERC Advanced Grant Antrag "NANOPERM"		13.600								13.600
ERC Preparative Fellowships					54.875	51.000				105.875
Antrag ERC Grant Radio Cosmology					35.000					35.000
Soziologie		38.000	50.383	116.250	67.696	20.173	8.108	0	0	300.610
Finanzierung ZDES		38.000	38.000	38.000						114.000
Stärkung Ungleichheitenforschung			12.383	24.750	24.938	12.240				74.311
Projekt "Niklas Luhmann"				18.500						18.500
ERC Advanced Grant The Future of Prediction				35.000						35.000
ERC Starting Grant Prof. Nguyen					7.758	7.933	8.108			23.799
ERC Grant Antrag "At the Interface of Sience and Politics"					35.000					35.000
Technische Fakultät		32.500	3.925	0	0	0	0	0	0	36.425
Stellenüberbrück. Ladkin		32.500	3.925							36.425
Theologie		25.450	0	30.000	30.000	16.500	16.500	0	0	118.450
Korrespondenzanalyt. vergl.Methodik Religionsforschung	42	10.000								10.000
Religious Xenophobia and Xenosphia	44	15.450								15.450
Unterstützung Drittm.Anträge Prof.Schäfer				30.000	30.000	16.500	16.500			93.000
SFB und WE der Fakultäten Gesamt		0	0	0	0	0	0	0	0	0
ZWE Gesamt		0	0	0	0	0	0	0	0	0
CorLab		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausfallbürgschaft Wojtynek										0
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.b		196.141	159.930	243.175	276.319	182.873	269.783	246.150	200.000	1.774.371

Mitteinsatzbereich II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre

II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultäten Gesamt		193.230	211.979	22.486	66.500	82.200	29.340	21.000	21.000	647.735
Biologie		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Umstrukturierung Praktikumsebene (aus QV-Mitteln)	3									0
Chemie		49.386	84.286	-71.314	0	0	0	0	0	62.358
Neuausrichtung Studiengänge	30	28.600	63.500	-92.100						0
Lehrleistung HDZ		20.786	20.786	20.786						62.358
Erziehungswissenschaft		0	0	0	0	21.000	21.000	21.000	21.000	84.000
Projektpremie Digitalisierung in der Lehrer(fort-)bildung						21.000	21.000	21.000	21.000	84.000
Gesundheitswissenschaft		45.744	14.756	0	0	0	0	0	0	60.500
Oberratsstelle Gesundheitskommunikation		45.744	14.756							60.500
Mathematik		0	12.337	0	0	0	0	0	0	12.337
Studieninformation und Lehrplanung	75		12.337							12.337
Rechtswissenschaft		65.500	29.350	0	0	0	0	0	0	94.850
Healthcare Compliance	119	29.900	24.540							54.440
Masterstudiengang "Welt"	120	35.600	4.810							40.410
Finanz. Vertretung Lübbe-Wolf (aus HSP-Mitteln)		0	0	0						0
Technische Fakultät		0	6.350	58.080	66.500	61.200	8.340	0	0	200.470
Masterstudiengang "Data Science" (UniPlus)			6.350	33.000	33.250	27.200				99.800
Master Cognitive Interaction Technology (UniPlus)				25.080	33.250	34.000	8.340			100.670
Wirtschaftswissenschaft		32.600	64.900	35.720	0	0	0	0	0	133.220
Honors-Studiengang	126	19.500	31.750	13.200						64.450
iFun Weiterb./Managem.Education	123	13.100	33.150	22.520						68.770
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.c		193.230	211.979	22.486	66.500	82.200	29.340	21.000	21.000	647.735

Mitteinsatzbereich II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung

II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultäten Gesamt		35.000	56.590	33.816	0	0	0	0	0	125.406
Biologie		15.000	15.000	0	0	0	0	0	0	30.000
Förd.internat.Kooperationen/Nachwuchsgewinnung	6	15.000	15.000							30.000
Chemie		0	21.590	10.560	0	0	0	0	0	32.150
Doppeldiplom Paris Diderot			21.590	10.560						32.150
Geschichte		20.000	20.000	20.256	0	0	0	0	0	60.256
Reisekosten Internationales	47	20.000	20.000	20.256						40.000
Projektpremie BiBoG (Universit di Bologna)				20.256						20.256
Soziologie		0	0	3.000	0	0	0	0	0	3.000
Internationalisierung: Gastforscher				3.000						3.000
Übergreifend (für Fakultäten)		0	0	89.760	133.000	78.880	33.360	0	0	335.000
International Office (für Fakultäten)		0	0	89.760	133.000	78.880	33.360	0	0	335.000
Deutschlernprogramme				55.440	66.500	10.880				132.820
Koord. Doppeldiplomprogramme (Gesch.,Soz.,TechFak)				34.320	66.500	68.000	33.360			202.180
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.d		35.000	56.590	123.576	133.000	78.880	33.360	0	0	460.406

Anlage

Mitteinsatzbereich II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
Fakultäten		133.954	317.983	341.981	447.162	306.073	84.377	65.500	0	1.697.029
Biologie		32.500	44.069	61.325	86.450	43.758	0	0	0	268.102
Chemie		34.300	31.750	0	0	0	0	0	0	66.050
Erziehungswissenschaft		4.801	36.369	47.900	43.225	10.608	0	0	0	142.903
Gesundheitswissenschaft		0	4.484	0	0	0	0	0	0	4.484
Geschichte		0	0	15.725	43.225	33.150	0	0	0	92.100
Linguistik und Literaturwissenschaft		0	12.780	12.780	63.308	60.520	14.456	0	0	163.844
Mathematik		1.667	37.031	38.918	33.333	0	0	0	0	110.949
Physik		23.727	1.430	24.011	0	0	0	0	0	49.168
Psychologie		2.283	39.086	47.520	0	0	0	0	0	88.889
Rechtswissenschaft		26.500	16.194	16.500	350	0	0	0	0	59.544
Soziologie		0	4.718	15.294	48.225	33.150	0	0	0	101.386
Sportwissenschaft		5.000	45.625	0	21.933	43.287	0	0	0	115.845
Technische Fakultät		0	27.000	27.000	27.000	0	0	0	0	81.000
Wirtschaftswissenschaften		3.176	17.448	35.008	80.113	81.600	69.921	65.500	0	352.766
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	59.650	65.000	150.544	165.000	165.000	605.194
Professorinnen in der Selbstverwaltung		0	0	0	0	0	85.544	100.000	100.000	285.544
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	0	0	59.650	65.000	65.000	65.000	65.000	319.650
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.e		133.954	317.983	341.981	506.812	371.073	234.921	230.500	165.000	2.302.223

Mitteinsatzbereich II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
II.f Weitere strategisch relev. Vorhaben inkl. Invest.										
Fakultäten		352.838	893.785	1.962.301	2.294.302	2.306.039	2.121.820	760.956	491.031	11.183.072
Biologie		6.530	159.964	86.835	98.150	59.500	60.500	41.000	0	512.479
Ausbau Datenkapazität	13		9.841							9.841
Erhalt und Neuausrichtung Infrastruktur	10	6.530	30.578							37.108
Erneuerung Geräte Biologie			83.036	29.335	39.650					152.021
Infrastruktur Verbundwerkstatt Bio/CITEC	14		18.342							18.342
Juniorprofessur	9		18.167	57.500	58.500	59.500	60.500	41.000		295.167
Chemie		17.780	32.928	59.151	48.427	19.976	0	0	0	178.263
Fonds für Gerätereparatur-ersatz u. -betrieb	34	11.930	24.782							36.712
Geräte für FOR 2401	36	5.850								5.850
Gerätefinanz. Chemie					14.181					14.181
Infrastruktur: Ersatz Autoklav			4.496							4.496
Infrastruktur: Ersatz Feldemissionsquelle			3.650							3.650
Infrastruktur: FLASH Chromatographiesystem				10.631						10.631
Seniorprofessur				48.520	34.246	19.976				102.743
Erziehungswissenschaft		26.047	69.714	85.445	85.700	45.556	6.420	0	0	318.882
Begutachtung WE Oberstufenkolleg			4.000							4.000
Seniorprofessur I		26.047	25.714	25.689	25.700	25.799	6.420			135.368
Zentrum f. Kinder und Jugendforschung	143		40.000	40.000	40.000					120.000
Seniorprofessur II				19.757	20.000	19.757				59.514
Gesundheitswissenschaft		0	4.400	19.621	123.910	130.000	125.250	11.360	0	414.541
Finanzierung CePHR			0	0	89.110	102.000	104.250	11.360		306.720
Seniorprofessur I			4.400	13.200	8.800	26.000	21.000			26.400
Seniorprofessur II				6.421	26.000	28.000	21.000			81.421
Linguistik und Literaturwissenschaft		89.000	23.609	97.943	225.645	331.233	332.500	286.000	249.500	1.635.430
Seniorprofessur			23.609	28.318	28.400	4.733				85.060
Ausfinanzierung Kunst- und Musikpädagogik	161	89.000								89.000
Professur American Studies/Gender Studies inkl. Ausstattg.				21.625	88.000	89.500	91.000	92.500	70.500	453.125
Professur Digital Humanities inkl. Ausstattg.					43.745	170.000	173.000	176.000	179.000	741.745
Angl.Lit.wiss.Stelle A14 a.Z. im Kontext SFB 1288				48.000	65.500	67.000	68.500	17.500		266.500
Mathe		0	0	0	0	0	15.000	30.000	30.000	75.000
Seniorprofessur							15.000	30.000	30.000	75.000
Physik		60.931	154.766	152.125	145.960	59.500	60.500	61.500	62.500	757.782
ELPHY-Multiscan Gerät		14.280								14.280
Helmholtz Professur	88	21.900	105.250	109.000	87.460					323.610
Helmholtz Professur (W1 Jun.Professur)				43.125	58.500	59.500	60.500	61.500	62.500	345.625
Modern.mech.Werkstatt Physik:Drehmasch.			17.967							17.967
Modern.mech.Werkstatt Physik:Fräsmasch.		24.751								24.751
Infrastruktur: Ersatz Steuerung UHV-Rastertunnelmikroskop			31.549							31.549
Psychologie		50.950	216.070	226.900	160.826	16.320	0	0	0	671.066
Advanced statistics	114	0	58.420	66.000	66.500	16.320				210.500
NeuroNetwork PsySpo	113	14.650	70.100	72.600	52.830					210.180
Psychoth.Ambulanz f. Flüchtlinge	110	36.300	87.550	88.300	41.496					253.646
Rechtswissenschaft		55.000	61.250	64.313	71.000	74.550	78.278	0	0	404.391
Unterstützung Fachbibliothek	121	55.000	61.250	64.313	71.000	74.550	78.278			404.391
Soziologie		20.000	20.000	53.710	64.195	59.865	45.535	41.205	36.406	340.916
Jun.Prof. Techn.u.sozialer Wandel			0	33.710	39.195	39.865	40.535	41.205	31.406	225.916
Luhmann Gastprof.	133	20.000	20.000	20.000	20.000	20.000				100.000
N.N.										0
Finanz.Preis f.wiss.Nachwuchs					5.000		5.000		5.000	15.000
Sportwissenschaft		14.100	36.750	38.000	23.940	0	0	0	0	112.790
Profess./Opt. EDV emp.Sozialforsch.	112	14.100	36.750	38.000	23.940					112.790
Technische Fakultät		0	101.834	654.167	640.750	685.625	698.375	110.375	112.625	3.003.751
Finanzierung RBG Stelle	165		68.500	70.500	71.500					210.500
Modernisierung Infrastruktur Biotechnologie	166		33.334	16.667						50.001
Fraunhofer-Professur "Kognitive Automatisierung"						105.875	108.125	110.375	112.625	437.000
Ablöse Citec ab 2018				567.000	569.250	579.750	590.250			2.306.250
Wirtschaftswissenschaft		12.500	12.500	424.090	605.799	823.914	699.462	179.516	0	2.757.781
Bielefeld 2000 plus	124	12.500	12.500	12.500	12.500	12.500				62.500
iFun Ausfallfinanz.2020-2025						125.000				125.000
Personalkonzept im Kontext Data Science				154.237	122.804	125.060	127.361	62.354		591.816
Personalkonzept im Kontext Decision and Operation Techn.				166.439	216.348	220.730	225.155	143.128	28.000	999.800
Personalkonzept im Kontext Behavioural Economics				69.386	136.522	215.624	219.946	156.033	28.000	825.511
Personalkonzept Kontext Management intell.Produkte				21.527	61.500	62.500	63.500	64.500	65.500	339.027
Personalkonzept Kontext Law and Economics					56.125	62.500	63.500	64.500	65.500	312.125
Personalkonzept Eigenbeteiligung Fakultät (bis 2025)								-310.999	-187.000	-497.999
ZWE		39.425	90.594	56.410	56.950	50.331	0	0	0	293.710
Cebitec		28.050	79.219	27.660	27.700	20.775	0	0	0	183.404
Seniorprofessur		28.050	27.672	27.660	27.700	20.775				131.857
Infrastruktur: Pipettiergerät			51.547							51.547
IKG		11.375	11.375	0	0	0	0	0	0	22.750
Projekt "Uni ohne Vorurteile"		11.375	11.375							22.750
IMW		0	0	28.750	29.250	29.556	0	0	0	87.556
SFB Taming Uncertainty (Weiterfinanz.Stelle)				28.750	29.250	29.556				87.556

Anlage

Exzellenzcluster Gesamt		0	0	0	133.225	195.000	196.125	27.450	0	551.800
BGHS		0	0	0	133.225	195.000	196.125	27.450	0	551.800
Zukunft BGHS: Promotionsstipendien					76.500	102.000	102.000	25.500		306.000
Reisemittel für Promotionsstipendien BGHS					5.850	7.800	7.800	1.950		23.400
Pilotprojekt "Außeruniversitäre Karriere"					50.875	85.200	86.325			222.400
Citec		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ablöse Citec ab 2018 (siehe Techn.Fakultät)										0
Übergreifend		0	29.190	69.500	69.000	35.140	0	0	0	202.830
Projekt "Data Science"			29.190	69.500	69.000	35.140				202.830
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB II.f		392.263	1.013.569	2.088.210	2.553.477	2.586.510	2.317.945	788.406	491.031	12.231.411

Mitteinsatzbereich III Forschungsgroßgeräte

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
III Forschungsgroßgeräte										
Fakultäten Gesamt		22.702	99.386	118.223	452.700	496.834	8.417	3.000	3.000	1.204.262
Biologie		0	35.450	0	100.750	8.500	6.750	3.000	3.000	157.450
Großgerät Hochdurchsatz Proteomanalytik	16		0	0	71.350	3.500	1.750			76.600
Großgerät Metabolite Profiling u. Metabolic Fingerprinting	15		35.450	0	2.000	2.000				41.450
Großgerät Selective Plane Illumination Microscopy	17		0	0	27.400	3.000	3.000	3.000	3.000	39.400
Chemie		22.702	37.042	118.223	157.550	128.334	1.667	0	0	465.518
Großgerät Techn.Aktualisierung NMR-Spektrometer	38			66.439	8.334	1.667	1.667			78.107
Massenspektrometer	37	22.702								22.702
Großgerät Neues Gas-Elektronen-Diffraktometer	39		37.042	0		126.667				163.709
Großgeräte Prof. Kühnle (aus Berufungszusage)				51.784	149.216					201.000
Physik		0	26.894	0	194.400	360.000	0	0	0	581.294
Großgerät CNC Vertikal-Bearb.zentrum			26.894							26.894
Großgerät Hochleistungsrechner	91				194.400					194.400
Großgeräteanträge Turchinovich (aus Beruf.)						360.000				360.000
Reservierte Mittel für Programme		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bindungen und reservierte Mittel Gesamt MEB III		22.702	99.386	118.223	452.700	496.834	8.417	3.000	3.000	1.204.262

Gesamtsumme Bindungen und reservierte Mittel		4.869.207	7.314.233	7.701.764	10.483.703	9.507.861	6.617.474	3.613.998	2.275.727	52.383.967
---	--	-----------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

Fakultäten		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultäten Gesamt		3.590.767	5.499.594	6.357.764	9.144.201	8.228.873	5.777.838	3.171.160	2.000.727	43.770.924
Fakultät für Biologie	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		36.790	322.225	75.400	251.950	214.400	70.767	0	0	971.532
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		92.838	80.043	43.446	25.349	0	0	0	0	241.676
Projektpremie BiProfessional	146	7.038	8.446	8.446	4.224					28.154
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien		50.400								50.400
GRK-Antrag Metabolic Decisions	2	25.000	30.137							55.137
SFB Hauptantrag TRR 212 "Nischen"		10.400	21.590							31.990
SFB Begehung TRR 212 "Nischen"			2.995							2.995
SFB TR TESLA Antragsvorb.			16.875	35.000						51.875
Unterstütz. FG Prof. Müller					21.125					21.125
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		26.500	15.750	42.858	82.595	95.200	45.175	46.150	0	354.228
Prof.Kruse: Finanz. wiss.MA		26.500	15.750	42.858	27.720					112.828
2.Förderphase VW Freigelist-Fellowships					54.875	44.200	45.175	46.150		135.525
ERB Preparative Fellowships						51.000				105.875
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Umstrukturierung Praktikursebene (aus QV-Mitteln)	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		15.000	15.000	0	0	0	0	0	0	30.000
Förd.internat.Kooperationen/Nachwuchsgewinnung	6	15.000	15.000							30.000
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		32.500	44.069	61.325	86.450	43.758	0	0	0	268.102
Prof.'n in Selbstverw.		32.500	7.700	18.425	43.225	33.150				135.000
Gleichstellungsmaßn.Bio (Promotionsstelle/Seminarreihe)			36.369	42.900	43.225	10.608				133.102
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		6.530	159.964	86.835	98.150	59.500	60.500	41.000	0	512.479
Ausbau Datenkapazität	13		9.841							9.841
Erhalt und Neuausrichtung Infrastruktur	10	6.530	30.578							37.108
Erneuerung Geräte Biologie			83.036	29.335	39.650					152.021
Infrastruktur Verbundwerkstatt Bio/CITEC	14		18.342							18.342
Juniorprofessur	9		18.167	57.500	58.500	59.500	60.500	41.000		295.167
III. Forschungs Großgeräte		0	35.450	0	100.750	8.500	6.750	3.000	3.000	157.450
Großgerät Hochdurchsatz Proteomanalytik	16		0	0	71.350	3.500	1.750			76.600
Großgerät Metabolite Profiling u. Metabolic Fingerprinting	15		35.450	0	2.000	2.000	2.000			41.450
Großgerät Selective Plane Illumination Microscopy	17		0	0	27.400	3.000	3.000	3.000	3.000	39.400
Fakultät für Biologie Gesamt		210.158	672.500	309.864	645.244	421.358	183.192	90.150	3.000	2.535.467
Fakultät für Chemie	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		38.130	80.175	42.900	143.225	460.200	45.175	14.768	0	824.573
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		254.535	243.552	130.196	73.054	37.450	0	0	0	738.787
Projektpremie BiProfessional	146	1.710	2.052	2.052	1.026					6.840
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien		84.000	16.800							100.800
SFB Initiative "Nano-Confinement"	19	118.125	105.625							223.750
SFB-Initiative Biokatalyse	20	50.700	82.550	85.800	34.580					253.630
Projektpremie YaBiNaPa			36.525	31.344	37.448	37.450				142.767
Unterstütz Antrag Magicbullet				11.000						11.000
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		0	34.414	4.400	0	0	0	0	0	38.814
Hydroformylierung	24		34.414	4.400						38.814
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		49.386	84.286	-71.314	0	0	0	0	0	62.358
Neuausrichtung Studiengänge	30	28.600	63.500	-92.100	0					0
Lehrleistung HDZ		20.786	20.786	20.786						62.358
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	21.590	10.560	0	0	0	0	0	32.150
Doppeldiplom Paris Diderot			21.590	10.560						32.150
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		34.300	31.750	0	0	0	0	0	0	66.050
Prof.'n in Selbstverw.		32.500	31.750							64.250
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		1.800								1.800
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		17.780	32.928	59.151	48.426	19.976	0	0	0	178.262
Fonds für Geräte reparatur-ersatz u. -betrieb	34	11.930	24.782							36.712
Geräte für FOR 2401	36	5.850								5.850
Infrastruktur: Ersatz Autoklav			4.496							4.496
Infrastruktur: Ersatz Feldemissionsquelle			3.650							3.650
Infrastruktur: FLASH Chromatographiegerät				10.631						10.631
Seniorprofessur				48.520	34.245	19.976				102.742
Gerätefinanz.Chemie Prof.Manthe					14.181					
III. Forschungs Großgeräte		22.702	37.042	118.223	157.550	128.334	1.667	0	0	465.518
Großgerät Techn.Aktualisierung NMR-Spektrometer	38		0	66.439	8.334	1.667	1.667			78.107
Massenspektrometer	37	22.702								22.702
Großgerät Neues Gas-Elektronen-Diffraktometer	39		37.042	0	0	126.667				163.709
Großgeräte Prof. Kühnle (aus Berufungszusage)				51.784	149.216					201.000
Fakultät für Chemie Gesamt		416.833	565.737	294.117	422.255	645.960	46.842	14.768	0	2.406.512
Fakultät für Erziehungswissenschaft	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		64.159	165.044	222.663	277.114	262.627	127.588	53.250	54.375	1.226.820
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		125.028	189.524	183.529	176.367	136.564	136.564	136.565	136.566	1.220.707
Panelstudie "Ungleichheiten.."	144	17.070	63.275	64.900	48.767					194.012
Projektpremie BiProfessional	146	98.858	118.629	118.629	59.318					395.434
Projektpremie BiProfessional 2. Phase					68.282	136.564	136.564	136.565	136.566	614.541
ExIni Life Perspectives (Prof.Zick)		9.100	7.620							16.720
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		0	0	0	0	21.000	21.000	21.000	21.000	84.000
Projektpremie Digitalisierung in der Lehrer(fort-)bildung						21.000	21.000	21.000	21.000	84.000
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		4.801	36.369	47.900	43.225	10.608	0	0	0	142.903
Gleichstellungsmaßn.EW (Promotionsstelle)			31.369	42.900	43.225	10.608				128.102
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		4.801	5.000	5.000						14.801
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		26.047	69.714	85.445	85.700	45.556	6.420	0	0	318.882
Begutachtung WE Oberstufenkolleg			4.000							4.000
Seniorprofessur I		26.047	25.714	25.689	25.700	25.799	6.420			135.369
Zentrum f. Kinder und Jugendforschung	143		40.000	40.000	40.000					120.000
Seniorprofessur II				19.757	20.000	19.757				59.514
III. Forschungs Großgeräte		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Erziehungswissenschaft Gesamt		220.035	460.651	539.537	582.406	476.355	291.572	210.815	211.941	2.993.312

Anlage

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie										
Geschichtswissenschaft										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		70.597	164.321	273.133	233.351	231.372	169.488	117.175	49.157	1.308.594
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		133.460	36.160	4.300	17.445	17.000	1.390	0	0	209.755
	46	26.800	26.800							53.600
	146	3.584	4.300	4.300	2.150					14.334
	158	10.140			15.295	17.000	1.390			10.140
	50	92.936	5.060							33.685
										97.996
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		16.625	16.625	0	0	0	0	0	0	33.250
	49	16.625	16.625							33.250
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		20.000	20.000	20.256	0	0	0	0	0	60.256
	47	20.000	20.000							40.000
				20.256						20.256
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		0	0	15.725	43.225	33.150	0	0	0	92.100
		0	0	5.000						5.000
				10.725	43.225	33.150				87.100
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschichtswissenschaft Gesamt										
		240.682	237.106	313.414	294.021	281.522	170.878	117.175	49.157	1.703.955
Philosophie										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		28.000	13.500	70.000	20.000	10.000	0	0	0	141.500
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		18.616	36.088	4.338	20.434	2.975	4.054	4.142	4.229	94.876
	146	3.616	4.338	4.338	2.170					14.462
	57	15.000								15.000
			31.750							31.750
					18.264					18.264
						2.975	4.054	4.142	4.229	15.400
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		37.000	16.000	0	0	0	0	0	0	53.000
	65	12.000	6.000							18.000
	59	25.000	10.000							35.000
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Philosophie Gesamt										
		83.616	65.588	74.338	40.434	12.975	4.054	4.142	4.229	289.376
Theologie										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		25.450	0	30.000	30.000	16.500	16.500	0	0	118.450
	42	10.000								10.000
	44	15.450								15.450
				30.000	30.000	16.500	16.500			93.000
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Theologie Gesamt										
		25.450	0	30.000	30.000	16.500	16.500	0	0	118.450
Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie, Theologie Gesamt										
		349.748	302.694	417.752	364.455	310.997	191.432	121.317	53.386	2.111.781

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Gesundheitswissenschaften										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		16.250	0	10.000	155.837	156.200	158.675	133.152	112.500	742.614
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		59.368	100.031	133.374	187.874	184.820	83.491	71.000	72.500	892.457
	74	8.976	17.952	17.952	17.952	17.952				80.784
			0	0	0	0				0
		41.040	82.079	82.079	82.079	82.079				369.356
		9.352								9.352
				23.760	66.500	68.000	69.500	71.000	72.500	371.260
					19.587	16.789	13.991			50.366
				9.583	1.756					11.339
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		45.744	14.756	0	0	0	0	0	0	60.500
		45.744	14.756							60.500
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		0	4.484	0	0	0	0	0	0	4.484
		0	4.484							4.484
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		0	4.400	19.621	123.910	130.000	125.250	11.360	0	414.541
			0	0	89.110	102.000	104.250	11.360		306.720
			4.400	13.200	8.800					26.400
				6.421	26.000					81.421
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Gesundheitswissenschaften Gesamt										
		121.362	123.671	162.995	467.621	471.020	367.416	215.512	185.000	2.114.596

Anlage

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
Pers.mittel CIAS Fortsetzung BMBF-Proj. Anteil LiLi	158	5.300	83.000	54.620	305.320	334.280	180.978	93.000	0	1.056.498
Projektpremie BiProfessional		25.301	54.492	63.362	111.684	34.000	34.750	8.520	0	332.109
Digital Humanities Ansbach historische Kind./Jugendlit.forsch.		25.301	24.130	33.000	33.250	34.000	34.750	8.520		167.650
Unterstütz.DFG-FOR Prof.in Roth			30.362	30.362	15.184					101.209
					48.250					48.250
					15.000					15.000
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
Gleichstellungsmaßn.LiLi (RK,SM,Worksh.)			12.780	12.780						25.560
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0								0
Pilotprojekt Gleichstellungsprojekt					33.915	16.320				50.235
Professorin in Selbstverwaltung					29.393	44.200	14.456			88.049
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
Seniorprofessur		89.000	23.609	28.318	28.400	4.733				85.060
Ausfinanzierung Kunst- und Musikpädagogik		89.000								89.000
Professur "American Studies/Gender Studies"				21.625	88.000	89.500	91.000	92.500	70.500	453.125
Angl.Lit.wiss: Stelle A14 a.Z. Kontext SFB 1288				48.000	65.500	67.000	68.500	17.500		266.500
Professur Digital Humanities				43.745	170.000	173.000	176.000	179.000		741.745
III. Forschungsgrößgeräte										
Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften Gesamt										
		119.601	173.881	228.705	705.957	760.033	562.684	387.520	249.500	3.187.881

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Mathematik										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
Begutachtung Internationales GRK		15.000								15.000
FOR Initiative Dynamische Systeme	79	32.500								32.500
Projektpremie BiProfessional	146	7.258	8.708	8.708	4.354					29.028
SFB Taming Uncertainty			31.750							31.750
SFB TRR Antrag Vorprojekt Mathe			0	5.940	16.625	17.000	11.120			50.685
Unterstützung SFB TRR Mathe Prof. Voll				16.500						16.500
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
AHP Crowley-Boevey (ab 2021)			10.583	37.000	0	0	200.000	200.000	200.000	647.583
ERC Advanced Grant Antrag Mathe			10.583	22.000			200.000	200.000	200.000	600.000
Unterstütz.ERC Starting Grant Prof. Kielak				15.000						32.583
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
Studieninformation und Lehrplanung	75	0	12.337	0	0	0	0	0	0	12.337
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
Gleichstellungsmaßn.Mathe (Gastprof.progr.)		1.667	37.031	38.918	33.333	0	0	0	0	110.949
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	2.031	3.918						105.000
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
Seniorprofessur		0	0	0	0	0	15.000	30.000	30.000	75.000
III. Forschungsgrößgeräte										
Fakultät für Mathematik Gesamt										
		193.586	397.223	436.916	567.847	577.065	777.020	603.060	564.900	4.117.617

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Physik										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
LOFAR		85.000	85.000							170.000
LOFAR III-IV	87	11.700	20.320					11.700	20.320	32.020
Projektpremie BiProfessional	146	1.792	2.150	2.150	1.076					7.168
SFB Initiative "Nano-Confinement"	96	118.125	105.625							223.750
Verlängerung GRK Models of Gravity	82					39.727	10.307			72.333
Vollantrag SFB-TRR 211		91.375								91.375
Weiterführung MoRiTS		7.500								7.500
SFB-Initiative "3D-CONMAG"	100	38.600	63.500	36.960						139.060
Anforschung FET Graphene Flagship		32.560	67.440							100.000
BMBF-Verbundantrag D-MeerKAT					25.935	24.480				50.415
SFB TR Tesla Antragsvorb.			33.750	70.000						103.750
Personalkostendefizit Marie-Sklodowska-Curie-Projekte			1.769	7.713						9.482
Unterstütz. DFG FG "Intramolecular Field Control"				22.000	55.416	22.667				100.083
Unterstütz. EU-Projekt "DeLIVER"					92.508	42.500	26.063	8.875		169.946
Unterstütz.Vollantragstellung SFB-TRR TESLA				9.213						9.213
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
ERC Advanced Grant Antrag	95	6.466	12.250	12.667	96.028	51.000	0	0	0	192.011
ERC Advanced Grant Antrag "NANOPERM"		13.600		12.667	6.153					37.536
ERC Preparative Fellowships					54.875	51.000				105.875
Antrag ERC Grant Radio Cosmology					35.000					35.000
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
Prof.in in Selbstverw.		23.727	1.430	24.011	0	0	0	0	0	49.168
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		23.727	1.430	23.684						47.411
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
EL-PHY-Multiscan Gerät		14.280								14.280
Helmholtz Professur	88	21.900	105.250	109.000	87.460					323.610
Helmholtz Professur (W1 Jun.Prof.)				43.125	58.500	59.500	60.500	61.500	62.500	345.625
Modern.mech.Werkstatt Physik.Drehmasch.			17.967							17.967
Modern.mech.Werkstatt Physik.Fräsmasch.		24.751								24.751
Infrastruktur: Ersatz Steuerung UHV-Rastertunnelmikroskop			31.549							31.549
III. Forschungsgrößgeräte										
Großgerät CNC Vertikal-Bearb.zentrum	91		26.894							26.894
Großgerät Hochleistungsrechner					194.400					194.400
Großgeräeanträge Prof. Turchinovich (aus Beruf.zusage)						360.000				360.000
Fakultät für Physik Gesamt										
		491.376	574.894	431.839	1.582.531	1.070.299	419.520	395.250	309.600	5.275.309

Anlage

Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Psychologie										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		329.825	133.813	87.522	89.832	38.613	36.532	29.638	30.251	776.026
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		128.648	203.810	121.756	83.151	0	0	0	0	537.365
Panelstudie "Ungleichheiten in Teilhabechancen..."	108	10.450	63.275	64.900	53.580					192.205
Projektpremie BiProfessional	146	13.819	16.582	16.582	8.291					55.274
ExIni Life Perspectives (Prof.Neuner u. Prof. Riemann)		104.379	117.630							222.009
ExIni Life Perspectives (Prof.Neuner) vor Antrag			3.944	10.700						14.644
Unterstützung Forts.Forschung "Life Perspectives"			1.778	15.290						17.068
Unterstützung Antrag DFG FG Public Health (Prof.Schlarb)			601	14.284	21.280					36.165
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		2.283	39.086	47.520	0	0	0	0	0	88.889
Gleichstellungsmaßn.Psychologie (0,5 E13)			11.430	21.120						32.550
Prof.'n in Selbstverw.		2.283	27.460	26.400						56.143
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	196	0						196
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		50.950	216.070	226.900	160.826	16.320	0	0	0	671.066
Advanced statistics	114	0	58.420	66.000	66.500	16.320				207.240
NeuroNetwork PsySpo	113	14.650	70.100	72.600	52.830					210.180
Psychoth.Ambulanz f. Flüchtlinge	110	36.300	87.550	88.300	41.496					253.646
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologie Gesamt										
		511.706	592.779	483.698	333.809	54.933	36.532	29.638	30.251	2.073.346
Sportwissenschaft										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		11.500	2.500	0	0	68.000	69.500	71.000	0	222.500
Beruf.Deutscher		9.000								9.000
Bleibe Kastrup		2.500	2.500							5.000
Beruf.Jun.Prof.Schütz						68.000	69.500	71.000		208.500
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		3.996	4.792	4.792	2.396	0	0	0	0	15.976
Projektpremie BiProfessional	146	3.996	4.792	4.792	2.396					15.976
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		5.000	45.625	0	21.933	43.287	0	0	0	115.845
Gleichstellungsmaßn. Sport (0,5 E13 u.SM)		0	40.625							40.625
Strategische Gleichstellungsmaßn. Sportwiss. (0,5 E13 u.SM)					21.933	43.287				65.220
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		5.000	5.000							10.000
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		14.100	36.750	38.000	23.940	0	0	0	0	112.790
Profess./Opt. EDV emp.Sozialforsch.	112	14.100	36.750	38.000	23.940					112.790
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sportwissenschaft Gesamt										
		34.596	89.667	42.792	48.269	111.287	69.500	71.000	0	467.111
Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft Gesamt										
		546.302	682.446	526.490	382.078	166.220	106.032	100.638	30.251	2.540.457

Fakultät für Rechtswissenschaften	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen										
		36.700	72.140	147.350	228.501	190.700	177.530	49.091	0	902.012
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
		18.950	47.970	8.250	91.438	51.000	52.125	0	0	269.733
Koordination Recht der Intelligenten Techniksysteme	117	18.950	47.970							66.920
SFB-Initiative TRR "Shared autonomy" Anteil ReWi	162		0		49.875	51.000	52.125			153.000
Unterstütz. Drittmittelanträge Prof. Wischmeyer				8.250	41.563					49.813
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre										
		65.500	29.350	0	0	0	0	0	0	94.850
Healthcare Compliance	119	29.900	24.540							54.440
Masterstudiengang "Welt"	120	35.600	4.810							40.410
Finanz. Vertretung Lübbe-Wolf (aus HSP-Mitteln)		0	0	0	0					0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung										
		26.500	16.194	16.500	350	0	0	0	0	59.544
Prof.'n in Selbstverw.		26.500	15.875	16.500						58.875
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	319		350					669
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen										
		55.000	61.250	64.313	71.000	74.550	78.278	0	0	404.391
Unterstützung Fachbibliothek	121	55.000	61.250	64.313	71.000	74.550	78.278			404.391
III. Forschungsgrößgeräte										
		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Rechtswissenschaften Gesamt										
		202.650	226.904	236.413	391.289	316.250	307.933	49.091	0	1.730.529

Anlage

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Soziologie		109.080	219.296	331.970	383.623	454.450	287.155	119.897	46.168	1.951.639
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		221.378	112.819	98.685	93.276	44.500	45.875	37.279	0	653.811
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
Anteil BGHS Finanzierung	132	40.200		48.000	48.000					40.200
Finanz. IW 2016-2018 u.Überbrückungsfinanz.2019	137	21.333	48.000							165.333
Twinlife Grundfinanzierung		23.819								23.819
Unterstützung TwinLife 2.Phase			12.615	3.385						16.000
Fortsetzung Twinlife (AR a.Z.)		10.846	24.000	26.500	26.500	27.500	28.500	15.979		159.825
GRK World politics		32.500								32.500
Vorfinanz. Koord.stelle GRK world politics			10.160							10.160
Grundfinanz. GRK World politics DFG 2225			4.445	16.500	16.625	17.000	17.375	21.300		93.245
Projektpremie BiProfessional	146	3.584	4.300	4.300	2.151					14.335
SFB 892 W1/AR a.Z.Stelle		25.854	9.299							35.153
Ungleichheit	138	63.242								63.242
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		38.000	50.383	116.250	59.938	12.240	0	0	0	276.811
Finanzierung ZDES		38.000		38.000						114.000
Stärkung Ungleichheitenforschung			12.383	24.750	24.938	12.240				74.311
Projekt "Niklas Luhmann"				18.500						18.500
ERC Advanced Grant The Future of Prediction				35.000						35.000
ERC Grant Antrag "At the Interface of Sience and Politics"					35.000					35.000
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	0	3.000	0	0	0	0	0	3.000
Internationalisierung: Gastforscher				3.000						3.000
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		0	4.718	15.294	48.225	33.150	0	0	0	101.386
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	4.718	4.569	5.000					14.286
Prof.in Selbstverwaltung				10.725	43.225	33.150				87.100
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		20.000	20.000	53.710	71.953	67.798	53.643	41.205	36.406	364.715
Jun.Prof. Techn.u.sozialer Wandel			0	33.710	39.195	39.865	40.535	41.205	31.406	225.916
Luhmann Gastprof.		20.000	20.000	20.000	20.000	20.000				100.000
ERC Starting Grant Prof. Nguyen	133				7.758	7.933	8.108			23.799
Finanz.Preis f.wiss.Nachwuchs					5.000		5.000		5.000	15.000
III. Forschungsgrößgeräte		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Soziologie Gesamt		388.458	407.215	618.909	657.015	612.138	386.673	198.381	82.574	3.351.362

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Technische Fakultät		25.000	225.000	328.584	369.555	375.500	345.257	271.080	133.000	2.072.976
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		57.563	268.140	229.463	275.509	35.240	30.000	0	0	895.914
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung										
Aufbau Forschungslinie "Intelligente Interaktive Medien"	14		53.340	66.000	10.640					129.980
Aufstock.Koord.GRK1906		28.313	12.850	3.213						44.376
Eigenanteil Lifecase		29.250								29.250
FOR Initiative "HYNER"	168		63.500		3.000					66.500
SFB-Initiative Biokatalyse Stipendien				16.800						16.800
SFB-Initiative TRR "Shared autonomy" Anteil TechFak	162		138.450	143.450	144.450					426.350
Finanzierung interACT-Netzwerk					30.000	30.000	30.000			90.000
Unterstütz.Koop.mit Zheyiang University					71.700					71.700
Projektpremie VW-Stiftung "U3B"					15.719	5.240				20.958
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		32.500	3.925	0	0	0	0	0	0	36.425
Stellenüberbrück. Ladkin		32.500	3.925							36.425
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		0	6.350	58.080	66.500	61.200	8.340	0	0	200.470
Masterstudiengang "Data Science" (UniPlus)			6.350	33.000	33.250	27.200				99.800
Master Cognitive Interaction Technology (UniPlus)			0	25.080	33.250	34.000	8.340			100.670
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		0	27.000	27.000	27.000	0	0	0	0	81.000
Gleichstellungsmaßn. TechFak (Stipendien)			27.000	27.000	27.000					81.000
Qualifizierungsmaßn. Gleichstellung		0								0
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		0	101.834	654.167	640.750	685.625	698.375	110.375	112.625	3.003.751
Finanzierung RBG Stelle	165		68.500	70.500	71.500					210.500
Modernisierung Infrastruktur Biotechnologie	166		33.334	16.667						50.001
Fraunhofer-Professur "Kognitive Automatisierung"						105.875	108.125	110.375	112.625	437.000
Ablöse Citec ab 2018				567.000	569.250	579.750	590.250			2.306.250
III. Forschungsgrößgeräte		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technische Fakultät Gesamt		115.063	632.249	1.297.294	1.379.314	1.157.565	1.081.972	381.455	245.625	6.290.536

Anlage

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften										
I. Berufs- und Bleibeverhandlungen		131.930	106.075	335.164	276.945	258.100	206.167	111.520	64.950	1.492.852
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		35.390	76.605	26.951	33.333	80.000	80.000	46.667	0	378.946
Koord.EDE-EM		15.000	15.000	3.750						33.750
Initiative "Intelligente Produkte" (Lehrvertretung)		20.390	56.341							76.731
Personalkostendefizit Marie-Sklodowska-Curie-Projekte			5.264	23.201						28.465
Matching Funds für Helmholtz-Projekt Uncertainty Quantific.					33.333	80.000	80.000	46.667		240.000
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.c Vorhaben im Rahmen der Lehre		32.600	64.900	35.720	0	0	0	0	0	133.220
Honors-Studiengang	126	19.500	31.750	13.200						64.450
iFun Weiterb./Managem.Education	123	13.100	33.150	22.520						68.770
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		3.176	17.448	35.008	80.113	81.600	69.921	65.500	0	352.766
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		3.176	2.031	5.000						10.207
Personalkonzept im Kontext Unternehmensgründungen			15.417	30.008	80.113	81.600	69.921	65.500	50.875	393.434
Personalkonzept Eigenbeteiligung Fakultät (bis 2025)									-50.875	-50.875
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		12.500	12.500	424.090	605.799	823.914	699.462	179.516	0	2.757.781
Bielefeld 2000 plus		12.500	12.500	12.500	12.500	12.500				62.500
iFun Ausfallfinanz.2020-2025	124					125.000				125.000
Personalkonzept im Kontext Data Science				154.237	122.804	125.060	127.361	62.354		591.816
Personalkonzept im Kontext Decision Operation Techn.				166.439	216.348	220.730	225.155	143.128	28.000	999.800
Personalkonzept im Kontext Behavioural Economics				69.386	136.522	215.624	219.946	156.033	28.000	825.511
Personalkonzept im Kontext Management Intelligente Prod.				21.527	61.500	62.500	63.500	64.500	65.500	339.027
Personalkonzept im Kontext Law&Economics					56.125	62.500	63.500	64.500	65.500	312.125
Personalkonzept Eigenbeteiligung Fakultät (bis 2025)								-310.999	-187.000	-497.999
III. Forschungsgroßgeräte		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften Gesamt		215.596	279.529	856.933	996.190	1.243.614	1.055.550	403.203	64.950	5.115.564

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB und wiss. Einrichtungen der Fakultäten									
SFB und WE der Fakultäten Gesamt	125.713	524.712	838.045	711.453	727.920	408.642	205.388	65.000	3.606.872

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
CIAS										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		20.000	35.240	103.000	54.790	45.000	65.000	45.000	65.000	433.030
Sachmittel CIAS		20.000								20.000
Maria Sybilla Center			35.240	103.000	54.790	45.000	65.000	45.000	65.000	413.030
CIAS Gesamt		20.000	35.240	103.000	54.790	45.000	65.000	45.000	65.000	433.030

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB 701										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		105.713	52.857	-37.526	0	0	0	0	0	121.044
SFB 701 Grundfinanzierung		105.713	52.857	-37.526						121.044
SFB 701 Gesamt		105.713	52.857	-37.526	0	0	0	0	0	121.044

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB 1283 Taming Uncertainty										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	144.701	288.900	186.951	190.700	93.750	0	0	905.002
SFB 1283 Taming Uncertainty Grundfinanzierung			135.601	270.700	168.751	172.500	84.650			832.202
SFB 1283 Taming Uncertainty Nachbewilligung			9.100	18.200	18.200	18.200	9.100			72.800
SFB Taming Uncertainty Gesamt		0	144.701	288.900	186.951	190.700	93.750	0	0	905.002

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB TRR 211										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	120.060	240.000	241.500	246.000	121.080	0	0	968.640
SFB TRR-211 Grundfinanzierung			120.060	240.000	241.500	246.000	121.080			968.640
SFB TRR 211 Gesamt		0	120.060	240.000	241.500	246.000	121.080	0	0	968.640

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB TRR 212										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	0	51.311	36.722	28.813	27.237	0	0	144.083
SFB TRR 212 Grundfinanzierung				38.970	28.530	28.813	27.237			123.550
Unterstütz. Invest. SFB TRR 212 "Nischen"				12.341	8.192					20.533
SFB TRR 212 Gesamt		0	0	51.311	36.722	28.813	27.237	0	0	144.083

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
SFB 1288										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	171.854	192.360	191.490	217.407	101.575	160.388	0	1.035.073
SFB 1288 Grundfinanzierung			147.453	156.110	155.073	180.240	29.250	29.750		697.875
SFB 1288 Grundfinanzierung Nachbewilligung			24.401	36.250	36.417	37.167				134.235
BiUP (Bielefeld University Projekt) Nachfinanz. SFB1288							72.325	130.638		202.963
SFB 1288 Gesamt		0	171.854	192.360	191.490	217.407	101.575	160.388	0	1.035.073

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
Zentrale wissenschaftliche Einrichtungen									
ZWE Gesamt	175.343	195.819	217.195	188.173	132.048	5.965	0	0	914.543

	Ifd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
CeBITec										
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		28.050	79.219	27.660	27.700	20.775	0	0	0	183.404
Senioprofessur		28.050	27.672	27.660	27.700	20.775				131.857
Infrastruktur: Beschaffung Pepettiergerät			51.547							51.547
CeBITec Gesamt		28.050	79.219	27.660	27.700	20.775	0	0	0	183.404

Anlage

	lfd.Nr. Entw.gespr.	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Gesamt bis 2023
CorLab										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		42.418	44.196	44.194	1.777	0	0	0	0	132.586
Eigenanteil EFRE Regio Arbeit 4.0		3.398	3.398	3.397						10.193
Eigenanteil INLUMIA		1.777	3.554	3.554	1.777					10.663
Projektpremie Flexible Arbeitswelten		37.243	37.244	37.243						111.730
II.b Vorhaben im Rahmen der Individualforschung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausfallbürgschaft Wojtynek			0	0						0
CorLab Gesamt		42.418	44.196	44.194	1.777	0	0	0	0	132.586
FSP Mathe										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		32.500	31.750	33.000	33.250	0	0	0	0	130.500
FSP Mathe Gesamt		32.500	31.750	33.000	33.250	0	0	0	0	130.500
IKG										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		23.500	21.331	24.216	24.750	25.250	5.965	0	0	125.012
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	0	11.197	37.240	46.467	0	0	0	94.904
Unterstützung Forts. Forschung LifePerspectives (Zick)				4.752						4.752
Unterstützung BMBF-Verbundvorh. Prof. Zick				3.805						3.805
Unterstützung Drittm.forsch. Prof. Zick				2.640	37.240	46.467				86.347
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		11.375	11.375	0	0	0	0	0	0	22.750
Projekt "Uni ohne Vorurteile"		11.375	11.375							22.750
IKG Gesamt		34.875	32.706	35.413	61.990	71.717	5.965	0	0	242.666
IMW										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		37.500	7.948	48.178	34.206	10.000	0	0	0	137.832
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		0	0	28.750	29.250	29.556	0	0	0	87.556
SFB Taming Uncertainty (Weiterfinanz.Stelle)				28.750	29.250	29.556				87.556
IMW Gesamt		37.500	7.948	76.928	63.456	39.556	0	0	0	225.388
Zeitliche befristete Exzellenzcluster										
Exzellenzcluster Gesamt		977.384	1.064.919	129.500	133.225	195.000	196.125	27.450	0	2.723.603
Citec										
I. Berufungs- und Bleibeverhandlungen		977.384	1.033.169	129.500	0	0	0	0	0	2.140.053
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	31.750	0	0	0	0	0	0	31.750
Unterstützung CITEC-Exzellenzcluster-Initiative			31.750							31.750
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ablöse Citec ab 2018 (siehe Techn. Fakultät)										0
Citec Gesamt		977.384	1.064.919	129.500	0	0	0	0	0	2.171.803
BGHS										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	0	0	0	0	0	0	0	0
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		0	0	0	133.225	195.000	196.125	27.450	0	551.800
Zukunft BGHS: Promotionsstipendien					76.500	102.000	102.000	25.500		306.000
Reisemittel für Promotionsstipendien					5.850	7.800	7.800	1.950		23.400
Pilotprojekt "Außeruniversitäre Karriere"					50.875	85.200	86.325			222.400
III. Forschungsgrößgeräte		0	0	0	0	0	0	0	0	0
BGHS Gesamt		0	0	0	133.225	195.000	196.125	27.450	0	551.800
Fakultätsübergreifende Maßnahmen										
Übergreifende Bindungen Gesamt		0	29.190	159.260	202.000	114.020	33.360	0	0	537.830
Übergreifend (für Fakultäten und ZWE)										
II.d Vorhaben im Rahmen der Internationalisierung		0	0	89.760	133.000	78.880	33.360	0	0	335.000
Deutschlemprogramme (International Office)				55.440	66.500	10.880				132.820
Koord. Doppeldiplomprogramme (Gesch.,Soz.,TechFak)				34.320	66.500	68.000	33.360			202.180
II.f Weitere strategisch relevante Vorhaben inkl. Investitionen		0	29.190	69.500	69.000	35.140	0	0	0	202.830
Projekt "Data Science"			29.190	69.500	69.000	35.140				202.830
Übergreifende Bindungen Gesamt		0	29.190	159.260	202.000	114.020	33.360	0	0	537.830
Bindungen für reservierte Programme										
Reservierte Mittel für Programme Gesamt		0	0	0	104.650	110.000	195.544	210.000	210.000	830.194
Reservierte Mittel für Programme										
II.a Vorhaben im Rahmen der Verbundforschung		0	0	0	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	225.000
strategische Maßnahmen it's owl		0	0							0
Personalkostendefizit Marie Skłodowska-Curie-Projekte		0	0	0	45.000	45.000	45.000	45.000	45.000	225.000
II.e Vorhaben im Rahmen der Gleichstellung		0	0	0	59.650	65.000	150.544	165.000	165.000	605.194
Professorinnen in der Selbstverwaltung		0	0	0	0	0	85.544	100.000	100.000	285.544
Qualifizierungsmaßnahmen Gleichstellung		0	0	0	59.650	65.000	65.000	65.000	65.000	319.650
Reservierte Mittel für Programme Gesamt		0	0	0	104.650	110.000	195.544	210.000	210.000	830.194
Gesamtsumme Bindungen und reservierte Mittel		4.869.208	7.314.233	7.701.764	10.483.702	9.507.861	6.617.474	3.613.998	2.275.727	52.383.966