

# Zwischenbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

Universität Bielefeld



---

# Zwischenbericht

zur Umsetzung der Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

---

**Universität Bielefeld**

---

**Impressum:**

Universität Bielefeld  
Der Rektor  
Universitätsstr. 25  
33615 Bielefeld  
[www.uni-bielefeld.de](http://www.uni-bielefeld.de)

---

## Inhaltsverzeichnis

### Einleitung

- I. Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung..... 2
- II. Maßnahmenbestand und - analyse..... 3

### A Strukturelle Gleichstellungsstandards

- 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen..... 4
  - 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene..... 5
  - 1.2 Beteiligung der Fachbereiche / Fakultäten / Abteilungen..... 5
  - 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen..... 6
  - 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung..... 6
  - 1.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen..... 7
  - 1.6 Integration von Gender in Forschung und Lehre..... 7
- 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation..... 8
- 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit..... 9
  - 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation.. 9
  - 3.2 Kinderbetreuungsangebote und Beratung..... 10
  - 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen..... 10
- 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe..... 11
  - 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen..... 11
  - 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten..... 11

### B Personelle Gleichstellungsstandards

- 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen..... 12
  - 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung..... 12
  - 1.2 Personelle Ressourcen für Gleichstellung..... 13
  - 1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement..... 13
- 2. Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung..... 14
- 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte..... 15

### Tabellenanhang

## Einleitung

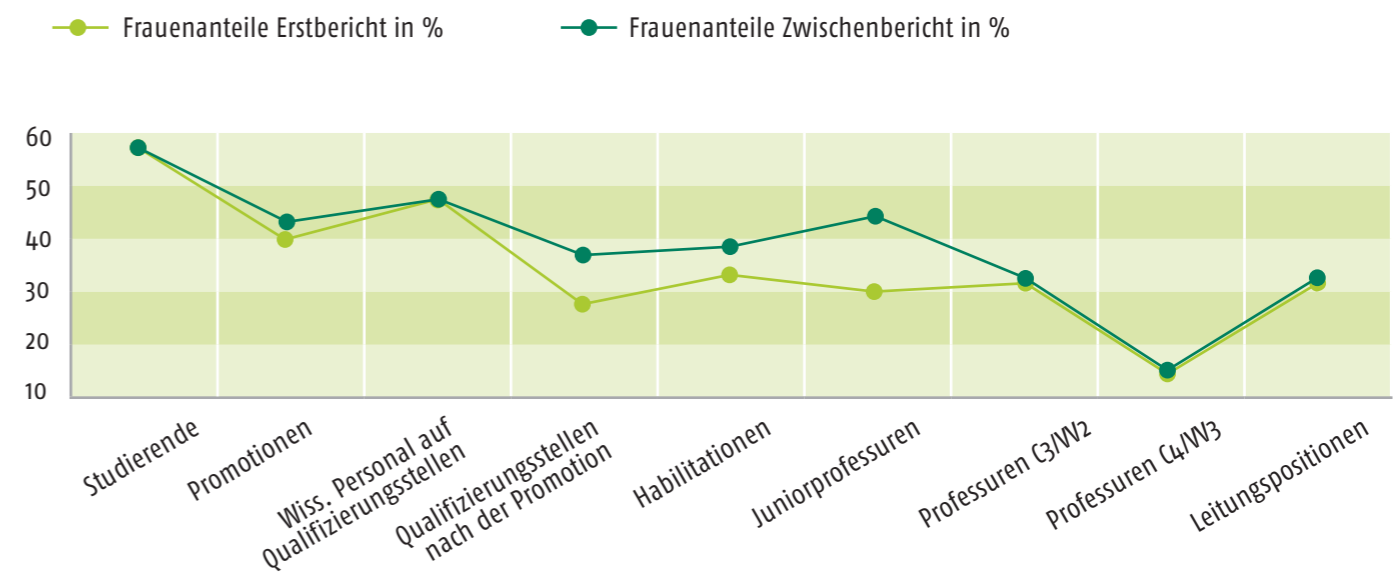
Die Verwirklichung von echter Chancengerechtigkeit und Gleichstellung an der Universität Bielefeld ist seit der ersten Stellungnahme an die DFG zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards deutlich vorangeschritten. Dennoch bleibt auch weiterhin viel zu tun, um dieses strategisch wichtige Ziel zu erreichen und nachhaltige Erfolge zu sichern. Zudem hat sich die Universität Bielefeld im Rahmen ihres Zukunftskonzeptes zum Ziel gesetzt, ein übergreifendes Konzept im Bereich Diversity zu entwickeln und umzusetzen.

Seit Abgabe der Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards im Frühjahr 2009 haben an der Universität Bielefeld strukturelle Veränderungen stattgefunden. Im Juni 2009 wurde ein neuer Rektor gewählt, bei dessen Findung eines der Kriterien Genderkompetenz war. Die Leitungsebene wurde zudem Ende 2009 um die ständige Stellvertreterin des Kanzlers erweitert, der die Verantwortung für Gleichstellung formal

zugeordnet wurde und der Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer hat Gleichstellung als einen Aufgabenschwerpunkt übernommen. Schließlich hat sich die Universität Bielefeld 2010 abermals zur aktiven Beteiligung an der Exzellenzinitiative entschlossen und in allen drei Förderlinien Antragsskizzen eingereicht. Erneut konnten wir diesen externen Impuls nutzen, um in intensiven internen Kommunikationsprozessen die Gleichstellungsanliegen voranzubringen und in allen Anträgen zu verankern.

Der Zwischenbericht ist durch Rektoratsmitglieder mitentwickelt und mit nachdrücklicher Zustimmung durch das gesamte Rektorat verabschiedet worden. Ein umfassender Diskussionsprozess über den Zwischenbericht mit den übrigen universitären Bereichen und Gremien konnte aufgrund des engen Zeitplans und frühen Abgabetermins an die DFG vor Abgabe des Berichtes leider nicht stattfinden. Dieser Kommunikationsprozess wird jedoch nachträglich systematisch ab März 2011 begonnen.

Abb.1: Frauenanteile an der Universität Bielefeld zum Zeitpunkt des Erstberichts an die DFG und zum Zeitpunkt des Zwischenberichts



## I. Bestandsanalyse und Analyse der Zielerreichung

In allen von der DFG benannten Zielkategorien konnten wir seit dem Zeitpunkt des Erstberichts an die DFG die Frauenanteile erhöhen oder zumindest auf hohem Niveau halten, wie in Abbildung 1 im Überblick dargestellt.

Bei den *Leitungspositionen* ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils von 31% auf 32,3% zu verzeichnen. Zwar ist die Anzahl der Frauen bei den DekanInnen um eine Person gesunken, im Rektorat ist der Frauenanteil jedoch um zwei Personen von 33,3% auf 37,5% gestiegen. Der Hochschulrat, dessen Vorsitz weiterhin von einer Frau geführt wird, ist nach wie vor geschlechterparitätisch besetzt.

Auch bei den *Professuren* hat sich der Frauenanteil leicht von 20% auf 22% erhöht, und zwar zu gleichen Teilen bei W2- und W3-Professuren.

Eine beträchtliche Steigerung weist der Frauenanteil bei den *Juniorprofessuren* auf. Mittlerweile hat sich die Anzahl der Juniorprofessuren an der Universität Bielefeld von 10 auf 18 erhöht. Gleichzeitig konnte der Frauenanteil in dieser Stellenkategorie um 14 Prozentpunkte auf 44% gesteigert werden. Damit liegt der Frauenanteil an der Universität Bielefeld in dieser Kategorie deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 35,6%.<sup>1</sup> Der Erfolg bei Juniorprofessuren zeigt, dass das Bereitstellen einer für Frauen attraktiven Stellenkategorie gerade in einem Karriereabschnitt, in dem sich noch relativ viele Frauen im Wissenschaftssystem befinden, zu einer substanziellen Erhöhung der Frauenanteile führen kann. Unser Anliegen ist es, mittels tenure-track-Optionen für Juniorprofessuren und auch unabhängig davon planbare Karrierewege zu ermöglichen.

Bei den Habilitationen (aufgrund der geringen Fallzahlen gemittelte Werte von 2007 – 2009) konnte der Frauenanteil substanziell von 33,3% auf 38% gesteigert werden und liegt damit nach wie vor auf einem auch im Bundesvergleich sehr hohen Wert.<sup>2</sup>

Auch bei den *Qualifizierungsstellen nach der Promotion* ist eine deutliche Steigerung erkennbar. Hier hat sich der Anteil an Frauen von 27,8% um gut neun Prozentpunkte auf 36,7% erhöht. Damit sind wir auf einem guten Weg, das Ziel für 2013 von 40,2% zu erreichen.

Annähernd gleichbleibende, allerdings hohe Frauenanteile sind bei *Promovierenden und wissenschaftlichem Personal auf Qualifizierungsstellen* (48%) sowie bei *Studierenden* (57,5%) festzustellen.

In Bezug auf zwei Karrierestufen erachten wir es als sinnvoll, unsere Zielvorgaben für 2013 zu korrigieren. Dies gilt erstens für den Bereich der *Professuren*. Hier war bis 2013 für die Neuberufungen auf planmäßig frei werdende Professuren<sup>3</sup> ein Frauenanteil von 40% angestrebt. Seit dem Stichtag 2008 beträgt der Frauenanteil an Neuberufungen bislang 20%. Die deutliche Differenz zwischen aktueller und Zielquote begründet sich u.a. dadurch, dass einige Frauen, die für eine Berufung gewollt und auf Listenplatz 1 gesetzt wurden, leider nicht gewonnen werden konnten. Da einige weitere Verfahren noch nicht abgeschlossen sind, ist es zwar nicht unrealistisch, das für den Zwischenbericht gesetzte Ziel von 30% in den nächsten Monaten zu erreichen. Doch trotz der verschiedenen regulär durchgeführten und auch neu implementierten Maßnahmen zur Professorinnengewinnung glauben wir nicht, dass es uns gelingen wird, eine Steigerung auf 40% bis 2013 zu erreichen, sondern lediglich den bis dahin voraussichtlich erreichten hohen Prozentwert von 30% zu halten. Von daher korrigieren wir unser bis 2013 gesetztes Ziel von 40% auf 30%.

Eine zweite Korrektur der Zielvorgaben für 2013 betrifft den Bereich der *Promotionen*. Hier ist zwar mit einem Anstieg des Frauenanteils von 40,2 auf 43,2% eine Annäherung an die ursprüngliche Zielzahl von 48,4% erreicht. Dennoch ist eine leichte Korrektur des Zieles auf 45% realistisch und gleichzeitig eine Intensivierung der Maßnahmen vorgesehen, um die bisherige Steigerungsrate nicht nur zu erhalten, sondern weiter zu erhöhen.

## II. Maßnahmenbestand und -analyse

Bis 2013 werden an der Universität Bielefeld 174 Gleichstellungsmaßnahmen durchgeführt, davon 114 aus dem Bereich der strukturellen und 50 Maßnahmen aus dem Bereich der personellen Gleichstellungsstandards sowie 10 Maßnahmen, die in beiden Kategorien einschlägig sind und daher dort jeweils erwähnt werden. Die Kosten für alle diese Maßnahmen belaufen sich auf ca. 2,26 Millionen Euro pro Jahr.

Programme/Maßnahmen	ca. Kosten/Jahr
Frauenfördermaßnahmen der Fakultäten z. B. Abschlussförderungen, Untersuchungen zum Promotionsverbleib	55.000 €
Gendermaßnahmen im Exzellenzcluster CITEC z. B. Stelle Gender und Diversity, Flankierung Wiedereinstieg, Projekt tasteMINT	150.000 €
Universitätsanteil für eine zusätzliche mit einer Frau besetzte Professur	95.000 €
Maßnahmen in Graduiertenschulen	20.000 €
Promotionsstipendien für Frauen	100.000 €
Anteil für Frauen bei neuem Modell Anforschungsmittel	60.000 €
Gender in Forschung und Lehre z. B. 5 Netzwerk-Genderprofessuren mit Assistenzstellen und Koordinierungsstelle Zentrum für Geschlechterforschung, Studiengang Gender Studies, Gender-Gastprofessur, Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive interaction Technology“	1.000.000 €
Familienförderung z. B. Familienservice, audit familiengerechte hochschule, Telearbeitsplätze, Ausfall Studiengebühren für beide Elternteile (über die gesetzlichen Vorgaben hinaus)	150.000 €
Kinderbetreuung z. B. Zuschüsse für KiTen, Kinderzimmer, Ferienspiele	190.000 €
Personalentwicklung für Frauen Stellenanteil in der PE, Maßnahmen, Mentoringprojekt	120.000 €
Gleichstellungsbüro Stellen und Sachmittel	120.000 €
Weitere Maßnahmen aus Programm zur Steigerung des Frauenanteils an Hochschulprofessuren z. B. Mitarbeiterin Gender Equality, WHO-Projekt, Teil des Landesanteils Professorinnenprogramm	200.000 €
<b>Summe</b>	<b>2.260.000 €</b>

Die zum Zeitpunkt der Konzeptentwicklung zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bereits implementierten erfolgreichen Gleichstellungsmaßnahmen wurden und werden konsequent weitergeführt. In drei Fällen haben sich Maßnahmen als nicht zielführend erwiesen und sind modifiziert bzw. vorerst eingestellt worden. So wurde deutlich, dass die flexible Kinder-Kurzzeitbetreuung angesichts der modularen Studienstrukturen nicht dem Bedarf entspricht, sondern reguläre Betreuungsplätze notwendig sind. Entsprechend wurden 10 neue Plätze für die Unter-Dreijährigen (besonders notwendig) in der Studierendenkita eingerichtet. Gleichzeitig wird der Bedarf für eine flexible Kinderbetreuung weiter erhoben, um hier ggf. erneut mit einer möglichst maßgeschneiderten neuen Maßnahme anzusetzen.

Eine Wirkungsanalyse der beiden finanziellen Anreizsysteme zur Berufung von Frauen und zu Professurvertretungen durch Frauen ergab keinen der Höhe der gebundenen Mittel entsprechenden Erfolg, so dass die Maßnahmen vorerst eingestellt wurden. Nach Hinweisen von Professorinnen vermuten wir größere Effekte durch Anreize im ideellen Bereich (z.B. hochschulinterne Rankings oder Preise), vor allem im Wettbewerb der Fakultäten, auf den wir verstärkt setzen.

Im Folgenden werden im Text besonders wichtige Maßnahmen hervorgehoben und in ihrer (erwarteten) Wirkung bewertet. Der Stand aller gleichstellungsorientierten Maßnahmen der Universität Bielefeld wird aus Platzgründen nur tabellarisch aufgeführt.

<sup>1</sup> Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung, <http://www.bmbf.de/de/820.php> (abgerufen am 06.12.2010)

<sup>2</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/06/PD09\\_\\_213\\_\\_213,templateId=renderPrint.pml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/06/PD09__213__213,templateId=renderPrint.pml) (abgerufen am 17.12.2010)

<sup>3</sup> Unserer Ansicht nach lässt sich nur für planmäßig freiwerdende Professuren eine verlässliche Prognose bezüglich des Frauenanteils bei Berufungen abgeben, da die Analyse der jeweiligen Fachbereiche im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit der Gewinnung von Frauen eine relevante Rolle spielt. Wir werden im Endbericht den Frauenanteil an allen, d.h. auch unplanmäßig frei gewordenen Professuren aufführen, halten es aber nicht für sinnvoll, hier Prognosen bzw. Zielvorgaben zu formulieren.

## A Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Das gesamte Rektorat trägt aktiv die Verantwortung für Gleichstellung und insbesondere für die Implementierung des Konzeptes zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Gleichzeitig ist Gleichstellung fachlich dem Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer zugeordnet. Zudem gibt es mittlerweile eine formale Zuständigkeit für Gleichstellung bei der ständigen Vertreterin des Kanzlers.

Nach wie vor ist der Grad der Einbeziehung und Berücksichtigung der Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten in alle relevanten Leitungssitzungen und Leitungsentscheidungen herausragend. Leitungsebene und Gleichstellungsbeauftragte sind sich einig, dass diese besondere Zusammenarbeit in ihrer Intensität und Wirkung ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Gleichstellungsarbeit der Universität Bielefeld ist. Ein aktuelles Beispiel besteht in der Entwicklung des Zukunftskonzeptes der Universität für die Bewerbung im Rahmen der Exzellenzinitiative, in die die Gleichstellungsbeauftragte aktiv einbezogen war und das einen Schwerpunkt auf Gender und Diversity legt. Auch im Entwurf der Zielvereinbarungen mit dem Land NRW sowie im Hochschulentwicklungsplan der Universität Bielefeld wurden Gender und Diversity als wesentliche Querschnittsaufgaben definiert. Der Stellenwert von Gleichstellungsaspekten an der Universität Bielefeld wird damit durch ihre systematische Berücksichtigung in sämtlichen für die Hochschulentwicklung relevanten Grundsatzentscheidungen und -dokumenten sichtbar.

Der hierdurch deutlich werdende hohe Stellenwert des Themas Gleichstellung sowie Umfang und Wirksamkeit der sich daraus ableitenden Maßnahmen führte zur Verleihung des Total E-Quality-Prädikats seit 2008 und seit 2006 zur Zertifizierung als ‚familiengerechte hochschule‘ durch die Berufungsfamilie gGmbH. Dadurch hat die Implementierung von Gleichstellung an der Universität Bielefeld eine für die universitätsin- und externe Öffentlichkeit sichtbare Präsenz und Würdigung erfahren, die zu einer Kultur beiträgt, die Gleichstellung insgesamt befördert. Ähnliches gilt für die hohe Relevanz von Gender in Forschung und Lehre, da zahlreiche Professuren sowie ein MA Gender-Studiengang dieses Thema behandeln – hervorzuheben sind hier insbesondere die fünf Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an verschiedenen Fakultäten als Teil des Netzwerks Frauenforschung NRW, aber auch die Gender-Gastprofessur, die aktuell für zwei Semester in den Rechtswissenschaften angesiedelt ist und die in eine dauerhafte Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten umgewandelt werden soll. Auch die deutliche Präsenz von Gender im Bereich Forschung und Lehre trägt zu einer gleichstellungsförderlichen Kultur bei.

Wie geplant konnten die Ziele aus der ersten Stellungnahme an die DFG weitgehend im fristgerecht fortgeschriebenen Gleichstellungsrahmenplan sowie in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten umgesetzt werden. Durch diese Kopplung der Ziele aus der Stellungnahme an universitätsverbindliche Selbstverpflichtungen sollten die Gleichstellungspläne als Instrument der Prozesssteuerung aufgewertet werden. Dazu wurde mit den Fakultäten ein intensiver Kommunikationsprozess unter Beteiligung des Rektorats, der ständigen Vertreterin des Kanzlers, der Gleichstellungsbeauftragten und der Mitarbeiterin für Gender Equality geführt. Im Laufe dieses Prozesses zeigten sich die meisten Fakultätsvertreter und -vertreterinnen aufgeschlossen gegenüber den neu gesetzten Zielen. Auch die Notwendigkeit des Beitrages auf Fakultätsebene wurde überwiegend anerkannt. In einigen Fakultäten gab es sogar herausragende eigene Initiativen. Auf der Handlungsebene gelang es jedoch in den meisten Fakultäten nur zum Teil und nur mit beträchtlicher zeitlicher Verzögerung, die verbalen Bekenntnisse auch umzusetzen. Entsprechend werden wir die bisherigen Maßnahmen auf Fakultätsebene deutlich intensivieren und die Fakultäten stärker als bisher dazu anhalten, ihre (Selbst-)Verpflichtungen zu erfüllen.

### 1.1 Verankerung auf der Leitungsebene

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. gezielt geschlechterparitätisch und genderkompetent besetzter Hochschulrat mit Vorsitz durch eine Frau
2. erfolgreiche Suche nach neuem Rektor/neuer Rektorin gezielt auch mit dem Kriterium Genderkompetenz **(neu)**<sup>4</sup>
3. fachliche Zuständigkeit für Gleichstellung im Rektorat liegt beim Prorektor für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Transfer
4. formale Zuordnung von Gleichstellung bei der ständigen Vertreterin des Kanzlers **(neu)**
5. jährliches Thema Gleichstellung im Rektorat
6. triannuelle Berichtspflicht des Rektorats an den Senat zur Gleichstellung
7. Arbeitskreis auf Leitungsebene und Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

### 1.2 Beteiligung der Fachbereiche/ Fakultäten/ Abteilungen

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. Formulierung quantitativer und überprüfbarer Zielvorgaben in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und des Personals aus Technik und Verwaltung nebst Maßnahmen zur Zielerreichung
2. Fristgerecht alle drei Jahre Fortschreibung der Gleichstellungspläne und Gesamtevaluation
3. Fristgerecht nach der Hälfte der Laufzeit Evaluation der Gleichstellungspläne durch Rektorat und Verwaltung, ergänzt durch ein Gespräch der DekanInnen mit der Gleichstellungskommission
4. Aufwertung und Weiterentwicklung der Fakultätsgleichstellungspläne zum zentralen Element der Prozesssteuerung **(neu)**
5. umfassender Diskussionsprozess mit Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes (DekanIn, Fakultätsleitung, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, Prorektor, Vizekanzlerin, Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterin für Gender Equality) **(neu)**
6. Bedarfsorientierte Beratung und Planungsunterstützung zur sachgerechten Verwendung der Frauenfördergelder als Instrument der Prozesssteuerung
7. Durchgängig seit 1991 bedarfsorientierte Zusammenarbeit der zentralen mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten
8. Fortbildungsworkshop für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte (April 2011) **(neu)**
9. Information der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten durch die zentralen Gleichstellungsbeauftragte mit einem Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten **(neu)**
10. Einrichtung einer Gender-Gastprofessur befristet in einer Fakultät **(neu)**

#### GEPLANT

11. Einrichtung einer dauerhaften Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten **(neu)**
12. regelmäßig von Gleichstellungsbeauftragter initiierte und strategische, nicht lediglich bedarfsorientierte Beratung zur Verwendung der Frauenfördergelder in Fakultäten

<sup>4</sup> „neu“ bedeutet: a) Zum Zeitpunkt des Erstberichtes im Planungsstand und jetzt implementiert oder b) zum Zeitpunkt des Erstberichtes nicht geplant und neu implementiert bzw. neu geplant.

### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. intensive Kommunikation zwischen Leitungsebene, Dezernaten und Gleichstellungsbeauftragter
2. regelmäßiger, aktiver Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten in alle Sitzungen der Leitungsgremien
3. Nutzen der hauseigenen Expertise und aktueller Forschungsergebnisse für Frauenförderung in den Fakultäten **(neu)**
4. regelmäßige Tagungen des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), z.B. die Reihe „Zum Verhältnis von Gleichstellung und Geschlechterforschung“
5. Kooperation mit dem MA Gender Studies: Die Teilnehmenden einer Veranstaltung entwickeln Inhalte für das Genderportal der Universität **(neu)**
6. erste Schritte bei der Gewinnung der Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse in der Förderung von Promovendinnen im Rahmen der „Exzellenzbewerbung“ **(neu)**

#### BESCHLOSSEN

7. systematischer Prozess der Gewinnung der Graduiertenkollegs als Gesprächs- und Handlungspartnerinnen für Impulse in der Förderung von Promovendinnen **(neu)**
8. Finanzierung einer Stelle in der Fakultät für Gesundheitswissenschaften im WHO Collaboration Center zum Einbezug von Genderfragen (befr.) **(neu)**

#### GEPLANT

9. systematische Bündelung der organisationsintern breit gestreuten Kompetenzen und Einbindung der AkteurlInnen in die gleichstellungsbezogenen Kommunikationsprozesse
10. Stärkere Vernetzung des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) mit den Fakultäten

### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. Gleichstellung und Diversity als Teil des Zukunftskonzeptes der Universität **(neu)**
2. Genderziele in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Land NRW
3. Hochschulentwicklungsplan mit umfangreichen Gender- und Diversity-Zielen **(neu)**
4. Gleichstellung in Präambel der Grundordnung und eigenem Paragraphen
5. aktive Nutzung der Kompetenz der Gleichstellungsbeauftragten bei allen zentralen Fragen der Organisationsentwicklung durch die Leitungsebene
6. Gender und Diversity als Schwerpunkte in der Personalentwicklung (Stellenanteil 10h/Woche) **(neu)**
7. Fristgerecht alle drei Jahre Fortschreibung der Gleichstellungspläne und Gesamtevaluation
8. Integration von Genderaspekten in derzeitige Diskussionen zur Qualität der Lehre, zur Systemakkreditierung und Verwendung der Studienbeiträge
9. Gegendertes Gesundheitsmanagement mit gezielten geschlechtsspezifischen und diversity-orientierten Angeboten
10. Berücksichtigung von Gendergesichtspunkten bei der Beratung von Antragstellenden in der Zentralen Forschungsförderung

#### BESCHLOSSEN

11. Entwurf zu Zielvereinbarungen mit dem Land NRW mit Gender- und Diversity-Schwerpunkt ist verknüpft mit Zielen aus Gleichstellungskonzept; Verabschiedung nach Verhandlungen mit Land NRW 2011 **(neu)**
12. Fakultätsévaluation unter Einbezug von Gleichstellungsaspekten
13. Konzept zur Evaluation der Gleichstellungspläne ist in Bearbeitung, Evaluation erfolgt fristgerecht Mitte 2011
14. Durchgängige Evaluation der Frauentutorien

### 1.5 Sichtbarkeit nach Außen und Innen

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. Verleihung des Total-E-Quality-Prädikates seit 2008
2. Zertifizierung als ‚familiengerechte hochschule‘ seit 2006
3. Einrichtung eines Gender-Portals auf der Startseite der Universität **(neu)**
4. Einrichtung eines Familien-Portals auf den Seiten des Familienservices
5. Total-E-Quality-Prädikat und Zertifikat ‚audit familiengerechte hochschule‘ auf der Startseite der Universität, bei allen Stellenausschreibungen und auf Flyern/Plakaten
6. Erfolgreiche Beteiligung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder mit drei Berufungen von Frauen
7. Darstellung von Gleichstellung und Diversity als Hochschulanliegen im Strukturbericht der Universität im Rahmen der Akkreditierung **(neu)**
8. überdurchschnittlich hoher Frauenanteil bei Leibniz-PreisträgerInnen (37,5%; N= 8)
9. hoher Frauenanteil in außeruniversitären Forschungsgremien (Bsp. DFG-Gremien: 2 von 7 Mitgliedern aus der Uni Bielefeld sind Frauen; sie sind in 4 von 6 Gremien tätig)
10. Zweitbeste Hochschule in NRW im Gender-Report NRW (2010) **(neu)**
11. Gewinn des tasteMINT-Preises: „Bi:tasteMINT“ ist eins von bundesweit zehn erfolgreichen und prämierten Projekten **(neu)**
12. Beteiligung an der bundesweiten Studie „Ursachen geschlechtsspezifischer Segregation an Universitäten“ der RWTH Aachen **(neu)**
13. Beteiligung an dem EU-Projekt der RUB zur sexualisierten Gewaltbetroffenheit von Studentinnen **(neu)**

#### beschlossen

14. Wiederbewerbung um das Total-E-Quality-Prädikat (März 2011)

### 1.6 Integration von Gender in Forschung und Lehre

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. Fünf Professuren mit Schwerpunkt Geschlechterforschung an verschiedenen Fakultäten als Teil des Netzwerks Frauenforschung NRW
2. Juniorprofessur „Gender and Emotion in Cognitive Interaction Technology“ (CITEC)
3. Zahlreiche Professuren, die Genderaspekte in Forschung und Lehre behandeln
4. Einrichtung einer Gender-Gastprofessur befristet in einer Fakultät **(neu)**
5. MA Gender Studies

#### BESCHLOSSEN

6. Umwandlung der Juniorprofessur „Gender and Emotion in Conitive Interaction“ bei Realisierung ihrer Tenure Track-Option in eine W2-Professur; die Mitarbeit der Stelleninhaberin im Netzwerk Frauenforschung NRW soll angefragt werden.

#### GEPLANT

7. Einrichtung einer dauerhaften Wander-Gender-Gastprofessur über verschiedene Fakultäten **(neu)**

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Aktuelle Daten zur Gleichstellung werden an der Universität Bielefeld regelmäßig und über verschiedene Medien ermittelt und veröffentlicht. Die in den statistischen Jahrbüchern vorhandenen geschlechterdifferenzierten Daten zu Studierenden und Beschäftigten werden ergänzt durch die dezidiert gleichstellungsbezogene Ist-Soll-Analyse im triennuell fortgeschriebenen Gleichstellungsrahmenplan und in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten. Die anstehende Evaluation der Pläne nach der Hälfte der Laufzeit im Sommer 2011 ist bereits in Vorbereitung. Positiv hervorzuheben ist, dass es an der Universität Bielefeld regelmäßig gelingt, die Fristen zur Fortschreibung der Gleichstellungspläne einzuhalten, was trotz der gesetzlichen Verpflichtung landesweit immer noch keine Selbstverständlichkeit ist.

Auch an der Universität Bielefeld ist dies nur möglich durch einen frühen Beginn der Kommunikation mit den Fakultäten und stetes Nachhalten der Fortschritte bei der Arbeit an den Plänen. Trotz der so gegebenen grundlegenden Transparenz

über aktuelle Entwicklungen wäre ein offensiverer Umgang mit Gleichstellungsdaten denkbar und im Sinne eines stärkeren inneruniversitären Wettstreits um Erfolge in der Gleichstellung auch wünschenswert. Ein erster Schritt hierzu ist bereits unternommen worden: Auf dem Anfang 2011 online gegangenen Gender-Portal der Universität Bielefeld werden fakultätsspezifische Daten zu Frauenanteilen im Verlauf der wissenschaftlichen Karriere veröffentlicht.

Hervorzuheben ist außerdem, dass die neu eingeführte kaufmännische Software auf expliziten Wunsch der Universität Bielefeld so an die Bedürfnisse einer geschlechtergerechten Erhebung angepasst wurde, dass künftig auf allen Organisationsebenen und Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn Zahlen erhoben werden können. Deren Ergebnisse sollen an geeigneter Stelle veröffentlicht und für weitere Handlungsfelder genutzt werden.

### 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

#### IMPLEMENTIERT

1. jährliche Veröffentlichung geschlechterdifferenzierter Studierenden- und Beschäftigendaten im Statistischen Jahrbuch der Universität
2. jährliche Veröffentlichung der Frauenförderbeträge und deren zugrunde liegende Parameter Studentinnen-, Absolventinnen- und Promovendinnenanteil
3. Ist-Soll-Analyse in allen Gleichstellungsplänen und deren Veröffentlichung auf den Seiten der Universität
4. Pilot-Projekt Gender Budgeting im Bereich der Promotion
5. geschlechterdifferenzierte Erfassung der W-Besoldungs-Zulagen
6. Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für den Bereich der MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung
7. geschlechterdifferenzierter Ausweis von Personaldaten
8. Aufnahme von Gleichstellungsdaten in das Gender-Portal (**neu**)
9. Geschlechterdifferenzierte Ausrichtung der Kostenstelle in der Personalentwicklung
10. Softwarevoraussetzungen für geschlechterdifferenzierte Lohnsummenstatistik sind geprüft und implementiert (Statistik voraussichtlich 2012 abrufbar) (**neu**)

#### BESCHLOSSEN

11. jährliche Veröffentlichung aktueller Professorinnenanteile und Stand der Zielerreichung der Gleichstellungspläne
12. Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Fortbildungsstatistik (Art und Kosten) für wissenschaftliches Personal (2011)

#### GEPLANT

13. Ausweitung des Pilot-Projektes Gender Budgeting (2011/2012)

## 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Die Universität Bielefeld hat im Frühjahr 2009 erfolgreich den Reauditierungsprozess des ‚audit familiengerechte hochschule‘ durchlaufen. Zahlreiche dort beschlossene Maßnahmen wurden mit dem Konzept zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verknüpft, um eine stärkere Verbindlichkeit für beide Prozesse zu erreichen. Wir betrachten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als ein wichtiges Thema, das neben einem direkten Gleichstellungsbezug auch indirekt über die Betonung der Wichtigkeit aktiver Vaterschaft einen Beitrag zur Förderung egalitärer Familienrollen leistet. Insgesamt zielen die Maßnahmen in diesem Bereich daher langfristig auf eine grundlegende Kulturveränderung.

So existiert auch ein breites Spektrum flexibler Arbeitszeitmodelle, das durch die Etablierung der alternierenden Telearbeit seit Januar 2011 (nach einer Modellphase) eine erneute Erweiterung erfahren hat. Hervorzuheben ist außerdem das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, das seit der ersten Stellungnahme zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards ausgebaut wurde und dessen weiterer Ausbau geplant ist. Dies gilt sowohl für die Betriebskindertagesstätten für Kinder von Beschäftigten als auch für die Kindertagesstätten für Kinder von Studierenden.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

#### IMPLEMENTIERT

1. Zertifizierung und Reauditierung als ‚familiengerechte hochschule‘
2. Kopplung zahlreicher familienbezogenen Maßnahmen aus dem DFG-Konzept an den Reauditierungsprozess ‚familiengerechte hochschule‘ (**neu**)
3. Gleitzeitregelungen im MTV<sup>5</sup>-Bereich, flexible Arbeitszeiten im wissenschaftlichen Bereich, Vielzahl von Teilzeitmodellen und flexible Pausengestaltung, Vorrang von Eltern bei der Urlaubsplanung, Sabbatical im wissenschaftlichen Bereich (BeamtenInnen)
4. Ausweitung Modellprojekt alternierende Telearbeit um 10 auf 20 Plätze ab 2011 (**neu**)
5. zahlreiche Wickel-, Still- und Ruheräume; Eltern-Kind-Zimmer in Bibliothek und Exzellenzcluster CITEC
6. Flankierung Wiedereinstieg für Eltern durch wiss. Hilfskraft (max. 3 Monate, 10h/Woche) am CITEC (**neu**)
7. Mobilitätsförderung für Eltern durch Kostenübernahmen am CITEC (**neu**)
8. Coaching zum Thema Vereinbarkeit am CITEC (**neu**)
9. Kostenübernahme für Betreuung Unter-12jähriger bei Weiterbildungsveranstaltungen
10. Angebot der Urlaubs-/Krankheitsvertretungen bevorzugt an Beschäftigte in Familienphase
11. Kontaktangebote während Erziehungszeiten
12. Weiterbildungsveranstaltungen möglichst zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen
13. Angebot von Pflicht- und Wahlpflichtveranstaltungen sowie Prüfungsterminen im Studium zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen
14. Einzelregelungen in Fakultäten, z. B. Wiedereinstellung stud. Hilfskräfte spätestens 6 Monate nach Geburt eines Kindes, Beratung von schwangeren Chemie-Studentinnen zur Vermeidung des Kontaktes mit Chemikalien
15. Befreiung von Studienbeiträgen für beide Elternteile möglich (**neu**)
16. Beurlaubung für Studierende mit Kind ausgeweitet bis zum 18. Lebensjahr (**neu**)
17. freiwillige Registrierung Studierender als Eltern, um bevorzugt in teilnahmebegrenzte Veranstaltungen aufgenommen zu werden und Erreichbarkeit für relevante Informationen zu sichern (**neu**)
18. Mitgliedschaft im Lokalen Bündnis für Familie, Bielefeld

<sup>5</sup> Mitarbeitende in Technik und Verwaltung

### 3.2 Kinderbetreuungsangebote und Beratung

Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### IMPLEMENTIERT

1. Familienservice mit regelmäßigem Beratungsangebot
2. kontinuierlicher Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten
3. Kindertagesstätte für Beschäftigte mit 70 Plätzen
4. Plätze für die Kinder von GastprofessorInnen werden in kooperierenden Einrichtungen gesucht **(neu)**
5. zwei Kindertagesstätten für Studierende mit insgesamt 140 Plätzen
6. Eröffnung einer weiteren Studierendenkindertagesstätte mit 10 Plätzen U-3 **(neu)**
7. bedarfsgerechte Ferienbetreuung in allen Schulferien
8. Bedarfserhebung für flexible Kurzzeitbetreuung **(neu)**
9. Kinderzimmer im CITEC **(neu)**
10. Kostenübernahme für Betreuung Unter-12jähriger bei Weiterbildungsveranstaltungen
11. fortlaufende Aktualisierung der Informationsbroschüre „Studierende mit Kindern“
12. Informationsveranstaltung „Studieren mit Kind“ im März 2010 **(neu)**

#### GEPLANT

13. Ausbau Kindertagesstätte für Beschäftigte mit 30 weiteren Plätzen
14. Neueinrichtung der flexiblen Kurzzeitbetreuung entsprechend des aktuellen Bedarfs

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

#### IMPLEMENTIERT

1. Dual-Career-Angebote systematisch im professoralen und in Einzelfällen im Mittelbaubereich

### 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Im Hinblick auf die Handlungsschwerpunkte Berufungs-/ Stellenbesetzungsverfahren und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden die bereits vorhandenen formalisierten Verfahrensabläufe weiter ausgebaut:

Bei jeder Stellenbesetzung müssen seit Anfang 2010 zur Erhöhung der Transparenz der Verfahren die Bemühungen um die Rekrutierung von Frauen dokumentiert werden.

Mit dem Ziel der Optimierung von Berufungsverfahren wird zunächst ein Workshop mit den für Berufungen zuständigen Rektoratsmitgliedern sowie den DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufungsverfahren“ durchgeführt.

Zur weiteren Umsetzung strukturierter Stellenbesetzungsverfahren in allen Bereichen wird eine regelmäßige Schulung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten beitragen.

Für Transparenz im Hinblick auf gegenseitige Pflichten und Rechte bei der Betreuung von Promovierenden sorgen die kürzlich verabschiedeten und gegenderten Leitlinien für gute Betreuung. Bei Konflikten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern steht ein hauseigenes Beratungs- und Moderationsangebot, bei Vorfällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ein externes, unabhängiges Beratungsangebot im Universitätsgebäude zur Verfügung.

#### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Strukturelle Gleichstellungsstandards

##### IMPLEMENTIERT

1. gegenderte Berufsordnung und dazugehörige Handreichung
2. vor der Ausschreibung einer Professur Hinweis auf die Zielvorgaben im Gleichstellungsplan durch Vorsitzende der Berufungskommissionen
3. Aufnahme von drei Stellschrauben zur Erhöhung des Professorinnenanteils in Fakultätsgleichstellungsplänen (für Frauen vorteilhafte Denomination, Netzwerkkontaktierung, vermehrte Einladung von Frauen zum Vortrag) **(neu)**
4. Bei Ausschreibung einer Professur Prüfung, ob geschlechtsspezifische Aspekte in die Ausschreibung aufgenommen werden können
5. Pflicht zur Dokumentation von Bemühungen zur Rekrutierung von Frauen **(neu)**
6. Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren
7. Ausschreibung aller Stellen mit der Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung
8. bei Ausschreibungen ausdrücklicher Hinweis auf Frauenförderung
9. gegenderte Vergaberichtlinien für Anforschungsmittel

##### BESCHLOSSEN

10. Workshop für Rektoratsmitglieder und DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufungsverfahren“ (Frühjahr 2011)
11. regelmäßige Fortbildungworkshops für dezentrale Gleichstellungskommissionsmitglieder und -beauftragte (Beginn April 2011)

#### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

##### IMPLEMENTIERT

1. gegenderte Leitlinien für gute Betreuung von Promovierenden
2. Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
3. Dokument „Regeln des fairen Umgangs“
4. Stabsstelle MitarbeiterInnen- und Führungskräfte-Beratung und Konfliktmoderation
5. Beratungsangebot innerhalb der Universität durch den Frauennotruf Bielefeld e.V.
6. Vorkehrungen für die persönliche Sicherheit (z.B. Frauenparkplatz, Begleitsdienst)



## B Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Für die Karriereförderung von Frauen gibt es für jede Qualifikationsstufe Angebote. Ein hochkarätiges Programm für weibliche Führungskräfte wurde extern eingekauft und ermöglicht nun 12 Teilnehmerinnen (vorwiegend Professorinnen) die gezielte Optimierung ihrer Karriere. Speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen gerichtet sind regelmäßige Workshops, zum Beispiel zur gezielten Planung des Karriereabschnittes zwischen Promotion und Professur. Für Doktorandinnen dreier Graduiertenschulen existiert seit 2009 ein eigenes Mentoringprogramm. Ein neu entwickeltes und bereits teilweise implementiertes Mentoringprogramm schließlich wendet sich universitätsweit mit jeweils spezifischen Programmen an promotionsinteressierte Studentinnen, Promovendinnen sowie Post-Docs und Professorinnen. Die im Bundesvergleich sehr guten Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen dokumentieren den Erfolg dieses Ansatzes, für jede Karrierestufe gezielte Angebote zu machen. Jenseits dieser Erfolge bleibt jedoch weiterhin die Aufgabe, gerade im Bereich der Spitzenpositionen nachhaltig für die Erhöhung der Frauenanteile zu sorgen, da insbesondere der Professorinnenanteil bislang zu langsam ansteigt.

Im Rahmen der Ressourcenverteilung ist die indikatorgesteuerte Finanzverteilung, das Frauenfördergeldermodell, hervorzuheben, das sich sehr bewährt hat. Dieses Modell sieht die für Frauenförderung in Fakultäten zweckbestimmte Mittelverausgabung und ihren Übertrag ins nächste Jahr vor, falls die Mittel nicht oder nicht zweckbestimmt bis zum Jahresende ausgegeben werden. Auch das Pilotprojekt Gender Budgeting ist hier zu erwähnen. Es soll zunächst geschlechterspezifische Aufschlüsse über Finanzströme im Promotionsbereich geben und zukünftig ausgeweitet werden.

Zur Erarbeitung und Umsetzung von Konzepten, die auf vielfältige Weise zur Erhöhung der Frauenanteile beitragen, wurde die Stelle der Mitarbeiterin für Gender Equality verlängert, die Personalressourcen der Personalentwicklungsabteilung aufgestockt und eine neue Stelle für Mentoring geschaffen.

#### 1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

##### IMPLEMENTIERT

1. Mentoring-Programm *movement* für alle Qualifikationsstufen: Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen/Professorinnen mit Berufsperspektive Wissenschaft (seit 11/2010) **(neu)**
2. Mentoring-Programm „MentScience“ für Doktorandinnen der Graduiertenschulen CITEC, CorLab und BGHS (seit 10/2009) **(neu)**
3. Einkauf des Führungskräfteentwicklungsprogramms Think Leadership & Act für 8 Professorinnen, 2 Juniorprofessorinnen und 2 Frauen aus dem Bereich Wissenschaftsmanagement **(neu)**
4. Vermittlung weiterer weiblicher Führungskräfte in externe Programme **(neu)**
5. Gendersensibles Konzept zur Führungskräfteentwicklung
6. SFP – Strukturiertes Führungskräfteprogramm (Zielgruppe Wissenschaftlerinnen; Statusgruppen: Post-Docs/Wissenschaftlerinnen mit Leitungsfunktionen und Professorinnen) am Exzellenzcluster CITEC
7. AG Führung und Familie im Rahmen des audits familiengerechte hochschule
8. Fortbildungsprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte mit speziellen Angeboten nur für Frauen
9. fortlaufende Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen
10. jährlicher Workshop „Führung in der Wissenschaft“
11. gezielter Einsatz von genderkompetenten TrainerInnen bei Fortbildungen / Schulungen

##### BESCHLOSSEN

12. erster Durchlauf Projekt „MUT zur Promotion (Gewinnung der besten Studentinnen für eine Promotion) (2011)

##### GEPLANT

13. Initiierung eines Professorinnenzirkels für Netzwerkbildung, Intervision und Austausch

#### 1.2 Personelle Ressourcen für Gleichstellung

##### IMPLEMENTIERT

1. Mitarbeiterin für Gender Equality (50% E13)\*
2. Mitarbeiterin für Mentoring (75% E13) **(neu)\***
3. Gender/Diversity in der Personalentwicklung (10 Std./Woche E13) **(neu)**
4. Gender & Diversity Managerin (100% E13) im CITEC\*
5. Projektkoordinatorin Mentoring am CITEC (100% E13) **(neu)\***
6. Projektleiterin tasteMINT (50% E13) **(neu)\***
7. Mitarbeiterin Familienservice (75% E9) und Projektleiterin audit (8 Std./Woche E13)\*
8. Gleichstellungsbeauftragte (75% E13), Stellvertreterin (37% E9), Sachbearbeitung (87% E8), studentische Hilfskräfte\* (insg. 50 Std./W.)

\* Beschäftigungsverhältnisse sind befristet mit der Möglichkeit der Verlängerung

#### 1.3 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

##### IMPLEMENTIERT

1. indikatorgesteuerte Finanzverteilung (Frauenfördergeldermodell): Bei Verteilung von Sach- und Hilfskraftmitteln nach festgelegten Parametern (Studienanfängerinnen, Absolventinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen) Bindung von Beträgen, die von den Fakultäten für strukturelle Frauenfördermaßnahmen verwendet werden müssen (jährliche Rechenschaftspflicht gegenüber Rektorat, Finanzkommission und Gleichstellungsbeauftragter; Übertragung von nicht oder nicht zweckmäßig verwendeten Mitteln)
2. Pilot-Projekt Gender Budgeting im Bereich Promotion
3. Übernahme des Amtes als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ist Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung
4. Entlastungsmöglichkeiten für Frauen bei der Mitarbeit in Gremien, da Geschlechterparität angestrebt ist
5. Finanzierung einer halben Lecturer-Stelle (befristet) als Anreiz für CITEC-relevante Fakultäten, die eine Professorin einstellen **(neu)**
6. Frauenförderpreis für herausragende BA-/MA-Arbeiten in Geschichtswissenschaft
7. In den gegenderten Vergaberichtlinien für Anforschungsmittel werden u.a. ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert
8. Erhöhung der Anforschungsmittel, Teile davon können als „Karrierebrücke“ beantragt werden; bei der Vergabe Berücksichtigung von Familien-/Pflegeaufgaben in der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen **(neu)**
9. Prüfung und Implementierung von Softwarevoraussetzungen zum Ausweis der geschlechterdifferenzierten Lohnsummenstatistik

##### BESCHLOSSEN

10. Einrichtung eines Frauenförderpreises (2011/2012)

##### GEPLANT

11. Ausweitung des Pilot-Projektes Gender Budgeting (2011/2012)
12. jährliche Erstellung einer geschlechterdifferenzierten Lohnsummenstatistik (ab 2012)

## 2. Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um einen geschlechtergerechten Wettbewerb an der Universität Bielefeld zu gewährleisten, werden im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren Gleichstellungsziele gezielt berücksichtigt. Zum einen wurden mehrere Maßnahmen für die Gewinnung geeigneter Frauen als Bewerberinnen implementiert. Zum anderen erfordert die Nicht-Einstellung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine gesonderte Begründung gegenüber der Dekanin/ dem Dekan. Darüber hinaus erfahren Studentinnen, Absolventinnen, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch zahlreiche Maßnahmen eine zielgruppen-gerechte, besondere Einbindung und Begleitung in ihrer

universitären Laufbahn.

Zur Werbung von Schülerinnen für MINT-Fächer wird jährlich eine Herbsthochschule zur Motivierung und Studienorientierung durchgeführt und der Girls' Day um ein Informationsangebot zu MINT-Studiengängen an der Universität Bielefeld erweitert. Für an MINT-Fächern interessierte Oberstufenschülerinnen wird zudem mit tasteMINT ein Potenzialassessment durch das CITEC und den SFB 673 angeboten: Das Bielefelder Projekt Bi:tasteMINT wurde als eines von bundesweit zehn Projekten im Wettbewerb „tasteMINT: Konzepte zur nachhaltigen Umsetzung“ prämiert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	
Personelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	1. Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren
	2. fakultätsspezifische Abfrage von Datenbanken bei der Bewerberinnensuche
	3. gezielte Ansprache geeigneter Absolventinnen für Promotion
	4. in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist die Nicht-Einstellung von Frauen gegenüber DekanIn gesondert zu begründen
	5. Berufungskommissionsvorsitzende weisen auf Ziele des jeweiligen Gleichstellungsplanes hin
	6. Bekanntmachung von Ausschreibungen im technischen Bereich über Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit
	7. Vergabe der universitären Promotionsstipendien zu mindestens 2/3 an Frauen
	8. umfangreiche Möglichkeiten zur strukturierten Promotion
	9. In den gegenderten Vergaberichtlinien für Anforchungsmittel werden u.a. ausdrücklich Frauen zur Beantragung aufgefordert; <b>neu:</b> Erhöhung der Anforchungsmittel, Teile davon können als „Karrierebrücke“ beantragt werden; bei der Vergabe Berücksichtigung von Familien-/Pflegeaufgaben in der Bewertung wissenschaftlicher Leistungen
	10. Broschüre „MUT zur Promotion“ ( <b>neu</b> )
	11. Unterstützung von Promovendinnen/Habilitandinnen der Psychologie durch 250 Euro/Jahr
	12. Aktualisierung der Broschüre „Forschungs-/Stipendienwegweiser für Frauen“: Information zu Fördermöglichkeiten für wissenschaftliche Laufbahn ( <b>neu</b> )
	13. Zentrale Studienberatung setzt Schwerpunkt auf Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen
	14. verstärkte Einbindung von Studentinnen durch Besetzung von Hilfskraftstellen
	15. Werbung mit Familienangeboten in Einstellungsgesprächen und gegenüber neuen Studierenden
	16. Projekt BIOFANET (Biologinnen mit Familie) zur Netzwerkbildung
	17. Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen
	18. Durchführung von tasteMINT, Potenzialassessment für Oberstufenschülerinnen (CITEC) ( <b>neu</b> )
	19. jährliche Herbsthochschule pea*nuts (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen)
	20. Beteiligung am Girls' Day
	21. Mitmach- und Experimentierlabors für Kinder in Chemie (geschlechterdifferenzierte Begleitforschung abgeschlossen), Physik, Mathematik und Robotik (ganzjährig) – hier profitieren besonders die Mädchen
<b>BESCHLOSSEN</b>	
22. erste Durchführung des Projekts „MUT zur Promotion“ (2011)	

## 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Gezielte Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte bei der Personalauswahl und bei der Beurteilung wissenschaftlicher Leistungen sind ein wichtiger Schwerpunkt, den sich die Universität Bielefeld gesetzt hat. So liegt für die Besetzung von Professuren eine gegenderte Berufsungsordnung mit dazugehöriger Handreichung vor. Der Leitfaden Personalgewinnung informiert über den Ablauf von geschlechtergerechten Stellenbesetzungsverfahren. Zur Professionalisierung von Berufsungsverfahren soll der unter A 4.1 genannte Workshop beitragen, den die für Berufsungen zuständigen Rektoratsmitglieder und Dekaninnen und Dekane im Früh-

jahr 2011 abhalten werden und in dem nach Vorschlägen für eine weitere Optimierung der Berufsungsverfahren gesucht wird.

Grundsätzlich stehen als Handlungspartnerinnen neben den Stellenbesetzenden auch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten im Mittelpunkt. Für diese wird im April 2011 ein erster Workshop zum Rollenverständnis und den Handlungsmöglichkeiten angeboten, der ein Auftakt zu einer Fortbildungsreihe sein wird.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	
Personelle Gleichstellungsstandards	<b>IMPLEMENTIERT</b>
	1. gegenderte Berufsungsordnung und dazugehörige Handreichung
	2. Leitfaden Personalgewinnung
	3. strategische Professionalisierung der Personalgewinnung begleitet durch systematische Schulungen für MultiplikatorInnen im MTV-Bereich
	<b>BESCHLOSSEN</b>
	4. Workshop für Rektorat und DekanInnen zum Thema „Professionalisierung von Berufsungsverfahren“ (2011)
5. regelmäßige Fortbildungsworkshops für dezentrale Gleichstellungskommissionsmitglieder und -beauftragte (Beginn April 2011)	
<b>GEPLANT</b>	
6. Ausweitung der strategischen Professionalisierung der Personalgewinnung auf den wissenschaftlichen Bereich	



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	10629	14608	42,1	57,9	7416	10020	42,5	57,5		
Anzahl der Promotionen im Jahr	125	84	59,8	40,2	373	284	56,8	43,2	55,0	45,0
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	112	113	52,0	48,0	123	114	52,0	48,0	50,0	50,0***
Anzahl der Habilitationen im Jahr	26	13	66,7	33,3	31	19	62,0	38,0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	114	44	72,2	27,8	107	62	63,3	36,7	59,8	40,2****
Juniorprofessuren	7	3	70,0	30,0	10	8	56,0	44,0		
Professuren C3/W2	46	21	69,0	31,0	50	23	68,0	32,0	70,0	30,0*
Professuren C4/W3	124	23	84,0	16,0	132	27	83,0	17,0	60,0	40,0*
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)**	20	9	69,0	31,0	21	10	67,7	32,3		

\* Die Zielzahl bezieht sich auf den Frauenanteil an Neuerungen bei planmäßig freierwerbenden Professuren  
 \*\* Im Erstbericht wurde fälschlicherweise von 12 statt von 13 Fakultäten ausgegangen – dies wurde nun korrigiert.  
 \*\*\* Die Zielzahl beruht auf den Zielvorgaben der Gleichstellungspläne der Fakultäten, die ursprünglich 52 % betragen. Wir nehmen jedoch eine Kappung vor, da es nicht realistisch ist, dass alle Fakultäten die Zielvorgaben erreichen  
 \*\*\*\* Die neue Zielzahl beruht auf den Zielvorgaben der Gleichstellungspläne der Fakultäten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // differenziert nach Fakultäten: Datenlage und Stichtage										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	WiSe 08/09				29.11.2010					
Anzahl der Promotionen im Jahr	gemittelte Werte 2005 – 2007				gemittelte Werte 2007 – 2009					
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	Stichtag 31.10.2008				31.10.2010					
Anzahl der Habilitationen im Jahr	gemittelte Werte 2005 – 2007				gemittelte Werte 2007 – 2009					
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	31.10.2008				30.06.2009					
Juniorprofessuren	Stichtag 31.10.2008				31.10.2010					
Professuren C3/W2										
Professuren C4/W3										
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Zielvorgaben für Frauenanteile in den Fakultäten stammen aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten. Diese sehen nur Zielvorgaben in den Bereichen „Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen“, „Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen“, „Juniorprofessuren“, „Professuren C3/W2“ sowie Professuren C4/W3“ vor.



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Biologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	296	414	41,7	58,3	270	419	39,2	60,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr	15,0	11,3	57,0	43,0	13,0	13,0	50,0	50,0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	10	15	40,0	60,0	43	35	55,1	44,9	48,39	51,61
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2,0	2,0	50,0	50,0	1,0	2,0	33,3	66,7		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	12	3	80,0	20,0	10	6	62,5	37,5	50,0	50,0
Juniorprofessuren	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	7	1	87,5	12,5	8	0	100,0	0,0	77,8	22,2
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	11	2	84,6	15,4	81,2	18,8
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Zielvorgaben für Frauenanteile in den Fakultäten stammen aus den Gleichstellungsplänen der Fakultäten. Diese sehen nur Zielvorgaben in den Bereichen „Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen“, „Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen“, „Juniorprofessuren“, „Professuren C3/W2“ sowie Professuren C4/W3“ vor.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Chemie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	337	295	53,3	46,7	386	312	55,3	44,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	14,7	5,7	72,1	27,9	13,7	7,0	66,2	33,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	22	12	64,7	35,3	43	23	65,2	34,8	60,5	39,5
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	2	3	40,0	60,0	4	3	57,1	42,9		3)
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		1)
Professuren C3/W2	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0		1)
Professuren C4/W3	7	3	70,0	30,0	7	3	70,0	30,0	60,0	40,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

1) keine freierwerdenden Stellen  
 3) Zielvorgaben nicht möglich



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Erziehungswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	522	1763	22,8	77,2	518	1769	22,6	77,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	3,7	5,3	40,7	59,3	6,3	9,7	39,4	60,6		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	2	77,8	22,2	1	17	5,6	94,4		2)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4,0	1,0	80,0	20,0	1,0	1,0	50,0	50,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	9	8	52,9	47,1	5	9	35,7	64,3	33,3	66,6
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		1)
Professuren C3/W2	0	3	0,0	100,0	1	3	25,0	75,0		1) 2)
Professuren C4/W3	6	3	66,7	33,3	8	4	66,7	33,3	66,0	44,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

1) keine freiwerdenden Stellen  
 2) keine Zielvorgaben, da Frauenquote über 50%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichte, Philosophie, Theologie – Abt. Geschichte										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,0	5,0	44,4	55,6	3,7	4,0	48,1	51,9		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	2	77,8	22,2	5	3	62,5	37,5		3)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3,0	2,0	60,0	40,0	2,0	2,0	50,0	50,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	3	50,0	50,0	6	3	66,7	33,3	55,6	44,4
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	60,0	40,0
Professuren C4/W3	8	2	80,0	20,0	8	2	80,0	20,0		1)
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichte, Philosophie und Theologie zusammengenommen.  
 1) keine freiwerdenden Stellen  
 3) Zielvorgaben nicht möglich



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Gesundheitswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	123	354	25,8	74,2	124	340	26,7	73,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,7	7,0	44,7	55,3	6,0	6,3	48,8	51,2		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	7	8	46,7	53,3	11	17	39,3	60,7	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	1	75,0	25,0	1	1	50,0	50,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	1	1	50,0	50,0		3)
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		1)
Professuren C4/W3	4	2	66,7	33,3	4	3	57,1	42,9		1)
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

1) keine freiwerdenden Stellen

3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	617	2032	23,3	76,7	590	1836	24,3	75,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,0	11,7	30,6	69,4	4,4	9,0	32,8	67,2		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	8	7	53,3	46,7	9	24	27,3	72,7	40,0	60,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4,0	9,0	30,8	69,2	3,0	8,0	27,3	72,7		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	6	72,7	27,3	13	15	46,4	53,6	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	0			1	1	50,0	50,0	0,0	100,0
Professuren C3/W2	6	2	75,0	25,0	7	3	70,0	30,0	50,0	50,0
Professuren C4/W3	13	2	86,7	13,3	12	3	80,0	20,0	79,0	21,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Mathematik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	692	845	45,0	55,0	711	757	48,4	51,6		
Anzahl der Promotionen im Jahr	3,0	1,7	64,3	35,7	4,0	2,0	66,7	33,3		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	3	0	100,0	0,0	7	0	100,0	0,0		3)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2,0	2,0	50,0	50,0	2,0	1,0	66,7	33,3		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	8	3	72,7	27,3	15	3	83,3	16,7	61,0	39,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		3)
Professuren C3/W2	3	1	75,0	25,0	6	1	85,7	14,3	40,0	60,0
Professuren C4/W3	13	1	92,9	7,1	12	1	92,3	7,7	86,0	14,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichte, Philosophie, Theologie – Abt. Philosophie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	2,3	0,3	87,5	12,5	0,0	0,3	0,0	100,0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	1,0	0,0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3		3)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	4	1	80,0	20,0	3	1	75,0	25,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	0	2	0,0	100,0		1)
Professuren C3/W2	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0		1)
Professuren C4/W3	3	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	67,0	33,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichte, Philosophie und Theologie zusammengefasst.

1) keine freiwerdenden Stellen

3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Physik										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	349	105	76,9	23,1	431	188	69,6	30,4		
Anzahl der Promotionen im Jahr	13,7	1,3	91,1	8,9	12,3	2,3	84,2	15,8		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	6	1	85,7	14,3	32	9	78,0	22,0	72,0	28,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	8,0	1,0	88,9	11,1	5,0	1,0	83,3	16,7		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	13	1	92,9	7,1	10	1	90,9	9,1	69,0	31,0
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	8	1	88,9	11,1	7	1	87,5	12,5		3)
Professuren C4/W3	8	1	88,9	11,1	7	0	100,0	0,0	86,0	14,0
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft – Abt. Psychologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	525	882	37,3	62,7	523	895	36,9	63,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,7	10,3	35,4	64,6	3,3	8,7	27,5	72,5		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	4	12	25,0	75,0	6	19	24,0	76,0		1)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5,0	3,0	62,5	37,5	2,0	2,0	50,0	50,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	4	3	57,1	42,9	5	7	42,0	58,0	33,4	66,6
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	0,0	100,0
Professuren C3/W2	2	0	100,0	0,0	2	0	100,0	0,0	67,0	33,0
Professuren C4/W3	7	2	77,8	22,2	7	2	77,8	22,2		1)
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Psychologie und Sport zusammengenommen.

1) keine freiwerdenden Stellen



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Rechtswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	838	958	46,7	53,3	819	1054	43,7	56,3		
Anzahl der Promotionen im Jahr	19,7	10,0	66,3	33,7	21,0	11,0	65,6	34,4		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	24	15	61,5	38,5	31	25	55,4	44,6	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2,0	1,0	66,7	33,3	2,0	1,0	66,7	33,3		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	5	2	71,4	28,6	1	3	25,0	75,0	50,0	50,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		3)
Professuren C3/W2	3	2	60,0	40,0	2	2	50,0	50,0	60,0	40,0*
Professuren C4/W3	11	3	78,6	21,4	14	3	82,4	17,6	81,2	18,8
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Eine noch offene Professur wird laut Listenranking voraussichtlich mit einem Mann besetzt werden. Weitere planmäßige Neubesetzungen stehen bis 2013 nicht an.

3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Soziologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	862	795	52,0	48,0	899	891	50,2	49,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr	4,7	6,3	42,4	57,6	8,0	6,7	54,4	45,6		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	12	10	54,5	45,5	23	20	53,5	46,5	50,0	50,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	4	50,0	50,0	3,0	1,0	75,0	25,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	10	6	62,5	37,5	11	4	73,3	26,7	50,0	50,0
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		1)
Professuren C3/W2	3	5	37,5	62,5	6	5	54,5	45,5	44,0	56,0
Professuren C4/W3	11	2	84,6	15,4	11	3	78,6	21,4	71,0	29,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

1) keine freiwerdenden Stellen



Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft – Abt. Sport										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	525	882	37,3	62,7	523	895	36,9	63,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	1,3	0,3	80,0	20,0	2,0	1,3	60,6	39,4		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	3	2	60,0	40,0	1	2	33,3	66,7		2)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	3	2	60,0	40,0	3	1	75,0	25,0	67,0	33,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	1	0,0	0,0	0,0	100,0
Professuren C3/W2	1	1	50,0	50,0	1	1	50,0	50,0	50,0	50,0
Professuren C4/W3	3	1	75,0	25,0	3	1	75,0	25,0	50,0	50,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Psychologie und Sport zusammengenommen.

2) keine Zielvorgaben, da Frauenquote über 50%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Technische Fakultät										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	823	423	66,1	33,9	864	384	69,2	30,8		
Anzahl der Promotionen im Jahr	20,0	4,0	83,3	16,7	17,7	5,7	75,6	24,4		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	2	1	66,7	33,3	11	8	57,9	42,1	52,0	48,0
Anzahl der Habilitationen im Jahr	5,0	0,0	100,0	0,0	3,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	16	0	100,0	0,0	13	0	100,0	0,0	54,0	46,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0	50,0	50,0
Professuren C3/W2	2	1	66,7	33,3	2	2	50,0	50,0	50,0	50,0
Professuren C4/W3	9	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0	90,0	10,0
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Geschichte, Philosophie, Theologie – Abt. Theologie										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende*	720	691	51,0	49,0	700	664	51,3	48,7		
Anzahl der Promotionen im Jahr	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	0	2	0,0	100,0	1	1	50,0	50,0		3)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1,0	0,0	100,0	0,0	1,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	0	1	0,0	100,0	0	1	0,0	100,0	0,0	100,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		1)
Professuren C3/W2	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0		1)
Professuren C4/W3	2	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	50,0	50,0
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Die Studierendenzahlen gelten für die ganze Fakultät, d.h. die Abteilungen Geschichte, Philosophie und Theologie zusammengenommen.

- 1) keine freierwerdenden Stellen
- 3) Zielvorgaben nicht möglich

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät für Wirtschaftswissenschaften										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage im Erstbericht, 2009				Aktuelle Situation im Zwischenbericht, 2011				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	712	463	60,6	39,4	612	409	59,9	40,1		
Anzahl der Promotionen im Jahr	5,3	3,3	61,5	38,5	8,3	3,0	73,5	26,5		
Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	8	11	42,1	57,9	11	11	50,0	50,0		2)
Anzahl der Habilitationen im Jahr	3,0	0,0	100,0	0,0	2,0	0,0	100,0	0,0		
Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	6	1	85,7	14,3	7	4	63,6	36,4	60,0	40,0
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	0	0	0,0	0,0		1)
Professuren C3/W2	3	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	66,7	33,3*
Professuren C4/W3	11	0	100,0	0,0	14	0	100,0	0,0		1)
Leistungspositionen – mittlere und höchste Ebene (z. B. DekanInnen / Rektorate / Präsidien)										

\* Eine noch offene Professur wird voraussichtlich mit einem Mann besetzt. Weitere planmäßige Neuberufungen stehen bis 2013 nicht an.

- 1) keine freierwerdenden Stellen
- 2) keine Zielvorgaben, da Frauenquote über 50%