



Genderchance Dezentral Wegweiser zur Gleichstellung

in Fakultäten und Einrichtungen

Wegweiser zur Gleichstellung in Fakultäten und Einrichtungen

I. Einleitung	2
II. Erste Schritte	4
III. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungskommissionen der Fakultäten	5
•... Gleichstellungskommission: Besetzung und Aufgaben.....	5
•... Gleichstellungs-/Frauenförderpläne	7
•... Rechte und Ressourcen der Gleichstellungskommission	8
•... Stellenbesetzungsverfahren	10
•... Pflicht zur Ausschreibung	14
•... Widerspruchsrecht	14
•... Frauenförderbetrag	15
•... Tipps zur Organisation der Kommissionsarbeit / Öffentlichkeitsarbeit	17
•... Fortbildung.....	18
IV Zentrale Gleichstellungsstrukturen	19
•... Zentrale Gleichstellungsbeauftragte.....	19
•... Gleichstellungsbüro	20
•... Zentrale Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern ...	21
•... Koordinierung der dezentralen Gleichstellungskommissionen	22
V. Beratung und Anfragen zu einzelnen Themen	23
•... Familienservice	23
•... Verhalten bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt	24
•... Stipendien.....	24
•... Mitarbeiterin für Gender Equality.....	25
•... Mentoring-Programm für Frauen	25
•... Frauenseminare und -tutorien	25
•... Frauencomputerraum	26
•... Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.....	26
VI. Weitere gendersensible Informationen	28
•... Adressen	28
VII. Ausblick	29

I. Einleitung

Liebe Gleichstellungsakteurinnen und –akteure, wir freuen uns, dass Sie sich bereit erklärt haben, in der eigenen Fakultät oder Einrichtung Gleichstellungspolitik zu betreiben und zu unterstützen und so gemeinsam mit der Hochschulleitung an der Herstellung wirklicher Chancengleichheit arbeiten wollen. Das heißt angesichts der Frauenanteile auf den verschiedenen Ebenen im Wissenschaftsbereich und der Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Gruppen der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung immer noch, dass es vorrangig um die Beseitigung von Benachteiligungen von Frauen geht, auch wenn es im Sinne des Gender Mainstreaming in den Gesetzen Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern heißt. Immerhin sind dadurch zwischenzeitlich hinsichtlich der Familienförderung mehr Männer im Blick der Veränderungsprozesse.

Vielen von Ihnen ist aber gerade zu Beginn ihrer Arbeit in einer Gleichstellungskommission oder als Gleichstellungsbeauftragte nicht bekannt, was sie machen können oder welche konkreten Rechte sie haben.

Hier kann die vorliegende Broschüre hilfreich eingesetzt werden: Sie gibt Hinweise über die Aufgaben, Rechte und mögliche Strategien der Gleichstellungskommissionen und -beauftragten. Es finden sich Informationen zu einzelnen Themen und Hinweise, wo weitere Angaben zu bekommen sind. Es handelt sich dabei vielfach um Anregungen, ohne dass allen Bereichen nachgegangen werden kann oder muss.

Auch für diejenigen unter Ihnen, die bereits länger im Amt sind, ist die vorliegende Aktualisierung der Broschüre wichtig, weil die rechtlichen Änderungen der letzten Jahre erneut erhebliche Kompetenzerweiterungen und –verschiebungen mit sich gebracht haben, die an den entsprechenden Stellen eingearbeitet wurden.

Durch Belohnungssysteme von außen (Professorinnenprogramm, Strukturfondsgelder für hohe Professorinnenanteile, Leistungsorientierte Mittelver-

teilung des Landes NRW, DFG-Gleichstellungsstandards) wird der Gleichstellungserfolg in Zahlen immer bedeutender: »Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats« steht im Gleichstellungskonzept von 2009, der Stellungnahme zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, das der Umsetzung der Gleichstellungspläne der Fakultäten eine zentrale Rolle attestiert und die Pläne als wichtiges Element der Prozesssteuerung lanciert.

Damit die Gleichstellungspläne in den Fakultäten umgesetzt werden können, ist die Expertise der Gleichstellungskommissionen und –beauftragten vor Ort gefragt, die so an Reputation gewinnen. Ihre nach dem Hochschul- sowie Landesgleichstellungsgesetz definierte Rolle zwischen Interessenvertretung für Frauen und Gleichstellungsmanagement hat sich in letzter Zeit immer mehr auf Letzteres für alle Hochschulbereiche fokussiert. Auf diese Weise entwickeln sich die Gleichstellungskommissionen und –beauftragten zu ExpertInnen in sämtlichen Reformprozessen an der Universität Bielefeld.

Die grundsätzliche Verantwortung für Gleichstellung liegt bei der Universitätsleitung und entsprechend auf dezentraler Ebene bei den Dekanen/-innen. Die Gleichstellungsbeauftragten und –kommissionen müssen als ExpertInnen bei gleichstellungs-relevanten Aspekten umfassend beteiligt werden und sollen die Fakultät unterstützen. In **Berufungsverfahren** haben sie mittlerweile ein **eigenes Beteiligungsrecht**, das nicht mehr von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten abgeleitet ist, die aber weiterhin parallel alle Informationen erhält und bei entsprechenden Signalen das Verfahren übernehmen kann. Prinzipiell handeln die Dezentralen als Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten auf Fakultätsebene.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen und die Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsbüro möchten die Gleichstellungskommissionen und -beauftragten auf vielfältige Weise unterstützen, denn ihre

Aufgaben in Fakultäten und Einrichtungen erfordern oft viel Engagement bei einem kaum zu überblickenden Berg an Arbeit. Diese Infobroschüre für Gleichstellungskommissionsmitglieder oder -beauftragte soll ein Teil dieser Unterstützung sein.

II. Erste Schritte

- Kontaktaufnahme mit der bisherigen Gleichstellungskommission / -beauftragten: Was wurde bisher gemacht? Wie sehen die Strukturen der Fakultät aus? Sie müssen das Rad nicht neu erfinden, sondern können an die bisherige Arbeit anknüpfen. Bei *Gleichstellungskommissionen* empfiehlt es sich, regelmäßige Treffen zu vereinbaren und Aufgaben sowie Themen aufzuteilen;
- Name, Adresse, Telefonnummer, Email-Adresse an das Gleichstellungsbüro weiterleiten und auf der Homepage der Fakultät/Einrichtung aktualisieren lassen;
- Wichtige Basistexte¹ sichten: Landesgleichstellungsgesetz (LGG); Hochschulgesetz NRW, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Grundordnung der Universität Bielefeld, Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, Regeln des Fairen Umgangs;
- Das neue Gender-Portal bietet weitere Informationen zum gesamt universitären Stand der Gleichstellung mit aktuellen Daten;
- Gültigen Gleichstellungsplan bei der Fakultätsverwaltung besorgen (oder im Netz einsehen), ggf. können Sie dort weitere Statistiken anfordern und den nächsten Zeitpunkt für die Evaluation der Gleichstellungspläne (nach der Hälfte der Laufzeit) erfahren;

¹ Diese sind im Netz auf den Seiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität jeweils in der neuesten Fassung verfügbar, mit einer Einführung in die Rechtssystematik und relevanten Kommentaren.

- Kontaktaufnahme mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und/oder deren Stellvertreterinnen;
- Kontakt und Vorstellung bei DekanIn / Dekanat / Mittelbau / Fachschaft;
- Rundmail an Fakultätsangehörige mit Bekanntmachung der neuen Gleichstellungskommission;
- Mit dem Dekanat vereinbaren, dass alle Informationen und Einladungen auf Fakultäts- bzw. Einrichtungsebene ankommen

III. Aufgaben und Rechte der Gleichstellungskommissionen der Fakultäten

Im folgenden Kapitel sind immer die Gleichstellungsbeauftragten oder –kommissionen der Fakultäten (**Dezentrale**) gemeint, es sei denn die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder –kommission wird explizit genannt.

Gleichstellungskommission: Besetzung und Aufgaben

Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern oder ersatzweise Gleichstellungsbeauftragte sind gemäß Grundordnung der Universität Bielefeld (§ 22) in jeder Fakultät mit mehr als 20 Beschäftigten von der Fakultätskonferenz zu bilden. Entsprechendes gilt für die zentralen Einrichtungen und die Verwaltung. Die Statusgruppen sind in einer Kommission im Verhältnis 1:1:1:1 vertreten. Männer können in die Gleichstellungskommission gewählt werden, allerdings sollte sichergestellt sein, dass sie sich - ebenso wie die Frauen einer Kommission - für Gleichstellungspolitik engagieren und genderkompetent sind. Die Vorsitzende der Kommission und damit die Ansprechpartnerin und die als Gleichstellungsbeauftragte einer Fakultät geltende muss nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes NRW eine Frau sein. Grundsätzlich kann eine Kommission angesichts der Aufgabenbreite durch die gegenseitige Unterstützung der Mitglieder die Aufgabenverteilung und die Anforderungen besser bewältigen.

gen als eine einzelne Gleichstellungsbeauftragte und ist deshalb vorzuziehen.

Die Grundordnung sieht folgende Aufgaben für die Gleichstellungskommission bzw. -beauftragte in ihrer Fakultät/Einrichtung - in Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten - vor:

- Überprüfung der Einhaltung und der Fortschreibung der Gleichstellungspläne (*damit ist tatsächlich die Überprüfung gemeint, die Erstellung des Planes ist Fakultätsaufgabe*)
- Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen von Frauen in der Fakultät (*wünschenswert wäre, dass die angeregten Maßnahmen in den Gleichstellungsplan einfließen, insbesondere sollten auch Strukturplanungen und Evaluationsverfahren mit einem »Genderblick« begleitet und die Ziele des Gleichstellungsplanes dort mit verankert werden*)
- Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen ihres Bereichs bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme (z. B. *die Anregung der Einrichtung von Frauentutorien, wenn sich bei den Daten des Frauenfördergeld-Modells zeigt, dass die Absolventinnenquote niedriger ist als die Studentinnenquote*)
- die Mitwirkung an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene (*wird oft nur auf die Verwendung der Frauenfördergelder bezogen, gilt aber für alle auf Fakultätsebene zu verteilenden Gelder*)
- das Angebot der Information und Beratung der Kandidatinnen und Kandidaten für das Amt in der Gleichstellungskommission (*diese Regelung soll Kontinuität und Qualifikation bei der KandidatInnensuche sichern helfen*)

Damit haben die Dezentralen umfassende Unterstützungs-, Mitwirkungs- und Kontrollfunktionen und sind in der Wahrnehmung dieser Aufgaben weisungsfrei.

Anders ausgedrückt: Die Gleichstellungskommission zeigt unmittelbare und mittelbare, oft subtile Benachteiligungen von Frauen auf und *berät* die Fakultätsleitung bei deren grundsätzlicher Verantwortung für die Herstellung von Gleichstellung zwischen Frauen und Männern.

Dafür ist ein breites Organisations- und Genderwissen nötig, weil sich die Aufgaben quasi über alle Bereiche der Fakultät erstrecken.

Gleichstellungs-/Frauenförderpläne

Der Frauenförderplan (Gleichstellungsplan ist die synonyme Bezeichnung) einer Fakultät oder Einrichtung bildet den institutionellen Rahmen für ihre Gleichstellungsbemühungen. Er enthält fakultäts- und fachspezifische Maßnahmen, um die Diskriminierung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen. Nach den ministeriellen Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes sind Frauenförderpläne jeweils für 3 Jahre festzuschreiben und bestehen aus:

- Bestandsaufnahme und -analyse
- verbindlichen Zielvorgaben
- geeigneten Maßnahmen zum Erreichen der Zielvorgaben.

Seit Ende 2000 haben alle Fakultäten und einige Einrichtungen Gleichstellungspläne verabschiedet und pünktlich alle drei Jahre aktualisiert. Für alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (Gesetzesbezeichnung: weitere Mitarbeiterinnen) gilt ein zentraler universitätsweiter Plan, weil in diesem Bereich Personalentwicklung nur auf der Ebene der gesamten Universität Aussicht auf Erfolg hat.

Die Frauenförderpläne müssen zur Hälfte ihrer Laufzeit auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden, um bei eventueller Nichteinhaltung der Zielvorgaben entsprechende entgegenwirkende Maßnahmen zu ergreifen. Sollten nach Ablauf der drei Jahre die Zielvorgaben nicht erfüllt sein, muss jede künftige Einstellung eines Mannes in diesem Bereich gesondert be-

gründet werden bis die Zielvorgaben erfüllt sind oder ein neuer gültiger Plan vorliegt.

Die Verantwortung für die Erfüllung der Zielvorgaben trägt die Fakultätsleitung. Die Gleichstellungskommission/-beauftragte ist als Kontrollorgan tätig. Als ExpertInnen für Gleichstellungsfragen können die Mitglieder der Gleichstellungskommission ihr Wissen zur Problemlösung anbieten, sie sollten sich aber die Verantwortung nicht übertragen lassen.

Nach unserer Erfahrung ist der Gleichstellungsplan in den Fakultäten immer noch zu wenig bekannt, obwohl er eine Grundlage für alle personellen, sozialen und organisatorischen Entscheidungen sein sollte. Gemäß der Berufungsordnung wird bei Beginn jedes Berufungsverfahrens auf die dort festgelegten Ziele hingewiesen. Es könnte sinnvoll sein, wenn die Dezentralen immer wieder beim Dekanat und im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren auf den Gleichstellungsplan und seine rechtliche Bindung hinweisen.

Rechte und Ressourcen der Gleichstellungskommission

Ihre umfangreichen Informations- und Beteiligungsrechte sind im Rahmenplan und in der Grundordnung festgelegt (u. a. zu finden auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten) und werden teilweise noch in den Frauenförderplänen konkretisiert. Als normale Fakultätskommission ist die Gleichstellungskommission mit allen Angelegenheiten, die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben oder **haben können** in der Fakultät/Einrichtung befasst und nimmt damit eine tatsächliche Querschnittaufgabe wahr. Üblicherweise nutzen die Gleichstellungskommissionen und -beauftragten folgende Rechte und Ressourcen:

- Teilnahme mit Antrags- und Rederecht in der Fakultätskonferenz und ihren Kommissionen, soweit Belange der Gleichstellung berührt sind – was eigentlich ständig der Fall ist, da letztendlich alle Entscheidungen Auswirkungen auf Frauen und Männer haben. Aus Zeitgründen kon-

zentrieren sich die Kommissionen deshalb am besten auf sehr bedeutsame Punkte wie Stellenbesetzungen, Entwicklungsplanung, Personalentwicklung, Studienordnung etc. Die Gleichstellungskommission erhält alle Einladungen und Protokolle der Fakultätsgremien, um entscheiden zu können, an welchen Sitzungen sie teilnimmt. Eventuell muss daran, besonders beim Wechsel der Gleichstellungskommission, im Dekanat erinnert werden.

- In Stellenbesetzungsverfahren (außer Berufungen) sowie bei sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen kann die Gleichstellungsbeauftragte der Universität ihre Rechte durch die Gleichstellungsbeauftragte oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultät widerruflich wahrnehmen lassen (vgl. § 22 (4) Grundordnung und Kap. Stellenbesetzungen). Dies wird in der Regel obligatorisch delegiert. Wichtig ist hier aber, dass sich die Gleichstellungsbeauftragten/-kommissionen mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten über ihr Vorgehen absprechen, weil sie nach dem aktuellen Hochschulgesetz (Januar 2007) als deren Stellvertretung auf Fakultätsebene fungieren. Deshalb sollte die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über grundsätzliche Fragen und Modalitäten immer informiert werden.
- In Berufungsverfahren hat die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät ein eigenes Beteiligungsrecht mit beratender Funktion und sollte bereits bei der Denomination mit einbezogen werden – zumal nach den neuesten Gleichstellungsplänen bei jeder Neubesetzung vorab geprüft werden soll, ob die Professur gezielt auf Bereiche ausgerichtet werden kann, in denen mehr qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen oder der Einbezug von Genderaspekten möglich ist.
- (Mit-) Entscheidung über die Verwendung des Frauenförderbetrags (s. unten)
- Ressourcen: eigene Kopierkarte oder Möglichkeit, über die Fakultät Einladungen u. a. zu kopieren; Info-Brett; Raum bzw. Mitnutzung ei-

nes Raums für Sitzungen und Beratungen; studentische Hilfskraft für spezielle Projekte, punktuell oder für Studienberatung für Frauen (einige Fakultäten); Computer; Postfach

Weil es sehr viele Rechte und Aufgaben gibt, aber noch nicht die entsprechenden Zeit-Ressourcen für die Kommissionsmitglieder, haben wir ein Anreizsystem für dezentrale GleichstellungsakteurInnen entworfen, dessen Umsetzung erst noch diskutiert und die nötigen Finanzquellen gefunden werden müssen.

Bis zur Umsetzung globaler Lösungen müssen Prioritäten gesetzt werden und die Fakultätsleitung immer wieder an ihre Verantwortung für die Realisierung der Gleichstellungsziele erinnert werden, die auch etwas kosten darf, weil sie ja letztlich viel Geld einbringt.

Der Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaften sieht bereits eine großzügigere Entlastungsmöglichkeit der dortigen Kommissionsmitglieder vor und könnte als Beispiel guter Praxis herangezogen werden.

Stellenbesetzungsverfahren

Auch wenn Gleichstellungspolitik aus einer Vielzahl von Maßnahmen und Instrumenten besteht, spielen Personalentscheidungen eine Schlüsselrolle. Nach dem Landesgleichstellungsgesetz ist der zentralen Gleichstellungsbeauftragten Gelegenheit zu geben, sich an allen Berufungs-, Professurvertretungs-, Einstellungs-, Beförderungs-, Höhergruppierungs- und Beurteilungsverfahren zu beteiligen. Die Beteiligungspflicht setzt dabei frühzeitig im Planungsstadium ein, also noch vor der Formulierung des Ausschreibungstextes (s. Verwaltungsvorschriften zu § 18 LGG). Im normalen Geschäftsablauf beginnt das Verfahren zumeist erst mit Vorlage der Ausschreibung. Allerdings kann diese aufgrund der umfangreichen Beteiligungs- und Anhörungsrechte noch nachträglich verändert werden. Werden die Beteiligungsrechte missachtet, ist die Entscheidung für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. An der Universität Bielefeld

kann die zentrale Gleichstellungsbeauftragte diese Rechte (aber auch jene an sonstigen sozialen und organisatorischen Maßnahmen) durch die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder ein Mitglied der Gleichstellungskommission der Fakultäten oder Einrichtungen widerruflich wahrnehmen lassen (GO § 22 (4)). In der Regel sind diese Rechte obligatorisch delegiert und die Mitglieder der Gleichstellungskommission handeln als Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten.

Die Beteiligungsrechte umfassen:

- rechtzeitige Information (bei Kommissionen Einladungen, Protokolle und Unterlagen wie die übrigen Kommissionsmitglieder)
- Akteneinsicht
- Teilnahme an Kommissionssitzungen und Bewerbungsgesprächen (auch Vorab-Besprechungen)
- Antrags- und Rederecht
- Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme
- Möglichkeit eines Sondervotums (bezieht sich bei Berufungsverfahren auf ein konkretes Abstimmungsergebnis und muss noch in der Sitzung nach der Abstimmung angekündigt werden)
- Möglichkeit eines Widerspruchs der zentralen Gleichstellungsbeauftragten mit aufschiebender Wirkung der jeweiligen Maßnahme (s. Punkt Widerspruchsrecht weiter unten. Hierbei ist es sehr wichtig, dass die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gut von den Dezentralen über den jeweiligen Sachverhalt informiert wurde, um den Widerspruch begründen zu können)

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte erhält automatisch alle Stellenausschreibungen (ohne studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte) der Universität. Die Gleichstellungskommission der Fakultät sollte darauf ach-

ten, dass sie die Ausschreibungen ihrer Fakultät oder Einrichtung gleichzeitig erhält. Daraufhin sprechen sich zentrale Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission ab, wer an dem Stellenbesetzungsverfahren teilnimmt. Kriterien sind zeitliche Belastung, fachliche Nähe, Durchsetzungsmöglichkeiten, eventuelle Befangenheit etc. Das Mitglied der Gleichstellungskommission, das ein Verfahren begleitet, informiert regelmäßig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die weiterhin alle Einladungen und Protokolle erhält. So ist gewährleistet, dass bei formalen Fragen, Argumentationen oder anderen Unsicherheiten die zentrale Gleichstellungsbeauftragte mit ihren Erfahrungen die Gleichstellungskommission der Fakultät unterstützen kann.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist bei Stellenbesetzungsverfahren zu achten auf:

- Ausschreibungstext: geschlechtsneutral oder in weiblicher und männlicher Form; eine zu enge Tätigkeitsbeschreibung kann auf eine Scheinausschreibung hindeuten.
- In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, müssen genauso viele Frauen wie Männer oder alle Frauen eingeladen werden, wenn sie die in der Ausschreibung genannte Qualifikation aufweisen.
- Ablauf der Gespräche: vergleichbare Fragen und gleiche Bedingungen (Zeit, anwesende Kommissionsmitglieder) für alle BewerberInnen
- Auswahlkriterien: gleiche Kriterien für Frauen und Männer; keine Veränderung der Kriterien im Laufe des Verfahrens; bei Alter, Anzahl der Publikationen, Drittmittel usw. ist Erziehungsurlaub / Teilzeitarbeit wegen Kindererziehung zu berücksichtigen
- nicht erlaubte Kriterien oder Fragen: (geplante) Schwangerschaft, Vereinbarkeit mit Kindererziehung, Einkommen oder berufliche Stellung des Partners, Anzahl der zu versorgenden Familienmitglieder

Darüber hinaus ist in der Personalabteilung (bzw. auf den Seiten von Dez. III unter Dokumente) ein »**Leitfaden zur Personalgewinnung**« verfügbar, der u. a. zu den Beteiligungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten weitere Auskünfte gibt.

Für Berufungsverfahren ist die gegenderte **Berufungsordnung** mit erläuternder **Handreichung** sehr wichtig, die ebenfalls auf den Webseiten des Personaldezernates einsehbar ist.

Wichtig ist aber nicht nur die formale Korrektheit des Verfahrens, die eigentlich selbstverständlich sein sollte. Das begleitende Mitglied der Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät sollte sich und der übrigen Stellenbesetzungskommission immer wieder vor Augen halten, dass Zielzahlen von Frauen für fast alle Qualifikationsstufen vereinbart wurden und dass zur Erreichung dieser Ziele Kreativität von allen Beteiligten gefordert ist. Ideen liefern u. a. die **drei Stellschrauben zur Gewinnung von Professorinnen**, die in allen Gleichstellungsplänen verankert sind:

1. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät Reflexion bei Stellendenominationen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommen
2. Systematische, gezielte und intensive Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache
3. Vermehrte Einladung von Frauen zu Vorstellungsgesprächen im Hinblick darauf, dass eine Auswertung für die Universität Bielefeld ergeben hat, dass Frauen nicht im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen zu Vorstellungsvorträgen eingeladen werden, aber überproportional erfolgreich sind, wenn sie eingeladen wurden.

Weitere Anregungen lassen sich idealerweise den Gleichstellungsplänen entnehmen. Eine Beschäftigung mit den Erkenntnissen der Geschlechter-

forschung kann darüber hinaus dazu anregen, auch eigene Geschlechterstereotype zu überdenken und mit fundiertem Material neue Wege zur Zielerreichung zu erproben. Mit dem IFF (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung) und den StudentInnen des Masterstudienganges Genderstudies bietet die Universität Bielefeld einen Fundus an ExpertInnen, die in Einzelfällen zu Rate gezogen werden oder deren Wissen in Kooperationsprojekten nutzbar gemacht werden können.

Pflicht zur Ausschreibung

Grundsätzlich sind nach § 8 Landesgleichstellungsgesetz alle Stellen in Bereichen, in denen die Frauenquote unter 50 % liegt, auszuschreiben, weil Frauen von einer Ausschreibung eher profitieren als durch informelle Zuweisung von Stellen. Sind auf eine – zunächst interne – Ausschreibung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, keine Bewerbungen von **qualifizierten** Frauen eingegangen, ist die Ausschreibung einmal extern zu wiederholen.

Da an der Hochschule auf vielen befristeten und durch Drittmittel finanzierten Stellen gearbeitet wird, kann in Absprache mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten von der Ausschreibungspflicht in begründeten Fällen abgesehen werden, wenn damit der Sinn des Gesetzes nicht unterlaufen wird. Einige Kriterien, die für die Entscheidung wesentlich sein können sind eine Befristung bis zu 6 Monaten, die Besetzung mit einer Frau, die Erfüllung der Zielvorgaben und andere.

Die Entscheidung, ob von der Ausschreibungspflicht abgesehen werden kann oder ob die Stelle einmal öffentlich ausgeschrieben werden muss, kann nur die zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Universität fällen. Sie ist dabei jedoch auch auf Informationen von den Dezentralen angewiesen.

Widerspruchsrecht

Nach § 19 LGG kann die zentrale Gleichstellungsbeauftragte gegen eine Maßnahme, die sie für unvereinbar mit den Frauenfördergesetzen und den Frauenförderplänen hält, innerhalb einer Woche nach Kenntnisnahme Widerspruch einlegen. Die entsprechende Maßnahme (z. B. Stellenbesetzung, Kündigung, aber auch der Erlass von Studien- und Fakultätsordnungen u. v. m.) ist dann bis zu einer erneuten Entscheidung auszusetzen. Zum Widerspruch nimmt an der Universität Bielefeld die zentrale Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern (FGK) Stellung, die einen entsprechenden Widerspruchs-Ausschuss gebildet hat.

Dieses Recht kann nicht delegiert werden, doch die Gleichstellungskommissionen/-beauftragten können in kritischen Situationen ankündigen, ggf. die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einschalten zu wollen, die dann in begründeten Fällen Widerspruch einlegt. Hier wird erneut deutlich, wie wichtig eine möglichst enge Absprache zwischen Dezentralen und zentraler Gleichstellungsbeauftragter ist.

Frauenförderbetrag

Seit 1998 wird in den Fakultäten ein sogenannter Frauenförderbetrag ausgewiesen, der zweckgebunden für Maßnahmen zur Frauenförderung verwendet werden muss. Innerhalb der leistungsbezogenen Verteilung der Sach- und Hilfskraftmittel (Titelgruppe 94) ist dies ein Instrument, um Anreize für Erfolge in der Gleichstellungspolitik zu schaffen und bei einer schlechten Frauenquote die Durchführung von zielgerichteten Maßnahmen zu sichern. Nach einer Modifikation im Jahre 2000 wird der Betrag nach den Parametern Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen bestimmt. Das auf den ersten Blick komplizierte Rechenmodell ist auf den Webseiten der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und die jeweiligen Beträge im Statistischen Jahrbuch der Universität dokumentiert. Die Beträge liegen gegenwärtig zwischen 200 und 15.000 Euro; sie werden den Fa-

kultäten nicht zusätzlich zugewiesen, sondern von der allgemeinen Verfügung über Sach- und Hilfskraftmittel zweckbestimmt gebunden. Aus den Nachweisen der Fakultäten über die Verwendung der Gelder (im Oktober/November ab 255 Euro abzuliefern) erstellt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte einen Bericht für die Finanzkommission.

Wurden die Mittel in einem Jahr nicht zweckbestimmt verwendet, wird dieser Betrag auf die Summe des folgenden Jahres aufgeschlagen.

Gefördert werden sollen vorrangig Maßnahmen, die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu gute kommen und zu strukturellen Veränderungen an den Stellen führen, die der jeweilige Frauenförderplan als problematisch analysiert hat und die auch im Berechnungsmodell Verluste aufweisen. Einzelförderungen sollen begründete Ausnahmen bleiben.

Beispiele für durchgeführte Maßnahmen:

- Untersuchung der Gründe für bzw. gegen eine Promotion in der Fakultät
- Workshop „Kommunikationstraining für Doktorandinnen“
- Aufbau eines Frauen-Netzwerkes
- Untersuchung und Auswertung zum Studierverhalten der Frauen in der Fakultät
- Unterstützung der pea*nuts Herbsthochschule für Frauen, um Studentinnen für die MINT-Fächer zu gewinnen
- Mit-Finanzierung einer Gender-Gastprofessur

Auch hier trägt die **Fakultät die Verantwortung** für den zweckbestimmten Einsatz der Mittel. Allerdings muss die Gleichstellungsbeauftragte/-kommission als ExpertInnengremium mitwirken (§ 22 GO). In den meisten Fällen entwickelt sie die Ideen zu den Maßnahmen. Über die Jahre hinweg

kann festgestellt werden, dass dieses Modell zu Erhöhung der Frauenquoten auf den verschiedenen Ebenen beigetragen hat.

Bezüglich der Mitwirkung an der Mittelvergabe (§ 22 GO) sollte der Blick aber auch auf andere Bereiche, in denen Ressourcen zur Disposition stehen, gelenkt werden. Denn im Sinne der Strategie eines Gender Budgeting sollten geschlechtsspezifische Auswirkungen der Geld- (aber auch Zeit- und anderer Ressourcen-Verteilung sichtbar gemacht und Schief lagen möglichst entgegen gesteuert werden. Auf zentraler Ebene wurde vom Rektorat ein Pilotprojekt angestoßen, zu dem im Gender-Portal berichtet werden wird.

Tipps zur Organisation der Kommissionsarbeit

Die Fülle an Aufgaben ist nur mit regelmäßigem Austausch, guter Koordination und Aufgabenteilung zu schaffen. Hierzu einige bewährte Tipps:

- Regelmäßige Kommissionssitzungen (z.B. monatlich) zur Absprache über Aktivitäten und Austausch von Informationen
- Ansprechpartnerinnen für Gremien der Fakultät benennen (Fako, Lehr-, Struktur- Kommission, Mittelbau, Fachschaft etc.), die regelmäßig Kontakt halten
- Verteilung von Arbeitsschwerpunkten innerhalb der Kommission
- Schwerpunktsetzung für einen bestimmten Zeitraum
- Kontakt zu Fachschaft und Mittelbau gewährleistet am ehesten, dass die Gleichstellungskommission auch von Rat suchenden Frauen angesprochen wird bzw. überhaupt in der Fakultät bekannt ist
- Für eine gute Gleichstellungsarbeit ist es sinnvoll, sich mit wissenschaftlichen Untersuchungen zur Situation von Frauen an Hochschulen allgemein und speziell in dem jeweiligen Fach vertraut zu machen. Beim IFF (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung) wird eine entsprechende Dokumentation gepflegt. Hier und

mit den StudentInnen des Masterstudiengangs Genderstudies können ExpertInnen in Einzelfällen zu Rate gezogen oder für Kooperationsprojekte gewonnen werden.

- Regelmäßig die zentrale Gleichstellungsbeauftragte über Aktivitäten informieren, Absprachen treffen, Austauschmöglichkeiten nutzen.

Öffentlichkeitsarbeit

Hauptsächliche Medien der fakultätsinternen Öffentlichkeitsarbeit sind:

- Infobrett
- Web-Seite
- Info-Blatt
- Rundmails an alle Fakultätsangehörigen

Hinweise zur Sichtbarkeit von Gleichstellungserfolgen nach außen:

Der Erwerb des TEQ und die wiederholte Teilnahme am audit „familiengerechte Hochschule“ sind Prädikatsnachweise der Universität Bielefeld, mit denen bei Stellenausschreibungen geworben wird und die auch im dezentralen Bereich für Überzeugungsarbeit genutzt werden können.

Gleiches gilt für die Bewertung des Gleichstellungskonzeptes durch die DFG in die höchste Qualitätskategorie und das Abschneiden im aktuellen Genderreport NRW. Die dort dokumentierte gute Ausgangslage kann genutzt werden, um den Stellenwert der eigenen Arbeit herauszustellen und zur Bewältigung der noch offenen Bereiche zu motivieren.

Fortbildungen

Die Personalentwicklung der Universität Bielefeld bietet Fortbildungen für Frauen zu Konfliktgesprächen, Rhetorik oder Moderation an. Die jeweiligen Termine sind im Fortbildungsprogramm veröffentlicht.

Für die dezentralen Gleichstellungskommissionen und -beauftragten wurde durch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung eine neue **Fortbildungsreihe** konzipiert, in der zunächst ein Workshop zu „Selbstverständnis und Professionalisierung von dezentraler Gleichstellungspolitik und Gleichstellungspläne“ von externen Trainerinnen durchgeführt werden. Es ist geplant, weitere Themen von den Interessen der Teilnehmenden abhängig zu machen. Die genauen Termine und Konditionen werden in einer Rundmail bekannt gegeben.

Darüber hinaus wird demnächst eine Plattform auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten aufgebaut, auf der weitere für Dezentrale interessante Fortbildungsangebote präsentiert werden.

IV. Zentrale Gleichstellungsstrukturen

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld sind gegenwärtig:

- Dr. Uschi Baaken, L3-113, Tel. 106-4202
- Veronika Schmidt-Lentzen (Stellvertreterin), L3-113, Tel. 106-4202
- Loreen Diewell (studentische Beraterin), L 3-101, Tel. 106-67191

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen werden jeweils für 4 Jahre, die Studentische Beraterin für 2 Jahre gewählt. Die jetzige Amtszeit läuft noch bis zum 30.09.2012. Sie sind mit unterschiedlichen Stundenumfängen von ihrer übrigen Arbeit freigestellt.

Zu erreichen sind die Gleichstellungsbeauftragten telefonisch oder per Email (s. Telefonnummer und Email auf der letzten Seite). Für ein Treffen ist eine Terminvereinbarung sinnvoll.

Die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte sind am aktuellsten der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten zu entnehmen, da sie sich wegen ständiger neuer Anforderungen schnell verändern. Prinzipiell orientiert sich die Hauptzuständigkeit an der Statusgruppe der Amtsinhaberin.

Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen stehen den Gleichstellungskommissionen und -beauftragten der Fakultäten jederzeit bei Problemen und Fragen zur Verfügung. Sie können beraten bei Fragen wie:

- Wie verwende ich den Frauenförderbetrag?
- Eine Frau wurde trotz guter Qualifikation nicht eingestellt. Was können wir machen?
- Ein Professor macht in seinen Veranstaltungen immer wieder frauenfeindliche Witze. Wie können wir uns wehren?
- Wie setzen wir Frauenseminare durch?

Da wir die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten und -kommissionen in den Fakultäten, Einrichtungen und der zentralen Verwaltung als die Basis für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik der Universität ansehen, nehmen wir punktuell auch von uns aus Kontakt auf, z.B. bei Stellenbesetzungen, wenn wir von Problemen gehört haben oder um in Erfahrung zu bringen, welche Aktivitäten in den Fakultäten laufen. Seit 1999 werden regelmäßig vor der Novellierung der Gleichstellungspläne Gespräche zwischen dem Rektorat und den Fakultätsleitungen zum Stand der Gleichstellung durchgeführt, an denen die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommissionen oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten beratend teilnehmen.

Gleichstellungsbüro

Im Gleichstellungsbüro (L3-117) ist Jutta Grau (Tel. 106-4203) für Anfragen, Terminvereinbarungen, Informationswünsche, Beschwerden etc. meistens von montags bis donnerstags zu erreichen. Sie ist erste Ansprechpartnerin für Auskünfte zu den formalen Rechten, Adressänderungen, Neuwahl der dezentralen Gleichstellungskommissionen, u. v. a.

Des Weiteren sind Dorothea Niemeier als Mitarbeiterin für studentische Angelegenheiten und Sarah Meier als Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit zu wechselnden Zeiten im Raum L 3 – 101 unter der Tel. 106-67191 bzw. am besten per Email über gleichstellungsbuero@uni-bielefeld erreichbar.

Ansonsten stehen im Gleichstellungsbüro eine Vielzahl von Informationen zu Gleichstellungspolitik und Frauenförderung an Hochschulen bereit:

- Handbibliothek mit Büchern, Aufsätzen und sogenannter »grauer Literatur« (Broschüren, Veröffentlichungen von Gleichstellungsbeauftragten anderer Hochschulen)
- Gesetzestexte, Erlasse, Entscheidungen der Universität Bielefeld
- Sammlung von (elektronischen) Netzwerken von Frauen im Hochschulbereich
- Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen an anderen Hochschulen

Zentrale Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (FGK) hat auf Universitätsebene die gleichen Aufgaben wie die Kommissionen und Beauftragten auf dezentraler Ebene. Sie setzt sich zusammen aus 3 StudentInnen, 3 MitarbeiterInnen aus Technik und Verwaltung, 3 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und 3 ProfessorInnen, die jeweils für zwei Jahre (bzw. die studentischen Mitglieder für ein Jahr) vom Senat auf Vorschlag

der Statusgruppen gewählt werden. Vorsitzende der FGK ist die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

Die Sitzungen der Gleichstellungskommission finden zurzeit alle zwei Monate montags von 12.15 Uhr - 14 Uhr in C3-100 statt. Alle Gleichstellungskommissionen und -beauftragten der Fakultäten und Einrichtungen werden eingeladen und erhalten die Protokolle. Diese Sitzungen und die dort vermittelten Informationen sind eine gute Möglichkeit, die Gleichstellungspolitik der Fakultät in einen übergreifenden Rahmen einzuordnen und zu vernetzen.

Schwerpunktt Themen der letzten Jahre waren unter anderem:

- Stellungnahmen zu den Gleichstellungsplänen der Fakultäten
- Integration von gender-relevanten Zahlen in die neue Software für die kaufmännische Buchführung
- Abbruchverhalten von Studentinnen
- Aktuelle Studien über Einkommensgerechtigkeit
- Die Einrichtung einer Wander-Gender-Gastprofessur

Um die Arbeit der FGK effektiver zu gestalten und besser inhaltlich arbeiten zu können, wurden Arbeitsgruppen gebildet, in denen auch Frauen und Männer mitarbeiten können, die nicht der Kommission angehören. Zurzeit bestehen folgende Arbeitsgruppen (Kontaktpersonen und Termine: s. Kontakte und Homepage der Gleichstellungsbeauftragten)

- AG Zukunft für Sekretärinnen?!
Schwerpunkte: Entgeltdiskriminierung, Fort- und Weiterbildung von Sekretärinnen, Vernetzung mit anderen Gruppen
- Die AG »Förderung von Studentinnen« konstituiert sich gerade neu, ihre Themen sind künftig der Homepage zu entnehmen.

Koordinierung der dezentralen Gleichstellungskommissionen

Die Vernetzung mit den anderen Gleichstellungskommissionen und -beauftragten hilft, die eigene Arbeit einordnen zu können, gemeinsame Lösungen für Probleme zu finden, Anregungen für eigene Projekte zu erhalten oder ganz einfach nicht alleine mit Ideen und Forderungen zu stehen. Ungefähr einmal im Jahr lädt die Gleichstellungsbeauftragte deshalb zu einem Koordinierungstreffen ein, bei dem konkrete Themen behandelt werden. Die Teilnahme möglichst aller Gleichstellungskommissionsmitglieder ist für eine effektive Zusammenarbeit wünschenswert. Im Zusammenhang mit dem neu anstehenden Fortbildungsprojekt wollen wir die Treffen intensivieren und neue Ansätze zu einem lebhaften Dialog ausprobieren, aber auch mehr Service durch das Gleichstellungsbüro anbieten.

Daneben ist der direkte Kontakt zwischen einzelnen Kommissionen möglich. Die aktuelle Liste der Gleichstellungskommissionsvorsitzenden und -beauftragten findet sich im Internet:

www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/ Gleichstellungspolitik in den Fakultäten

V. Beratung und Anfragen zu einzelnen Themen

Als Ansprechperson für Gleichstellungsfragen werden Sie möglicherweise zu den unterschiedlichsten Aspekten um Beratung gebeten. Hierzu hat sich auf zentraler Ebene bewährt, soweit wie möglich an die universitär vorhandenen Beratungsstrukturen zu verweisen und mit den dortigen Beschäftigten in Kontakt zu treten. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, keine Schritte ohne das Einverständnis der jeweils Ratsuchenden einzuleiten. Im Folgenden werden die am häufigsten nachgefragten gleichstellungsrelevanten Beratungsangebote vorgestellt:

Familienservice

Im Bereich der Familienförderung hat sich in den letzten Jahren sehr viel verändert. Die Universität Bielefeld wurde im Jahr 2006 erstmals mit dem Zertifikat »Familiengerechte Hochschule« der berufundfamilie gGmbH ausgezeichnet und 2009 erfolgreich reauditert. Die Betreuungsangebote für Kinder von Studierenden wurde ausgebaut und die erste Beschäftigten-KiTa an einer Hochschule in NRW eröffnet.

Ein umfassendes Beratungsangebot für Studierende und Beschäftigte mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen wurde mit dem Familienservice institutionalisiert. Der Familienservice berät und unterstützt auch FunktionsträgerInnen in Fragen der Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf und übernimmt z.B. die Organisation von Kinderbetreuung bei Tagungen o.ä. Ansprechpartnerinnen sind Ulrike Piplies, L3-119, Tel.: 106-4208 und Kristin Unnold, L3-107, Tel.: 106-4200. Weitere Informationen, Sprechzeiten und Angebote sind auf der Webseite des Familienservice veröffentlicht: www.uni-bielefeld.de/familie/

Wickel-, Still- und Liegeräume wurden ebenfalls kontinuierlich ausgebaut und attraktiver gestaltet. Eine Übersicht ist auf der Webseite www.unibielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Adressen/liege-

raeume.html einsehbar und kann als kleines Übersichtskärtchen in den Räumen des Familienservices L 3 – 119 abgeholt werden.

Verhalten bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

In der Uni gibt es verschiedene Anlaufstellen für Frauen, die von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sind, dazu gehören in den Fakultäten auch die Mitglieder der dezentralen Gleichstellungskommissionen.

In der Unterstützung von Frauen, die sich an eine Ansprechperson wenden, ist es wichtig, alle Informationen der Frauen über sich selbst und das Geschehene vertraulich zu behandeln. Besonders wichtig ist es auch, dass die betroffenen Frauen selbständig für sich entscheiden können, ob sie überhaupt weitere Schritte unternehmen möchten und wenn ja, welche Schritte sie in ihrer jeweiligen Situation am angemessensten finden.

Zur Beratung und Unterstützung der von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffener Frauen und auch der Ansprechpersonen aus den dezentralen Gleichstellungskommissionen bieten externe Beraterinnen (Frauennotruf Bielefeld e. V.) jeden Dienstag von 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr eine offene Sprechstunde in den Räumen der Gleichstellungsbeauftragten (L3-119) an, Tel.: 106-4208 ; Email: frauennotruf@uni-bielefeld.de. Weitere Informationen sind unter www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/beratungsangebote zu finden.

Bei speziellen Problemen ist es auch immer möglich, andere Anlaufstellen in der Universität zu kontaktieren. Ein Faltblatt mit allen Anlaufstellen ist im Gleichstellungsbüro erhältlich und kann auch in der Fakultät ausgelegt werden.

Stipendien

Eine häufige Frage von Rat suchenden Frauen ist die nach Finanzierungsmöglichkeiten von Studium und Promotion. Die ehemalige AG der FGK »Förderung von Wissenschaftlerinnen« hat deshalb einen Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen herausgegeben, der beim Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) oder im Gleichstellungsbüro zu erwerben ist. Außerdem findet sich die aktuelle Version mit Links zu Stiftungen und ähnlichem auf unserer Seite im Internet.

Die Universität Bielefeld schreibt jedes Jahr Abschluss- und Promotionsförderungs-Stipendien aus, die zu 2/3t an Frauen vergeben werden. Modalitäten und Termine können bei Herrn Neumann, Dez II, C0-272, Tel. 106-5225, erfragt werden.

Mitarbeiterin für Gender Equality

Das Rektorat hat zur Umsetzung von Maßnahmen aus dem Gleichstellungskonzept eine Stelle für Gender Equality eingerichtet. Die Inhaberin Dr. Nina Vanselow ist unter der Tel.-Nr. 106-67305 sowie der Email gender.equality@uni-bielefeld.de erreichbar. Sie ist u. a. für die Seiten des Gender-Portals (<http://www.uni-bielefeld.de/gender/>) sowie für weitere Fragen zur Karriereplanung im wissenschaftlichen Bereich zuständig.

Mentoring-Programm für Frauen

Im Jahr 2011 startet ein neues Mentoring-Programm für Frauen in drei Qualifikationsbereichen: Studentinnen mit Promotionsinteresse, Promovendinnen und Frauen in der Post-Doc-Phase. Detailinformationen sind bei der Projektleiterin Yulika Ogawa-Müller, L 3- 103, Tel. 106-4267 und auf den Webseiten <http://www.uni-bielefeld.de/mentoring/movement/> erhältlich.

Frauenseminare und -tutorien

Veranstaltungen, Seminare, Übungen oder Tutorien ausschließlich für Frauen sind eine Möglichkeit, ohne männlich geprägtes Lern- und Diskussionsverhalten unter Frauen zu arbeiten, die eigene Position im Wissenschaftsbetrieb zu reflektieren, neue Verhaltensmuster auszuprobieren, den Austausch unter Frauen zu fördern und sich mit frauenspezifischen Inhalten zu beschäftigen. Der Ausschluss von Männern von bestimmten Veranstaltungen war lange umstritten. Inzwischen sehen Frauenförder- und Gleichstellungspläne der naturwissenschaftlichen Fakultäten veranstaltungsbegleitende Tutorien für Frauen oder Frauenübungsgruppen vor, wenn ein bestimmter Frauenanteil unterschritten wird.

Zu Beginn jeden Semesters gibt das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) das »Frauenforum« heraus, ein Frauenvorlesungs- und Initiativenverzeichnis (zu beziehen: IFF, T 7 – 216, Tel. 4574, iff@uni-bielefeld.de).

Frauencomputerraum

Seit April 2002 existiert der Frauen-Computerraum in T1-177. Den Nutzerinnen stehen täglich von 8.00 – 22.00 Uhr 15 PC-Arbeitsplätze zur Verfügung. Mitarbeiterinnen des HRZ bieten an mehreren Tagen Beratungszeiten an, die im Raum aushängen. An Wochenenden kann der Raum für Computerschulungen genutzt werden. Einige Kurse werden vom AStA organisiert angeboten und sind dort nachzufragen. Falls eine Fakultät, dezentrale Gleichstellungskommission oder Studentinnengruppe Bedarf hat, eigene Schulungen für Frauen durchzuführen, kann der Raum gebucht werden. Nachfragen können an das HRZ gerichtet werden.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Gleichstellungspolitik ist auch für den Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wichtig. Weil es oft schwierig ist, Ansatzpunkte zu fin-

den, sollen hier einige Beispiele aufgeführt werden, wie die Vertreterin der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung in der Gleichstellungskommission tätig werden kann:

- Sinnvoll sind regelmäßige Treffen der Mitarbeiterinnen innerhalb der Fakultät oder Einrichtung zum Austausch von Informationen oder einfach als Kontaktmöglichkeit. Probleme und Anliegen können bei solchen Treffen angesprochen werden oder Frauen finden leichter den Weg, um Einzelgespräche zu vereinbaren.
- Beratung zur individuellen Arbeitssituation (z.B. bei Überlastung, Problemen mit Vorgesetzten). Auf Wunsch kann die MTV-Kommissionsvertreterin Frauen in Konfliktgespräche begleiten.
- Vereinbarungen zu Urlaubs- und Vertretungsregelungen auf der Ebene der jeweiligen Einrichtung
- Vorschläge zu Angeboten im Fort- und Weiterbildungsprogramm. Die MTV-Kommissionsvertreterin kann Wünsche nach Veranstaltungsangeboten, die sie von Kolleginnen hört, an das Gleichstellungsbüro weiterleiten.
- Um Wege aus der derzeitigen beruflichen Sackgasse zu entwickeln, in der die meisten Mitarbeiterinnen in den Sekretariaten stecken, werden Konzepte zur Personalentwicklung erstellt. Es ist wichtig, die Maßnahmen, die in diesen Konzepten vorgeschlagen werden, zu kennen und die Umsetzung zu beobachten.
- Teilnahme an Stellenbesetzungsverfahren
- Höhergruppierungsfragen sollten an den Personalrat weitergeleitet werden.

Bitte machen Sie die Kolleginnen auf die EDV-Hotline aufmerksam (Sekretärinnen helfen Sekretärinnen bei verschiedenen Software-Problemen, die aktuelle Liste ist unter www.uni-bielefeld.de/hotsek einsehbar).

Uniweit arbeitet die AG der zentralen Gleichstellungskommission »Zukunft für Sekretärinnen?!« u.a. am Thema Entgelddiskriminierung. Hier sind Neue Kolleginnen zur Mitarbeit jederzeit willkommen. Mehr Infos unter: www.uni-bielefeld.de/sekretaerinnenAG.

VI. Weitere gendersensible Informationen

interne Adressen:

- Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld: www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte
- Gender-Portal: www.uni-bielefeld.de/gender
- Mitarbeiterin für Gender Equality (Kontakt s. oben)
- IFF (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung): www.uni-bielefeld.de/IFF/
- AstA: www.asta-bielefeld.de/CMS/
- Zentrale Studienberatung: www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/
- Anaconda Frauencafé: cafeanaconda.blogspot.de/cafe-anaconda/

externe Adressen für Gleichstellungspolitik und Daten an Hochschulen:

- Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten: www.bukof.de/
- Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen in NRW: www.lakofnrw.fh-koeln.de/
- Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS mit Informationen und Daten: www.gesis.org/cews

- Kompetenzzentrum Technik, Diversity und Chancengleichheit für Entwicklungen in den MINT-Fächern: www.kompetenzz.de/
- Genderkompetenzzentrum in Berlin für Definitionen im Genderwissen: www.genderkompetenz.info/
- Netzwerk Frauenforschung NRW, aktuelle Informationen zur Frauen- und Geschlechterforschung: www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de/

VII.Ausblick

An der Universität Bielefeld ist die Herstellung echter Chancengleichheit für Frauen auf einem guten Weg. Nach dem neuen Genderreport (www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de/genderreport.html) befindet sich die Universität Bielefeld zahlenmäßig auf dem 2. Platz aller Universitäten in NRW. Dieser und andere Erfolge, die sich zusehends monetär auswirken, lassen sich nur erhalten und ausweiten, wenn die reichlich vorhandenen Institutionen und ExpertInnen zur Gleichstellungspolitik, die in dieser Broschüre vorgestellt wurden, noch systematischer zusammenarbeiten.

Dezentrale Expertise der konkreten Gegebenheiten ist die Grundlage für eine gute Gleichstellungsarbeit und soll weiter gestärkt werden, aber größere Schritte lassen sich oft erst mit gesamt universitär koordinierten Projekten realisieren.

Deshalb hoffen wir, dass diese Broschüre auch zu einer optimalen Zusammenarbeit von dezentralen und zentralen Gleichstellungsbemühungen beiträgt, damit wir gemeinsam dem großen Ziel der Geschlechterparität auf allen Ebenen und in allen Bereichen näher kommen.

Herausgegeben von
der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld

Redaktion: Gleichstellungsbüro

L3-113/117

Tel.: 0521-106-4202/03

gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de

Gestaltung: Peter Hoffmann (Umschlag); Sarah Meier

Druck: Zentrale Vervielfältigungsstelle der Universität Bielefeld

Stand Januar 2011