



25 Jahre unterwegs

Meilensteine der Gleichstellungspolitik an
der Universität Bielefeld von 1988 – 2013





2. Auflage 2013

Impressum

Herausgeberin	Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld
Redaktion	Jutta Grau, Heide Lindemann, Ergänzung 2. Auflage: Jutta Grau, Sarah Tabea Meier
Layout	Vera Schmidt, Köln (www.schmidt-vera.de)
Fotos	Pressestelle der Universität Bielefeld, Gleichstellungsbeauftragte Sarah Tabea Meier (www.sarahtabeameier.de)
Druck	Zentrale Vervielfältigung der Universität Bielefeld
	Diese Broschüre ist zu beziehen über das Gleichstellungsbüro der Universität Bielefeld
	Dr. Uschi Baaken Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld Postfach 10 01 31 33501 Bielefeld gleichstellungsbuero@uni-bielefeld.de

Mit freundlicher Unterstützung der

WLUG Westfälisch-Lippische
Universitätsgesellschaft

25 Jahre unterwegs
Gleichstellungspolitik an der Universität
Bielefeld von 1988 – 2013

»Ich fasse, was ich fordere, noch einmal zusammen: Völlige Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Gebiete der Wissenschaft, in Bezug auf Bildungsmittel und Verwerthung der erworbenen Kenntnisse. Und ich schreibe auf meine Fahne den Spruch, den die Könige von Granada in ihrem Banner trugen: »*No puedo desear mas, ni contentarme con menos*« – nicht mehr kann ich fordern und nicht mit weniger mich begnügen.«

Hedwig Dohm: Die wissenschaftliche Emancipation der Frau, Berlin 1874

Aus dem Inhalt

Impressum	05
Vorwort 2013	06
Vorwort 2008	07
1969 – 1988 Startvoraussetzungen	08
Gesetze und andere rechtliche Wegbereiter	10
Netzwerke der Frauenbeauftragen an Hochschulen auf Bundes- und Landesebene	12
Frauen, Familie, Fortschritte!	14
Aufbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen	16
Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt	18
Frauenparkplatz	20
AG Förderung von Wissenschaftlerinnen	22
Fehlende Studentinnen in den Naturwissenschaften und Technik	24
Geld als neues Steuerungsinstrument	26
Studentinnenaktivitäten	28
Spiegel des Wandels: Geschlechtergerechte Sprache	30
Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW als Wegweiser	32
Weggefährtinnen vorgestellt	34
Wie kommt Gender in den Mainstream der Universität	36
Frauenräume als Umwege?	38
Teilzeit als Ausweg?	40
Promotion als Königinnenweg	42
Karikaturenausstellung FrauenWelten	44
Impressionen vom Aktionstag FrauenChancen 2006	46
Professorinnenanteil als wichtige Zielgröße	48
Zum Hintergrund von INA – Internationale Absolventinnen	50
Neue Wege durch zusätzliche Gleichstellungsstrukturen	52
Der gute Weg: Gender in Forschung und Lehre	54
Wegbeschreibung in Zahlen – Gendermonitoring	56
Bunte Pfade – Gender & Diversity	58
Wettlauf als Abkürzung?	60
Gesetze und andere rechtliche Regelungen	62
Frauenanteile der verschiedenen Qualifikationsstufen	64

Vorwort zur 2. erweiterten Auflage von 2013

»25 Jahre unterwegs« ist der Titel der erweiterten Auflage der Festschrift von 2008 »20 Jahre unterwegs«, die keine komplette Aktualisierung zu allen Themen bietet, sondern mit der vorrangig die letzten fünf Jahre Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld ergänzt werden. Diese Wegstrecke offenbart sich in der Rückschau als eine echte Überholspur, auf der sich nach und nach die gesamte Organisation der Universität Bielefeld einfindet. Waren wir schon 2008 erstaunt über die immer deutlicheren Erfolge, die den Gleichstellungsbemühungen gesamtuniversitär mehr Aufmerksamkeit einbrachten, hat sich diese Entwicklung in den letzten fünf Jahren spür- und sichtbar dynamisiert: Die Wege zum großen Ziel werden gradliniger, besser, breiter, schneller ... und es konnten etliche zusätzliche Meilensteine gesetzt werden, die wir den Leserinnen und Lesern ein wenig stolz präsentieren. Allerdings hinken die konkreten Zahlen der Frauenanteile noch etwas hinterher, so dass die Zielerreichung doch noch nicht um die nächste Ecke zu erwarten ist und die Reise für alle GleichstellungsakteurInnen beendet wäre. Deshalb ist die Wegmarke »25« ein gutes Etappenziel, erneut die zurückgelegte Gesamtstrecke zu reflektieren und mit Weggefährtinnen und Begleitern zu feiern.

- Das Redaktionsteam 2013 -

Meilensteine der Gleichstellungspolitik

20 Jahre Gleichstellung an der Universität Bielefeld stellen einen bedeutenden Anlass dar, die wichtigsten Stationen und Erfolge der institutionellen Gleichstellungsarbeit zu präsentieren und in Erinnerung zu rufen. Dieses Vorhaben in Form von »Meilensteinen« zu konzipieren, erhebt den Anspruch, dass es vorangeht auf einem vorgezeichneten Weg und damit ein wesentlicher Fortschritt zu dokumentieren ist. **Meilensteine** können als solche nur errichtet werden, wenn der Weg bekannt ist und bereits begangen wurde, wofür es mutiger Pionierinnen und eines zugänglichen Umfelds bedarf. Über beides verfügte die Universität Bielefeld kontinuierlich in vorbildlicher Weise, wie die folgenden Seiten in Wort und Bild aufzeigen werden. **»Wer sein Ziel kennt, findet seinen Weg«** verkündet eine asiatische Weisheit. Das Hauptziel der Gleichstellungsbestrebungen an unserer Hochschule war und ist die gleichwertige Teilhabe von Frauen an allen Positionen im Wissenschaftsbetrieb, so wie es Hedwig Dohm schon im Jahr 1874 einforderte und wofür sie damals unter ihren Geschlechtsgenossinnen nur vereinzelt Unterstützung fand. Die Frauenbildungsgeschichte macht deutlich, dass sich die Wege oft trennten und manchmal an Zwischentappen halt machten, die zunächst als Ziel deklariert wurden. Trotz dieser unterschiedlichen Einschätzung der richtigen Wege und der zu bewältigenden Hindernisse ist ein Vorwärtskommen von Frauen an Universitäten, d. h. dort letztlich entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung zu studieren, zu

arbeiten und zu lehren, festzustellen. Gleichzeitig haben sich Forschung und Lehre nach und nach im Inhalt und in der Kultur um die Geschlechterperspektive erweitert. **Nur das Tempo** dieser Entwicklung wird von den Beteiligten oft als zu langsam empfunden und nach Möglichkeiten der Abkürzung gesucht. Einen Ausweg sahen politisch Aktive vor über 20 Jahren in der Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik, also in der Schaffung des Amtes der Frauenbeauftragten und der Etablierung von Frauenfördermaßnahmen. Damit eröffnete sich ein völlig neuer Weg, der zu erkunden war. **Dieser Weg** wird an der Universität Bielefeld im Nachhinein als relativ gradlinig mit weithin sichtbaren Meilensteinen dargeboten. Doch auch hier gibt es Diskussionen um den richtigen Pfad, erweisen sich manche Richtungen als Sackgassen oder stellen einen Umweg dar. Selbst die Pionierinnen samt Weggefährtinnen und zunehmender Anzahl von gendersensiblen Begleitern sind sich nicht immer sicher, dass das Ziel erreichbar ist, weil die Strecke im Alltag nur mühsam zu bewältigen scheint und mancher Stolperstein die Geschwindigkeit mindert. Hilfreich ist dann je eine Portion Pragmatismus, Ausdauer und Kreativität im Gepäck, um Durststrecken zu bewältigen und neuen Mut zu schöpfen.

Weil die Gleichstellungsakteurinnen den Pfad bisher so erfolgreich gefunden und für Nachfolgerinnen gangbar gemacht haben, verzichtet diese

Schrift darauf, die vielen Neben- und seltenen Holzwege zu schildern und konzentriert sich ganz auf die Wegmarken der Hauptroute der Gleichstellungspolitik. **Damit sind wir ein gutes Stück** auf dem Weg vorangekommen, können uns eine kurze Pause zum Feiern gönnen und dann gestärkt weitermachen. **»Wer sein Ziel kennt, findet seinen Weg«** **Denn es bleibt als Ziel:** 50% aller Stellen und Positionen für Frauen, Wegfall der Geschlechterrelevanz für Karriere- und Verdienstmöglichkeiten, optimale Bedingungen in Studium, Lehre und Forschung sowie allen Beschäftigungsverhältnissen für beide Geschlechter – ... nicht mit weniger werden wir uns begnügen!

Mit großem Dank an alle Beteiligten für die Unterstützung dieser Wegbeschreibung

– Das Redaktionsteam 2008 –

1969 – 1988

Startvoraussetzungen

In den 70er Jahren entstehen aus der neuen Frauenbewegung heraus auch in Bielefeld vielfältige Initiativen und Projekte. Eindrücke von dieser Aufbruchstimmung in der Stadt und an der Universität lassen sich im Frauenlesebuch ».../innen-Ansichten« (siehe S. 23) aufspüren. Im Hochschulbereich wird zunehmend die Unterrepräsentanz von Frauen in wichtigen Positionen und das Fehlen von frauenrelevanten Themen in der Wissenschaft reflektiert. Frauenforschungs- und Frauenförderungsaktivitäten sind anfänglich nicht getrennt, weil engagierte Frauen aus unterschiedlichen Statusgruppen (Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung) großen Handlungsbedarf erkennen und mit viel Hoffnung versuchen, die bestehenden Strukturen zu verändern. Dabei ist die Reformuniversität Bielefeld empfänglicher für Neuerungen als die meisten anderen Hochschulen des Landes NRW, so dass sie auf diesen beiden, sich zunehmend differenzierenden Gebieten von Frauenforschung und Frauenförderung eine wegweisende Rolle übernehmen wird:

– **Bis Ende der 70er Jahre** existieren in den Fakultäten für Geschichte, Soziologie, Sozialwissenschaften und Rechtswissenschaften Frauengruppen, die eigene Veranstaltungen organisieren.

– **Als erste Fakultät hat die Soziologie** mit dem »Bielefelder Ansatz« spezifische Frauenthemen im Lehrangebot.

– **1978 – 1981** ist ein Frauenreferat Teil des AStA, 1981 wollen Frauen aus verschiedenen Fakultäten unabhängig von Hochschulgruppen sein und gründen das »Autonome Frauenreferat«, das ab 1982 Frauen- und Lesbenreferat und inzwischen seit einigen Jahren Internationales autonomes Referat für Frauen, Lesben und Transgender heißt.

– **1985** wird das Frauencafé »Anaconda« (damals Anna Konda) eingerichtet.

– **Der Soziologentag 1976** mit dem Antrag auf Gründung einer Sektion Frauenforschung und eine Tagung 1978 an der Universität mit dem Titel »Frauen als Objekt und Subjekt der Wissenschaft – 70 Jahre Frauenstudium« sind wichtige Wegmarken für den Einzug der Frauenforschung in das Hochschulwesen. 1980 wird eine Geschäftsstelle Frauenforschung eingerichtet, aus der heraus sich 1982 die Interdisziplinäre Forschungsgruppe Frauenforschung gründet, die neben einer Einrichtung in Berlin zum Vorbild zur Gründung zahlreicher anderer Frauenforschungszentren im Bundesgebiet wird. Nach einer Umstrukturierung 1992 wird daraus das »Interdisziplinäre Frauenforschungszentrum (IFF)«,

das inzwischen als Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung eine lange Liste von Forschungsthemen aufweist und im Gleichstellungsbereich zu vielen Enttabuisierungen beigetragen hat.

– **In den 80er Jahren** fordert der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen NRW, in dem u. a. spätere Bielefelderinnen aktiv sind, vom Wissenschaftsministerium NRW Frauenforschungs- und –förderungsmaßnahmen und nimmt für sich in Anspruch, damit den Anstoß für zwei wichtige Netzwerke der Gegenwart gegeben zu haben: 1. dem Forschungsverbund »Netzwerk Frauenforschung« und 2. der »LaKof NRW« (Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in NRW, siehe S. 12); das Ministerium stellt ab Mitte der 80er Jahre Gelder aus einem Sonderprogramm für Netzwerkprofessuren zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren zur Verfügung. Die Universitäten können damit eine Frauenforschungsprofessur einrichten, wenn sie diese nach einigen Jahren aus ihrem Haushalt weiterfinanzieren. 1986 wird die erste Netzwerkprofessur in Bonn eingerichtet, bereits 1988 (neben wenigen anderen) an der Universität Bielefeld die Professur für »Sozialwissenschaftliche Frauenforschung«. Bis Ende des Jahrtausends sind an der Universität Bielefeld 6 Netzwerkprofessuren mit Mitarbeiterinnenstellen in den Fakultäten Geschichte, Gesundheitswissenschaften, Pädagogik und Soziologie angesiedelt, was im Bundesvergleich eine Spitzen-

position darstellt. Der wichtige Anstoß für die Stabilisierung des Forschungsverbundes »Netzwerk Frauenforschung NRW« kommt von der Bielefelder Professorin Dr. Ursula Müller, die sich für die Einrichtung einer Koordinierungsstelle einsetzt, die 1995 an der Universität Bielefeld eingerichtet und ab 1998 an der Universität Dortmund fortgeführt wird.

– **Gewerkschafterinnen** diskutieren Gleichstellung in ihren Gruppen und beteiligen sich 1985/1986 rege mit Stellungnahmen an der Erweiterung des Gesetzes über die wissenschaftlichen Hochschulen, damit die Verankerung der Funktion einer Frauenbeauftragten erfolgt.

– **Um Frauen** ohne Hochschulzugangsberechtigung und/oder nach einer langen Familienphase ein Studium zu ermöglichen, beginnen an der Universität Bielefeld die Frauenstudien 1987/1988.

Auf dieser vorhandenen Basis gründet sich ein Frauenbündnis, das sich aus den verschiedenen Statusgruppen (Wissenschaftlerinnen, Nichtwissenschaftlerinnen/jetzt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) heraus dafür einsetzt, dass die Universität Bielefeld eine Frauenbeauftragte und eine Frauengleichstellungskommission ermöglicht. Hierzu wird zunächst 1986 die Grundordnung um den entsprechenden Paragraphen erweitert (s. Gesetze im Anhang) und 1988 die erste Frauenbeauftragte in NRW, die für diese Aufgabe freigestellt wird, gewählt.

Übersicht der Amtsinhaberinnen

FRAUEN-/GLEICHSTELLUNGS- BEAUFTRAGTE	STELLVERTRETERIN	STELLVERTRETERIN	WAHLORDNUNG
Veronika Schmidt-Lentzen 1988 – 1997	Christa Kuhnt 1992 – 1995 Birgit Kampmann 1995 – 1997		Eine Frauenbeauftragte nominiert durch Frauen- wahlgremium Ergänzung um Stellver- treterinnenregelung
Andrea Löther 1997 – 2000	Angela Tillmann 1997 – 1998 Ulrike Piplies 1998 – 2000	Gitta Schmidt 1999 – 2004	Erstmals Studentin als Stellvertreterin Ergänzung um Stellver- treterinnen aus allen Statusgruppen
Uschi Baaken 2001 – 2016	Susann Fegter 2001 – 2003 Nadine Telljohann 2004 – 2006 Christine Göhde 2006 – 2008 Loreen Diewell 2008 – 2012 Sara Schlichting 2012 – 2014	V. Schmidt-Lentzen 2004 – 2016	Erste Direktwahl bzw. Nominierung nach Statusgruppenmodell/ Umbenennung Gleich- stellungsbeauftragte nach LGG Wahl zum Amt der studentischen Beraterin

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

WEGGEFÄHRTINNEN VORGESTELLT

Dr. Gerlinde Günther-Boemke

(Vorsitzende des wissenschaftlichen Personalrats – mit kurzer Unterbrechung von 1,5 Jahren von 1980 – 2008) hat als eine Frau der ersten Stunde alle Stationen der Institutionalisierung der Gleichstellung an der Universität Bielefeld miterlebt und mit gestaltet: Entwurf der neuen

Grundordnung und der daraus resultierenden Wahlordnung, Teilnahme am Frauenwahlgremium zur Nominierung der ersten Frauenbeauftragten, Mitwirkung in der ersten Frauengleichstellungskommission u. v. m.

Lebhaft in Erinnerung ist ihr der zweieinhalb-jährige Entstehungsprozess des 1. Rahmenplans zur Frauenförderung, der mit mühsamen Diskussionen und Auseinandersetzungen verbunden war, aber zu einem positiven Ergebnis mit Vorbildfunktion im Land geführt hat. Als Personalrätin ist Gerlinde Günther-Boemke im besonderen Maße an der Beschäftigungssituation von Frauen im wissenschaftlichen Mittelbau interessiert, hat dabei aber stets den Gesamtkontext im Blick. So regt sie viele Kooperationsmöglichkeiten der beiden Personalvertretungen (WPR und Personalrat der weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) mit der Frauen-/später Gleichstellungsbeauftragten an, um dem gemeinsamen Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern näher zu kommen. Über die Grundlagen der Zusammenarbeit von Personalvertretung und Gleichstellungsgremien veröffentlicht sie einige Artikel, u. a. in Anke Budde / Birgit Ebel u.a. (Hrsg) .../innen-Ansichten – 25 Jahre Universität Bielefeld – Ein Frauenlesebuch zum Jubiläum 1994, S. 159.

Mit dem Beginn der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit endet 2008 auch ihre Arbeit im wissenschaftlichen Personalrat der Universität.

Gesetze und andere rechtliche Wegbereiter

Ohne rechtliche Vorgaben hätte sich auch die immerhin sehr reformfreudige Universität Bielefeld nicht so schnell an die Existenz und zunehmende Präsenz der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten gewöhnt.

Hochschulrahmengesetze gaben auf Bundesebene wichtige Impulse, während die Länder konkret für die Bildung zuständig waren und sind. Somit hat das Land NRW wegweisende Gesetze für die Universität Bielefeld erlassen und ist bis zum Jahr 2007 oberste Dienstbehörde gewesen.

Aber auch Gesetze und die sie konkretisierenden Erlasse haben ihren Ursprung in gesellschaftlichen Diskussionen, die sich auf Parteien und Abgeordnete auswirken und im parlamentarischen Gesetzgebungsverfahren Spuren hinterlassen.

So ist deutlich, dass vieles im Zuge der Institutionalisierung der Gleichstellung auf die Forderungen der »Neuen Frauenbewegung« zurückgeht. U. a. spielt der Arbeitskreis »Wissenschaftlerinnen NRW« eine wichtige Rolle, weil dort frühzeitig (1980) auf die Einsetzung von Frauenbeauftragten und die Initiierung von Frauenforschung an Hochschulen durch Kontakte zum Wissenschaftsministerium hingearbeitet wurde. Unzählige weitere Initiativen sind am Prozess der Durchsetzung rechtlicher Regelungen beteiligt. Mitte der 80er Jahre engagiert sich eine Gruppe von Frauen im Grundordnungskonvent für die Etablierung einer Kommission für die Gleichstellung von Frauen und eine Frauenbeauftragte in der neuen Grundordnung. Das war der Beginn einer langen Reihe von relativ fortschrittlichen und als Vorbild für folgende Gesetze wirkenden rechtlichen Selbstverpflichtungen der Universität Bielefeld. Die wichtigsten Regelungen im Überblick befinden sich im Anhang.

Nach der Verabschiedung der Wahlordnung am 11.11.1987 und der Konstitution des Frauenwahlgremiums macht sich dieses auf die Suche nach einer geeigneten Kandidatin und schlägt dem Senat die Mitarbeiterin aus Technik und Verwaltung und freigestellte Personalrätin Veronika Schmidt-Lentzen zur Wahl vor.



Veronika Schmidt-Lentzen

06.07.1988 Wahl der ersten hauptamtlichen Frauenbeauftragten in NRW durch den Senat.

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Netzwerke der Frauenbeauftragten an Hochschulen auf Bundes- und Landesebene:

1989 findet sowohl die erste Bundeskonferenz (BuKof) als auch die erste Landeskongress (Lakof) der Hochschulfrauenbeauftragten statt, weil nach und nach auf beiden Ebenen die Besetzung der Ämter erfolgt und schnell erkannt wird, dass für die meisten Themen ein gemeinsames koordiniertes Vorgehen sinnvoll ist.

Beide Institutionen professionalisieren sich in den Folgejahren zunehmend, wählen regelmäßig geschäftsführende Vorsitzende und richten in den Vollversammlungen berichtspflichtige Kommissionen zur inhaltlichen Arbeit ein. Seit Ende der 90er Jahre verfügen sie über eine Geschäftsstelle und einen Internetauftritt. Die Lakof ist an der FH Köln unter www.lakofnrw.fh-koeln.de zu erreichen, die BuKof ist in Bonn am CEWS (www.bukof.de) angesiedelt. Dort ist die ehemalige Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld, Dr. Andrea Löther, als wissenschaftliche Referentin tätig.



20. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKof) im September 2008 in Bonn: Veronika Schmidt-Lentzen wird von der Vorsitzenden Dr. Edit Kirsch-Auwärter mit einem Präsent geehrt, weil sie als zur Zeit Aktive bereits im Jahr 1989 zu den Gründerinnen der BuKof gehört.

Weitere wichtige Funktionen von Bielefelderinnen im landes- und bundesweiten Kontext waren und sind:

- **Veronika Schmidt-Lentzen**, Sprecherin der Bundeskommission »Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik und Verwaltung« von 1996 – 97, stellvertretende Sprecherin dieser Kommission seit 2006
- **Dr. Andrea Löther**, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft »Leistungsorientierte Mittelvergabe« 1997 – 2000
- **Gitta Schmidt**, Sprecherin der Bundeskommission »Modelle gegen Entgelt-diskriminierung« 2000 – 2004
- **Dr. Uschi Baaken**, Sprecherin der Bundeskommission »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« seit 2003, eine von vier gleichberechtigten Sprecherinnen der LaKof 2004 – 2005
- **Nadine Telljohann**, komm. Sprecherin der Bundeskommission »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« 2005 – 2006, LaKof-Sprecherin 2005 – 2006

Die Studentinnen Angela Tillmann, Ulrike Piplies und Christine Göhde arbeiteten intensiv in der Landesarbeitsgemeinschaft Studentinnen, teilweise als Sprecherinnen.

Die Sekretärinnen-AG (von links):
Gitta Schmidt,
Ulla Reißland,
Karola Ayed,
Heide Lindemann,
Herta Ritsche,
Edeltraud Franke,
Jutta Grau,
Anke Budde
(Foto: Sabine Kwapich)



Stationen der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!« sind folgende zu nennen: Literaturrecherche über Sekretariatschwerpunkte, Entwicklung des Bielefelder Modellversuchs für Sekretariatsarbeitsplätze, Vorschläge für Fort- und Weiterbildungsangebote, Anstoß zur Einrichtung einer Hotline für PC-Anwendungen, Kommunizierung des Begriffs der »mittelbaren Diskriminierung«, (d.h. auf Arbeitsplätzen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind, ist die Verdienstmöglichkeit geringer als auf vergleichbaren Männerarbeitsplätzen), Nachweis dieser Tatsache durch die Beteiligung am EU-Projekt »Alles was Recht ist – Diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen«, Stellungnahmen zu einer neuen diskriminierungsfreien Entgeltordnung im Tarifvertrag der Länder (TVL), Anregungen zur Personalentwicklung und vieles mehr.

Professorinnen:

- Dr. Juliane Jacobi-Dittrich
- Dr. Ursula Müller,
- Dr. Elke Zimmermann

Wissenschaftlerinnen:

- Gerlinde Günther-Boemke
- Dr. Ingrid Hudabiunigg
- Gudrun Menze

Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung:

- Anke Budde,
- Hannelore Mühlenweg,
- Irene Pfizenmaier

Studentinnen:

- Jutta Bischof,
- Birgit Kampmann,
- Angela Kunoth

Seit Januar 1989 vollständige Besetzung der Frauengleichstellungskommission, deren Aufgabe die Erstellung und Realisierung von Frauenförderplänen ist.

– **Erste Kommission für die Gleichstellung von Frauen 1988/1989**

– **Netzwerkgründung auf Bundes- und Landesebene**

– **Gründung der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!«**

Frauen, Familie, Fortschritte!

Ein gängiges Argument zur Erklärung der geringeren Frauenanteile auf höher dotierten Stellen ist die traditionelle Zuschreibung von Familienpflichten an Frauen. Lange Zeit gilt es nur als ihre Aufgabe, Beruf und Familie zu vereinbaren und die eigene Karriere zurückzustellen. Damit müssen sich (insbesondere allein erziehende) Mütter an der Universität, die sich lange am Typus des männlichen Normalstudenten und -wissenschaftlers orientiert, mit vielen Widrigkeiten herumschlagen.

Inzwischen wird allgemein anerkannt, dass mit diesen Hindernissen wichtiges Potential verloren geht. In letzter Zeit sind auch die demographischen Debatten sehr hilfreich, um Strukturverbessernde Maßnahmen durchzusetzen. Somit bilden Vorschläge zur besseren Vereinbarkeit früh einen Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit. Neben dem Appell an die Väter zur Beteiligung, sind das vor allem Aktivitäten zur Schaffung von Betreuungseinrichtungen, zu denen sich die Universität bereits im ersten Rahmenplan verpflichtet hat.

D0-130 Wickel-/Stillraum	
D4-111 Wickel-/Still-/Ruheraum	
U3-154 Wickel-/Stillraum	
S5-121 Wickel-, Still-/Ruheraum	

- **1990 Analyse der Situation zur Kinderbetreuung an der Universität** (Ergebnis: schwierige Situation für studierende Mütter, auf dem Gelände seit den 70er Jahren vorhandene KiTa ist eine selbständige Elterninitiative, die aus rechtlichen Gründen nur wenige Kinder von Studierenden aufnehmen kann)
- **Ausweitung von vorhandenen Ruheräumen** in Still- und Wickelräume, zuerst 4, später 6 Räume, die über eine etwas mühsame Schlüsselbeschaffung erreichbar sind
- **1991 Fragebogenaktion zur Bedarfssituation** (KiTa mit ca. 140 Betreuungsplätzen in altergemischten Gruppen wäre erforderlich)
- **Als Sofortmaßnahme** werden 1993 zwei Räume zur Verfügung gestellt, die von selbst organisierten Krabbelgruppen studierender Eltern genutzt werden können und mit Spenden des ASTA's eingerichtet werden
- **Bildung einer Initiativgruppe**, die sich für die Bildung eines Betriebskindergartens einsetzt; das Studentenwerk kann als Träger gewonnen werden und die Universität stellt

ein geeignetes Gelände in Campusnähe zur Verfügung; aus Finanzierungsgründen scheitert zunächst die Idee einer Betriebs-KiTa

- **1993 beginnt die Studierendenschaft** mit Ansparungen als Trägeranteil für den Bau einer Kindertagesstätte.

- **1994 Antrag des Studentenwerkes** auf Förderung einer Kindertagesstätte an der Universität bei der Stadt: zunächst Ablehnung, aber Anerkennung als potentieller Träger

- **Dezember 1995 Grundsteinlegung** für die KiTa unter Beteiligung der ASTA-KiTa-AG, damit beteiligen sich erstmals in der BRD die Studierenden an dem Bau (300.000 DM von ca. 3,4 Millionen) und an den späteren Betriebskosten (aus Anteil der Einschreibgebühren aller Studierenden) einer KiTa

- **1996 erstmalige Erstellung der Broschüre der Frauenbeauftragten »Studieren mit Kind«**, damals noch unter dem Titel »Bücher, Windeln, Paragraphen«, die bis heute mehrmals neu strukturiert und aufgelegt wird, weil sich die Bedingungen aufgrund von sozial- und hochschulpolitischen Änderungen in einem ständigen rechtlichen Wandel befinden

- **Frühjahr 1997 Eröffnung der Studierenden-KiTa** (Uni und FH) mit 75 Plätzen für Kinder von 0 – 6 Jahren; schnell entstehen lange Wartelisten und Kinder von Uni-Beschäftigten können nur in Ausnahmefällen aufgenommen werden

- **1998 Gründung der AG der Gleichstellungskommission »Mütter an der Uni«**, die vorrangig einen geeigneten Ort zur gegenseitigen Kurzzeitbetreuung und einen Treffpunkt schaffen will; Durchführung einer Veranstaltung zur Kurzzeitbetreuung an Hochschulen

- **1998 Ansprechende Gestaltung des Wickelraums** in der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften, Organisation eines Schlüsselverleihs

- **2001 Einrichtung von Beratungsstunden für Studierende und Beschäftigte mit Kind** durch die ehemalige stellvertretende Frauenbeauftragte Ulrike Piplies, die bereits die oben genannte AG initiiert hatte. Zunächst bietet sie 1 x wöchentlich 2 Stunden an, dann wegen des zunehmenden Bedarfes zweimal mehrere Stunden und im Jahr 2008 wird das Angebot in der zweiten Jahreshälfte erneut verdoppelt.

Familiientag in der Unihalle (von links): Kristin Unnold, Anastassia Mahhova (stehend) und Ulrike Piplies präsentieren die Angebote



- **2003 werden erste Gespräche** mit dem Rektorat über die Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitstudien im Rahmen der BA/MA-Studiengänge geführt. Ansätze hierzu scheitern bisher aus rechtlichen und organisatorischen Gründen.
- **2003 Konzeptentwicklung** zur regulären und flexiblen Kinderbetreuung sowie zu Kinderferienspielen durch die Gleichstellungsbeauftragte, Beantragung der Umsetzung im Rektorat, Einsetzung einer Rektorats-AG »Kinderbetreuung«
- **2005 geht die KiTa** der Elterninitiative in die Trägerschaft des Studentenwerkes über, damit sind insgesamt 135 Plätze für Kinder von Studierenden vorhanden.
- **2005/2006** werden im beantragten Auditierungsverfahren zur »Familiengerechten Hochschule« Maßnahmen diskutiert und festgelegt, die die Bedingungen studierender und beschäftigter Eltern verbessern sollen.
- **2006** findet der Gesundheitstag unter dem Schwerpunktthema »Work-Life-Balance« statt; Beschäftigte können sich in ihrer Arbeitszeit informieren.

- **2006 erhält die Universität Bielefeld** das Prädikat »Familiengerechte Hochschule«.

- **2006** wird im August die erste Betriebs-KiTa einer Universität in NRW eingerichtet, in Zusammenarbeit mit der Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde und durch Einkauf von Plätzen in zwei weiteren Kirchengemeinden ergänzt. Hierzu haben die Änderung von rechtlichen Rahmenbedingungen, die hartnäckigen Vorschläge der Gleichstellungsakteurinnen, die Diskussionen im Auditierungsprozess, die Bereitschaft der Universität, Gelder zur Verfügung zu stellen und der persönliche Einsatz der Personaldezernentin, Frau Lang, beigetragen.

- **2007/2008** Umgestaltung der vorhandenen Still- und Wickelräume sowie Einrichtung von Eltern-Kind-Zimmern in der Bibliothek
- **2007** Unterstützung der Einrichtung eines Eltern-Kind-Cafés, das von den beteiligten Eltern in Eigeninitiative organisiert wird
- **2008** Einrichtung einer Tagespflegegruppe (bis zu 10 Kinder unter drei Jahren in einer Gruppe) für Kinder von Universitätsbeschäftigten bei der Dietrich-Bonhoeffer-Gemeinde

- **2008** Organisation der ersten Ferienbetreuungsaktion für Kinder von beschäftigten Eltern
- **2008** Erhöhung der Plätze in der Betriebs-KiTa (insgesamt nun 53 Plätze)
- **2008** Zum bundesweiten Familiientag werden in der Unihalle verschiedene Aktionen und ein Infostand rund um das Thema »Familiengerechte Hochschule« angeboten

Erste Aktivitäten zur Vereinbarkeit

Aufbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen

Der verabschiedete Rahmenplan sieht die Bildung von Gleichstellungskommissionen oder beauftragten der Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung vor. Die ersten Gleichstellungskommissionen werden 1991 in der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaften, Abteilung Psychologie sowie der Pädagogik gegründet. 1993 haben alle Fakultäten und Einrichtungen eine Gleichstellungskommission oder eine -beauftragte. Die Fluktuation ist oft recht hoch und die Suche nach Kandidatinnen mühsam, weil es keine Entlastungen am normalen Arbeitsplatz bzw. im Studium gibt, wenn sich die Frauen oder auch männlichen Kommissionsmitglieder engagieren. Dabei geht manches Wissen verloren.

Die Frauenbeauftragten und die Frauengleichstellungskommission bieten immer wieder Serviceleistungen an, um die Situation zu verbessern:

- _ **regelmäßige Treffen**
- _ **Fortbildungsveranstaltungen zu aktuellen Themen**
- _ **Bereitstellung des Ordners**
»Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung«
- _ **Herausgabe der Informationsbroschüre: »Was will ich, was darf ich, was muß ich«**
- _ **Projekt zum Kontaktaufbau und zur Beratung**

Frauenförderpläne liegen bis 1994 in den Fakultäten Chemie, Geschichte und Philosophie, Pädagogik und Technik vor. Die notwendigen statistischen Daten sind anfänglich nicht verfügbar. Bis 1996 folgen Gesundheitswissenschaften, die Zentrale Verwaltung, Soziologie und LiLi. 1996 fordert das Rektorat die Fakultäten und Einrichtungen auf, die bisher keinen Förderplan erarbeitet haben, dies umgehend zu veranlassen. Schließlich richtet das Rektorat eine Arbeitsgruppe ein, die bis zum Wintersemester 1997/98 Gespräche mit diesen Fakultäten führt. Im Juni 2000 wird der letzte Frauenförderplan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften verabschiedet und die Vorgaben des Rahmenplanes sind damit erfüllt. Mit dem 1999 in Kraft tretenden Landesgleichstellungsgesetz werden die Pläne nach den dortigen Vorgaben überarbeitet und seither alle 3 Jahre fortgeschrieben. Dadurch sind viele Verfahren automatisiert und die Verantwortung für das Erstellen und die Durchsetzung der Pläne liegt eindeutig bei der Fakultäts- bzw. Einrichtungsleitung, während die Gleichstellungskommissionen und -beauftragten in einer Kontroll- und Beratungsfunktion agieren.

Die Vorschichte des Rahmenplans ist im 1. Bericht der Frauenbeauftragten genauer nachzulesen. Nach einem Diskussionsprozess von über zweieinhalb Jahren wird ein Kompromiss beschlossen, mit dem die Universität und die Frauen leben können. Er enthält viele Innovationen, die sich später in der Landesgesetzgebung

wiederfinden. Von den Frauen wird er als der Startpunkt für die Frauenförderung innerhalb der Universität angesehen. Rektorat und Verwaltung sind bestrebt, den Rahmenplan auch umzusetzen, so dass der Universität im Landesvergleich ein erster Platz bezüglich der Frauenförderungsaktivitäten zugewiesen wird.

Struktur des ersten Rahmenplans:

Präambel: Frauenförderung und Abbau von Benachteiligungen für Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Universität

- I. Abbau strukturbedingter Nachteile und Förderung von Wissenschaftlerinnen und Nichtwissenschaftlerinnen (Ausschreibungspflicht aller Stellen, Regeln für Berufungsverfahren, Förderung der Fort- und Weiterbildung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- II. Förderung von Studentinnen (frauenspezifische Studienberatung, Anwerbung von Studentinnen für Studiengänge mit Frauenanteil unter 50 %, Vergabe von Promotionsstipendien zu 50 % an Frauen)
- III. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien (frauenspezifische Fragestellungen in alle Fakultäten, Frauen- und Geschlechterstudien werden in Lehrangebote einbezogen, möglichst in Aufgabenbeschreibung für Stellen des wissenschaftlichen Bereichs integriert)
- IV. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen (Kurse zur Selbstverteidigung, Untersuchung von Gefahrenquellen)
- V. Frauenbeauftragte und Frauengleichstellungskommission, Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragte (Aufgabendefinition, Aufforderung an Fakultäten und Einrichtungen sowie die Verwaltung, gruppenparitätische Gleichstellungskommissionen oder die Position einer Gleichstellungsbeauftragten zu schaffen, u. a. zur Entwicklung und Realisierung von Frauenförderungsplänen)
- VI. Frauenförderungspläne (Ergänzung und Konkretisierung des Rahmenplanes durch Frauenförderungspläne in Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung für den jeweiligen Bereich, Erstellung von geschlechterdifferenzierten Statistiken)
- VII. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung (Repräsentanz beider Geschlechter bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen)

21. Februar 1991, Rahmenplan zur Frauenförderung an der Universität Bielefeld, erster Frauenförderplan an einer Hochschule des Landes NRW

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Fälle von sexueller Belästigung (so der Terminus der ersten Jahre) von beschäftigten Frauen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich sowie von Studentinnen werden auch an der Universität Bielefeld bekannt, obwohl die Problematik in den meisten Institutionen und von vielen Betroffenen als Tabu behandelt wird. Daher entwickelt sie sich schnell zu einem Schwerpunkt der Arbeit von Frauenbeauftragter und Frauengleichstellungskommission.

Zeitweise arbeitet eine AG sehr aktiv an dem Thema, um ein Problembewusstsein und eine Atmosphäre zu schaffen, die sinnvolle Präventionsmaßnahmen ermöglichen. Ein wichtiges Ergebnis dieses Diskurses ist die »Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« von 2001 und der daraus resultierende Arbeitskreis der Universität. Die jetzige Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Uschi Baaken ist darüber hinaus Sprecherin eine BuKoF-Kommission zum Thema. Es wird deutlich, dass die Universität im Bundesvergleich über ein relativ offenes Klima und eine Reihe von wichtigen Maßnahmen verfügt.

- 1991 erster Selbstverteidigungskurs für Frauen, der auf großes Interesse stößt und in den Folgejahren regelmäßig nach einem entwickelten Konzept angeboten wird.
- 1992 Fortbildungsveranstaltung von Frauenbeauftragter und Gleichstellungskommission, woraus sich ein Arbeitskreis bildet, der die Broschüre »Tatort Uni« erstellt.
- 1993 Einrichtung eines Frauenparkplatzes
- 1993 Schaffung der Möglichkeit des Begleitschutzes durch Wachpersonal
- 1993/94 Plakatserie »Sexuelle Belästigung – Kein Kavaliersdelikt!«
- 1994 Ausstellung »Angsträume« des Frauennotrufs; Aktion »Mach meine Kollegin nicht an«
- 1995 Expertinnenvorträge zum Thema
- 1996 Infoweche der AG »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« unter dem Motto »Peinlich berührt. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt«
- 1997 Gründung der FGK-AG zur Entwicklung einer Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt
- 1997/1998 Projekt »Asymmetrische Geschlechterkultur an Hochschulen und Frauen-

förderung als Prozess am Beispiel Sexismus und sexuelle Belästigung« unter der Leitung von Professorin Dr. Ursula Müller; damit soll ein Kommunikationsprozess unter Hochschulangehörigen verschiedener Ebenen als Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterkultur eingeleitet werden, um oft tabuisierte oder lächerlich gemachte Themen wie Sexismus und Frauenförderung zu reflektieren und ein Problembewusstsein herzustellen.

– 1999 Einrichtung von Beratungsstunden externer Mitarbeiterinnen des Frauennotrufes

– 2001 In Kraft treten der »Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt«; diese Selbstverpflichtung benennt die unterschiedlichen Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, bezieht die Studentinnen mit ein, zeigt transparente Beratungs- und Beschwerdewege auf und regt Präventionsmaßnahmen an.

– 2002 Gründung des Universitätsarbeitskreises »Umsetzung der Richtlinie«, der sich um Präventionsmaßnahmen kümmern soll (bisher Bestandsaufnahme, Flyer und Plakat mit Anlaufstellen, Entwicklung der »Regeln des Fairen Umgangs«).

– 2003 Herausgabe der Broschüre »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen«

– 2003 Gründung der Bundeskommission gegen »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« mit Uschi Baaken als Sprecherin

– 2005 Bundesweite Tagung »Jenseits des Tabus« an der Universität Bielefeld; Herausgabe des Tagungsbandes

– 2008 Durchführung einer Online-Befragung unter Studierenden zum Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt



Christa Kuhnt



Cover Broschüre »Tatort«

Der Projektantrag »Humanisierung der Sekretärinnen-Arbeit an der Universität Bielefeld – Antrag zum Modellversuch« sieht die planvolle Zusammenarbeit in einem selbst verantwortlichen Team vor. Die Aufgabenbereiche rotieren, wodurch eine inhaltliche und finanzielle Aufwertung der Sekretärinnenarbeit möglich wäre. Leider scheitern die Verhandlungen zur Umsetzung im Zuge der Neugründung einer Fakultät.

Die engagierten Frauen der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!« sind zunächst enttäuscht, werden aber in den folgenden Jahren nicht müde, neue Vorschläge zur Verbesserung in ihrem Bereich zu unterbreiten.

Der Modellversuch selbst wird an anderen Hochschulen berühmt. Die Universitätsleitung setzt 1996 eine Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung ein, die ein Personalentwicklungskonzept für Büro- und Schreibkräfte erarbeiten soll.

– Erste Stellvertreterin der Frauenbeauftragten wird gewählt: Christa Kuhnt vom Oberstufenkolleg

– Herausgabe der Broschüre »Tatort Uni«

– Das Projekt »Humanisierung der Sekretärinnen-Arbeit an der Universität Bielefeld – Antrag zum Modellversuch« wird vorgestellt

Frauenparkplatz

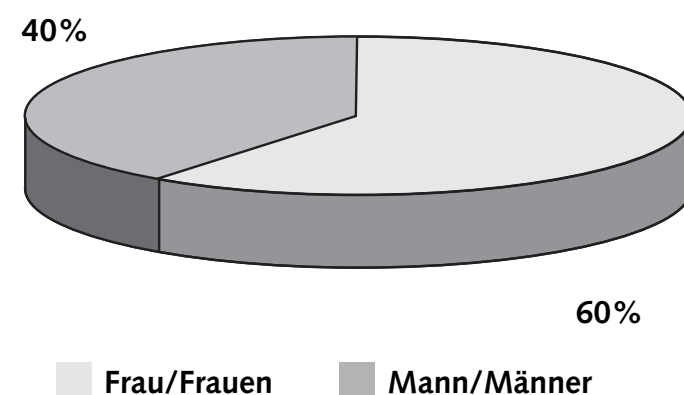
Nach einer Vergewaltigung im Parkhaus 1993 wird der ehemalige Kurzzeit- als Frauenparkplatz ausgewiesen und Videokameras installiert. Weil bis heute nicht durchgesetzt werden konnte, dass ein Schrankensystem nur Frauen den Zugang gestattet und für Falschparker aufgrund der geltenden Straßenverkehrsordnung keine Sanktionen zu befürchten sind, hat sich die Frauengleichstellungskommission immer wieder mit Verbesserungsmaßnahmen beschäftigt und Verhandlungen mit der Universitätsleitung geführt.

Die wichtigsten Erweiterungen:

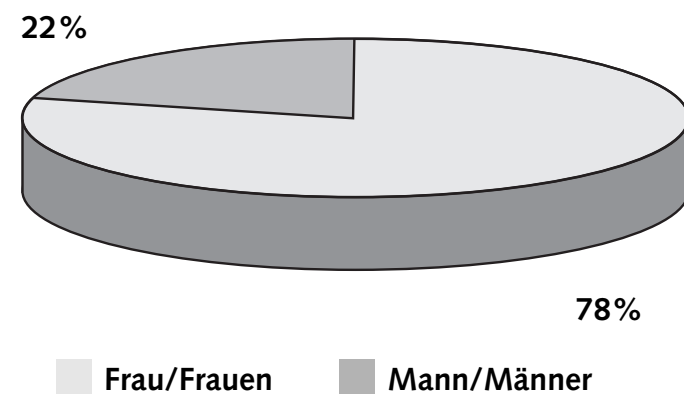
- 1997 nach Begehungen Anbringung eines kleinen Schildes »Video überwacht«,
- 1998 Ausschilderung eines zweiten Frauenparkplatzes auf dem oberen Deck des Parkhauses 3
- 1999/2000 verschiedene Parkplatzaktionen, um männliche Nutzer zu sensibilisieren,
- 2001 **Zählaktionen**, Erneuerung der Beschilderung
- 2005 Schwerpunktthema in der Gleichstellungskommission, Verhandlungen mit Verantwortlichen vom Dez. IV und dem Kanzler, Zusage von vermehrter Zufahrtskontrolle durch das Sicherheitsunternehmen.

ERGEBNISSE DER ZÄHLAKTION 2001

Belegung Frauenparkdeck



Belegung Frauenparkplatz



Der Frauenparkplatz

Wegen der Vielzahl an Aktionsfeldern beschließt die Frauengleichstellungskommission, inhaltliche Schwerpunkte der Arbeit in AGen auszugliedern, in denen auch Nichtmitglieder mitwirken können. Je nach Brisanz bestimmter Themen und den Interessen aktiver Frauen gründen sich wechselnde Gruppen, deren Arbeitsauftrag sich manchmal durch dessen Realisierung erledigt, wie z. B. bei der AG »Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt« oder die immer wieder wegen fehlender Ressourcen von Interessentinnen die Arbeit einstellen müssen, wie die AG »Studentinnen« oder »Mütter an der Uni – Studierende mit Kind«. Die AG »Zukunft für Sekretärinnen?!«, die bisher ein loser Zusammenschluss interessierter Frauen ist, wird nun zu einer offiziellen AG der Frauengleichstellungskommission.

Erster Frauenparkplatz wird eingerichtet

Arbeitsgemeinschaften der Frauengleichstellungskommission (FGK)

WEGGEFÄHRTINNEN VORGESTELLT

Lydia Plöger

(Dipl.-Soz.) ist seit 1993 Mitglied in der Frauengleichstellungskommission und somit die dienstälteste Akteurin dort. Gleich im ersten Jahr engagierte sie sich für die Gründung der AG »Förderung von Wissenschaftlerinnen«, die seitdem mit verschiedenen Tagungsreihen wichtige Impulse für die Gleichstellungspolitik gesetzt, für viele Karrierehindernisse von Wissenschaftlerinnen sensibilisiert und Anregungen zu deren Behebung entwickelt hat. Die Veranstaltungsreihen setzten sich schwerpunktmäßig mit der Rolle der Gleichstellungspolitik im Rahmen der Hochschulreform und aktuell (2006 – 2008) mit dem Verhältnis zwischen Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung u. a. in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung auseinander.

Die Resonanz auf die Tagungen war bundesweit sehr positiv. Ihre Arbeit im Schwerpunkt »Der Übergang von der Hochschule in den Beruf« im Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) ermöglicht einen konstruktiven Kontakt zwischen Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld. Sie ist Mitherausgeberin der Tagungsbände: »Gleichstellung als Element innovativer Hochschulreform« (1998) mit Birgit Riegraf, »Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen« (2000) mit Andrea Löther, »Gender Mainstreaming – Konzepte und Strategien zur Implementation an Hochschulen« (2002) mit Uschi Baaken und des Sammelbandes »Gefühlte Nähe – Faktische Distanz: Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die »Wissensgesellschaft« mit Birgit Riegraf, der im November 2008 im Barbara Budrich Verlag herausgegeben wird. Als Mitautorin des Forschungs- und Stipendienwegweisers bietet sie Beratung für Rat suchende Studentinnen an.

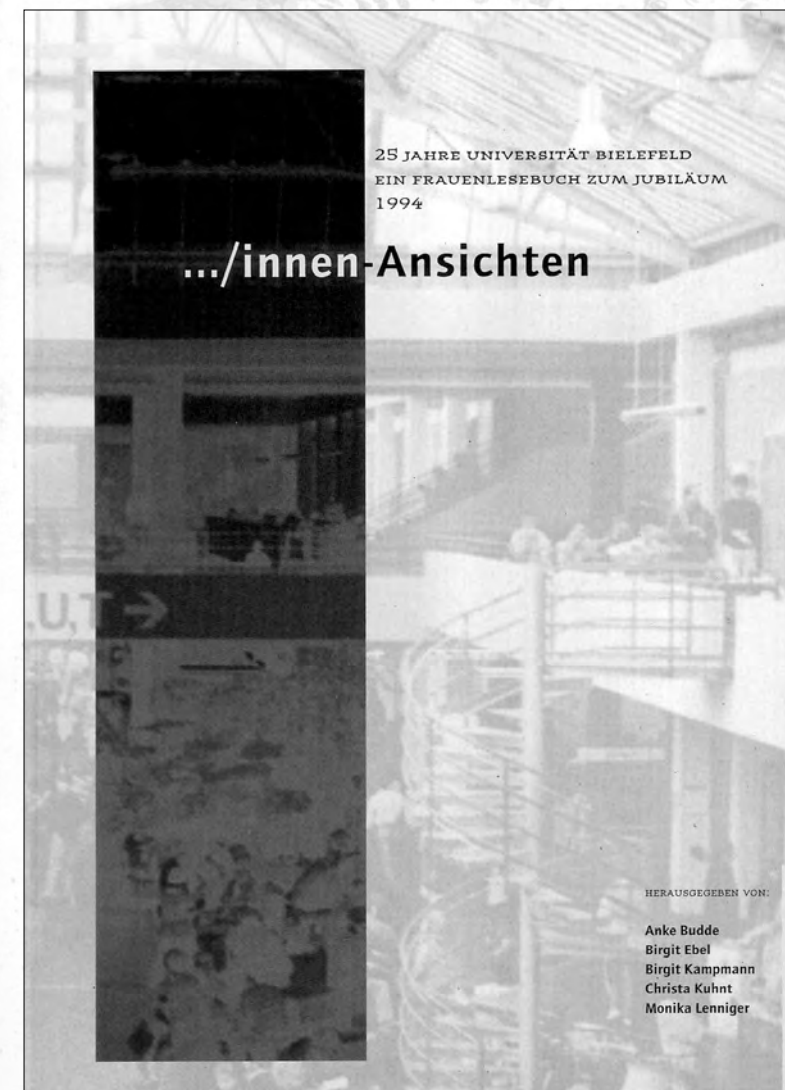
AG Förderung von Wissenschaftlerinnen (Auszüge von der Internetseite)

Die AG »Förderung von Wissenschaftlerinnen« ist seit April 1994 aktiv: Ihr Thema ist die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule. Im Bereich von akademischen Qualifizierungsstellen und Professuren sind Frauen in allen Disziplinen stark unterrepräsentiert.

Frauen werden durch formelle und informelle Barrieren an einer wissenschaftlichen Karriere gehindert. Sie müssen allein aufgrund ihres Geschlechtes und der damit verbundenen gesellschaftlichen Aufgabenteilung unter anderen Konkurrenzbedingungen als Männer ihre Qualifikationen im Wissenschaftsbetrieb anbieten. Eine berufliche Laufbahn in der Wissenschaft anzustreben, bedeutet lange Qualifikationszeiten bis zur Promotion und Habilitation/Juniorprofessur. Entscheidende Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation kollidieren mit der Phase der Familiengründung. Erschwert wird die Situation durch das Fehlen von arbeitsplatz-, hochschul- oder schulnahen Ganztagsbetreuungseinrichtungen für Kinder.

Die Hochschullaufbahn orientiert sich an von Familienpflichten freien männlichen Wissenschaftlern: So sind Frauen stärker von Altersgrenzen bei Einstellungsverfahren betroffen als Männer. Aber auch die informellen Bedingungen stützen die Absicherung auf eine wissenschaftliche Laufbahn von Männern stärker als von Frauen (z.B. Mentoren, Netzwerke und homosoziale Kooptation). Das Ziel der AG ist es, »die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Hochschule« zu verwirklichen und »auf die Beseitigung der für Frauen bestehenden Nachteile« hinzuwirken (§3, 3 HG). Sie möchte auf der Basis des Rahmenplans zur Gleichstellung den Abbau struktureller Nachteile und die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorantreiben.

Eine noch immer spannende Sammlung von Beiträgen von über 100 Autorinnen, die Projekte und Initiativen in der Stadt und an der Universität schildern. Ein wichtiges Stück Zeit- und Frauengeschichte.



Gründung der AG »Wissenschaftlerinnen«

».../innen-Ansichten.

25 Jahre Universität Bielefeld.

Ein Frauenlesebuch zum Jubiläum«, hrsg. von Anke Budde, Birgit Ebel, Birgit Kampmann, Christa Kuhnt, Monika Lenniger

Frauenprojekt-Tage »Feminismus Light – Feminismus'Leid« mit der Ausstellung »Vom Weiberrat zur Frauenbeauftragten – War's das oder wohin gehen wir? – 20 Jahre Frauenbewegung 1968 – 1988«

Erstmals studieren mehr Frauen als Männer an der Universität.

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Fehlende Studentinnen in den Naturwissenschaften und der Technik

Obwohl 1994 insgesamt mehr Frauen als Männer studieren, ist der Frauenanteil in den meisten naturwissenschaftlichen Fakultäten (Chemie, Physik sowie im Biotechnologischen Bereich) und in der Technischen Fakultät gering bzw. vermindert sich noch bis zum Studienabschluss. Forderungen nach Untersuchungen zu den Ursachen von Studienabbrüchen und nach einer verstärkten Anwerbung von Schülerinnen werden zunächst mit dem Argument abgewehrt, dass die Vorlieben junger Frauen eben in anderen Bereichen angesiedelt seien. Weil aber das Thema bundesweit diskutiert wird und Anstrengungen in diesem Bereich von verschiedenen Ministerien belohnt werden, ist nach und nach die Umsetzung von Forderungen aus dem ersten Rahmenplan zu verfolgen:

- **1992 – 1994** teilweise Einführungsveranstaltungen für Studentinnen im ersten Semester in den Fakultäten Mathematik, Physik. Die Technische Fakultät führt als einzige Frauentutorien als Ergänzungsveranstaltung und Übungsgruppe zu den Pflichtveranstaltungen durch.
- **1994** bietet das IFF für Studentinnen in den Naturwissenschaften ein berufspraktisches Kolloquium an.
- **1995** nach Vorarbeit der Gleichstellungskommission der Fakultät Chemie Angebot der »Projektstage für Schülerinnen der 10. Klasse an Gymnasien«.
- **1996** werden auf Initiative von Birgit Kampmann Gelder (40.000 DM) bei der Finanzkommission beantragt, mit denen ein Schnupperstudium in der Chemie organisiert und ein Konzept entwickelt wird, das auf andere Fakultäten übertragbar ist. Von den 150 Bewerberinnen können nur 120 angenommen werden.
- **1997 – 2000** ermöglichen die Frauenförderungsgelder gezielte Maßnahmen und Untersuchungen zu den spezifischen Abbruchgründen in den Fakultäten.

- **1999** »Untersuchung zur Situation von Promovendinnen und Promovenden in den naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität«; diese wird aus den Frauenförderbeträgen der Biologie und Chemie gezahlt und von der AG »Förderung von Wissenschaftlerinnen« unterstützt.
- **2001** Studie zu den geschlechtsspezifischen Gründen für den Studienabbruch in der Physik
- **2001** Beantragung der Gelder beim Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW und Beginn des Projektes »**pea*nuts**. Probieren – Erfahren – Anwenden: Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen«. Für drei Jahre ist die Organisation einer Herbsthochschule und weiterer Maßnahmen im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich für Schülerinnen der Oberstufe gesichert. Anschließend wird das Konzept vom SchülerInnenbüro übernommen und die Ausrichtung eines jährlichen Schnupperstudiums und die Anwerbung von Schülerinnen fortgesetzt.
- **2003** Kooperationsprojekt der Universitäten Siegen, Bochum, Bielefeld, später auch FH, Paderborn zur Dokumentation hemmender und fördernder Faktoren zur Gewinnung von Schülerinnen in naturwissenschaftlich-technischen Fächern.
- **2004 – 2006** Durchführung des Mentoring-Programms **moMENTmal** zur Studien- und Karriereplanung für Frauen in Naturwissenschaften und Technik. Auch dieses Projekt wird vom Wissenschaftsministerium NRW finanziert.



Birgit Kampmann

Inzwischen ist Birgit Kampmann beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit an der FH Bielefeld als Geschäftsführerin tätig.

Bis 2005 werden 20 Ausgaben herausgegeben. 1996 plant Birgit Kampmann noch eine »große Schwester«, d.h. eine umfangreiche Frauenzeitschrift redaktionell zu bearbeiten. Gleichzeitig wird mit der AG »Frauen und Online«, dem Aufbau eines Frauen-Info-Netzes und dank des Sponsorings des Ministeriums 1997 zur »Vernetzung der Büros der Frauenbeauftragten in NRW-Hochschulen« das Internet immer interessanter und fordernder für die Öffentlichkeitsarbeit.



Birgit Kampmann wird zur stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt

Erste Herausgabe des Informationsblattes der Frauenbeauftragten und der Frauengleichstellungskommission »FrauenZimmer«

Geld als neues Steuerungsinstrument

Seit Anfang der 90er Jahre wird über die Reform der Hochschulen in der BRD diskutiert. Anlass ist deren vermeintlich mangelnde Konkurrenzfähigkeit im internationalen Vergleich und die Knappheit öffentlicher Kassen in Verbindung mit steigenden Studierendenzahlen. In dieser widersprüchlichen Lage wird die Neuordnung des Verhältnisses von Staat und Hochschule zum Mittel der Wahl, um von den Bildungsstätten mehr Effizienz und Effektivität zu erwarten, ohne mehr Geld bereitzustellen. Deshalb ist dabei der Angelpunkt das System der Verteilung von Finanzmitteln. Die Hochschulen werden nach und nach mit der Aussicht auf mehr Autonomie in der Bewirtschaftung für diesen Prozess gewonnen. Wurden einst von den Ländern (und bei Sonderprogrammen auch vom Bund) für festgelegte Aufgaben Gelder zugewiesen (input), die einer strengen Reglementierung unterlagen, orientiert sich der Finanzfluss nun am Ergebnis (output), während der Weg dorthin freier gestaltet werden kann.

In NRW wird 1995 die Finanzautonomie eingeführt, die bereits einen Teil der Mittel eigenverantwortlich verausgaben lässt. Der Globalhaushalt, d. h. die Zuweisung in einer Summe ohne vorherige Festlegungen, erfolgt 2006, nachdem die Universität Bielefeld bereits seit 2003 an einem Modellversuch teilgenommen hat. Gleichzeitig wird dieser Wandel durch die Einführung neuer Instrumente der Qualitätssicherung (Evaluationen, Berichtswesen) und durch verbindliche Vereinbarungen zwischen Land und Hochschule (Qualitätspakt, Zielvereinbarungen, Hochschulkonzept 2010 und Hochschulpakt 2020) vorbereitet und unterstützt. Weil damit die Leistungen, die eine Universität erbringt, immer mehr in den Vordergrund rücken, wird über die Festlegung von Parametern diskutiert (z. B. Studierenden-, AbsolventInnen-, Drittmittelzahlen), nach denen die Berechnung erfolgt. Grundsätzlich soll diese Form der Mittelzuweisung auch bei der Verteilung auf die Fakultäten angewandt werden. Die Verortung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsanforderungen in diesem Reform-

prozess und die Implementierung von Genderdaten in die Parameter ist das wichtige Thema der Zukunft, das Bielefelder Akteurinnen früh erkannt und zu dem sie wegweisende Tagungen organisiert und Dokumentationen herausgegeben haben:

- **1996** »Finanzautonomie und Frauenförderung an Hochschulen – neue Perspektiven für Frauen?«
- **1996** »Hochschule 2000 – Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform«
- **1999** die Expertinnentagung im ZiF »Finanzielle Anreizsysteme und Gleichstellungspolitik an Hochschulen« und die Herausgabe des Tagungsbandes »Mittelvergabe und Gleichstellungspolitik an Hochschulen«

Gleichstellungszahlen in die Vergabekriterien zu verankern ist die eine Seite der Aktivitäten im neuen Steuerungssystem, die andere ist, nun auch mehr Gelder für konkrete Gleichstellungszwecke an der Universität beantragen zu können (ab 1993 werden vom Land kleine Beträge für Projekte der Frauenbeauftragten je nach Größe der Hochschule zugewiesen). Der Beharrlichkeit von Veronika Schmidt-Lentzen ist es zu verdanken, dass die Finanzkommission schließlich zwei wichtigen Finanzmodellen zustimmt: 1996 der regelmäßigen Ausschreibung von wissenschaftlichen Hilfskraftstellen nur für Frauen (später in Promotionsstipendien umgewandelt) und 1997 der Berechnung von Frauenfördergeldern in den Fakultäten.

Die Frauengleichstellungskommission und Gäste 1995/1996 (von links) oberere Reihe: Judith Peltz, Karola Ayed, Ute Tellmann, Jutta Grau, Karin Kruse, G. Surik, Doris Vetten, Bettina Böhm, mittlere Reihe: Herta Ritsche, Birgit Ebel, Birgit Kampmann, Lydia Plöger, Dr. Elfriede Pistorius; vorne: Heide Lindemann, Veronika Schmidt-Lentzen, Gitta Schmidt, Dr. Ingrid Volkmer, Wiebke Kolbe



Erfolgreiche Mittelbeantragung in der Finanzkommission durch die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin:

- **einmalig 40.000 DM** für das Schnupperstudium in der Chemie
- **Ausschreibung von 5 Hilfskraftstellen** für die Dauer von zwei Jahren, um Frauen den Weg zur Promotion zu ebnen (180.000 DM/Jahr)*

* Diese Maßnahme wird in den folgenden Jahren mehrmals modifiziert: 2001 werden 3 Stellen für 3 Jahre ausgeschrieben, woraus zur Vereinheitlichung der Antragsbearbeitung 3 Stipendien werden, mit der Übernahme der Graduiertenförderung des Landes durch die Universität wird der Stipendentopf zusammengelegt, wovon jährlich 2/3 der Stipendien an Frauen vergeben werden.

– **Erstmals werden Frauenförderprojekte von der Hochschule finanziert**

Studentinnenaktivitäten

Seit der Wahl von Angela Tillmann als Stellvertreterin rücken die Studentinnenaktivitäten mehr in den Vordergrund und ein regelmäßiger Austausch mit dem AStA wird zum Standard. Die Nachfolgerinnen Ulrike Piplies, Susann Fegter, Nadine Telljohann, Christine Göhde und Loreen Diewell setzen je eigene Schwerpunkte ihrer Arbeit für das große Ziel »frauengerechtes Studium«.

- **1997** Frauenwoche »FrauenWiderstand«
- **1998** Wendo-Kurse – Selbstverteidigung und Selbstbehauptung, organisiert vom AStA
- **1998** Gründung einer fakultätsübergreifenden Studiengruppe »Asymmetrische Geschlechterkultur«
- **1999** Gründung des Frauenplenums (Internationales Frauen- und Lesbenreferat, AStA, Anaconda, Frauenbüro und Frauen aus verschiedenen Projekten) für Informationsaustausch und Diskussionen
- **1999** Anti-Sexismus-Woche
- **2000** Frauen-AStA, gemeinsame Aktion des Frauenplenums u. a., mit der es gelingt, dass die verschiedenen Hochschulgruppen nur Frauen als Referentinnen vorschlagen
- **2001** Stellungnahmen zur BaföG-Reform
- **2001** Zukunftswerkstatt für Studentinnen nicht-deutscher Herkunft im Anaconda
- **2002** Eröffnung des Frauen-Computer- raumes und seither regelmäßige Organisation von Computerkursen für Frauen gemeinsam mit dem AStA
- **Stellungnahmen** zur Hochschulreform, insbesondere dem Umbau der Studiengänge, zur Möglichkeit eines Teilzeitstudiums und gegen Studiengebühren
- **2005/2006** Vorschläge zu den uniinternen Ausgestaltungen für die Studienkonten und -gebühren
- **2006** Erarbeitung von Genderaspekten für die Handreichung »Evaluation der Fakultäten«
- **2007** Organisation von Veranstaltungen für die Anti-Sexismus-Woche der Landes-Asten
- **2008** Mitarbeit in der Arbeitsgruppe »Qualität der Lehre«



Angela Tillmann und Andrea Löther

In der Finanzkommission (FiKo) wird ein Modell beschlossen, das nach festgelegten Parametern (Studentinnen-, Absolventinnen-, und Promovendinnenanteil, gemittelt über 3 Jahre, zueinander ins Verhältnis gesetzt) Beträge errechnet. Diese werden von den an die Fakultäten leistungsabhängig zugewiesenen Geldern gebunden und müssen zweckbestimmt für strukturelle Frauenfördermaßnahmen verwandt werden. Die Ausgabe wird von der FiKo überprüft. Erstmals werden die Beträge 1998 ausgewiesen.

Wahl von Andrea Löther zur Frauenbeauftragten und Angela Tillmann zur Stellvertreterin. Damit ist erstmals eine Studentin im Amt.

Frauenfördergelder-Modell

Die Quotenregelung des Frauenfördergesetzes NRW wird vom Europäischen Gerichtshof für rechtens erklärt, weil sie ein geeignetes Mittel zum Ausgleich der Diskriminierung von Frauen ist und eine Einzelfallprüfung vorsieht.

Spiegel des Wandels:
Geschlechtergerechte Sprache

»Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sondern gleichzeitig auch Bewusstseinträger: Sie ist Spiegel unseres Denkens und Bewusstseins. In ihrem stetigen Wandel spiegelt Sprache die Kommunikationsinteressen einer Sprachgemeinschaft wider. Sprache ändert sich ständig, sie ist anpassungsfähig und flexibel. Veränderungen der Sprache zeigen sich z.B. in der Schöpfung neuer Wörter oder Wortzusammensetzungen oder im Wandel von Bedeutungen sprachlicher Ausdrücke.

Seit etwa fünfzehn Jahren ist ein Wandel des Sprachgebrauchs bei der Verwendung von Personenbezeichnungen zu beobachten. Zunehmend werden maskuline Personenbezeichnungen als Oberbegriff für Frauen und Männer (z.B. die Bürger, die Leser = so genannte generische Maskulina) kritisiert. Da sich die gesellschaftliche, politische und berufliche Rolle der Frauen geändert hat, werden Personenbezeichnungen gefordert, die Frauen in der Sprache stärker als bisher »sichtbar« machen. Ein Hauptkritikpunkt ist das »Mitgemeintsein« von Frauen bei der Verwendung maskuliner Personenbezeichnungen. Die Diskussion um die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird seit einigen Jahren nicht mehr nur in Kreisen der Frauenbewegung und von Sprachwissenschaftlerinnen geführt, sondern in einer breiten Öffentlichkeit. Auch die öffentliche Verwaltung beschäftigt sich mit diesem Thema: Fast alle Bundesländer haben Richtlinien und Empfehlungen zur sprachlichen Gleichbehandlung erlassen; viele Kommunalverwaltungen haben Leitfäden herausgegeben.«

Der neben stehende Text stammt aus dem Vorwort zu »Sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern – Hinweise, Anwendungsmöglichkeiten und Beispiele (BBB-Merkblatt M19)«, 2. Auflage 2002, wurde vom Bundesverwaltungsamt – Bundesstelle für Büroorganisation und Bürotechnik entwickelt und richtet sich an die (Bundes-) Verwaltung. In NRW besteht spätestens seit dem Runderlass des Justizministeriums u. a. vom 24.03.93 zur »Gleichstellung von Frau und Mann in der Rechts- und Amtssprache« die Pflicht, bei der Neuformulierung von Gesetzen, Satzungen u. ä. eine geschlechtergerechte Sprachformulierung zu wählen. Im Landesgleichstellungsgesetz von 1999 lautet § 4: »Gesetze und andere Rechtsvorschriften sollen sprachlich der Gleichstellung von Frauen und Männern Rechnung tragen. Im dienstlichen Schriftverkehr ist auf die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. In Vordrucken sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Sofern diese nicht gefunden werden können, sind die weiblich und männliche Sprachform zu verwenden.«

Ein Beispiel für diesen Wandel an der Universität ist neben der Überarbeitung vieler Rechtsvorschriften und Formulare die Umbenennung des ehemaligen Studentensekretariats in Studierendensekretariat, einen alternativen Weg wählt das »SchülerInnenbüro – Angebote für Schülerinnen und Schüler«.

Vorstellung des Stipendienwegweisers (von links):
Andrea Löther, Lydia Plöger, Karin Kruse, Prof. Dr. G. Rickheit



Ulrike Piplies

Veröffentlichung des Frauen- und Stipendienwegweisers

Wahl von Ulrike Piplies zur Stellvertreterin der Frauenbeauftragten

Der zweite Frauen-Parkplatz wird auf dem Parkdeck des Parkhauses 3 eröffnet

Der Ordner »Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung« soll den dezentralen Gleichstellungskommissionen und –beauftragten die Arbeit erleichtern

1998 wird erstmals eine Fortbildungsveranstaltung im internen Fortbildungsprogramm für Frauen »Sitzungsleitung, Gesprächsführung und Gruppendynamik« von Alexandra Busch angeboten

Landesgleichstellungsgesetz (LGG) NRW als Wegweiser

Mit dem LGG NRW werden viele Ideen des Rahmenplanes nun zum übergeordneten Gesetz. Im Anhang sind unter Gesetze und andere rechtliche Regelungen die wichtigsten Schritte dokumentiert und die Rolle von Gesetzen bei der Etablierung von Gleichstellung an der Universität Bielefeld kommentiert.

Das LGG ist im Kern eine Zusammenfassung und Weiterentwicklung des Frauenförderkonzeptes, des Frauenfördergesetzes und der Grundsätze für alle Behörden des öffentlichen Dienstes einschließlich der Hochschulen. Es setzt konsequent die aktuellen Gleichstellungsanforderungen als Querschnittaufgabe in allen Bereichen um (Ausschreibungspflicht, Stellenbesetzungen, Beförderungen, Fortbildung, Vereinbarkeit), für die die Dienststellenleitung, hier das Rektorat und die Dekanate, die Verantwortung tragen; die nun so benannte Gleichstellungsbeauftragte (es muss eine Frau sein) ist in einer Kontroll- und Beratungsfunktion, erhält umfassende Beteiligungsrechte bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen und kann einen Widerspruch einlegen, wenn Maßnahmen nicht mit dem Gleichstellungsauftrag übereinstimmen; ein übergeordneter Rahmenplan der Universität und Frauenförderpläne mit Bestandsaufnahme, -analyse, konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Umsetzung werden zur Pflicht der Fakultäten und Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten und müssen nach drei Jahren auf ihre Wirksamkeit überprüft und neu erstellt werden. Zusammen mit dem neuen Hochschulgesetz aus dem Jahr 2000 (Die staatliche Finanzierung orientiert sich nun an der Erfüllung der Hochschuleaufgaben, u. a. beim Gleichstellungsauftrag, der regelmäßig zu bewerten ist. Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Teilnahmerecht an allen Gremien, auch dem Rektorat mit Antrags- und Rederecht. Die Gleichstellungskommission ist obligatorisch einzurichten) sind damit wichtige Weichen gestellt. Die zunehmend autonome Universität mit gestärkten Leitungsstrukturen soll die Gleichstellung zu ihrer eigenen Sache machen, wobei sie sich von der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission als Expertinnengremium beraten lassen kann.

Die rechtlichen Vorgaben garantieren jedoch noch keine Umsetzung, zumal im Gleichstellungsbereich Sanktionen vermieden werden. Dennoch kann der Hinweis auf Paragraphen für die Gleichstellungsbeauftragten manchmal hilfreich sein, wenn sie im nachweislich konsensual geführten Diskurs mit Überzeugungsarbeit nicht weiterkommen. Gleichzeitig ist zu sehen, dass sich in den letzten Jahren die ministeriellen Eingriffe auf die Steuerung durch Finanzierungssysteme verlagert haben. Dort zählen die Zahlen der Frauenanteile, was sich indirekt auf die Umsetzung der Ziele der Frauenförderpläne auswirken wird.



Gitta Schmidt

In Kraft treten des Landesgleichstellungsgesetzes

Neue Wahlordnung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten tritt in Kraft; alle Statusgruppen können vertreten sein und werden direkt gewählt bzw. nominiert für die Wahl durch den Senat

Gitta Schmidt wird zur Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gewählt

Die EDV-Hotline (Sekretärinnen helfen Sekretärinnen) wird auf Initiative der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!« offiziell eingerichtet

Entwicklung eines Flyers Gleichstellung und Gestaltung ansprechender Internetseiten des Frauenbüros

Einrichtung der Beratung bei sexualisierter Gewalt und Diskriminierung durch Mitarbeiterinnen des Frauennotrufs

Gleichstellungskommission

Die Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (FGK) gehören je drei Frauen aus den Statusgruppen der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und Studentinnen an. Sie werden auf Vorschlag der Gruppen im Senat für zwei Jahre gewählt.

Die Sitzungen der FGK finden in der Regel am ersten Montag im Monat zwischen 12.00 und 14.00 Uhr in C3-100 statt. Sie sind öffentlich, die anstehende Tagesordnung ist in der Vitrine in der Uthallee ausgehängt und interessierte Frauen sind herzlich eingeladen.

In den Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung arbeiten Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen für ihren jeweiligen Bereich. Eine Liste der Ansprechpartnerinnen ist im Frauenbüro erhältlich.

Zu einigen Themen haben sich Arbeitsgruppen gebildet, die unterstützende Maßnahmen und Veranstaltungen planen und umsetzen. Alle AGen freuen sich über neue Mitarbeiterinnen. Zur Zeit sind aktiv:

Arbeitsgemeinschaften

- AG Förderung von Wissenschaftlerinnen
Kontakt: Lydia Moger, Tel.: 106-45/79
- AG Zukunft für Sekretärinnen
Kontakt: Herta Ritsch, Tel.: 106-50/60

Beratungsangebot

- Beratung für Studierende und Beschäftigte mit Kind
Kontakt: Ulrike Pipkes, Tel.: 106-42/08
Beratung jeden Montag und Dienstag von 10.00 bis 12.00 Uhr in L3-119
- Kontakte, Info und Beratung für Frauen bei sexueller Belästigung (durch Mitarbeiterinnen des Notruf Bielefeld, V)
Beratung jeden 1. und 3. Dienstag im Monat von 13.00 bis 15.00 Uhr in L3-119

Gleichstellungspolitik der Universität Bielefeld

Universität Bielefeld
Die Gleichstellungsbeauftragten
Universitätsstraße 25
33615 Bielefeld

Raum: L3-113 u. 117/119
Telefon: 05 21 - 106-42 03 und -42 02
Fax: 05 21 - 106-8 90 08
Email: frauenbuero@uni-bielefeld.de
Homepage: www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte

← B,C,L

WEGGEFÄHRTINNEN VORGESTELLT

Gitta Schmidt



EU-Projekt Vorstellung (von Links):
Gitta Schmidt,
Prof. Dr. D. Timmermann,
Anna Stefaniak von der
Sozialforschungsstelle Dortmund

ist seit 1981 als Sekretärin in der Abteilung Philosophie beschäftigt und seit ca. 1991 in der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!« aktiv. Von 1995 – 99 ist sie für die Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung in der Frauengleichstellungskommission und arbeitet 1996 – 98 in der vom Kanzler eingesetzten Arbeitsgruppe zur Personalentwicklung im Bereich der Büro- und Schreibkräfte mit, aus der heraus der »Angestellten Lehrgang I für Verwaltungsangestellte« vorgeschlagen wird.

1999 kandidiert Gitta Schmidt dann erfolgreich für das Amt der stellvertretenden Frauenbeauftragten aus dem Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, das erst mit einer Änderung der Grundordnung aus dem gleichen Jahr geschaffen wird. Neben den vielen zu begleitenden Stellenbesetzungsverfahren und weiteren Amtsaufgaben kommt im Jahr 2000 die Funktion der Sprecherin der BuKof-Kommission »Modelle gegen Entgeltdiskriminierung« hinzu. Diese Kommission wird gegründet, um das im Jahr 2000 startende EU-Projekt »Alles was Recht ist – Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen« zu begleiten, das von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen initiiert wurde. Die Universität Bielefeld ist eine von vier bundesdeutschen Hochschulen, die sich neben Institutionen in

Großbritannien und Österreich beteiligen. Das Ziel des Projektes ist es zu erforschen, ob die Vermutung zutrifft, dass das summarische Arbeitsbewertungssystem des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) Frauen in typisch weiblich besetzten Berufen mittelbar diskriminiert. Dazu müssen an der Universität Bielefeld Vergleichsgruppen von fünf Sekretärinnen und fünf Männern aus dem Handwerkerbereich gefunden werden. Mit viel Überzeugungsgabe bewältigt Gitta Schmidt diese nicht so leichte Aufgabe. Forscherinnen der Sozialforschungsstelle Dortmund untersuchen die erhobenen Daten über die Tätigkeiten mit dem von Schweizer Arbeitswissenschaftlern entwickelten analytischen System der Arbeitsbewertung ABAKABA und kommen abschließend zu folgenden Ergebnissen:

- **Der BAT** entspricht nicht den Maßstäben des europäischen und nationalen Rechts zur Entgeltgleichheit
- **Die Tätigkeiten von Sekretärinnen** haben sich in der überwiegenden Zahl der Fälle als unterbewertet und unterbezahlt erwiesen
- **Eine Reform des BAT** ist dringend notwendig
- **Die Tarifparteien** sind aufgefordert, in Verhandlungen das Thema der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer zu berücksichtigen

2001 werden die detaillierten Ergebnisse bei einer öffentlichen Veranstaltung, die der Rektor eröffnet und Gitta Schmidt moderiert, von der Sozialforscherin Anna Stefaniak der Universität vorgestellt. Seither wird auf vielen Ebenen um die Umsetzung der Projektergebnisse gerungen. Der BAT ist zwar in Teilen durch den Tarifvertrag der Länder reformiert, doch gilt die benachteiligende Entgeltordnung weiterhin. Bisher können sich die Tarifparteien noch nicht auf ein neues System einigen. Gemeinsam mit der AG »Zukunft für Sekretärinnen?!« mahnt Gitta Schmidt immer wieder den Abbau der Diskriminierung an. Nach dem Rückzug aus dem Gleichstellungsamt ist sie regelmäßig und sehr gerne gesehen zu Gast in der Gleichstellungskommission.

Erstellung von Frauenförderplänen in allen Fakultäten und Einrichten mit mehr als 20 Mitarbeitenden und des zentralen MTV-Planes für das nicht-wissenschaftliche Personal. Die Pläne bestehen jeweils aus einer Bestandsaufnahme, -analyse, konkreten Zielvorgaben für freierwerdende Stellen in den kommenden drei Jahren und aus unterstützenden Maßnahmen, damit die Ziele erreicht werden können. Gespräche in den Fakultäten mit Rektors- und Frauenbeauftragtenbereitschaft bereiten den Entstehungsprozess vor.



Abschiedsfeier von Dr. Andrea Löther
(in der Mitte) mit (von links) L. Plöger,
R. Großmaß, B. Bonin, K. Weber,
P. Wortmann, G. Schmidt, S. Kwapich

– **Erstellung des neuen Rahmenplanes nach den Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes: Ziel bis 2005 ist ein Professorinnenanteil von 20 %**

– **Start des EU Projektes »Alles was Recht ist – Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen«**

– Erstes Gendertraining an der Uni

– Beginn des »Angestellten Lehrgang I für Verwaltungsangestellte«. Von 2000 – 2002 nahmen 14 Mitarbeiterinnen erfolgreich an dem in der Universität Bielefeld vom Studieninstitut für kommunale Verwaltung OWL durchgeführten Lehrgang teil.

– Erster Frauen-AStA an der Universität und in NRW

– 12,75 % Professorinnenanteil, 53 % Studentinnen

– Andrea Löther beendet ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte, um eine Stelle beim CEWS (Center of Excellence Women And Science) – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung anzutreten und übernimmt u. a. die Koordinierungsstelle der BuKof.

Wie kommt Gender in den Mainstream der Universität?

Seit ca. 1999 wird das von der Weltfrauenkonferenz entwickelte und 1997/99 als Leitlinie der EU verankerte Konzept »Gender Mainstreaming (GM)« an der Universität Bielefeld diskutiert. Damit ist eine Umsetzungsstrategie gemeint, mit der eine demokratische Geschlechterkultur bzw. langfristig eine Geschlechterdemokratie erreicht werden kann. Als Ergänzung zu den klassischen Frauenfördermaßnahmen, die fast ausschließlich auf das Engagement von Frauen angewiesen und um den Ausgleich von Benachteiligungen bemüht sind, hat Gender Mainstreaming das gesamte Geschlechterverhältnis und damit auch die Männer im Blick. Bei allen Maßnahmen und Umstrukturierungen soll in allen gesellschaftlichen Bereichen vor der Umsetzung geprüft werden, wie sich diese unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken können. Das setzt eine hohe Genderkompetenz und den Willen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern der Leitung und der Mitarbeitenden in einer Organisation sowie die Erhebung und Analyse geschlechterdifferenzierter Daten voraus.

Der Grundgedanke ist für die Universität Bielefeld nicht neu und wird bereits seit längerem mit den Worten »Gleichstellung ist eine Querschnittsaufgabe, für die auch Männer verantwortlich sind« dargestellt. Neu ist der europaweite Einsatz für ein Konzept, das sich bewusst an die Sprache und Methoden des modernen Managements anlehnt und insoweit Hoffnung auf eine einfachere Umsetzung des Gleichstellungsauftrages in Organisationen erweckt. Gender Mainstreaming wird um die Jahrtausendwende herum von der Bundesregierung zum durchgängigen Leitprinzip des

Verwaltungshandelns erhoben. Wegen des allgemein hohen Beratungsbedarfes, auch der Bundesministerien, wird 2003 an der Berliner Humboldt-Universität das Gender-Kompetenzzentrum eingerichtet, das seither umfassende Informationen bereit stellt.

Das Projekt »Asymmetrische Geschlechterkultur«, viele Diskussionen in den Gremien der Universität sowie wichtige Tagungen zu Gleichstellungspolitik und Hochschulreform haben ein Klima hervorgebracht, das gegenüber neuen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern offen ist.

- Ein erstes Gender-Training findet im Jahr 2000 statt, weitere folgen 2005 und 2006. Zurzeit werden sie in das Konzept zur Führungskräftebildung integriert.
- 2002 wird Gender Mainstreaming in die Präambel der Grundordnung der Universität übernommen.
- 2007 beteiligt sich die Universität Bielefeld an einem bundesweiten Projekt der Universität Augsburg »Gender Mainstreaming – Bilanzierung und Optimierung«.



Neuwahl 2001 (von links)
Susanne Fegter, Uschi Baaken,
Gitta Schmidt

Logo »Girl's Day«



– Bundesweite Tagung »Gender Mainstreaming« an Hochschulen in Bielefeld; Herausgabe des gleichnamigen Tagungsbandes

– Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten Uschi Baaken und ihrer Stellvertreterinnen Susann Fegter u. Gitta Schmidt

– Die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt tritt in Kraft.

– Projekt Pea*nuts (Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) startet.

– Das Volumen der Frauenfördergelder wird verdoppelt und die Berechnungsgrundlage um den Parameter Studentinnenanteil im Verhältnis zum Landesdurchschnitt erweitert.

– Einrichtung des Beratungsangebotes für Studierende und Beschäftigte mit Kind(ern)

– Broschüre »Wer sind sie? – Ausländische Studentinnen an der Universität Bielefeld« erscheint. Zu diesem Thema findet außerdem eine Zukunftswerkstatt und ein Frauencafé statt, wo darüber diskutiert wird, wie die Interessen von Frauen nichtdeutscher Herkunft besser in die Gleichstellungspolitik integriert werden können

– Präsentation der Ergebnisse des EU-Projektes zum Abbau der Entgeltdiskriminierung in der Universität Bielefeld.

– Erste Beteiligung am bundesweiten Girl's Day – Mädchen-zukunftstag. Mädchen der Sekundarstufe I soll an einem Tag Einblick in Berufe ermöglicht werden, die bisher männerdominiert sind

Frauenräume als Umwege?

In den Zeiten von Gender Mainstreaming und den zunehmenden Bekenntnissen, dass eine Gleichstellung der Geschlechter tendenziell verwirklicht sei, wirkt für manche die Schaffung von eigenen Frauenräumen wie ein Anachronismus. Vereinzelt Männer fühlen sich durch den Ausschluss sogar diskriminiert. Die Genderforschung zeigt jedoch immer wieder Sachverhalte auf, in denen die Herangehensweise der Geschlechter unterschiedlich ist und wo monoedukative Ansätze sinnvoll und auch rechtlich geboten sind, um das gemeinsame Ziel einer Gleichstellung zu erreichen.

Hierzu gekürzte Auszüge aus dem Aufsatz von Susann Fegter aus dem FrauenZimmer Nr. 19:

Warum ein Frauen-Computerraum?

So zeigen Studien, dass Studentinnen gegenüber dem Bereich Technik, Computer und Internet insgesamt mehr Skepsis, Unsicherheit und negative Einstellungen zum Ausdruck bringen als ihre Kommilitonen. Sie verfügen auch seltener über einen eigenen PC und sind schlechter im Ausstattungsniveau. Männliche Studierende weisen dagegen eine höhere Vertrautheit und Selbstsicherheit im Umgang mit Computern auf, haben positivere Einstellungen und können im Schnitt auch auf eine längere PC-Erfahrung zurückblicken als ihre Kommilitoninnen.

Die Ursachen dieser Differenzen sind nicht kognitiver sondern motivationaler Art und hängen mit einer geschlechtsspezifischen

Techniksozialisation zusammen: Dazu gehört, dass Technik auf der symbolischen Ebene nach wie vor zum männlich konnotierten Bereich gehört und der Umgang mit Computern auch in den Medien tendenziell als männliche Aktivität dargestellt wird. Daraus resultiert, dass sich ein Interesse an Computern mit einem männlichen Selbstbild konsistent verbinden lässt, während Computerinteresse bei Frauen eher zu Ambivalenzen zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und Selbstbild führen kann. Ein Desinteresse im technischen Bereich kann geradezu zu einer Bestätigung weiblicher Geschlechtsidentität genutzt werden. Untersuchungen mit SchülerInnen zeigen auch, dass Vorurteile über den Zusammenhang von Frauen und Technik nach wie vor virulent sind: Jungen wie Mädchen sind davon überzeugt, dass Jungen besser seien im Umgang mit Computern.

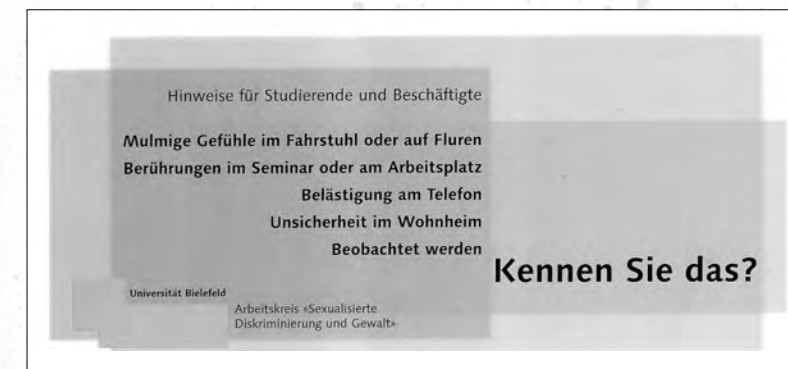
Das alles hat zur Folge, dass Jungen und Männer sich mit größerer Selbstverständlichkeit Computer- und Internetkenntnisse aneignen, während manche Frauen Berührungsängste entwickeln. Entsprechende Wahrnehmungsmuster prägen auch die Interaktion in universitären Computerräumen: Hier ist ein dominierendes Auftreten noch immer eher bei Männern zu beobachten, während Studentinnen häufiger Unsicherheiten äußern bezüglich der eigenen Fertigkeiten. Schnelle Ratschläge wohlmeinender Kommilitonen statt echter Hilfe zur Selbsthilfe verstärken dieses Gefühl häufig noch. Genau das Gegenteil gilt es aber zu fördern, nämlich ein positives Selbstbild von Frauen im Umgang mit Computern, das sich vor allem durch Erfolgserlebnisse und kontinuierliche Praxis bildet. Wie Studien zu monoedukativem Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern an Schulen gezeigt haben, macht es hierzu Sinn, die Dynamik koedukativer Lern- und Arbeitssituation aufzubrechen. Der Frauen-Computerraum setzt genau an dieser Stelle an:

- **Er bietet allen Studentinnen** und Mitarbeiterinnen der Universität einen Raum, in dem Geschlecht als Unterscheidungskategorie wegfällt und schafft dadurch andere Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Computer und Internet.
- **Kurs- und Beratungsangebote** schaffen die Möglichkeit, Kenntnisse und Fähigkeiten zu verbessern und sich selbst in diesem Kontext anders wahrzunehmen.
- **Die Wahrscheinlichkeit**, von pornographischen Seiten auf benachbarten Rechnern belästigt zu werden, reduziert sich in Frauenräumen erwartungsgemäß.
- **Technisch kompetente Beraterinnen** treten an die Stelle des zumeist männlichen Dispatchers und verändern damit Wahrnehmungsmuster.

(von links) Uschi Baaken, Susann Fegter und Gitta Schmidt bei der Eröffnungsfeier des Frauen-Computerraumes



Flyer Mulmige Gefühle



– Eröffnung des Frauen-Computerraumes in T 1 – 177

– Gender Mainstreaming wird in die Präambel der Grundordnung integriert

– Gleichstellungsaspekte werden Teil der Zielvereinbarungen zwischen dem Wissenschaftsministerium des Landes NRW und der Universität

– Bezüglich der zweckbestimmten Verausgabung der Frauenförderung verhängt die Finanzkommission Sanktionen: Nicht oder nicht dem Sinn des Modells entsprechend verausgabte Gelder werden in das nächste Jahr übertragen

– Erste Stellungnahme gegen Studiengebühren aus Gleichstellungsperspektive

– Der Arbeitskreis zur Umsetzung der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erstellt neues Informationsmaterial

Teilzeit als Ausweg?

Mehrmals im Jahr 2002 und 2003 beschäftigt sich die Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Thema Teilzeitarbeit und –studium. Verschiedene Gesetze eröffnen zusätzliche Möglichkeiten, insbesondere zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies ist eine begrüßenswerte Sicherheit für individuelle Durchsetzungsstrategien beim Recht auf Teilzeit.

Einer prinzipiellen Förderung und Ausweitung von Teilzeitbeschäftigungen kann sich die Kommission nicht anschließen, weil die negativen Folgen hauptsächlich zu Lasten der Frauen gehen. Sehr selten wird bei einer Führungsposition ein Stellensplitting ermöglicht und die Nachfrage von Männern nach Teilzeitstellen ist äußerst gering.

Dementsprechend sind mehrheitlich niedrig dotierte Stellen in Teilzeit ausgeschrieben, die keine Frau ernähren können und wenige Aufstiegschancen bieten. Somit erhöht sich das Altersarmutsrisiko.

Bei allem Wissen um die grundsätzlichen Risiken eröffnen sich neue Chancen zur Bewältigung der Work-Life-Balance:

- **Inzwischen können Professuren** ebenfalls halbiert werden, wobei die zweite Hälfte im Angestelltenverhältnis zu besetzen ist.
- **Die neuen BA/MA-Studiengänge** lassen sich weniger flexibel absolvieren, so dass die Einrichtung von Teilzeitstudien einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten kann.
- **Eine aktive Förderung** von Männern auf Teilzeitpositionen würde die Akzeptanz dieser Beschäftigungsverhältnisse wahrscheinlich erhöhen, zunehmend Leitungsfunktionen in Teilzeit ermöglichen und den Männern die Gelegenheit geben, mehr Familienpflichten zu übernehmen. Das neue Bundeselterngeldgesetz 2007 könnte ein erster Schritt in diese Richtung sein.



Pea*nuts-Broschüre



– **Pea*nuts-Ausstellung zur Dokumentation der Herbsthochschulen**

– **Herausgabe der Informationsbroschüre »Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen«**

– Regeln des »Fairen Umgangs« werden im Arbeitskreis gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt entwickelt.

– Personalentwicklung des Personals aus Technik und Verwaltung sowie Wissenschaft ist ein Schwerpunkt der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Einladung von Referentinnen der Ruhr-Universität Bochum und eine Sondersitzung zum Personalentwicklungskonzept der Universität mit dem Kanzler und der Personaldezernentin).

– Einrichtung einer Rektorats-AG »Kinderbetreuung«

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Promotion als Königinnenweg

Die Promotion ist der wichtige Einstieg in die Wissenschaft. Seit der Berechnung der Frauenfördergelder ist ersichtlich, dass der Anteil der Promovendinnen im Verhältnis zu dem der Absolventinnen in den meisten Fakultäten geringer ist. Auf die Suche nach den »fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen« macht sich 1999/2000 das gleichnamige Projekt mit einer Fragebogenerhebung unter allen Absolventinnen und Absolventen der Universität und mit Leitfaden-Interviews. Für differenzierte Rückschlüsse auf die Fakultäten ist das erhaltene Datenmaterial leider etwas zu gering. Als ein wichtiges Ergebnis ist festzuhalten, dass für Frauen die Tätigkeit als studentische Hilfskraft weniger relevant für eine spätere Promotion ist als für Männer. Erfolgversprechender sind während des Studiums erste Schritte in die Wissenschaft, wie Teilnahme an Tagungen und erste Publikationen. Weitere Untersuchungen folgen in den Fakultäten mit Hilfe der Frauenfördergelder. Mutmaßungen über schlechte Betreuungsverhältnisse kann so nachgegangen und die Situation für beide Geschlechter verbessert werden.

Promotionen	gesamt	weiblich	in Prozent
1994	172	55	32%
1995	198	56	28%
1996	193	59	31%
1997	194	56	29%
1998	198	77	39%
1999	208	75	36%
2000	202	65	32%
2001	230	74	32%
2002	236	85	36%
2003	203	77	38%
2004	219	100	46%
2005	193	70	36%
2006	213	92	43%
2007	219	89	41%

Weil die meisten Studien feststellen, dass Frauen mehr Mut machende Aufforderungen zur Promotion benötigen, wird die nebenstehende Promotionsbroschüre konzipiert, die wichtige Informationen bereitstellt und einen Beitrag zur Motivation von Frauen leisten will. Für Fragen der Finanzierung steht der Forschungs- und Stipendienwegweiser zur Verfügung. Die Promotionsstipendien werden mindestens zu 2/3 an Frauen vergeben. In den Gleichstellungsplänen wird durch Zielvorgaben gesichert, dass Frauen auch auf befristeten Stellen promovieren können. Neue Graduiertenschulen und das Exzellenzcluster haben Gendermaßnahmen in die Anträge integriert, weil auch die DFG erkannt hat, dass der Verlust von Frauen in den höheren Bereichen der Wissenschaft nicht mehr hinnehmbar ist. Die dargestellte Entwicklung der Zahlen zeigt einen insgesamt günstigen Trend an der Universität Bielefeld (bundesweit sind es nach Berechnungen des CEWS 2006 knapp 40% Frauenanteil).

Broschüre »Promovieren – ein Schritt in die Zukunft«



Neuwahl 2004 (von links): Veronika Schmidt-Lentzen, Uschi Baaken, Nadine Telljohann

Foto Eröffnung der LaKof an der Universität Bielefeld (von links): Dr. B. Lohkamp, D. Rückert, G. Drechsel, Dr. U. Baaken, Prof. Dr. G. Sagerer, M. Diepelt



– **Herausgabe der Broschüre »Promovieren – ein Schritt in die Zukunft«**

– **Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Uschi Baaken und der Stellvertreterinnen Veronika Schmidt-Lentzen und Nadine Telljohann**

– **Start des Mentoring-Projektes moMENTmal**

– **Verabschiedung des fortgeschriebenen Rahmenplanes (neue Zielvorgabe: Juniorprofessuren sollen zu 40% mit Frauen besetzt werden)**

– **Uschi Baaken wird eine der vier Landessprecherinnen der LaKof**

– **Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKof) findet am 26./27.02.03 in Bielefeld statt.**

WEGGEFÄHRTINNEN VORGESTELLT

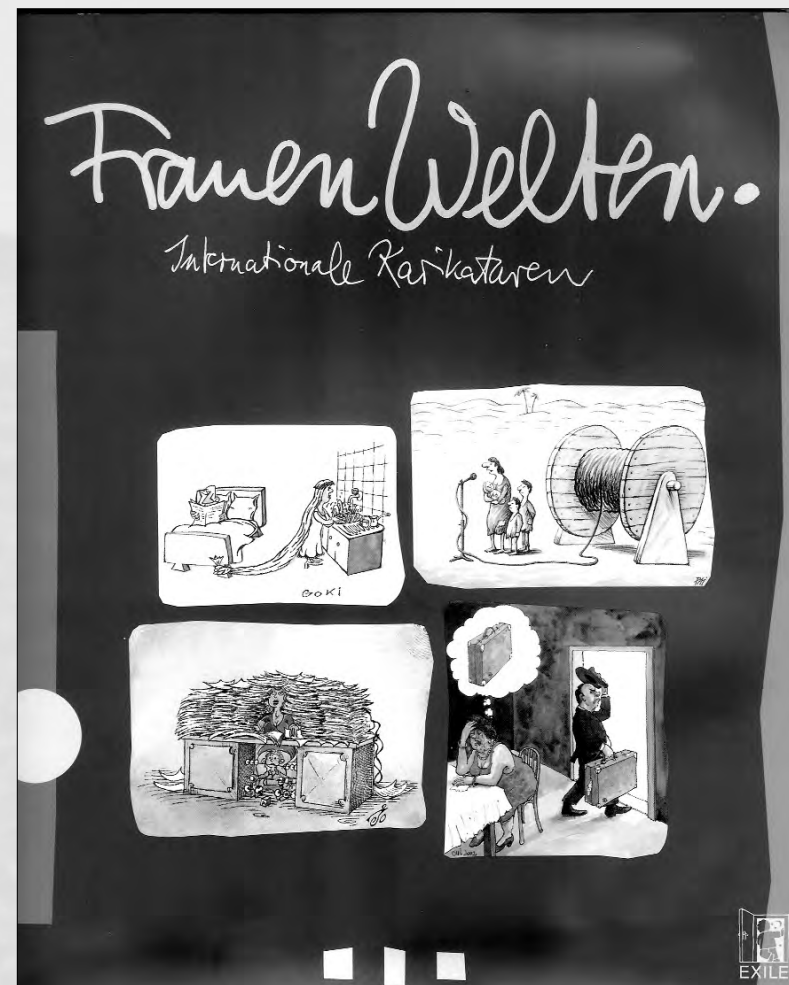
Dr. Regina Harzer

ist eine der wenigen Professorinnen, die über einen längeren Zeitraum (seit 2001) in der Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern mitarbeitet.

Als Juristin ist sie eine wichtige Ansprechpartnerin im Zusammenhang mit der oft schwierigen rechtlichen Materie, die die Gleichstellungsaufgabe unterstützt.

Darüber hinaus hat sie als Mitglied in der Gleichstellungskommission ihrer Fakultät für Rechtswissenschaft große Erfahrung in allen Genderbereichen und kümmert sich um die Belange der unterschiedlichen Statusgruppen. So kennt sie genau die enorme Aufgabenmenge der dezentralen Kommissionsmitglieder bei mangelnden zeitlichen Ressourcen und wünscht sich seit langem effektive Entlastungsregelungen.

Viele Aktivitäten sind auf die Initiative von Regina Harzer zurückzuführen, u. a. die Organisation der Karikaturenausstellung, um explizit gleichstellungsbezogene kulturelle Akzente zu setzen sowie die Organisation des 33. Feministischen Juristinnentages 2007 in Bielefeld. Ferner ist sie als Vorstandsmitglied im Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld (IFF) tätig und beschäftigt sich mit theoretischen Fragestellungen und Problemfeldern zur Gleichstellungspolitik und zum Gleichstellungsrecht.



Uschi Baaken, Dagmar Höppel,
Nadine Telljohann (Hrsg.)

Jenseits des Tabus

Neue Wege gegen sexualisierte
Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen



Cuvillier Verlag Göttingen

Bundesweite Tagung und Herausgabe des Tagungsbandes »Jenseits des Tabus – Neue Wege gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen«

Ausstellungseröffnung »FrauenWelten – Internationale Karikaturen« im C 1 – Bereich der Bibliothek

Die neuen Zielvereinbarungen zwischen dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW und der Hochschule beinhalten ein Genderprofil, das mit den Gleichstellungsbeauftragten abgestimmt ist.

Spitzenplatz der Universität Bielefeld bei der ersten Fortschreibung des CEWS-Rankings nach Gleichstellungsaspekten (eine von vier Universitäten in der ersten Ranggruppe, die einzige aus NRW)

2006

MEILENSTEINE



Impressionen vom Aktionstag FrauenChancen 2006 mit der Theatergruppe Fast Fourward



Übergabe des Zertifikats durch den Bundesminister für Wirtschaft und Technologie M. Glos an die Personaldezernentin der Universität Bielefeld Frau Lang in Berlin



Sommerfest Kita



Christine Göhde

Ziel des Gesetzes ist es, rassistische Diskriminierungen oder jene die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen, zu verhindern oder zu beseitigen. Das AGG regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen sowohl für das Arbeitsleben als auch für das Zivilrecht.

– FrauenChancen 2006 – Aktionstag anlässlich des Internationalen Frauentages am 08. März, Markt der Möglichkeiten u. a. in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der FH Bielefeld

– Zertifikat »Familiengerechte Hochschule« der Hertie-Stiftung für die Universität

– Eröffnung der ersten Betriebs-Kindertagesstätte an einer Universität des Landes NRW

– Zum vorläufig letzten Mal Neuwahl der Stellvertreterin der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studentinnen: Christine Göhde

– Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) tritt in Kraft.

– Fortbildung aller Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros beim Frauennotruf zum Thema »schwierige Beratungssituationen«

– Bundesweite Tagung: Gefühlte Nähe und faktische Distanz – das Verhältnis von Gleichstellungspolitik und Frauen- und Geschlechterforschung

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Professorinnenanteil als wichtige Zielgröße

Die ersten Professorinnen der Universität Bielefeld ab 1972 sind noch Einzelkämpferinnen (nachzulesen im FrauenZimmer Nr. 16). Erst mit der Zusammenführung der Pädagogischen Hochschule Westfalen-Lippe, Abteilung Bielefeld, kommt 1980 eine kleine Gruppe zusammen. Im Jahr der Wahl der ersten Frauenbeauftragten 1988 sind es nur 15 Frauen (6%), die für die zahlreichen Universitätsgremien zur Verfügung stehen. Dementsprechend schwierig wird es, drei Kandidatinnen für die Frauengleichstellungskommission zu finden. Nach und nach erhöht sich der Anteil der Professorinnen bis er im Jahr 2008 nun fast die 20 % erreicht hat, die der Rahmenplan für das Jahr 2005 angestrebte. Damit liegt die Universität immerhin über dem Bundesdurchschnitt, der nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 9 % im Jahr 1997 auf 16 % im Jahr 2007 gestiegen ist.

Die Tabelle auf der Rückseite dieser Broschüre zeigt den insgesamt kontinuierlichen Anstieg, wobei die unterschiedliche Verteilung zwischen Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften zunächst außer Acht gelassen wird. Gleichstellungsakteurinnen haben von Anfang an – schon aus Gerechtigkeitsgründen – einen 50%-Professorinnenanteil als Ziel angestrebt und in unzähligen Berufungsverfahren für die Vorteile von Bewerberinnen argumentiert. Vielschichtige strukturelle Hindernisse (s. AG Wissenschaftlerinnen) ver-

hindern noch immer eine schnellere Steigerungsrate, wie auch der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit 2007 darstellt und zu effektiven Maßnahmen aufruft. Weil anfängliche Nachwuchsprobleme inzwischen dank der steigenden Promotions- und Habilitationsanteile behoben sind, könnte das vom Wissenschaftsrat befürwortete Kaskadenmodell (Zielgröße des anzustrebenden Professorinnenanteils orientiert sich am Anteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe) durchaus Erfolg versprechen.

Eine deutliche Steigerung des Professorinnenanteils hat sich – auch aus Gründen des internationalen Vergleichs – zum Ziel verschiedener politischer und wissenschaftlicher Institutionen entwickelt, die erkannt haben, dass bisher enormes Potential ungenutzt bleibt. Sie setzen daher verstärkt Anreize von außen:

– **Der Strukurfond NRW** belohnt seit 2007 Erfolge in der Gleichstellung (berechnet nach Professorinnenanteil und Steigerungsrate zum Vorjahr) mit Beträgen, die durch Vorwegabzug der Mittel für die Universitäten insgesamt bereit gestellt werden.

– **Ein Hochschulranking** nach Professorinnenanteil wird auf den Internetseiten des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie veröffentlicht.

– **2008** wird im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder ein Wettbewerb der Hochschulen um mit Frauen zu besetzende Professuren initiiert, an dem die Hochschulen sich mit einem nachhaltigen Gleichstellungskonzept beteiligen.

– **Die DFG** verabschiedet 2008 ihre forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die die Universitäten verpflichten, strukturelle und personelle Gleichstellungsanforderungen anzuerkennen und innerhalb von einem Jahr selbst definierte Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf den verschiedenen Stufen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses unter Berücksichtigung der spezifischen Rahmenbedingungen festzulegen. Künftige Projektförderungen werden nur noch unter Berücksichtigung der Bemühungen bewilligt.

Der viersemestrige Masterstudiengang »Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung« mit Schwerpunkten in den Themenfeldern »Sozialisation und Bildung / Interkulturalität«, »Arbeit und Organisation«, »Körper und Gesundheit« sowie »Transnationalisierung und Demokratisierung« wird seit dem Wintersemester 2007/08 an der Universität Bielefeld angeboten. Er bündelt und vernetzt damit die langjährigen und vielfältigen Aktivitäten im Bereich der Geschlechterforschung an der Universität Bielefeld.



Das Team des Gleichstellungsbüros:
Veronika Schmidt-Lentzen, Ulrike Piplies (Beraterin für Studierende und Beschäftigte mit Kind), Christine Göhde, Dr. Uschi Baaken, Jutta Grau (Verwaltungsangestellte)

– Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung (Master of Arts)

– Dritte Fortschreibung des Rahmenplans, MTV-Plans und der Frauenförderpläne der Fakultäten und Einrichtungen

– Dritter Platz bezüglich des Professorinnenanteils in NRW im Rahmen der Strukturfond-Mittelverteilung

– Zweiter Platz beim Hochschulranking des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie NRW bezüglich des Professorinnenanteils

– Beginn eines Modellprojektes zum Gender Budgeting an der Universität Bielefeld (geschlechterdifferenzierte Analyse der Verteilung der Finanzströme und Ressourcen) – Konzeptentwicklung für den Bereich Promotionen in ausgewählten Fakultäten in 2008

– Bundesweite Tagung: Konstruktives Spannungsverhältnis: Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik

1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013

Malin Houben

gehört zu den jüngsten Neuzugängen in der Gleichstellungskommission. Sie studiert seit dem Wintersemester 2006 an der Universität

Bielefeld Gesundheitskommunikation und ist ab Mitte 2007 als Referentin im AStA tätig; seit Beginn 2008 im Referat für Gleichstellung. Aktuell hat sie im August 2008 einen AStA-Vorsitzposten angetreten. Im Gleichstellungsreferat liegt ihr Schwerpunkt in der Berücksichtigung von Genderaspekten aus Studierendenperspektive innerhalb verschiedener Handlungsfelder der Universität. Die Vertretung

von (strukturell) benachteiligten Gruppen und insbesondere die Einbettung queer/feministischer Aspekte darin bilden einen Hauptbestandteil ihrer politischen Arbeit. Als Referentin in einer Studierendenvertretung ist Malin Houben gleichermaßen wie viele andere Institutionen und Aktive von der Frage betroffen, wie die geschlechterbezogene Arbeit heute ausgestaltet werden soll: in einer explizit alle Geschlechter einbeziehenden Gleichstellungsarbeit oder einer gezielten (feministischen) Frauenförderung? Mit der Organisation und Durchführung der »Aktionstage gegen Sexismus und Homophobie« versucht Malin Houben gemeinsam mit dem AStA sowie verschiedenen Organisationen und Institutionen innerhalb der Uni beide Aspekte umzusetzen. Unter dem Motto »Kein Sexismus an Hochschulen« gelingt es, verschiedene aktive Menschen für ein Ziel zusammenzubringen.

Zum Hintergrund von INA – Internationale Absolventinnen

Einer statistischen Auswertung der Universität Bielefeld zufolge ist die Studienabbruchquote von den internationalen Studentinnen mit ausländischer Hochschulzugangsberechtigung im Vergleich zu den internationalen Studenten überdurchschnittlich hoch. Von den seit dem Wintersemester 2002/2003 bis einschließlich Wintersemester 2006/2007 statistisch erfassten 1.771 StudienabbrecherInnen waren mit 1.137 wesentlich mehr als die Hälfte Frauen.



Projektleiterin Çigdem Özdemir

Mit 64 Prozent machen die internationalen Studentinnen somit die höchste Studienabbruchquote bei den internationalen Studierenden an der Universität Bielefeld aus. Davon ausgehend, dass ein erfolgreicher Abschluss des Examens das zentrale Ziel einer jeden grundständigen Hochschulausbildung ist, deuten die oben genannten Werte auf einen erheblichen Handlungsbedarf hin. Aus dieser Beobachtung und in Anlehnung an den Rahmenplan zur »Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld«, der die Bereitstellung »speziell auf die Belange von Frauen ausgerichteter fachspezifischer und fachübergreifender Informations- und Beratungsangebote zur Studienplanung« vorsieht, resultiert das Projekt zur »Förderung

des Studienerfolgs von internationalen Studentinnen«. Bis zum Sommersemester 2009 soll der Studienerfolg von internationalen Studentinnen durch die Entwicklung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen gefördert werden.

Dr. Uschi Baaken nimmt das Prädikat von der Vorstandsvorsitzenden von »TEQ Deutschland e.V.«, Eva Maria Roer, entgegen.



Die Universität Bielefeld hat mit ihrem Gleichstellungskonzept überzeugt: In dem von Bundesregierung und Ländern gemeinsam aufgelegten Professorinnenprogramm hat die Universität Anfang September 2008 in der ersten Runde erfolgreich abgeschnitten.

Neuwahlen: (von links)
Veronika Schmidt-Lentzen,
Loreen Diewell,
Uschi Baaken



– **Verleihung des Total Equality-Prädikats »TEQ« für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik**

– **Erfolg beim Professorinnen-Programm des BMBF**

– **Ernennung des neuen Hochschulrates, 50 % Frauenanteil mit gendersensiblen Personen**

– Pilotprojekt alternierende Telearbeitsplätze

– Gleichstellungsstandards der DFG

– Einstellung einer Mitarbeiterin mit dem Schwerpunkt Gender in der Geschäftsführung des Exzellenz-Cluster

– Besetzung einer Stelle für Gender Equality als Stabsstelle des Rektorats

– Gegenderte Berufungsordnung und Handreichung zu Berufungsverfahren

– Gegenderter Leitfaden Personalgewinnung

– **Projekt »INA – Internationale Absolventinnen« startet mit einer 2-jährigen Laufzeit**

– **Neuwahl der Gleichstellungsbeauftragten, der Stellvertreterin und der ersten studentischen Beraterin**

– Bundesweite Tagung: Zwischen Anerkennung und Marginalisierung – Gleichstellung in Zeiten von Exzellenz und Globalisierung

Neue Wege durch zusätzliche Gleichstellungsstrukturen

Durch strukturelle Gleichstellungsanforderungen an die Hochschulen von wissenschaftspolitischen Organisationen (Wissenschaftsrat, DFG, BMBF) und Erfolge im Exzellenzwettbewerb inspiriert, entstehen an der Universität Bielefeld seit 2008 immer mehr Stellen oder Stellenanteile, die sich aufgabenmäßig mit Gleichstellungsangelegenheiten beschäftigen, ohne direkt an die Gleichstellungsbeauftragten und –kommissionen angebunden zu sein. Beispiele sind die Mitarbeiterin für Gender Equality in Dezernat III, die Referentin für Gender & Diversity im CITEC, aber auch weitere Personen in der BGHS, der BIGSEM Graduiertenschule und in der Abteilung Personalentwicklung. Mit der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität kommen noch die Mitarbeiterinnen des Mentoringsprogrammes movement und des Familienservices hinzu. Sie alle bearbeiten an unterschiedlichen Stellen ebenfalls Themen, die schon lange im Gleichstellungsbeauftragtenkontext behandelt werden.

Nun könnte diese Entwicklung Befürchtungen auslösen, die auch auf Bundesebene intensiv diskutiert wurden, dass damit indirekt den bisherigen GleichstellungsakteurInnen der Weg abgegraben bzw. die Kompetenzen beschnitten werden.

Doch wir haben es hier an der Universität Bielefeld immer nur als Bereicherung erlebt, wenn sich mehr Personen und Strukturen dem gleichen Ziel widmen, auch auf alternativen Routen. Zur Vermeidung von Dopplungen und Reibungsverlusten hat sich die regelmäßige Organisation von Runden Tischen bewährt, an denen sich »alte« und »neue« AkteurInnen der Gleichstellungsarbeit gegenseitig informieren und Ideen austauschen.

Spätestens seit der Abgabe der Stellungnahme der Universität Bielefeld zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahr 2009 ist die Verwirklichung von Chancengleichheit eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats, so dass die Top-Down-Strategie des Gender Mainstreaming umgesetzt werden kann und wird. Ein Ergebnis sind die mit der höchsten Qualitätsstufe (4) bewerteten Berichte an die DFG. Gleichzeitig haben sich in den letzten fünf Jahren die Frauenanteile im Rektorat deutlich von 17 % auf 38 % erhöht und der Hochschulrat ist auch nach einer Neufindung zu 50 % mit Frauen und genderkompetenten Personen besetzt. Zusammen mit dem leicht gestiegenen Frauenanteil unter den DekanInnen kann von einer wirklichen Verankerung des Gleichstellungsthemas auf Leitungsebene gesprochen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Uschi Baaken nimmt regelmäßig an Rektoratssitzungen teil und bestätigt die hohe Genderkompetenz dieses Führungsgremiums. Zur Herstellung weiterer »kurzer Wege« haben sich Jours Fixes mit dem Personaldezenten und dem Rektor etabliert.



Ulrike Piplies berät (werdende) Eltern und pflegende Angehörigen im Familienservice zu Themen wie Studien-/ Arbeitsorganisation, Mutterschutz, Eltern-/ Pflegezeit oder Kinderbetreuung. Als ehemalige stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte kümmert sie sich bereits seit vielen Jahren um das Thema und hat es mit zu einem Schwerpunkt aufgebaut (vgl. S. 14/15).



Auf Initiative des Frauencafés Anaconda in Kooperation mit dem Ästhetischen Zentrum und dem Gleichstellungsbüro wird die Haltestelle verschönert und auf selten wahrgenommene Frauenarbeit an der Universität Bielefeld hingewiesen

– **Einrichtung Familienservicebüro** mit einer festen Stelle zur Beratung bei Kinderbetreuungs- und Familienpflegearbeiten von Studierenden und Beschäftigten der Universität Bielefeld.

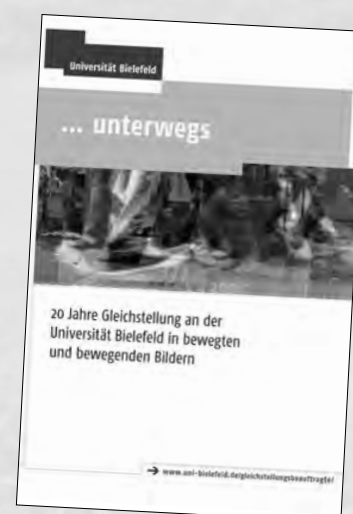
– **Herausgabe** der Stellungnahme der Universität Bielefeld zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

– **Erfolgreiches Reauditierungsverfahren »familiengerechte hochschule«**

– **Ausbau des Familienportals**
<http://www.uni-bielefeld.de/familie>

– **Wandbild Stadtbahnhaltestelle**

– **Filmpremiere »20 Jahre unterwegs«**
am 05. November 2009



Der gute Weg: Gender in Forschung und Lehre

Geschlechterforschung und Genderthemen und –kompetenz in der Lehre haben sich in den letzten fünf Jahren (auch aufgrund der Anforderungen von Wissenschaftsrat und DFG) immer mehr als Qualitätsmerkmal von Forschung und Lehre durchgesetzt. Die Universität Bielefeld verfügt seit langem über eine hervorragende Ausgangssituation zur Nutzung der hauseigenen Expertise: Das international anerkannte Interdisziplinäre Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung (IFF) sowie fünf Netzwerkprofessuren mit einer (Teil-)Denomination in Frauen- und Geschlechterforschung und weiteren Professuren mit Genderthematiken sowie der SFB »Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten« erzeugen ständig neue und wertvolle Erkenntnisse.



Bi:tasteMINT ist eins von zehn bundesweit prämierten Projekten und ist seitdem als ein innovatives personales Potential-Assessment-Verfahren implementiert, das Abiturientinnen an der Schnittstelle Schule – Hochschule die Möglichkeit bietet, ihre Stärken für den MINT-Bereich zu erproben. Es ist speziell für Abiturientinnen konzipiert und kostenlos.

Bezogen auf die Lehre wird in jedem Semester ein vielfältiges Angebot an thematisch geschlechtersensitiv ausgerichteten Lehrveranstaltungen angeboten. Der seit 2007 existierende interdisziplinäre Master-Studiengang »Gender Studies« macht außerdem aktuelle Themen der universitären Öffentlichkeit durch eine Ringvorlesung pro Semester bekannt. Bereits im Rahmenplan, aber auch in allen Gleichstellungsplänen der Fakultäten ist die Berücksichtigung von Geschlechterthemen und –kompetenz inzwischen verankert. Dennoch ließ sich eine gewünschte Integration in alle Phasen der zentralen und dezentralen Organisationsentwicklung noch nicht überall umsetzen, weshalb in 2010 eine Gender-Gastprofessur als fakultätsübergreifende »Wanderprofessur« zur Stärkung von genderspezifischen Inhalten in Forschung und Lehre eingerichtet wurde. Seit 2012 existiert eine zentrale Koordinierungsstelle, die die Suche nach Gastprofessorinnen, die Beantragung der Zufinanzierung und die Öffentlichkeitsarbeit der jeweiligen Fakultät unterstützt. Zur weitergehenden Systematisierung der Umsetzung von Gender in die Lehre hat sich Ende 2012 die ExpertInnen-Runde G.i.L. gebildet, die in einem Auftaktworkshop 2013 die vielfältig vorhandenen Kompetenzen gebündelt hat und künftig Lösungen zur flächendeckenden Implementierung von Gender in die Lehre an der Universität erarbeiten will. Eine weitere Stütze zur Sicherung von genderbezogenen Wissensbeständen ist die dritte Kategorie »Genderforschung« des Bielefelder Gleichstellungspreises, der 2013 zum ersten Mal Qualifikationsarbeiten mit Geschlechterforschungsthemen prämiert.



Susan Banihaschemi (wiss. Mitglied der FGK) ist seit 2012 für die Koordinierung der Wander-Gender-Gastprofessur zuständig

Yulika Ogawa-Müller hat unterschiedliche Angebote für drei verschiedene Zielgruppen von movement konzipiert und bereits mehrmals durchgeführt. Zur Zeit wird ein Internationales Mentoringangebot vorbereitet.



Die Projektleiterin Yulika Ogawa-Müller moderiert eine Festveranstaltung von movement.



Als Mitarbeiterin für Öffentlichkeitsarbeit unterstützt Sarah Tabea Meier seit Ende 2009 das Gleichstellungsbüro. Die Diplom-Designerin berät u. a. zum Layout, schreibt Presstexte und gestaltet die Internetseiten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gender-Portals.

Einrichtung einer Wander-Gender-Gastprofessur, zuerst in der Fakultät für Rechtswissenschaft, seither wechselnd

Bewertung durch DFG Eine von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingesetzte Arbeitsgruppe hat die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Bielefeld als »besonders erfolgreich« eingestuft. Damit wurde der Universität Bielefeld die höchste erreichbare Qualitätsstufe (Kategorie 4) attestiert. Sie gehört somit zu der Gruppe der 20 (von 68) Mitgliedshochschulen, an denen ein »bereits erfolgreich etabliertes (Gleichstellungs-)Konzept weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt wird«, so die DFG

Start des Mentoringprojektes movement für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten mit Berufsperspektive Wissenschaft www.uni-bielefeld.de/mentoring/movement/

Der Gender-Report 2010, der von 2008 bis 2010 in der Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung im Auftrag des Ministeriums NRW erstellt wurde, analysiert, inwieweit Geschlechtergerechtigkeit an den Universitäten und Fachhochschulen des Landes NRW erreicht wurde. Die Universität Bielefeld schneidet relativ gut ab, weil sie auf fast allen Ebenen höhere Frauenanteile als der NRW-Durchschnitt aufweist.

Gewinn des tasteMINT-Preises

Einkauf von Plätzen in einem Führungskräfteprogramms für 12 Frauen der Universität: Das handlungsorientierte Programm think leadership & act stärkt Frauen in Führungspositionen.

2011



Um Zahlen, konkret um Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern geht es auch bei den Aktivitäten der Sekretärinnen-AG, nicht nur rund um den jährlich stattfindenden equal pay day

Wegschreibungen in Zahlen – Gendermonitoring

Konkrete Zahlen sind als Grundlage für fundierte Analysen zur Herausarbeitung der Stärken und Schwächen einer Organisation wichtig, insbesondere auch zur Beurteilung der Chancengleichheit der Geschlechter. Deshalb haben die Gleichstellungspläne der Fakultäten Ist-Bestände der Frauenanteile auf verschiedenen Stufen als Ausgangspunkte zur Festlegung von Zielvereinbarungen sowie für Maßnahmen zur Zielerreichung. Die Zwischen-Evaluation der Gleichstellungspläne, die Grundlagen zur Verteilung der Frauenfördergelder, Berichte an die DFG sowie Datenmaterial zur Bewerbung im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder haben in den letzten fünf Jahren dazu beigetragen, immer verlässlichere und vergleichbarere Zahlen zu den unterschiedlichen Frauenanteilen zu erhalten und zu veröffentlichen. Insbesondere durch die Bereitstellung dieses Materials und einer ständig aktualisierten Darstellung der Professorinnenanteile der einzelnen Fakultäten im Genderportal wird Transparenz hergestellt, die zu neuen Gleichstellungsbemühungen motivieren kann.

Bei der Einführung von SAP als kaufmännisches Buchführungssystem wurde darauf geachtet, dass die Auswertung von Personaldaten geschlechtsspezifisch erfolgen kann. So ist es seit 2012 möglich, eine jährliche Entgeltstatistik zu erstellen, die Gehaltsunterschiede aufzeigen kann. An Verfeinerungen dieser Methode arbeitet seitdem die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Veronika Schmidt-Lentzen.



Dr. Nina Vanselow ist von 2008 – 2013 befristet als Mitarbeiterin für Gender Equality beschäftigt. Ihre Stelle ist dem Dezernat III zur Unterstützung der Hochschulleitung in Genderfragen zugeordnet, faktisch bewältigt sie ihre umfangreichen Aufgaben größtenteils in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro. Sie hat die Texte für das Gleichstellungskonzept, die Stellungnahme an die DFG und vieles mehr für das Rektorat entworfen. Das Genderportal wurde von ihr konzipiert und die Umsetzung begleitet. Damit hat sie erfolgreich mit dazu beigetragen, dass das Gleichstellungsthema sich zu einem Kernanliegen der Universität Bielefeld entwickelt hat.

Dr. Uschi Baaken bei der Verleihung des TEQ-Prädikats am 04.10.2011



Erfolgreiche Wiederbewerbung und Verleihung des TEQ (Total E-Quality)-Prädikats für vorbildlich an Chancengleichheit orientierte Hochschul- und Personalpolitik



Dr. Uschi Baaken wird in den Vorstand der BuKoF gewählt, dadurch knüpft sie viele neue nationale und internationale Kontakte, von denen auch die Universität Bielefeld profitiert



Ausstellung Wissenschaftlerinnen im Kontext des internationalen Frauentages

Die DFG bewertet den Zwischenbericht der Universität Bielefeld zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards erneut mit der höchsten Stufe

Uschi Baaken wird in den Vorstand der BuKoF (Bundskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) gewählt

Erfolgreiche Beantragung von zwei Projektförderungen beim MIWF NRW (Gleichstellung und Fakultätskulturen, diversity-orientierte Zielgruppenanalyse der Studierenden)

Die Evaluation der Gleichstellungspläne zur Hälfte der Laufzeit wird erstmals systematisch mit einer Einladung und Beratung der Dekaninnen und Dekane in der Gleichstellungskommission vorgenommen

1. Fortbildungsworkshop für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und -kommissionen von externen Expertinnen (der zweite fand 2012 zum Thema »Berufungsverfahren« statt)

H1 – Schwerpunktthema »Frauen in der Wissenschaft«

Das Genderportal geht an den Start

H1 Schwerpunktthema
»Frauen in der Wissenschaft«



Seit 2011 am Start: Das Genderportal
www.uni-bielefeld.de/gender

Bunte Pfade – Gender & Diversity

Der Umgang mit Vielfalt und Heterogenität wird im Zusammenhang mit Diversity-Managementkonzepten seit Jahren als Chance diskutiert, u.a. Universitäten mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen zu bereichern. Fragen des Nachteilsausgleichs und der Vermeidung von Diskriminierung – wie im AGG geregelt – bleiben dabei zunächst im Hintergrund. Geschlecht ist in der Regel eine von mehreren anderen Dimensionen (Herkunft, Alter, Behinderung, Glaube/Religion, sexuelle Identität), die in den Fokus genommen werden. Wissenschaftspolitik und –organisationen forcieren den Diversity-Ansatz zunehmend. Diversity steht dabei aber stets im Spannungsfeld von Leistungssteigerung und Chancengerechtigkeit.

WEGGEFÄHRTINNEN VORGESTELLT

Sara Schlichting

wurde 2012 zur studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten gewählt.

Seitdem arbeitet sie schwerpunktmäßig in der Landespolitik für Studentinnen in der KostA (Kommission für studentische Angelegenheiten). Dort werden aktuell eine Kampagne und ein Flyer gegen Sexismus an Hochschulen vorbereitet. Als Studentin der Gender Studies ist sie auch in dem Arbeitskreis G.i.L. (Gender in die Lehre) aktiv, ebenso wie



Ann-Christin Kleinert,

die weitere Mitarbeiterin für studentische Themen im Gleichstellungsbüro, die sich hauptsächlich den internen Kontakten und dem Thema Diversity widmet.



Auch die Universität Bielefeld greift das Thema Diversity auf und es wird in zahlreichen Bereichen im Kontext dieser Dimensionen gearbeitet, ohne dass eine systematische Betrachtung und Steuerung erfolgt wäre. Deshalb wurde im Jahr 2012 unter der Mitarbeit des Gleichstellungsbüros ein vorläufiges und offenes Konzept entwickelt, das in den Fakultäten weiterdiskutiert wurde. Außerdem konnten aus den Fakultäten, Einrichtungen und der Verwaltung zuständige Personen für einen „Bunten Tisch“ benannt werden. Dieser bietet die Möglichkeit des Austauschs über die weitere Etablierung von Diversity an der Universität Bielefeld.

Das Konzept spricht sich begründet dafür aus, Gender und Diversity konzeptionell nebeneinander zu stellen. Als bereits vorhandene Schwerpunkte im Sinne von Diversity wurden Migration, Behinderung und demographischer Wandel identifiziert.

Der erste »Bunte Tisch« im Juli 2012 brachte viele neue Anregungen zur Berücksichtigung weiterer Dimensionen, zu konkreten Maßnahmen und zu Möglichkeiten der Kulturveränderung. Beim zweiten Treffen im Juli 2013 wurde an einem Diversity-Statement der Universität Bielefeld gearbeitet, das dem Rektorat zur Verabschiedung vorgelegt wird.

Zwischenzeitlich hat sich eine AG gebildet, in der u.a. die studentische Mitarbeiterin Ann-Christin Kleinert aktiv ist, und die auf operativer Ebene Initiativen sichtet und systematisiert. Zurzeit wird ein Diversity-Portal für die Homepage der Universität Bielefeld konzipiert.

Zum dritten Mal in Folge wurde die Universität Bielefeld am 30.08.2012 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Die Auszeichnung würdigt die in den letzten sechs Jahren von der Universität erreichten Ziele zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Bei der Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit soll neben der Verbesserung von Rahmenbedingungen verstärkt auf einen Kultur- und Bewusstseinswandel an der Universität Bielefeld hingearbeitet werden. So sollen Akzeptanz und Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Familienaufgaben weiter gefördert und als Führungsaufgabe verankert werden. Ziel ist, Mitarbeitende und Studierende mit Familienaufgaben stärker als Bereicherung für die Hochschule wahr zu nehmen.



Das Format des Erzählcafés ist auf einen moderierten, lebensgeschichtlichen Dialog ausgerichtet. Fokussiert auf die Zeit der Entscheidungsfindung und auf Meilensteine der Promotion

berichteten zwei Promovendinnen aus dieser besonderen Lebensphase. Nach diesem Input waren die Erzählerinnen für Fragen der Teilnehmerinnen offen.

– **Reauditierung als »familiengerechte Hochschule« (Konsolidierungsphase)**

– **Ausbau der Beschäftigten-KiTA** auf insgesamt 84 Plätze sowie weitere 32 Plätze in Einrichtungen des Kooperationspartners

– **MUT (Motivation-Unterstützung-Talent)-Erzählcafé im Anaconda**

– **Neuwahl** der Gleichstellungsbeauftragten, Stellvertreterin und studentischen Beraterin

– **Durchführung eines Workshops »Qualitätssteigerung bei Berufungsverfahren«** mit dem gesamten Rektorat und fast allen Dekaninnen und Dekanen

– **Erster »Bunter Tisch«** mit AkteurInnen im Diversitybereich

– **Erfolgreiche Beantragung** der Finanzierung einer mit einer Frau besetzten Juniorprofessur für fünf Jahre aus dem Landesprogramm »Geschlechtergerechte Hochschulen NRW«

Wettlauf als Abkürzung?

Beim Blättern in dieser 25-Jahre-Strecke wird den LeserInnen auffallen, dass wir Erfolge in der Gleichstellung zunehmend nicht nur an der 50 %-Marke, sondern auch an der Rangordnung im Verhältnis zu anderen Universitäten, an dem Gewinn von Auszeichnungen und Finanzierungen sowie der Bewertung von Konzepten messen.

Die Hochschulen werden seit den 90er Jahren verstärkt von der Politik und den Wissenschaftsorganisationen in einen immer größeren Bereiche umfassenden Wettbewerb getrieben, dessen Folgen für die Beschäftigten und Studierenden nicht nur gut sind. Andererseits ist auffallend, dass mit diesem Motor gleichstellungspolitische Veränderungen leichtgängiger werden. Davon profitieren die Gleichstellungsbestrebungen sichtlich, da Genderindikatoren bedeutsamer werden und auch in den Fakultäten das Bestreben wächst, die selbst gesteckten Ziele zu erreichen.

Sogar die lange geächtete »Quote« wird wieder als Steuerungsinstrument diskutiert und hat nun als leistungsabhängige, verbindliche und flexible Zielquote in Verbindung mit dem Kaskadenmodell erhöhte Realisierungschancen. Unser Eindruck ist deshalb, dass wir dank dieser Entwicklungen in den letzten fünf Jahren wieder ein gutes Stück weiter auf dem Weg zum Ziel gekommen sind und dabei den Teamzusammenhalt bewahren konnten.

- 1 **Kategorie Strukturell-qualitativ** – Maßnahmen zur Erreichung von Gleichstellungszielen
- 2 **Kategorie Personell-quantitativ** – Erfolge bei der Professorinnengewinnung,
- 3 **Kategorie Genderforschung MA** »Schreibende Familienmänner – Narrative Konstruktion von Vaterschaft in der Gegenwartsliteratur bei Peter Handke, Hanns-Josef Ortheil und Dirk von Petersdorff«,
- 4 **Kategorie Genderforschung Dissertation** »Zwischen gesellschaftlicher Verantwortung und ökonomischer Handlungslogik – Selbstpositionierungen und Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft,
- 5 **Kategorie Genderforschung MA** »Das Paradigma der Natur – Zum Umgang mit Naturalisierung und Dualismen in der Geschlechterforschung
- 6 **Kategorie Genderforschung BA** »Effects of Gender-(un)aware language in Chilean Spanish«



Dr. Uschi Baaken mit den PreisträgerInnen: v. l. Prof. Dr. Angelika Epple als Dekanin der Fakultät Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie ¹, Prof. Dr. Kai Kauffmann als Dekan der Fakultät für Linguistik Literaturwissenschaft ², Ann-Dorothee Warmuth ³, Annette von Alemann ⁴, Lisa Krall ⁵, verhindert war die vierte Preisträgerin Genderforschung Christiane Kaufmann BA ⁶



Ann-Christin Kleinert eröffnet die Doppelausstellung



Zwei Ausstellungen parallel («Frauen die forschen» und «Fair a Gender») rund um den Internationalen Frauentag

Auftaktworkshop »Gender in die Lehre« vom Arbeitskreis G.i.L. mit vielen Aktiven der Universität und einem Impulsreferat von Dr. Lisa Mense, Universität Duisburg-Essen

DFG-Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG – erneut Stufe 4 und damit ist die Universität Bielefeld eine der wenigen Hochschulen, die dreimal mit dieser höchsten Qualitätsstufe bewertet wurden

Herausgabe des Promotionswegweisers für Frauen im Rahmen des MUT-Projektes

Möglichkeit zur Finanzierung von drei mit Frauen besetzten Professuren im Professorinnenprogramm II aufgrund der Abgabe einer überzeugenden Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes: die Universität Bielefeld ist eine von zehn herausragenden Vorbildern für chancengerechte Hochschulen bundesweit

Wiederwahl von Dr. Uschi Baaken in den Vorstand der BuKoF (Bundeskongferenz für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen)

Erstmalige Vergabe des »Bielefelder Gleichstellungspreises« in drei Kategorien (Personell-quantitativ, Strukturell-qualitativ, Genderforschung) durch das Rektorat und gekoppelt an die Gleichstellungspläne auf dem Jahresempfang des Universität am 11.10.2013



Herausgabe des Promotionswegweisers für Frauen im Rahmen des MUT-Projektes



Team 2013: v.l.: Sarah Tabea Meier, Ann-Christin Kleinert, Uschi Baaken, Veronika Schmidt-Lentzen, Jutta Grau, es fehlt Sara Schlichting

Gesetze und andere rechtliche Regelungen –
die wichtigsten Regelungen im Überblick:

RECHTLICHE MAßNAHME	AUSWIRKUNGEN AN DER UNIVERSITÄT BIELEFELD
1985 Frauenförderkonzept NRW	Maßnahmen für die nichtwissenschaftlichen weiblichen Beschäftigten im Öffentlichen Dienst
1986 Neue Grundordnung der Universität Bielefeld	Eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen kann gebildet sowie eine Frauenbeauftragte bestellt werden
1987 Wissenschaftliches Hochschulgesetz NRW	Einrichtung des Amtes einer Frauenbeauftragten zur Verwirklichung der Chancengleichheit ist verpflichtend für Hochschulen des Landes, Herstellung von Chancengleichheit als Aufgabe deklariert
1987 Wahlordnung zur Wahl der Frauenbeauftragten der Universität Bielefeld	Wahlverfahren: Listenwahl von 36 Frauen aus verschiedenen Statusgruppen, die eine Kandidatin nominieren und dem Senat zur Wahl vorschlagen soll
1989 Frauenfördergesetz NRW	Soll-Quote für das Personal im öffentlichen Dienst, Frauen sind bei gleicher Qualifikation bevorzugt einzustellen
1991 Rahmenplan zur Frauenförderung an der Universität Bielefeld	Maßnahmen zur Förderung von Frauen in allen Statusgruppen, grundsätzliche Ausschreibung aller freien bzw. freiwerdenden Stellen auch für den wissenschaftlichen Mittelbau, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien, zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen; Frauenförderpläne und dezentrale Frauengleichstellungskommissionen sind für die Fakultäten vorgesehen
1993 Runderlass Gleichstellung in Recht und Amtssprache des Justizministeriums NRW	Gleichstellungsgerechte Rechtssprache ist verpflichtend, spätestens mit Überarbeitung von Gesetzen, Satzungen u. a.
1993 Grundsätze des Wissenschaftsministeriums NRW zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes	Konkretisierung des Frauenfördergesetzes für Hochschulen, Regelungen für Berufungs- und andere Stellenbesetzungsverfahren, Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten
1995 Novellierung des Rahmenplans der Universität Bielefeld	Anpassung an die Grundsätze zur Umsetzung des Frauenfördergesetzes
1998 Neue Grundordnung der Universität Bielefeld	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern und bis zu drei Stellvertreterinnen, so dass jede Statusgruppe durch höchstens je eine Kandidatin vertreten ist; Übertragungsmöglichkeit von Beteiligungsrechten der zentralen Frauenbeauftragten an dezentrale Gleichstellungskommissionen als Kann-Regelung
1999 Wahlordnung der Universität Bielefeld	Direktwahl durch alle Frauen bzw. alle Frauen der jeweiligen Statusgruppe bei den Stellvertreterinnen, hierbei handelt es sich im eigentlichen Sinne um eine Nominierung derjenigen Kandidatinnen, die dem Senat zur Wahl vorgeschlagen werden.

1999 Landesgleichstellungsgesetz NRW (LGG)	Zusammenfassung und Weiterentwicklung bisheriger Gesetze, konsequente Umsetzung der Gleichstellungsanforderungen als Querschnittaufgabe in allen Bereichen, für die die Dienststellenleitung, hier das Rektorat und die Dekanate, die Verantwortung tragen; die nun so benannte Gleichstellungsbeauftragte (muss eine Frau sein) ist in einer Kontroll- und Beratungsfunktion, erhält umfassende Beteiligungsrechte bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen und kann einen Widerspruch einlegen; ein übergeordneter Rahmenplan der Universität und Frauenförderpläne mit Bestandsaufnahme, -analyse, konkreten Zielvorgaben und Maßnahmen zur Umsetzung werden zur Pflicht der Fakultäten und Einrichtungen mit mehr als 20 Beschäftigten und müssen nach drei Jahren auf ihre Wirksamkeit überprüft und neu erstellt werden.
2000 Hochschulgesetz NRW	Die staatliche Finanzierung orientiert sich an der Erfüllung der Hochschulaufgaben, u. a. beim Gleichstellungsauftrag, der regelmäßig zu bewerten ist; Teilnahmerecht der Gleichstellungsbeauftragten an allen Gremien, auch des Rektorats mit Antrags- und Rederecht; obligatorische Einrichtung einer Gleichstellungskommission.
2000 Rahmenplan der Universität Bielefeld	Anpassung an die Vorgaben des LGG und HG, Ziel bis 2005 einen Frauenanteil bei Professuren von 20 % zu erreichen, viele neue und innovative Maßnahmen in den verschiedenen Bereichen
2000 Frauenförderpläne der Universität Bielefeld	Nach LGG mit konkreten Zielvorgaben, ein zentraler Gleichstellungsplan für alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung (MTV), um konkrete Personalentwicklung zu ermöglichen
2001 Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld	Einbeziehung von Studentinnen in Beschwerdewege, die transparent gemacht werden, Präventionsmaßnahmen als Ziel
2004 Rahmenplan, MTV-Plan und Frauenförderpläne, erste Fortschreibung an der Universität Bielefeld	Gender Mainstreaming in Präambel als anzuwendende Strategie definiert; Zielvorgabe für Juniorprofessuren (40 % Frauenanteil)
2007 Rahmenplan, MTV-Plan und Frauenförderpläne, zweite Fortschreibung an der Universität Bielefeld	Regeln des fairen Umgangs und besondere Berücksichtigung schwerbehinderter Menschen, insbesondere Frauen in Präambel, zur Zwischenbetrachtung der Frauenförderpläne (Evaluation) berichten die Dekaninnen und Dekane in der Mitte der Laufzeit der Frauengleichstellungskommission über die Umsetzung
2007 Hochschul(freiheits)gesetz NRW	Hochschulen werden selbständig, das Ministerium zieht sich aus der Fachaufsicht zurück, steuert über Finanzierung, ein Hochschulrat übernimmt viele Kontrollfunktionen des Senats, Berufungsverfahren werden nur noch vom Rektorat kontrolliert und abgeschlossen; die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten bleiben erhalten, auch im Hochschulrat, eine Studentin ist nicht mehr als Stellvertreterin wählbar, die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden erstmals verpflichtend.
2008 Grundordnung der Universität Bielefeld	Die Universität Bielefeld entscheidet sich bei der Umsetzung des HG für einen Hochschulrat, der zur Hälfte mit externen und internen Mitgliedern besetzt ist, für die studentischen Belange wird die Wahl einer studentischen Beraterin der Gleichstellungsbeauftragten ermöglicht, auf Fakultätsebene wird weiterhin die Bildung einer Gleichstellungskommission bevorzugt.

Frauenanteile der verschiedenen Qualifikationsstufen

Datenquelle: Statistische Jahrbücher der Universität Bielefeld 1988 - 2008. Aktueller Stand siehe Rückseite.

PROFESSOREN/INNEN AUF LEBENSZEIT										
Jahre	W3/C4 W3/C4 gesamt	W3/C4 weiblich	W3/C4 männlich	W2/C3/C2 a.L. W2/C3/C2 gesamt	W2/C3/C2 weiblich	W2/C3/C2 männlich	weiblich	männlich	gesamt	Prozent weiblich
1988	160	10	150	89	5	84	15	234	249	6,0
1989	160	10	150	89	5	84	15	234	249	6,0
1990	163	10	153	86	10	76	20	229	249	8,0
1991	167	10	157	83	8	75	18	232	250	7,2
1992	167	10	157	83	8	75	18	232	250	7,2
1993	161	11	150	90	10	80	21	230	251	8,4
1994	161	12	149	91	13	78	25	227	252	9,9
1995	159	16	143	91	12	79	28	222	250	11,2
1996	165	15	150	91	12	79	27	229	256	10,5
1997	161	17	143	89	9	80	26	223	249	10,4
1998	155	16	139	92	13	79	29	218	247	11,7
1999	157	18	139	92	12	80	30	219	249	12,0
2000	157	19	138	94	13	81	32	219	251	12,7
2001	149	17	132	96	14	82	31	214	245	12,7
2002	145	21	124	89	14	75	35	199	234	15,0
2003	143	21	122	81	15	66	36	188	224	16,1
2004	144	20	124	83	16	67	36	191	227	15,9
2005	152	23	129	87	17	70	40	199	239	16,7
2006	150	23	127	89	18	71	41	198	239	17,2
2007	146	21	125	83	22	61	43	186	229	18,8
2008	148	20	128	81	25	56	45	184	229	19,7



