

Jahrgang 33    Nr. 9

Bielefeld, 17. Mai 2004

**Inhalt**

**Seite**

**Rahmenplan  
zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
an der Universität Bielefeld  
vom 17. Mai 2004**

**96**

## Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 17. Mai 2004

### Präambel

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

Die Universität wirkt auf eine demokratische Geschlechterkultur hin und unterstützt die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Studium, Wissenschaft und Forschung, bei der Selbstverwaltung und in allen Beschäftigungsbereichen. Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fördert sie die Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten.

Bei allen Maßnahmen soll der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden (Gender Mainstreaming).

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

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

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

Auf der Basis dieser Grundsätze beschließt der Senat den folgenden Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, der sich insbesondere konkretisiert in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen sowie dem universitätsweiten Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

### Bestandsaufnahme

| Personalkategorien                     | Beschäftigte zum Stand 31.12.2002 |            |             |
|----------------------------------------|-----------------------------------|------------|-------------|
|                                        | m                                 | w          | w%          |
| <b>C4</b>                              | <b>113</b>                        | <b>19</b>  | <b>14</b>   |
| <b>C3</b>                              | <b>57</b>                         | <b>13</b>  | <b>19</b>   |
| <b>C2</b>                              | <b>47</b>                         | <b>12</b>  | <b>20</b>   |
| <b>C1</b>                              | <b>53</b>                         | <b>31</b>  | <b>37</b>   |
| <b>(davon Juniorprofessuren)</b>       | <b>(4)</b>                        | <b>(2)</b> | <b>(33)</b> |
| <b>A13-A16</b>                         | <b>108</b>                        | <b>28</b>  | <b>21</b>   |
| <b>BAT IIa-I Unbefristet</b>           | <b>70</b>                         | <b>40</b>  | <b>36</b>   |
| <b>BAT IIa-I Befristet-Haushalt</b>    | <b>174</b>                        | <b>118</b> | <b>40</b>   |
| <b>BAT IIa-I Befristet-Drittmittel</b> | <b>253</b>                        | <b>158</b> | <b>38</b>   |
| <b>WHK</b>                             | <b>85</b>                         | <b>82</b>  | <b>49</b>   |
| <b>SHK</b>                             | <b>633</b>                        | <b>615</b> | <b>49</b>   |

### Bestandsanalyse

Wie aus der o.a. Tabelle ersichtlich ist, konnte ein Frauenanteil von 50% bisher in keiner der dargestellten Kategorien erreicht werden.

Bei den Hilfskräften ist mit 49% Frauen die Quote fast erreicht. Mit steigender Dotierung der Stellen nimmt der Frauenanteil jedoch weiter ab.

Die Zielvorgabe des letzten Rahmenplans sah im professoralen Bereich bis zum Jahr 2005 eine Frauenquote von 20% vor. Ausgegangen wurde seinerzeit bei den C3- und C4-Stellen von einem Frauenanteil von 12,8% am 31.12.1999. Bis Ende 2002 konnte in diesem Bereich eine Steigerung der Frauenquote um 3% auf 15,8% erreicht werden.

### Zielvorgaben

Die Universität setzt sich das Ziel einer allgemeinen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, um in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Insbesondere für den Bereich der Juniorprofessuren setzt sich die Universität das Ziel, universitätsweit 40 % dieser Stellen mit Frauen zu besetzen.

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

## I. Abbau strukturbedingter Nachteile

### 1. Stellenausschreibungen

1.1 Alle Stellen sind grundsätzlich auszuschreiben. Die Universität Bielefeld veröffentlicht grundsätzlich auch alle Stellenausschreibungen des wissenschaftlichen Bereichs auf ihrer Homepage im Internet. Andere

Beschäftigungsmöglichkeiten sollen in geeigneter Form bekannt gemacht werden.

1.2 In die Stellenausschreibung sind eine umfassende Aufgabenbeschreibung und entsprechende Qualifikationsanforderungen aufzunehmen. Bei jeder Stellenausschreibung soll geprüft werden, ob geschlechtsspezifische Aspekte (bzgl. des Inhalts der Stelle), Kompetenzen und Erfahrungen in die Stellenausschreibung aufgenommen werden sollten.

1.3 Bei Stellenausschreibungen ist in Besoldungs- und Vergütungsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, folgender Satz aufzunehmen: Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

1.4 Soweit Personen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden, sind Frauen in gleicher Weise zu berücksichtigen.

## **2. Stellenbesetzungen**

### **2.1 Besetzung von Professuren**

2.1.1 Bei der Besetzung von Professuren soll jede Berufungskommission zur Hälfte mit Frauen besetzt sein. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen. Jeder Berufungskommission müssen mindestens zwei Frauen, darunter eine Wissenschaftlerin, angehören. In Fächern, in denen keine oder nicht ausreichend Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fächern der Hochschule oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fächer von anderen Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden.

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

2.1.3 Bei der Vorlage an das Ministerium wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über Alter, wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, Habilitation, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigelegt. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zugunsten einer Bewerberin vor, so nimmt die Universität hierzu Stellung.

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

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

2.2.2 Falls Gremien für die Aufgaben nach 2.2. besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs.2 Landesgleichstellungsgesetz. Dem gemäß sollen diesen Gremien zur Hälfte Frauen angehören.

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

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

2.2.5 Bei Stellenbesetzungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

2.2.6 Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte gegen die beabsichtigte Maßnahme Bedenken, so ist ihre Stellungnahme von der entscheidenden Stelle zu berücksichtigen. Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.

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

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

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

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

3.4 Die Universität Bielefeld wirkt bei der Erstellung von externen Fortbildungsprogrammen des Landes darauf hin, dass weitere Angebote zur qualifizierten beruflichen Fortbildung von Frauen erarbeitet und fa-

milienfreundlich, insbesondere arbeitsplatznah, angeboten werden.

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

3.6 Im Rahmen des internen Fortbildungsprogramms der Universität Bielefeld werden Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals ausgebracht mit dem Ziel, Frauen gleiche Chancen in der beruflichen Entwicklung zu ermöglichen.

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

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

3.9. Die Universität stellt Fortbildungsmaßnahmen insbesondere für Beschäftigte bereit, deren berufliche Orientierung und Perspektive sich aufgrund der technischen Entwicklung oder aufgrund von Organisationsentscheidungen verändert.

#### **4.Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf**

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

4.2 Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungs-, Berufungs- und Beförderungsverfahren sowie im Hinblick auf Qualifikationszeiten für die Gesamtbeurteilung der Person berücksichtigt. Zur Aufrechterhaltung des Kontaktes und Vorbereitung des Wiedereinstiegs in den Beruf sollen aus familiären Gründen beurlaubte

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen bevorzugt berücksichtigt werden. Außerdem werden sie über die Möglichkeit der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen während des Beurlaubungszeitraumes informiert.

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

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

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

4.6 Da die Betreuungsplätze der Kindertagesstätte des Studentenwerks vor allem für Studierende zur Verfügung stehen und nicht ausreichen, fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für Mitglieder aller Statusgruppen. Sie erwartet von allen Mitgliedern und Angehörigen Vorschläge zu modellhaften, universitätsinternen Lösungen der Kinderbetreuungsproblematik.

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

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

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

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

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

## II. Maßnahmen für Studentinnen

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

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

3. Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, ergreifen angemessene Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen in ihren Bereichen wesentlich zu erhöhen (z.B. Informationstage für Schülerinnen, Beratungsnetz für Abiturientinnen). Die Universität Bielefeld unterstützt die Aktivitäten der Fakultäten durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit.

4. In allen Studiengängen sind nach Möglichkeit Tutorien für Studentinnen einzurichten. Insbesondere in den Fakultäten und Abteilungen, in denen der Frauenanteil bei den Absolventen um mehr als 10% unter dem Frauenanteil an den Anfängerinnen und Anfängern liegt, sollen regelmäßig Tutorien für Studentinnen angeboten werden. Diese sind von Frauen zu betreuen.

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

6. Für Studentinnen sollen durch die fachkundigen Einrichtungen regelmäßig Veranstaltungen zur fakultätsübergreifenden Qualifizierung angeboten werden, beispielsweise Bewerbungstraining, Rhetorik- und Computerkurse, Kreatives Schreiben, Zeitmanagement, Umgang mit Leitungsfunktionen. Diese Kurse sollen unter Leitung von Referentinnen angeboten werden.

7. Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc. werden abgeschlossen mit dem

Ziel, Ferienpraktika- und -arbeitsplätze für Studentinnen in ausreichender Zahl anzubieten.

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

## III. Maßnahmen für Wissenschaftlerinnen

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

2. Die Fakultäten sollen jährlich transparente Stellenpläne fakultätsöffentlich bekannt machen und absehbar freiwerdende Stellen frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) mit den jeweiligen Anforderungsprofilen aus-schreiben. Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen. Den Fakultäten wird empfohlen, bei Berufungsverfahren (einschließlich Juniorprofessuren) fachspezifische Datenbanken zur Gewinnung von Professorinnen abzufragen. Weiterhin können Fakultäten zur effektiveren Förderung von Wissenschaftlerinnen ein Frauennetzwerk aufbauen.

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

4. Die Universität wirkt darauf hin, dass Promotionsstipendien durch Erziehungsurlaub oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können.

5. Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermuntern. Dazu ermitteln die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen.

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

7. Die Fakultäten und Einrichtungen berichten dem Rektorat einmal jährlich, in welchem Umfang Mittel

für Forschungsprojekte zugewiesen werden, die von Frauen geleitet werden.

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

Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, sind Maßnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

#### **IV. Maßnahmen für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

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

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

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

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

5. Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgelt-diskriminierung im BAT, insbesondere im Bereich der unteren Vergütungsgruppen und setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen ein.

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

7. Die Universität dokumentiert im Sinne einer gezielten Personalentwicklung jährlich die erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem

## **V. Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien**

1. Alle Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, frauenspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion für methodologische und inhaltliche Probleme der Frauenforschung zu schaffen.

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

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

4. Frauenstudien-Initiativen werden unterstützt.

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

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

7. Die Universität Bielefeld bemüht sich um die Durchführung regelmäßiger Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Universität.

## **VI. Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen**

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

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

3. Der Senat beauftragt die Verwaltung, in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Frauengleichstellungskommission die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen zu untersuchen und entsprechende Gegenmaßnahmen zu entwickeln. Unter anderem weist die Universität Frauenparkplätze aus, sucht nach Möglichkeiten, diese ausschließlich für Frauen zugänglich zu machen und setzt diese entsprechend um.

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

## **VII. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission, Gleichstellungskommissionen und Gleichstellungsbeauftragte**

1. Gleichstellungsbeauftragte und Frauengleichstellungskommission des Senats

1.1 Gem. § 38 der Grundordnung und § 23, Abs. 1 HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 3 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und bis zu drei Stellvertreterinnen in der Weise, dass jede der vier Statusgruppen gemäß § 9 Abs. 1 GO durch höchstens je eine Kandidatin vertreten wird. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten oder stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden beträgt zwei Jahre, die der aus den übrigen Statusgruppen vier Jahre. Das Verfahren für die Nomination der Gleichstellungsbeauftragten durch alle weiblichen Mitglieder der Universität Bielefeld regelt die Wahlordnung.

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

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

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

1.4 Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Frauengleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 38 Abs. 2 der Grundordnung wahrnimmt. Ihr gehören jeweils drei Mitglieder aus der Gruppe der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Mitarbeiterinnen aus Technik und Verwaltung und aus der der Studentinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigte Vorsitzende der Frauengleichstellungskommission gem. Senatsbeschluss vom 26.10.1988.

1.5 Die Frauengleichstellungskommission kann sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Universität

befassen und zu ihnen Empfehlungen abgeben. Zu ihren Aufgaben gehört insbesondere:

- die Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen an der Universität
- die Überprüfung der Einhaltung und der Fortschreibung des Rahmenplans, der Frauenförderpläne der Fakultäten und Einrichtungen und des Frauenförderplans der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung
- die Mitwirkung an der internen Mittelvergabe
- die Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen der Universität bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme innerhalb der Universität.

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Einrichtungen befassen sich mit allen Angelegenheiten der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb ih-

res jeweiligen Bereichs und geben Stellungnahmen gegenüber ihrer Fakultät oder Einrichtung ab; sie befassen sich insbesondere mit

- der Überprüfung der Einhaltung der Frauenförderpläne ihrer Fakultät
- der Anregung und Überprüfung geeigneter Maßnahmen zur Einschränkung und Verhinderung von Benachteiligungen und Diskriminierungen der Frauen ihres Bereichs
- der Unterstützung der Mitglieder und Angehörigen ihres Bereichs bei der Lösung frauenspezifischer und gleichstellungsrelevanter Probleme in der Fakultät und
- der Mitwirkung an der Mittelvergabe auf Fakultätsebene.

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

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

## VIII. Gleichstellungspläne

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

2. Als Grundlage der bereichsbezogenen Gleichstellungspläne dienen eine Bestandsaufnahme und -analyse der Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Bereiche sowie eine Prognose der zu besetzenden Stellen und der möglichen Beförderungen und Höhergruppierungen.

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

4. Die Gleichstellungspläne sind der gemäß § 38 Abs. 2 GO zuständigen Frauengleichstellungskommission vor Verabschiedung zur Stellungnahme vorzulegen.

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

6. Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung (u.a. Frauenanteil beim Personal, bei den eingegangenen Bewerbungen, bei der Besetzung von Stellen sowie dem Frauenanteil an Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen). Ferner berichten die Fakultäten, Einrichtungen und die zentrale Verwaltung regelmäßig über die Maßnahmen zur Gleichstellung. Die Gleichstellungsbeauftragte erhält die Statistiken und Berichte zur Kenntnis.

ergänzt und nach Ablauf von drei Jahren entsprechend vom Senat fortgeschrieben.

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

#### **IX. Evaluation und Anreizsysteme**

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

2. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität und die Gleichstellungskommissionen oder –beauftragten der jeweiligen Fakultäten und Einrichtungen werden an Evaluationsverfahren beteiligt.

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

#### **X. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung**

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, sollen Kommissionen und sonstige Gremien geschlechtsparitätisch besetzt werden. Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden.

#### **XI. Veröffentlichung und Fortschreibung**

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

Verkündungsblatt Universität Bielefeld – Amtliche Bekanntmachungen –09/04

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Senats der  
Universität Bielefeld vom 04. Februar 2004.

Bielefeld, den 17. Mai 2004

Der Rektor  
der Universität Bielefeld  
Universitätsprofessor Dr. D. Timmermann

