

**Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern  
an der Universität Bielefeld  
2019-2021**

**verabschiedet im Senat  
im Januar 2019**

## Inhalt

<b>1. Präambel</b> .....	1
<b>2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben</b> .....	1
2.1 Frauenanteile nach Personalkategorien .....	1
2.2 Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2008 bis 2018.....	2
<b>3. Bestandsanalyse und Bilanz</b> .....	3
<b>4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen</b> .....	3
4.1 Professorinnen .....	3
4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen .....	4
4.3 Studentinnen .....	5
4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung .....	6
<b>5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen</b> .....	7
5.1 Anteil von Frauen in Gremien .....	7
5.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme .....	7
5.3 Stellenausschreibungen .....	7
5.4 Fort- und Weiterbildung.....	8
<b>6. Flankierende Dimensionen</b> .....	9
6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf .....	9
6.2 Gender in Forschung und Lehre .....	10
6.3 Abbau von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.....	10
6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation.....	11
<b>7. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen</b> .....	11
7.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats .....	11
7.2 Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen und in der Verwaltung .....	12
<b>8. Gleichstellungspläne</b> .....	13
8.1 Gleichstellungspläne .....	13
8.2 Veröffentlichung und Fortschreibung .....	14
<b>9. Anhang</b> .....	14

## 1. Präambel

Die Universität verfolgt mit dem erstmals 1991 erlassenen und jetzt veränderten Rahmenplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen mit Hilfe struktureller und personeller Maßnahmen und Strategien umzusetzen. Unabhängig von der gesetzlichen Verpflichtung ist die Universität Bielefeld von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags überzeugt. Daher ist und bleibt Gleichstellung in den Bereichen Studium, Wissenschaft, Technik und Verwaltung an der Universität Bielefeld ein zentrales strategisches Ziel.

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. Insbesondere der Anteil von Frauen in Spitzenpositionen soll durch gezielte und nachhaltige Maßnahmen erhöht werden. Die Universität ergreift Maßnahmen, um den Anteil von Frauen bereits in der Qualifizierungsphase für Professuren zu verbessern. Zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages fördert die Universität die Geschlechterkompetenz bei der Entwicklung von Konzepten und Verfahren auf allen Ebenen und in allen Phasen durch alle an den Entscheidungsprozessen Beteiligten. Bei allen Entscheidungen über Strukturen und Prozesse innerhalb der Organisation Universität soll der Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit beachtet werden (Gender Mainstreaming). Die Regeln „Fairer Umgang“ sollen für alle Universitätsmitglieder Grundlage für den Umgang miteinander sein.

Menschen mit Behinderung, insbesondere Frauen mit Behinderung, werden durch die Universität besonders berücksichtigt.

Die Universität 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.

Die Universität hält konkrete Zielvorgaben und Zeitpunkte, zu denen diese erreicht werden sollen, für ein wirksames Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Sie fordert alle Berufungs-, Stellenbesetzungskommissionen und Personalverantwortlichen auf, daran mitzuwirken, dass die Zielvorgaben in ihren Bereichen erreicht werden.

Der Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern konkretisiert sich in den Gleichstellungsplänen der Fakultäten und Einrichtungen sowie dem universitätsweiten Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung.

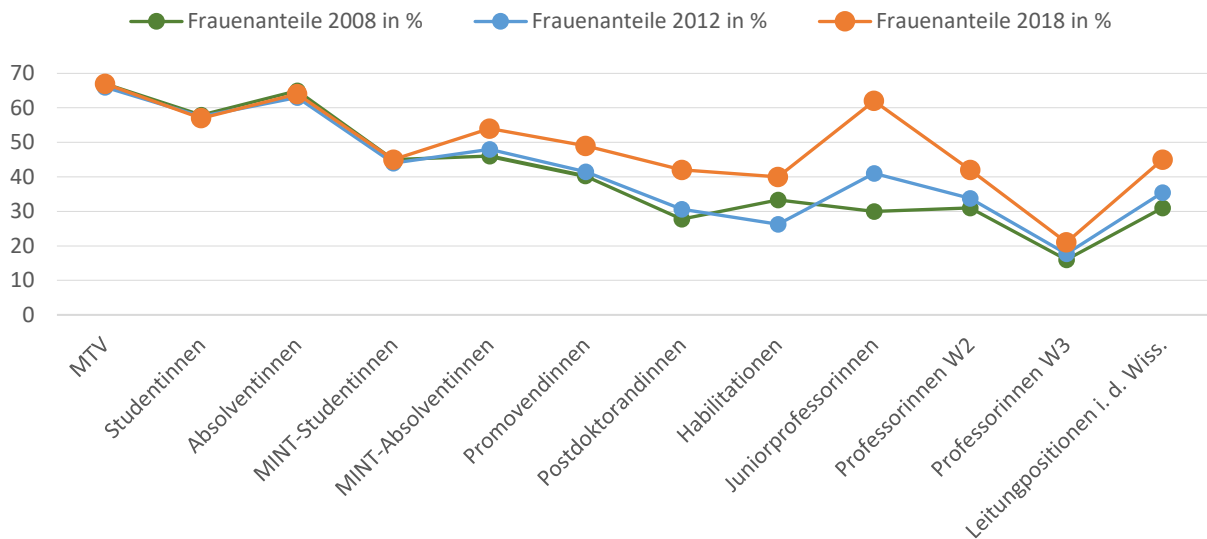
Die Gleichstellungsarbeit der Zukunft zielt auf einen umfassenden Kulturwandel hin zu einer geschlechtergerechten Wissenschaft- und Universitätskultur, die allen Menschen eine gleichberechtigte Mitwirkung ermöglicht. Das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität konkretisiert die Ziele, Strategien und Maßnahmen auf der Basis dieses Gleichstellungsrahmenplans.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

### 2.1 Frauenanteile nach Personalkategorien

Personalkategorien	Beschäftigte (30.06.2018)			Zielvorgaben bis zum 31.12.2021
	m	w	W in %	W in %
<b>C4/W3</b>	<b>129</b>	<b>35</b>	<b>21</b>	<b>25</b>
<b>C3/W2</b>	<b>59</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>48</b>
<b>A14 a. Z.</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>40</b>
<b>A13 a. Z.</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>mind. 50</b>
<b>W1</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>63</b>	<b>mind. 50</b>
<b>A13-A16</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>40</b>
<b>TV-L E 12-E 15 unbefristet</b>	<b>69</b>	<b>36</b>	<b>34</b>	<b>40</b>
<b>TVL E12-E15 befristet Haushalt</b>	<b>196</b>	<b>208</b>	<b>51</b>	<b>mind. 50</b>
<b>TVL E12-E15 befristet Drittmittel</b>	<b>321</b>	<b>389</b>	<b>55</b>	<b>mind. 50</b>
<b>WHK</b>	<b>325</b>	<b>468</b>	<b>59</b>	<b>mind. 50</b>
<b>SHK</b>	<b>444</b>	<b>449</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

## 2.2 Frauenanteile nach Qualifikationsstufen 2008 bis 2018



### 3. Bestandsanalyse und Bilanz

In den zurückliegenden 3 Jahren wurde im professoralen Bereich insgesamt eine weitere Steigerung des Frauenanteils von 24,7 % auf 28,5 % erreicht. Bei den Juniorprofessuren konnte die Zahl der Frauen von 8 auf 17 erhöht werden, der prozentuale Anteil ist dabei von 40 % auf 63 % gestiegen. Im Bereich A13 auf Zeit konnte der Frauenanteil ebenfalls von 39% auf 53% erhöht werden. Im Bereich A14 auf Zeit ist er von 21% auf 6% gefallen, allerdings ist der Prozentanteil nur relativ zu betrachten, da es sich um eine vergleichsweise geringe Anzahl von Stellen handelt und die Anzahl der Frauen auch schon im vorigen Betrachtungszeitraum gering war. Auch in den unbefristeten Personalkategorien A13-A16 und E12-E15 liegt der Frauenanteil mit 28% und 34% weit unter der Parität. In diesen drei Bereichen gibt es einen erhöhten Handlungsbedarf. Die befristeten wissenschaftlichen Haushalts- und Drittmittelbeschäftigten sowie studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte liegen alle bei 50% oder darüber hinaus.

Die Zielvorgabe des letzten Rahmenplans, den Frauenanteil in allen Statusgruppen deutlich zu erhöhen, wurde nur teilweise erreicht. Die im Rahmenplan enthaltenen Maßnahmen sind weitestgehend umgesetzt und haben sich insgesamt als sinnvoll erwiesen.

### 4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Die Universität setzt sich weiterhin das Ziel einer allgemeinen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, um in allen Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. Für den Bereich der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gelten die Zielvorgaben des universitären MTV-Gleichstellungsplans.

#### 4.1 Professorinnen

Die Universität setzt sich das Ziel einer Berufungsquote von 50% in W2 und 40% in W3. Die angezielte Rekrutierung von Professorinnen ist auch abhängig ist von einem ausreichenden Bewerberinnen-Pool. Juniorprofessuren sind häufig die Positionen, aus denen heraus Bewerbungen auf W2 und W3-Professuren erfolgen. Von daher ist das Ziel, den hohen Frauenanteil im Bereich der Juniorprofessuren zu halten bzw. sie mindestens zu 50% mit Frauen zu besetzen.

- 4.1.1** Bei der Besetzung von Professuren ist jede Berufungskommission geschlechterparitätisch i. S. v. § 11c HG zu besetzen. In Fächern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die

weiblichen Kommissionsmitglieder durch geeignete Maßnahmen (z.B. Reduktion des Lehrdeputats, Bereitstellung einer Hilfskraft, Unterstützungsprogramm des Rektorates für Professorinnen) von einer überproportionalen Belastung entlastet werden. 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. In der ersten Sitzung der Berufungskommissionen informieren die jeweiligen Berufungsbeauftragten, ansonsten die Dekan\*innen über das Ziel der Erhöhung des Professorinnenanteils und verständigen sich mit der Kommission über Strategien, die die Wahrscheinlichkeit der Berufung einer Frau erhöhen. Die vereinbarten Maßnahmen sollen dokumentiert werden.

- 4.1.2** Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultäten und bei vorhandenem Spielraum wird eine Reflexion bei Stellendenominationen vorgenommen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt.
- 4.1.3** Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen. Die Fakultäten sollen bei Berufungsverfahren (einschließlich Juniorprofessuren) fachspezifische Datenbanken zur Gewinnung von Professorinnen abfragen und wissenschaftliche Netzwerke nutzen. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren.
- 4.1.4** 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.
- 4.1.5** Bei der Vorlage an die Rektorin/den Rektor wird dem Berufungsvorschlag eine Liste aller Bewerberinnen und Bewerber mit Angaben über wissenschaftliche Qualifikation (Studium, Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, fachqualifizierende Tätigkeiten) und derzeitige Stellung beigefügt. Bei der Darstellung und Bewertung der Qualifikationen ist die Abfolge der Qualifikationsschritte, nicht das jeweilige Alter, zu berücksichtigen. Etwaige Verzögerungen durch Familienarbeit dürfen nicht zum Nachteil der Bewerberinnen und Bewerber ausgelegt werden. Werden in einem Berufungsvorschlag keine Frauen berücksichtigt oder liegt ein Sondervotum oder eine schriftliche Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten vor, so nimmt die Fakultät hierzu Stellung.
- 4.1.6** Die vorhandenen einschlägigen Instrumente und Maßnahmen zur Professorinnengewinnung sind in der Broschüre „Wie Professorinnen gewinnen – Empfehlungen und Verbindlichkeiten an der Universität Bielefeld“ gebündelt, die allen an Berufungsverfahren Beteiligten zur Verfügung gestellt wird.

## **4.2 Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Universität verfolgt das Ziel, sowohl einen Promovendinnen als auch einen Postdoktorandinnen-Anteil von 50% zu erreichen, indem geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen, gehalten und auf ihrem Karriereweg unterstützt werden.

Angesichts des deutlichen Handlungsbedarfs soll der Gruppe der dauerhaft im Beamten- oder Beschäftigungsverhältnis einzustellenden wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen weiterhin besondere Beachtung zukommen. Für die Personalkategorien A 14 a. Z. setzt sich die Universität insgesamt weiter das Ziel, universitätsweit mindestens 40 % dieser Stellen mit Frauen zu besetzen.

- 4.2.1** 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. Gleichzeitig reflektiert die Universität über versteckte Diskriminierungsmechanismen in den Strukturen und Prozessen des alltäglichen Forschungs- und Lehrbetriebs. Die Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses den Wissenschaftlerinnen einen offenen und transparenten Zugang zu Stellen und Karrierepfaden zu ermöglichen.

- 4.2.2 Die Fakultäten sollen jährlich absehbar freiwerdende Stellen in einem geeigneten Format transparent und fakultätsöffentlich bekannt machen und frühzeitig (im Regelfall 3 Monate) ausschreiben. Qualifizierte und geeignete Frauen sind gezielt anzusprechen. Weiterhin können Fakultäten zur effektiveren Förderung von Wissenschaftlerinnen ein Frauennetzwerk aufbauen.
- 4.2.3 Die Universität Bielefeld wirkt darauf hin, dass mindestens 50% der zur Verfügung stehenden Brücken- und Abschlusstipendien an Frauen vergeben werden, sofern ausreichend Bewerberinnen mit gleicher Qualifikation / Förderungswürdigkeit zur Verfügung stehen.
- 4.2.4 Die Universität ermöglicht, dass universitäre Promotionsstipendien durch Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen und im vollständigen Umfang fortgesetzt werden können. Im Rahmen der strukturierten Promotion sollen Familienaufgaben ohne Nachteile für die Betroffenen berücksichtigt werden.
- 4.2.5 Die Universität Bielefeld fordert die Fakultäten und Einrichtungen auf, Frauen stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu unterstützen und zu ermutigen. Dazu ermitteln die Fakultäten und Einrichtungen, welche Bedingungen Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung abhalten und entwickeln Gegenmaßnahmen.
- 4.2.6 Die Fakultäten und Einrichtungen informieren regelmäßig 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.
- 4.2.7 Die Hochschulleitung setzt sich dafür ein, dass im Rahmen der W-Besoldung und der Evaluation von Juniorprofessuren gleiche Chancen für Frauen und Männer sichergestellt und geschlechtergerechte Regelungen für die Universität Bielefeld konkretisiert werden.
- 4.2.8 Solange der Anteil der weiblichen studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte in der Fakultät/Einrichtung unter einer 50 % - Quote und unter ihrem Anteil an Studentinnen oder Absolventinnen 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.
- 4.2.9 Die gendersensible Personalstrategie für den wissenschaftlichen Nachwuchs bezogen auf die Bereiche geschlechtergerechte Karriere- und Personalstrukturen, geschlechtergerechte Personalgewinnung, geschlechtergerechte Personalentwicklung sowie geschlechtergerechte Organisations- und Führungskräfteentwicklung ist im Gleichstellungszukunftskonzept konkretisiert.

### 4.3 Studentinnen

- 4.3.1 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.

- 4.3.2** Fakultäten, in deren Studiengängen Frauen unterrepräsentiert sind, ergreifen regelmäßige, angemessene und zu evaluierende Maßnahmen, um den Anteil der Studentinnen in ihren Bereichen wesentlich zu erhöhen (z.B. Informationstage für Schülerinnen, Beteiligung an der Herbsthochschule und Girls'Day).
- 4.3.3** Erfahrungsgemäß fördert eine aktive Teamkultur die Motivation und den Erfolg von Frauen. Die Fakultäten bieten (ihren Möglichkeiten entsprechend) vermehrt ein Studieren und Arbeiten im Team an.
- 4.3.4** Die Universität Bielefeld unterstützt die Aktivitäten der Fakultäten durch geeignete Öffentlichkeitsarbeit.
- 4.3.5** In allen Studiengängen sind nach Möglichkeit Tutorien für Studentinnen einzurichten. Insbesondere in den Fakultäten und Abteilungen, in denen der Frauenanteil bei den Absolvent\*innen um mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an den Anfänger\*innen liegt, sollen regelmäßig Tutorien für Studentinnen angeboten werden. Diese sind von Frauen zu betreuen.
- 4.3.6** 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).
- 4.3.7** 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.
- 4.3.8** Sofern in Kooperationen der Universität Bielefeld mit Industriebetrieben, Verwaltungen und Unternehmen Praktikumsplätze für Studierende angeboten werden, sollen diese zur Hälfte für Studentinnen zur Verfügung stehen.

#### **4.4 Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung**

Für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wird ein universitätsweiter (eingeschlossen Fakultäten, Einrichtungen und Verwaltung) Gleichstellungsplan gemäß 9.1 erstellt. Zudem gelten folgende Maßnahmen:

- 4.4.1** Beschäftigte in Technik und Verwaltung sollen eine qualifizierte Fortbildungsberatung in Anspruch nehmen können. Hierzu gehören auch transparente Informationen zu Stellen, die im Laufe der nächsten Jahre voraussichtlich wiederzubesetzen sind.
- 4.4.2** 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.
- 4.4.3** 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.).
- 4.4.4** Die Universität unterstützt wissenschaftliche Projekte zur Feststellung mittelbar bestehender Entgeltdiskriminierungen von Frauen, insbesondere im Bereich der unteren Vergütungsgruppen, und setzt sich für den Abbau von Diskriminierungen ein.



- 4.4.5** Die Universität dokumentiert jährlich den Stand der Gleichstellung im Bereich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung in einer Entgeltstatistik (Vergleich des Durchschnitts der Gesamtentgelte pro Geschlecht).
- 4.4.6** Die Universität dokumentiert im Sinne einer gezielten Personalentwicklung jährlich die erfolgten Höhergruppierungen und Beförderungen von Frauen und Männern. Wenn der Frauenanteil dabei unter ihrem Anteil an der vorangehenden Vergütungsgruppe liegt, sind Maßnahmen zu ergreifen, um den Frauenanteil zu erhöhen.

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

### 5.1 Anteil von Frauen in Gremien

Um eine Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien zu erreichen, sind Kommissionen und sonstige Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen (§ 11c HG). Bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Wahlgremien und -organe soll auf die paritätische Repräsentanz beider Geschlechter geachtet werden. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden weibliche Kommissionsmitglieder bei überproportionaler Gremientätigkeit durch geeignete Maßnahmen von ihren sonstigen Tätigkeiten entlastet.

Falls Gremien für die Besetzung von Stellen besonders gebildet werden, handelt es sich um Auswahlkommissionen im Sinne des § 9 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz. Demgemäß sollen diesen zur Hälfte Frauen angehören. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die weiblichen Mitglieder durch geeignete Maßnahmen von überproportionaler Belastung entlastet werden.

### 5.2 Governance - Hochschulsteuerung und Anreizsysteme

Im universitären Mittelverteilungsmodell sind wirksame Gleichstellungsindikatoren im Leistungsetat integriert. Aus dem Strategieetat können Fakultäten Mittel für strukturelle Gleichstellungsmaßnahmen beantragen. Zudem stehen den Fakultäten Mittel zur Qualifizierung der dezentralen Gleichstellungsarbeit zur Verfügung. Darüber hinaus existieren Anreiz- und Entlastungsregelungen für Professorinnen bei der Wahl zur Dekanin und im Falle überproportionaler Gremienbelastung.

Die Universität Bielefeld setzt sich dafür ein, Lohn- und Gehaltsdiskriminierung von Frauen zu identifizieren und abzubauen. Als Voraussetzung dafür sollen zunehmend Finanzflüsse geschlechterdifferenziert erfasst und in regelmäßigen Abständen auf Diskriminierungspotenzial überprüft sowie geeignete Maßnahmen zum Abbau bestehender Diskriminierung ergriffen werden (Gender Budgeting).

### 5.3 Stellenausschreibungen

- 5.3.1** 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. Bei allen Ausschreibungen werden das Logo des TEQ-Zertifikates und das Logo „audit familiengerechte hochschule“ verwendet, solange der Verleihungs- bzw. Zertifizierungszeitraum andauert.
- 5.3.2** 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. Sofern Spielräume bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Stelle bestehen, soll geprüft werden, ob Inhalte aufgenommen werden, die erfahrungsgemäß häufig von Frauen bearbeitet werden, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, die Stelle mit einer Frau besetzen zu können.

- 5.3.3** Bei Stellenausschreibungen wird folgender Satz verwendet: Die Universität Bielefeld ist für ihre Erfolge in der Gleichstellung mehrfach ausgezeichnet und als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie freut sich über Bewerbungen von Frauen. Dies gilt in besonderem Maße im wissenschaftlichen Bereich sowie in Technik, IT und Handwerk. Sie behandelt Bewerbungen in Übereinstimmung mit dem Landesgleichstellungsgesetz.
- 5.3.4** Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultäten und bei vorhandenem Spielraum wird eine Reflexion bei Stellendenominationen vorgenommen, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, oder die Aufnahme von Genderaspekten in Betracht kommt.
- 5.3.5** Im Vorfeld und während der Laufzeit einer Stellenausschreibung sollen gezielt geeignete Frauen gesucht und auf die Ausschreibung aufmerksam gemacht werden. Dazu können z.B. Fachdatenbanken oder Netzwerke genutzt werden. Diese Bemühungen sind zu dokumentieren.

## **5.4 Fort- und Weiterbildung**

- 5.4.1** 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 die Möglichkeit einer Fortbildung anzubieten.
- 5.4.2** 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.
- 5.4.3** 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. Die Erreichung dieses Zieles wird durch geeignete Evaluationsverfahren überprüft.
- 5.4.4** Beschäftigten in Technik und Verwaltung wird eine qualifizierte Fortbildungsberatung angeboten. Hierzu gehören auch transparente Informationen zu Stellen, die im Laufe der nächsten Jahre voraussichtlich wiederzubesetzen sind. Die Universität veröffentlicht getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht eine „Fortbildungsstatistik“ (Art der Veranstaltungen und deren Kosten).
- 5.4.5** 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.
- 5.4.6** Die Universität Bielefeld bietet Veranstaltungen an, die die Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen thematisieren und Wege der Nachteilebeseitigung 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.

- 5.4.7** Im Rahmen der Führungskräfte sensibilisierung und Führungskräfteentwicklung werden Veranstaltungen zur Gendersensibilisierung konzipiert und durchgeführt.
- 5.4.8** Frauen sollen im gleichen Umfang wie Männer als Referentinnen eingesetzt werden. Genderkompetenz gehört zu den Auswahlkriterien für die Referent\*innen und Trainer\*innen. Darüber hinaus werden künftig für alle internen Dozent\*innen des Fortbildungsprogramms für Mitarbeitende in Technik und Verwaltung „Train the Trainer“ Veranstaltungen zu Genderkompetenz angeboten.

## 6. Flankierende Dimensionen

### 6.1 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die Universität Bielefeld setzt sich auch im Rahmen der Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ dafür ein, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf zu fördern.

- 6.1.1** 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 vereinbar 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 sowie auf die üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen (i.d.R. 8.00 – 16.00 Uhr) Rücksicht genommen werden.
- 6.1.2** Die Universität Bielefeld gibt auch in Drittmittelprojekten grundsätzlich der sachgrundlosen Befristung nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG den Vorzug gegenüber einer Drittmittelbefristung nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG, um Beschäftigungsverhältnisse um Zeiten, die z. B. aus familiären Gründen nicht zur wissenschaftlichen Qualifizierung genutzt werden konnten, gemäß § 2 Abs. 5 WissZeitVG verlängern zu können.
- 6.1.3** 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 und ihr Wiedereinstieg unterstützt werden.
- 6.1.4** 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 Betroffenen bekannt zu geben.
- 6.1.5** Die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten auf befristete Beschäftigungsverhältnisse werden im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft.
- 6.1.6** Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten der Zugang zu Forschungslabors erhalten bleiben. Dies soll in den Gleichstellungsplänen der entsprechenden Fakultäten umgesetzt werden.
- 6.1.7** Neben den bereits bestehenden Kindertagesstätten für Studierende und Beschäftigte fördert die Universität weiterhin aktiv eine ausreichende und bedarfsgerechte Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen.
- 6.1.8** Die Universität Bielefeld unterstützt die Teilzeitbeschäftigung von Männern (insbesondere mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben) zur Wahrnehmung ihrer Familienaufgaben.

- 6.1.9** 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.
- 6.1.10** Für Beschäftigte und Studierende mit Kind(ern) steht das Informations- und Beratungsangebot des Familienservices zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Kindererziehung und zum Thema Pflege von Angehörigen zur Verfügung.
- 6.1.11** 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.
- 6.1.12** Im Rahmen der Modularisierung des Studiums achten die Fakultäten darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen (u.a. regelmäßiges Angebot von Modulen, Möglichkeit von Kompensationsleistungen Nachholtermine für Klausuren und Prüfungen z.B. bei Krankheit von Kindern).
- 6.1.13** Prüfungsverfahren müssen die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mutterschutzfristen und die Fristen der Elternzeit ermöglichen.

## **6.2 Gender in Forschung und Lehre**

- 6.2.1** Die Universität setzt sich zum Ziel, die vorhandenen Professuren für Geschlechterforschung zu erhalten sowie Professuren mit Gender-Denomination und/ oder Genderbezug auszubauen.
- 6.2.2** Alle Fakultäten und Einrichtungen sind aufgefordert, frauen- und geschlechtsspezifische Fragestellungen in Forschung und Lehre zu fördern und ein Klima sachlicher Auseinandersetzung und offener Diskussion der Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung zu schaffen.
- 6.2.3** 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.
- 6.2.4** Frauen- und Geschlechterstudien werden in die Lehrangebote einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.
- 6.2.5** Frauenstudien-Initiativen werden unterstützt.
- 6.2.6** In der universitären Weiterbildung von Lehrern und Lehrerinnen soll der aktuelle Stand neuer Berufsfelder und -perspektiven für Frauen berücksichtigt werden.
- 6.2.7** Die Universität Bielefeld führt regelmäßig Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Universität durch und macht sie in geeigneter Weise den Mitgliedern der Universität zugänglich (z.B. im Gender-Portal).

## **6.3 Abbau von Sexualisierter Diskriminierung und Gewalt**

Die Universität setzt sich mit Nachdruck dafür ein, Strukturen zu schaffen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt abbauen bzw. verhindern.

- 6.3.1 Die Universität setzt die in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen um.
- 6.3.2 Auf die Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt wird regelmäßig in geeigneter Weise hingewiesen.
- 6.3.3 Die Universität führt den begonnenen Kommunikationsprozess zu sexualisierter Diskriminierung weiter.
- 6.3.4 Die Verwaltung wird weiterhin die universitären Anlagen auf Gefahrenquellen direkter Gewalt gegen Frauen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln. Bezüglich der an der Universität ausgewiesenen Frauenparkplätze werden weiterhin temporäre Zufahrtskontrollen durch den Sicherheitsdienst durchgeführt, zusätzlich wird nach weiteren Möglichkeiten gesucht, diese ausschließlich für Frauen zugänglich zu machen.
- 6.3.5 Die Universität Bielefeld bietet Kurse zu Selbstverteidigung für Frauen an. Der Hochschulsport bietet in jedem Semester Frauensportkurse an.

#### 6.4 Qualitätsmanagement und Evaluation

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) werden Daten geschlechtsspezifisch differenziert aufgenommen. Sofern die Studien- und Arbeitssituation evaluiert wird, erfolgt eine geschlechtsspezifische Betrachtung, die alle Statusgruppen einbezieht. Gleichstellungsmaßnahmen werden im Rahmen dieser Verfahren ebenfalls evaluiert. Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit sollen durchgängig in Maßnahmen zur Qualitätssicherung aufgenommen werden.

Bei der Entwicklung und Etablierung eines universitätsweiten, systemakkreditierungsfähigen **QM-Systems** Studium und Lehre werden **Genderaspekte** und Aspekte gleichstellungsorientierter Studienorganisation integriert.

## 7. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommissionen

### 7.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission des Senats

- 7.1.1 Gem. § 21 der Grundordnung und § 24, Abs. 2 HG bestellt der Senat im Rahmen der Aufgabe nach § 3 Abs. 4 HG eine Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungsbeauftragte) und Stellvertreterinnen, die nach Möglichkeit den verschiedenen Statusgruppen angehören. Die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten beträgt bei der ersten Wahl 6 Jahre, bei Wiederwahl 4 Jahre. Die Amtszeit der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten beträgt 4 Jahre und die der studentischen Stellvertreterin 2 Jahre. Das Verfahren für die Nomination der Gleichstellungsbeauftragten durch alle weiblichen Mitglieder der Universität Bielefeld regelt die Wahlordnung.
- 7.1.2 Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität hin. 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 geschlechterrelevanter Aspekte bei der wissenschaftlichen Arbeit, der Entwicklungsplanung und der leistungsorientierten Mittelvergabe.

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

**7.1.4** 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 der Hochschulwahlversammlung, des Senats, des Hochschulrats, des Rektorats, der Fakultätskonferenzen, der Berufungskommissionen und anderer Gremien mit Antrags- und Rederecht teilnehmen; sie ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

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

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

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

**7.1.8** Der Senat wählt auf Vorschlag der Statusgruppen eine Kommission für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität (Gleichstellungskommission), die Aufgaben nach § 21 Abs. 4 der Grundordnung wahrnimmt. Ihr gehören jeweils drei Mitglieder aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung und der Studierenden an. Die Gleichstellungsbeauftragte ist stimmberechtigte Vorsitzende der Gleichstellungskommission gem. § 21 Abs. 3 Grundordnung.

**7.1.9** Die Gleichstellungskommission kann sich mit allen Angelegenheiten zur Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Universität befassen und zu ihnen Empfehlungen abgeben. Zu ihren Aufgaben gehören insbesondere:

- die Beratung und Unterstützung der Universität und der Gleichstellungsbeauftragten bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages,
- 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 Gleichstellungspläne der Fakultäten und Einrichtungen und des Gleichstellungsplans für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung,
- die Mitwirkung an der internen Mittelvergabe.

**7.1.10** Die Gleichstellungskommission kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben mit allen Organen, Gremien, Fakultäten und Einrichtungen, den Personalräten und dem AstA zusammenarbeiten.

## **7.2 Gleichstellungskommission oder Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen und in der Verwaltung**

- 7.2.1** In den Fakultäten und Einrichtungen werden Kommissionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungskommission) gewählt. Die Dauer der Amtszeit entspricht derjenigen der Senatskommission gemäß 7.1.4. Die Gleichstellungskommissionen in Fakultäten und wissenschaftlichen Einrichtungen sind geschlechtsparitätisch (§ 11c HG) nach Statusgruppen im Verhältnis 1:1:1:1 zu besetzen. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission muss eine Frau sein und gilt als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät.
- 7.2.2** Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte in den Fakultäten und Einrichtungen wirken auf die Einbeziehung gleichstellungsrelevanter Aspekte bei der Erfüllung der Aufgaben der Fakultät hin.
- 7.2.3** Die Gleichstellungskommission oder –beauftragte der Fakultät ist von den jeweils zuständigen Stellen der Fakultät oder Einrichtung in allen Angelegenheiten zu unterrichten, die die Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem jeweiligen Bereich berühren oder berühren könnten. Die Informations- und Beteiligungspflicht der zentralen Gleichstellungsbeauftragten bleibt davon unberührt.
- 7.2.4** 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 widerrufen lassen. Die Gleichstellungskommission oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät informiert die Gleichstellungsbeauftragte der Universität regelmäßig.

In Personal- und Disziplinarangelegenheiten stehen den vorgenannten Personen im Rahmen ihrer Funktion die in HG, LGG bzw. GO aufgeführten Rechte zu (z. B. das Recht, gegenüber der Dienststelle Stellung zu nehmen, Widerspruchsrecht etc.). Zu Stellungnahmen gegenüber öffentlichen Stellen u. Personen (z. B. Presse, Fernsehen, Verbände, Vereine, Rechtsanwälte etc.) sind ausschließlich die von der Dienststellenleitung autorisierten Stellen befugt.

## 8. Gleichstellungspläne

### 8.1 Gleichstellungspläne

- 8.1.1** 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.
- 8.1.2** 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. Im Rahmen der Bestandsanalyse ist auch ein Abgleich der bisherigen Zielvorgaben mit dem Erreichen bzw. Nichterreichen der Ziele und den eingesetzten Maßnahmen vorzunehmen.
- 8.1.3** Zu erarbeiten und in dem Gleichstellungsplan festzuschreiben sind verbindliche Zielvorgaben und geeignete Maßnahmen zur Zielerreichung.
- 8.1.4** Die Gleichstellungspläne sind der gemäß § 21 Abs. 4 GO zuständigen Gleichstellungskommission vor Verabschiedung zur Stellungnahme vorzulegen. In der Mitte der Laufzeit berichtet die Dekanin/der Dekan der Gleichstellungskommission über die Umsetzung der Pläne.
- 8.1.5** Die Gleichstellungspläne sind den Beschäftigten in geeigneter Weise zugänglich zu machen.



**8.1.6** Das Rektorat befasst sich jährlich mit dem Stand der Gleichstellung.

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

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

## **9. Anhang**

a) Datentabelle des letzten Gleichstellungsplanes