

**Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9**

**Gender-Report 2010: Geschlechter(un)gerechtigkeit an  
nordrhein-westfälischen Hochschulen  
Fakten | Analysen | Profile**

**Ruth Becker, Anne Casprig, Beate Kortendiek, A. Senganata Müntst, Sabine Schäfer**

**Auszug: Teil C, Gender-Profil Universität Bielefeld**

## **Impressum**

Der Bericht wurde erstellt von der Koordinationsstelle Netzwerk Frauenforschung NRW unter Leitung von Prof'in Dr. Ruth Becker, Technische Universität Dortmund (ruth.becker@tu-dortmund.de)

Verfasserinnen:

Prof'in Dr. Ruth Becker (Teil A, C, D), Dipl. Ing. Anne Casprig (Teil B, C), Dr. Beate Kortendiek (Teil B, C, D),  
Dr. A. Senganata Münt (Teil A, C) und Dr. Sabine Schäfer (Teil B, C, D)

2010

Layout und Satz:

Dipl.-Ing. Eveline Linke

Fotos:

F1 online digitale bildagentur

Druck und Vertrieb:

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW

Koordinations- und Forschungsstelle

Dr. Beate Kortendiek

Universität Duisburg-Essen

Berliner Platz 6-8

45127 Essen

[www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de](http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de)

Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 9, 2010

ISBN 978-3-936199-08-6

Gefördert durch:

**Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen**





# GENDER PROFILE

**C** Gender-Profile der Hochschulen in NRW

## 02 Universität Bielefeld



GRÜNDUNGSJAHR: 1965

HOCHSCHULRAT: 5 FRAUEN, 5 MÄNNER

REKTORAT: 1 REKTOR, 2 PROREKTORINNEN, 3 PROREKTOREN, 1 KANZLER

FAKULTÄTEN: 3 DEKANINNEN, 10 DEKANE

ANZAHL DER STUDIENFÄCHER (WS 2007/08): 44

### 1 Zentrale Daten

**Tabelle 1.1: Studierende, Promotionen, hauptamtliches wissenschaftliches Personal, Professuren sowie Frauenanteile 1997 und 2007, Vergleich des Frauenanteils 2007 mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff. zu Frauenanteil NRW)**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Personen			Frauenanteile			
	1997	2007	Veränderungs- rate 1997–2007	1997	2007	Differenz 1997–2007	Diff. zu Frauen- anteil NRW
	Zahl	Zahl		%	%	%-Punkte	
Professuren	230	253	10,0	11,7	19,8	8,0	4,0
Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>	1 095	1040	-5,0	30,1	36,3	6,2	1,2
Promotionen <sup>2</sup>	195	215	10,3	32,8	45,0	12,1	6,7
Studierende <sup>3</sup>	20 231	17 848	-11,8	52,0	57,7	5,7	11,9

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitte (1996–1998 bzw. 2005–2007), 3) WS 1997/98 bzw. WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Die Universität Bielefeld wurde im Zuge des Ausbaus der Hochschulen in den 1960er Jahren gegründet und ist heute eine Universität mittlerer Größe mit einem eindeutigen Schwerpunkt in den Sprach- und Kulturwissenschaften und einem im Vergleich zum Landesdurchschnitt mit 11,8 % leicht unterdurchschnittlichen Rückgang der Studierendenzahlen im Zeitraum 1997 bis 2007.

Die Universität Bielefeld ist (nach der Universität Düsseldorf) die Universität mit dem zweithöchsten Frauenanteil bei den Studierenden in NRW. Auch an den Professuren und an den Promotionen sind Frauen im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes überdurchschnittlich beteiligt (Tabelle 1.1). Das gilt auch für die Hochschulleitung: Der Hochschulrat ist paritätisch mit fünf Frauen und fünf Männern besetzt – eine konsequente Umsetzung der Forderung nach Geschlechterparität, zu der sich nur zwei weitere Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW, nämlich die Universität Bochum und die Fachhochschule Bielefeld, entschlossen haben. Außerdem beträgt der Frauenanteil bei den ProrektorInnen 40 % und bei den DekanInnen 30 %.

**Tabelle 1.2: Fächerstruktur (Studierende) im Vergleich zum Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz zu NRW) im WS 2007/2008**

Fächergruppe	Anteil der Fächergruppe an allen Studierenden (%)		
	U BI	NRW	Differenz zu NRW
Sprach- und Kulturwissenschaften	41,9	22,4	19,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	26,9	29,1	-2,2
Mathematik, Naturwissenschaften	24,9	19,5	5,4
Sport	3,3	2,1	1,2
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	2,7	4,5	-1,8
Kunst, Kunstwissenschaft	0,2	3,8	-3,6

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, eigene Berechnungen

Dieses hervorragende Abschneiden im Gesamtvergleich der Hochschulen ist nicht zuletzt auf die Fächerstruktur zurückzuführen – aber vermutlich auch auf das durch diese Struktur erzeugte Klima, das die Verhältnisse in den anderen Fächergruppen beeinflusst.

Der Anteil der (bei den Studierenden) frauendominierten Sprach- und Kulturwissenschaften ist fast doppelt so hoch wie im NRW-Durchschnitt, andererseits fehlen die Ingenieurwissenschaften, die an anderen Hochschulen die Durchschnittswerte der Frauenanteile stark nach unten drücken (Tabelle 1.2). Leicht überdurchschnittlich vertreten ist allerdings die Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften, die in aller Regel ebenfalls zu niedrigeren Durchschnittswerten beiträgt, an der Universität Bielefeld jedoch deutlich höhere Frauenanteile aufweist als der Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes (Tabelle 1.3). Das Gleiche gilt auch für die (allerdings sehr kleine) Fächergruppe Sport. Bei den Promotionen hervorragend und sonst leicht überdurchschnittlich fallen auch die Werte bei der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften aus.

**Tabelle 1.3: Frauenanteile bei Studierenden, Promotionen, hauptamtlichem wissenschaftlichem Personal und Professuren im Jahr 2007 nach Fächergruppen, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Differenz)**

Fächergruppe	Studierende <sup>3</sup>		Promotionen <sup>2</sup>		Hauptamtl. wiss. Personal <sup>1</sup>		Professuren		Durchschnittl. Abweich. %
	U BI	Differenz	U BI	Differenz	U BI	Differenz	U BI	Differenz	
	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	%	%-Pkte	
Sprach- und Kulturwissenschaften	72,0	3,3	60,6	9,1	46,9	-3,4	22,4	-5,6	0,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	47,6	2,7	43,7	9,8	40,5	2,0	19,1	1,8	4,1
Mathematik, Naturwissenschaften	45,2	9,2	34,8	0,9	28,0	0,2	14,6	4,5	3,7
Sport	41,9	7,3	40,0	21,9	48,1	11,0	40,0	30,2	16,1
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	74,2	12,2	54,0	4,8	38,6	-4,2	36,4	21,1	8,5

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Interessanterweise gibt es nur eine Fächergruppe, bei der der Frauenanteil sowohl bei den Professuren als auch beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal unter dem NRW-Durchschnitt liegt, nämlich die Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, also die Fächergruppe mit dem NRW-weit höchsten Frauenanteil bei den Professuren. Zwar sind auch an der Universität Bielefeld die Professorinnen vor allem in dieser Fächergruppe zu finden (immerhin ist deutlich mehr als jede fünfte Professur mit einer Frau besetzt (22,4 %)), doch ist es im NRW-Durchschnitt deutlich mehr als jede vierte Professur (28 %). Auch bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen klafft beim Frauenanteil eine Lücke von 3,4 Prozentpunkten zum NRW-Durchschnitt. Die – aus Sicht der Geschlechtergerechtigkeit bemerkenswertesten – Fächergruppen sind die Fächergruppen Humanmedizin und Sport. In beiden sind weitaus mehr Frauen berufen worden als im Landesdurchschnitt – im Sport sind immerhin zwei von 5 Professuren mit einer Frau besetzt, während die Deutsche Sporthochschule in der Fächergruppe Sport bei 19 Professuren ganz ohne Professorinnen auskommt. In den (neuen) Gesundheitswissenschaften sind vier von 11 Professuren mit Frauen besetzt. Beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal heben sich die Gesundheitswissenschaften dagegen negativ von den die Fächergruppe dominierenden klassischen Ausbildungsstätten – den Universitäten mit Universitätskliniken – ab. Der Anteil ist mit 38,6 % um 4,2 Prozentpunkte niedriger als der NRW-Durchschnitt der Fächergruppe.

**Tabelle 1.4: Anteile von Personen ohne deutschen Pass in den Statusgruppen und Qualifikationsstufen sowie Frauenanteile, Vergleich mit dem Durchschnitt der Hochschulen in Trägerschaft des Landes NRW (Diff zu NRW) im Jahr 2007**

Statusgruppe/ Qualifikationsstufe	Anteil AusländerInnen		Frauenanteile	
	U BI	Differenz zu NRW	U BI	Differenz zu NRW
	%	%-Punkte	%	%-Punkte
Professuren	9,5	3,3	16,7	-1,5
Hauptamt. wiss. Personal <sup>1</sup>	10,4	1,1	33,6	-2,9
Promotionen <sup>2</sup>	12,6	-0,7	46,9	9,8
Studierende BildungsinländerInnen <sup>3</sup>	2,8	-0,9	56,6	11,9
Studierende BildungsausländerInnen <sup>3</sup>	6,1	-3,0	66,4	17,7
Durchschnittliche Differenz		-0,1		7,0

1) Ohne Professuren, 2) Dreijahresdurchschnitt 2005–2007, 3) WS 2007/08

Quelle: Sonderauswertungen des LDS NRW, Referat 313, Amtliche Hochschulstatistik: Studierendenstatistik, Prüfungsstatistik, Personalstatistik, eigene Berechnungen

Das Bild bezüglich der internationalen Orientierung der Universität ist uneinheitlich (Tabelle 1.4): Leicht überdurchschnittlichen Werten bei den Professuren, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Promotionen stehen unterdurchschnittliche Werte bei den Studierenden (beider Gruppen) gegenüber. Insgesamt entspricht die internationale Ausrichtung in etwa dem Landesdurchschnitt. Unter den ausländischen Studierenden beider Gruppen sind überdurchschnittlich viele Frauen, bei den Bildungsausländerinnen sind es mehr als zwei Drittel und auch bei den Promotionen überwiegen die Frauen mit 57 %. Beides ist wohl auf die von den Sprach- und Kulturwissenschaften dominierte Fächerstruktur zurückzuführen.

Die Universität Bielefeld hat bei den Studierenden, den Promotionen und den Professuren jeweils die zweithöchsten Frauenanteile (Tabelle 5.1). Nur beim hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal liegt sie erst auf dem fünften Rang, was nicht zuletzt eine Folge des unterdurchschnittlichen Frauenanteils in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften ist. Immerhin liegt die Universität Bielefeld auch hier noch im oberen Teil der Rangliste. Insgesamt hat sie den zweithöchsten durchschnittlichen Rangplatz.

**Tabelle 1.5: Rangplätze der Universität Bielefeld beim Frauenanteil an den Studierenden, den Promotionen, dem hauptamtlichen wissenschaftlichen Personal und den Professuren unter den 14 Universitäten in Trägerschaft des Landes NRW<sup>1</sup>**

Studierende	Promotionen	Hauptamtl. wiss. Personal	Professuren	Mittelwert <sup>2</sup>
2	2	5	2	2,75

1) Zur Ermittlung der Rangplätze siehe Teil A, Kapitel III.2–III.4

2) Die Mittelwerte der Ränge reichen bei den Universitäten von 2,5 bis 12,5

## 2 Leitideen – Universität Bielefeld

### 2.1 Interdisziplinarität und Reflexion gesellschaftlicher Entwicklungen

Zentrales Prinzip der Universität Bielefeld ist die „Interdisziplinarität“, die im Leitbild als Metaziel für die gesamte Universität Relevanz besitzt. Die Universität sieht sich selbst als einen „der wichtigsten Orte der gesellschaftlichen Reflexion“, da hier disziplinäre Expertisen zur „Bearbeitung komplexer Problemfelder“ erforscht und entwickelt werden. Durch die hohe Komplexität ist die Erarbeitung von Problemlösungsstrategien allein aus dem Blickwinkel einer Disziplin heraus nicht aus- bzw. hinreichend, weshalb die interdisziplinäre Diskussion als notwendige Voraussetzung verstanden wird, um „neue Zugänge zur Erfassung und Beschreibung von Problemen“ zu berücksichtigen, die durch die „unterschiedlichen Sichtweisen und Wissensbestände“ entstehen können. In der Präambel der Grundordnung der Universität Bielefeld wird diese Sichtweise ebenfalls aufgegriffen, da der Bildungsauftrag der Universität Bielefeld in Form von „Reflexion und Kritik der gesellschaftlichen Entwicklung“ verstanden wird. Um das Verständnis von Interdisziplinarität an der Universität Bielefeld weiter zu verfolgen und zu verstetigen, ist es auch Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarungen III. Die Universität und ihre zielführenden Aufgaben hinsichtlich der Interdisziplinarität werden in diesem Zusammenhang wie folgt charakterisiert:

„Eine interdisziplinär ausgerichtete Universität hat die Aufgabe, Offenheit und Interesse für die Arbeitsweisen und Ideen anderer Forschungseinrichtungen durch die Einrichtung von interdisziplinären Forschungszentren und Ausbildungszugängen zu pflegen. Die Universität Bielefeld verfolgt hierzu als wichtigstes Element ihrer Strukturpolitik die Ausrichtung wieder zu besetzender Professuren auf interdisziplinäre Profildbereiche.“<sup>41</sup>

### 2.2 Chancengleichheit, Gleichstellung und eine demokratische Geschlechterkultur

Im positiv begutachteten Gleichstellungskonzept<sup>2</sup> der Universität Bielefeld wird darauf hingewiesen, dass die Universität Bielefeld als erste nordrhein-westfälische Hochschule 1988 eine hauptamtliche Frauenbeauftragte einsetzte, weshalb ihr eine „Vorreiterrolle“ (S. 1) zugeschrieben werden kann. Das Gleichstellungskonzept verfolgt im Wesentlichen die Aspekte „Geschlechtergerechte Lebens- und Arbeitsbedingungen an der Hochschule“ und eine „Spitzenposition in Sachen Gleichstellung und exzellente Forschung und Lehre“ (S. 3). Hiermit verdeutlicht die Hochschule, dass sie, im (inter-)nationalen Wettbewerb stehend, nicht nur aus SpitzenwissenschaftlerInnen auswählen und diese an sich binden, sondern auch den Nachwuchs entsprechend ausbilden und unterstützen möchte (vgl. ebd.). Für beide Ziele ist eine „glaubwürdige und erfolgreiche“ Gleichstellungsarbeit ein „klarer Standortvorteil“ (ebd.). Für die Universität Bielefeld ist daher Chancengleichheit ein wesentliches Ziel der Hochschulleitung; dazu heißt es im Gleichstellungskonzept:

„Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Von der Wichtigkeit und gesellschaftlichen Bedeutung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages sind wir überzeugt.“ (Ebd.)

Über die Umsetzung der Strategie des Gender Mainstreamings wird die Realisierung von Chancengleichheit, gepaart mit Gleichstellungsarbeit, unterstützt und vorangetrieben. Die daraus resultierenden Erfolge stellen eine notwendige Voraussetzung für den Spitzenforschungsbereich dar:

„Wir sind der Ansicht, dass nachhaltige Gleichstellungserfolge eine notwendige Bedingung für international anschlussfähige Spitzenforschung sind.“ (Ebd.)

Sowohl in ihrer Grundordnung als auch im Rahmenplan<sup>3</sup> zur Gleichstellung der Universität Bielefeld findet sich folgender Passus zu Gleichstellungsregelungen:

„Die Universität Bielefeld 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.“ (S. 1)

Im Rahmenplan wird dieser Passus ergänzt durch den Hinweis auf die Schaffung von Geschlechtergerechtigkeit durch Gender Mainstreaming. Aufgaben und Wahlmodus der Gleichstellungsbeauftragten und der Gleichstellungskommission werden in der Grundordnung<sup>4</sup> in § 15 dargestellt (vgl. S. 291).

### 2.3 Ziel- und Leistungsvereinbarung (ZLV III) mit Geschlechterbezug

Die Universität Bielefeld strebt in ihren Ziel- und Leistungsvereinbarungen<sup>5</sup> eine Optimierung der Rahmenbedingungen für Frauen an, indem sie in den kommenden drei Jahren ca. 170 000 Euro zur Einrichtung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Beschäftigte zur Verfügung stellt.

Obwohl die Professorinnenquote mit 18 % deutlich über dem Bundes- und Landesdurchschnitt liegt, soll der Status quo „gehalten und wenn möglich“ ausgebaut werden. Durch die Systematisierung von Gender-Aspekten als Bestandteil von Trainings für Führungskräfte, Fortbildungskonzepten und -maßnahmen und die Einrichtung des interdisziplinären Masterstudiengangs „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“<sup>6</sup> als Kooperation zwischen dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), der Geschichts- und Gesundheitswissenschaft, der Erziehungswissenschaft, der Psychologie, der Soziologie und der Sport- und Rechtswissenschaft soll Gender Mainstreaming in Personalentwicklung und Lehre implementiert werden.

In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Universität Bielefeld und dem MIWFT Nordrhein-Westfalen werden unter § 5 „Gender Mainstreaming“ finanzielle Vorgaben festgehalten (265 000 Euro pro Jahr für Gleichstellung und 170 000 Euro pro Jahr für Kinderbetreuung).

## 3 Projekte zur Gleichstellung auf Hochschulebene

Die Universität Bielefeld ist im Jahr 2008 mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet worden. Im Rahmen des „Professorinnenprogramms“ des BMBF ist das Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld positiv begutachtet worden.

Die Universität bietet ihren Hochschulangehörigen und potenziellen StudentInnen vielfache Unterstützungs- und Informationsangebote, um den Weg in die Wissenschaft zu erleichtern und zu fördern. Diese sind im Gleichstellungskonzept<sup>7</sup> zusammengefasst worden. So gibt es für Schülerinnen die Möglichkeit, am Girls' Day oder an PEANUTS (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) teilzunehmen, um erste Eindrücke eines MINT-Studienfachs zu sammeln (vgl. S. 14). Des Weiteren gibt es für Mädchen das „teutolab“, ein Mitmachlabor in den Fächern Mathematik, Physik und Chemie, und Informationstage (vgl. ebd.). Ein Pilotprojekt, das in Kooperation mit der RWTH Aachen, der HAW Hamburg, der TU Dresden und der FU Berlin umgesetzt wird, ist das BMBF-Projekt „tasteMINT Potenzial-Assessments“. Es

„gibt interessierten Schülerinnen die Möglichkeit, in einem anregenden Setting ihre persönlichen und fachlichen Stärken in einem MINT-Fach kennenzulernen und sie in ihrer Entscheidung für ein einschlägiges Studium zu bestärken. Durch die positiven Erfahrungen im Potenzial-Assessment könnte zusätzlich ein Motivationsplus für das Studium entstehen und so die Wahrscheinlichkeit zum erfolgreichen Abschluss eines MINT-Studiums steigen.“ (Ebd.)

Tabelle 3.1: Gleichstellungsprojekte auf Hochschulebene – Universität Bielefeld

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	<p>PEANUTS (Probieren, Erfahren, Anwenden – Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen) in den Fakultäten für Mathematik und Physik, Biologie, Chemie und Technische Fakultät*</p> <p>Girls' Day</p> <p>Informationstage für Schülerinnen</p> <p>tasteMINT Potenzial-Assessments</p> <p>teutolab in den Bereichen Mathematik, Chemie und Physik für Mädchen</p>
Studierende	<p>Fachspezifische und fachübergreifende Informations- und Beratungsangebote für die Belange von Frauen zur Studien- und Berufsplanung sowie zu Problemen des Berufseinstiegs</p> <p>Mentoring-Programm „moMental“</p> <p>Frauentutorien</p> <p>Bereitstellung von Ferienpraktika und -arbeitsplätzen durch Kooperationsverträge mit Industriebetrieben, Verwaltungen etc.</p>
Wissenschaftlicher Nachwuchs	<p>Berufungstraining für Frauen*</p> <p>Workshop zur Führungskompetenz in der Wissenschaft für Frauen*</p> <p>Workshop „Von der Promotion zur Professur“ für Frauen*</p> <p>Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen*</p> <p>Studienberatung zur Begleitung von Nachwuchswissenschaftlerinnen*</p> <p>AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“ zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen</p> <p>Fakultätsspezifische Angebote (häufig offen für Frauen aller wissenschaftlichen Qualifikationsstufen)</p> <p>Promotionsstipendien der Universität (zu zwei Drittel an Frauen vergeben)</p> <p>Begleitung Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Coaching für Promovierende (unter anderem Bearbeitung von Themen der Geschlechtergerechtigkeit)</p> <p>Workshop „Abenteuer Promotion“</p> <p>Führungskräfteprogramm für wissenschaftlich Beschäftigte (im CITEC, gerichtet an weibliche Post-Docs und Professorinnen)</p> <p>Servicebereich Studium, Lehre und Karriere mit einem umfassenden Career-Service mit individuellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	<p>Professorinnenzirkel (Netzwerkbildung, Intervention, Austausch)*</p> <p>Amt der Gleichstellungsbeauftragten einer Fakultät Grund für Leistungszulage im Rahmen der W-Besoldung</p> <p>Computerkurse für Frauen*</p> <p>Rhetorikkurse für Frauen*</p> <p>Angebote zur Qualifizierung des weiblichen Personals aus der Personalentwicklung</p> <p>Veranstaltungen zur Benachteiligung von Frauen in Arbeitsbeziehungen speziell an Hochschulen</p> <p>Fortbildungsprogramme zur Gleichstellung von Frauen und Männern</p> <p>Führungskräfteentwicklung mit Frauen-Schwerpunkt</p> <p>Frauenförderung im Bereich Kommunikation</p> <p>Frauenförderung im Bereich EDV</p> <p>Supervision für Frauen in Gremien und Führungspositionen</p> <p>AG „Zukunft für Sekretärinnen“ zu verschiedenen Themen der Gleichstellung und Karriereförderung</p> <p>AG „Förderung für Wissenschaftlerinnen“</p> <p>Workshop zur Führungskompetenz für Frauen</p>
Angehörige der Universität	<p>Kurse zur Selbstverteidigung</p> <p>Fortbildung von Berufungskommissionsmitgliedern nach Gender-Aspekten</p> <p>Festes Beratungsangebot von externen Fachkräften im Falle von sexueller Diskriminierung und/oder Gewalt</p> <p>Gegendertes Gesundheitsmanagement mit gemischtgeschlechtlichen Angeboten und Angeboten ausschließlich für Frauen wie z. B. der Thementag „Work-Life-Balance“</p>

\* Die mit einem Stern versehenen Projekte stammen aus einer Übersicht über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld. Sie ist nicht im Internet verfügbar und wurde uns im Rahmen der Report-Erstellung zugesendet. Sie wurde 2008 im Rahmen der TEQ-Bewerbung erstellt.



Für Studentinnen, Doktorandinnen und Postdocs wird das ausgelaufene Mentoring-Programm „moMental“ als dreistufiges Programm neu aufgelegt. Prinzipiell ist es für alle Studentinnen offen, richtet sich aber primär an diejenigen Studentinnen der Fächer, „in denen ein besonders starker Abfall der Frauenanteile zu beobachten ist“ (S. 15). Des Weiteren können Studentinnen Informations- und Beratungsangebote bei Belangen zur Studien- und Berufsplanung sowie bei Problemen beim Berufseinstieg in Anspruch nehmen (vgl. S. 4).

Mit Industriebetrieben und Verwaltungen bestehen Kooperationsverträge, die die Bereitstellung von Ferienpraktika ermöglichen.<sup>8</sup> Aktuell wird an einer Fakultät eine Studie zum Abbruchverhalten von Studentinnen konzipiert, deren Ergebnisse zur Entwicklung geeigneter „Interventionsmaßnahmen zur Stabilisierung des Frauenanteils“ beitragen sollen, wie dem Gleichstellungskonzept zu entnehmen ist.<sup>9</sup> Ab dem Sommersemester 2009 wurden zudem flächendeckend Frauentutorien angeboten.

Den Zielen der Hochschulleitung entsprechend, sind die Förderung und Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zentrale Ziele, die durch diverse Gleichstellungsprojekte unterstützt werden. Hierunter fallen Stipendien und Mentoringprogramme wie etwa „moMental“ für Doktorandinnen und Postdocs sowie Workshops und Seminare mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Zusätzlich gibt es Einzelcoachings (vgl. S. 17). Künftig sollen Frauen als Zielgruppe von Graduiertenkollegs, Graduate Schools und Internationalen Graduiertenkollegs stärker in den Fokus gerückt werden (vgl. S. 16). Hinzu kommt ein umfassender Career-Service mit individuellen Angeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Für das nichtwissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal gibt es ebenfalls vielfältige Projekte zur Teilnahme. Diese umfassen Fort- und Weiterbildungsangebote wie z. B. Computer- oder Rhetorikkurse, Supervisionen für Frauen in Gremien und Führungspositionen oder die AG „Zukunft für Sekretärinnen“, die verschiedene Themen der Gleichstellung und Karriereförderung behandelt.

Für alle Hochschulangehörigen werden Kurse zur Selbstverteidigung sowie Fortbildungen für Mitglieder von Berufungskommissionen unter Gender-Aspekten angeboten.

Es gibt einen Workshop für internationale Studentinnen, der sich mit der deutschen Sprache und möglichen Redeängsten auseinandersetzt, ausgerichtet nach individuellen Bedürfnissen. Er ist auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten mit weiteren Projekten zu finden.<sup>10</sup> An Projekten werden „INA – Internationale Absolventinnen“, ein Computerraum für Frauen und eine EDV-Hotline genannt.<sup>11</sup> Darüber hinaus stehen Interessierten Informationsbroschüren zur Verfügung (Studieren mit Kind, Stipendien, Leitfaden zu Stellenbesetzungsverfahren, sexuelle Belästigung usw.).<sup>12</sup> Seit Anfang 2008 werden 10 000 Euro bei der Berufung einer Professorin auf einen Lehrstuhl zur freien Verfügung bereitgestellt und Lehrstuhlfinanzierungen zur Hälfte zentral finanziert.<sup>13</sup>

Um eine mögliche geschlechterdiskriminierende Mittelzuweisung innerhalb der Universität Bielefeld aufzudecken, wurde das Pilotprojekt „Gender Budgeting“ initiiert, das sich zum Zeitpunkt der Report-Erstellung in der Modellphase befand (vgl. S. 25). Es zeigt, dass Gender Mainstreaming an der Universität Bielefeld nicht nur personenzentriert verstanden wird, sondern dass ein Bewusstsein möglicher Geschlechterungleichgewichte bei der Haushaltsplanung besteht. Das Bestreben, im Haushaltsbereich Ungleichgewichte aufzuspüren, wird durch den Passus 4.IV.5 im Rahmenplan<sup>14</sup> im Kontext der Vergeltung von Erwerbsarbeit (vgl. S. 5) unterstützt, im Untersuchungsbereich jedoch eingeschränkt:

„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.“ (Ebd.)

Um die interne und externe Kommunikation der Gleichstellungsaktivitäten miteinander zu verbinden und ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen, wird ein Gender-Portal eingerichtet, das über die vielfältigen Gleichstellungsmaßnahmen informiert und berichtet.<sup>15</sup> Es soll nicht nur die Wichtigkeit dieses Aktionsfeldes verdeutlichen, sondern auch die Akzeptanz erhöhen (vgl. S. 25).

Dem Gleichstellungskonzept zufolge sind auf den verschiedenen Hochschulebenen und für die verschiedenen Zielgruppen weitere umfangreiche Maßnahmen geplant, die sich nach dem strukturellen und personellen Kontext differenzieren lassen.

## 4 Institutionalisierung der Gleichstellung in der Hochschule

### 4.1 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsbüro: Personal und Finanzen

Der Organisationsplan<sup>16</sup> der Universität Bielefeld führt das Gleichstellungsbüro nicht auf. Das Büro wird von der Gleichstellungsbeauftragten und ihren beiden Stellvertreterinnen (für die es Freistellungen gibt) sowie einer Sekretärin (mit einer halben Stelle) geführt. Die Gleichstellungsbeauftragte ist im Jahr 2009 mit 75 % der Arbeitszeit für die Gleichstellungsarbeit freigestellt. Vonseiten der Hochschulleitung ist hier weiterer Spielraum möglich. Ihre Stellvertreterin ist mit 20 Stunden pro Woche (E9) freigestellt und die Sekretärin mit einer halben Stelle (E6).

Des Weiteren wurde eine E9-Stelle mit 25 Stunden pro Woche eingerichtet, deren Inhaberin mit der Beratung im Familienbüro betraut ist.

Als Jahresmittel stehen der Gleichstellungsbeauftragten 38 100 Euro sowie ein Zuschuss für ein Projekt in Höhe von 9 000 Euro zur eigenen Verwaltung zur Verfügung, woraus eine studentische Beraterin, Büromaterial, Dienstreisen und diverse Projekte finanziert werden können. Darüber hinaus verwendet die Universität aus Mitteln des Strukturfonds insgesamt 240 700 Euro, um Frauen auf Vertretungsprofessuren zu finanzieren, zusätzliche Kinderbetreuungsplätze zu schaffen und das Projekt „Gender Budgeting“ sowie Personalentwicklungsmaßnahmen von Professorinnen zu finanzieren.

Von den jährlich zu vergebenden Promotionsstipendien gehen mindestens zwei Drittel an Frauen, was eine Gesamtsumme von ca. 100 000 Euro ausmacht. Im Rahmen der leistungsorientierten internen Mittelvergabe werden in den Fakultäten nach Frauenförderkriterien Mittel zur Frauenförderung gebunden, die Frauenschwundraten aufweisen. Außerdem werden die fünf Netzwerk-Professuren inklusive der Assistenzstellen dauerfinanziert.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist sowohl mit der LaKof als auch der BuKof vernetzt.<sup>17</sup>

#### 4.2 Referentinnen Gender Equality (Rektorat und Exzellenzcluster)

Um die personellen Kapazitäten der Gleichstellungsarbeiten abzudecken und die Aufgabenbereiche erweitern zu können, wurde ab Sommer 2008 neben einer Referentinnenstelle für Gleichstellung im Rektorat (50 %) auch eine Stelle im Forschungsbereich mit Schwerpunkt Gender Equality im Exzellenzcluster Cognitive Interaction Technology (100 %) eingerichtet.<sup>18</sup>

### 5 Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung

Das Gender-Profil der Universität Bielefeld ist maßgeblich durch die Frauen- und Geschlechterforschung geprägt. Folgende Professuren weisen im Jahr 2009 eine Denomination mit Geschlechterbezug auf und sind über das Netzwerk Frauenforschung NRW vernetzt:

1. Allgemeine Geschichte unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechtergeschichte (Geschichte)
2. Pädagogische Beratung und Diagnose unter besonderer Berücksichtigung der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse (Pädagogik)
3. Biologische und ökologische Grundlagen der Gesundheitswissenschaften unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte (Gesundheitswissenschaften)
4. Sozialwissenschaftliche Frauenforschung (Soziologie)
5. Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Arbeitswelt unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse (Soziologie)

Mit dem Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung der Universität Bielefeld, verfügt die Universität über ein Institut, das den interdisziplinären Austausch innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung fördert (u. a. durch eine Ringvorlesung und Online-Zeitschrift) sowie eigenständige Forschungsprojekte einwirbt und durchführt.

1988 wurden die Frauenstudien an der Fakultät Pädagogik der Universität als weiterbildendes Studium eingeführt, das Veranstaltungen aus 9 Fakultäten aufnimmt.<sup>19</sup> Der Erwerb des Zertifikats als Referentin für Frauenfragen dient der wissenschaftlichen Weiterbildung von Frauen, die insbesondere durch ihre „langjährige Familienphase ein spezielles, praktisch erworbenes Qualifikationsprofil“ aufweisen können.<sup>20</sup>

Durch den Studiengang „Gender Studies - Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ (Master of Arts) mit Schwerpunkten in den Themenfeldern „Sozialisation und Bildung/Interkulturalität“, „Arbeit und Organisation“, „Körper und Gesundheit“ sowie „Transnationalisierung und Demokratisierung“ ist die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung seit dem Wintersemester 2007/08 weiter institutionalisiert worden.

Darüber hinaus ist im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder eine Forschungsgruppe zu „Gender specific and emotional issues in cognitive interaction“ eingerichtet worden.

### 6 Kinderbetreuung

Die Universität Bielefeld ist 2006 erstmalig mit dem Zertifikat „Audit Beruf und Familie“ der Hertie-Stiftung ausgezeichnet worden und wurde 2009 reauditert. Die Kinderbetreuung für Hochschulangehörige wird über die Kindertagesstätten Uni-Kita „Morgenbreede“ und „Am Voltmannshof“ in der Trägerschaft des Studentenwerks<sup>21</sup> und der Evangelischen Kirche<sup>22</sup> abgesichert. Zusätzlich gibt es Still- und Wickelräume sowie ein Eltern-Kind-Zimmer.<sup>23</sup> Für die Universität Bielefeld ist von entscheidender Bedeutung, dass gegen die stereotype „Gleichsetzung“ von Frauen und Familie gearbeitet wird und Männer bzw. Väter vom Familienservice genauso angesprochen und einbezogen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte bietet den Hochschulangehörigen in ihren Räumen offene Beratungen zu folgenden Themen an: Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit, Elterngeld, Studienbeiträge und Kindergeld sowie Angebote und Initiativen für Alleinerziehende. Sie sind auf ihrer Homepage zu finden.<sup>24</sup> Ergänzend hierzu gibt es den Familienservice, der informierend und beratend tätig ist und in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden soll;

ein Familien-Online-Portal befindet sich zurzeit im Aufbau.<sup>25</sup> Des Weiteren gibt sie die Broschüre „Studieren mit Kind an der Universität Bielefeld“ heraus.<sup>26</sup> Um schulferienbedingte Betreuungslücken zu schließen, werden regelmäßig Bedarfsabfragen durchgeführt und Angebote zur Kinderbetreuung bereitgestellt.<sup>27</sup>

„Zusätzlich wurde im November 2008 ein **Angebot zur flexiblen Kurzzeitbetreuung** (Hervorhebung im Original) eingeführt, um kurze Betreuungslücken zu schließen. Dieses Angebot steht vorrangig Kindern von Studierenden zur Verfügung, kann jedoch auch für Kinder von Beschäftigten genutzt werden.“ (S. 22)

Lokal ist die Universität im „Lokalen Bündnis für Familie“ vernetzt (vgl. ebd.).

**Tabelle 6.1: Projekte zur Kinderbetreuung an der Universität Bielefeld**

Zielgruppe	Projekte	Aufgaben	Institution/Kontakt
Studierende	Uni-Kita „Morgenbreide“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Bielefeld AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=14
	Kindertagesstätte „Am Voltmannshof“	Ganztagsbetreuung für Kinder Studierender zwischen 4 Monaten und 6 Jahren	Studentenwerk Bielefeld AöR www.kinderbetreuung-hochschulen.nrw.de/einrichtung.php?e_id=15
Wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Beschäftigte am Universitätsklinikum	Evangelische Dietrich-Bonhoeffer-Betriebskita der Universität Bielefeld	Ganztagsbetreuung für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren	Evangelische Kirche, Kirchenkreis Bielefeld 1 www.kirche-bielefeld.de/cms/145

## 7 Frauenförderpläne: Gleichstellung in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen

Der Rahmenplan<sup>28</sup> zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld vom 21. Januar 2007 liefert neben einer Bestandsaufnahme des wissenschaftlichen Personals in Zahlen für das Jahr 2005 auch allgemeine Zielvorgaben zur Umsetzung der Gleichstellung. Die Frauenförderpläne sind trotz regelmäßiger Neuaufstellung und Fortschreibung (zuletzt im Januar 2007) in Kraft getreten, im Internet aber nicht in aktueller Fassung verfügbar, was auf Versäumnisse der einzelnen Fakultäten zurückzuführen ist. Daher bilden die vorliegenden und für die Analyse der einzelnen Fakultäten unter Geschlechteraspekten verwendeten Frauenförderpläne nicht den aktuellen Stand und die Entwicklungen der einzelnen Fakultäten ab. Die neuen Gleichstellungspläne (ab 2010) werden die bereits sehr gute Organisationskultur zur Gleichstellung, beschleunigt durch die diversen Aktivitäten des Bundes, des Landes und der DFG, besser darstellen, da im Vorfeld ihrer Überarbeitung ausführliche Gespräche mit den Fakultäten unter Beteiligung des Rektorats geführt wurden. Letzteres befasst sich im jährlichen Turnus mit dem Stand der Gleichstellung.<sup>29</sup> Die einzelnen Gleichstellungspläne werden nach der Hälfte ihrer Laufzeit zwischenevaluiert; eine ähnliche Form von Evaluation der Gleichstellungserfolge wird alle sechs Jahre bei den einzelnen Fakultäten durchgeführt (vgl. ebd., S. 28).

### 7.1 Fakultät für Biologie

Laut Frauenförderplan<sup>30</sup> (Daten- und Informationsgrundlage für die vorliegende Darstellung) waren Frauen unter den Studierenden und den AbsolventInnen der Fakultät für Biologie im Jahr 2005 sehr gut vertreten, da der Frauenanteil in den meisten Studiengängen (insbesondere in den Lehramtsstudiengängen) zum Teil weit über 50 % lag (vgl. S. 7f.). Bei den Promotionen war der Anteil im Jahr 2006 mit 69 % immer noch hoch (vgl. S. 8f.), während Frauen unter den Prüfungsberechtigten nur mit 17,5 % vertreten sind (vgl. S. 9). Auf der Ebene der Professuren nimmt der Frauenanteil noch weiter ab, da von insgesamt 16 Professuren nur 1 mit einer Frau besetzt war (vgl. S. 14). Diese Situation führt im aktuellen Frauenförderplan zu folgendem Hinweis:

„Es sei darauf hingewiesen, dass die Erhöhung der Repräsentanz von Frauen bei den Professorenstellen über Qualifikationsstellen erfolgen wird. Hier leistet die Fakultät einen wesentlichen Beitrag (50 % C2-Stellen, 100 % C1-Stellen). Die Notwendigkeit dieses Beitrags kann anhand des laufenden Berufungsverfahren ‚Zellbiologie‘ verdeutlicht werden, bei dem nur 8,3 % der Bewerbungen von Frauen eingereicht wurden.“ (S. 18)

Die Förderung von Promotionen und Habilitationen bildete daher einen Schwerpunkt der Aktivitäten, z. B. in Form von finanzieller Förderung:

„Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen auch weiterhin so weit als möglich aus Mitteln der Gleichstellung durch Gelder unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern (z. B. um an Konferenzen teilzunehmen oder studentische MitarbeiterInnen für die Unterstützung der Sammlung von Literatur oder Fortführung einzelner Projekte zu bezahlen), die insbesondere auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.“ (S. 22)

Frauen können eine kurzzeitige (max. 3 Monate dauernde) finanzielle Förderung aus Mitteln für Gleichstellung beantragen, um ihre Qualifikation z. B. durch die Publikation oder Weiterarbeit an der Dissertation, die Publikation von Forschungsergebnissen o. ä. voranzutreiben. Eine weitere Fördermöglichkeit wäre die noch ausstehende Bewilligung von Drittmitteln unter Voraussetzung einer glaubhaften Stellungnahme, dass eine finanzielle Überbrückung aus Haushaltsmitteln nicht möglich ist oder „Studentinnen kurz vor dem Abschluss oder nach dem Abschluss einer Promotion standen und es absehbar war, dass sie auf Grund von kurzfristiger finanzieller Unterstützung Möglichkeiten zur Publikation von Daten und damit bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekamen“ (S. 21).

**Tabelle 7.1: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Biologie**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Kurzzeitstipendien (max. 3 Monate) zur wissenschaftlichen Qualifikation aus Mitteln für Gleichstellung Workshops zu Zeitmanagement und Karriereentwicklung*

Die mit einem \* versehenen Projekte sind nicht im Frauenförderplan der Fakultät für Biologie enthalten, sondern der Übersicht über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität entnommen

## 7.2 Fakultät für Chemie

In der Fakultät für Chemie waren laut Frauenförderplan<sup>31</sup>, dessen Personal- und Studierendenzahlen sowie Gleichstellungsaktivitäten in die Darstellung des Geschlechterprofils einfließen, im Jahr 2002 von 12 Professuren 2 mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). Unter den wissenschaftlichen BeamtInnen und MitarbeiterInnen waren Frauen insbesondere auf den befristeten und Teilzeitstellen zu finden (vgl. ebd.). Bei den Frauenanteilen unter den Studierenden ergaben sich unterschiedliche Verhältnisse: Während in der Chemie 2002 keine Frau ihr Diplom ablegte, waren es in der Biochemie 44,4 % (8 von 18) und im Lehramt Sek I und II 57,1 % (8 von 14). Vier der 29 Promotionen wurden in diesem Jahr von Frauen geschrieben (vgl. S. 3).

Um die Abbruchquote von Frauen in der Chemie zu senken, besteht für schwangere Studentinnen die Möglichkeit, ihren Studienverlauf mit einer fachspezifischen Beratung so umzugestalten, dass sie nicht in Kontakt mit Chemikalien kommen.

**Tabelle 7.2: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Chemie**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts Girls' Day
Studierende	Technik- und EDV-Kurse für Studentinnen nach Bedarf Beratung für schwangere Studentinnen über Labortätigkeiten

## 7.3 Fakultät für Erziehungswissenschaft (ehemals Pädagogik)

Bereits in der Präambel ihres Frauenförderplans<sup>32</sup> (Daten- und Informationsgrundlage für das vorliegende Geschlechterprofil) weist die Fakultät für Erziehungswissenschaft auf Gleichstellungserfolge hin:

„So wurde insbesondere durch die konsequente Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien in Berufungsverfahren das Bewusstsein für Gleichstellungsbelange in der Fakultät nachhaltig verankert. Die Konsequenzen gehen über die Bemühungen um formal-korrekte Verfahren durch alle Beteiligten hinaus. Das Bewusstsein, qualifizierte Frauen zu unterstützen und als wissenschaftlichen Nachwuchs in den Arbeitsgruppen zu halten, ist insgesamt gestiegen, was sich nicht zuletzt in dem Anteil von 50 % weiblichen Mitarbeiterinnen in den Forschungsprojekten niederschlägt. Ein wichtiger Schritt in der Umsetzung der 2003 formulierten Ziele war die Berufung qualifizierter Frauen auf C3-/C4-Stellen. So konnte die Fakultät den Anteil der Professorinnen auf 25 % erhöhen.“ (S. 2)

Insgesamt waren Frauen im Jahr 2005 beim wissenschaftlichen Personal gut vertreten. Ihr Anteil lag bei den wissenschaftlichen BeamtInnen-Stellen sowie den unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Angestellten-Vollzeitstel-

len unter 50 % (vgl. S. 3), obwohl der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen bei 76–80 % eine deutliche Mehrheit darstellte (vgl. ebd.).

Um die externen Promovendinnen zu unterstützen und die Betreuungssituation zu verbessern, wurde ein Promovendinnen-Netzwerk eingerichtet. Es sollen Betreuungsverträge zwischen Promovierenden und deren BetreuerInnen geschlossen werden, deren Einhaltung von der Forschungskommission kontrolliert wird.<sup>33</sup> Die Fakultät bekräftigt dieses Vorgehen, indem sie neben den formell gehandelten Verträgen ausdrücklich formuliert, dass auch „der Anteil an informellem Support [...] nicht zu unterschätzen“ ist (S. 6).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist laut Frauenförderplan bereits in der Lehre der Fakultät verankert, soll aber zusätzlich durch die Finanzierung von Veranstaltungen (Lehraufträge, Gastvorträge) gefördert werden (vgl. S. 4).

**Tabelle 7.3: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Erziehungswissenschaft**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Veranstaltungen für Frauen über Mittel und Wege zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung Promovendinnen-Netzwerk

#### 7.4 Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie

Die Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie gliedert sich in die drei genannten Abteilungen. Die Abteilung für Geschichtswissenschaft stellt hierbei das meiste Personal, gefolgt von den Abteilungen Philosophie und Theologie. Laut Frauenförderplan<sup>34</sup> (Quelle für die folgende Darstellung der Geschlechterverhältnisse und -aktivitäten) waren in der Abteilung Geschichte im Jahr 2005 20 % der Professuren mit Frauen besetzt (3 von 15).

**Tabelle 7.4: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Geschichtswissenschaft, Philosophie und Theologie**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Workshops für Studentinnen, Promotionsstudentinnen, Habilitandinnen zu den Themen Gesprächsverhalten, Rede- und Gesprächsrhetorik, Körpersprache, freie Rede und Vortragstechniken Einsatz Frauenförderbetrag der Fakultät für Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Studentinnen Fortbildungsveranstaltungen für ProfessorInnen zu „Gender Mainstreaming“ in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung Workshops für Doktorandinnen und Habilitandinnen zur Professionalisierung und Zukunftsplanung

Im wissenschaftlichen Mittelbau variierte der Frauenanteil bei den BeamtInnen und unbefristeten Angestellten-Stellen in Vollzeit. Der weitaus größte Teil der Qualifikationsstellen befand sich in Drittmittelprojekten. Diese Stellen waren jedoch nur zu 41 % bei den Vollzeitstellen bzw. 23 % bei den Teilzeitstellen mit Frauen besetzt (vgl. S. 2). In der Abteilung Philosophie war unter den insgesamt 6 Professuren 1 mit einer Wissenschaftlerin (C3) besetzt. Von den Männern waren 3 auf eine C4-Professur und 2 auf eine C2-Professur berufen worden. Im wissenschaftlichen Mittelbau (insgesamt 4 Stellen) war zum 28. Februar 2006 keine Frau beschäftigt (vgl. S. 3f.). In der Abteilung Theologie war zum selben Zeitpunkt beim gesamten wissenschaftlichen Personal inklusive Professuren (insgesamt 5 Stellen) 1 Frau als befristete wissenschaftliche Angestellte in Teilzeit beschäftigt, obwohl der Frauenanteil bei den Studierenden mit 77 % recht hoch ist (vgl. S. 4f.). In den Abteilungen Geschichte und Philosophie lag er bei knapp unter 50 % (vgl. S. 5f.). Konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung bezogen sich zum großen Teil auf den wissenschaftlichen Nachwuchs, z. B. in Form eines „Frauenförderpreises für herausragende Bachelor- und Masterarbeiten von Studentinnen“ (S. 8).

#### 7.5 Fakultät für Gesundheitswissenschaften

In der Fakultät für Gesundheitswissenschaften waren im Jahr 2005 laut Frauenförderplan<sup>35</sup> (Quelle der folgenden Daten und Informationen zu den Geschlechterverhältnissen und -aktivitäten) 2 von 7 Professuren, 2 von 3 C1-Stellen und 1 von 2 Juniorprofessuren von Frauen besetzt. Ein geringer Frauenanteil fand sich auf den unbefristeten und befristeten wissenschaftlichen Haushaltsstellen. Bei der Halb- und Vollzeitbeschäftigung über wissenschaftliche Drittmittelstellen waren im Vergleich mehr Frauen bei den Teilzeitstellen vertreten (vgl. S. 4). Im gleichen Jahr lag der Frauenanteil bei den Studierenden bei 73 %, bei den AbsolventInnen im Bachelor-Studiengang jedoch nur bei 58 % und im Diplom-/Master-Studiengang sogar nur bei 24 %. Eine Promotion wurde von jeweils 8 Männern und Frauen aktiv verfolgt (vgl. S. 5f.). Die Fakultät analysiert dies wie folgt:

„Die Abschlüsse im Masterstudiengang sind in den letzten Jahren schwankend, der Frauenanteil ist hier bislang geringer, als die Studierendenzahlen vermuten lassen (abgesehen von den 83 % des ersten Halbjahres 2006). Die Frage nach den Gründen ist hier offen. Mögliche Hinderungsgründe sind die Tatsache, dass dieser Studiengang bislang berufsbegleitend angeboten wurde und in Bezug auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und evtl. Familie hohe Anforderungen an das persönliche Ressourcenmanagement stellt, zumal die Zeitfenster der Pflichtveranstaltungen deutlich über normale Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen hinausgehen.“ (S. 7)

Dazu empfiehlt die Gleichstellungskommission

„eine deutlichere Klärung der Möglichkeiten für Studierende mit Kind, wie Studium und Familie angesichts der bestehenden Pflichtveranstaltungen, die z. T. außerhalb üblicher Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen liegen, vereinbart werden können. Dies bleibt bislang den einzelnen Studierenden überlassen, die über ein entsprechend großes Betreuungsnetzwerk (Mitarbeit des Partners, Großeltern, Tagesmutter etc.) verfügen müssen, um dem zeitlichen Rahmen des Studiums gerecht zu werden. In Einzelberatungsgesprächen ist deutlich geworden, dass es Absprachen über Sonderregelungen mit einzelnen Dozenten gibt, aber keine einheitliche Regelung der Fakultät.“ (S. 9)

Als Maßnahmen zur Gleichstellung sind vor allem Einzelveranstaltungen (Fortbildungstag für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Coaching-Tag für Studentinnen etc.) zu finden, die aus Frauenfördermitteln finanziert wurden und „der Profilierung von Frauen in ihren jeweiligen Arbeits- und Ausbildungsbereichen sowie der Diskussion von Perspektiven und Karrierechancen in einem sich wandelnden Berufsfeld“ (S. 3) dienen.

**Tabelle 7.5: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Gesundheitswissenschaften**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Coaching-Tag für Studentinnen des BHC- und MPH-Studiengangs zur Entwicklung und Vertiefung beruflicher Perspektiven
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Öffentliche Podiumsdiskussion mit Absolventinnen zum Thema „Karrierefrauen – Frauenkarrieren: Neue Chancen im Gesundheitswesen?“
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungstag für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zum Thema „Kommunikation in Hierarchien“ Fortbildung für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zur individuellen Förderung

## 7.6 Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft

Der Frauenförderplan<sup>36</sup> der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft (Quelle für die folgenden Daten und Informationen) weist für 2005 hohe Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau mit Ausnahme der wissenschaftlichen BeamtInnenstellen aus. In dieser Gruppe lag der Frauenanteil bei nur 21 % (4 von 19). Von den insgesamt 22 Professuren waren nur 3 von Frauen besetzt (13 %). Die deutliche Mehrheit an Männern zeigt sich auch bei den Juniorprofessuren, da alle 3 Juniorprofessuren von Männern besetzt waren (vgl. S. 2).

„Trotz entsprechender Bemühungen ist es bislang nicht gelungen, den Anteil von Frauen in den Kategorien W3, W2 sowie W1 zu erhöhen. Das ist um so unbefriedigender, als gerade auch der Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät vergleichsweise hoch ist und es das Ziel sein muss, den prospektiven weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs nicht zuletzt durch eine sichtbare Erhöhung des Frauenanteils in diesen exponierten Kategorien für eine Hochschul-Karriere bzw. für außeruniversitäre Karrierewege, an deren Ende Führungspositionen stehen, entsprechend zu motivieren. Das gilt nicht anders für die Kategorie A13–A16. Hier sieht die Fakultät also entsprechenden Handlungsbedarf und wird sich gezielt bemühen, diesen Missstand in den folgenden drei Jahren (2006–2009) im Rahmen einer geeigneten Berufungs- bzw. Besetzungs-„Politik“ zu beheben.“ (Ebd.)

**Tabelle 7.6: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Girls' Day
Studierende	Beratung und Hilfestellungen für Studentinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Jährliche Veranstaltungen für Promovendinnen und Habilitandinnen, in der Berufspraktikerinnen über Karrierewege und Karrieremöglichkeiten inner- und außerhalb der Universität referieren Jährliche Veranstaltung für Frauen zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung Promotionsnetzwerk

### 7.7 Fakultät für Mathematik

Laut Frauenförderplan<sup>37</sup> (Quelle für die Personal- und Studierendenstrukturdaten sowie Gleichstellungsaktivitäten) waren in der Fakultät für Mathematik 2005 Frauen in allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Von 21 Professuren waren 2 mit Frauen besetzt. Im wissenschaftlichen Mittelbau (inkl. C1- und C2-Stellen, aber ohne wissenschaftliche BeamtInnen und ohne Drittmittelstellen) lag der Frauenanteil zwar insgesamt bei 30,4 % (7 von 23), wobei 1 Frau eine (von 6) C1-Stelle besetzte und 7 C2-Stellen an Männer vergeben waren. Bei den 6 wissenschaftlichen BeamtInnen-Stellen war keine Frau zu finden (vgl. S. 2), obwohl Frauen bei den Abschlüssen im Jahr 2005 mit Anteilen zwischen 39 % (Diplom) und 96,7 % (Lehramt Primarstufe) durchaus gut vertreten waren. Sowohl die beiden Promotionen als auch die einzige Habilitation dieses Jahres wurden ebenfalls von Frauen abgelegt (vgl. S. 3).

Geschlecht spielte thematisch in der Fakultät keine Rolle, da Fragestellungen zu diesem Thema weder in der Lehrevaluation noch in der Forschung vorgesehen waren und auch in der Zukunft nicht bearbeitet werden (vgl. S. 5f.).

„Der Bereich der Geschlechterforschung ist an der Fakultät für Mathematik weder in der Mathematik noch in der Mathematikdidaktik vertreten. Dieser Bereich ist eher in der Soziologie angesiedelt und wird ggf. durch die Arbeit der Gleichstellungskommission der Fakultät für Mathematik unterstützt. Personell ist auch zukünftig nicht davon auszugehen, dass diesbezüglich Forschung in der Fakultät der Mathematik geleistet werden kann.“ (S. 6)

Tabelle 7.7: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Mathematik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts (Herbsthochschule) Girls' Day „teutolab“
Studierende	Gezielte Informationen für Studentinnen innerhalb der regulären Studienberatung

### 7.8 Fakultät für Physik

Auch in der Fakultät für Physik waren Frauen im Jahr 2005 laut Frauenförderplan<sup>38</sup> (Grundlage für die folgende Darstellung) in allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Die Strategie der Fakultät, dies zu ändern, wird in der Präambel wie folgt beschrieben:

„In der Physik gibt es äußerst geringe Zahlen an Studienanfängerinnen. Daher liegt der Schwerpunkt dieses Gleichstellungsplanes in der Förderung von Frauen im Studium und während der Promotion, um die Abbruchquote zu verringern und die Frauen zu einer beruflichen Karriere in der Physik zu animieren. Darüber hinaus wird sich die Fakultät für Physik weiterhin in der Werbung von Studentinnen mit Veranstaltungen für Schülerinnen engagieren.“ (S. 1)

Von 18 Professuren waren 2 mit Frauen besetzt (11 %), alle 8 C1- und C2-Stellen waren an Männer vergeben. Frauen waren vor allem auf befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen in Teilzeit (Haushalt und Drittmittel) zu finden (vgl. S. 11). Dort entsprach ihr Anteil in etwa ihrem Anteil an den Studienabschlüssen der Jahre 2003–2005 (20 %). In diesen Jahren wurden Promotionen zu 15 % (7 von 53) von Frauen angefertigt (vgl. S. 3). Um dem ‚Schwund‘ der Frauen während des Studiums und in der Phase der wissenschaftlichen Qualifikation entgegenzuwirken, hat sich die Fakultät folgende Ziele gesetzt:

„Mögliche Ansätze, die Abbruchquote von Frauen zu vermindern, ist gezieltes, persönliches Ansprechen der Frauen im kleinen Rahmen. Soziale Verknüpfungen werden von Frauen als sehr wichtig und auch motivierend wahrgenommen. Bei der Umfrage unter Promovenden und Promovendinnen in den Naturwissenschaften hat sich gezeigt, dass für Frauen die Einbindung in eine bestehende Arbeitsgruppe und Anerkennung ihrer Arbeit von Dritten eine wichtige Voraussetzung war, dass sie ihre wissenschaftliche Karriere nach der Diplomarbeit fortgesetzt haben bzw. sich überhaupt ermuntert gefühlt haben, ihr Studium nicht vorzeitig abzubrechen. Frühzeitige Einbettung von Frauen in den Arbeitsgruppen oder Anbindung an den Lehrbetrieb durch studentische Hilfskraftstellen verhindern somit das lautlose Verschwinden. Dementsprechend werden Studentinnen gezielt in persönlichen Gesprächen angesprochen und zur Annahme von Hilfskraftstellen in den Arbeitsgruppen der Physik animiert werden. Jeder interessierten Frau wird eine SHK-Stelle zur Verfügung gestellt werden.“ (S. 4)

Weitere Maßnahmen sind die Einrichtung eines Frauenrechners, die Durchführung von kleineren Forschungsprojekten innerhalb eines Frauenteam, das Einladen von Wissenschaftlerinnen zu Fachvorträgen u. ä. (vgl. S. 4f.).

Tabelle 7.8: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Physik

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Schnupperkurse für Schülerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Öffentliche Podiumsdiskussion mit Absolventinnen zum Thema „Karrierefrauen – Frauenkarrieren: Neue Chancen im Gesundheitswesen?“ „teutolab“ pea*nuts (Herbsthochschule)
Studierende	Studienberatung für Studentinnen mit spezieller Ausrichtung auf die Bedürfnisse von Frauen Frauenrechner für Studentinnen zur Vor- und Nachbereitung von Seminaren Kurse zu Techniken und EDV für Frauen Jährliches Treffen der Gleichstellungsbeauftragten und Studentinnen zur Netzwerkbildung Workshop zum Kennenlernen von Doktorandinnen und Absolventinnen durch Wissenschaftlerinnen
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Workshop „Soft Skills“ für Studentinnen und Doktorandinnen Pro Semester wird mindestens eine Wissenschaftlerin im Rahmen des Physikalischen Kolloquiums eingeladen

### 7.9 Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft

In der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft sind jeweils eigene Frauenförderpläne für die Abteilungen (Psychologie<sup>39</sup> und Sportwissenschaft<sup>40</sup>) erstellt worden, sie werden in diesem Report jedoch gemeinsam analysiert. Die hierzu verwendeten Daten und Informationen zur Gleichstellungsarbeit und zu den Geschlechterverhältnissen sind diesen beiden Plänen entnommen worden.

Im Frauenförderplan der Abteilung Psychologie sind keine Angaben über die Zahlenverhältnisse des Personals zu finden. Es wird aber darauf hingewiesen, dass Frauen bei den Professuren unterrepräsentiert sind, was an der geringen Anzahl von Bewerberinnen liegt:

„Bei den im Jahr 2005 abgeschlossenen Bewerbungsverfahren [...] zeigte sich auf Seiten der Bewerberinnen ein deutlicher Überhang von Bewerbungen von Männern (23) zu denen von Frauen (9). Zumindest in einem der beiden Verfahren kam eine Bewerberin auf den zweiten Listenplatz. Eine Besetzung von Professuren mit Frauen bei einem deutlich quantitativen männlichen Bewerberüberhang erscheint schwierig. Die bisherige Praxis, zumindest zum Bewerbungsvortrag gleich viele Frauen wie Männer einzuladen, trug bislang nicht dazu bei, mehr Professorenstellen mit Frauen zu besetzen.“ (S. 1)

Die Verhältnisse im Mittelbau waren zum Berichtszeitpunkt offenbar genau gegensätzlich, auch bei den Promotionen waren von 2003–2005 doppelt so viele Frauen wie Männer zu finden (20 zu 10). Habilitationen wurden von 3 Männern und 2 Frauen vorgelegt (vgl. ebd.). Diese Verhältnisse sollen weiterhin durch die bewährte Praxis der finanziellen Förderung zur Durchführung von Experimenten, Tagungsreisen etc. (für Frauen in Höhe von bis zu 250 Euro) gestützt werden (vgl. S. 2f.).

„Zusätzlich sind die Arbeitseinheiten verpflichtet, für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke zur Verfügung zu stellen.“ (S. 3)

Die Arbeit der Gleichstellungskommission wird durch die Bereitstellung eines Raums, Übernahme von Kosten für Büromaterial etc. und drei SHK-Stunden/Woche für das studentische Mitglied der Gleichstellungskommission gefördert (vgl. S. 5).

In der Abteilung Sportwissenschaft waren 2005 3 von 5 Professuren mit Männern besetzt. Im wissenschaftlichen Mittelbau waren Frauen und Männer mit Ausnahme der wissenschaftlichen BeamtInnen annähernd gleich repräsentiert. Bei den wissenschaftlichen BeamtInnen waren doppelt so viele Männer wie Frauen vertreten (4 zu 2) (vgl. S. 3). Die Geschlechterparität war auch bei den Studierenden, AbsolventInnen und Promovierenden in etwa gegeben (vgl. S. 2).

„Der angestrebte Anteil von 50 % weiblicher Promovierender konnte gehalten werden. Ursächlich hierfür dürften insbesondere geschlechtsspezifisch ausgerichtete Forschungsvorhaben [...] sowie auch die kontinuierliche Fortbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen [...] sein.“ (S. 4)

Um die Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, konnten Promovendinnen einmalig einen Betrag bis zu 550 Euro für die Durchführung von empirischen Arbeiten, Tagungskosten o. ä. beantragen (vgl. S. 7). Förderung können auch Wissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Habilitation erwarten, denn



„die Abteilung Sportwissenschaft trägt dafür Sorge, dass wissenschaftliche Assistentinnen im Anschluss an die Habilitation nach Möglichkeit eine Hochschuldozentinnenstelle erhalten.“ (S. 8)

Das Thema Geschlecht ist in Lehrveranstaltungen der Abteilung fest verankert (Umgang mit Heterogenität, Geschlechtersensible Sportpädagogik, Soziologie der Erziehung, Soziologie des Körpers) (vgl. S. 12).

Auch die Abteilung Sportwissenschaft beteiligte sich an den Kosten der Gleichstellungskommission für Büromaterial etc. und stellte zwei SHK-Stunden für das studentische Mitglied zur Verfügung (vgl. S. 6).

**Tabelle 7.9: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Psychologie und Sportwissenschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Wöchentliche Sprechstunde der Gleichstellungskommission zur Beratung, Information und Hilfestellung Studentinnenbezogene Studienberatung (Sport)
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Finanzielle Förderung von Promovendinnen und Habilitandinnen mit bis zu 250 Euro jährlich (Psychologie) Für Habilitandinnen auf Haushaltsstellen jeweils ein Viertel eines Pro-Kopf-Anteils der jährlich ausgewiesenen Sachmittel für Qualifikationszwecke (Psychologie) Dissertationen von Frauen werden einmalig mit einem Betrag von 550 Euro aus Abteilungsmitteln gefördert (Durchführung empirischer Untersuchungen, Besuch von Tagungen, Reisen zu anderen WissenschaftlerInnen) (Sport) Beratung von Studentinnen zur Fortsetzung einer wissenschaftlichen Laufbahn (Sport)

#### 7.10 Fakultät für Rechtswissenschaft

Die im Frauenförderplan<sup>41</sup> (Quelle für die verwendeten Daten und Informationen zu den Geschlechterverhältnissen und zur Gleichstellungsarbeit) der Fakultät für Rechtswissenschaft dargestellte Geschlechterverteilung zeigt eine Unterrepräsentanz von Frauen in den meisten Bereichen für das Jahr 2005. So waren von insgesamt 19 Professuren 5 mit Frauen besetzt. Die 3 C1-Stellen waren ebenso wie die Vollzeit-Drittmittelstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen ausschließlich durch Männer belegt. Allerdings dominierten die Frauen im Bereich der befristeten Haushaltsstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Vollzeit (4 von 5) und waren auch bei den befristeten Haushaltsstellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Teilzeit mit 42 % gut vertreten. Der Frauenanteil bei den Studierenden lag im WS 2005/06 bei 50,4 % und kann somit als paritätisch bezeichnet werden. Obwohl das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden ausgeglichen ist, wurden im Berichtsjahr nur 6 von 28 Promotionen von Frauen vorgelegt (vgl. S. 8). Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wurden nicht nur durch Fortbildungen, z. B. in Rhetorik oder Kommunikation, unterstützt, sondern auch durch die finanzielle Förderung von Tagungs- oder Forschungsreisen und/oder die Vergabe von Teilstipendien.<sup>42</sup> Um den Anteil promovierender Frauen zu erhöhen, wird eine Bestandsaufnahme der Promotionen durchgeführt und die Gründe für den Abbruch des Promotionsvorhabens werden evaluiert:

„Um die Promotionsförderung effektiver zu gestalten, evaluiert die Fakultät die Gründe für die Aufgabe von Promotionsvorhaben bei Frauen. Die Evaluierung kann aus der Fakultät zur Verfügung stehenden Frauenfördergeldern finanziert werden. Die Fakultät erstellt und pflegt unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Bestimmungen eine Datenbank ihrer Doktorandinnen, um ihnen den wissenschaftlichen und persönlichen Gedankenaustausch zu ermöglichen.“ (S. 4)

Darüber hinaus wurde im Sommersemester eine Vorlesung zu „Feministischen Rechtstheorien, Gleichstellungspolitik und Gender-Bewegungen“ gehalten (S. 12).

Zudem sieht der Frauenförderplan eine Entlastung der Mitglieder der Gleichstellungskommission vor:

„Den Mitgliedern der Gleichstellungskommission oder der Gleichstellungsbeauftragten muss die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ermöglicht werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben wahlweise Anspruch auf angemessene anteilige Freistellung von ihren dienstvertraglichen Aufgaben oder auf angemessene Verlängerung ihres Dienstvertrages um bis zu 6 Monate für eine zweijährige Amtszeit. Studierende können wahlweise die Zuweisung einer studentischen Hilfskraftstelle im Umfang von 5 Std./Woche oder die angemessene Anrechnung ihrer Tätigkeit auf die Fachsemesterzahl im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten verlangen.“ (S. 2)

Im Jahr 2005 wurden Informationsveranstaltungen zur „Förderung von Frauen in der Rechtswissenschaft“ und zu „Frauen in der Wissenschaft“ durchgeführt. In den Jahren 2005 und 2006 wurde für Studentinnen ein Kommunikationsseminar zur Schulung allgemeiner kommunikativer Fähigkeiten, zur Vermittlung des Harvard-Verhandlungskonzepts sowie zu Rhetorik angeboten. Dieses Angebot wurde durch Präsentationskurse ergänzt. Um Frauen auch finanziell zu

unterstützen, bot die Fakultät drei Stipendien in Höhe von 400 Euro monatlich über eine Laufzeit von sechs Monaten an.

**Tabelle 7.10: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Rechtswissenschaft**

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Präsentationskurse für Studentinnen Information von Studienanfängerinnen über Gleichstellungsangebote
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Datenbank der Doktorandinnen zum wissenschaftlichen und persönlichen Austausch Veranstaltungen für Studentinnen, Doktorandinnen und Habilitandinnen im Bereich Kommunikation, Rhetorik, Verhandlungsführung und EDV Teilstipendienvergabe in Höhe von monatlich 400 Euro über einen Zeitraum von 6 Monaten (frauenspezifischer Förderungsbedarf als Auswahlkriterium) Vergabe von Promotionsstipendien im Rahmen der Frauenförderung

### 7.11 Fakultät für Soziologie

Laut Frauenförderplan<sup>43</sup> (Quelle für die Daten zur Personal- und Studierendenstruktur sowie zu den Gleichstellungsaktivitäten für die folgende Analyse) waren die Frauen in der Fakultät für Soziologie im Jahr 2006 bei den Beschäftigten insgesamt recht gut vertreten. Jedoch zeigte sich, dass sie tendenziell den schlechter dotierten Gruppen (C4/W3: 16,6 %; C3/W2: 57 %) bzw. den befristeten Teilzeitstellen (60 %) zugeordnet wurden, denn in den Gruppen der wissenschaftlichen BeamtInnen und unbefristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Haushaltsstellen war keine Frau vertreten. Der Umgang mit dieser Verteilung wird im Frauenförderplan wie folgt erläutert:

„Insgesamt ist der Frauenanteil an der Fakultät für Soziologie, wie bereits festgestellt, durchaus befriedigend und insofern nicht weiter analysebedürftig. Zu den beiden Gruppen mit Unterrepräsentation von Frauen (Professor(inn)en, Hilfskräfte) ist Folgendes zu sagen: Die Unterrepräsentation von Frauen bei C4-W3-Stellen kann zu einem nicht unerheblichen Teil als ‚Altlast‘ früherer Besetzungsentscheidungen betrachtet werden, auf die aktuelle Maßnahmen zu Gleichstellungsförderung keinen Einfluss haben konnten. Allerdings wurde auch in verschiedenen aktuellen Berufungskommissionen festgestellt, dass die Bewerberinnenlage eher schlecht ist. Entsprechend wurde die Notwendigkeit herausgestellt, qualifizierte Frauen künftig gezielter anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Darüber hinaus hat die Fakultät keine konkreten Maßnahmen zur Gewinnung von Professorinnen beschlossen. Hier ist aus soziologischer Sicht darauf hinzuweisen, dass die Handlungsmöglichkeiten der Fakultät(en) in diesem Punkt begrenzt sind, da bei der Bewerbung für Professuren die Selbstselektion eine entscheidende Rolle spielt, die zum Großteil in anderen Bereichen der sozialen Realität stattfindet und auf die von Seiten der Universität nur begrenzt Einfluss genommen werden kann.“ (S. 2f.)

Die Fakultät beschreibt ihre Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Bewerbung von Frauen auf eine Professur am Beispiel der weggefallenen Professur für Frauenforschung im Kontext der Akkreditierungsaufgaben des BA Politikwissenschaft als eingeschränkt:

„Eine weggefallene Professur für Frauenforschung konnte bei der Neuausschreibung nicht mehr im Bereich ‚Frauen- und Geschlechterforschung‘ nominiert werden, weil es zu den Akkreditierungsaufgaben des Studiengangs BA Politikwissenschaft gehörte, dass eine zweite Professur im Bereich Politikwissenschaft geschaffen wird, wofür keine andere vakante Professur zur Verfügung stand.“ (S. 6f.)

Obwohl die Fakultät den Versuch unternommen hat, hochschuldidaktische Workshops zu den Aspekten Gender und Diversity durchzuführen, scheiterte dies aufgrund mangelnden Interesses der Lehrenden (vgl. S. 6).

Die Frauen- und Geschlechterforschung ist fester Bestandteil des Lehrangebots und wird durch Lehraufträge, Gastvorlesungen und -vorträge gefördert und durch die Ergänzung des bestehenden Angebots mit Veranstaltungen zum gesellschaftlichen Geschlechterverhältnis erweitert. Für das WS 07/08 ist die Aufnahme des BA-Studiengangs „Frauen- und Geschlechterforschung“ möglich (vgl. S. 6f.).

**Tabelle 7.11: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Soziologie**

Zielgruppe	Projekte
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Zuschüsse an Frauen in der Forschung (Studentinnen, Promovendinnen, Habilitandinnen)

### 7.12 Technische Fakultät

Der Frauenförderplan<sup>44</sup> der Technischen Fakultät stammt aus dem Jahr 2000 und liefert daher veraltete Daten von 1999, die jedoch trotzdem zur Darstellung der zu dieser Zeit stattfindenden Gleichstellungsaktivitäten sowie der damaligen Personal- und Studierendenstruktur herangezogen werden. Demnach fanden sich Frauen in geringer Anzahl (etwa 17 %) nur auf den befristeten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen-Stellen und Drittmittelstellen. Die Zahl der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte lag jedoch bei 40 %. Ihr Anteil an den Studienabschlüssen betrug dagegen 22 % und an den Promotionen 33 % (vgl. S. 1f.). Als Ursache dafür, dass es an der Fakultät keine Professorinnen gibt, wird angeführt, dass Frauen sich nicht habilitieren:

„So zeigt sich z. B., daß es keine einzige Frau gibt, die in den letzten Jahren an der Technischen Fakultät habilitiert hat, wohingegen der Anteil weiblicher Promovierender deutlich über dem Anteil von Diplomandinnen und Studentinnen liegt. Eine weitere Ursache für diese Problematik liegt auch darin, daß an der Technischen Fakultät viele fachfremde Frauen promovieren, denen eine Habilitation verwehrt bleibt.“ (S. 3)

Die Fakultät ist der Auffassung, dass der Mangel an Professorinnen „und damit an Vorbildern“ Auswirkungen hat, die als „weitreichend“ einzustufen sind (ebd.). Um herauszufinden, warum es so wenige Frauen an der Technischen Fakultät gibt, beteiligte sich die Fakultät an einer Studie zur „Asymmetrischen Geschlechterkultur an der Hochschule“, die von Professorin Dr. Ursula Müller durchgeführt wurde, und unterstützte das Projekt auch materiell (vgl. S. 4).

Für die studienspezifische Beratung von Studentinnen wurde eine Hilfskraft für die Organisation dieses Angebots finanziert. Neben der Beratung gab es für Studentinnen die Möglichkeit, eine Bezuschussung für die Teilnahme an der Informatika Feminale zu beantragen (vgl. ebd.).

Tabelle 7.12: Gleichstellungsprojekte der Technischen Fakultät

Zielgruppe	Projekte
Studierende	Bereitstellung von Mitteln zur Teilnahme an der Informatika Feminale Studienspezifische Beratung und berufsspezifische Information von Frauen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Projekt „Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule“

### 7.13 Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Im Frauenförderplan<sup>45</sup> der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sind die Daten zur Geschlechterverteilung auf die Stellen nicht enthalten, sondern nur Daten zu den Studierenden. Diese werden mit den Äußerungen zur Gleichstellungsarbeit für die Darstellung der Fakultät unter Geschlechteraspekten verwendet. So gab es 2006 eine starke Unterrepräsentanz von Frauen bei den Professuren, denn es wird darauf hingewiesen, dass ein höherer Anteil Professorinnen über die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu erreichen ist. Hier lag auch ein Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultät:

„So soll z. B. darauf geachtet werden, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs durch ausreichende und frühzeitige Information gefördert wird, die Förderung vorrangig im alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb stattfindet sowie Frauen die gleichen Chancen zuteil werden, auf Tagungen, bei Publikationen und durch Auslandsaufenthalte eigene Forschungsergebnisse zu präsentieren. Um dies zu erreichen, stellt die Fakultät ausreichend Mittel für die Teilnahme an Kongressen zur Verfügung. Des Weiteren übernimmt die Fakultät die Einreichungsgebühr bei akademischen Zeitschriften für Beiträge von Frauen bis zu einem Gesamtbetrag von 2000 €. Darüber hinaus stellt die Fakultät Mittel zur Verfügung, um bei Frauen ggf. die interne Stellensperre zu überbrücken.“ (S. 3)

Tabelle 7.13: Gleichstellungsprojekte der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	pea*nuts
Studierende	Informationsveranstaltungen für Studentinnen mit Schwerpunkt studentische Hilfskrafttätigkeit und Tutorienübernahme
Wissenschaftlicher Nachwuchs	Mittel für die Teilnahme an Kongressen für Studentinnen, Promovendinnen und Habilitandinnen Übernahme der Einreichungsgebühr bis 2 000 € bei akademischen Zeitungen für Beiträge von Frauen

Bei den wissenschaftlichen Angestellten-Stellen in Teilzeit entsprach der Frauenanteil (40 %) dem Studentinnenanteil der Fakultät (39 %). Dies war allerdings bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die mit mehr als der Hälfte der

regulären Arbeitszeit beschäftigt waren, und bei den in Drittmittelprojekten beschäftigten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen nicht der Fall. Im Sommersemester 2006 lag der Frauenanteil bei den Promotionen mit 30 % nur leicht unter dem Studentinnenanteil (vgl. S. 2).

## 8 Zentrale Einrichtungen

### 8.1 Technik und Verwaltung

Im Gleichstellungsplan<sup>46</sup> für die MitarbeiterInnen in Technik und Verwaltung werden offenbar alle nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen erfasst, also auch diejenigen in den Fakultäten und Einrichtungen. Diese werden im Folgenden mit Berücksichtigung von Gleichstellungsaktivitäten u. ä. herangezogen. Im gehobenen und höheren Dienst (Beamten und Angestellte) waren Frauen 2005 mit Anteilen von 37,4 % bis 45 % vertreten. Im mittleren Dienst machte ihr Anteil bei den BeamtInnen 45,4 % aus, bei den Angestellten dagegen 82,5 %. In dieser Gruppe waren, absolut betrachtet, die meisten Stellen zu finden, die mit Frauen besetzt waren (394 von 477) (vgl. S. 1). Bei diesen Stellen handelt es sich in der Regel um Sekretariatsstellen.

Im Abschnitt III „Fort- und Weiterbildung“ wird explizit auf Gender Mainstreaming Bezug genommen:

„Gleichstellungspolitik an der Universität Bielefeld orientiert sich an der systematischen und kontinuierlichen Verankerung der Geschlechterperspektive. Das bedeutet, bei allen Forderungen, Aktivitäten und Vereinbarungen muss geprüft werden, wie sich diese auf die jeweiligen Geschlechter auswirken. Gender Mainstreaming beschreibt die Umsetzungsstrategie und muss Inhalt regelmäßiger Schulung für Führungskräfte sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.“ (S. 7)

Tabelle 8.1: Gleichstellungsprojekte von Technik und Verwaltung

Zielgruppe	Projekte
Studieninteressierte	Praktikumsangebot für Schülerinnen
Wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte der Universität	Fortbildungsprogramme nur für Frauen in den Bereichen Kommunikation, Bewerbungstraining etc.

## Quellenverzeichnis

- 1 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Zielvereinbarung\\_III\\_Uni\\_BI.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Zielvereinbarung_III_Uni_BI.pdf), S. 2; zugegriffen am 25.08.2009
- 2 Manuskript des Gleichstellungskonzepts der Universität Bielefeld
- 3 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez\\_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang\\_36/nr-24-36.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang_36/nr-24-36.pdf), S. 288; und [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan\\_Verkuendungsblatt.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf), S. 1; zugegriffen am 25.08.2009
- 4 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez\\_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang\\_36/nr-24-36.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Organisation/Verwaltung/Dez_II/Mitteilungsblatt/Jahrgang_36/nr-24-36.pdf); zugegriffen am 25.08.2009
- 5 [www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW\\_Uni\\_Bielefeld\\_ZV2007.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/steuerung/zv/Doku/NRW_Uni_Bielefeld_ZV2007.pdf); zugegriffen am 27.08.2009
- 6 In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen III zwischen der Universität Bielefeld und dem Land NRW heißt der Masterstudienangang noch „Gender Wissen“, wurde aber in „Gender Studies – Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ umbenannt. Vergleiche hierzu [www.zfl.uni-bielefeld.de/studium/master-as/gender](http://www.zfl.uni-bielefeld.de/studium/master-as/gender)
- 7 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf); zugegriffen am 16.12.2009
- 8 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan\\_Verkuendungsblatt.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf), S. 4; zugegriffen am 16.12.2009
- 9 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf), S. 15; zugegriffen am 16.12.2009
- 10 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/Redeangst\\_international.html](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/ZSB/Redeangst_international.html); zugegriffen am 16.12.2009
- 11 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.htm](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/projekte.htm); zugegriffen am 16.12.2009
- 12 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/veroeffentlicht.htm](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/veroeffentlicht.htm); zugegriffen am 25.08.2009
- 13 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf), S. 32; zugegriffen am 16.12.2009
- 14 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan\\_Verkuendungsblatt.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf); zugegriffen am 16.12.2009
- 15 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf), S. 25; zugegriffen am 16.12.2009
- 16 <https://dms.uni-bielefeld.de/sysLink.do?linkType=documentOpenLink&objectId=4474&loginType=guestUserType>; zugegriffen am 25.08.2009
- 17 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/info.htm](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/info.htm); zugegriffen am 16.12.2009

- 18 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld (o. J.): Überblick über sämtliche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Bielefeld, S. 1
- 19 [www.uni-bielefeld.de/fstudien/](http://www.uni-bielefeld.de/fstudien/); zugegriffen am 18.08.2009
- 20 [www.uni-bielefeld.de/fstudien/FrauenStudien.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/fstudien/FrauenStudien.pdf), S. 2; zugegriffen am 20.10.2009
- 21 [www.studentenwerkbielefeld.de](http://www.studentenwerkbielefeld.de); zugegriffen am 16.12.2009
- 22 [www.uni-bielefeld.de/Benutzer/MitarbeiterInnen/Kita/](http://www.uni-bielefeld.de/Benutzer/MitarbeiterInnen/Kita/); zugegriffen am 16.12.2009
- 23 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Adressen/liegeraeume.html](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Ueberblick/Adressen/liegeraeume.html); zugegriffen am 16.12.2009
- 24 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/studkind.htm](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/studkind.htm); zugegriffen am 16.12.2009
- 25 [www.uni-bielefeld.de/familie/](http://www.uni-bielefeld.de/familie/); zugegriffen am 16.12.2009
- 26 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/text-broschuere-2008.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/text-broschuere-2008.pdf); zugegriffen am 16.12.2009
- 27 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf), S. 22; zugegriffen am 16.12.2009
- 28 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan\\_Verkuendungsblatt.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Rahmenplan_Verkuendungsblatt.pdf); zugegriffen am 25.08.2009
- 29 [www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG\\_Konzept\\_inkl\\_Titel.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gleichstellungsbeauftragte/DFG_Konzept_inkl_Titel.pdf), S. 28; zugegriffen am 16.12.2009
- 30 [www.uni-bielefeld.de/biologie/Index/Frauenfoerderplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/biologie/Index/Frauenfoerderplan.pdf); zugegriffen am 01.02.2008
- 31 [www.uni-bielefeld.de/chemie/gk/GK-Plan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/chemie/gk/GK-Plan.pdf); zugegriffen am 25.08.2009
- 32 [www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf); zugegriffen am 25.08.2009
- 33 [www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/paedagogik/gleichstellung.pdf), S. 3f.; zugegriffen am 25.08.2009
- 34 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte\\_Philosophie\\_Theologie/downloads/gleichstellungsplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtungen/Fakultaeten/Geschichte_Philosophie_Theologie/downloads/gleichstellungsplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 35 [www.uni-bielefeld.de/gesundhw/downloads/gleiko\\_plan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/gesundhw/downloads/gleiko_plan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 36 [www.uni-bielefeld.de/lili/personen/ccsiewers/material/texte/Gleichstellungsplan-2006.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/lili/personen/ccsiewers/material/texte/Gleichstellungsplan-2006.pdf); zugegriffen am 01.02.2008
- 37 [www.math.uni-bielefeld.de/fakultaet/Info/gleichstellung.pdf](http://www.math.uni-bielefeld.de/fakultaet/Info/gleichstellung.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 38 [www2.physik.uni-bielefeld.de/fileadmin/user\\_upload/Gleichstellungsplan.pdf](http://www2.physik.uni-bielefeld.de/fileadmin/user_upload/Gleichstellungsplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 39 [www.uni-bielefeld.de/psychologie/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/psychologie/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 40 [www.uni-bielefeld.de/sport/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/sport/organisation/gleichstellungskommission/frauenfoerderplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 41 [www.jura.uni-bielefeld.de/Institute\\_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc](http://www.jura.uni-bielefeld.de/Institute_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc); zugegriffen am 26.08.2009
- 42 [www.jura.uni-bielefeld.de/Institute\\_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc](http://www.jura.uni-bielefeld.de/Institute_Projekte/Gleichstellungskommission/gleichstellungsplan%202007letztefassung.doc), S. 11f.; zugegriffen am 26.08.2009
- 43 [www.uni-bielefeld.de/soz/pdf/Gleichstellungsplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/soz/pdf/Gleichstellungsplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 44 [www.techfak.uni-bielefeld.de/kommissionen/fgk/gleichstellungsplan.html](http://www.techfak.uni-bielefeld.de/kommissionen/fgk/gleichstellungsplan.html); zugegriffen am 26.08.2009
- 45 [www.wiwi.uni-bielefeld.de/fileadmin/fak/GleichstPlan061231.pdf](http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/fileadmin/fak/GleichstPlan061231.pdf); zugegriffen am 26.08.2009
- 46 [www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Gleichstellungsplan.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Serviceangebot/Dokumente/Gleichstellungsplan.pdf); zugegriffen am 26.08.2009