

**Gleichstellungsplan  
der Technischen Fakultät der Universität Bielefeld  
2022-2024**

Beschlossen in der Fakultätskonferenz am 10. November 2021

## **1. Präambel**

Die Technische Fakultät verfolgt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes NRW sowie den Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld für ihren Bereich umzusetzen.

Die Technische Fakultät hält als Grundsatz für die Umsetzung des Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und des Gleichstellungsplans der Technischen Fakultät fest: Frauenförderung und Abbau möglicher Benachteiligungen und Diskriminierung von Frauen ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen der Technischen Fakultät.

Auf der Basis dieses Grundsatzes beschließt die Fakultätskonferenz der Technischen Fakultät den vorliegenden Gleichstellungsplan.

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben \*

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht über die in der Fakultät beschäftigten Personen getrennt nach Statusgruppen und Geschlecht, sowie die durch die Fakultät angestrebten Zielvorgaben.

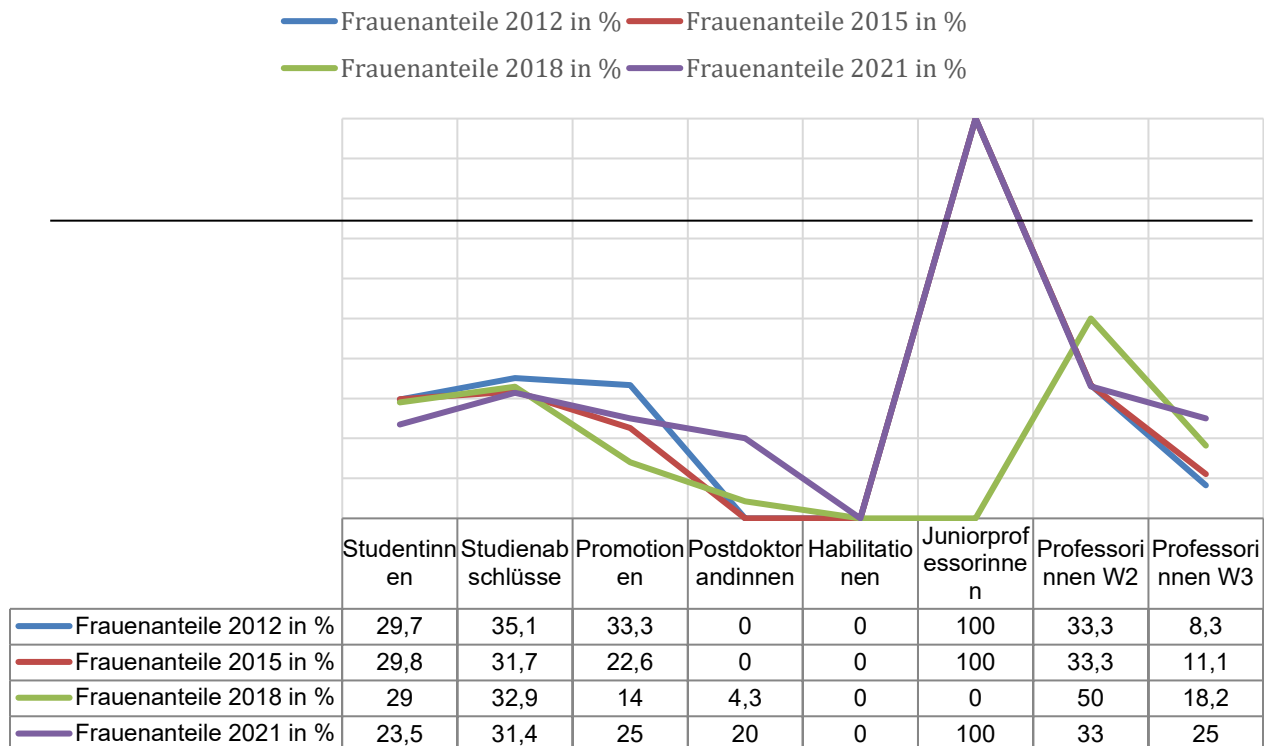
	Bestand			%	Freiwerdende Stellen / neu geschaffene Stellen	Zielvorgaben	
	Stand zum 30.09.2021					Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen
	m	w	%	pro Kategorie	m	w	%
W3/C4**	9	3	25%	25%	2	1	28%
W2 / C3	2	0	0%		1	1	33%
W 1	0	1	100%		1	0	50%
Professurvertretung	0	1	100%		0	0	0%
A 14 a.Z.	0	0	0%	0%	0	0	0%
A13 a.Z.	1	0	0%		0	0	0%
A13-A16 unbefristet	12	0	0%		1	1	8%
Lehrkraft für besondere Aufgaben Vollzeit	1	0	0%		0	0	0%
E13/E14 unbefr. Vollzeit***	11	0	0%	22%	0	0	0%
E13/E14 unbefr. Teilzeit	0	2	100%		0	0	0%
E13/E14 befr. Vollzeit	36	5	12%		10	2	17%
E13/E14 befr. Teilzeit	1	9	90%		3	2	40%
E13/E14 Drittmittel Vollzeit	24	4	14%		30	6	17%
E13/E14 Drittmittel Teilzeit	2	0	0%		5	1	17%
WHK	40	16	29%	36%	40	16	29%
SHK	33	16	33%		30	16	35%
Abschluss Studium	131	60	31%		120	55	32%
Abschluss Promotion	24	4	14%		30	10	25%
Abschluss Habilitation	1	0	0%		0	0	0%

\* Die Grundlage der Bestandsaufnahme ist das Mitgliedschaft-Modell der Technischen Fakultät, gemäß dessen die Mitglieder der Arbeitsgruppen der Technischen Fakultät, die in den Projekten der zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen CITEC, CeBiTec, CoR-Lab, Forschungsschwerpunkt Mathematik beschäftigt sind, auf Antrag die Mitgliedschaft in der Technischen Fakultät beantragen können.

\*\* hier ist die Professurvertretung berücksichtigt

\*\*\*\* inklusive anteilig aus den Mitteln der anderen Fakultäten finanzierte Personen

Die folgende Grafik veranschaulicht noch einmal die zeitliche Entwicklung der prozentualen Anteile auf den einzelnen Stufen der Karriere von 2012 bis 2021.



### 3. Bestandsanalyse und Bilanz

Die strukturelle Unterrepräsentation von Frauen auf allen Karrierestufen in der Informatik wird durch zwei wichtige Effekte verstärkt:

(i) durch eine zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt bekommen Informatiker\*innen auf allen Ebenen der Karriere attraktive Angebote aus der Wirtschaft, zu denen die Universität zum Teil kaum konkurrenzfähige Alternativen bieten kann. Wichtige Entscheidungsfaktoren sind z.B. die Vertragsdauer und diverse Karriereoptionen und -chancen in der IT-Industrie, zu denen die Universität, abgesehen von inhaltlichen Aspekten, keine ansatzweise attraktive Alternative anbieten kann. Darüber hinaus ist es zunehmend schwierig, Stellen auf allen Ebenen der Karriere durch qualifizierte Personen gleich welchen Geschlechts zu besetzen.

ii) in vielen Bereichen der Informatik fehlen die weiblichen ‚role models‘.

Es wird beobachtet, dass Frauen in der Wahrnehmung ihrer beruflichen Interessen gerade auf höheren Karrierestufen noch immer häufiger zurücktreten als Männer, wenn mit der Annahme der Stelle ein Umzug der Familie erforderlich wäre. Auch das Angebot zur Unterstützung bei Arbeits-, Wohnungs-, Schul- und Kitasuche für Mann und Kinder ändert dies nicht grundlegend, zumal es hier strukturelle Probleme gibt, die eine effiziente Organisation und Planbarkeit erschweren. In Folge kann dies ggf. erklären, dass vorhandene Teilzeitstellen durch Frauen besetzt sind. Gleichzeitig bieten Teilzeitstellen

im wissenschaftlichen Betrieb auch attraktive flexible Arbeitszeiten, die kaum in der Industrie vorhanden sind, so dass dies auch als Vorteil für Hochschulen gewertet werden kann. Darüber hinaus gibt es in den ausgewählten Bereichen der Fakultät (Biotechnologie) traditionell Teilzeitstellen bei Promotionen, so dass hier keine Auswahlmöglichkeiten bestehen.

Die Technische Fakultät befragt in den Prüfungsämtern grundsätzlich alle Absolvent\*innen nach ihrem Verbleib. Diese Befragungen haben ergeben, dass Absolvent\*innen im Hinblick auf eine Familienplanung häufiger frühzeitig in den Beruf gehen, um vor einer möglichen Familienphase Berufserfahrung sammeln zu können. Eine wissenschaftliche Karriere ist oft nicht attraktiv und in Ermangelung einer guten Struktur für Lösungen wie etwa Dauerstellen jenseits der Professur an deutschen Universitäten wenig planbar.

In der Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2018-2021 hat die Technische Fakultät einige Erfolge vorzuweisen und Maßnahmen ergriffen, um identifizierte strukturelle Probleme zu lösen. Der Grad der Implementierung des angestrebten Frauenanteils je Statusgruppe wurde dabei unterschiedlich realisiert. Es wird im Folgenden die Umsetzung der angestrebten Ziele nach Statusgruppen erörtert:

**Professorinnen:** An der Technischen Fakultät sind aktuell drei Professorinnen und eine Professurvertreterin tätig. Im Weiteren ist eine Professorin aus einer anderen Fakultät an die Technische Fakultät kooptiert. In den letzten Jahren ist es gelungen, einer Professorin die Denomination W3 statt W2 zu ermöglichen. Eine W1-Stelle wurde in 2020 mit einer Frau besetzt. Somit sind aktuell 31% der Professor\*innenstellen mit Frauen besetzt, davon vier im Bereich der Informatik und eine im Bereich der Biotechnologie. Zum Vergleich liegt der Anteil von Professorinnen in der Informatik bundesweit bei etwa 10%, wobei ein erheblicher Anteil (über 20%) der Universitäten derzeit keine Professorin in der Informatik beschäftigen. Für den Bereich der Biotechnologie sind keine Vergleichszahlen bekannt.

Seit 2018 wurden drei W3 Professuren ausgeschrieben. Dabei wurden gezielt mögliche Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung eingeladen. In zwei der drei Kommissionen haben eingeladene Bewerberinnen ihre Bewerbung zurückgezogen. Bei einer Professur wurde eine Liste erstellt, die aber aufgrund der Bewerberlage keine Nominierung einer Frau erlaubte. Die beiden anderen Verfahren wurden vorzeitig eingestellt.

**Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Der Anteil der Doktorandinnen liegt aktuell bei 25%, d.h. leicht unterhalb der angestrebten Zielmarke von 30%. Der Anteil der Frauen bei den Promotionsabschlüssen liegt bei 14%. Die Fakultät unternimmt bereits seit Jahren gezielte Maßnahmen, um diese Anteile nachhaltig zu erhöhen. Damit die kritische Phase des Promotionseinstiegs unterstützt wird, wurden in 2018 sog. *Orientierungsstipendien* eingeführt, um guten aber noch unentschlossenen Kandidatinnen einen einfachen Einblick in eine mögliche Promotion zu bieten. Diese Maßnahme wird zu 50% aus den zentralen Mitteln der Fakultät unterstützt. Bis heute sind fünf Orientierungsstipendien vergeben worden und alle Stipendiatinnen haben im Anschluss ihre Promotionen an der Technischen Fakultät aufgenommen.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen (Vollzeit) liegt bei 14% und somit unter dem angestrebten Ziel von 30%. Mehrere Gründe sind oben benannt. Die Fakultät sieht es allerdings in Kenntnis dieser Herausforderungen definitiv als Erfolg an, im Zuge einer zunehmend schwierigen Besetzung von Stellen immer noch einen Anteil von etwa 14% zu realisieren. Bei dem Anteil der Mitarbeiterinnen auf befristeten wissenschaftlichen Teilzeit-Stellen wurde das angestrebte Ziel von 52% erreicht und mit aktuell bei 90% übererfüllt. Es ist allerdings unklar, ob dieses als Gewinn zu sehen ist, da es letztendlich dokumentiert, dass eher Frauen als Männer auf als Teilzeitstellen ausgeschrieben Positionen arbeiten. Insgesamt liegt der Anteil von Mitarbeiterinnen auf befristeten wissenschaftlichen Stellen (Vollzeit und Teilzeit) bei insgesamt 22%. Mit knapp 20% von Frauen bei der Gruppe der Postdoktorand\*innen konnte die Fakultät zum ersten Mal seit Jahren einen Erfolg in dieser wichtigen Karrierestufe erzielen.

**Studentinnen:** Knapp 25% der Studierenden in der Technischen Fakultät sind weiblich. Im Bundesdurchschnitt stagniert der Anteil der Studentinnen in der Informatik und liegt bei etwa 19% (Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/732331/umfrage/studierende-im-fach-informatik-in-deutschland-nach-geschlecht/>). Erfreulich ist der im Verhältnis dazu mit knapp 31% hohe Anteil der Studienabschlüsse.

Der Anteil von Frauen unter den WHKs konnte von 21% auf 29% gesteigert werden. Der Anteil von Frauen bei den SHKs konnte ebenfalls auf 33% gesteigert werden.

Dennoch ist die Fakultät bestrebt, den Anteil an Studentinnen zu erhöhen und wieder das frühere Niveau von knapp 30% zu erreichen (s. 2012, 2015, 2018), etwa durch geeignete Vorbilder und durch gezielte Rekrutierung weiblicher Hilfskräfte (Tutorien) zur Unterstützung von Übungen (weitere Maßnahmen siehe unten).

#### 4. Zielgruppenspezifische Ziele, Strategien und Maßnahmen

**Professorinnen:** In den nächsten Jahren sind planmäßig vier Professuren zu besetzen. Für diese Neubesetzungen wird das ambitionierte Ziel eines Frauenanteils von 50% mit Hilfe von unten beschriebenen Maßnahmen und den bekannten Strategien zur Gewinnbarkeit von Professorinnen angestrebt. Dabei werden z.B. gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen prüft die Fakultät bei jeder Ausschreibung, ob eine thematisch offenere Ausschreibung möglich ist, die ein breiteres Spektrum zur Gewinnung von Frauen erlaubt. Bei Ausschreibungen werden genderspezifische Lesarten berücksichtigen (z.B. selbstkritischere Sicht auf das Anforderungsprofil) und zudem gender-neutrale Darstellungen angestrebt (z.B. hinsichtlich geforderter Eigenschaften, genutzten Bildmaterials oder verwendeter Beispiele).

Bei jeder auszuschreibenden Professur erwägt die Fakultät, ob eine Ausschreibung als W1/Tenure Track W2 sinnvoll für das Stellenprofil ist. Falls dies der Fall ist, nimmt die Fakultät eine Parallelausschreibung W1/Tenure Track W2 vor, um hier gezielt Frauen auf mehreren Ebenen der Karriere anzusprechen. Jede Stellenbesetzung zu einer Professur wird begleitet von einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache. Es sollen vermehrt Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, wenn die entsprechende fachliche Eignung vorliegt.

Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen ist die/der Dekan\*in der Technischen Fakultät. Bei Berufungsverfahren überträgt er\*sie diese Verantwortung auf die/den Vorsitzende/n der Berufungskommission. Die Diskussion und die Verabschiedung der Ausschreibungen der Professuren findet in der Fakultätskonferenz statt, in der alle Statusgruppen vertreten sind.

**Nachwuchswissenschaftlerinnen:** Die Technische Fakultät ist bestrebt, nach Möglichkeit Wissenschaftlerinnen zu Kolloquien und Vortragsreihen im gleichen Anteil wie Wissenschaftler einzuladen.

Die Technische Fakultät fördert die Teilnahme von Mitarbeiterinnen an Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen in besonderem Maße, indem besonders Mitarbeiterinnen aufgefordert werden, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen. Es wird geplant, fortgeschrittenen Studentinnen und Doktorandinnen durch eine finanzielle Unterstützung die Teilnahme an einer Konferenz innerhalb von Europa auch ohne eigenen wissenschaftlichen Beitrag zu ermöglichen.

Die Technische Fakultät plant und fördert Maßnahmen, die unentschlossenen Studentinnen Mut zur Promotion zu machen und sie auf ihrem wissenschaftlichen Werdegang unterstützen soll. Die Technische Fakultät hat hier ein Stipendienprogramm für leistungsstarke, noch unentschlossene Studentinnen eingeführt, das ihnen ein Orientierungsstipendium mit dem Ziel einer Aufnahme eines Promotionsstudiums ermöglicht. Dieses ist dabei nicht als Alternative zu einer regulären Einstellung angelegt, sondern als Ergänzung für Kandidatinnen, die ohne die Maßnahme eher keine Promotion beginnen würden. Diese Maßnahme konnte durch Mittel des Strategieetats erfolgreich realisiert werden. Die Fakultät verbindet die Vergabe eines Stipendiums mit dem Ziel, dass Stipendiatinnen eine reguläre Promotionsstelle in der entsprechenden AG erhalten und unterstützt die AGs dabei, diese Stelle zu schaffen.

Bis 2024 möchte die Fakultät (verantwortlich ist die Dekanatsverwaltung) ein professionelles Recruiting-Konzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit dem besonderen Schwerpunkt auf der Gewinnung von Frauen für verschiedene Karrierestufen entwickeln. Bei frei werdenden Promotionsstellen sollen gezielt leistungsstarke Frauen angesprochen und zur Bewerbung eingeladen werden. Leistungsstarke Studentinnen sollen in der Abschlussphase auf Möglichkeiten zur Promotion aufmerksam gemacht und motiviert werden. Zur Unterstützung dieser kritischen Entscheidungsphase setzt die Fakultät ein zusätzliches Konzept des fakultätseigenen Promotionsfonds zur weiteren Erhöhung von Anreizen für

Einstellungen von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen um. Hierbei wird der Eigenanteil der Gruppen für ein einjähriges *Promotion-Starter-Stipendium* von einem speziellen Fond übernommen, den die Gleichstellungskommission aus Strategiemitteln eingeworben hat und selbst verwaltet.

**Studentinnen:** Die Wissenschaftler\*innen und die Fachschaft der Technischen Fakultät bieten eine auf die spezifischen Belange der Studentinnen eingehende Studienberatung an und geben frauenspezifische (fachspezifische und fachübergreifende) Informationen weiter. Im Einvernehmen mit der Fachschaft nehmen auf Wunsch möglichst Studentinnen die Studienberatung vor. Es gibt eine studentische Studienberatung mit festen Sprechzeiten, bei der Ratsuchende die Möglichkeit haben, die Beratung durch einen Studenten oder eine Studentin zu wählen. Die studentische Studienberatung für Informatik wird von einer Studentin durchgeführt.

Für die Studiengänge wirbt die Technische Fakultät gezielt um Studentinnen. Dazu werden verschiedene Maßnahmen umgesetzt, die entsprechende Kanäle (Informationsveranstaltungen, Informationsmaterial, Artikel in Zeitschriften) nutzen, um speziell Frauen auf die Studiengänge der Technischen Fakultät aufmerksam zu machen und diese attraktiv zu gestalten. Es wird derzeit angestrebt, komplementierend zu den durch die Universität organisierten Maßnahmen, gezielte Werbung für ein MINT Studium durch geeignete Referent\*innen in Schulen zu machen. Hierfür ist die Zusammenarbeit mit dem Sonderforschungsbereich TRR 318 „Constructing Explainability“ geplant.

Die Fakultät ist bestrebt, die Anzahl der Tutorinnen zu erhöhen, auch indem schon bei der Ausschreibung auf die Schulung für Tutor\*innen hingewiesen wird. Die Veranstalter\*innen von Vorlesungen sprechen gezielt geeignete Studentinnen an. Die Fakultät bemüht sich, Tutor\*innenstellen geschlechterparitätisch zu besetzen. Insbesondere bemüht sich die Fakultät, dass bei Veranstaltungen, die durch mehr als eine Hilfskraft unterstützt werden, mindestens eine Stelle mit einer Frau besetzt wird. Die aktuellen Anteile der weiblichen Tutor\*innen von 22-24% sollen auch in der Zukunft gehalten oder vielleicht sogar gesteigert werden.

Solange Studentinnen in den Studiengängen unterrepräsentiert sind, werden bei der Vergabe und/oder Vermittlung qualifizierter Tätigkeiten im Rahmen von Praktika in der Industrie oder Verwaltung, etc. Studentinnen besonders berücksichtigt und gefördert, sofern sie ebenso qualifiziert sind wie männliche Studierende.

Die Technische Fakultät gibt Informationen über frauenspezifische Förderungsmöglichkeiten weiter und informiert Studentinnen und Doktorandinnen durch entsprechende Hinweise auf den Anschlagtafeln der Abteilungen.

Qualifizierte Absolventinnen sollen zu einer weiteren Verfolgung der Ausbildung und zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert werden, u.a. durch direkte Ansprache, Hilfestellung bei der Suche und Bewerbung um Postdoc-Stellen und -Stipendien.

Die Technische Fakultät weist Studentinnen und Mitarbeiterinnen auf entsprechende Weiterbildungs- und Karriereplanungsveranstaltungen hin, die besonders auf Frauen ausgerichtet sind.

Die Technische Fakultät hat in den letzten Jahren die Bedarfe für das fakultätseigenen Mentoring-Programm speziell für Studentinnen früherer Fachsemester erhoben und analysiert. In Ergebnis hat sich der Bedarf für ein spezifisches fakultätsinternes Mentoring-Programm für diese Gruppe nicht bestätigt. Gleichzeitig sieht die Technische Fakultät den Bedarf für generelle und professionelle Unterstützungsangebote für Frauen auf verschiedenen Karrierestufen. Dafür betrachtet sie als zielführender, in der Technischen Fakultät intensive und gezielte Werbung für das universitätsweite und regelmäßig stattfindende Mentoring-programm *movement* zu machen und Frauen zur Teilnahme an diesem Programm zu motivieren.

Die Technische Fakultät nimmt am *Girls' Day* und der Herbsthochschule der Universität teil bzw. unterstützt diese Maßnahmen nachdrücklich.

Verantwortlich für die Umsetzung der Maßnahmen ist die/der Studiendekan\*in der Technischen Fakultät.

**Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:** Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Technik und Verwaltung und den universitären Gleichstellungsplan. Dazu gehören u. a.: frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen und Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen. Dies wurde z.B. bei dem Prozess der Neuausrichtung der Dekanatsverwaltung (2020-2021) durch verschiedene Maßnahmen adressiert, Durch Schaffung von Expertenpositionen in der Fakultätsverwaltung wurden so neue Berufsbilder für den gehobenen Dienst eingeführt und gleichzeitig gezielt erfolgreich Aufstiegs- und Qualifizierungswege für das Dekanatsteam und die Sekretariate geschaffen.

Ein wichtiger Fokus der Fakultät bleibt die Weiterentwicklung des Aufgabenfeldes „Sekretariat/Sachbearbeitung“ für sich wandelnde Bedarfe der Arbeitsgruppen und wachsende Anforderungen in der Hochschule. Hierfür werden verschiedene Maßnahmen in der Fakultät genutzt: interne Schulungen für Sekretariate, frühzeitige Einbindung von Sekretariaten bei Prozessanalysen und Prozessänderungen in der Fakultät und bei Bedarf individuelle Qualifizierungspläne beim Aufgabenwechsel. Nicht zuletzt unterstützt die Technische Fakultät die Aktivitäten des universitätsweiten Netzwerks der Hochschulsekretariate FairNetz und ist mit mehreren Sekretariaten in dem Netzwerk vertreten.

## 5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

**Anteil von Frauen in Gremien:** Gremien und Wahlgremien werden geschlechterparitätisch besetzt. Die Fakultät achtet darauf, dadurch entstehende Mehrbelastung bei der Verteilung allgemeiner Verwaltungsaufgaben nach Möglichkeit auszugleichen. Umfang und Art des Ausgleichs / der Entlastung werden individuell festgelegt.

**Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen:** Gleichstellung wird in der Fakultät als Querschnittsaufgabe verstanden und gelebt, zu deren Gelingen alle Fakultätsangehörigen beitragen. Die betont partizipative Ausrichtung des Gleichstellungsplans soll dieses Verständnis nachhaltig stärken und den universitätsweit angestrebten geschlechtergerechten Kulturwandel in der Fakultät verankern. Alle Fakultätsmitglieder, insbesondere in Führungs- und Entscheidungspositionen sind für das Erreichen der Gleichstellungsziele und die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen verantwortlich.

In allen Bereichen der Fakultät besteht die Anforderung, Gleichstellung aufgabenbezogen zu berücksichtigen und insbesondere in sämtliche strukturverändernde Maßnahmen einfließen zu lassen. Hierbei wird die Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten in gleichstellungsrelevante Entscheidungsprozesse und Verfahren als selbstverständlich betrachtet. Um das Thema Gleichstellung regelmäßig im Blick zu haben, werden zukünftig die Gleichstellungsthemen in jeder Sitzung der Fakultätskonferenz als fester Punkt der Mitteilungen berichtet.

Die Fakultät will im Rahmen der aktuellen Neuausrichtung die Entwicklung eines Konzeptes zur Setzung von Anreizen für Gewinnung von Frauen für Promotionen und Einstellung von Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen fortsetzen. So wird aktuell im Zuge des internen Promotionsfonds der Technischen Fakultät die Förderlinie „*Orientierungsphase vor der Promotion*“ getestet, die für die Gruppe der Studentinnen ohne Eigenbeitrag der Gruppen zentral von der Fakultät finanziert wird.

Für die Gruppe der Studentinnen gehört dazu die weitere Entwicklung eines Konzeptes zur gezielten Setzung von Anreizen für die Einstellung von Frauen als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte als Tutorinnen zur Unterstützung bei der Durchführung von Übungen oder Vorlesungen.

Eine effektive Wahrnehmung der Aufgaben der Gleichstellungskommission muss gewährleistet werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen können eine angemessene anteilige Freistellung von dienstvertraglichen Aufgaben beantragen. Für die anderen Statusgruppen sind individuelle Entlastungsangebote wichtig. Um diese zu adressieren und dadurch die Arbeit der gesamten Kommission zu unterstützen, stellt die Fakultät der Gleichstellungskommission zentrale Mittel für individuelle Unterstützung der Mitglieder der Gleichstellungskommission (z.B. für Hilfskräfte, Fortbildungen etc.) in Höhe von 5.000 EUR pro Jahr zur Verfügung.

**Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe:** Um die Gleichverteilung von Einfluss, Status und Mitbestimmung von Frauen und Männern in den Selbstverwaltungsgremien der Fakultät zu erreichen, wird bei der Aufstellung von relevanten Listen und Kandidaturen auf die paritätische



Repräsentanz beider Geschlechter geachtet. Personen in Führungspositionen begreifen Aspekte der Gleichstellung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses als relevanten Bestandteil ihrer Arbeit.

## 6. Flankierende Dimensionen

**Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf:** Nach Wunsch und Absprache soll bei der Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen die persönliche familiäre Situation berücksichtigt werden.

Familiäres Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag beider Geschlechter zu würdigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll für Mitglieder der Fakultät im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten gewährleistet werden. Dies trifft uneingeschränkt auch auf männliche Beschäftigte und Studenten zu, die durch ihren Anteil an der Elternzeit indirekt ihren Partnerinnen ein berufliches Weiterkommen ermöglichen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei der Studiendauer und bei der Evaluierung des Studiums angerechnet. Sie werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt.

Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und -zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u.ä. teilzunehmen. Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell sollen Studierende mit Kind ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen möglichst nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen. Es wird zudem angestrebt, durch die zur Verfügungsstellung von elektronischen Materialien und online Arbeit eine Bearbeitung des Stoffs etwa auch bei Krankheitszeiten der Kinder zu ermöglichen.

Auf Frauen und Männer mit Kindern, insbesondere Alleinerziehende, wird innerhalb der Technischen Fakultät arbeitsorganisatorisch besondere Rücksicht genommen. Studierenden, die durch die Betreuung von Kindern Einschränkungen erfahren (etwa nicht Wahrnehmung einer Klausur aufgrund einer plötzlichen Krankheit eines Kindes), sollen stets Alternativen angeboten werden.

Die Technische Fakultät begrüßt Bemühungen um eine ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Sie erwartet von allen Mitgliedern und Angehörigen Vorschläge zur modellhaften Lösung der Kinderbetreuungsproblematik sowie gegenseitige Rücksichtnahme in der Arbeitsplanung vor dem Hintergrund dieser Problematik.

Sind Tätigkeiten während einer Schwangerschaft aufgrund von Sicherheitsbestimmungen o.ä. nicht erlaubt, so wird die Stelleninhaberin soweit möglich mit Aufgaben betraut, die ihrer Ausbildung entsprechen und/oder ihr eine Weiterqualifikation ermöglichen. Ausnahmen hiervon müssen der Gleichstellungskommission gegenüber schriftlich begründet werden. Wissenschaftlerinnen wird es ermöglicht, begonnene Promotionen und Habilitationen in dieser Zeit weiterzuführen. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, werden die dadurch bedingten Ausfallzeiten im Hinblick auf die Weiterqualifikation im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten auf die Vertragsdauer angerechnet.

Die Fakultät wünscht sich von der Universität eine größere Unterstützung der Lebenspartner der Kandidaten im Sinne des „dual career“, da die Möglichkeiten der Fakultät an dieser Stelle beschränkt sind und sich auf Ebene der gesamten Universität deutlich höhere Synergien erwarten lassen. Auch wenn das nicht immer möglich ist, kann aber bei der Recherche nach Optionen auf lokale Netzwerke zurückgegriffen werden. Gleiches gilt für die Suche nach geeigneten Schulen und Kindergärten für Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland. Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Technische Fakultät dafür ein, dass ihnen bei Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen bei Vorhandensein einer entsprechenden Stelle oder entsprechender Drittmittel die Aufstockung auf eine Ganztagsstelle ermöglicht wird.

Die Fakultät beachtet besonders bestehende Regelungen zur Arbeitssicherheit. Mitarbeiter/-innen und Studenten/-innen werden über bestehende Sicherheitsbestimmungen informiert und es wird auf weiteres Informationsmaterial hingewiesen. Besondere Gefahren für Frauen (z.B. bei Schwangerschaft) werden dabei berücksichtigt. Raum- und Telefonnummern der Sicherheitsbeauftragten werden an allen

Informationstafeln der Technischen Fakultät ausgehängt. Über Änderungen der Sicherheitsbestimmungen wird durch Mails bzw. Aushang an den Informationstafeln der Fakultät informiert.

**Gender in Forschung und Lehre:** Geschlechtsspezifische Fragestellungen werden nach Möglichkeit in die Lehrveranstaltungen einbezogen. Lehrveranstaltungen zu diesen Themen werden auch durch Vergabe von Lehraufträgen, durch Gastprofessuren und Gastvorträge gefördert.

Ein hoch relevantes Thema, das etwa als eine Vorlesungseinheit in eine Pflichtveranstaltung aufgenommen wurde, betrifft die Fragestellung von impliziten Biases durch gegebene Daten und den Entwurf fairer Modelle. So wird Wintersemester 2021/2022 hierzu ein Masterseminar zum Thema *Biases in Artificial Intelligence* konzipiert und angeboten, das sich ausschließlich mit problematischen Verzerrungen von AI Systemen u.a. in Bezug auf Gender beschäftigt. In der Vorlesung *Introduction into Machine Learning*, die je nach Studiengang im Pflichtbereich oder Wahlpflichtbereich liegt und regelmäßig von deutlich mehr als 100 Hörer\*innen besucht wird, ist eine Einheit zu mathematischer Modellierung von 'Fairness', insbesondere auch 'Group Fairness' (bezogen etwa auf Ethnie oder Geschlecht), in Modellen des Maschinellen Lernens integriert.

Die Technische Fakultät wirkt aktiv an der Konzeption und Schaffung von gleichstellungsbezogenen Forschungsmöglichkeiten an der Schnittstelle zwischen Technik und Gesellschaftswissenschaften mit. Im Wintersemester 2017/18 durfte die Fakultät / das CITEC Frau Dr. Joanna Bryson, University Bath, UK, im Rahmen der Gendergastprofessur begrüßen, im Sommersemester war in diesem Rahmen Frau Prof. Dr. Gloria Origgi, CNRS, Frankreich, zu Gast. Bis 2024 möchte die Fakultät eine weitere Gendergastprofessur einrichten. Ein weiterer Aspekt, der in mehreren Arbeitsgruppen von hoher Relevanz ist, sind ethische, soziale und rechtliche Konsequenzen insbesondere im Zusammenhang mit der Nutzung von Daten und dem technischen Fortschritt in der Gesellschaft im Allgemeinen.

Die Technische Fakultät unterstützt die Durchführung von Untersuchungen zu speziellen Studienproblemen, Karriereproblemen und Diskriminierungserfahrungen von Frauen an der Fakultät. Entsprechende Anfragen von Organisationen, Wissenschaftler\*innen, Einrichtungen werden sorgfältig geprüft und zielgerichtet in der Fakultät zirkuliert.

**Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen und Diskriminierung von Frauen:** Die Fakultät unterstützt die im Rahmenplan und in der Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen, die von der Gleichstellungsbeauftragten initiierten Fortbildungsveranstaltungen und Forschungsprogramme zu diesem Thema sowie die Weiterführung eines universitätsweiten Beratungsangebotes für sexuell belästigte Frauen. Frauen, die sexuelle Belästigung und Diskriminierung durch einen Prüfer, Dozenten, Vorgesetzten, Kollegen oder Mitstudierenden erfahren, werden von der Fakultät und der Gleichstellungskommission bei der Wahrung ihrer Interessen unterstützt.

Die Fachschaft Technik möchte bei ihren Veranstaltungen und in ihren digitalen und analogen Räumen ein Klima schaffen, bei dem sich alle Menschen willkommen fühlen. Um einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang zu schaffen, wurde auf studentischer Seite durch die Fachschaft der Fakultät ein Code of Conduct (<https://fachschaft.techfak.de/fsk>) erarbeitet. Bei Anliegen im Rahmen des Codes kann das Response-Team der Fachschaft via Mail kontaktiert werden. Das Response-Team hilft bei der Mediation von Konflikten und verweist bei Bedarf an die weiteren Stellen der Uni. Das Response-Team wird jährlich durch die Studierenden gewählt.

**Digitalisierung:** Die Fakultät reflektiert die von der Corona-Pandemie veränderte Arbeitswelt in allen Statusgruppen. In Hinblick auf die Organisation der Fakultät, wird die Ausstattungssituation für mobiles Arbeiten speziell in der Gruppe der Mitarbeiter\*innen in der Technik und Verwaltung fortlaufend betrachtet und bei Bedarf in Absprache mit den Gruppen verbessert. Die zum Teil digital laufenden Arbeitsprozesse werden regelmäßig aus den verschiedenen Perspektiven betrachtet und bei Bedarf angepasst. Die Bedarfe für Schulungen und Fortbildungen für digitale Kompetenzen für alle Statusgruppen werden festgehalten und in Form von fakultätsinternen Veranstaltungen in Kooperation mit der zentralen Universitätsverwaltung und der eigenen Rechnerbetriebsgruppe der Technischen Fakultät adressiert.

**Qualitätsmanagement und Evaluation:** Für die genannten Maßnahmen ist der Dekan der Technischen Fakultät verantwortlich. Die Gleichstellungskommission der Fakultät trifft sich regelmäßig, und überprüft etwaigen Handlungsbedarf. Belange der Gleichstellung sind zudem regelmäßiger Punkt der Tagesordnung der Fakultätskonferenz.

Als Grundlage für die Erfolgskontrolle des Gleichstellungsplans der Technischen Fakultät dienen u.a. hinreichend differenzierte aktuelle Statistiken, die von dem Dekanat der Technischen Fakultät erstellt und fortgeschrieben werden. Diese Informationen werden mindestens einmal im Jahr an die Gleichstellungskommission weitergegeben.

## 7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Die Fakultät führt bereits erfolgreiche Maßnahmen der Gleichstellung weiter. Die Fakultät unternimmt regelmäßig verstärkt Bemühungen, in allen Bereichen geeignete Kandidatinnen für offene Positionen zu finden und vermehrt einzuladen. Dabei orientiert sich die Fakultät am Kaskadenmodell, d.h. der Anteil der Doktorandinnen soll auf den Prozentanteil der Absolventinnen steigen, der Anteil der unbefristeten weiblichen Beschäftigten auf den Anteil der Postdotorandinnen etc. Die Fakultät bemüht sich dazu um die konsequente Rekrutierung weiblicher Hilfskräfte zur frühzeitigen Einbindung in den Alltag der Forschungsgruppen, die Umsetzung der prozentual gestiegenen Anteile der Studentinnen und Absolventinnen in steigende Mitarbeiterinnenzahlen, soweit die Bewerberlage dieses zulässt, Steigerung der Anzahl der Promovendinnen und Habilitandinnen, und die möglichst gleichmäßige Verteilung der Aufgaben sowie Schaffung von Anreizen, so dass Mitglieder beider Geschlechter dieselben Chancen bekommen.

## 8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan wurde mit Hilfe der „Qualitätsstandards für Struktur und Inhalte von Gleichstellungsplänen an der Universität Bielefeld“ (Stand: 2021) überarbeitet und angepasst. Die Gleichstellungskommission der Technischen Fakultät hat an diesem Gleichstellungsplan beratend mitgewirkt. Der Gleichstellungsplan wurde in der Fakultätskonferenz am 10. November 2021 beschlossen. Er gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät per E-Mail zur Kenntnis gegeben und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.



**Prof. Dr. Markus Nebel**  
Dekan der Technischen Fakultät