



**Zwischenbericht zur Umsetzung
der Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards der DFG**

2011

**Otto-Friedrich-Universität
Bamberg**



A)	Strukturelle Gleichstellungsstandards	1
1.	Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1.	Verankerung der Gleichstellung auf Leitungsebene und in zentralen Dokumenten	2
1.2.	Transparentes gesamtuniversitäres Berichtswesen	4
1.3.	Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen	5
1.4.	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	6
2.	Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	6
3.	Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	7
3.1.	Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	7
3.2.	Kinderbetreuungsangebote	7
3.3.	Weitere Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit	8
3.4.	Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen	9
4.	Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	11
4.1.	Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	11
4.2.	Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	12
B)	Personelle Gleichstellungsstandards	13
1.	Personal und die Verteilung von Ressourcen	13
1.1.	Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	13
1.2.	Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	14
2.	Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	14
3.	Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	15

Anlage Tabellarische Übersichten

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg erreichte im letzten CEWS Ranking nach Gleichstellungsaspekten (cews.publik.no13, Löther 2009) erneut Spitzenpositionen bei der Beurteilung der Frauenquoten über alle Stufen hinweg. Bundesweit befindet sich die Universität Bamberg auf Platz fünf. Dieses Ergebnis ist uns Aufgabe und Verpflichtung, von der Leitungsebene bis in alle Gremien. Die für eine geistes- und kulturwissenschaftlich ausgerichtete Universität typischen großen Prozentanteile von weiblichen Studierenden werden auch weiterhin konsequent durch strukturelle Maßnahmen im Sinne des Kaskadenmodells in die weiteren Erfolgsstufen überführt. In der einzigen technischen Fakultät gelten die Anstrengungen dabei gezielt der ersten Ebene und der Rekrutierung von Studentinnen. Gleichstellung verwirklichen wir auch im wissenschaftsstützenden Bereich, indem Strukturen geschaffen wurden, die individuellen Lebensentwicklungen gerecht werden.

In Bayern unterscheidet das Gesetz für Universitäten zwischen Frauenbeauftragten, die für das wissenschaftliche Personal zuständig sind und deren Aufgaben durch das Bayerische Hochschulgesetz (Art. 4) festgelegt werden, und Gleichstellungsbeauftragten, die die Gleichstellung im wissenschaftsstützenden Personal fördern und nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern agieren. Beide Ämter werden nicht hauptamtlich wahrgenommen.

An der Erstellung dieses Berichtes waren federführend die Frauenbeauftragten und die für Gleichstellungsförderung zuständige Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs beteiligt. In der erweiterten Universitätsleitung war er Teil des Berichtes der Universitätsleitung und wurde in einer Sitzung als Tagesordnungspunkt behandelt. Auch im Senat und im Beirat für Frauenfragen wurde er in einem eigenen Tagesordnungspunkt beraten. Der Universitätsrat war jeweils in Tagesordnungspunkten mit Gleichstellungsthemen in Beratungen des Hochschulentwicklungsplans befasst und wird noch dieses Semester den vorliegenden Bericht thematisieren. In der ständigen Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs berichtete die Vizepräsidentin und holte Stellungnahmen der Prodekaninnen und Prodekane, die an der jeweiligen Fakultät mit dem Ressort Forschung und Nachwuchsförderung betraut sind, ein.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern und von Personen mit Familienpflichten in allen Bereichen der Universität mit Nachdruck. Gleichstellung hat hohe Priorität und ist deshalb ein **vorrangiges Profilierungsfeld** und ein zentraler Bestandteil des **Leitbildes** der Universität Bamberg. Dies bedeutet anhaltende Anstrengungen, die Repräsentanz und Gleichstellung von Frauen in Lehre und Forschung sowie in allen weiteren Tätigkeitsbereichen nachhaltig zu verbessern und den bayernweit höchsten Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Universität nicht nur zu halten, sondern weiter zu steigern.

Zentrale Instrumente der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zur Förderung der Gleichstellung und zur Erhöhung des Frauenanteils an der Universität sind:

- das Leitbild
- die Grundordnung
- der Hochschulentwicklungsplan
- die Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft Forschung und Kunst (StMWFK)

- die Gleichstellungsrichtlinien
- die Berufungsverfahrenordnung
- der Frauenbeirat unter Leitung der Frauenbeauftragten
- die Projektgruppe „Familienfreundliche Universität“
- der Dual Career Service und das Welcome Center für ausländische Studierende und Dozentinnen und Dozenten

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung der Gleichstellung auf Leitungsebene und in zentralen Dokumenten

Die paritätisch besetzte Leitung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg hat sich zum erklärten Ziel gesetzt, allen Mitgliedern der Universität gleiche Chancen zu bieten. Dieser Grundsatz ist im **Leitbild** der Universität, das durch einen offenen bottom-up-Entstehungsprozess getragen, von der Erweiterten Universitätsleitung beschlossen und von der Universitätsleitung am 26. Juli 2010 verabschiedet worden ist, konstitutiv verankert: „Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, allen ihren Mitgliedern gleiche Chancen zu bieten. Erfolge zeigen sich in der Zertifizierung als familienfreundliche Universität und im hohen Anteil der Berufungen von Professorinnen. Sie trägt eine gesellschaftliche Verantwortung und unterstützt das Konzept des lebenslangen Lernens.“

Die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung werden von der Universitätsleitung insgesamt verfolgt; darüber hinaus besteht seit 2000 eine **direkte Zuordnung der Frauenbeauftragten in die Leitungsebene** an eine Vizepräsidentin bzw. einen Vizepräsidenten. Derzeit ist die Vizepräsidentin Ressort Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs für die Gleichstellungsbelange zuständig.

In ihrer Funktion der Nachwuchsförderung, gilt ihr besonderes Interesse der Förderung von Frauen auf den mittleren Ebenen. In der zentralen Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs setzt sie sich gemeinsam mit der Frauenbeauftragten an entscheidender Stelle für die leistungs- und gendergerechte Vergabe interner Fördermittel ein. Die Abbildung des realen Anteils von Frauen auf professoraler Ebene wird dabei auch in der Vergabe gespiegelt, sodass ein Drittel der Gelder in den vergangenen Jahren Projekten von Frauen zugeteilt wurde.

Die enge Verzahnung zur Universitätsleitung wird in **regelmäßigen Strukturplanungstreffen** der Universitätsfrauenbeauftragten mit der gesamten Leitung deutlich. Darüber hinaus werden ausführliche Planungstreffen mit der zuständigen Vizepräsidentin nach Bedarf angesetzt.

Die **Universitätsfrauenbeauftragten sind zudem in allen Gremien der Universität vertreten** und Mitglied

- der Erweiterten Universitätsleitung mit regelmäßigem, ständigen TOP (stimmberechtigt)
- des Universitätsrates mit regelmäßigem, ständigen TOP (beratend)
- des Senats mit jährlichem Bericht (stimmberechtigt)
- in der ständigen Kommissionen für Lehre und Studierende (stimmberechtigt)
- in der ständigen Kommissionen für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (stimmberechtigt)
- aller durch Senat oder Fakultätsräte eingesetzten Beratungsausschüsse (stimmberechtigt)

In der **Grundordnung** sind Strukturen und Maßnahmen der Gleichstellungsförderung sowie das Aufgabenprofil der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten präzise definiert. Diese unterstützen

die Universitätsleitung in ihrer Aufgabe, die Gleichstellung zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen.

Außerdem regelt die Grundordnung, dass das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten **gleichberechtigt von zwei Professorinnen ausgeübt werden kann**. Unterstützt werden sie dabei von einer dritten stellvertretenden Frauenbeauftragten. Diese Regelung ist einzigartig in Bayern und verdeutlicht den hohen Stellenwert, der dem Amt und der Arbeit der Frauenbeauftragten an der Universität Bamberg zuteilwird.

In der Struktur des **Hochschulentwicklungsplans** ist seit 2008 die Frauenförderung und Gleichstellung als eigenständiges und wesentliches Kapitel sowohl für alle Fakultäten als auch für die Universität als Ganzes festgeschrieben.

In den **Zielvereinbarungen** zwischen der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und dem StMWFK für die Jahre 2009 bis 2013 konnten Mittel für Frauenförderung und Gleichstellung sowie für die familiengerechte Hochschule festgeschrieben werden, die zur Unterstützung eingehen. Die Zahlungen belaufen sich auf jährlich 5.000,00 Euro.

Die **Gleichstellungsrichtlinien** sind das zentrale Dokument zur Umsetzung der Gleichstellungsförderung an der Universität Bamberg. Sie existieren seit dem Jahr 2000 und wurden im Jahr 2006 umfassend überarbeitet. Sie regeln unter anderem die Ausstattung der Frauenbeauftragten (vgl. hierzu Teil B, Kapitel 1), die Modalitäten der Ausschreibung und Besetzung von Stellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Anreizsysteme für die Förderung des wissenschaftlichen Personals und Nachwuchses (vgl. Teil B, Kapitel 1.2) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. Teil A, Kapitel 3.2). Sie sind für alle Universitätsangehörigen bindend. In den Gleichstellungsrichtlinien konnten **für Bayern zwei wesentliche, einzigartige Verbesserungen** verankert werden.

- **Entlastungsoptionen für Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragte:** Es kann zwischen der Reduzierung der Lehrverpflichtung, mit der Option auf Verlängerung des Vertrages entsprechend der Reduktion der Lehre oder einem frei einsetzbaren, finanziellen Ausgleich gewählt werden. Als Ressourcen für die Entlastungen werden jährlich auf Ebene der Universitätsfrauenbeauftragten 1.000,00 Euro pro Frauenbeauftragte, für die Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten 6.000,00 Euro bereit gestellt.
- **Umkehrung der Berichtspflicht:** Auf FakultätsEbene ist nicht die Frauenbeauftragte veranlasst, über Maßnahmen und Erfolge zu berichten, sondern die Dekanin bzw. der Dekan als verantwortliches Amt. Dieser Bericht ist auch den Universitätsfrauenbeauftragten weiterzuleiten.

Die **Berufungsverfahrensordnung** wurde 2010 grundlegend überarbeitet (zu den Details siehe Teil A, Kapitel 4) und stellt in dieser Form ein maßgebliches und innovatives Instrument zur Umsetzung des Gleichstellungsgedankens an der Universität Bamberg dar. Bayernweit ist sie in ihrer Verbindlichkeit vorbildhaft. Die systematische Frauenförderung wird durch die Verankerung in der Berufungsverfahrensordnung zu einem zentralen strukturellen Element der Personalentwicklung im wissenschaftlichen Bereich. Sie gibt für alle an Berufungsverfahren beteiligte Personen und Institutionen eine transparente, klare und verbindliche Anleitung zur genderneutralen Gestaltung von Berufungsverfahren.

Die transparente und durchgängige **Beteiligung aller Ebenen** bis hin zur Leitungsebene ist stets für alle für die Gleichstellung relevanten Dokumente durch die universitären Gremien gewährleistet. Sind Fakultätsräte nicht direkt beteiligt, so wird ihre Beteiligung dadurch sichergestellt, dass der Dekan

bzw. die Dekanin der Fakultät als Mitglied der Erweiterten Universitätsleitung an allen Entscheidungen beteiligt wird, die die Gleichstellung betreffen.

Zentrales Gremium der Gleichstellungsförderung ist der **Frauenbeirat der Universität**. Ihm gehören leitend die Universitätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreterin, die Fakultätsfrauenbeauftragten und zwei Studentinnen an. Außerdem nehmen an den Sitzungen immer auch die Gleichstellungsbeauftragte, die für das wissenschaftsstützende Personal zuständig ist, und die Familien-Ombudsfrau teil. Die Zusammenarbeit der Fakultätsfrauenbeauftragten und der Universitätsfrauenbeauftragten ist durch den Frauenbeirat institutionalisiert. Sitzungen finden zweimal im Semester statt. Zu besonders wichtigen Themen werden innerhalb des Frauenbeirats Arbeitsgruppen gebildet. Ein aktuelles Beispiel ist die Arbeitsgruppe, die sich mit der Erstellung eines Berufungsleitfadens beschäftigt. (Details siehe Teil A, Kapitel 4.1)

Bei der Besetzung der **Projekt-Gruppe „Familienfreundliche Universität“** wurde gezielt auf eine Verankerung auf Leitungsebene durch die Kanzlerin ebenso geachtet wie auf die Abbildung aller Fakultäten und Personalstrukturen bis hin zu den Studierenden. Vertreten sind außerdem alle zentralen Einrichtungen der Universität.

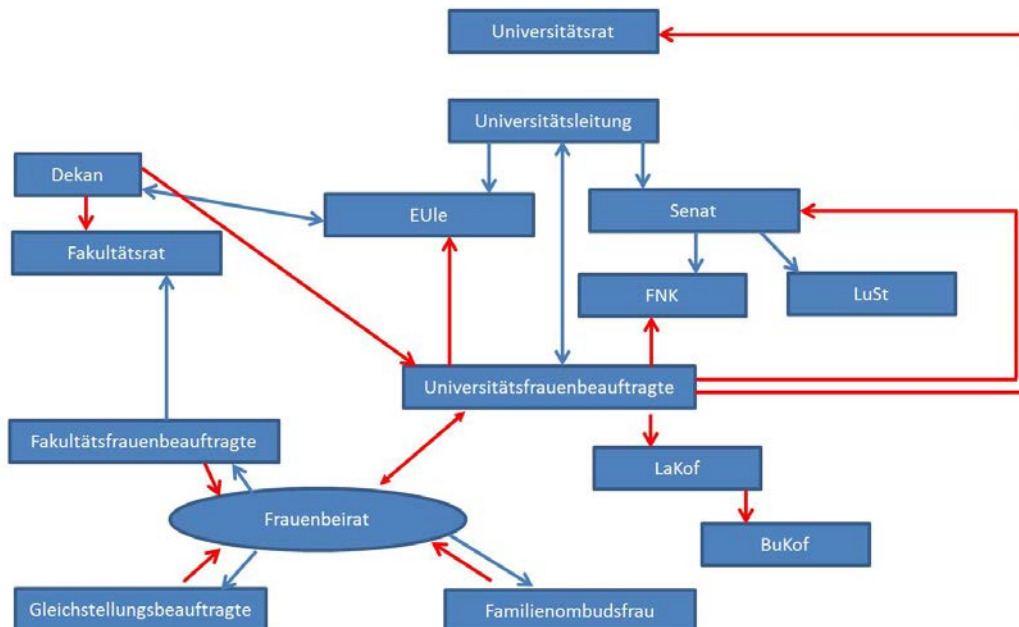
1.2. Transparentes gesamtuniversitäres Berichtswesen

Das Berichtswesen stellt eine wichtige Grundlage der Gleichstellungsarbeit an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg dar. Es ist **transparent und lückenlos gestaltet** und die Berichte sind derart implementiert, dass der **Informationsaustausch jederzeit gewährleistet** ist. Die **Berichte der Universitätsfrauenbeauftragten** in der **Erweiterten Universitätsleitung** und im **Universitätsrat** sowie einmal jährlich im **Senat** sind in der Grundordnung der Universität Bamberg fest verankert und somit bindend.

Der **Dekan bzw. die Dekanin** erstatten im **Fakultätsrat** jährlich Bericht über Fortschritte bei der Erfüllung der in den Zielvereinbarungen mit dem StMWFK beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und leiten diese an die Universitätsfrauenbeauftragten weiter.

Auch im **Senat** und in der **Erweiterten Universitätsleitung** wird jährlich die Wirksamkeit der in den Zielvereinbarungen und dem Hochschulentwicklungsplan aufgeführten Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags überprüft und ggf. werden weitere Maßnahmen beraten und beschlossen. Feste Tagesordnungspunkte jeder Sitzung des **Frauenbeirats** sind der Bericht der Universitätsfrauenbeauftragten und die Berichte der Fakultätsfrauenbeauftragten. Die Fakultätsfrauenbeauftragten berichten ihrerseits im jeweiligen Fakultätsrat von laufenden Aktivitäten. Grafik 1 stellt die Informationswege an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg anschaulich dar. Rote Pfeile stehen für implementierte Berichte, blaue für ergänzenden Informationsaustausch, der regelmäßig stattfindet.

Berichtswesen zu gleichstellungsrelevanten Themen an der Universität Bamberg



Grafik 1

EULE: Erweiterte Universitätsleitung, FNK: Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, LuSt: Kommission für Lehre und Studierende, LaKof: Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, BuKof: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
 Rote Pfeile: Berichte zu gleichstellungsrelevanten Themen
 Blaue Pfeile: regelmäßiger Informationsaustausch

1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

In **regelmäßigen Strukturplanungstreffen** sind die **Universitätsfrauenbeauftragten** mit der **Universitätsleitung** vernetzt. Darüber hinaus werden sie nach Bedarf in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse einbezogen. Die institutionalisierten Treffen bieten Raum zur Anregung und Planung neuer gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

Beispiele für die Einbeziehung über die Gremienarbeit hinaus sind unter anderem die Erstellung von Handlungsempfehlungen für Berufungsausschussmitglieder oder die Planung des Kinderhauses in enger Kooperation von Universitätsleitung, Frauenbeauftragten, Eltern-Service-Büro und Gleichstellungsbeauftragten. Insbesondere bei der Planung des Kinderhauses wurde auch interne Fachkompetenz (Lehrstuhl für Elementar- und Familienpädagogik, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, ifb) einbezogen. Für die pädagogische Gestaltung des Kinderhaus-Außengeländes ist die Professur für Didaktik der Naturwissenschaften verantwortlich und bringt somit auch ihre Expertise ein.

Die **Leiterin des Eltern-Service-Büros** trifft sich turnusmäßig einmal im Semester mit der **Universitätsleitung** zur Absprache und Koordination der familienfördernden Maßnahmen.

In der **Projektgruppe „Audit Familiengerechte Hochschule“** sind neben Vertreterinnen und Vertretern aller Bereiche der Universität auch das ifb und die Staatssekretärin im Bayerischen Staatsministerium für Umwelt und Gesundheit, Melanie Huml, die als Kuratoriumsvorsitzende der Otto-Friedrich-Universität eng verbunden ist, Mitglied. Eine weitere Verzahnung zur lokalen Gleichstellungspolitik findet durch das **Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten** statt, in dem die Universitätsfrauenbeauftragten Mitglied sind.

1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung ist an der Universität Bamberg vorrangig im Personalreferat angesiedelt. Auf der Grundlage regelmäßig aktualisierter **Gleichstellungskonzepte** setzt die Personalabteilung alle Maßnahmen der gleichstellungsorientierten Personalführung und -entwicklung um. Hierzu gehören insbesondere die Art der Stellenausschreibung, die Umsetzung der Teilzeitregelungen und die Wiedereingliederung nach Beurlaubung. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht diesen Prozess und ist überdies **bei allen Einstellungsgesprächen** des wissenschaftsstützenden Personals anwesend. Bayernweit in die Otto-Friedrich-Universität Bamberg die einzige Universität, die diese „Kann-Bestimmung“ des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes umsetzt.

Die Evaluation von Gleichstellungs- und Frauenfördermaßnahmen fanden bisher im Rahmen übergreifender Evaluationen, wie zum Beispiel bayernweiter Evaluationen statt. Eine universitätsinterne Evaluation der Fördermaßnahmen der Frauenbeauftragten ist im Rahmen einer **Befragung aller Promovierenden und Habilitierenden** bereits beschlossen und von der Universitätsleitung genehmigt worden. Sie wird in Kürze durchgeführt. Die Ergebnisse ermöglichen gezielte Strukturplanungen als Antwort auf den angezeigten Förderungsbedarf. Das im Sommersemester 2011 beginnende Mentoringprogramm der Universitätsfrauenbeauftragten sieht die **Evaluation beider Mentoringrunden** und eine Gesamtevaluation am Ende der Laufzeit des Projektes vor. Die Zwischenevaluation wird im Oktober 2012 stattfinden.

Die Situation der Studierenden wird einmal im Jahr durch eine **Online-Befragung** ermittelt. Teil dieser Befragung sind immer auch Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium. Genderkompetenz ist somit ein implementiertes Mittel der Qualitätssicherung in Studium und Lehre. Die Studierendenbefragung des Jahres 2009 wurde außerdem ergänzt durch einen Fragenteil des Frauenbüros. Ergebnisse dieser Befragung flossen zum Beispiel in die flächendeckenden Strukturplanungen zu Teilzeitstudiengängen ein. Grundlegende Erkenntnisse bezüglich der unterschiedlichen Selbsteinschätzung von Studentinnen und Studenten, wurden zum Anlass genommen, das Seminarangebot des Frauenbüros den Bedürfnissen der Studentinnen anzupassen.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universitätsfrauenbeauftragten dokumentieren im **Jahresbericht** der Universität die Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren, Habilitationen und Promotionen sowie bei der Anzahl der Studierenden. In der **kUNIGunde**, dem einmal im Semester erscheinenden Publikationsorgan der Universitätsfrauenbeauftragten, wird ebenfalls über diese Entwicklung informiert. Darüber hinaus werden die Zahlen in einen größeren Zusammenhang (bayern- oder deutschlandweiter Vergleich) gestellt. Diese vergleichenden Darstellungen sind im Internetauftritt der Frauenbeauftragten veröffentlicht. Ein Kurs im Virtuellen Campus stellt weitere Berichte der universitären Öffentlichkeit zur Verfügung. **Die Entwicklung des Frauenanteils an der Universität ist seit 1996 lückenlos dokumentiert.** Universitätsintern ist im Virtuellen Campus stets aktuelles Zahlenmaterial für alle Universitätsangehörigen abrufbar. Das Personalreferat verfügt darüber hinaus über eine Fülle weiterer Daten, die bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden. Veröffentlicht werden diese Daten regelmäßig in den **Gleichstellungskonzepten** für die Verwaltung. **Zahlen zu Studierenden** können alle Universitätsangehörige stets im Intranet der

Universität einsehen. **Ergebnisse der Studierendenbefragung** werden auf der Internetseite des Qualitätsmanagements der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Bamberg bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Höchstmaß an Flexibilität bei der zeitlichen und räumlichen Gestaltung ihres Arbeitspensums. Es gibt **keine Kernzeiten** mit Anwesenheitspflicht. Die tägliche Arbeitszeit ist frei einteilbar zwischen 7.00 Uhr und 18.00 Uhr. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten (Kindererziehung, Pflege von Familienangehörigen) sowie bei Fort- und Ausbildung bei Notwendigkeit **über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit** ermöglicht. **Überstunden können im Rahmen der Gleitzeitregelung ausgeglichen** werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von diesen Rahmenarbeitszeiten nicht betroffen und können ihre Arbeitszeit noch flexibler gestalten.

Telearbeit ist generell bei solchen Aufgabenfeldern möglich, bei denen die Anwesenheit vor Ort nicht erforderlich ist. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, deren berufliches Aufgabenfeld die Arbeit zuhause zulässt, kann Telearbeit praktizieren. Voraussetzung ist ein Arbeitszimmer. Best-Practice Beispiele für Telearbeit sind auf der Homepage der Familienfreundlichen Universität veröffentlicht und es wird bei der Einstellung und auf Personalversammlungen auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Die Beurlaubung für die Pflege von Kindern oder kranken Angehörigen ist jederzeit problemlos möglich, ebenso die zeitweise Reduzierung auf eine **Teilzeitbeschäftigung**. Teilzeitbeschäftigungen sind mit allen erdenklichen Anteilen an Vollzeitbeschäftigungen möglich. Auch die **Übernahme von Leitungsstellen in Teilzeit** ist möglich und wird seit langem praktiziert. Weitere Flexibilisierungsmaßnahmen werden in der Projektgruppe zur Familienfreundlichen Universität regelmäßig mit Personalabteilung und Personalrat diskutiert. Bisher ließen sich immer Einzelfalllösungen finden, die sowohl dem Wunsch nach Flexibilisierung als auch dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung trugen. **Professuren** wurden bisher nicht dezidiert als Teilzeitstellen ausgeschrieben, der Hinweis darauf, dass **Teilzeit generell möglich** ist, wird aber in jeder Ausschreibung gegeben. Zeiten der **Kinderbetreuung und Familienarbeit** dürfen auf keiner Ebene zum Nachteil gereichen. Außerdem können Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler **während ihrer Beurlaubung** durch Lehraufträge, die Mitarbeit in Projekten, durch Werkverträge und durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen die **Verbindung zum Beruf aufrechterhalten**. Auch Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten wird die **Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen** in geeigneter Weise ermöglicht. Beschäftigten, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, wird darüber hinaus durch organisatorische Maßnahmen, insbesondere durch das Angebot von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die Möglichkeit eingeräumt, die Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten. Sie werden über das Angebot an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen gezielt informiert.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die Kinderbetreuungsangebote beschränken sich bisher auf **zwei Kinderkrippen für Kinder studierender Eltern**, die das Studentenwerk unterhält. Die Einrichtungen sind jeweils in der Nähe der bei-

den Universitätsstandorte Innenstadt und Feldkirchenstraße angesiedelt. Beide Gruppen haben Kapazitäten für zwölf Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, die, abgesehen von kurzen Übergangsfristen, voll ausgeschöpft werden. Öffnungszeiten sind montags bis donnerstags, 7.45 Uhr bis 16.15 Uhr, freitags 7.45 Uhr bis 14.15 Uhr. Der Bedarf der studierenden Eltern wird damit nicht ganz gedeckt. Die Krippen werden vom Studentenwerk finanziell unterstützt. Dadurch können die Beiträge niedrig gehalten werden. Das Weiterbestehen der beiden Gruppen ist gesichert.

Zu Beginn des Wintersemesters 2011/2012 wird dieses Angebot durch das **Kinderhaus** der Universität Bamberg wesentlich ergänzt werden. Eingerichtet werden eine **Kinderkrippengruppe** mit zwölf Kindern und eine **Kindergartengruppe** mit 25 Kindern. Ab dem Sommersemester 2011 wird ein Gebäude der Universität entsprechend umgebaut und eingerichtet. Das Kinderhaus steht Kinder von Angehörigen aller Statusgruppen der Universität offen. Es wird die **Betreuung in einem Umfang von 40 h je Woche** gewährleistet und morgens um 7.00 Uhr öffnen. Eine **Kinderbetreuung an den Wochenenden** soll im Bedarfsfall (Tagungen, Exkursionen u. ä.) an der Universität Bamberg ebenfalls unter Nutzung der Räumlichkeiten des Kinderhauses ermöglicht werden. **Kindern von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern** steht die Einrichtung im zeitlich begrenzten Umfang und in Abhängigkeit der Auslastung insgesamt zur Betreuung offen. Das StMWFK bezuschusst die zum Umbau des Gebäudes erforderlichen Baukosten durch Bereitstellung von Sondermitteln.

Das Referat für Soziales der Studierendenvertretung bietet ein **Babysitting-Projekt**, in dem studierende Eltern die Betreuung ihrer Kinder selbstständig organisieren, an; geeignete Räume wurden bereitgestellt. Die Universität Bamberg beteiligt sich darüber hinaus am „Ferienabenteuer“, der **Ferienbetreuung** von Stadt und Landkreis Bamberg. Im Jahr 2010 hat sie auch erstmals einen eigenen 1-wöchigen Workshop angeboten.

3.3. Weitere Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

Die Universität Bamberg wurde **2005** als eine der ersten Universitäten deutschlandweit von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur „**Familiengerechten Hochschule**“ **zertifiziert**, **2008 wurde das Zertifikat erneuert**. Im Rahmen dieser Zertifizierung sind weitreichende Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit implementiert worden. Mit dem **Eltern-Service-Büro** wurde eine zentrale Anlaufstelle für alle Eltern der Universität geschaffen, die bei allen Fragen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie kompetent beraten kann. Ergänzt wird dieses Angebot von der **Broschüre „Studieren mit Kind in Bamberg“** und von regelmäßigen **Eltern-Kind-Treffen**, die vornehmlich dem Informationsaustausch dienen.

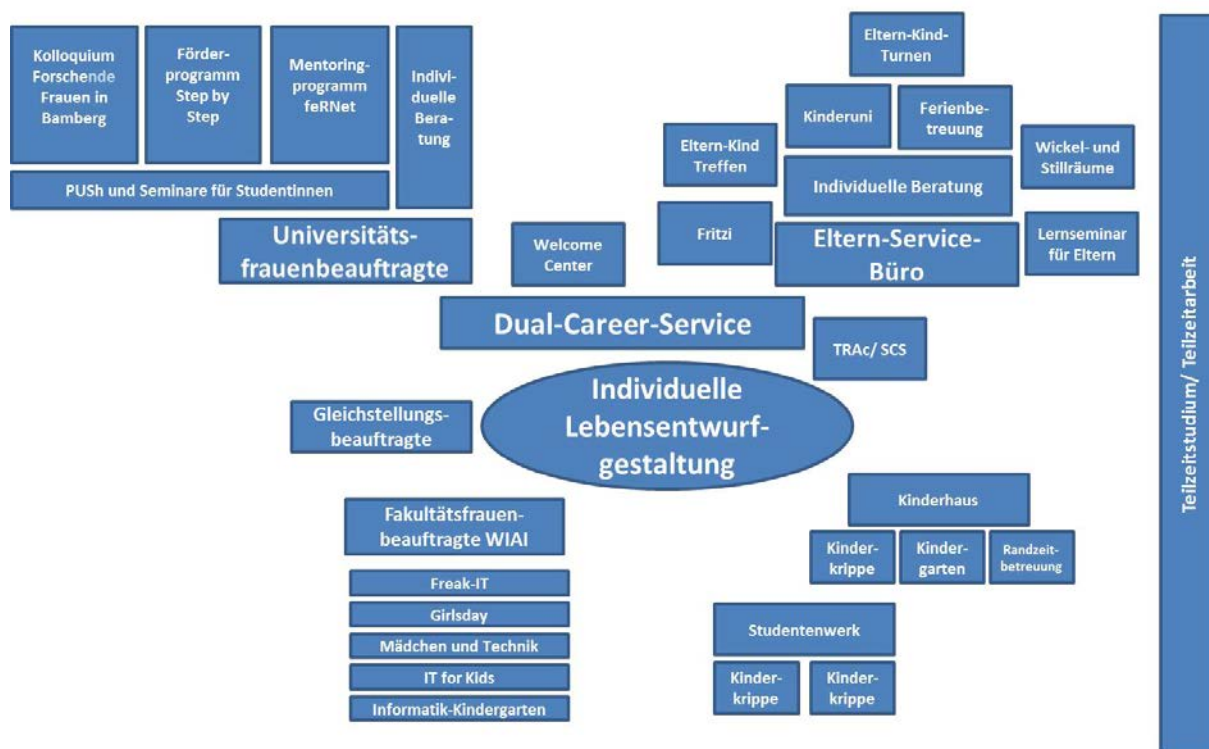
Um die besondere Leistung von Studierenden mit Kind zu würdigen, wird seit 2008 „**Fritzi**“, ein **Preis für besonders gute Abschlussarbeiten von Studierenden mit Kind**, von der Projektgruppe „familienfreundliche Universität“ verliehen. Jährlich werden zwei Preise, jeweils dotiert mit 250,00 Euro ausgelobt. Der Preis wird als Zeichen der Würdigung der Leistung der Preisträgerinnen und Preisträger im Rahmen des Dies Academicus verliehen.

Im Laufe der Auditierung wurden immer mehr alltagserleichternde Vorschläge umgesetzt. Dazu gehört, dass Kinder von studierenden Eltern die **öffentlichen Verkehrsmittel** umsonst nutzen können. Außerdem befindet sich an jedem Universitätsstandort ein **Still- und Wickelraum**. Nach Fertigstellung eines Neubaus auf dem Universitätsgelände wird ein weiterer „**Eltern-Kind-Raum**“ zum Wintersemes-

ter 2011/2012 zur Verfügung stehen. **Eltern-Kind-Schließfächer** und **Studierzimmer für Eltern** in den Teilbibliotheken runden dieses Angebot ab.

3.4. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Frauen- und Familienförderung an der Universität Bamberg



Grafik 2

Die Universität Bamberg unterstützt Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur bei der Planung individueller Lebensentwürfe, sondern auch bei der Reaktion auf ungeplante lebensverlaufprägende Ereignisse. Das Online-Portal „**Gender & Diversity**“ ermöglicht seit 2011 gebündelt von der Startseite der Universitätshomepage einen schnellen Einstieg und Überblick in alle Unterstützungsstrukturen für eine individuelle Lebensverlaufsgestaltung.

Für Studierende wird flächendeckend die Möglichkeit zum **Teilzeitstudium** eingeführt. Ab dem Wintersemester 2011/2012 wird die Teilzeitstudienordnung in Kraft getreten sein und alle Studiengänge werden in Teilzeit studierbar sein. Dies kommt vor allem Studierenden mit Erziehungs- oder Pflegepflichten und berufstätigen Studierenden zugute. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es die oben erwähnten **Teilzeit- und Freistellungsoptionen**.

Ein weiterer großer Erfolg ist die durch die stetigen Bemühungen der Universität durchgesetzte **Gleichbehandlung von Studierenden mit Erziehungs- und Pflegepflichten**. Die novellierte Fassung des BayHSchG sieht nun vor, dass auch Studierende, die aufgrund der Pflege Angehöriger beurlaubt sind, Studienleistungen erbringen können.

Die durchgängige Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit über alle Fächer zeigt sich auch in dem bereits seit 2005 **grundsätzlich in allen Studiengängen anerkannte Modul „Gender & Diversity“**, wel-

ches - durch virtuelle Angebote der vhb (virtuelle Hochschule Bayern) unterstützt- in die Studiengänge integriert werden kann.

Einen wesentlichen Teil zur individuellen Lebensverlaufsgestaltung im Hinblick auf Chancengleichheit der Geschlechter leistet das **Fördermaßnahmennetz der Frauenbeauftragten**. Zentrales Element ist das strukturierte durchgängige Schaffen von Anreizsystemen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere, wodurch ein effektives research environment für Frauen entsteht. Dem Kaskadenmodell entsprechend werden Frauen auf allen Qualifizierungsebenen (Studierende: PUSH; Promovierende: Step by Step und Forschende Frauen, späte Promotionsphase/Habilitation: feRNet) individuell und der Lebenssituation entsprechend gefördert. (Details siehe Teil B, Kapitel 1.1)

Der **Dual Career Service** der Universität Bamberg wurde 2010 eingerichtet und unterstützt Doppelkarrierepaare in Bamberg. Er ist direkt der Leitung unterstellt und als **zentrale Kontaktstelle** dient das **Büro der Kanzlerin**. Der Dual Career Service der Universität Bamberg versteht sich darüber hinaus als weichenstellendes Netzwerk. Deshalb ist er innerhalb der Universität breit aufgestellt. Im Dual Career Service arbeiten die 2009 gegründeten Trimberg-Research Academy, das Welcome Center, die Zentrale Studienberatung, das Eltern-Service Büro, die Frauenbeauftragten und darüber hinaus das Hochschulteam Oberfranken der Agentur für Arbeit in Bamberg zusammen. Durch die Nutzung bestehender Netzwerke aller beteiligten Einrichtungen entsteht ein engmaschiges Servicenetz, das alle für Doppelkarrierepaare relevanten Bereiche abdeckt.

Die **Trimberg Research Academy (TRAc)** fördert seit 2009 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bamberg, die sich vor allem als service- und beratungsorientierte Unterstützungsstruktur für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler versteht, in besonderem Maße individuelle Lebensentwürfe. Als solche trägt sie insbesondere dazu bei, die Rahmenbedingungen für Forscherinnen und Forscher effektiv und nachhaltig zu verbessern. Ausgestattet ist TRAc mit zwei ganzen Mitarbeiterstellen (TV-L E13).

Bei der Beratung von promotionsinteressierten, promovierenden und bereits promovierten Forscherinnen und Forschern unterstützen die Trimberg Research Academy und der dazugehörige **Scientific Career Service (SCS)**, die universitären Initiativen, Strukturen und Programme, die der Förderung von Frauen, der Gleichstellung der Geschlechter und der Familienfreundlichkeit der gesamten Universität verpflichtet sind, aktiv und fortwährend. In den täglichen Beratungsgesprächen verweisen die Mitarbeiter der TRAc und des SCS deshalb Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen regelmäßig auf Programme und Ausschreibungen, die explizit auf die Förderung von Wissenschaftlerinnen abzielen.

Das 2010 gegründete und mit einer ganzen Mitarbeiterinnenstelle (TV-L E13) ausgestattete **Welcome Center** ist an das Akademische Auslandsamt angebunden. Es fördert die internationale Vernetzung der Universität Bamberg und die Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Welcome Center unterstützt in seiner Funktion als Förderer des wissenschaftlichen Austauschs internationale Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler ebenso wie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bamberg, die nach einem Auslandsaufenthalt an die Universität Bamberg zurückkehren. Den spezifischen Belangen von Wissenschaftlerinnen gilt dabei besondere Aufmerksamkeit.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Universität Bamberg verfolgt das Ziel, mehr Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu fördern und den Anteil der Professorinnen nachhaltig zu erhöhen, mit Nachdruck. Die **Berufungsstatistiken** weisen seit 2006 eine sehr hohe Berufsquote für Frauen auf. Im Mittel wurde in den vergangenen fünf Jahren **jede dritte Professur mit einer Frau besetzt**. Der Professorinnenanteil hat sich deshalb seit 2006 von 17,69 Prozent auf **26,92 Prozent** gesteigert.

Um den Professorinnenanteil noch weiter zu steigern, wurde die **Berufungsverfahrensordnung** grundlegend überarbeitet und trat nach Beschluss des Senats in ihrer jetzigen Form am 1. März 2010 in Kraft. Verpflichtend ist für jedes Berufungsverfahren ein **Arbeitsmarktscreening** eingeführt worden. Die Ergebnisse, die auch Aussagen zur Berufbarkeit von Frauen enthalten müssen, werden der Universitätsleitung zur Kenntnis gegeben. Am Screening beteiligt ist die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragte. Vom Frauenbüro wurde eine **Handlungsempfehlung zum Screening** erstellt, die die Fakultätsfrauenbeauftragten sowie alle weiteren am Screening beteiligten Personen bei der Suche nach geeigneten Männern und Frauen unterstützt. Sind die im Screeningprozess erarbeiteten Ergebnisse nicht zufriedenstellend, kann die **Schwerpunktsetzung der Stellenausschreibung verändert werden**. Wenn die **Frauenbeauftragte der Fakultät** nicht rechtzeitig am Verfahren beteiligt wurde oder andere Verfahrensfehler auftreten, kann sie ein **Veto** einlegen, welches das Verfahren stoppt. Die beim Screening ermittelten Kandidatinnen für die Stelle werden vom Frauenbüro **über die Ausschreibung der Stelle informiert**.

Im weiteren Verlauf des Berufungsverfahrens müssen **Frauen gemäß ihrem Anteil an den Bewerbungen, mindestens aber mit einem Anteil von 50 Prozent zu Berufungsvorträgen eingeladen werden**. Auf Abweichungen von dieser Regel ist nicht von der Fakultätsfrauenbeauftragten hinzuweisen, sondern sie bedürfen, konsequent im Sinne der Umkehrung der Berichtspflicht, der Begründung durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Ausschusses gegenüber der Fakultätsfrauenbeauftragten und dann ihrer Zustimmung. Die Berufungsverfahrensordnung stellt so die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Berufungsverfahren sicher.

Des Weiteren ist ein erster **Berufungsleitfaden** erstellt worden, der in einem ersten Schritt Ausführungsbestimmungen für die Berufungsverfahrensordnung erhält. Dieser wird von der Arbeitsgruppe Berufungsleitfaden des Frauenbeirats weiter erarbeitet und kann nach Verabschiedung durch die universitären Gremien in Kraft treten. Darüber hinaus ist die Erstellung eines Leitfadens für die Beurteilung der Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern vom Frauenbeirat geplant.

Im Rahmen der **Auditierung** zur Familiengerechten Universität wurde 2010 eine Führungskräfte-schulung der Dekaninnen und Dekane zum Thema Familienfreundlichkeit durchgeführt. Im Jahr 2011 wird eine zweite **Führungskräfte-schulung** angeboten. Diese Schulung wird ca. 2.000,00 Euro kosten und aus Mitteln finanziert, die durch die Förderung des bundesweiten Professorinnenprogramms frei werden. Ziel der Schulung ist das Reflektieren des eigenen Verhaltens auf Aspekte der Familienfreundlichkeit. Die Schulung wird u.a. zum Ziel haben, Beurteilung von Personen, die durch Familienpflichten geprägte Karrierewege aufweisen, objektiver zu gestalten. Weitere Schulungen zu ähnlichen Themen sind geplant.

4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Um ungeklärte Konflikte zwischen Angehörigen der Universität zu klären, wurde eine **Kommission zur Konfliktlösung** gegründet, deren Richtlinien am 1. April 2007 nach Beschluss des Senats in Kraft traten. Die Kommission regelt Konflikte zwischen Mitgliedern der Otto-Friedrich-Universität, die zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal im Sinne von Art. 2 Abs. 1 BayHSchPG gehören, diesen Mitgliedern Gleichgestellte (Art. 17 Abs. 1 Satz 5 BayHSchG) sowie Forschungsstipendiaten und Forschungsstipendiatinnen, Promovenden und Promovendinnen, Habilitanden und Habilitandinnen. Ziel der Konfliktkommission ist es, das positive Klima an der Universität Bamberg zu wahren und Konflikte im Interesse der Wahrung eines fairen Wettbewerbs in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz, möglichst gütlich und einvernehmlich beizulegen.

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bamberg machen es sich auf der Grundlage der Gleichstellungsrichtlinien zur Aufgabe, **auf allen Qualifikationsstufen eine verstärkte Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu betreiben**. Dies geschieht, indem sie die Beratung von Studieninteressentinnen und Studentinnen intensivieren, Promotionsvorhaben anregen und Habilitationsvorhaben unterstützen. Qualifizierte Frauen werden verstärkt für Stipendien vorgeschlagen.

Bei qualifikationsfördernden studentischen und wissenschaftlichen Hilfskrafttätigkeiten wie Tutorien oder der Mitarbeit in Forschungsprojekten, sollen Frauen bei gleicher Eignung unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit **gemäß dem Studentinnenanteil im betreffenden Fach eingestellt werden**.

Bei der Einrichtung von „**Bamberg Graduate Schools**“ wird auf die über die üblichen Strukturmaßnahmen hinausgehende Einhaltung der Gleichstellung in den Ordnungen und Richtlinien der Schools bestanden. Beispielhaft sind hier die Regelungen zur Gleichstellung der 2010 eingerichteten BAGSS, Bamberg Graduate School of Social Sciences, zu nennen, die z.B. die Vergabe von Stellen und Stipendien explizit für Frauen sowie Streckungen des Promotionsprogramms für Eltern vorsehen und in enger Kooperation mit dem Frauenbüro organisiert sind.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

Frauenbüro

Das **Frauenbüro** ist die zentrale Einrichtung der Frauen- und Gleichstellungsförderung der Universität. Es unterstützt die Frauenbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und verwaltet die Fördermittel. Das Frauenbüro ist mit einer **halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle** ausgestattet, die seit dem 1. Januar 2011 unbefristet ist. Der Etat der Frauenbeauftragten setzt sich zusammen aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, und aus Mitteln der Universität in mindestens der gleichen Höhe. Die Mittel des Ministeriums belaufen sich auf 15.870,00 Euro, der Anteil der Universität beträgt 18.000,00 Euro.

Im Frauenbüro angesiedelt ist das neu ab dem Sommersemester 2011 eingerichtete **Mentoringprogramm „feRNet“** der Frauenbeauftragten. Es ist auch mit einer **halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle** ausgestattet, deren Vertrag für die Projektlaufzeit bis September 2014 befristet ist. Die Fördersumme für das Mentoringprogramm beläuft sich auf jährlich 70.710,00 Euro. Die Universität Bamberg strebt an, dieses Mentoringprogramm über die Laufzeit des Projekts hinaus weiterzuführen. Die Fakultätsfrauenbeauftragten verwalten einen Etat von insgesamt 5.000,00 Euro, der gemäß dem Frauenanteil an den Fakultäten aufgeteilt wird. Mit diesen Mitteln zur Förderung der Gleichstellung realisieren sie fakultätsinterne Projekte.

Etern-Service-Büro/Familien-Ombudsfrau

Das **Eltern-Service-Büro** wird geleitet von der **Familien-Ombudsfrau**, die hauptamtlich Leiterin der Studentenkanzlei ist. Sie wird **unterstützt von einer Angestellten (TV-L E9)**, die ihr 15 Stunden in der Woche zur Verfügung steht. Das Eltern Service-Büro versteht sich als zentrale Serviceeinrichtung für alle Eltern der Universität. Die besonders gute Anbindung an die Studentenkanzlei ermöglicht eine zielgenaue Beratung besonders der studierenden Eltern. Der Initiative der Leiterin des Eltern-Service-Büros ist es zu verdanken, dass das Bayerische Hochschulgesetz dahingehend geändert wurde, dass Studierende, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, sich vom Studium beurlauben und trotzdem weiterhin Studienleistungen erbringen können. Diese Regelung galt bisher nur für Studierende, die Kindererziehungszeiten wahrnahmen. Die Leiterin des Eltern-Service-Büros leitet auch die Projektgruppe Familiengerechte Hochschule.

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Durch das geistes- und sozialwissenschaftliche Fächerprofil der Universität Bamberg ist die einzige technische Fakultät, die Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik, besonders aktiv bei der Rekrutierung von weiblichem Nachwuchs für die Universität. (vgl. Grafik 2) Sie beteiligt sich jährlich seit 2005 am **Girlsday**, der Schülerinnen ab der neunten Jahrgangsstufe für Informatik begeistern soll, und seit 2006 am Projekt **„Mädchen und Technik“**, in dem Schülerinnen im Alter zwischen zehn und vierzehn Jahren über den Zeitraum von einer Woche die Informatik von allen Seiten kennenlernen können. Darüber hinaus bietet es einen **Informatik-Kindergarten** und **„I for Kids“** an. Beides sind Workshops für Kinder im Kindergarten- und Grundschulalter, in denen spielerisch das Inte-

resse für Informatik geweckt werden soll. Die Initiative „**Freak-IT**“ richtet sich an Oberstufenschülerinnen und -schüler und soll die Entscheidung für ein Informatikstudium erleichtern.

Für Studentinnen der Informatik gibt es ein **Mentorinnengprogramm**, in dem Studentinnen höherer Semester Mentorinnen für die jüngeren Semester sind. Ergänzt wird die Mentoring-Beziehung von Exkursionen zu möglichen Arbeitgebern. Seit 2010 und bis 2014 erhält die Fakultät WIAI als Unterstützung für diese Aufgaben jährlich 5.000,00 Euro aus Mitteln, die durch die Förderung durch das Professorinnenprogramm des Bundes frei werden.

Bestimmte Fächer an der Universität Bamberg weisen einen sehr hohen Frauenanteil auf. Besonders die Fächer der humanwissenschaftlichen Fakultät zählen hierzu. Deshalb wird für 2011 die Teilnahme am **Boysday** geplant. Die mögliche Beteiligung wird vor allem hinsichtlich der zeitlichen und finanziellen Ressourcen derzeit geprüft.

Die aktive Rekrutierung von **Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern** wird an der Universität Bamberg seit langem praktiziert. Die in der Berufungsverfahrenordnung seit März institutionalisierten Mechanismen der Rekrutierung stellen ein Höchstmaß an Transparenz und Wettbewerbsgleichheit sicher. Im generell stattfindenden **Screeningverfahren** und in Workshops, die zur Profilbildung vakanter Stellen stattfinden können, werden unter dem übergeordneten Ziel der Chancengleichheit aller geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gezielt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermittelt, die zur Bewerbung aufgefordert werden.

1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Gemäß Art. 5 des BayHSchG sind bei der inter- und inneruniversitären Mittelzuweisung Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen. Bei der Mittelverteilung an der Universität Bamberg findet dieses Kriterium angemessene Berücksichtigung dahingehend, dass 5 Prozent der **Mittel, die leistungsorientiert vergeben** werden, **nach Gleichstellungsaspekten** an die Fakultäten, Lehrstühle und Professuren verteilt werden. Die zu verteilende Summe beläuft sich auf 55.000,00 Euro jährlich.

Die jährlich 5.000,00 Euro, die die Fakultätsfrauenbeauftragten zur Bewirtschaftung zugewiesen werden, werden anteilig, nach Größe und Frauenanteil an der Fakultät, verteilt. Außerdem stehen zur Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten von Dienstaufgaben jährlich 6.000,00 Euro zur Verfügung.

Die Universität Bamberg hat im Jahr 2010 darüber hinaus 95.000,00 Euro aus dem Professorinnenprogramm der Universität Bayern e.V. für neu an die Universität berufenen Professorinnen erworben.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Um Frauen nach dem Studium an die Universität zu binden und sie für die Wissenschaft zu gewinnen, haben die Frauenbeauftragten ein Fördersystem entwickelt, das Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen entsprechend fördert. Als Anreiz für eine wissenschaftliche Karriere und als Hinweis auf das hohe wissenschaftliche Potential der Absolventinnen der Universität Bamberg, vergeben die Frauenbeauftragten seit dem Jahr 2007 den „Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen“ - kurz „**PUSh**“. Der Preis wird von Absolventinnen und Betreuerinnen und Betreuern sehr gut angenommen. Es werden jeweils drei Preise mit je 500,00 Euro Preis-

geld ausgelobt. Einen der Preise stiftet der Präsident der Universität Bamberg, die beiden weiteren Preisgelder werden aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (STMWFK) finanziert.

Während der Promotion und auch in der Post Doc-Phase werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch unterschiedliche Maßnahmen individuell gefördert. Aus Mitteln des STMWFK (im Jahr 2010 101.303,00 Euro) wird seit 2008 das **Stipendienprogramm „Step by Step“** finanziert. Es vergibt Brückenstipendien mit einer Laufzeit von sechs Monaten zur Überbrückung von Finanzierungslücken während der Promotions- oder der Post-Doc-Phase oder zwischen diesen. Außerdem können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen für Prämien bewerben, wenn sie Vorträge auf Konferenzen gehalten oder in renommierten Fachzeitschriften veröffentlicht haben. Dieses Stipendienprogramm ist abhängig von der Zuteilung von Fördermitteln aus dem STMWFK.

Das Forschungskolloquium **„Forschende Frauen in Bamberg“** bietet Wissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion die Möglichkeit, vor einem fachübergreifenden Publikum vorzutragen und zu veröffentlichen. 2010 ist der dritte Band der Reihe erschienen. Die Buchreihe ist unabhängig von externen Geldquellen. Die Kosten von ca. 500,00 Euro pro Band trägt der Etat der Frauenbeauftragten.

Das **Mentoringprogramm „feRNet“** der Universitätsfrauenbeauftragten bietet sowohl die klassische Tandembeziehung als auch Elemente des Gruppencoachings. Ergänzt werden die Angebote durch ein umfassendes Rahmenprogramm. Es erfüllt somit alle Qualitätsstandards des Forums Mentoring e.V. Unabhängig von der Teilnahme am Mentoringprogramm ist das Rahmenprogramm, das gezielt auf junge Wissenschaftlerinnen in der Phase ihrer Karriereplanung zugeschnitten ist, allen Interessierten zugänglich. Angeboten werden pro Mentoringrunde (18 Monate) acht Seminare, ergänzt werden diese durch Informationsveranstaltungen zu Themen wie Drittmittelakquise, Hochschulmanagement und – politik oder Peer-Review-Verfahren. Seminare und Informationsveranstaltungen stehen allen weiblichen Angehörigen der Universität, die sich in der Qualifikationsstufe befinden, offen. Begleitend finden weiterhin das Bewerbungsseminar und das Seminar zu Rhetorik und selbstsicherem Verhalten statt, die auch für Studentinnen offen sind. Für Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase findet jährlich in Kooperation mit anderen bayerischen Universitäten ein zweitägiger Workshop zu Berufungsverfahren statt. Außerdem können die Mentees finanzielle Unterstützung für Hilfskräfte, Reisekosten, Druckkosten und andere Sachmittel aus einem Pool schöpfen, ganz entsprechend ihrer individuellen Bedürfnisse.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Das **Fortbildungszentrum Hochschullehre**, das Eltern-Service-Büro und die Frauenbeauftragten boten im Jahr 2010 erstmals ein **Weiterbildungsseminar zu familienfreundlicher Lehre** an, das vom Eltern-Service-Büro finanziert wurde. Es wird auch in Zukunft einmal jährlich stattfinden. Im Rahmen der Auditierung zur familiengerechten Hochschule findet im Jahr 2011 eine Führungskräfte-schulung im Hinblick auf Familienfreundlichkeit statt. Um nachhaltig wirken zu können, wird auch diese Schulung in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.



Bamberg, am 11. Februar 2011

gez.

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert
Präsident

gez.

Dr. jur. Dagmar Steuer-Flieser
Kanzlerin

gez.

Prof. Dr. Anna Susanne Steinweg
Vizepräsidentin Forschung
Vorsitzende der ständigen Kommission für
Forschung u. wissenschaftlichen Nachwuchs

gez.

Prof. Dr. Sebastian Kempgen
Vizepräsident Lehre
Vorsitzender der ständigen Kommission für
Lehre und Studium

gez.

Prof. Dr. Hans Georg Lössl
Vorsitzender des Universitätsrats

gez.

Prof. Dr. Mark Häberlein
Vorsitzender des Senats

gez.

Prof. Dr. Ada Raev
Universitätsfrauenbeauftragte

gez.

Prof. Dr. Margarete Wagner-Braun
Universitätsfrauenbeauftragte

gez.

Prof. Dr. Iris Hermann
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

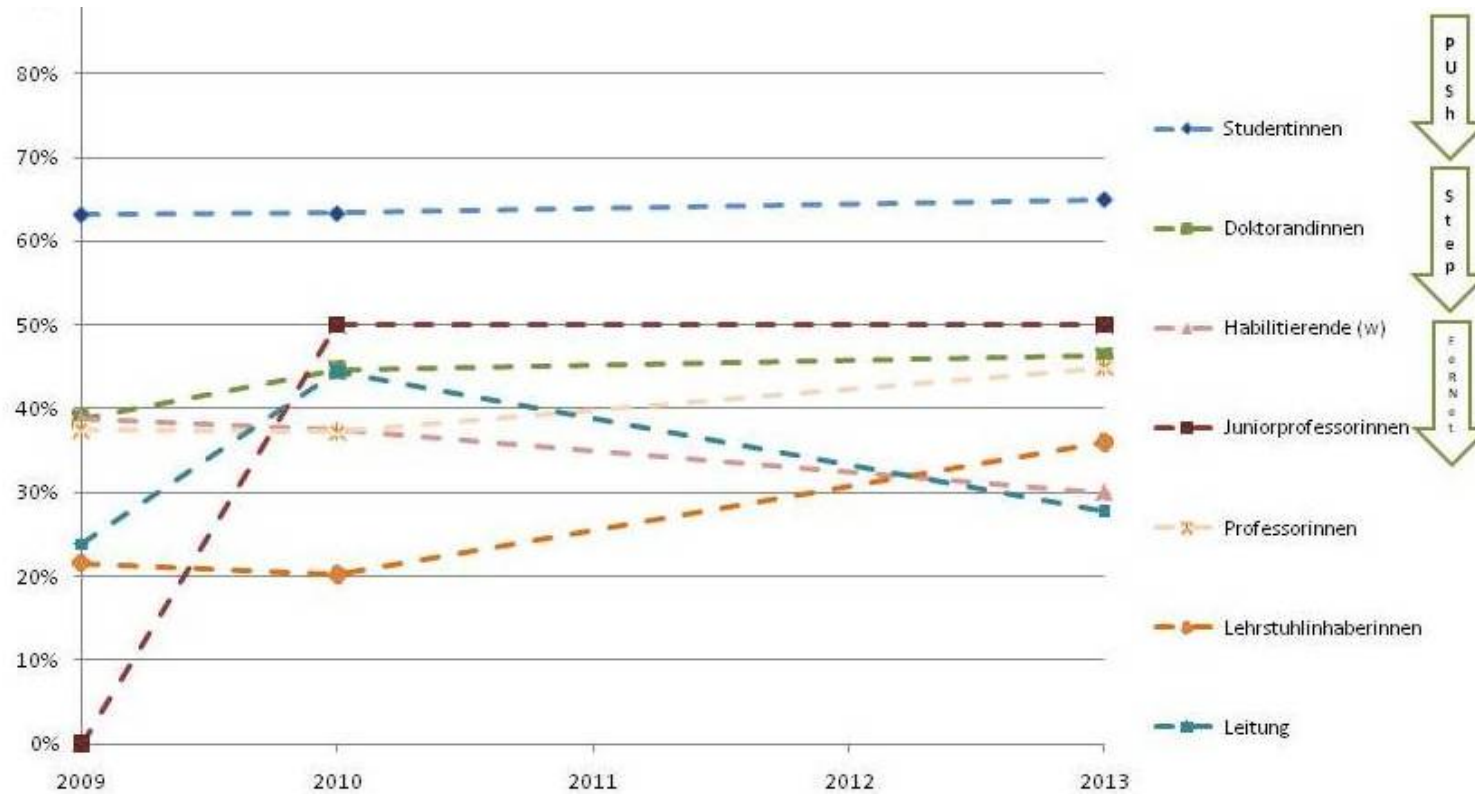
gez.

Dr. Fabian Franke
Stellv. Gleichstellungsbeauftragter



Anlage Tabellarische Übersichten

In der Gesamtschau der Datenentwicklungen und der 2009 selbst gesetzten Zielmargen, sind durchweg erfreuliche Steigerungen zu verzeichnen, die die Zielsetzungen für 2013 als realistisch erscheinen lassen.



Innerhalb der Fakultäten konnten Bereiche identifiziert werden, denen in den kommenden Jahren besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Insgesamt sind jedoch bei einer Universität mittlerer Größe wie Bamberg Schwankungen mitunter den kleinen Fallzahlen geschuldet, die sich in Prozentverschiebungen auswirken.

Deshalb sind insbesondere die Gesamttrends der Universität als richtungsweisend hervorzuheben. Sie beweisen den Anspruch, die bereits hohen Anteile von Frauen in allen Stufen des Kaskadenmodells nicht nur zu halten, sondern durch die im Bericht erläuterten Strukturmaßnahmen und den individuellen Einsatz aller Kräfte der Universität noch weiter auszubauen.



Anlage Tabellarische Übersichten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 31.01.2009				Aktueller Stand am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Daten aus WS 2008/2009 bzw. WS 2010/2011)	3165	5441	36,78%	63,22%	3721	6435	36,63%	63,36%	35,00%	65,00%
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2008 bzw. im Jahr 2010	34	21	61,20%	38,80%	36	29	55,38%	44,61%	51,85%	46,30%
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; Habilitierende	19	12	61,29%	38,71%	20	12	62,50%	37,50%	70,00%	30,00%
Juniorprofessuren 2008 und 21.09.2010	2	0	100,00%	0,00%	2	2	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Professuren (C2,C3,W2; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	30	18	62,50%	37,50%	32	19	62,74%	37,25%	55,10%	44,90%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (W3,C4; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	58	16	78,38%	21,62%	63	16	79,75%	20,25%	64,00%	36,00%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (UL, Dekane, Prodekane, Studiendekane)	16	5	76,19%	23,81%	10	8	55,56%	44,45%	72,22%	27,78%



Anlage Tabellarische Übersichten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 31.01.2009				Aktueller Stand am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Daten aus WS 2008/2009 bzw. WS 2010/2011)	947	2230	28,90%	71,10%	1043	2794	27,18%	72,82%	30,00%	70,00%
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2008 bzw. im Jahr 2010	15	9	62,50%	37,50%	9	12	42,86%	57,14%	50,00%	50,00%
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; Habilitierende	13	7	65,00%	35,00%	14	7	66,66%	33,33%	50,00%	50,00%
Juniorprofessuren 2008 und 21.09.2010	1	0	100,00%	0,00%	2	1	66,67%	33,33%	50,00%	50,00%
Professuren (C2,C3,W2; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	14	10	58,30%	41,60%	17	15	53,12%	46,88%	50,00%	50,00%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (W3,C4; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	17	6	73,90%	26,10%	25	7	78,12%	21,88%	60,00%	40,00%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Prodekane, Studiendekane)	5	0	100,00%	0,00%	2	3	0,40%	0,60%	80,00%	20,00%



Anlage Tabellarische Übersichten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Humanwissenschaften										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 31.01.2009				Aktueller Stand am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Daten aus WS 2008/2009 bzw. WS 2010/2011)	368	1420	20,58%	79,42%	393	1661	19,13%	80,86%	20,00%	80,00%
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2008 bzw. im Jahr 2010	4	3	57,10%	42,90%	1	10	9,09%	90,90%	50,00%	50,00%
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; Habilitierende	2	5	28,57%	71,42%	2	4	33,33%	66,66%	50,00%	50,00%
Juniorprofessuren 2008 und 21.09.2010	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Professuren (C2,C3,W2; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	5	1	83,33%	16,67%	7	4	63,64%	36,36%	66,67%	33,33%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (W3,C4; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	10	4	71,40%	28,60%	8	4	66,66%	33,34%	57,14%	42,86%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Prodekane, Studiendekane)	3	0	100,00%	0,00%	2	1	66,66%	33,33%	66,67%	33,33%



Anlage Tabellarische Übersichten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 31.01.2009				Aktueller Stand am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Daten aus WS 2008/2009 bzw. WS 2010/2011)	1392	1479	48,48%	51,52%	1742	1847	48,54%	51,46%	50,00%	50,00%
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2008 bzw. im Jahr 2010	13	7	65,00%	35,00%	19	7	73,01%	26,92%	60,00%	40,00%
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; Habilitierende	2	0	100,00%	0,00%	2	1	66,66%	33,33%	80,00%	20,00%
Juniorprofessuren 2008 und 21.09.2010	1	0	100,00%	0,00%	1	1	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
Professuren (C2,C3,W2; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	5	3	62,50%	37,50%	5	1	83,33%	16,67%	55,00%	45,00%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (W3,C4; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	22	3	88,00%	12,00%	18	4	81,82%	18,18%	70,00%	30,00%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Prodekanen, Studiendekane)	2	1	66,66%	33,33%	1	2	33,33%	66,66%	66,66%	33,33%



Anlage Tabellarische Übersichten

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage am 31.01.2009				Aktueller Stand am 31.12.2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (Daten aus WS 2008/2009 bzw. WS 2010/2011)	420	83	83,50%	16,50%	537	118	81,98%	18,01%	82,00%	18,00%
Promovierende, wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen ersatzweise: Anzahl der abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2008 bzw. im Jahr 2010	48 (1) *	7 (1) *	85,62% *	14,58% *	7	0	100,00%	0,00%	82,00%	18,00%
Habilitierende, Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen; Habilitierende	2	0	100,00%	0,00%	2	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Juniorprofessuren 2008 und 21.09.2010	0	0	0,00%	0,00%	0	0	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Professuren (C2,C3,W2; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	2	1	66,60%	33,30%	2	1	66,66%	33,34%	66,67%	33,33%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (W3,C4; Stichtag 1. März 2009 und 21.09.2010)	6	0	100,00%	0,00%	7	0	100,00%	0,00%	85,71%	14,29%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekane, Prodekane, Studiendekane)	3	0	100,00%	0,00%	3	0	100,00%	0,00%	100,00%	0,00%

* wegen sehr kleiner Fallzahlen hier, im Gegensatz zu den anderen Fakultäten, Bezug auf wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen