



## **Zwischenbericht 2011 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft**

Dieser Bericht wurde von der Hochschulleitung am 15.02.2011 verabschiedet.

In der Präambel ihrer Grundordnung<sup>1</sup> verpflichtet sich die Universität Bayreuth die Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, auf die Beseitigung bestehender Nachteile einzuwirken und für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie einzusetzen. Diese Ansätze bilden zentrale Elemente zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG an der Universität Bayreuth.

Bei der Implementierung von Maßnahmen wird in vielen Bereichen der Paradigmenwechsel von einer Sicherstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern hin zu einer konkreten und gezielten Förderung von Frauen weiter vollzogen. Auf eine Festlegung von dezidierten Quoten z. B. bei der Besetzung von Leitungspositionen wurde (bisher) allerdings verzichtet, gleichwohl werden Zielvorgaben im Sinne des Kaskadenmodelles definiert – entsprechend der strategischen Leitlinie der die Universität Bayreuth „Förderung statt Quote“.

An der Universität Bayreuth studieren zurzeit rund 10.000 Studierende. Sie beschäftigt ca. 200 Professoren und hatte 2010 ein Jahresbudget von ca. 88 Millionen € (ohne Drittmittel).

### **A. Strukturelle Gleichstellungsstandards**

#### **1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen**

##### **1.1 Verankerung auf Leitungsebene**

###### **Leitbild**

Das Leitbild der Universität postuliert, dass sich die Universität Bayreuth für konsequente Chancengleichheit, insbesondere zwischen den Geschlechtern, auf allen Ebenen

---

<sup>1</sup> ([www.uni-bayreuth.de/universitaet/leitung\\_und\\_organe/Universitaetsverwaltung/abt1/amtliche-bekanntmachungen/konsolidierteFassungen/2009/2009-083-kF.pdf](http://www.uni-bayreuth.de/universitaet/leitung_und_organe/Universitaetsverwaltung/abt1/amtliche-bekanntmachungen/konsolidierteFassungen/2009/2009-083-kF.pdf))

einsetzt, nachhaltig die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie im Rahmen einer familienfreundlichen Hochschule verfolgt und Diversität als innovatives Potential ansieht.

### **Grundordnung**

In der Grundordnung ist das **Amt der Frauenbeauftragten** der Universität verankert: Ihre Amtszeit beträgt zwei Jahre. Die Frauenbeauftragte der Universität hat das Recht an den Sitzungen aller Gremien und Kommissionen der Universität, in denen sie nicht stimmberechtigtes Mitglied ist, mit beratender Stimme teilzunehmen. Seit Oktober 2010 hat Prof. Dr. Gabriele Obermaier das Amt der Frauenbeauftragten inne. Ihr stehen erstmalig nicht mehr nur zwei, sondern drei gewählte Stellvertreterinnen (Prof. Dr. Karin Birkner, Prof. Dr. Sabine Hornberg und Apl. Prof. Dr. Birgitta Wöhr) zur Seite, um die ständig wachsenden Aufgaben besser bewältigen zu können. Einerseits zählt dazu die Mitarbeit in den verschiedenen Gremien (Hochschulleitungssitzung, Präsidialkommissionen, Senat, Hochschulrat), andererseits die Betreuung verschiedener Schwerpunkte der Frauenförderung (Coaching, Mentoring, Dual-Career, MINT-Förderung).

Die Universität stellt den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben folgende Ressourcen zur Verfügung. So wird das Frauenbüro auf einer halben Stelle von einem Referenten geleitet. Im November 2009 wurde diese Stelle entfristet. Außerdem werden die verschiedenen Maßnahmen (siehe B 1.2) finanziert (Jahresetat 2010 von 57.000,00 €). Außerdem wird die Frauenbeauftragte für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Arbeiten von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

Zudem gibt es gemäß dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern eine **Gleichstellungsbeauftragte** für das nichtwissenschaftliche Personal.

Zu Beginn des Jahres 2011 hat die Hochschulleitung der Universität Bayreuth eine **Beauftragte für familiengerechte Hochschule bestellt** und diese Funktion in die Grundordnung implementiert. Die Aufgabe wird von der Vizekanzlerin wahrgenommen (s.a. 1.4), um auch hier die direkte Anbindung an die Hochschulleitung zu gewährleisten. Ihre Aufgabe ist es, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie zu fördern.

Ferner wurde Anfang 2011 an der Universität Bayreuth eine **Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement** eingerichtet, die ebenfalls in der Grundordnung verankert ist. Der Vorsitz ist einem der Vizepräsidenten zugeordnet. Neben diesem gehören ihr die Frauenbeauftragte der Universität und ihre drei Stellvertreterinnen, der/die Beauftragte für schwerbehinderte Mitarbeiter, der/die Beauftragte für die behinderten Studierenden, die Leitung des International Office, der/die Gleichstellungsbeauftragte, der/die Beauftragte für eine familiengerechte Hochschule sowie zwei Studierende an. Die Präsidialkommission ist zuständig für die

Verbesserung und Sicherung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium. Sie erstellt dazu Konzepte, schlägt Zielvereinbarungen insbesondere mit den Fakultäten und entsprechende Maßnahmen vor und überprüft deren Realisierung.

Grundsätzlich soll das **Diversitätsmanagement**, d.h. die konstruktive Nutzung sozialer und kultureller Vielfalt im Sinne einer positiven Wertschätzung hinsichtlich Unterschieden in Geschlecht, Ethnie, Alter und Behinderung nicht nur bei der Durchführung, sondern bereits bei der Einführung von Maßnahmen berücksichtigt werden. Die Universität Bayreuth schafft auf ihrem Campus eine Hochschulkultur, die für die Belange von Frauen und Familien in besonderer Weise sensibilisiert ist. Sie setzt sich mit Nachdruck für die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf ein. Dabei lässt sie sich von der Überzeugung leiten, dass die Familie gerade unter den Voraussetzungen der modernen Wissensgesellschaft eine zentrale Bedeutung für ein gelingendes, von sozialer Verantwortung geprägtes Miteinander hat.

Die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement bildet wiederum den **Ausschuss für Frauenfragen**, dem die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten, deren Stellvertreterinnen sowie Studierende aus jeder Fakultät angehören. Den Vorsitz führt die Frauenbeauftragte der Universität. Die Studierenden werden zu Beginn des Studienjahres von den jeweiligen Fachschaftsvertretungen im Einvernehmen mit dem Studierendenparlament vorgeschlagen. Aufgaben des Ausschusses für Frauenfragen sind insbesondere die Erstellung der Vorschlagsliste für die Wahl der Frauenbeauftragten der Universität und der Stellvertreterinnen sowie die Beratung über den Entwurf des Frauenförderplans. Zudem werden die Anträge auf Fördermittel aus dem "Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages" nach einem Kriterienkatalog bewertet, der durch den Ausschuss für Frauenfragen aufgestellt wird und anschließend an die Hochschulleitung zur Genehmigung weitergeleitet.

Durch die im Januar 2011 durchgeführten strukturellen Maßnahmen und die implementierten Änderungen der Grundordnung ist eine noch stärkere Kontrolle und Einflussnahme durch die Hochschulleitung bei der Umsetzung von durchgängigen Gleichstellungsstandards gewährleistet.

## 1.2 Beteiligung der Fakultäten

Jede der sechs Fakultäten der Universität Bayreuth hat **eigene Frauenbeauftragte**, deren Ämter ebenfalls in der Grundordnung verankert sind: Die Amtszeit der Fakultätsfrauenbeauftragten beträgt zwei Jahre. Sie haben bis zu zwei Stellvertreterinnen und gehören dem Ausschuss für Frauenfragen (s.o. 1.1) an. Die Hochschulleitung hat im Dezember 2010 beschlossen, im Jahr 2011 mit den Fakultäten **Zielvereinbarungen zur**

**Erhöhung des Frauenanteils** abzuschließen. Die Zielvereinbarungen werden bis Ende des Sommersemesters 2011 von den Fakultäten in Kooperation mit ihren Frauenbeauftragten erarbeitet. Ziel ist es, den Frauenanteil gemäß dem Kaskadenmodell auf allen Hierarchieebenen zu erhöhen (d.h. auf der jeweils nächst höheren Ebene soll ein jeweils so hoher Frauenanteil erreicht werden, wie auf der vorangehenden Ebene). In diesem Sinne sollen die Anteile der Frauen an Promotionen und Habilitationen erhöht werden aber auch die der im Mittelbau Beschäftigten, Juniorprofessuren und Professuren. Zusätzlich soll der Anteil der Studentinnen in den sog. MINT-Fächern gesteigert werden. Ein Katalog mit verschiedenen möglichen Maßnahmen wurden den Dekanen zur Verfügung gestellt. Dabei werden individuelle Erhöhungen des Frauenanteils ausgehandelt, Unterstützung bekommen die Fakultäten hierbei durch die neu geschaffenen Stellen zur Förderung von Dual Career (s.u. 3.3) und MINT-Förderung (s.u. B.1.1) und durch die Stelle für Mentoring und Coaching. Als erster Schritt wurden unterstützt durch die Stelle für Mint- Förderung bereits Umfragen in verschiedenen Fakultäten durchgeführt und den unterschiedlichen Förderbedarf erfasst.

Darüber hinaus wurden die Fakultäten im Dezember 2010 schriftlich vom Präsidenten aufgefordert, in ihren Struktur- und Entwicklungsplänen Maßnahmen und Ziele der Frauenförderung für die nächsten 5 bzw. 10 Jahre festzulegen. Die Struktur- und Entwicklungspläne sollen bis Jahresende verabschiedet werden.

Einzelne Fakultäten und Fachgruppen führen schon seit Jahren Maßnahmen zur Frauenförderung durch. So beteiligen sich die MINT-Fächer bei verschiedenen Projekten um Studentinnen zu gewinnen, z.B. Girl's Day, MUT (Mädchen und Technik).

### **1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen**

In Zusammenarbeit mit dem **Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL)** bietet die Frauenbeauftragte der Universität Bayreuth seit 2009 regelmäßig Workshops und Seminare für Wissenschaftlerinnen zu folgenden Themen an:

- Geschlechtergerechte Lehre,
- Stimmtraining für Hörsaal und Seminarraum,
- Gewinnende Konfliktlösung,
- Rhetorik,
- Studierende beraten,
- Zeit- und Lehrmanagement,
- Interkulturelle Kommunikation,
- Scientific Writing in the Natural Sciences,

- Effektives Erstellen von Power-Point-Präsentationen,
- Erfolgreiches Bewerben und Verhalten im Assessment-Center.

Diese Veranstaltungen sind für den Erwerb des „Zertifikat Hochschullehre Bayern“ anrechenbar.

Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der „Bayreuther International Graduate School of African Studies“ (BIGSAS). Das betrifft sowohl konkrete Maßnahmen als auch den wechselseitigen Transfer von Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit. So wurde z.B. das Konzept für das Coaching- und Mentoring-Programm, das im BIGSAS entworfen und durchgeführt wurde, als Grundlage für das universitätsweite Coaching- und Mentoring-Programm, welches von den Universitätsfrauenbeauftragten betreut wird, verwendet. Die derzeit amtierende stellvertretende Frauenbeauftragte der BIGSAS, Prof. Arndt, die zum SS 2010 berufen wurde, vertritt außerdem u.a. den Forschungsschwerpunkt Gender Studies. In ihrem Umfeld erfolgt derzeit die Vernetzung der an der Universität Bayreuth laufenden Forschungsarbeiten zu Genderthemen. Prof. Arndt steht der Frauenbeauftragten als wissenschaftliche Expertin bei Fragen zur Geschlechterforschung und des Diversitätsmanagements zur Verfügung. Im SS 2011 werden von ihr verschiedene Seminare zu Gender Studies gehalten bzw. mit außeruniversitären Experten organisiert.

2009 fand im Rahmen der familiengerechten Hochschule unter der Leitung des **Gender Zentrums Augsburg** an der Universität Bayreuth unter der Beteiligung von Hochschulleitung, von Dekanen, Professorinnen und Professoren der Workshop „Gender Training“ statt. In diesem Rahmen wurden von den Teilnehmerinnen ausgewählte Arbeits- und Fachthematiken im Hinblick auf Genderaspekte analysiert, die Gleichstellungsstrategie der Universität Bayreuth diskutiert und eine strategische Standortbestimmung (Ist-Soll-Analyse) durchgeführt. Im Anschluss an die Veranstaltung wurden konkrete Aufgaben und Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bayreuth festgelegt und vier Arbeitsgemeinschaften (AG) gegründet:

- AG „Konzept und Strategie“
- AG „Gender-Daten-Analyse“
- AG „Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“
- AG „Zielvereinbarungen“

#### **1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung**

Für das Coaching- und Mentoringprogramm der Frauenbeauftragten (s.u. B.2) wurde zum Oktober 2010 eine **halbe Stelle** für die **Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** (zunächst befristet auf zwei Jahre) geschaffen und besetzt. Das

Programm unterliegt der regelmäßigen **Evaluation** durch Befragungen der Teilnehmerinnen.

Die **Beauftragte für familiengerechte Hochschule** setzt sich insbesondere für familien-gerechte Arbeits- bzw. Studienbedingungen ein und fördert die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie. Ziel ist es, die Position der Universität Bayreuth als familiengerechte Hochschule zu festigen. Die jeweils zuständigen Organisationseinheiten im wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen Bereich der Universität Bayreuth arbeiten der Beauftragten insoweit zu und unterstützen sie bei ihren Aufgaben.

Die Universität Bayreuth durchläuft derzeit den Prozess der **System-akkreditierung**. Die Frauenbeauftragte ist in dieses Verfahren eingebunden und wurde bei der ersten Begehung Ende Januar 2011 durch die Gutachter-gruppe entsprechend befragt.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Daten zur Gleichstellungssituation der Universität Bayreuth werden fortlaufend durch die Fakultäten, die Studentenkanzlei und die Universitätsverwaltung erhoben, in den Jahresberichten der Frauenbeauftragten veröffentlicht und in der zuständigen Präsidialkommission und der Hochschulleitung diskutiert. Dadurch stehen auf allen Ebenen Daten zur Verfügung, um die Gleichstellungssituation zu analysieren und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

## **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

### **3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation**

In Abstimmung mit dem Personalrat wurde vereinbart, dass Sonderurlaub wie im früheren Geltungsbereich des BAT bei Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen gewährt wird. Teilzeit-, Heim- und Telearbeit gibt es auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Leitungspositionen. Kontakthalte- und Wiedereingliederungsmaßnahmen für Frauen in der Familienphase werden in verschiedenen Projekten realisiert.

### **3.2 Kinderbetreuungsangebote**

Die neue, seit November 2010 arbeitende, architektonisch und pädagogisch mit einem im Kontext der Sportpädagogik entwickelten Profil ausgestattete **Kinderkrippe der Universität Bayreuth** bietet direkt auf dem Campus Plätze für 24 Kinder im Alter bis zu drei Jahren. Die Trägerschaft liegt bei der Diakonie Bayreuth; die Kosten für den Bau der Krippe und ihre räumliche Ausstattung wurden vom Bund, der Universität und der Stadt Bayreuth getragen. Die neue Krippe ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität vorbehalten und ergänzt somit das Angebot des Studentenwerks, das ausschließlich Studierenden vorbehalten ist (s.u.).

Das Studentenwerk betreibt eine **Kinderkrippe für Kinder von Studierenden** (drei Gruppen mit je 12 Kindern von 0–3 Jahren). Die Beiträge sind gering, da das Studentenwerk einen Teil übernimmt. Bei Bedürftigkeit kann auch ein Antrag auf Übernahme eines Teils der Betreuungskosten im Stadtjugendamt beantragt werden. Die Kinder werden altersgemischt und von qualifiziertem Personal betreut. Die Bring- und Holzeiten sind offen. Insgesamt stellt sich das Team sehr flexibel auf individuelle Bedürfnisse der Studierenden ein.

Zudem kann eine **stundenweise Kinderbetreuung** der Arbeiterwohlfahrt in Anspruch genommen werden.

Auch im Jahr 2011 wird die Universität Bayreuth zusammen mit anderen Behörden und Einrichtungen in und um Bayreuth wieder eine **Kinderbetreuung in den Sommerferien** anbieten. Träger ist auch hier die Arbeiterwohlfahrt.

Seit Mai 2008 sind Räume an der Universität Bayreuth zusätzlich als **Still- und Wickelräume** ausgezeichnet und hergerichtet. Sie sind mit einem Wickeltisch oder einer Liege mit Wickelaufgabe, einem bequemen Sessel zum Stillen und einem Telefon ausgestattet und werden gut angenommen.

Das Büro der Frauenbeauftragten berät über die Betreuungssituation in den Einrichtungen und bei Bedarf über weitere Betreuungsmöglichkeiten, z.B. wie eine Tagesmutter gefunden werden kann.

### **3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen**

Die Universität Bayreuth hat 2010 im Rahmen des audit *familiengerechte hochschule* die Reauditierung erreicht und wird in den nächsten Jahren die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Grundlage einer von der Hochschulleitung unterzeichneten Zielvereinbarung weiter verbessern. Zur Erreichung dieses Ziels ist bei der Frauenbeauftragten der Universität Bayreuth im Dezember 2010 eine halbe Stelle einer **Mitarbeiterin für das Dual-Career-Programm** (finanziert aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und deshalb zunächst befristet auf 4 Jahre) geschaffen und besetzt worden. Die Mitarbeiterin ist u.a. zuständig für den Aufbau eines Dual-Career-Service der Universität Bayreuth, den Aufbau eines Netzwerkes mit Hochschulen und Unternehmen in der Region, einer Jobbörse sowie die individuelle Beratung in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten für Partnerinnen bzw. Partner.

## **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

### **4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen**

Die Hochschulleitung hat Anfang 2011 einen **Leitfaden für Berufungsverhandlungen** für Vorsitzende von Berufungskommissionen beschlossen. Danach muss bei allen

Schritten eines Berufungsverfahrens auf die Umsetzung der Chancengleichheit geachtet werden. So soll u.a. bei der Zusammensetzung der Berufungskommission ein möglichst hoher Frauenanteil in der Kommission gewährleistet sein. Außerdem wird eine aktive Suche nach geeigneten Bewerberinnen gefordert. Bei der Erarbeitung des Berufungsvorschlages sind individuelle Biographien von Frauen besonders zu berücksichtigen. Ebenso sind auch Gutachterinnen auszuwählen. Alle Gutachter sind über den Frauenförderplan der Fakultät zu informieren. Im Berufungsvorschlag muss die Anzahl der Bewerberinnen dokumentiert und bei der Erläuterung der Entscheidungsfindung auf weibliche Bewerber besonders eingegangen werden.

Die Hochschulleitung hat im Jahr 2010 in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten eine **Checkliste für die Berichterstatter der Hochschulleitung in Berufungskommissionen verabschiedet**. Sie soll sicherstellen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei allen Entscheidungen der Berufungskommission gewährleistet ist.

Demnach sind die Frauenbeauftragten der Fakultäten an allen Vorgängen im Zusammenhang mit der Besetzung von Professuren zu beteiligen. Dies gilt für die Verabschiedung von Auswahlkriterien, die Formulierung der Stellenausschreibung sowie das eigentliche Auswahlverfahren. Die Vorsitzenden der Berufungskommissionen sollen bei Berufungsverfahren bereits im Vorfeld sowie nach erfolgter Ausschreibung gezielte Bemühungen unternehmen, um geeignete Kandidatinnen zu gewinnen. Dabei werden sie von den Frauenbeauftragten unterstützt, die sie über entsprechende Informationsquellen wie beispielsweise Datenbanken zu Wissenschaftlerinnen (z.B. FemConsult) informiert. Bei der Eignungsbeurteilung von Wissenschaftlerinnen werden die spezifischen Biographien von Frauen berücksichtigt. Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit, Reduzierungen der Arbeitszeit oder Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge aufgrund von Betreuungszeiten für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige dürfen Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil gereichen. Dies gilt insbesondere im Bezug auf die Quantität fachlicher Leistung (z.B. Anzahl der Publikationen). Bei Berufungen soll darauf hingewirkt werden, dass vermehrt Gutachten von Frauen erstellt werden und dass in Gutachten über Wissenschaftlerinnen die spezifischen Biographien von Frauen berücksichtigt werden. Mögliche Beziehungen zwischen Gutachtenden und Bewerberinnen bzw. Bewerbern müssen offengelegt werden. Die Gutachterinnen bzw. Gutachter werden über alle Auswahlkriterien, Genderkriterien und den Frauenförderplan schriftlich informiert. In den Berufungsvorschlägen sind stets die Gesamtzahl der Bewerbungen und davon die Zahl der Bewerbungen von Frauen festzuhalten. Falls Frauen, die sich beworben haben und zu Vorstellungsvorträgen eingeladen worden sind, nicht in die Berufungsliste aufgenommen werden, so muss die Berufungskommission eine nicht diskriminierende Begründung für die Nichtberücksichtigung abgeben. Bei der Beschlussfassung soll die Einhaltung der Gleichstellungsvorgaben überprüft werden. Abstimmungen in der Berufungskommission



sollen geheim durchgeführt werden, um einen möglichen Einfluss von Abhängigkeiten auszuschließen. Ein Sondervotum der Frauenbeauftragten muss berücksichtigt und in der Hochschulleitung und ggf. im Senat diskutiert werden.

#### **4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten**

Die Frauenbeauftragten der Universität und der Fakultäten bieten sich grundsätzlich als **Ansprechpartnerinnen für Fälle sexueller Belästigung** an. Das Angebot wird über die Homepage der Frauenbeauftragten sowie über entsprechende Flyer und Aushänge bekannt gemacht.

Der Ausschuss für Frauenfragen der Universität Bayreuth hat im Dezember 2010 beschlossen, im Jahr 2011 eine **Fortbildung für alle Frauenbeauftragten** der Universität zum Thema „Umgang mit sexueller Belästigung“ anzubieten.

### **B. Personelle Gleichstellungsstandards**

#### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

##### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

Ein zentrales Ziel ist die Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Zur Erreichung dieses Ziels ist bei der Frauenbeauftragten der Universität Bayreuth seit Dezember 2010 die Stelle einer **wissenschaftlichen Mitarbeiterin für das MINT-Programm** (finanziert aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und deshalb zunächst befristet auf 4 Jahre) geschaffen und besetzt worden. Die Mitarbeiterin ist u.a. für die Erarbeitung, Umsetzung und Evaluierung eines integrativen Konzeptes zur nachhaltigen Steigerung des Anteils von Frauen in den MINT-Bereichen, die Durchführung von Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den MINT-Studiengängen sowie die Kooperation mit anderen MINT-Projekten zuständig.

Die Universität bietet gemeinsam mit der Agentur für Arbeit jährlich das Herbstferienprogramm **Mädchen und Technik** (MUT) an. Das Projekt läuft bereits seit sechs Jahren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von elf Lehrstühlen unterstützen das Projekt, bspw. indem sie den Mädchen die Möglichkeit geben, Technikkompetenzen zu erleben. Die Mädchen sollen erkennen, dass das Spektrum, aus dem sie ihren Beruf wählen, breiter ist als ihnen möglicherweise bewusst ist. Deshalb geht es weniger darum, Information über mögliche Berufswege zu geben als vielmehr darum, grundsätzliche Neugier zu fördern und Selbstbewusstsein im Umgang mit Technik zu entwickeln. Das

damit verbundene Ziel ist es, den Anteil weiblicher Studierender in den Natur- und Technikwissenschaften erheblich zu steigern.

Um verstärkt Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen oder für ein Ingenieurstudium zu interessieren, beteiligt sich die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften und die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften bereits seit neun Jahren an der bundesweiten Aktion **Girls' Day**, in deren Rahmen verschiedene praxisnahe Workshops aus dem naturwissenschaftlichen Bereich angeboten werden.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Der Frauenbeauftragten stehen aus dem **Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages** der Universität Bayreuth Haushaltsmittel zur Verfügung (€ 57.000,00 im Jahr 2010), die zweimal im Jahr ausgeschrieben werden. Die Förderungswürdigkeit der Bewerberinnen wird anhand von Kriterien bewertet, die der Ausschuss für Frauenfragen festgelegt hat. Folgende Maßnahmen zur Frauenförderung können beantragt werden:

- **Reisemittel** (je nach Reise eventuell als Zuschuss) für Frauen in der Qualifizierung für Archiv- oder Kongressreisen (mit eigenem Vortrag oder Poster bevorzugt) werden gefördert. Voraussetzung ist ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität Bayreuth (auch aus Drittmitteln) oder die Förderung durch ein Stipendium. Die Wissenschaftlerinnen sollen dadurch überregional und international bekannt werden und Kontakte knüpfen können.
- Mittel für **studentische Hilfskräfte** zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase. Voraussetzung ist ein Beschäftigungsverhältnis an der Universität Bayreuth (auch aus Drittmitteln) oder Förderung durch ein Stipendium. Es sollen möglichst weibliche Hilfskräfte eingestellt werden, um dadurch verstärkt Studentinnen an die Wissenschaft heranzuführen.
- Mittel für **Außergewöhnliches**. In besonderen Fällen werden Wissenschaftlerinnen gefördert, die einen Antrag auf Förderung für eine Forschungsreise, eine Weiterbildung oder besondere Maßnahmen stellen. Die Anträge werden individuell geprüft.

Die Staatsregierung führt das **Bayerische Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre** als Nachfolge des 2006 ausgelaufenen Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) fort. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. Im Rahmen dieses Programms werden Stipendien für Wissenschaftlerinnen in der Abschlussphase

der Promotion vergeben. Die Höhe des Stipendiums beträgt 1200,00 € pro Monat für maximal ein Jahr.

Der Kanzler plant außerdem eine Arbeitsgruppe einzurichten die im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplanes auch Instrumente des Gender Budgeting einsetzt und dabei u.a. die geschlechtsspezifische Verteilung der Haushaltsmittel ermittelt.

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

Die Frauenbeauftragte der Universität Bayreuth bietet seit dem Sommersemester 2009 zwei Coachingprogramme und ein Mentoringprogramm zur **Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen** an.

Das **Coaching** ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform, die Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen und Fragen bietet. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Der Beratungsprozess umfasst in der Regel fünf Termine. Je nach Qualifikationsstand, wissenschaftlichem Fachgebiet, Person und Arbeitssituation können unterschiedliche Themen und Ziele im Fokus des Coachings stehen. Die Coachings werden von vier externen Coachs aus dem Bereich der Wissenschaft durchgeführt. Zwei bieten Coachings für Promovendinnen, eine bietet Coachings für Wissenschaftlerinnen nach der Promotion an und die vierte führt Fortbildungsveranstaltungen zum Thema Coaching durch. Die Coachings beginnen mit einer Auftaktveranstaltung, bei der die Coachs ihren Beratungsansatz und einen möglichen Coaching-Prozess vorstellen und enden mit einer Abschlussveranstaltung, in deren Rahmen die Teilnehmerinnen den Coaching-Prozess im Hinblick auf individuelle Zielsetzungen, Zufriedenheit und Erkenntnisse reflektieren und bewerten. Zusätzlich dienen diese Veranstaltungen der Vernetzung und dem Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen.

Seit dem Sommersemester 2009 haben zwei Gruppen das Programmangebot wahrgenommen. Bereits im Wintersemester 2009/10 wurde auf Grund zahlreicher Nachfragen eine zweite Runde des „Coaching-Programms für Promovendinnen“ ausgeschrieben und über das gesamte Jahr 2010 durchgeführt sowie ferner eine weitere Runde für Postdoktorandinnen und Coaching Fortbildungsveranstaltungen. Im Verlauf des Qualifizierungsprozesses fanden regelmäßige Gespräche zur Evaluation der Fortschritte und eventuellen Anpassung des Maßnahmenpakets mit den Coachs statt.

Das **Mentoring** für Wissenschaftlerinnen an der Universität Bayreuth zielt insbesondere darauf, die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Grundbaustein des

Mentoringkonzepts ist die berufliche, direkte und partner-schaftliche Beziehung zwischen der Mentee und Mentorin bzw. dem Mentor. Das Mentoring erfolgt über eine Laufzeit von 18 Monaten in einem sog. One-to-One-Mentoring mit einer Mentorin bzw. einem Mentor, die bzw. der von der Mentee selbst vorgeschlagen wird.

Seit Oktober 2010 gibt es an der Universität Bayreuth eine **Mitarbeiterin für das Coaching- und Mentoring-Programm** (s.o. 1.4). Die Dipl.-Supervisorin, die auf eine langjährige Beratungspraxis im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen zurückgreifen kann, arbeitet an der Koordinierung und Evaluierung der bisherigen Angebote sowie an der zukünftigen konzeptionellen Gestaltung der Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Bayreuth. Sie bietet Beratung, Coachings und Workshops zu Fragen von Lebens- und Karriereplanung, Umgangsweisen am Arbeitsplatz, Rollenmanagement und Führungsfragen an und führt nach Möglichkeit in akuten Krisensituationen zeitnah Beratungsgespräche durch. Die Tätigkeit trägt dazu bei, an der Universität Bayreuth einen Rahmen und Prozess zu gestalten, in dem jede Einzelne ihr persönliches Potenzial im Umgang mit beruflichen Vorhaben und Zielen entwickeln kann und gleichzeitig die Hochschule insgesamt eine Gender sensible Lernkultur entwickelt.

Aus dem von der Universität Bayreuth in den Haushalt eingestellten **Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags** (s.o. B.1.2) können auf Antrag Förderungen für Forschungsreisen, Coachings, Weiterbildungen oder sonstige externe Seminare finanziert werden.

### **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

Hier sind die bereits unter A.1.3 in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL) seit 2009 regelmäßig angebotenen Workshops und Seminare für Wissenschaftlerinnen mit folgenden Themen zu nennen: Geschlechtergerechte Lehre, Rhetorik, Stimmtraining für Hörsaal und Seminarraum, Gewinnende Konfliktlösung, Zeit- und Lehrmanagement, Scientific Writing in the Natural Sciences.

## – Kurzübersicht implementierter Maßnahmen –

### A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

#### 1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

##### 1.1 Verankerung auf Leitungsebene

- Leitbild: Ziel der Chancengleichheit verankert
- Grundordnung – mit der Durchsetzung der Gleichstellung beauftragt:
  - Universitätsfrauenbeauftragte (unterstützt durch eine ½ Stelle im Frauenbüro)
  - Gleichstellungsbeauftragte
  - Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement
  - Ausschuss für Frauenfragen
  - Beauftragte für familiengerechte Hochschule

##### 1.2 Beteiligung der Fakultäten

- Fakultätsfrauenbeauftragte
- Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils beschlossen
- Struktur- und Entwicklungspläne: beinhalten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils

##### 1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. –trägerinnen

- Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL): Seminare
- BIGSAS - Bayreuther International Graduate School of African Studies: Austausch
- Gender Zentrum Augsburg: Seminare

##### 1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

- halbe Stelle für die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen geschaffen
- Beauftragte für familiengerechte Hochschule fördert die Vereinbarkeit von Arbeit bzw. Studium, Beruf und Familie
- Systemakkreditierung

#### 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- kontinuierlich in den Jahresberichten der Frauenbeauftragten veröffentlicht

#### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

##### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sonderurlaub</li> <li>• Teilzeit-, Heim- und Telearbeit (auch in Leitungspositionen)</li> <li>• Kontakthalte- und Wiedereingliederungsmaßnahmen</li> </ul>
<p><b>3.2 Kinderbetreuungsangebote</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderkrippe für Kinder von Studierenden</li> <li>• Kinderkrippe für Kinder von Mitarbeitenden</li> <li>• stundenweise Kinderbetreuung</li> <li>• Kinderbetreuung in den Sommerferien</li> <li>• Still- und Wickelräume</li> </ul>
<p><b>3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zielvereinbarung im Rahmen des Audit <i>familiengerechte hochschule</i></li> <li>• Mitarbeiter/in für das Dual-Career-Programm</li> </ul>

#### **4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

<p><b>4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Checkliste für Berichterstatter der Hochschulleitung in Berufungskommissionen</li> <li>• Berufungsleitfaden</li> </ul>
<p><b>4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauenbeauftragte der Universität und der Fakultäten als Ansprechpartnerinnen für Fälle sexueller Belästigung</li> <li>• Fortbildungen zum Thema sexuelle Belästigung</li> </ul>

#### **B. Personelle Gleichstellungsstandards**

##### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

<p><b>1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wissenschaftliche Mitarbeiterin für das MINT-Programm (1/2 Stelle)</li> <li>• Herbstferienprogramm Mädchen und Technik (MUT)</li> <li>• Girls' Day</li> </ul>
<p><b>1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement</b></p>

- Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages (ca. 60.000 € jährlich)
- Bayerisches Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

## **2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

- Coaching-Programme
- Mentoring-Programme

## **3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte**

- Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL): Seminare

# **– Kurzübersicht geplanter Maßnahmen –**

## **B Personelle Gleichstellungsstandards**

### **1. Personal und die Verteilung von Ressourcen**

#### **1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement**

- Gender Budgeting

## **C. Anhang (Tabellen)**

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht Universität Bayreuth										
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage 2008 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation 2010 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4769	4348	52	48	5203	4931	51	49	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	112	44	72	28	109	51	68	32	60	40
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	5	71	29	13	4	76	24	65	35
Juniorprofessuren	5	3	62	38	5	2	71	29	65	35
Professuren C3/W2	49	9	87	13	49	10	83	17	70	30
Professuren C4/W3	113	13	88	12	111	17	87	13	60	40
Leitungspositionen - Dekane	6	0	100	0	6	0	100	0	80	* + 20
										*
									85	* + 15
										*
									84	16
									k.A.	k.A.

\* 1/3 der Neuberufungen