

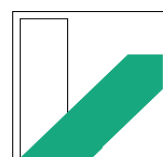


## **Abschlussbericht**

zur Umsetzung der  
Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards der DFG

an der Universität Bayreuth

Beschluss der Hochschulleitung  
vom 21. Januar 2013



**UNIVERSITÄT  
BAYREUTH**

Der Bericht wurde am Montag, den 21. Januar 2013 von der Hochschulleitung verabschiedet. Die Grundlagen wurden von den Universitätsfrauenbeauftragten und dem Vizepräsidenten für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte entwickelt. In der Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement, dem Ausschuss für Frauenfragen und in Gesprächen mit verschiedenen Fachbereichen und Verwaltungseinheiten wurde der Bericht diskutiert und konkretisiert und mit Unterstützung der Stabsabteilung Chancengleichheit ausformuliert.

## **Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**

### **Gleichstellungsstrategien der Universität Bayreuth**

Die Universität Bayreuth (UBt) ist eine dynamische und forschungsorientierte Campus-Universität, die sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen einsetzt und Diversität als innovatives Potenzial nutzt. Ebenso ermöglicht sie die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Dieses Prinzip ist im Leitbild festgelegt.

Mit ihrer Gleichstellungspolitik verfolgt die UBt drei Ziele:

- Schaffung einer Hochschulkultur, in der Chancengleichheit im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern als strategische Aufgabe aller Universitätsangehörigen durchgängig und transparent umgesetzt wird (vgl. Leitbild der Universität).
- Schaffung einer Hochschulkultur, die für die Belange von Frauen in Führungspositionen und Familien in besonderer Weise sensibilisiert ist (vgl. Zertifikat Familien-gerechte Hochschule).
- Gewinnung und Unterstützung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion.

Die UBt verfolgt entsprechend ihres Leitbildes drei Strategien zur Erreichung dieser Ziele:

Merkmal	forschungsorientiert
Strategie 1	Die UBt fördert Frauen zielgruppenorientiert und fächerspezifisch in Forschung und Lehre. In den Bereichen, in denen Frauen in der Studienanfangsphase stark unterrepräsentiert sind (insbesondere im MINT Bereich), setzen Maßnahmen bereits bei Schülerinnen an und reichen bis auf die Professorinnenebene. Damit reagiert die Universität zudem auf die gestiegene Nachfrage der Gesellschaft nach Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen. In den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter den Studierenden ausgeglichen ist, setzen Maßnahmen in der Promotionsphase oder später ein.

Merkmal	interdisziplinär und kommunikativ
Strategie 2	Die UBt nutzt ihre kurzen Wege auf dem Campus und ihre Interdisziplinarität, um Gleichstellung in der Hochschulkultur zu etablieren. Die Leitungsebene ebenso wie die Fakultäten kommunizieren ihre gleichstellungspolitischen Ziele und fordern sie aktiv ein.

Merkmal	familienfreundlich
Strategie 3	Die UBt baut ihre familienfreundlichen Serviceleistungen und Prozesse für Eltern weiter aus. Familienorientierte Lebens- und Karrierekonzepte für Frauen und Männer werden gleichermaßen unterstützt, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Universität kooperiert hierzu mit externen Partnern in Stadt und Region.

### Status Quo

An der UBt hat sich in den letzten zehn Jahren der Anteil der Professorinnen mehr als verdreifacht. Im Jahr 2002 lag er bei 5,5 %. Zum Stand der Datenerhebung für diesen Bericht besetzen 36 Frauen und 179 Männer eine Professur. Damit liegt der Frauenanteil bei 16,7 %.

In den Jahren 2011 und 2012 erhielten von 41 Berufungen acht Frauen einen Ruf an die UBt (19,5 %). Weitere sechs Frauen, die auf einem Listenplatz waren, haben einen Ruf erhalten. Sie haben diesen aber trotz intensiver Verhandlungen und attraktiver Angebote abgelehnt. Hätten diese Frauen den Ruf angenommen, lägen wir bei einem Frauenanteil von 29,8 % bei den Neuberufungen.

Der Anteil der Frauen und Männer bei den Studierenden an der UBt ist fast ausgeglichen. Der leichte Rückgang der Studentinnenzahlen ist auf den Ausbau der naturwissenschaftlich-technischen Fächer an der UBt zurückzuführen. Ein wesentlicher Befund bei der Betrachtung der Qualifikationsverläufe von Frauen und Männern ist allerdings immer noch die Schere, die sich in den meisten Fakultäten vor allem nach den Promotionen öffnet und auf den höheren Karriereebenen weiter aufgeht.

Positiv ist die Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 zu bewerten (von 28 % auf 33,1 %). In zwei Fakultäten entspricht der Anteil der abgeschlossenen Promotionen 44 % bzw. 42 % (Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften, bzw. Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät). In anderen Fakultäten öffnet sich schon hier die Schere zwischen Frauen und Männern deutlich (Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik; Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Kulturwissenschaftliche Fakultät und Fakultät für Ingenieurwissenschaften).

Bei den Habilitationen von Frauen an der Universität sind die Fallzahlen zu gering, um daraus einen Trend der Entwicklung abzuleiten.

Während der Anteil von Studentinnen und Studenten fast ausgeglichen ist, liegt der Anteil der Professorinnen bei 16,7 % Prozent. Daraus ergibt sich, dass die UBt auf eine Förderung von Wissenschaftlerinnen vor allem im PostDoc-Bereich und auf das Anwerben von weiblichem Führungspersonal besonderen Wert legt (Berufungen, Dual Career Support, familien-gerechte Hochschule, PostDoc Stipendien).

## **Die Frauenbeauftragten, der Vizepräsident und die Stabsabteilung Chancengleichheit**

Die **Frauenbeauftragten** an der UBt (sowohl Universitäts- als auch Fakultätsfrauenbeauftragte) unterstützen die Hochschulleitung dabei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen umzusetzen und als Leitprinzip bei Entscheidungen auf allen Ebenen zu berücksichtigen. Zudem haben sie die Aufgabe, aktiv Frauen zu fördern und Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen von vorne herein vorzubeugen.

Der Universitätsfrauenbeauftragten stehen drei Stellvertreterinnen zur Seite (seit 2011), die jeweils für einen der folgenden Aufgabenbereiche (seit 2012) verantwortlich sind:

- Beratung Coaching und Mentoringprogramm
- Beratung Mobbingfälle, Diskriminierung und sexuelle Belästigung
- Beratung der Mitglieder von Berufungskommissionen

Die Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit ist durch die Wiederwahl der Frauenbeauftragten und zwei ihrer Stellvertreterinnen in ihr Ehrenamt gesichert (Wahl im November 2012).

Der **Vizepräsident für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte** leitet die Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement (seit 2011). Die gesamte Hochschulleitung steht für eine Politik der Gleichstellung und sieht Diversität als Ressource und Chance für die Hochschule.

Die Gleichstellungsarbeit wird unterstützt durch die **Stabsabteilung Chancengleichheit**, die seit Januar 2013 eingerichtet ist und von der Referentin der Frauenbeauftragten geleitet wird. Die Frauenbeauftragte und die Stabsabteilung Chancengleichheit arbeiten eng mit der Beauftragten für **Familiengerechte Hochschule** (Stellvertreterin des Kanzlers) und deren Referenten zusammen.

## **A) Strukturelle Gleichstellungsstandards**

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

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

##### **1.1.1. Zuständigkeit für Gleichstellung zu Personen und Organisationseinheiten**

Die Hochschulleitung sieht es als ihre Aufgabe an, eine Kultur der Chancengleichheit zu initiieren, sie vorzuleben und Gleichstellung einzufordern.

Die **Universitätsfrauenbeauftragte** Prof. Dr. Gabriele Obermaier ([Link](#)) unterstützt die **Hochschulleitung** und nimmt an deren wöchentlichen Sitzungen beratend teil. Im **Senat** ist die Frauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied. Zusätzlich ist sie zu den Sitzungen des **Hochschulrats** geladen und nimmt an ihnen beratend teil.

Der **Vizepräsident** für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte, Prof. Dr. Stefan Leible, führt den Vorsitz der **Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement (PKCD, [Link](#))**. Sie wurde im Jahr 2011 eingerichtet mit dem Ziel, die Gleichstellungsarbeit auf Hochschulleitungsebene zu verankern und die Kooperation

mit weiteren Akteurinnen und Akteuren auszubauen. Mitglieder dieser Präsidialkommission sind die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen Prof. Dr. Birgitta Wöhr, Prof. Dr. Karin Birkner und Prof. Dr. Susanne Lachenicht sowie weitere Mitglieder im Bereich Chancengleichheit und Diversität. Der Ausschuss für Frauenfragen ist an diese Präsidialkommission angegliedert. Mitglieder sind dort die Universitätsfrauenbeauftragten und die Fakultätsfrauenbeauftragten. Der Ausschuss dient der Verknüpfung der zentralen und dezentralen Gleichstellungsstrukturen.

Die Universitätsfrauenbeauftragten sind in den folgenden Präsidialkommissionen (PK) bei der Umsetzung von Chancengleichheit beratend tätig:

- PK für Lehre und Studium: geschlechtergerechte Ausgestaltung der Studiengangs- und Prüfungsordnungen sowie Evaluationen.
- PK für Lehrerbildung: Gender in der Lehre
- PK für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Technologietransfer: geschlechtergerechte Personalentwicklung
- PK Internationale Angelegenheiten: Gewinnung und Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland

Die PKCD überarbeitete und verbesserte seit ihrer Gründung den Berufungsleitfaden nach Gleichstellungskriterien (s. Kapitel 4.1), schlug Kriterien für die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der UBt (s. Kapitel 1.2) vor und setzte die Konfliktberatung (s. Kapitel 4.2) ein.

Die Hochschulleitung verankert das Thema Gleichstellung mit der neu eingerichteten **Stabsabteilung Chancengleichheit** ([Link](#)) auf Leitungsebene. Die Stabsabteilung ist gebunden an die Frauenbeauftragte (Weisungsbefugnis) und umfasst die Bereiche Coaching und Mentoring, Dual Career Support, MINT-Förderprogramm, Gender Consulting und Stipendien.

Das gesamte Präsidium erachtet die Umsetzung der Gleichstellung nicht nur als eigene Angelegenheit sondern auch als Querschnittsaufgabe der ganzen Universität, die vom Präsidium ausgehend top down in die Universität getragen wird.

### 1.1.2. Verankerung der Gleichstellung in Basisdokumenten:

Im **Leitbild** ([Link](#)) positioniert sich die UBt zur Chancengleichheit. „Wir setzen uns für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein und nutzen Diversität als innovatives Potenzial. Als familiengerechte Universität ermöglichen wir die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.“

In der Präambel der **Grundordnung** ([Link](#)) steht: Die UBt „(...) fördert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Sie setzt sich für die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ein.“ In der Grundordnung ist verankert, dass die Frauenbeauftragte das Recht hat, an den Sitzungen aller Gremien und Kommissionen der Universität, in denen sie nicht stimmberechtigtes Mitglied ist, mit beratender Stimme teilzunehmen. Ebenso ist dort die Vizepräsidentenschaft für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte und die PKCD mit ihren Zuständigkeiten und Aufgabenbereichen festgehalten.

In den **Zielvereinbarungen mit dem Ministerium** (2009 – 2013) verpflichtet sich die Universität gleiche Teilhabechancen für alle Phasen der beruflichen bzw. wissenschaftlichen Karriere für Frauen und Männer zu eröffnen und eine familiengerechte Hochschule dauerhaft



zu gewährleisten, die die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf für beide Geschlechter fördert. Es sind darin Maßnahmen festgelegt, die bis heute größtenteils umgesetzt sind (Kinderkrippe ist eröffnet, Einrichtung Dual Career Support, MINT-Förderprogramm, Coachingprogramm) und die in die neuen Zielvereinbarungen mit dem Ministerium einfließen werden. Diese Ziele werden derzeit neu verhandelt.

An der UBt wird zurzeit ein **Struktur- und Entwicklungsplan** STEP 2020+ erstellt, der voraussichtlich Mitte 2013 verabschiedet wird. In diesem sind die Ziele der universitätsinternen Gleichstellungspolitik festgehalten. Außerdem positionieren sich dort auch die Fakultäten zur Gleichstellung, wie sie es auch in den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der UBt (s. Kapitel 1.2) tun.

Das Qualitätsmanagementsystem der Universität Bayreuth, das die Zertifizierung im Rahmen der **Systemakkreditierung** für Anfang 2013 anstrebt, unterstützt die Berücksichtigung genderspezifischer Aspekte bei der Einführung und Durchführung von Studiengängen. Studiengangskonzepte sowie Prüfungs- und Studienordnungen werden im Rahmen der Neueinführung oder grundlegenden Überarbeitung von Bachelor- und Masterstudiengängen unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit erstellt bzw. überarbeitet. Zentral ist hierbei die Möglichkeit des Teilzeitstudiums, die in zunehmend mehr Studiengängen gegeben ist. Geschlechterspezifische Fragen finden zudem Eingang in die Studiengangsevaluation.

Die Internationalisierung ist substantieller Bestandteil der Hochschulentwicklung. Die UBt beteiligt sich am freiwilligen **Audit „Internationalisierung und Hochschulen“ der HRK**. Im Bereich der Forschung gilt es, die bereits existierenden individuellen Initiativen der Wissenschaftlerinnen mit internationalem Bezug zu bündeln, zu stärken und auszubauen. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit wirken bei diesen Prozessen unterstützend mit.

Die UBt hat 2010 im Rahmen des **Audit „Familiengerechte Hochschule“** (Grundzertifikat im Jahr 2006) die Reauditierung erreicht ([Link](#)). Auf der Grundlage einer von der Hochschulleitung unterzeichneten Zielvereinbarung mit der beruf&familie gGmbH wird im Mai 2013 die nächste Reauditierung erfolgen. Die Hochschulleitung hat die Vizekanzlerin (RD Ricarda Rabenbauer) zur Beauftragten für Familiengerechte Hochschule bestimmt. Sie leitet zusammen mit der Frauenbeauftragten das Projekt.

## **1.2. Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen**

Die aktive Beteiligung der dezentralen Strukturen bzw. der Fakultäten und die Einbindung der Fachbereiche ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik und die Umsetzung von Chancengleichheit. Dafür besteht an der UBt seit mehr als 20 Jahren eine **Steuerungsgruppe (Ausschuss für Frauenfragen)** zur Implementierung von Gender Mainstreaming und zur Umsetzung der erforderlichen hochschulspezifischen Maßnahmen im Bereich Nachwuchsförderung. Der Ausschuss tagt während des Semesters einmal im Monat jeweils am Tag vor der Senatssitzung. Mitglieder des Ausschusses sind die Universitätsfrauenbeauftragten und ihre drei Stellvertreterinnen, die Frauenbeauftragten der Fakultäten (zwei bis drei pro Fakultät) und die studentische Vertretung der Fakultäten.

Die Aufgaben des Ausschusses sind, einen Wahlvorschlag für die Universitätsfrauenbeauftragten zu erstellen sowie zum Gleichstellungskonzept, zum Berufungsleitfaden, zu den Ziel-

vereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der UBt, zum Gleichstellungskonzept und zu Maßnahmen der Frauenförderung zu beraten. Zudem unterbreitet der Ausschuss der Hochschulleitung einen Vorschlag zur Vergabe von Stipendien.

Innerhalb der Fakultäten wirken die **dezentralen Frauenbeauftragten** an der Umsetzung der Gleichstellungsziele mit. Sie kommunizieren die Themen in die Fakultäten (Fakultätsratssitzungen), bringen die Genderperspektive stimmberechtigt in Berufungsverfahren ein und agieren als Ansprechpersonen für Beschäftigte und Studierende.

Unterstützt werden sie von der Stabsabteilung Chancengleichheit, die fakultätsübergreifend Beschäftigte zur Beantragung von Fördergeldern (Gleichstellungsmittel), zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen und zu genderorientierter Projektplanung berät (**Gender Consulting**, [Link](#)). Das Team der Stabsabteilung Chancengleichheit arbeitet eng mit den Frauenbeauftragten der Fakultäten zusammen und erhält regelmäßig Feedback über Genderaspekte und den Handlungsbedarf in den Fakultäten.

Zur **Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit** werden jährlich zwei Fortbildungsveranstaltungen für Frauenbeauftragte mit Fokus auf die Qualifizierung der Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen durchgeführt.

Die Hochschulleitung und die Frauenbeauftragten arbeiteten in den vergangenen Monaten strukturelle und personelle Ziele zur Gleichstellung mit den Dekanen und der Fakultätsvertretung aus. Diese „**Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der UBt**“ ([Link](#)) wurden am 21. Januar 2013 in der Hochschulleitung beschlossen. Sie beziehen sich auf einen Zeitraum von fünf Jahren (2013 bis Dezember 2017). Über die aktuelle Entwicklung der Frauenanteile auf den benannten Ebenen und den Verlauf der Maßnahmen erstattet die Dekanin bzw. der Dekan einmal jährlich (letzte Sitzung im Wintersemester) im Fakultätsrat Bericht und stellt diese zur Diskussion. Die Ergebnisse dienen der Fakultät zur Evaluierung der vorbenannten Ziele und werden der Hochschulleitung vorgelegt. Unter anderem wurde hier vereinbart, genderbezogene Themen in Forschung und Lehre zu stärken und das Angebot genderbezogener Lehrveranstaltungen auszubauen.

Für die Erreichung der Ziele lobt die Universität 2013 erstmals einen **Preis zur Frauenförderung für die Fakultäten** in Höhe von insgesamt 70.000 Euro aus. Der Preis wird jährlich in 3 Kategorien vergeben:

1. Kategorie: abgeschlossene Promotionen (10.000 Euro)
2. Kategorie: abgeschlossene Habilitationen (20.000 Euro)
3. Kategorie: Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 Euro)

Der Preis wird im Rahmen des Jahrestages der Universität verliehen. Grundlage sind jeweils die erreichten Zahlen des Vorjahrs, die mit einem Punktesystem bewertet werden. Die Fakultäten können über die Preisgelder frei verfügen.

Die aus der **Exzellenzinitiative** geförderte Bayreuth International Graduate School of African Studies (**BIGSAS**, [Link](#)) verfügt seit der ersten Laufzeit (2007-2012) über eine differenzierte Struktur unter dem Titel des Gender Programmes, in dem insbesondere der Förderung von Wissenschaftlerinnen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf großes Gewicht beigemessen wurde. Derzeit findet eine Diskussion zur Erweiterung der bisherigen Strukturen und

Maßnahmen (2012-2017) für die zweite Laufzeit statt. Basierend auf den Erfahrungen in der BIGSAS soll sie in das künftige „Diversity Programm“ münden. Seit Bewilligung der BIGSAS 2007 gab es antragsgemäß eine bzw. einen Gender Representative. Diese ist im Management Board (exekutiv) sowie im Academic Committee (legislativ) der BIGSAS, welches das Steuerungsgremium der Graduiertenschule ist, jeweils mit einer Stimme vertreten. In Bewerbungsverfahren der BIGSAS (Doc, PostDoc, Juniorprof.) spielt diese Position eine wichtige Rolle.

In der Generalversammlung der BIGSAS im Oktober 2012 wurde dem Vorhaben, das Gender Programme in eine Diversity Programme zu verändern, zugestimmt. Das bestehende Programm soll fortgeführt werden und unter anderem um eine Anlaufstelle für den Fall von sexueller Belästigung und jedweder Form unbotmäßigen Verhaltens bezüglich Alter, Geschlecht, sozialer Klasse, Ability, Rasse etc. erweitert werden. Die Verabschiedung des neuen Konzepts inklusive der anvisierten Maßnahmen ist derzeit in der Diskussion.

Im Wintersemester 2012/13 wurde an der UBt eine eigens für **Gender Studies** ([Link](#)) vorgesehene Stelle in der sprach- und literaturwissenschaftlichen Fakultät eingerichtet. Die Lehrveranstaltungen im Bereich Gender Studies sind für Studierende aller Fakultäten konzipiert und werden universitätsweit beworben. Hier macht die Universität Gebrauch von ihren kurzen Wegen, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit voranzubringen.

### 1.3. Kooperationen mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. –trägern

Die UBt nutzt die Expertise von zahlreichen über die Jahre gewachsenen Kooperationen. Hierzu gehören insbesondere die Zusammenarbeit mit der Stadt Bayreuth, der Agentur für Arbeit, der IHK für Oberfranken Bayreuth, dem Lokalen Bündnis für Familie, den MINT-Schulen, dem Behördennetzwerk Ferienbetreuung, der Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und dem Dual Career Netzwerk Nordbayern ([Link](#)).

Erfreulicherweise lässt sich in den letzten drei Jahren feststellen, dass in der Universität Fachbereiche ebenso wie die Verwaltung zunehmend die Gleichstellungsexpertise der Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit anfragen. Sie zeigen somit, dass Genderaspekte in ihren Arbeitsbereichen mitgedacht und umgesetzt werden.

### 1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die UBt baut ihre in den vergangenen Jahren entwickelten Gleichstellungsstrukturen personell und inhaltlich weiter aus. Der Präsident richtete zum 1. Januar 2013 die **Stabsabteilung Chancengleichheit** ein. Diese umfasst die Bereiche Coaching und Mentoring, Dual Career Support, MINT-Förderprogramm, Gender Consulting und Stipendien, welche bisher (seit 2010) Teil des Büros der Frauenbeauftragten waren.

Noch im Jahr 2007 war das Büro der Frauenbeauftragten mit nur einer halben niedrig dotierten Stelle ausgestattet. Die Stelle wurde Ende 2007 aufgewertet (TVL E 13) und im Jahr 2009 entfristet. Seit Januar 2013 ist die Stelle von 20 auf 30 Stunden pro Woche aufgestockt und wird entsprechend der Führungsaufgaben in TVL E 14 eingestuft.

Die Beauftragte für **Familiengerechte Hochschule** wird vom Referenten für Familiengerechte Hochschule unterstützt. Dieser ist seit 2010 über Mittel aus dem Professorinnenprogramm beschäftigt. Der Arbeitsplatz dieses Referenten ist in den Büros der Stabsabteilung



Chancengleichheit untergebracht (kurzer Dienstweg). Seine Stelle (Vollzeit) wird ab 1. Januar 2015 entfristet.

Im Rahmen des Projektes Familiengerechte Hochschule fand im März 2012 ein eintägiger **Workshop** zum Thema „**Führungskräfte** als Gestalter und Nutzer einer familiengerechten Hochschule“ statt, der sich an die Führungskräfte in der Wissenschaft (Dekane) und die Führungskräfte in der Verwaltung (Abteilungsleiter) richtete. Hier wurde der Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik analysiert, eigenes Führungsverhalten reflektiert (Sensibilisierungsphase) und eine Stärken-Schwächen-Analyse zur familienbewussten Personalpolitik an der UBt durchgeführt. Daraus werden zurzeit Führungsleitlinien zur familienbewussten Personalpolitik an der UBt abgeleitet.

Die Hochschulleitung bat im Frühjahr 2012 die Frauenbeauftragte einen **Sprachleitfaden** ([Link](#)) zur Verwendung geschlechter- und diversitätsgerechter Sprache zu erarbeiten. Dieser wurde im Januar 2013 von der Hochschulleitung verabschiedet. Ziel ist es, Beschäftigte und Studierende der Universität für einen geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Umgang mit Sprache zu sensibilisieren und anzuhalten, diese durchgehend zu verwenden.

Momentan werden die **Handbücher des Qualitätsmanagements** (Qualitätsmanagement für Studium und Lehre der UBt, Handreichung Studiengangsentwicklung und Checkliste zur Prüfung von Studiengangskonzepten) auf geschlechtergerechte Konzeption und Sprache überarbeitet. Damit werden Genderaspekte in Konzept und Sprache bei der Einführung neuer Studiengänge, deren Evaluierung und Überarbeitung durchgängig berücksichtigt.

## 2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Daten zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsebenen und in der Art der Beschäftigung werden von der Hochschulleitung beobachtet und ausgewertet.

Das zentrale Dezernat für Statistik, Controlling und Berichtswesen hält zur Information, für Berichte und für Planungszwecke fächer-, fakultäts- und **geschlechterspezifische Daten** bereit, die jederzeit erfragt werden können. Im Jahresbericht der Universität werden jährlich die Anteile von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsebenen dokumentiert (Studierende, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen, wissenschaftlicher Mittelbau, Leitungsfunktionen, Professuren nach Besoldung). Seit 2010 werden zusätzlich jährlich die Promovierenden geschlechterspezifisch erfasst; ab 2012 von der University of Bayreuth Graduate School. So kann fortlaufend die Gleichstellungssituation in den verschiedenen Fachbereichen, Fakultäten und auf Hochschulleitungsebene dokumentiert und interpretiert werden.

Ab 2013 sollen die Kriterien Befristung und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung in das bisherige Datenmaterial aufgenommen werden, um eventuelle finanziell wirksame Gleichstellungsdefizite bezüglich der Eingruppierung, der Arbeitszeit, der Befristung und des Gehaltes zu erfassen.

Die Hochschulleitung hat im Oktober 2012 beschlossen, im Rahmen des neuen Campus Management Systems ein **Data-Warehouse** für die UBt zu erstellen. Damit können zukünftig Daten zur Gleichstellung jederzeit abgerufen werden.

Im Sommersemester 2012 baute das Büro der Frauenbeauftragten eine **Alumnae-Datenbank** auf, in der alle geförderten Wissenschaftlerinnen und Stipendiatinnen differen-

ziert nach Qualifizierungsphase, Beschäftigung und Förderungsart verzeichnet sind. Zusätzlich sind hier noch der Verbleib der Ehemaligen und nach Rücksprache auch Kontaktdaten enthalten. Diese Daten können dann für den Aufbau des Mentoringprogramms herangezogen werden. Die Datenbank wird ständig aktualisiert.

### 3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

#### 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

In Abstimmung mit dem Projekt Familiengerechte Hochschule, der Frauenbeauftragten und dem Personalrat verabschiedete die Universität im Frühjahr 2012 Handlungsempfehlungen zur Wohnraum- und Telearbeit sowie Handlungsempfehlungen bei Eltern- und Pflegezeit.

Ziel der **Empfehlungen für Wohnraum- und Telearbeit** ([Link](#)) ist es, den Beschäftigten die Erledigung von Dienstaufgaben in ihren Wohnungen und dadurch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Deshalb wird Wohnraum- und Telearbeit vorrangig bei Vorliegen einer besonderen familiären oder persönlichen Situation (z.B. Betreuung von Kleinkindern, Alleinerziehende, Pflege naher Angehöriger, Schwerbehinderung) gewährt.

Ziel der **Handlungsempfehlungen bei Eltern- und Pflegezeit** ([Link](#)) ist die gelungene Wiedereingliederung freigestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Universität empfiehlt dafür einen Ablauf in vier Phasen (Vier-Phasen-Modell). Phase eins setzt bereits bei der Vorbereitung der Freistellung an. Diese umfasst u.a. die Information über rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen, Planungsgespräche mit dem Führungspersonal und die Planung einer Vertretungsregelung. Es folgt die Freistellungszeit, in der der Kontakt zum Arbeitsbereich aktiv aufrechterhalten wird. In Phase drei, die der Vorbereitung des Wiedereinstiegs dient, werden Rückkehrgespräche geführt und Erwartungen abgeklärt. Der Wiedereinstieg (Phase vier) beginnt mit einem strukturierten ersten Arbeitstag und einer Einarbeitungsphase. Ein Feedbackgespräch mit der Führungskraft folgt nach zwei bis vier Wochen.

#### 3.2. Kinderbetreuungsangebote

Die UBt sowie das Studentenwerk Oberfranken kooperieren mit Einrichtungen zur Kinderbetreuung auf dem Campusgelände und in unmittelbarer Nähe ([Link](#)).

Die jüngste unter den Kinderbetreuungseinrichtungen an der UBt ist die **Kinderkrippe Uni/Birken**. Sie hat im November 2010 unter der Trägerschaft der Diakonie Bayreuth ihren Betrieb aufgenommen. Diese pädagogisch und architektonisch besondere Krippe auf dem Campus bietet Raum für 24 Kinder im Alter bis zu drei Jahren, davon 12 Belegplätze für die UBt. Das an der UBt erdachte Projekt „Schatzsuche“ unterstützt die Kooperation mit den Kinderbetreuungseinrichtungen.

Die UBt reagierte mit dem Bau der Kinderkrippe Uni/Birken auf den gestiegenen Bedarf ihrer Beschäftigten an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren. Vorher standen in Kooperation mit dem diakonischen Werk Stadtmission Bayreuth lediglich 12 Belegplätze in der Kinderkrippe Knirps & Co in Campusnähe zur Verfügung, welche auch nach der Eröffnung der Krippe Uni/Birken weiter bestehen bleiben. So können heute 24 Kinder von Beschäftigten der Universität in unmittelbarer räumlicher Nähe betreut werden.

Weiterhin kooperiert auch das Studentenwerk Oberfranken mit der Diakonie, die eine **Krippe für Kinder von Studierenden** betreibt (StuKi). Der Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder von Studierenden ist gestiegen, und die Krippe wurde dem entsprechend ausgebaut. Zurzeit sind in der StuKi vier Gruppen eingerichtet. Im September werden zwei weitere Gruppen in einem Studierendenwohnheim eröffnet. Hier können dann Studierende mit Kind wohnen und im Haus ihre Kinder betreut wissen. Der Ruf der StuKi in Bayreuth ist so gut, dass nach Aussagen der Leiterin Eltern aus ganz Deutschland kommen, um in Bayreuth zu studieren. Sie haben erfahren, dass ihr Kind hier gut, flexibel und äußerst bedarfsorientiert betreut wird.

Die StuKi und die Krippe Knirps & Co sind Teil des **Kinderzentrums Frankengut**, das dem Diakonischen Werk Bayreuth angehört und sich in unmittelbarer Nähe des Campusgeländes befindet. Dieses Kinderzentrum besteht außerdem aus einem großen Kindergarten mit integrativer Gruppe namens Villa Sonnenschein, dem Schülerhort Kinderinsel und der Grundschule Birken (1.- 4. Jahrgangsstufe). Diese Einrichtungen stehen allen in Bayreuth Ansässigen und somit auch Angestellten und Studierenden der UBt zur Verfügung.

Zusätzlich gibt es für die Beschäftigten der UBt die Möglichkeit einer **Betreuung** von Kindern im Alter von 3 bis 12 Jahren **in den Sommerferien**. Dieses Programm wird jährlich seit 2010 durch das Projekt Familiengerechte Hochschule im Netzwerk mit anderen Behörden in und um Bayreuth angeboten.

Um den Bedarf an Kinderbetreuung außerhalb der Regelbetreuungszeit zu decken, plant das Projekt Familiengerechte Hochschule zurzeit eine **Notfallbetreuung**. Mit diesem Angebot soll eine flexible Kinderbetreuung in besonderen Fällen ermöglicht werden.

### 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Als familiengerechte Universität verfolgt die UBt das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu ermöglichen. Ein wesentlicher Baustein auf dem Weg, dieses Ziel zu erreichen ist die Servicestelle für Doppelkarrierepaare, der **Dual Career Support** ([Link](#)). Der Dual Career Support unterstützt Doppelkarrierepaare dabei, in Bayreuth und Umgebung einen gemeinsamen Lebens- und Arbeitsort zu finden und knüpft dabei auch an die Familienfreundlichkeit Bayreuths und Oberfrankens an.

Die Beratung und Unterstützung richtet sich primär an die Partnerinnen bzw. Partner von Professorinnen bzw. Professoren und Führungskräften der Universität. Anknüpfend an die Gleichstellungsstrategie der Universität unterstützt der Dual Career Support auch die Lebenspartnerinnen bzw. -partner von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Hochschulleitung hat die Dual Career Leitlinie ([Link](#)) in ihrer Sitzung vom 21. Januar 2013 verabschiedet. Die Servicestelle Dual Career Support wird nach Auslaufen der Finanzierung durch das Professorinnenprogramm aus Mitteln der Universität weiterfinanziert.

Den Frauenbeauftragten stehen aus dem „Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ Mittel zur Verteilung zur Verfügung ([Link](#)). Die Förderungswürdigkeit der Bewerberinnen wird anhand von Kriterien bewertet, die der Ausschuss für Frauenfragen festgelegt hat. Frauen in der Qualifizierung können **Reisemittel** für Archiv- oder Kongressreisen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. In besonderen Fällen können auch Mittel für studentische Hilfskräfte oder Außergewöhnliches bereitgestellt werden.

Das „Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Freistaates Bayern fördert die Qualifizierung von Frauen für eine Professur mit jährlichen **Stipendienmitteln** ([Link](#)). Der UBt stand aus diesem Programm im Jahr 2012 eine Summe von 157.295 Euro zur Verfügung. Die UBt vergibt daraus Stipendien ab der Promotion, bevorzugt aber ab der PostDoc-Phase. Diese Lebensphase zwischen Promotion und möglicher Berufung auf eine Professur ist für viele Wissenschaftlerinnen auch die Zeit, in der sie eine Familie gründen. Zudem steht häufig die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere in Konkurrenz mit Karriereoptionen außerhalb der Universität. Mit der Vergabe von Stipendien verfolgt die UBt das Ziel, Wissenschaftlerinnen an der Universität zu halten.

Die UBt bietet Studierenden die Möglichkeit, in **Teilzeit** zu studieren. 23 von insgesamt 87 Studiengängen sind teilzeitfähig, und es bedarf keiner besonderen Begründung, weshalb ein Teilzeit- anstatt eines Vollzeitstudiums aufgenommen wird.

Beschäftigten und Studierenden mit Kind steht ab März 2013 **ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer** zur Verfügung. Dieses ist ausgestattet mit einem PC-Arbeitsplatz, Drucker und einer Spielecke für das Kind bzw. die Kinder.

## 4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

### 4.1. Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Die Hochschulleitung hat zum 18. Dezember 2012 den bereits mehrfach überarbeiteten **Berufungsleitfaden** ([Link](#)) verabschiedet. Seit Anfang 2011 arbeitet die Universität mit diesem Dokument. Zur Gleichstellung sind folgende Aspekte enthalten:

- Bei jeder Professur, die neu ausgeschrieben ist, muss im Antrag auf die Gewinnbarkeit von Frauen eingegangen werden.
- Mitglieder der Hochschule und auswärtige Beteiligte (Professorinnen und Professoren, Gutachterinnen und Gutachter) haben sich ab dem Zeitpunkt, zu dem eine der nachstehend genannten Fallkonstellationen offenkundig wird, der Mitwirkung am Berufungsverfahren aus Gründen der Befangenheit zu enthalten: Verhältnis Lehrende/Schülerin bzw. Schüler durch die Funktion des Erstbetreuers bzw. der Erstbetreuerin bei Dissertation oder des Gutachters bzw. der Gutachterin bei Habilitation, innerhalb der letzten 10 Jahre, dienstlichem Abhängigkeitsverhältnis innerhalb der letzten 10 Jahre, enger wissenschaftlicher Kooperation innerhalb der letzten 10 Jahre, Zugehörigkeit der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu demselben Institut wie die zu besetzende Professur, sofern die Stellen der Professur direkt zugeordnet sind.
- Mindestens zwei Professorinnen in der Berufungskommission
- Proaktive Kandidatinnensuche u.a. in Datenbanken und direkte Ansprache von potenziellen Kandidatinnen (unverbindlich)
- Konkretisierung und Erläuterung der Auswahlkriterien gemäß des Ausschreibungstextes unter besonderer Berücksichtigung der Chancengleichheit
- Bestätigung der Berichterstatterin bzw. des Berichterstatters der Hochschulleitung über den ordnungsgemäßen Ablauf des Berufungsverfahrens unter Berücksichtigung der Checkliste für die Berichterstattenden der Hochschulleitung. Hier wird ein besonderes Augenmerk auf Gleichstellungsaspekte gelegt.

Die **Checkliste für die Berichterstatterinnen bzw. Berichterstatter der Hochschulleitung in Berufungsverfahren** ([Link](#)) wurde von den Frauenbeauftragten ausgearbeitet. Damit unterstützen sie die Hochschulleitung bei der Durchführung von geschlechtergerechten Verfahren.

#### 4.2. Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Es ist ein großes Anliegen der Hochschulleitung, die Unabhängigkeit des wissenschaftlichen Nachwuchses bereits in der Promotion zu stärken. Demzufolge fördert und unterstützt die UBt gezielt strukturierte Promotionsprogramme (Graduiertenschulen, Graduiertenkollegs und spezialisierte Promotionsprogramme), in der Ziele zwischen Promovierenden und Mentorat vereinbart und dokumentiert werden. Unter anderem zum Ausbau der Förder- und Serviceleistungen für Promovierende wurde im Dezember 2012 die **University of Bayreuth Graduate School** neu gegründet und in der Grundordnung verankert. Sie ist die Dachorganisation der Promotionsprogramme, berät und fördert Promovierende mit Stipendien und Qualifizierungsangeboten und unterstützt Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist im Vorstand vertreten.

Die UBt strebt einen verantwortungsvollen Umgang mit Konflikten unter gegenseitigem Respekt aller Beteiligten an. Sie verpflichtet sich daher mit ihrer neu verabschiedeten **Richtlinie zur Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz** ([Link](#)), Verhaltensweisen und Maßnahmen zu fördern, die zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten beitragen.

Zudem hat die Universität im Oktober 2012 eine **externe Konfliktberatung** ([Link](#)) zu den Themen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung für Beschäftigte an der Universität eingesetzt. Ebenso hat das Studentenwerk Oberfranken seit diesem Semester eine Beratungsstelle in Vollzeit eingerichtet, die mit einer Psychologin besetzt ist. Damit ermöglicht es die UBt ihren Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sich frühzeitig Rat bei einer Expertin oder einem Experten einzuholen.

Eine der drei Stellvertreterinnen der Universitätsfrauenbeauftragten hat es sich zur Aufgabe gemacht, **interne Ansprechperson für Frauen** in Fällen von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung zu sein. Dafür hat sie an verschiedenen Qualifizierungsveranstaltungen teilgenommen (u.a. in Bayreuth und an der LMU in München).

Im Februar 2012 hat die an der UBt beschäftigte Supervisorin und Coach zur Qualifizierung der Frauenbeauftragten eine **Fortbildung zum Thema „Mobbing und sexuelle Belästigung“** durchgeführt.

## B) Personelle Gleichstellungsstandards

### 1. Personal- und Verteilung von Ressourcen

#### 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Seit Januar 2012 bietet die Hochschulleitung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten den neu ernannten Professorinnen und Professoren einen **Welcome Day** an. Im Programm dieser Veranstaltung sensibilisiert ein zweistündiger Kurzworkshop die Professorinnen und Pro-



fessoren für das Thema Gender in ihren eigenen, vielfältigen Rollen und Handlungsoptionen. Weiterhin werden Informationen zu Strategie und Struktur der Universität vermittelt. Der Welcome Day wird im jährlichen Rhythmus jeweils im Januar für die im vorangegangenen Kalenderjahr ernannten Professorinnen und Professoren veranstaltet.

Ein Schwerpunkt der forschungsorientierten UBt liegt im Bereich Technik und Naturwissenschaften. Drei von insgesamt sechs Fakultäten (mit den Fachbereichen Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Mathematik, Physik, Informatik und Ingenieurwissenschaften) bieten Studiengänge aus dem MINT-Bereich an. Die Stelle für das **MINT-Förderprogramm** ([Link](#)) wurde eingerichtet, um Angebote für Mädchen und junge Frauen in der Berufsorientierung, für Studentinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen während der Promotion und Post-Doc-Phase zu entwickeln und/oder zu liefern. Die Stelle ist seit Dezember 2010 besetzt. Durch die inzwischen bestehenden Angebote soll langfristig der geschlechtsstereotypen Beeinflussung von jungen Frauen durch Schule und private Umwelt entgegengewirkt werden. Bei allen Angeboten wird gezielt auf die Darstellung und den Einsatz von „role models“ geachtet. Bei Veranstaltungen mit gemischten Schulklassen werden die Schülerinnen und Schüler in geschlechtergetrennte Gruppen aufgeteilt, um Mädchen unbeeinflusst von Jungen agieren zu lassen. Folgende Maßnahmen werden durchgeführt:

- **Girls' Day** mit stetig zunehmender Zahl an Teilnehmerinnen
- Mädchen und Technik (**MUT**): Workshops in den Herbstferien, ebenfalls mit stetig steigender Workshop- und Teilnehmerinnenzahl, inzwischen mit Datenbank und Erinnerungspost für ehemalige Teilnehmerinnen ([Link](#))
- Das **MINT-Schnupperstudium** für Studieninteressierte und Schulgruppen ab der 10. Jahrgangsstufe lädt zu ausgewählten, gut verstehbaren Vorlesungen ein ([Link](#))
- Eine Vortragsreihe für **P-Seminare** an regionalen und lokalen Gymnasien soll gezielt Schülerinnen mit MINT-Studiengängen und anschließenden Berufschancen vertraut machen
- **Vortragsreihe** zu MINT-Fördermaßnahmen der UBT an regionalen Gymnasien, um Lehrerinnen und Lehrer für die geschlechterneutrale Gewinnung von MINT-Nachwuchs zu sensibilisieren
- Nach einer ersten Erprobungsphase wird momentan ein **Informatik-Parcours** in Zusammenarbeit mit dem Verein Deutscher Ingenieure (VDI) und dem Fachbereich Informatik erstellt, der ab Frühjahr 2013 an regionale Schulen ausgeliehen wird

Das Team der Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit arbeiten mit hoher Motivation, Produktivität und erheblichem Output. Jeder Bereich hat klar abgrenzbare Aufgaben und kooperiert in Projekten (z. B. Welcome Day, Mentoring, Seminare, usw.). Durch extern betreutes Coaching sichert sich das Team eine nachhaltige Qualitätsentwicklung. Zusätzlich ist die aktive Beteiligung an Fortbildungen (> 3/Jahr) und an überregionalen Konferenzen (>4/Jahr) sehr hoch.

Die Hochschulleitung hat im März 2012 den Fakultäten insgesamt 6 halbe Stellen zur Verfügung gestellt, um das Programm **EduCare** durchzuführen. Ziel dieses Programmes ist es, erstens die Anzahl der Studierenden zu senken, die ihr Studium abbrechen und zweitens den Studierenden den Einstieg in ein Studium zu erleichtern. Die Stabsabteilung Chancengleichheit, insbesondere die Referentin für MINT-Förderung, arbeitet eng mit den Stellen zusammen und unterstützt sie mit ihrer Kompetenz.



## 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Insgesamt stellte die UBt im Jahr 2012 eine Summe von 511 418 Euro für die Gleichstellung zur Verfügung. Davon standen den Frauenbeauftragten 441 918 Euro zur Verfügung, davon 316 495 Euro aus dem eigenem Haushalt, 69 500 aus Drittmitteln und 125 423 Euro aus dem Haushalt des Bundes. Ab 2013 wird zusätzlich ein Preis zur Frauenförderung für die Fakultäten in Höhe von insgesamt 70.000 Euro ausgelobt.

Mittel im Jahr 2012	Betrag in Euro	Finanzierung aus
Mittel der Frauenbeauftragten	97.000,00	Haushalt Universität
Stipendien Bayerisches Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre	157.295,00	Haushalt Universität
Mittel aus dem Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages	60.000,00	Haushalt Universität
Sachmittel Frauenbeauftragte	2.200,00	Haushalt Universität
Professorinnenprogramm 1	in 2012: 38.673,00 gesamt: 187.615,00	Haushalt Bund (keine Kofinanzierung durch das Land Bayern)
Professorinnenprogramm 2	in 2012: 86.750,00 gesamt: 339.649,50	Haushalt Bund (keine Kofinanzierung durch das Land Bayern)
<b>Zusätzliche Mittel ab 2013</b>		
Preis zur Frauenförderung (Anreiz Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten)	70.000,00	Haushalt Universität

Gender Budgeting wird in die Budgetplanung 2013/14 aufgenommen und im ersten Quartal 2013 im Hochschulrat besprochen. Die Umsetzung wird über die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der UBt vorangetrieben.

Bei BIGSAS stehen für das Gender Programme bisher jährlich zwei Prozent (20.000-30.000 Euro) des realen Gesamtbudgets zur Verfügung. Über eine Erhöhung des Budgets bei der Erweiterung um ein Diversity Programme um zirka 15.000 Euro soll in Kürze entschieden werden.

Die Gleichstellungsmittel im Sonderforschungsbereich „Von partikulären Nanosystemen zur Mesotechnologie“ (SFB 840) betragen jährlich 30.000 Euro. In den Graduiertenkollegs „Fotophysik synthetischer und biologischer multichromophorer Systeme“ und „Stabile und metastabile Mehrphasensysteme bei hohen Anwendungstemperaturen“ stehen jährlich Gleichstellungsmittel in der Höhe von 7.000 Euro bzw. 2.500 Euro jährlich zur Verfügung.

Das Gleichstellungsprogramm von BIGSAS, die Maßnahmen der DFG-Projekte und die Maßnahmen und Programme der Frauenbeauftragten sind aufeinander abgestimmt. Die Stabsabteilung Chancengleichheit berät zur Gleichstellung und bündelt Informationen.

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

Die Frauenbeauftragten bieten ein umfassendes **Coachingprogramm** ([Link](#)) an, das Nachwuchswissenschaftlerinnen individuell auf ihre Karriere vorbereitet. Ziel ist es, die Kompetenzen fachlich qualifizierter Frauen in wissenschaftsnahen Schlüsselqualifikationen sowie in

den Bereichen Projektentwicklung, Karriereplanung, Lehrkonzepte und Führung gezielt und spezifisch zu stärken, um sie optimal auf die Herausforderungen der akademischen Laufbahn vorzubereiten. Das Coaching wird in Form von Einzel- und Gruppencoaching von der Referentin für dieses Coachingprogramm und von 6 externen Supervisorinnen und Coaches seit 2010 erfolgreich durchgeführt. Pro Jahr nehmen ca. 60 Nachwuchswissenschaftlerinnen an diesem Programm teil.

Die Stabsabteilung Chancengleichheit der UBt führt in Kooperation mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre der Universitäten Bamberg, Bayreuth und Erlangen-Nürnberg (FBZHL) **Seminare** durch, die sich insbesondere an Wissenschaftlerinnen richten, die ihre Kompetenzen im Bereich karriererelevanter Soft Skills (z. B. Selbstmanagement, Auftritt und Wirkung, Karriereplanung und Strategie) auf- und ausbauen wollen. Pro Semester werden frauenspezifische Seminare erfolgreich durchgeführt. Zusätzlich im Angebot sind Seminare für Professorinnen bzw. Frauen in Führungspositionen.

Die anhaltende Diskussion an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der UBt über Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs war Ausgangspunkt einer im Sommersemester 2012 durchgeführten **Studie**, die Gründe für das fehlende Interesse an einer **wissenschaftlichen Karriere** aufgedeckt hat. Als Ergebnis dieser Studie werden seitdem in der Fakultät passgenaue Maßnahmen erarbeitet und implementiert. Im Anschluss daran ist geplant, diese Maßnahmen durch eine erneute Durchführung der Studie zu kontrollieren.

Für das Jahr 2013 ist ein **Mentoringprogramm** für Wissenschaftlerinnen an der UBt geplant (ESF Projekt). Ziel des Programmes ist die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen, das weibliche Entwicklungspotential stärker zu nutzen und zu fördern und die strategische Netzwerkbildung von Frauen in der Wissenschaft zu stärken.

### 3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Nur ein Bruchteil der Studierenden im Bereich MINT sind an der UBT derzeit Frauen. Auf Ebene der Professuren besteht dieses Ungleichgewicht in allen Fachbereichen der Universität. Die Stabsabteilung Chancengleichheit hat im November 2012 fünf dreiminütige **Videos** ([Link](#)) drehen lassen (zwei Studentinnen, eine Promovendin, zwei Professorinnen), um Studentinnen für den Bereich MINT zu begeistern, die Senkung der aktuellen Studienabbruchquoten zu unterstützen, angehende Wissenschaftlerinnen für die Karriere in der Wissenschaft zu begeistern und die Attraktivität des Studien- und Forschungsstandortes Bayreuth aufzeigen.

Das Fortbildungszentrum Hochschullehre und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben einen gemeinsamen Pool von Trainerinnen und Trainern, die wissenschaftliches Personal in der Lehre schulen. Zur Qualifizierung dieses Personenkreises zum Thema Gender in der Lehre ist für das Wintersemester 2013/14 ein **Train the Trainer Programm** geplant. Dabei soll eine Reflexion der eigenen Rollenstereotypen erfolgen mit dem Ziel, Geschlechterperspektiven als Querschnittsthema in der Didaktik und Methodik zu implementieren.

## Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	4769	4348	52	48	5203	4931	51	49	6449	5454	54,2	45,8	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	112	44	72	28	109	51	68	32	91	45	66,9	33,1	60	40
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen					714	431	62,4	37,6						
Anzahl der Habilitationen im Jahr	12	5	71	29	13	4	76	24	5	0	100	0	65	35
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen														
Juniorprofessuren	5	3	62	38	5	2	71	29	11	1	91,7	8,3	60	40
Professuren C3/W2	49	9	87	13	49	10	83	17	47	17	73,4	26,6	80	*+20
Professuren C4/W3	113	13	88	12	111	17	87	13	121	18	87,1	12,9	85	*+15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene ** (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	6	0	100	0	6	0	100	0	5	1	83,3	16,7	84	16

\*\* nur Dekane

\* 1/3 der Neuberufungen