



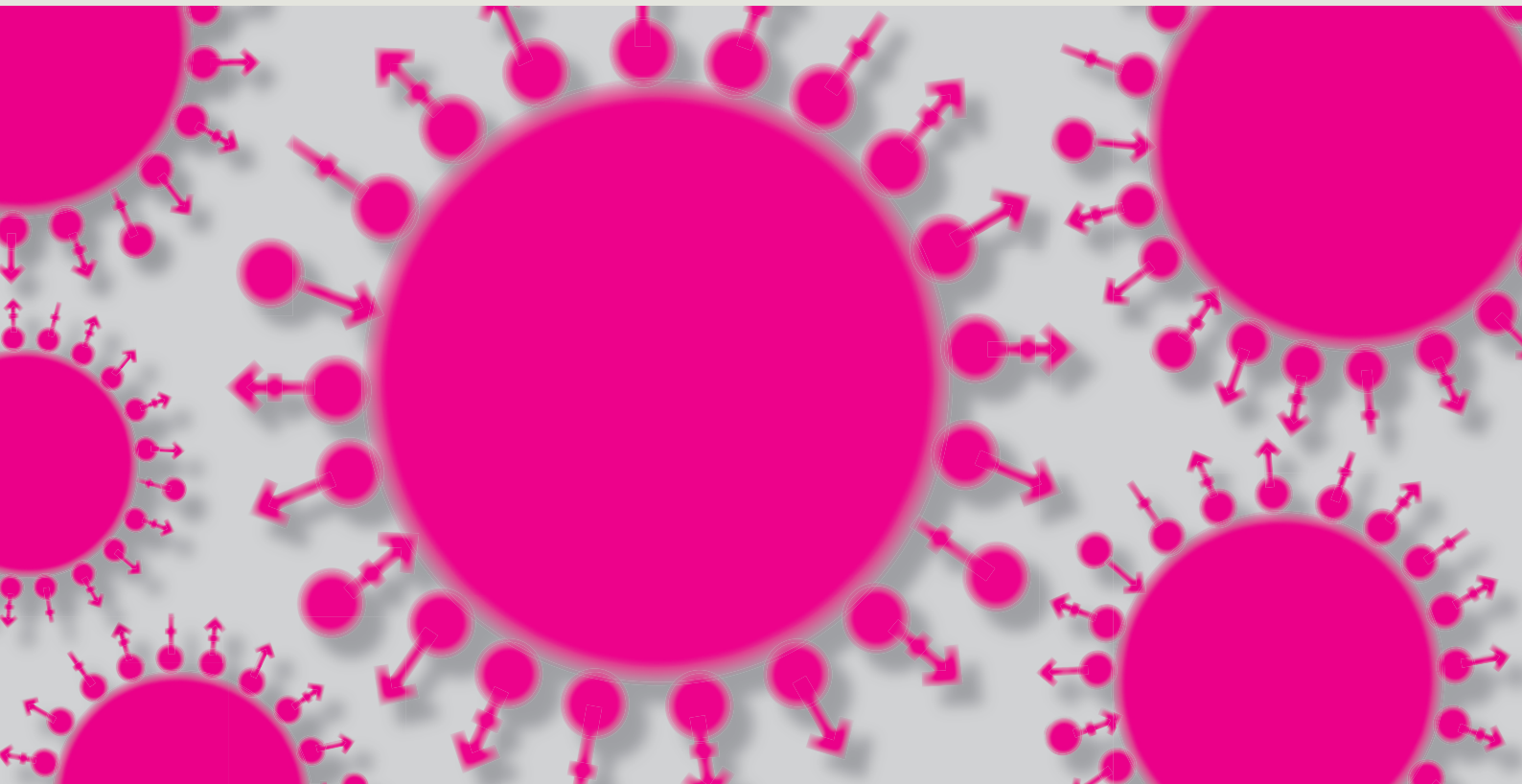
UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

CHANGEGLEICHHEIT

# Jahresbericht 2020

*der Frauenbeauftragten  
und der Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)*

*vorgelegt im September 2021*



## Inhalt

	Vorwort .....	1
1.	Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter).....	3
2.	Neubesetzung: Koordinatorin der Coaching- und Mentoringprogramme .....	4
3.	Situationsanalyse – die Entwicklung der Frauenanteile.....	5
4.	Umsetzung des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder .....	8
5.	Interne Zielvereinbarungen, Frauenförderpreis .....	9
6.	Budget Innovative Gleichstellung.....	9
7.	CoMento – das Coaching- und Mentoringprogramm: Chancen im Digitalen.....	10
8.	Das Coachingprogramm und das Supervisorinnentreffen.....	12
9.	Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre.....	15
10.	Gleichstellungsmittel Gleichstellungsmittel – Fonds für Konferenzen und Hilfskräfte .....	15
11.	Verstetigung der MINT- Koordination an der Universität Bayreuth.....	16
12.	Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit.....	18
13.	Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen.....	20
14.	Maßnahmen als Reaktion auf die Coronapandemie .....	21
15.	Gleichstellungspolitik im Dialog mit der geschlechterforschung – Netzwerk GeQuInDi .....	23
16.	Der Sprachleitfaden wurde um die Sternchenvariante ergänzt .....	24
17.	Veröffentlichung der Antidiakriminierungsrichtlinie .....	24
18.	Notfallnummer für die Universität ist eingerichtet .....	25
19.	Netzwerkarbeit im Haus, lokal und überregional .....	26
20.	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2020 .....	27
21.	Workshop „Kommunikationsstrategien bei Übergriffen, Konflikten und Diskriminierungen“ für Mitarbei- ter*innen der Universitätsbibliothek.....	29
22.	Anlässlich des Equal Pay Day 2020: Gehaltsverhandeln für Frauen*– Online-Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen .....	29
23.	Wer an spannenden Themen forscht... Medientraining für Professorinnen.....	30
24.	Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – Vortrag, Diskussion und Lichterkette .....	31
25.	Ein Einblick in die Zukunft: Programm für promotionsinteressierte Studentinnen der MINT- Fächer .....	32
	<b>Anlage 1</b> Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen.....	33
	<b>Anlage 2</b> Frauenbeauftragte der Fakultäten .....	34

## Vorwort

Das Jahr 2020 war ein besonderes Jahr, das uns alle stark gefordert und unsere bestehenden Strukturen und Arbeitsweisen aufgewirbelt hat. Es war herausfordernd und zugleich vorantreibend.

Die Coronapandemie hat die Universität grundlegend verändert. Von jetzt auf gleich musste im März 2020 Arbeit ins Digitale verlegt und Kommunikation von zu Hause aus erledigt werden: Veranstaltungen wurden abgesagt, verschoben oder digitalisiert. Für den Equal Pay Day am 17. März hatten wir noch eine umfangreiche Informationskampagne mit schrillum, pinkem Popcorn und Sprüchen geplant. Nach mehreren Planänderungen mussten wir die Veranstaltung doch noch kurzfristig absagen. Des Weiteren konnten Besprechungen und Beratungen nicht mehr persönlich stattfinden. Insbesondere waren unsere individuellen Beratungsleistungen stärker gefragt denn je.

Die Verunsicherung beim Personal der Universität Bayreuth war groß und die persönliche und berufliche Belastung war in ihrer Gesamtheit von der Umstellung ins Digitale, Tagespflege-, Schul- und Kita-Schließungen und der Arbeit aus dem Homeoffice gezeichnet. Die Lehre musste fast komplett auf digitale Formate umgestellt werden, was für alle Lehrenden eine große Herausforderung war. Exkursionen und Praktika fielen aus, wurden verschoben oder mussten völlig neu konzipiert werden mit Abstandsregeln, Mundschutz und einer stark reduzierten Anzahl von Studierenden in den Praktikumsräumen.

Bei der Stabsabteilung Chancengleichheit ist nicht nur die Zahl der Beratungsanfragen gestiegen, sondern vor allem die Beratungsintensität. Alleinerziehende und internationale Wissenschaftlerinnen sowie Eltern mit kleinen Kindern und einem hohen Lehrdeputat haben unsere Leistungen verstärkt nachgefragt. In dieser Zeit haben wir gesehen, wie wichtig digitale Gesprächsangebote in der Beratung sind. Dabei hat uns der große Bedarf auch selbst an die eigene Belastungsgrenze gebracht. Denn auch wir waren, wie alle anderen, den neuen Anforderungen von Homeschooling, Betreuung von Eltern und Familienmitgliedern und der gleichzeitigen Umstellung und Intensivierung unserer Arbeit ausgesetzt.

Andere Beratungseinrichtungen im Haus wie zum Beispiel „becks“, das Büro des Beauftragten für behinderte und chronisch kranke Studierende, Kolleginnen im bayerischen Netzwerk Collegium Chancengleichheit und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) bestätigen diese Befunde. Die ADS summiert und präzisiert: Eine große Zahl von Menschen hat Diskriminierung im Zusammenhang mit der Pandemie erlebt (vgl. Jahresbericht 2020 der ADS).

Die vielen Beratungsanfragen und intensiven Gespräche haben die Frauenbeauftragten und die Stabs-

abteilung Chancengleichheit dazu veranlasst, ein Papier zu verfassen und den Stimmen somit Gehör in der Hochschule zu verschaffen. Der Ausschuss für Frauenförderung hat am 14. Mai 2020 eine Stellungnahme mit Maßnahmenkatalog mit dem Titel „Die Coronapandemie verschärft den Gender Gap: Zur fehlenden Vereinbarkeit von Forschung, Lehre, Verwaltung und Studium mit Familienpflichten“ veröffentlicht und an die Hochschulleitung gegeben. Die Hochschule hat reagiert und ihrem Personal Möglichkeiten zur Kompensation und Entlastung angeboten.

Zudem können wir mit unserer ersten digitalen Coaching- und Mentoringgruppe bilanzieren, dass der (digitale) Austausch gerade in schwierigen Zeiten besonders wichtig ist und bestehende Benachteiligungen sichtbar gemacht werden können. Das CoMento-Programm hat sich als wirksame Personalentwicklungsmaßnahme auch in der Pandemie bestätigt. Verwirklicht hat die Umsetzung unsere neue Teamkollegin Dr. Elena Köstner, die wir zu Beginn des Jahres einstellen konnten und die gleich eine besondere Herausforderung zu bewältigen hatte; die Neukonzeption des bestehenden CoMento-Programms ins Digitale und unter Coronabedingungen.

Neben dem erhöhten Gesprächs- und Beratungsbedarf war zudem die Möglichkeit, finanzielle Unterstützung zu bieten, von großer Bedeutung. Die von uns im Jahr 2019 eingeworbenen Bundesmittel aus dem Professorinnenprogramm III erfüllten in der Pandemie voll ihren Zweck. Wir konnten Stipendien für Wissenschaftlerinnen in durch die Coronapandemie bedingten Härtefällen vergeben. Die Frauen waren in der Pandemie in eine finanzielle Notlage geraten oder konnten wegen intensiver Care-Arbeit und dem Ausfall von Nebenerwerbsmöglichkeiten ihre Kosten nicht mehr decken. Besonders hart waren internationale außereuropäische Wissenschaftlerinnen/People of Color betroffen, die abhängig von Visumsangelegenheiten sind.

Die Auswirkungen der Coronapandemie auf die Familien- und Arbeitssituation bei Angehörigen der Universität Bayreuth zu untersuchen, hat sich das Team CovCare@UBT mit Prof. Dr. Erdmute Alber, Dr. Tabea Häberlein und Anna Madeleine Ayeh vorgenommen. Ergebnisse sind Sommer 2021 zu erwarten. Wir sind schon gespannt. Denn nicht nur unsere Gespräche, sondern auch Studien zeigen bereits, dass die Pandemie soziale Ungerechtigkeiten verstärkt.

Es bleibt also spannend, in wieweit wir alle die Pandemie als Gelegenheitsfenster nutzen können. Die Pandemie hat Strukturen aufgewirbelt und Missstände ans Licht gebracht. Diese gilt es aktuell zu sehen und Veränderungen im System hin zu einer geschlechter- und diversitygerechten Hochschulkultur anzustoßen.

*Birgitta Wöhrle und Miriam Bauch*

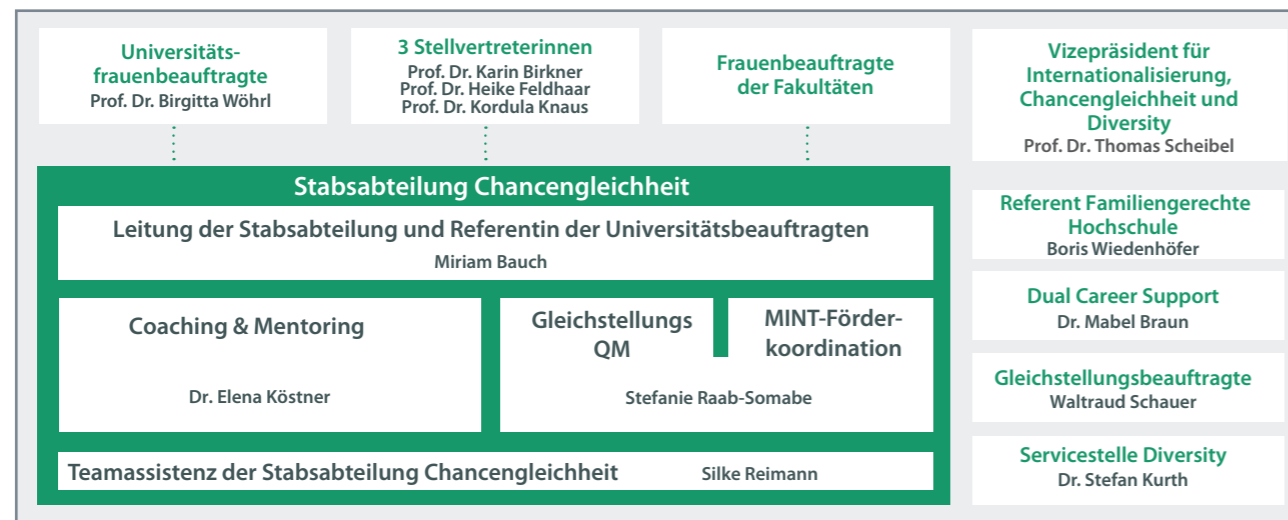
## 1. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)

Das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten bleibt im Jahr 2020 für weitere zwei Jahre bei Prof. Dr. Birgitta Wöhl (Biochemie IV – Biopolymere). Ihre Stellvertreterinnen sind Prof. Dr. Karin Birkner (Germanistische Linguistik), Prof. Dr. Heike Feldhaar (Tierökologie) und Prof. Dr. Kordula Knaus (Musikwissenschaft). Alle vier wurden im Oktober 2020 vom Senat für zwei weitere Jahre gewählt.

Das Amt der Frauenbeauftragten ist im Bayerischen Hochschulgesetz verankert. Frauenbeauftragte (sowohl Fakultäts- als auch Universitäts-Frauenbeauftragte) haben die Aufgabe, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen zu achten. Sie unterstützen die Hochschulleitung bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern, diese als Leitprinzip bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen und bestehende Nachteile zu beseitigen (vgl. Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz).

Die Grundordnung der Universität Bayreuth konkretisiert in Artikel 28 die Amtszeit der Universitätsfrauenbeauftragten. Sie beträgt zwei Jahre und beginnt jeweils am 1. Oktober. 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.

Die Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter) unterstützt die Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit.



Die Abteilung wird geleitet von Miriam Bauch und unterstützt von der Teamassistentin Silke Reimann. Neu im Team ist seit 1. Januar 2020 Dr. Elena Köstner. Zum 15. Januar 2020 konnte die Koordination des MINT-Programms personell mit Stefanie Raab-Somabe verstetigt werden. Die Finanzierung der Stelle wird weiterhin über Mittel aus dem Professorinnenprogramm für einen Zeitraum von fünf Jahren gesichert. Zwei studentische Mitarbeiterinnen, Emilie Köhler und Veronika Rudolf, unterstützen die Arbeit in der Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer umfassenden Expertise vor allem in den sozialen Medien.

## 2. Neubesetzung: Koordinatorin der Coaching- und Mentoringprogramme



Dr. Elena Köstner verstärkt seit 1. Januar 2020 das Team der Stabsabteilung Chancengleichheit. Sie studierte Geschichte, Germanistik sowie Vor- und Frühgeschichte, schloss ihr Studium einerseits mit dem Magister, andererseits mit dem ersten Staatsexamen für das gymnasiale Lehramt ab. Anschließend promovierte sie mit einem Thema an der Schnittstelle zwischen Alter Geschichte und Vor- und Frühgeschichte: „Tod im Trevererland. Interkulturelle Beziehungen zwischen Römern und Kelten. Eine historisch-archäologische Gräberanalyse in der civitas Treverorum zwischen 150 v. und 100/120 n. Chr.“ (2011). Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Alte Geschichte der Universität Regensburg. In dieser Funktion konzipierte sie Seminare und war für deren Umsetzung verantwortlich genauso wie für die Betreuung und Bewertung von Abschluss- und Zulassungsarbeiten. In ihrer Forschungstätigkeit spielten Gender und Fragen nach Ungleichheiten eine wichtige Rolle; beispielsweise brachte sie gemeinsam mit Aliyah El Mansy und Christian U. Wohlthat 2019 den Sammelband „Frauen in Kulturen der römischen Kaiserzeit. Fallstudien zu Interdependenz und Gender“ heraus. Darüber hinaus war sie stellvertretende Frauenbeauftragte der Fakultät für Philosophie, Kunst-, Geschichts- und Gesellschaftswissenschaften (PKGG). Die Einblicke, die sie einerseits durch die Genderforschung in der Alten Geschichte erhielt, aber auch die eher praktische Erfahrung mit diesem Themenkomplex durch ihre Tätigkeit als stellvertretende Fakultätsfrauenbeauftragte sind eine wichtige und hilfreiche Grundlage für ihre neuen Aufgaben in der Stabsabteilung Chancengleichheit.

Das Coaching- und Mentoringprogramm der Stabsabteilung Chancengleichheit ist eine Personalentwicklungsmaßnahme, die wir in einer über zehnjährigen Laufzeit erfolgreich aufgebaut haben und nun mit der Erfahrung und dem Wissen von Elena Köstner weiterführen können. Die Finanzierung erfolgt in den kommenden fünf Jahren aus dem Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder.

### 3. Situationsanalyse - die Entwicklung der Frauenanteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth. Es wurden hier Daten im 10-Jahres-Blick von 2008 zu 2018 und im drei-Jahres-Zeitraum 2018, 2019 und 2020 ausgewählt.

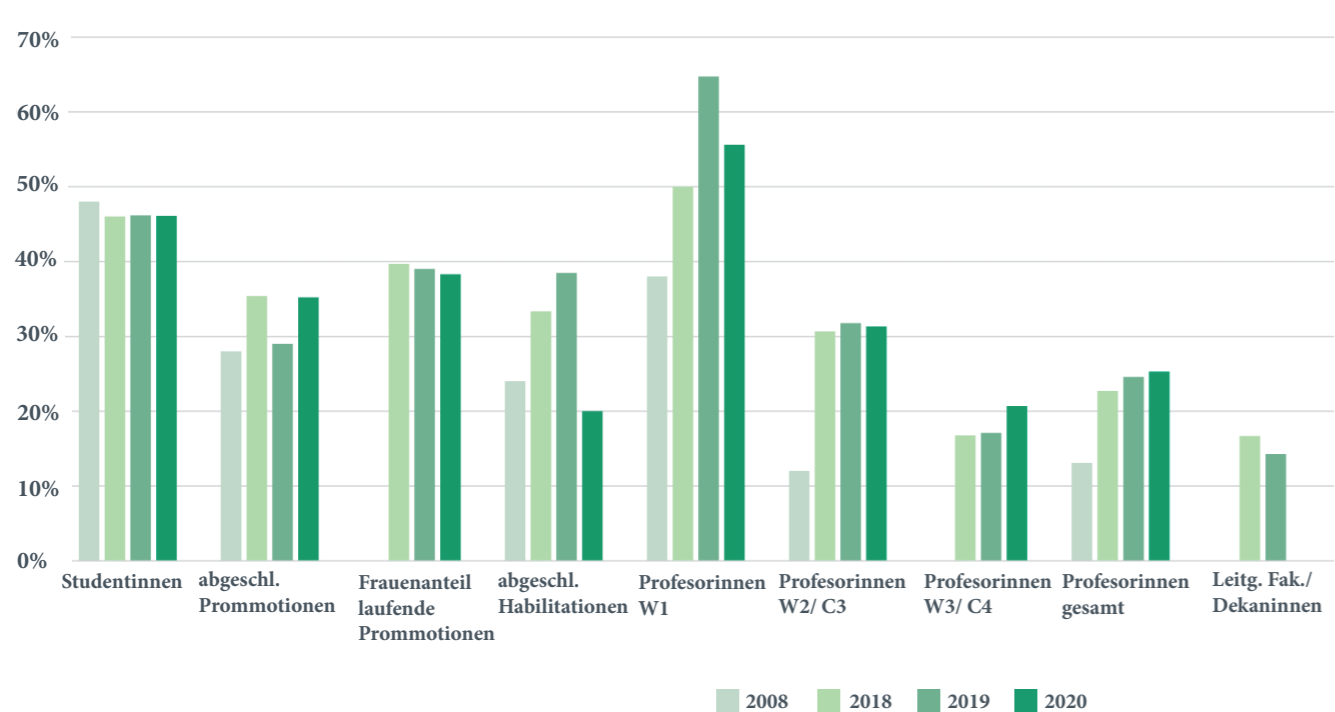


Abb. 1 Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der UBT in den Jahren 2008, 2018, 2019, 2020

Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen 2020 lag mit 35,2 % (69 von 196) wieder deutlich höher als der Vorjahreswert von 2019 mit 28,9 % (49 von 169), fällt allerdings leider wieder hinter die Spitzenwerte von 2015 und 2016 (42 %) zurück.

Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. Im Jahr 2020 haben insgesamt zehn Personen ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen, darunter zwei Frauen und acht Männer. Das ergibt einen Frauenanteil von 20 %. Zum Vergleich: im Vorjahr 2019 waren es

38,5 % (fünf Frauen von insgesamt 13 Personen). Nicht zu vergessen ist hierbei der Umstand, dass sich neben der klassischen Habilitation in den letzten Jahren auch alternative Wege zur Qualifizierung für eine Professur entwickelt haben und somit auch weiterhin nur niedrige Fallzahlen zur Habilitation zu erwarten sind.

Im Bereich der Neuberufungen/Ernennungen gab es im Jahr 2020 insgesamt 29 Rufe – darunter zehn Rufe an Frauen. Für die Universität Bayreuth tatsächlich gewonnen und ernannt werden konnten sechs neue Professorinnen von insgesamt 20 Ernennungen, das entspricht 30 % (2019: acht Frauen von insgesamt 17 Ernennungen, 47,1 %; 2018: vier Frauen von insgesamt 14 Ernennungen, 28,6 %).

	2018		2019		2020	
	gesamt	FA in %	gesamt	FA in %	gesamt	FA in %
Studentinnen	13479	46,00 %	13329	46,16 %	13333	46,10 %
abgeschlossene Promotionen	212	35,40 %	169	28,99 %	196	35,20 %
laufende Promotionen	1192	39,70 %	1333	39,01 %	1390	38,30 %
abgeschlossene Habilitationen	24	33,33 %	13	38,46 %	10	20,00 %
Professor*innen W1	18	50,00 %	17	67,71 %	18	55,60 %
Professor*innen W2/C3	62	30,60 %	63	31,75 %	64	31,30 %
Professor*innen W3/C4	155	16,80 %	158	17,09 %	169	20,70 %
Professor*innen gesamt	238	22,70 %	240	24,58 %	257	25,30 %
Dekaninnen	6 Fak.	16,70 %	7 Fak.	14,29 %	7 Fak.	0

Tabelle 1: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth 2018, 2019 und 2020. Quelle Studentinnen, Professorinnen: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag jeweils zum 01.12. eines Jahres. Quelle Promotionen, Habilitationen: interne Statistik (BayDoc-Datenbank, Habilitationsstatistik)

Zum Stichtag der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (01.12.2020) waren 65 Professorinnen und 192 Professoren an der Universität Bayreuth beschäftigt, das entspricht einem Frauenanteil von 25,3 % (65 von 257). Somit entwickelt sich der Professorinnenanteil an der Universität Bayreuth im positiven Trend der letzten Jahre (2000: 6 %, 2010: 14,1 %, 2016: 20 %, 2017: 20,8 %, 2018: 22,7 %, 2019: 24,6 %) weiter und passiert erstmals die 25 %-Marke. Sie übertrifft damit den bayerischen Professorinnenanteil von 2020 um knapp 3 Prozentpunkte und liegt nur etwa einen Prozentpunkt hinter dem deutschlandweiten Frauenanteil auf professoraler Ebene zurück.

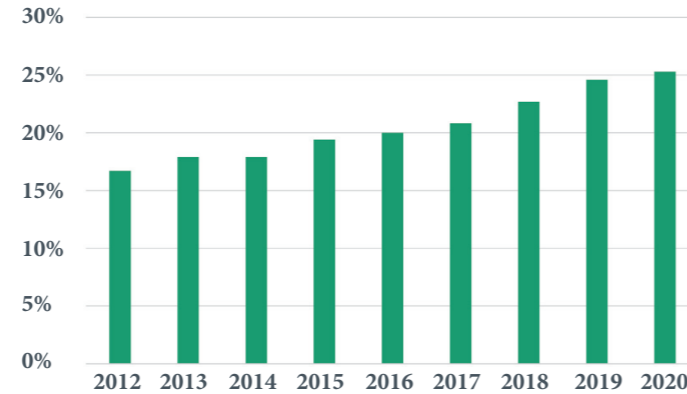
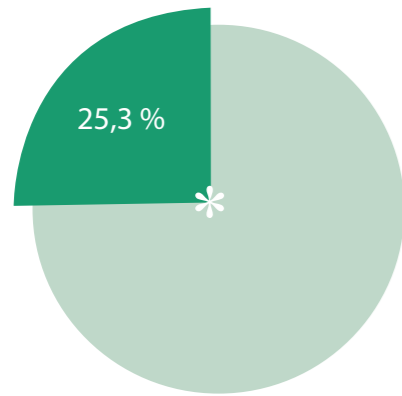


Abb. 2 Tortendiagramm Frauenanteil bei Professor\*innen im Jahr 2020 (Stand 1.12.2020), Entwicklung des professoralen Frauenanteils zwischen 2012 und 2020 der UBT

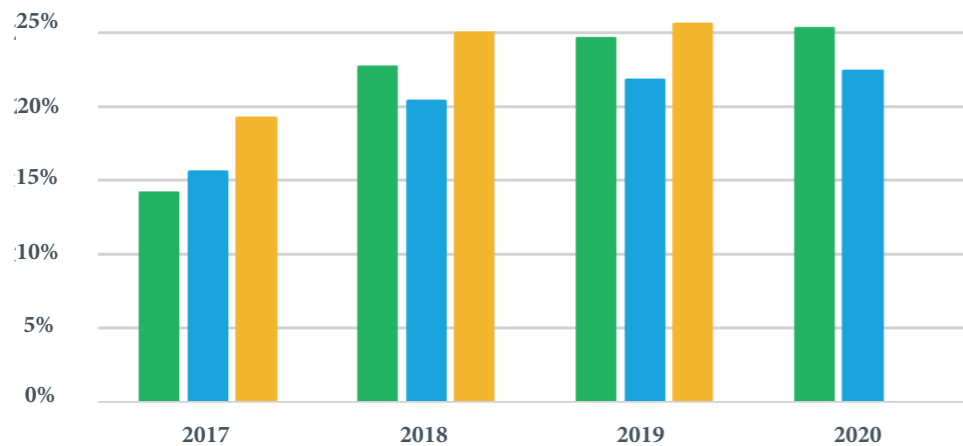


Abb. 3

	Bayreuth	Bayern	Deutschland
2017	14,1 %	15,6 %	19,2 %
2018	22,7 %	20,4 %	25,0 %
2019	24,6 %	21,7 %	25,6 %
2020	25,3 %	22,5 %	N.N.

Abb. 3 und Tabelle 2: Anteil der Professorinnen an der Universität Bayreuth, in Bayern und in Deutschland jeweils zum Stichtag 01.12. eines Jahres. (Quelle für Bayern: Statistisches Landesamt, www.statistik.bayern.de/statistik/hochschulen.de)Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de

	2018	2019	2020
Studentinnen	46,0 %	46,0 %	46,0 %
MINT	29,7 %	40,1 %	41,5 %
Fakultät I	26,3 %	24,9 %	25,3 %
Fakultät II	53,0 %	54,4 %	56,5 %
Fakultät VI	20,8 %	24,5 %	25,2 %

Tabelle 3: Anteil der Frauen bei Studierenden gesamt, im MINT-Bereich und nochmals aufgeschlüsselt in Fak. I, Fak. II, VI und VII der Universität Bayreuth 2018, 2019 und 2020.

Quelle: [www.uni-bayreuth.de/de/universitaet/ubt-in-zahlen/studierende/index.html](http://www.uni-bayreuth.de/de/universitaet/ubt-in-zahlen/studierende/index.html)

#### 4. Umsetzung des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder

Der Universität Bayreuth bzw. den Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit ist es gelungen, das dritte Mal in Folge Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder einzuwerben. Im Jahr 2019 konnte mit der Umsetzung begonnen werden. Das Jahr 2020 ist das zweite Umsetzungsjahr von insgesamt fünf Jahren Projektlaufzeit. Mit Hilfe der Gelder hat die Universität Bayreuth die Chance, ihre Gleichstellungsarbeit nachhaltig und zukunftsorientiert zu gestalten und auszubauen:

- die dritte Runde des Coaching- und Mentoringprogramms CoMento konnte in einem angepassten digitalen Format starten,
- das Gleichstellungs-QM führt erfolgreich die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten fort,
- das MINT-Programm wird digital ausgebaut und plant in Ergänzung zu CoMento die Umsetzung eines Programms für MINT-Studentinnen.

Zudem konnte in Reaktion auf die Coronapandemie ein Notfallfonds eingerichtet beziehungsweise konnten Stipendien für Wissenschaftlerinnen vergeben werden.

## 5. Interne Zielvereinbarungen und Frauenförderpreis

Die internen Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit bildeten auch im Jahr 2020 den Rahmen für die Berichterstattung der Dekanate zur jeweiligen Gleichstellungssituation in den Fakultäten und für die Vergabe des Frauenförderpreises 2020 (für das Berichtsjahr 2019). Für den Frauenförderpreis 2020 stellte (wie auch in den Jahren zuvor) die Hochschulleitung erneut insgesamt 70.000 Euro zur Verfügung, um das Gleichstellungsengagement der Fakultäten zu honorieren. Prämiert wurden die besten Erfolge der Fakultäten im Hinblick auf die Frauenanteile in den Kategorien abgeschlossene Promotionen, erfolgreiche Qualifizierung zur Professur und Frauenanteile auf professoraler Ebene.

Der Frauenförderpreis 2020 (für das Berichtsjahr 2019) ging in der Kategorie ‚abgeschlossene Promotionen‘ an die Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften. Den Preis in der Kategorie ‚erfolgreiche Qualifizierung zur Professur‘ erhielt die Fakultät für Kulturwissenschaften. Der Preis in der Kategorie ‚Professoraler Frauenanteil‘ erging an die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften sowie an die Fakultät für Kulturwissenschaften (Preisteilung). Da coronabedingt das President’s Dinner abgesagt wurde, konnten die Preise in diesem Jahr leider nicht in gewohntem feierlichen Rahmen überreicht werden.

## 6. Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen

Zusätzlich zum Frauenförderpreis wurde das von der Hochschulleitung jährlich ausgelobte „Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen“ in Höhe von 10.000€ an insgesamt fünf Projekte vergeben. Finanziell unterstützt werden hier Projekte, die besonders innovativ und nachhaltig zur Förderung der Chancengleichheit für die Geschlechter beitragen. Alle Universitätsangehörigen können hier Projekte einreichen. Folgende Maßnahmen konnten im Jahr 2020 unterstützt werden:

„CovCare@UBT“- Forschungsprojekt	Prof. Dr. Erdmute Alber, Dr. Tabea Häberlein, Anna Madeleine Ayeh
„Unconscious Bias“ in der Wirtschaftsinformatik	Paula Heeß Dr. Anna Maria Oberländer
Organisation einer Lesereihe für feministische Literatur in Bayreuth	Hochschulgruppe HeForShe Bayreuth Johanna Fock

„Proposal for a two day pilot project to support gender sensitive anti-racism education and awareness at the university and in the city of Bayreuth“	GeQuInDi Dr. Marie Anne Kohl Dr. Katharina Fink
Vortragsreihe „PhilosopHer“ in Weiterentwicklung von „Women in Philosophy Bayreuth“	Prof. Dr. Alice Pinheiro Walla

Die Umsetzung einiger Maßnahmen gestaltete sich in der Coronapandemie als schwierig. So bleibt nur, flexibel zu reagieren und die Maßnahmen anzupassen. Der planerische und organisatorische Aufwand sowohl der Antragstellerinnen als auch in der Stabsabteilung Chancengleichheit war und ist groß.

## 7. CoMento – Das Coaching- und Mentoringprogramm: Chancen im Digitalen

Die dritte Runde CoMento stand und steht unter dem Einfluss der Pandemie und den daraus resultierenden Einschränkungen. Trotzdem meldeten sich auf die Ausschreibung bis April 2020 13 Teilnehmerinnen, also acht Doktorandinnen und fünf PostDocs bzw. Habilitandinnen an. Ausschlaggebend für die Bewerbung für CoMento waren für die Wissenschaftlerinnen zum einen die Erfahrungsberichte von Kolleginnen, zum anderen die Empfehlung von Vorgesetzten bzw. Betreuer\*innen.

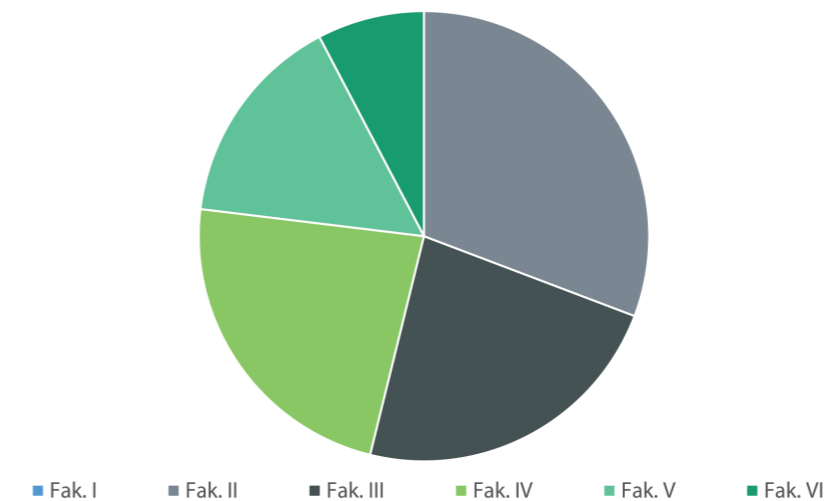


Abb. 4 Zugehörigkeit der Teilnehmerinnen an der dritten Runde CoMento zu den Fakultäten der UBT

Die Motivation für die Teilnahme am Programm CoMento ist vielfältig: Einige Teilnehmerinnen haben vor, in der Wissenschaft zu bleiben und wollen ihre folgenden Karriereschritte bewusst und strategisch planen sowie ihr Netzwerk erweitern. Diejenigen, die bereits zu Beginn der Programmlaufzeit äußerten, dass sie die Wissenschaft verlassen wollen, sind ebenso daran interessiert, ihre nächsten Schritte planvoll anzugehen. Diejenigen, die noch nicht wussten bzw. wissen, was sie nach der Promotion beruflich tun wollen, erhoffen sich mehr Klarheit. Karriereplanung und die Entwicklung eines Bewusstseins für die eigenen Ressourcen sowie der Umgang mit Diskriminierungen und Hindernissen einen die Teilnehmerinnen.

Die Auftaktveranstaltung im Mai 2020 fand im digitalen Raum statt. Nichtsdestotrotz konnte neben der Einführung in das Programm sowie in seine einzelnen Bausteine und ihr Zusammenspiel durch das Grußwort der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Birgitta Wöhrl und die Vorstellungsrunde der Teilnehmerinnen dem Ganzen auch eine feierliche Note im Digitalen gegeben werden. In der Folgezeit setzte sich das digitale Format für alle Veranstaltungsformen bei CoMento durch, d.h. sowohl die Einführung ins Mentoring, das Einüben der Methode der Kollegialen Beratung als auch die einzelnen Seminare bzw. Workshops sowie die Treffen mit Mentor\*innen und Coachinnen.

Neben Coaching und Mentoring sind die Seminare bzw. Workshops essentieller Bestandteil des Programms CoMento. Den Auftakt machte in diesem Zusammenhang das Seminar zur Standortanalyse von Dr. Meike Lauggas, wobei die folgenden Fragen als zentral verstanden werden können: Wo stehe ich? Wohin will ich? Was brauche ich, um mein(e) Ziel(e) zu erreichen? Es ging darüber hinaus auch um eine Zielorientierung und -bestimmung. Dieser Workshop bildete die Grundlage für die Teilnehmerinnen, um in den folgenden Monaten diese Fragen für sich zu konkretisieren. Im Oktober folgte dann das Seminar „Diskriminierung, Konflikte und Feindseligkeit“, das ebenfalls von Dr. Meike Lauggas geleitet wurde und das sich mit den Feldern Diskriminierung, Mobbing, Konflikte und Feindseligkeit auseinandersetzte sowie u.a. mit Präventionsmöglichkeiten, Kommunikationsstrategien und deeskalierenden Techniken. Im November 2020 fand dann ein Seminar zum Thema „Self-presentation. Presenting yourself as a scientist and your research“ (Dr. Elena Köstner) statt. Darüber hinaus wurden Tipps rund um das Thema „Networking and networking strategies“ zusammengetragen und sowohl in Breakout Rooms als auch im Plenum diskutiert und trainiert.

Was sich in beinahe einem Jahr Pandemie in CoMento zu einer festen Größe etabliert hat, ist das digitale Café CoMento, zu dem sich die Teilnehmerinnen mit der Koordinatorin treffen, um die Fragen zu erörtern, die sie gerade beschäftigen, wie z.B. „Being a woman in academia: gender images and stereotypes and other forms of discrimination“. Darüber hinaus konnten ganz unterschiedliche Gäste im Café CoMento begrüßt werden:

Gast im Café CoMento	Thema
Austausch mit ehemaligen Teilnehmerinnen des Programms CoMento	Was kann mit CoMento erreicht werden?
Miriam Bauch, StabsCG	Über die Arbeit der StabsCG
Dr. Heike Wolter, Didaktik der Geschichte, Universität Regensburg und langjährige Fakultätsfrauenbeauftragte	Gremienarbeit und strategisches Handeln in universitären Gremien
Kathrin Leupolz und Lisa Messerschmidt, ehemalige Studentinnen bzw. Promovendinnen der UBT	Leaving Academia: Karrierewege außerhalb der Wissenschaft
Dr. Mirjam Horn-Schott, Geschäftsführerin des Humboldt-Zentrums, UBT	Karriere im Wissenschaftsmanagement
Prof. Dr. Katrin Losleben, Center for Women's and Gender Research der Arctic University of Norway und Dr. Birgit Leick, associate professor an der University of South-Eastern Norway	Wissenschaftliche Karriere außerhalb Deutschlands

Im Café CoMento geht es nicht nur um Vernetzung, sondern auch um die Vermittlung informellen Wissens sowie um Impulse von Personen, die die Teilnehmerinnen womöglich sonst nicht hätten treffen können. Obwohl die Coronapandemie nicht nur den Start, sondern den gesamten Verlauf des Programms CoMento prägte, konnte den teilnehmenden Wissenschaftlerinnen eine Möglichkeit geboten werden, sich untereinander und mit Externen zu vernetzen, etwas für sich und ihre Karrieren zu tun und in gewisser Weise auch der pandemiebedingten Isolation entgegenzutreten.

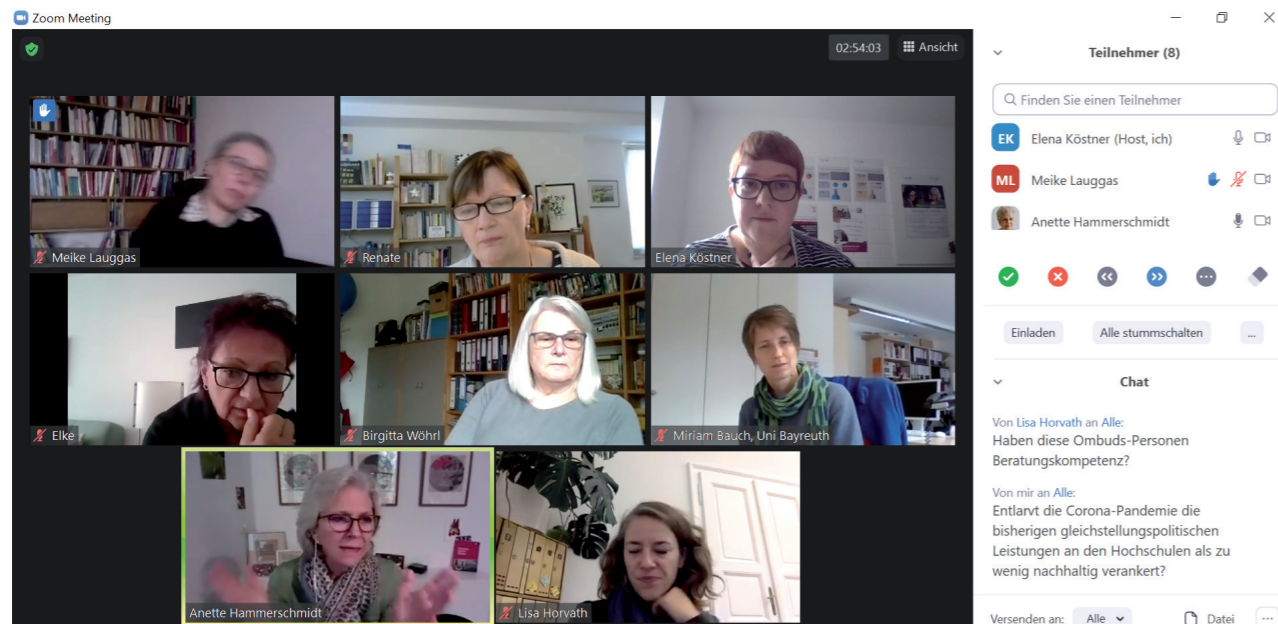
## 8. Das Coachingprogramm und das Supervisorinnentreffen

Das Coachingprogramm für Wissenschaftlerinnen kann an der Universität Bayreuth als gut etablierte Institution erachtet werden, die seit mehr als zehn Jahren regen und ungebrochenen Zuspruch und Zulauf erfährt. Im Zentrum des Programms stehen fünf Coachingsitzungen bei einer professionellen Coachin bzw. Supervisorin, die u.a. Raum bieten zur Selbstreflexion, zur Reflexion mit der beruflichen Rolle und in diesem Zusammenhang auftretende Fragen. Während in der Vergangenheit die Coachingsitzungen mehrheitlich in Präsenz stattfanden und dazu die Räumlichkeiten in der Hugo-Rüdel-Straße genutzt wurden, änderte sich dies ab März 2020 durch die Coronapandemie.



Für die Supervisorinnen und auch für die Coachees bedeutete das, dass letztlich keine Coachings mehr in Präsenz durchgeführt werden konnten und können. Somit mussten alle Beteiligten umschwenken und sich mit digitalen Tools vertraut machen, wenn dies nicht schon geschehen war, und auch die einzelnen Sitzungen mussten an die neuen, digitalen Gegebenheiten angepasst werden.

Dass das Coachingprogramm in Pandemiezeiten keinesfalls als obsolet erachtet werden kann, zeigen die Themen, die in den Coachings häufig artikuliert wurden und die während des Supervisorinnentreffens zur Sprache kamen. Durch die Nutzung digitaler Tools verliert das Coaching nicht an Wirkkraft, sondern bietet die Möglichkeit, trotz der pandemiebedingten Einschränkungen miteinander in Kontakt zu treten und die Anliegen anzugehen, die für die Karrieren der Wissenschaftlerinnen von Bedeutung sind. Das Supervisorinnentreffen ist ein Element der Qualitätssicherung: Die Stabsabteilung Chancengleichheit lädt einmal im Jahr zum Austausch mit den Supervisorinnen ein. Ziel ist neben der Qualitätssicherung auch, der Individualförderung eine strukturelle Komponente zu geben und die Herausforderungen für eine Wissenschaftlerinnenkarriere an der Universität Bayreuth an die Hochschulleitung weiterzugeben. Darüber hinaus werden Fragen zu Beratungsthemen geklärt, Themen gesammelt und analysiert. Auf diese Weise werden die Anliegen der Wissenschaftlerinnen sichtbar, es können Maßnahmen eingesetzt bzw. verbessert und strukturelle Veränderungen im Wissenschaftssystem veranlasst werden.



Aus dem diesjährigen Austausch mit den Supervisorinnen konnten folgende thematische Schwerpunkte extrahiert werden:

Konflikte am Arbeitsplatz entstehen u.a. dann, wenn Vorgesetzte die Führungsrolle bzw. -verantwortung nicht übernehmen. Gleichzeitig werden Frauen in Führung anders bewertet, geprüft und es werden andere Erwartungen an sie gestellt, wobei Kinder noch immer nicht in einem patriarchal gewachsenen System und einer darin eingebetteten Karriere vorgesehen sind.

Was in dem Austausch mit den Supervisorinnen auch deutlich wurde, ist, dass sich die Konflikte, die bereits vor der Pandemie bestanden haben, durch sie verschärften. Dies gilt ferner für den Befristungs- und Qualitätsdruck, dem Wissenschaftlerinnen durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz ausgesetzt sind. Sie konnten und können z.T. Forschungstätigkeiten nicht mehr oder nur zeitverzögert bzw. in reduziertem Umfang durchführen.

Des Weiteren stellt die ausgefallene oder nur eingeschränkt nutzbare Kinderbetreuung eine große Herausforderung dar, die in erster Linie Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen betrifft, da sie noch immer den Großteil der Care-Tätigkeiten übernehmen. Selbstorganisation muss auch in dem Fall neu gedacht werden, wenn außerdem noch der Partner bzw. die Partnerin im Homeoffice arbeitet.

Außerdem wirkt sich die Pandemie nachteilig für Wissenschaftlerinnen aus, wenn es um Machtpolitik geht, da diese von Präsenz abhängt. Wenn nun Wissenschaftlerinnen im Homeoffice sind und durch Care-Tätigkeiten eingeschränkt werden, dann sind sie auch weniger in hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Diskussionen präsent.

Die Pandemie führt anscheinend zu einer Re-Traditionalisierung und macht deutlich, dass Gleichstellung an den Hochschulen unbedingt gestärkt werden muss. Wie der diesjährige Austausch mit den Supervisorinnen gezeigt hat, verliert Coaching nicht seine Wirkkraft, nur, weil es digital stattfindet. Sondern es ist gewollt und es wird gebraucht, was gerade jetzt durch die Pandemie deutlich wird. Mit dem Coachingprogramm kann Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule verbessert werden.

## 9. Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Auch im Jahr 2020 konnten im Rahmen des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre der Bayerischen Staatsregierung Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. In der Ausschreibungsrunde im April 2020 konnten insgesamt sechs Wissenschaftlerinnen gefördert werden, fünf davon in der PostDoc-Phase und eine Wissenschaftlerin in der Abschlussphase der Habilitation.

In bestimmten Fällen und auf Antrag konnte im Jahr 2020 eine durch die Coronapandemie bedingte Verlängerung der aktuell laufenden Stipendien genehmigt werden. Davon konnten nicht nur Antragstellerinnen aus dem aktuellen Jahr, sondern auch aus dem Vorjahr profitieren.

## 10. Gleichstellungsmittel – Fonds für Konferenzen und Hilfskräfte

Den Frauenbeauftragten stehen jährlich Mittel der Universität Bayreuth zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung. Die Vergabe der Gelder durch die Stabsabteilung erfolgt zweimal im Jahr. Antragsberechtigt sind Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, wobei die Förderung für Promovendinnen ausschließlich bei Mitgliedschaft in der University of Bayreuth Graduate School erfolgen kann. Die Bewerberinnen können Reisemittel für (digitale) Kongresse mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen.

Weiterhin werden Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt. Um hiermit auch verstärkt Studentinnen an die Wissenschaft heranzuführen, sollen bevorzugt weibliche Hilfskräfte eingestellt werden.

Im Jahr 2020 wurden in zwei Ausschreibungsrunden (April und Oktober) insgesamt 40 Anträge gestellt, von denen alle bewilligt werden konnten. Bedingt durch die Coronapandemie konnten Konferenzreisen nicht stattfinden und wurden in vielen Fällen abgesagt. Teilweise wurden Konferenzen ins Digitale verlegt, welche dann kostengünstiger ausfielen. Die Anträge auf studentische Hilfskräfte ergingen ebenfalls in geringerer Zahl ein. Laborarbeit musste in vielen Fällen ausgesetzt oder verringert werden, die Zusammenarbeit mit studentischen Hilfskräften war in der Pandemie erschwert.

## 11. Verstetigung der MINT-Koordination an der Universität Bayreuth

Nachdem in der zweiten Jahreshälfte 2019 die finanziellen Mittel für das MINT-Förderprogramm auslaufen waren, konnte schließlich zum Jahresbeginn 2020 die Verstetigung der Personalressource für die (zentrale) MINT-Koordination mit der Personalie Stefanie Raab-Somabe an der Universität Bayreuth eingerichtet werden. Dies ist ein entscheidender Meilenstein, mit dem es nun möglich ist, das Engagement der Universität Bayreuth in der geschlechtersensiblen MINT-Bildung und -Förderung auf Dauer und Nachhaltigkeit abzustellen. Etablierte Kooperationen und Netzwerke im internen und externen MINT-Bereich konnten so auch 2020 weiter gepflegt und ausgebaut werden.

Zentral im Jahr 2020 waren die Aktivitäten der MINT-Koordination in der MINT-Region Bayreuth (vertreten durch Matthias Mörk von der städtischen Wirtschaftsförderung und Eva Rundholz vom Regionalmanagement). In diesem Rahmen fanden einige Treffen und Gespräche mit hausinternen (Fachbereiche Mathematik, Informatik, Physik) und externen MINT-Akteur\*innen (Schulamt Bayreuth, Fablab, TAO-SFZ) statt, um mögliche Ideen und Konzepte für einen gemeinsamen Verbundantrag beim ersten Call der bundesweiten Ausschreibung auf regionale MINT-Cluster zu sondieren (Januar– Mai).

Weiterhin ist die MINT-Region Bayreuth im Februar als Pilotregion für die in 2020 startende, nationale MINT-Qualitätsoffensive der Körberstiftung ausgewählt worden. Als langjährige Netzwerkpartnerin in der MINT-Region Bayreuth arbeitete die Koordinatorin in der zugehörigen Bayreuther Organisationsgruppe (mit den o.g. Kolleg\*innen der Stadt und Region Bayreuth und dem Projektkoordinator Markus Lenk, Lehrkraft am GCE) – gemeinsam wurden hier die entsprechenden Prozesse und Veranstaltungen gestaltet und begleitet.

In der Pilotphase der MINT-Qualitätsoffensive ging es darum, lokale/regionale MINT-Akteur\*innen dafür zu gewinnen, ein digitales Selbst-Evaluations-Tool der Körber-Stiftung zu testen bzw. die eigenen Projekte anhand des Tool auf Verbesserungspotenzial hin zu evaluieren. Die einzelnen Prozesse waren: Planung und Durchführung der Akquise der teilnehmenden MINT-Akteur\*innen (Februar bis Juli), Planung und Durchführung eines ersten gemeinsamen Workshops zur Vorstellung des Online-Analyse-Tools und grundlegender Aspekte im Qualitätsmanagement (am 29.09.20), Planung und Durchführung eines zweiten Workshops zum Austausch erster Erfahrungen der Teilnehmenden mit der Anwendung des Online-Analyse-Tools (02.12.20), ein dritter und abschließender Workshop wurde für den 14.04.21 angesetzt.

Die regulären MINT-Türöffner-Veranstaltungen für Schülerinnen, die von der MINT-Koordinatorin organisiert und durchgeführt werden, konnten 2020 – bedingt durch die hereinbrechende Pandemie – nur teilweise stattfinden. So musste leider der für den 26. März geplante Girls' Day kurzfristig abgesagt werden. Sieben Workshops aus den MINT-Fachbereichen fielen ersatzlos aus und die Enttäuschung bei allen Beteiligten war groß.

Vor diesem Hintergrund liefen jedoch frühzeitig die Planungen für eine rein digital gestaltete „MUT-Mädchen und Technik“-Aktion für die Herbstferien 2020 an. Die oberfränkischen Hochschulen des MUT-Netzwerkes (BA, CO, HO, BT) erarbeiteten über die Sommermonate hinweg ein gemeinsames digitales Herbstferienprogramm für alle interessierten Schülerinnen von 10 bis 16 Jahren. Die Aktion fand schließlich am



2. und 3. November 2020 unter dem Motto „Auf die Plätze – Technik – los!“ statt und 66 Teilnehmerinnen beschäftigten sich in insgesamt 13 Workshops mit verschiedenen Inhalten aus der Welt der Technik und Informatik, aber auch mit Themen rund um Lebensplanung und weibliche Karrieren. Ein Highlight dieser Aktion war sicherlich auch der Empowerment-Vortrag von Laura Winterling, Absolventin der Universität Bayreuth, Sprecherin und ehemalige Astronaut\*innentrainerin bei der Europäischen Weltraumorganisation esa, bei unserer gemeinsamen Abschlussveranstaltung. Das Feedback der Teilnehmerinnen war trotz digitalem Veranstaltungsformat sehr positiv!

Im oberfränkischen Hochschulnetzwerk des TAO-SFZ (Schülerforschungszentrum der Technologie Allianz Oberfranken, BA, CO, HO, BT) nahm die Koordinatorin auch 2020 in beratender Funktion an den regelmäßigen Sitzungen teil. Außerdem arbeitete sie im Rahmen der MINT-Qualitätsoffensive der Körberstiftung (und der MINT-Region Bayreuth als Pilotregion in dieser Initiative) eng mit der TAO-Geschäftsführerin, Dr. Anja Chales de Beaulieu und

der Koordinatorin des ingenieurwissenschaftlichen TAO-SFZ, Sylvia Heshe zum Thema Qualitätsentwicklung, Evaluation und Wirkungsmessung in außerschulischen MINT-Angeboten zusammen.

So wurden in diesem Jahr wichtige Schritte hin zu mehr Qualität in der MINT-Bildung, hin zu mehr gendersensibler MINT-Bildung vorgebracht und die Vernetzung von MINT-Akteur\*innen immer unter Berücksichtigung von Gleichstellungsexpertise und -perspektive intensiviert.

## 12. Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit

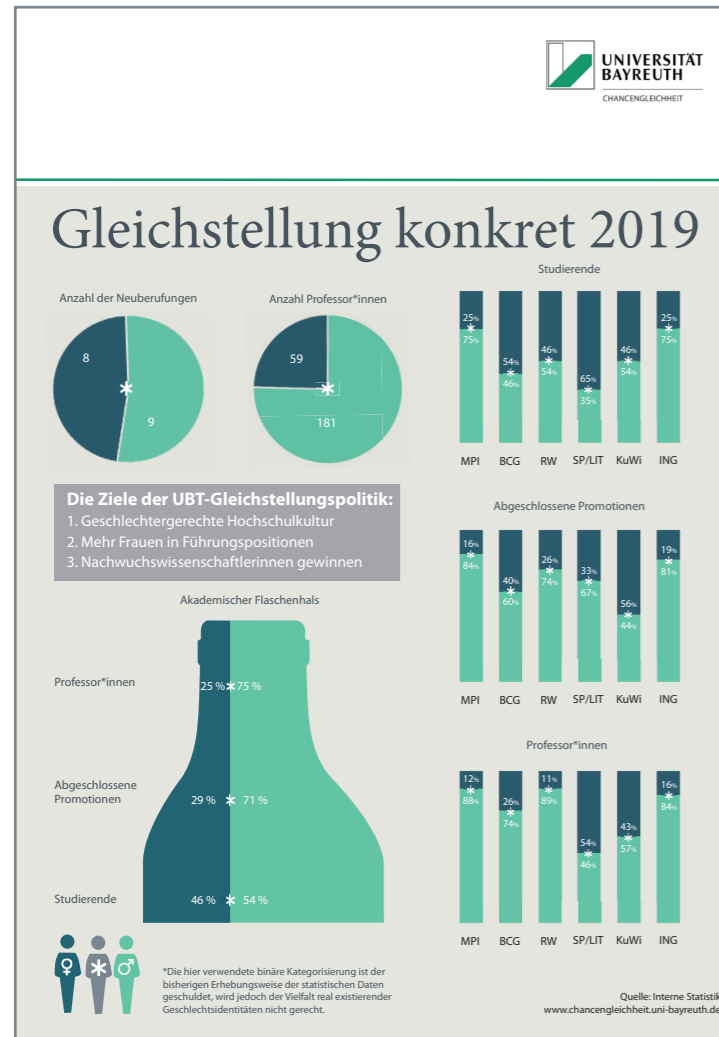
Die Referentin des Gleichstellungs-QM, Stefanie Raab-Somabe, hat auch im Jahr 2020 wieder die Prozesse rund um die internen Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter koordiniert und betreut. Insbesondere sind hier zu nennen die Berichterstattung der Fakultäten in diesem Rahmen und die Vorbereitung der Vergabe des Frauenförderpreises 2020 (für das Berichtsjahr 2019).



In der zweiten Jahreshälfte wurden ebendiese Zielvereinbarungen auch für die neue Fakultät für Lebenswissenschaften: Lebensmittel, Ernährung und Gesundheit erarbeitet. In mehreren Gesprächen wurden quantitative Zielwerte bezüglich der Frauenanteile auf unterschiedlichen Qualifizierungsstufen/Karriereebenen und konkrete, passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen für die Fakultät, zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Birgitta Wöhrl, Gründungsdekan Prof. Dr. Stephan Clemens, der Fakultätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Susanne Tittlbach sowie Miriam Bauch und Stefanie Raab-Somabe von der Stabsabteilung Chancengleichheit verhandelt. Die Unterzeichnung der Zielvereinbarungen durch den Präsidenten Prof. Dr. Stefan Leible und Prof. Dr. Clemens wurde für Anfang 2021 terminiert.

Das Gleichstellungs-QM unterstütze auch 2020 die Hochschulleitung wieder bei externen Berichterstattungen. So zum Beispiel im Januar 2020 beim Bericht zum Thema 'Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung' an des Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst. Angefordert worden waren hier die geschlechterspezifischen Kennzahlen und Frauenanteile bei Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren an der Universität Bayreuth im Jahr 2019.

Im Herbst/Winter 2020 wurde die qualitative Berichterstattung der Universität Bayreuth an die Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zu den beiden Kernthemen „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfältigkeit/Diversität“ (in Kooperation mit der Servicestelle Diversity) erstellt bzw. koordiniert.



Thematische/kontextbezogene Sonderauswertungen von Kennzahlen bzw. die Konzeption und Implementierung interner Monitoringprozesse wurden im Gleichstellungs-QM im Auftrag der Hochschulleitung zum „Gender Pay Gap (an der UBT)“ und (in Folge der Berichterstattung an die DFG) zur geschlechterspezifischen Besetzung von Postdoc-Positionen durchgeführt.

Die „regulären“ gleichstellungsbezogenen Kennzahlen der Universität Bayreuth für das Jahr 2019 wurden im Sommer 2020 wieder auf dem Plakat „Gleichstellung konkret 2019“ grafisch aufbereitet und campusweit kommuniziert.

### 13. Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Im Rahmen des Gender Consulting berät die Stabsabteilung Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Servicestelle Diversity alle antragstellenden Beschäftigten der Universität zu passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen und deren Abstimmung mit den Gleichstellungszielen der Universität, aber auch zur Umsetzung konkreter Maßnahmen und gegebenenfalls deren Einbettung in vorhandene Projekte.

Die Implementierung von Gleichstellungsbelangen ist ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte. Nicht nur die DFG mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOG), sondern auch andere Drittmittelgeber\*innen fordern die Berücksichtigung von Genderaspekten im Antrag sowie ein gut ausgearbeitetes Gleichstellungskonzept mit ausgewählten und angepassten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im jeweiligen Antragskontext.

Im Jahr 2020 war die Stabsabteilung Chancengleichheit (Miriam Bauch, Stefanie Raab-Somabe) mit ihrer Gleichstellungsexpertise in folgende Antragsverfahren eingebunden:

- SFB-Antrag zum Thema „Das Nationale und das Ökonomische“, Prof. Dr. Susanne Lachenicht und Prof. Dr. Volker Depkat, Universität Regensburg
- Zwei DFG-Sachmittel-Anträge von Prof. Dr. Christina Roth
- Masterstudiengang European Interdisciplinary Master African Studies (EIMAS) im Rahmen des Erasmus Mundus Joint Master Degree (EMJMD), Dr. Franz Kogelmann
- DFG-Sonderforschungsbereich „Mikroplastik – Gesetzmäßigkeiten der Bildung, des Transports, des physikalisch-chemischen Verhaltens sowie der biologischen Effekte: Von Modell- zu komplexen Systemen als Grundlage neuer Lösungsansätze“, Sprecher Prof. Dr. Christian Laforsch, Koordination Dr. Melanie Pöhlmann

## 14. Maßnahmen als Reaktion auf die Coronapandemie

### Stellungnahme der Frauenbeauftragten

Der Ausschuss für Frauenförderung hat am 19. Mai 2020 eine Stellungnahme mit Maßnahmenkatalog „Die Coronapandemie verschärft den Gender Gap: Zur fehlenden Vereinbarkeit von Forschung, Lehre, Verwaltung und Studium mit Familienpflichten“ formuliert und an die Hochschulleitung gerichtet. Darin wird die herausfordernde Situation für Menschen mit Care-Aufgaben und befristet Beschäftigte in der Coronapandemie dargestellt und das Ungleichgewicht in der genderspezifischen Verteilung der Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern in Zwei-Eltern-Familien beschrieben. Aufgrund dessen wurden Maßnahmen vorgeschlagen, wie Lehrdeputatsreduktion, Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen und Stipendien, Verschiebung von Prüfungen/Evaluationen, Anpassen von zukünftigen Leistungsbeurteilungen z.B. in Berufungsverfahren und die Einrichtung eines Notfallfonds.

### Vergabe von Härtefallstipendien

Der Stabsabteilung Chancengleichheit ist es gelungen, einen Notfallfonds aus Mitteln des Professorinnenprogramm III einzuwerben und auszuschreiben. Dieser Fonds beinhaltet Stipendien für Wissenschaftlerinnen an der Universität Bayreuth für die Laufzeit von drei Monaten. Im Jahr 2020 wurden sechs Corona-Härtefallstipendien vergeben. Die Entscheidung über die Vergabe erfolgte nach Beratung in der Stabsabteilung Chancengleichheit und im Gremium der Universitätsfrauenbeauftragten. Mit diesem Fonds konnten wir vor allem Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern oder Pflegeaufgaben sowie internationale Wissenschaftlerinnen mit schwierigen Visumsangelegenheiten unterstützen. In diesen Fällen sind meist Zuverdienstmöglichkeiten weggefallen und die kurzfristigen finanziellen Mittel konnten in akuten Härtefällen unterstützen.

### Chancengleichheit in der Krise

Zu Beginn der Coronakrise profilierten sich besonders Politiker, Virologen und „Experten“ in den Medien. Expertinnen, Wissenschaftlerinnen und die Frauen, die in systemrelevanten Berufen arbeiten, erhielten vergleichsweise wenig Aufmerksamkeit.

Mit der Kampagne „Chancengleichheit in der Krise“ wirkte die Stabsabteilung Chancengleichheit diesem Trend entgegen. Im Zeitraum von April bis August 2020 wurden von unseren studentischen Mitarbeiterinnen kurze Interviews mit Wissenschaftlerinnen der Universität Bayreuth geführt, die zeigten, was Wissenschaftlerinnen an der Universität Bayreuth beizutragen haben. Kurze Statements davon wurden auf unseren Kanälen in den sozialen Medien veröffentlicht und mit den Interviews auf unserer Homepage verlinkt.

“

**Eines sollten wir unbedingt vom Mittelalter lernen: anders als viele Menschen damals sollten wir heute nicht auf die Hassprediger und Rassisten hereinfallen, die bestimmte Menschen- und Personengruppen für die Pandemie verantwortlich machen wollen!**

“

15. Juni 2020

Prof. Kristin Skottki, Universität Bayreuth



“

**Die Theorie sollte ja die normativen Maßstäbe für die Praxis geben, es gibt nur einen Mangel an Interesse und Wille. Gerade jetzt in der Corona Krise sieht man das: In der Debatte um das Klima wurde oft gesagt, dass die Ziele sich nicht so leicht umsetzen lassen. Dann kommt die Corona Krise und plötzlich sind viele Dinge möglich, die man für unmöglich hielt, da jetzt der Wille und die Notwendigkeit da sind.**

“

26. Juni 2020

Prof. Alice Pinheiro Walla, Universität Bayreuth



“

**A pandemic such as that of COVID-19 sheds an even brighter light on different aspects of structural discriminations. We see clearly how this situation has introduced extra hardship for those already in an underprivileged position.**

“

June, 15th 2020

Shirin Assa, Universität Bayreuth



## 15. Gleichstellungspolitik im Dialog mit der Geschlechterforschung – das Netzwerk GeQuInDi

Das Netzwerk GeQuInDi (Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies) bietet Forscher\*innen, Lehrenden, Studierenden, Aktivist\*innen, Mitarbeiter\*innen im Wissenschaftsmanagement und allen Interessierten an der Universität Bayreuth die Möglichkeit, sich über Fakultäten, Disziplinen und Universitäten hinweg auszutauschen und gemeinsame Projekte zu realisieren. Das Netzwerk wurde im Jahr 2020 von den Sprecher\*innen Prof. Dr. Susan Arndt, Prof. Dr. Kordula Knaus und Dr. Jan Hutta nach außen vertreten. Aufgrund beruflicher und persönlicher Gründe traten Prof. Kordula Knaus und Dr. Jan Hutta zum Ende des Jahres von ihrer Funktion als Sprecher\*in zurück. Bis März 2020 wurde das Netzwerk von Shirin Assa und Dr. Nina Simon koordiniert. Deshalb kam auf Emilie Köhler, studentische Hilfskraft in der Stabsabteilung Chancengleichheit und bei GeQuInDi, mehr Aufgaben zu, die sie dankenswerter Weise übernahm und fantastisch bewältigte.

Ziel des Netzwerkes ist eine Intensivierung der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation im Bereich Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies. Dies wird zum Beispiel durch die Zusammenstellung von Lehrveranstaltungen, Workshops und Events auf unserer Website gefördert. Sowohl im Sommersemester 2020 als auch im Wintersemester 2020/2021 gab es dreizehn Lehrveranstaltungen aus der Medienwissenschaft, den Kulturwissenschaften sowie der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät zu den Themen Gender, Queer, Intersectionality und Diversity. Auf diese Weise konnte den Studierenden ein abwechslungsreiches Kursangebot unterbreitet werden.

Die Konferenz „Pop-Personae – Performing and Negotiating Identities in Popular Music“ (24.–25.01.2020) und das Symposium „Intersectionality: Theory, Approach, Activism“ (06.–08.02.2020) sind zwei weitere Beispiele für Veranstaltungen, die von unseren Mitgliedern organisiert wurden und zur Sichtbarkeit und Vernetzung von Wissenschaftler\*innen über die Universität Bayreuth hinaus beitragen. Die Etablierung eines neuen Studienprogramms wie dem Masterstudiengang Intersectionality Studies und der gleichnamigen Graduate School wurde und wird von GeQuInDi begleitet und unterstützt.

Mit dem Beginn der Coronapandemie boten die nun digital stattfindenden Netzwerktreffen den Mitgliedern einen Raum, um sich über mögliche Ungleichheiten und Schwierigkeiten in Alltag und Lehre – in Zusammenhang mit der Pandemie, aber auch darüber hinaus – auszutauschen. Im Zuge der „Black Lives Matter“ Proteste, die nach dem Tod von George Floyd auch Deutschland erreichten, wurden in den Netzwerktreffen auch die Antirassismus-Agenda der Universität Bayreuth sowie die eigene Netzwerkarbeit kritisch reflektiert. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, kann es vielleicht auch nie sein.

## 16. Der Sprachleitfaden wurde um die Sternchenvariante ergänzt

Geschlechter- und diversitätsgerechte Sprache ist Ausdruck einer reflektierten Haltung und hat Vorbildcharakter im Studium, in den Wissenschaften und in der Verwaltung. In vielen Bereichen wird diese bereits mit der Sternschreibweise (z.B. Liebe Kolleg\*innen) umgesetzt. Nach einer Überarbeitung des Leitfadens durch Prof. Dr. Karin Birkner, stellvertretende Frauenbeauftragte und Lehrstuhlinhaberin Germanistische Linguistik darf das Sternchen bzw. Asterisk seit März 2020 offiziell an der Universität Bayreuth verwendet werden. Damit wird sichtbar, dass Personenbezeichnungen die Vielfalt der Geschlechtszugehörigkeiten umfassen. Eine Alternative dazu bietet weiterhin die Verwendung des Unterstrichs, z.B. Wissenschaftler\_innen. Mit ihrer Empfehlung im Sprachleitfaden folgt die Universität Bayreuth auch dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichtes in Jahr 2017 und der Reform des Personenstandsgesetzes im Dezember 2018, nach dem ein dritter Geschlechtseintrag neben „männlich“ und „weiblich“ möglich sein muss. Als weiterer Schritt zur Nichtdiskriminierung von trans\* und inter\* Personen an der Universität Bayreuth spricht sich die Hochschulleitung dafür aus, dass in automatisierten



E-Mails und Serienbriefen eine geschlechtsneutrale Anredeformel zu verwenden ist, zum Beispiel „Sehr geehrte\*r Vorname Nachname“ oder „Guten Tag Vorname Nachname“ (Beschluss der Hochschulleitung vom 2. Juni 2020). Die Hochschulleitung der Universität Bayreuth hat den Sprachleitfaden am 3. März 2020 beschlossen. Die Unterzeichnung fand – wegen der Coronapandemie verzögert – am 16. Juni 2020 statt.

(v.l.n.r.: Kanzler Dr. Markus Zanner, Präsident Prof. Dr. Stefan Leible, Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Dr. Birgitta Wöhrl, Vize-Präsident Prof. Dr. Thomas Scheibel)

## 17. Veröffentlichung der Antidiskriminierungsrichtlinie

Die Frauenbeauftragte und die Stabsabteilung Chancengleichheit wirkten daran mit, die „Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an der Universität Bayreuth“ zu erarbeiten, die von Dr. Stefan Kurth in der Servicestelle Diversity koordiniert wurde. Ihr Zweck ist es, alle Hochschulmitglieder für (sexuelle) Belästigung und Diskriminierung zu sensibilisieren, Maßnahmen zur Prävention (Vorbeugung, Verhinderung) und Gleichstellung zu ergreifen, und Verfahrenswege zur Intervention (Beratung, Beschwerdeverfahren) festzulegen. Veröffentlicht werden konnte die Richtlinie am 15. Oktober 2020.

## 18. Notfallnummer für die Universität ist eingerichtet

Die Universität Bayreuth hat sich zum Ziel gesetzt, dass sich alle, die an der Universität Bayreuth studieren und arbeiten, in den Gebäuden und auf dem Hochschulgelände wohl und sicher fühlen.

Dafür haben die Frauenbeauftragten, die Stabsabteilung Chancengleichheit, die Servicestelle Diversity, die Zentralen Technik, Kolleg\*innen aus der Bibliothek, der Sicherheitsingenieur und die Pressestelle ein Konzept erarbeitet und eine Notfallnummer eingerichtet. Diese kann seit März 2020 niedrighschwelliger als der Polizeinotruf (110) bei Belästigungen auf dem Hochschulgelände genutzt werden:

### In Notfällen auf dem Hochschulgelände: 0921 55 3333

Die Notfallnummer ist rund um die Uhr erreichbar und wird direkt zum zuständigen und vertraglich an die Uni Bayreuth gebundenen Wachdienst GSB Security weitergeleitet.

Der Wachdienst ist abends und nachts von 16 bis 7 Uhr (freitags 10 bis 7 Uhr) mit uniformiertem Personal auf dem Campus unterwegs und direkt abrufbar. In der Zeit von 7 bis 16 Uhr (freitags 7 bis 10 Uhr) kann Personal über die genannte Notfallnummer innerhalb von 20 Minuten auf den Campus oder an Außenstellen der Universität gerufen werden.

Für einen Anruf dieser Notfallnummer kommen folgende Fälle beispielhaft in Frage:

- Unsicherheitsgefühl im Büro, im Labor oder in Außenbereichen (z.B. „ich bin hier abends allein und da schleicht jemand rum“)
- Akute Belästigung (z.B. „da schaut einer Pornos am PC im Computerraum“, sexistische Ansprache)
- Stalking (z.B. „immer wenn ich mittwochs zur Vorlesung gehe, läuft mir diese Person hinter her und spricht mich unangenehm an“)

Die Stabsabteilung Chancengleichheit hat die Nummer in verschiedenen Settings, mit unterschiedlichen Telefonen erfolgreich getestet und der Wachdienst hat sich in allen Probeläufen bewährt und konnte innerhalb von fünf bis 20 Minuten vor Ort sein.



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH



**Sicher auf dem Campus!**

Die Universität ist ein Ort des Lernens, Arbeitens und respektvollen Miteinanders. Belästigungen oder Übergriffe jeglicher Art werden nicht geduldet.

Sollten Sie derartige Vorfälle beobachten oder selbst betroffen sein, wenden Sie sich bitte an den Wachdienst unter:

**0921 55 3333**

## 19. Netzwerkarbeit im Haus, lokal und überregional

Die Frauenbeauftragten an der Universität Bayreuth, sowohl die Universitäts- als auch die Fakultätsfrauenbeauftragten bilden einen Unterausschuss der Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversity, den Ausschuss für Frauenförderung. In diesem Rahmen werden unter anderem Entscheidungen zur Vergabe von Stipendien vorbereitet, Gleichstellungsmittel vergeben (vgl. oben) und gleichstellungsrelevante Themen diskutiert. Der Ausschuss hat sich im Jahr 2020 viermal unter der Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Birgitta Wöhrl getroffen, davon einmal im Februar noch in Präsenz und ab Mai dreimal digital.

Der nächstgrößere Austauschrahmen der Frauenbeauftragten ist die Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF), der von Frau Dr. Margit Weber, der Landessprecherin geleitet wird. Die Konferenz konnte im Jahr 2020 zweimal stattfinden.

Auf Bundesebene findet der Austausch auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) statt. Diese hat im September in einem digitalen Format zum Thema „Coronakrise und Geschlechterverhältnisse – Was ist systemrelevant und wo bleibt die Solidarität?“ stattgefunden. Für die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit war der überregionale Austausch über die an der Universität spürbaren Auswirkungen der Coronapandemie von großer Bedeutung. Hier konnte die Wirkung der Krise auf Geschlechterverhältnisse und auf die damit verbundenen Machtverhältnisse diskutiert, Strategien, wie Benachteiligungen von Frauen nicht weiter fortgeschrieben werden, durchdacht und Solidaritäten geschaffen werden.

Die bukof-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ nimmt den theoretischen Rahmen der bukof auf. Miriam Bauch traf sich im überregionalen Kollegium zur Ausarbeitung von Personalentwicklungsmaßnahmen und deren Spezifizierung an die Bedingungen der Pandemie. Ferner ist Dr. Elena Köstner seit September 2020 Mitglied der Bukof-Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“, die sich mit Programmen und Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit auf Bundesebene beschäftigt und begleitet diese kritisch.

Darüber hinaus ist Dr. Elena Köstner seit November 2020 eine der Sprecherinnen der Arbeitsgruppe „Neueinsteiger\*innen“ des Forum Mentoring. Es geht darum, den Neueinsteiger\*innen Antworten und Hinweise zu geben in Bezug auf Mentoring-Programme, den fachlichen Austausch untereinander anzuregen und Weiterbildungsangebote zu organisieren.

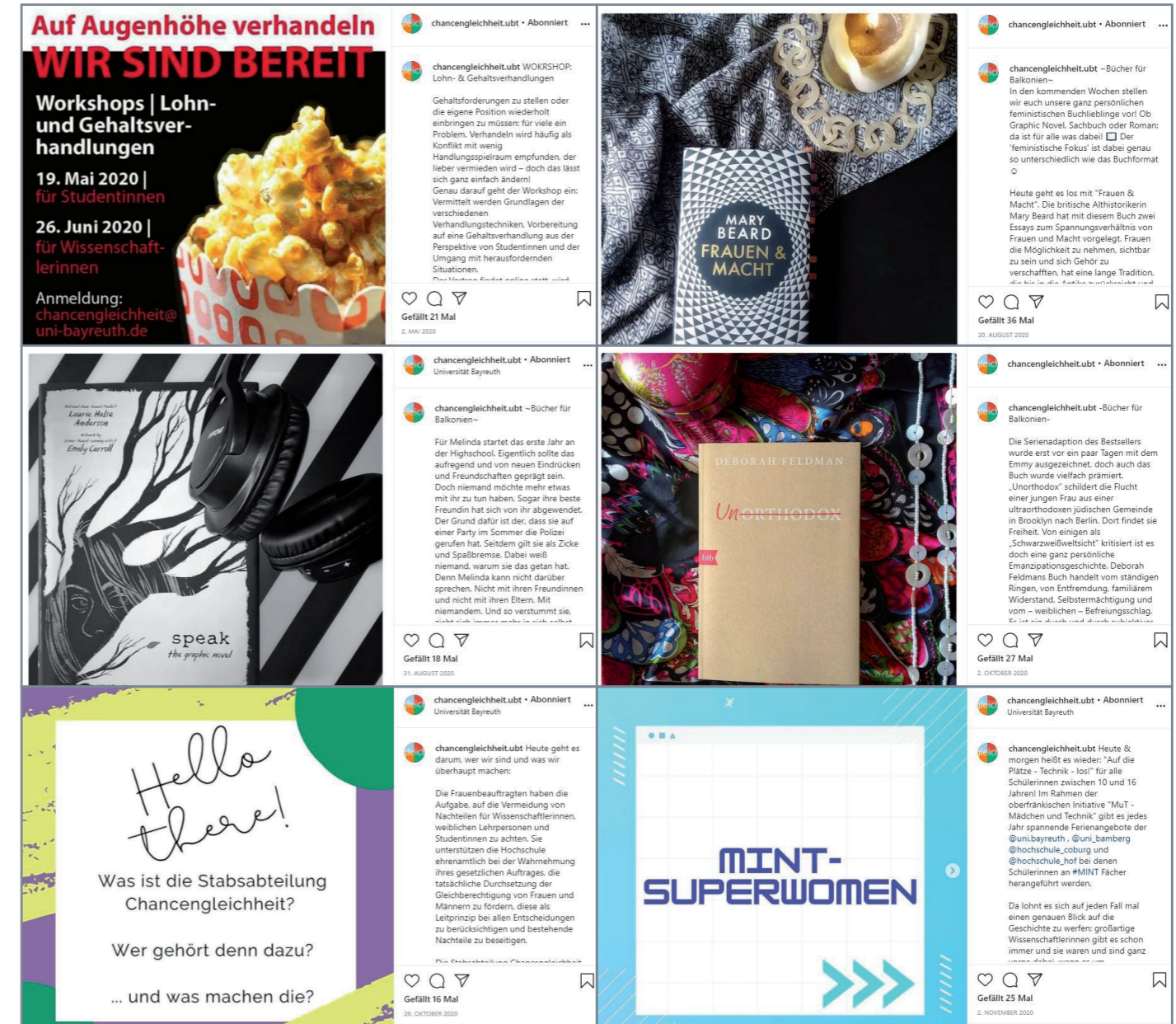
Der Austausch mit den Beratungseinrichtungen in der Stadt und in der Region im Bereich sexuelle Belästigung und Gewalt konnte anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November auch im Jahr 2020 fortgeführt werden (s. unten).

## 20. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2020

Die Stabsabteilung Chancengleichheit in den sozialen Medien

Die Stabsabteilung Chancengleichheit nutzt ihre Social Media Kanäle auf Facebook und Instagram (Chancengleichheit Uni Bayreuth), um über Veranstaltungen, die eigene Arbeit und aktuelle Themen aus der Gleichstellungspolitik zu informieren. Durch die regelmäßige Aktualisierung und Verbesserung unseres digitalen Auftritts, soll mehr Sichtbarkeit für unser Angebot und aktuelle Entwicklungen an der Universität geschaffen werden. Die digitale Sichtbarkeit gewann durch die Covid-19 Pandemie noch einmal stark an Relevanz und so hatte die Stabsabteilung Chancengleichheit ihr Instagram-Debut am 30. April 2020. Seitdem wurden fünf thematische Kampagnen veröffentlicht, beginnend mit „Chancengleichheit in der Krise“, eine Interview-Kampagne welche Expertinnen und Wissenschaftlerinnen in den Fokus stellte und Fragen zu Ungleichheiten im Rahmen der Coronapandemie aufwarf.

In der vorlesungsfreien Zeit des Sommersemesters 2020 folgte eine Reihe zu feministischen Literaturempfehlungen, die auch außerhalb Bayreuths verfolgt und geteilt wurden. Zum Start des Wintersemesters 20/21 stellten wir die Arbeit der Stabsabteilung Chancengleichheit, Informationen zu Lehrveranstaltungen zu den Themen Gender, Queer, Intersectionality und Diversity, die neue Notfallnummer, sowie das Netzwerk GeQuInDI (Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies) für die neuen Studierenden vor und gaben vor Weihnachten Tipps zu bedachtem Schenken. Neben den Kampagnen, informierten die Social Media Kanäle der Stabsabteilung Chancengleichheit regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen aus dem Coaching und Mentoring Programm, Vorlesungsreihen und Events der Universität Bayreuth. Veronika Rudolf und Emilie Köhler unterstützten dabei die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Kreativität, gestalterischem Können und Erfahrung in den sozialen Medien.





## 21. Workshop „Kommunikationsstrategien bei Übergriffen, Konflikten und Diskriminierungen“ für Mitarbeiter\*innen der Universitätsbibliothek

Die Universitätsbibliothek wünschte sich einen Workshop, der ihre Bediensteten auf konflikthafte Fälle bzw. bei Übergriffen und Diskriminierungen vorbereitet. Die Stabsabteilung Chancengleichheit kam dem Anliegen gerne nach, empfahl eine Referentin und unterstützte die Bibliothek bei der Organisation und Umsetzung.

Dr. Meike Lauggas, Supervisorin, Coachin und Lehrbeauftragte an Universitäten und Fachhochschulen, führte am 11. und 12. März zwei halbtägige Workshops durch, die Grundkenntnisse zur Führung von Beratungsgesprächen, Handlungsfähigkeit mit verwirrten, aufgebracht und aggressiven Personen und De-eskalationstechniken vermittelt.

Die Workshops konnten kurz vor dem durch die Coronapandemie bedingten Lockdown noch in Präsenz durchgeführt werden.

## 22. Anlässlich des Equal Pay Day 2020: Gehaltsverhandeln für Frauen\* – Online-Workshops für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen



Einmal im Jahr erinnert der Equal Pay Day an den Gender Pay Gap. In Deutschland wird diese Lohnlücke nach folgender Formel berechnet: 365 Tage multipliziert mit dem statistisch ermittelten Entgeltunterschied in Prozent (vgl. <https://www.equalpayday.de/ueber-epd/>; abgerufen am 16. März 2021). Während Männer bereits seit dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden, wurden Frauen für ihre Arbeit im Jahr 2020 erst ab dem 17. März entlohnt.

Während ursprünglich geplant war, diesen Aktionstag mit der Verteilung von rosa gefärbtem Popcorn in der Mensa zu begehen, musste diese Veranstaltung aufgrund der Coronapandemie abgesagt werden. Nichtsdestotrotz konnten die in diesem Zusammenhang angekündigten Workshops zum Thema Gehaltsverhandeln für Frauen von Dr. Meike Lauggas im Mai und Juni 2020 als Online-Veranstaltungen stattfinden. Gehaltsforderungen zu stellen oder die eigene Position wiederholt einbringen zu

müssen, kann schwieriger sein als gedacht. Verhandeln wird häufig als Konflikt mit wenig Handlungsspielraum empfunden, der lieber vermieden wird. In den Workshops – einmal für Studentinnen und dann für Wissenschaftlerinnen – wurden die Grundlagen der verschiedenen Verhandlungstechniken und die Vorbereitung auf eine Gehaltsverhandlung aus der Perspektive von Studentinnen bzw. Wissenschaftlerinnen thematisiert sowie der Umgang mit herausfordernden Situationen. Ferner wurden der Umgang mit widersprüchlichen Angaben oder diskriminierenden Aussagen besprochen sowie der gezielte Einsatz von Sprache und Körpersprache und Ziele definiert. Die Workshops sollten auf das komplexe Thema Gehaltsverhandlungen vorbereiten und damit die Grundlagen geschaffen werden, um zukünftig auf Augenhöhe verhandeln zu können. Die Veranstaltungen wurden durchweg positiv evaluiert und die Teilnehmerinnen empfahlen die Wiederaufnahme des Themas im nächsten Jahr.

## 23. Wer an spannenden Themen forscht ... Medientraining für Professorinnen

Auf Wunsch und mehrfache Nachfrage hat die Stabsabteilung Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Akademie für Neue Medien Kulmbach (Bildungswerk) e.V. und der Presseabteilung an der Uni Bayreuth (PMK) ein Medientraining für Professorinnen an der Universität Bayreuth angeboten.

Am 30. Oktober 2020 von 9 bis 17 Uhr konnten sich sieben Professorinnen unter Auflage eines geprüften Hygienekonzeptes in der Coronapandemie für das Medientraining noch in Präsenz treffen bevor im Winter wieder alle Präsenzveranstaltungen abgesagt wurden.

Spannende wissenschaftliche Themen müssen auch in der Öffentlichkeit präsentiert werden. Die Dozentin Alexandra von Knobloch, Biologin und freie Journalistin aus München zeigte, wie Forscherinnen vor der Kamera und mit Mikrofon auftreten, Medienkontakte aufbauen und wie sie die Bedürfnisse der Öffentlichkeit verstehen können. So können sie Anerkennung im Fachkollegium und im Laienpublikum finden und nicht zuletzt auch im Kampf um Fördergelder ihre Chancen verbessern.

Ergänzt wurde der Workshop durch einen einstündigen Beitrag der Pressesprecherin der Uni Bayreuth Anja-Maria Meister zum Thema „mediale Kanäle und Formate der UBT sowie Unterstützung bei der Verbreitung von Forschungsergebnissen“.

Das Training soll im kommenden Jahr auch für Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase angeboten werden. Es bleibt zu hoffen, dass Präsenzveranstaltungen bald wieder möglich sein werden und ein Videotraining in die Veranstaltung integriert werden kann.

## 24. Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen – Vortrag, Diskussion und Lichterkette



Die Stabsabteilung Chancengleichheit wurde von ELSA Bayreuth e.V. angefragt, ob sie mitwirkt an der europaweit von Elsa in Zusammenarbeit mit zahlreichen nationalen und lokalen Elsa Gruppen organisierten ELSA Day/ Human Rights Campaign am 25./26.11.2020.

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November wählte die Stabsabteilung Chancengleichheit daher ein dazu passendes Vortragsthema. Veronika Rudolph, studentische Mitarbeiterin und Miriam Bauch präsentierten den teilnehmenden Studierenden die Arbeit der Abteilung, informierten zum Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt und stellten die Kampagne „Chancengleichheit in der Krise“ mit den Interviews der Mitarbeiter\*innen an der Universität Bayreuth vor.

Am Abend des 25. November fand noch unter Auflage des städtischen Hygienekonzeptes der Lichtermarsch „Frauen stehen auf“, die Aktion der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bayreuth, Irene Münch, in der Maximilianstraße statt, bei der sich auch in diesem Jahr wieder die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit beteiligen. Alle beteiligten bildeten eine lange Lichterkette, die sich vom Marktplatz bis zum Sternplatz streckte.

So war auch in der Coronapandemie ein Austausch möglich und es konnte in Zusammenarbeit mit der städtischen Gleichstellungsbeauftragten und mit Kooperationen im Haus auf häusliche und strukturelle Gewalt gegen Frauen aufmerksam gemacht werden.

## 25. Ein Blick in die Zukunft: Programm für promotionsinteressierte Studentinnen der MINT-Fächer an der UBT

Das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder sichert die Finanzierung der Maßnahmen in der Stabsabteilung Chancengleichheit für weitere vier Jahre bis Mitte und Ende 2024. In dieser Zeit wird das Gleichstellungszukunftskonzept der Universität und die Maßnahmen des Struktur- und Entwicklungsplans (StEP 2025) umgesetzt.

Mit der Weiterentwicklung des Coaching- und Mentoringprogramms im Jahr 2020 und der Auseinandersetzung der Konzepte von „MINT“ und „Mentoring“ in der Stabsabteilung Chancengleichheit ist für das kommende Jahr ein neues Programm für promotionsinteressierte Studentinnen der MINT-Fächer geplant:

Mit ihren bereits etablierten Programmen und Konzepten im MINT-Bereich hat die Stabsabteilung Chancengleichheit einerseits Schülerinnen im Blick, um sie durch sog. Türöffnerangebote, wie „MUT- Mädchen und Technik“ oder den „Girls' Day“ für ein Studium in den MINT-Fächern zu begeistern. Traditionell werden diese Fächer eher weniger von jungen Frauen in Betracht gezogen.

Die bisherigen Angebote weisen im Übergang Studium–Beruf/akademische Laufbahn eine Lücke auf, was vor allem den finanziellen und personellen Ressourcen geschuldet ist. Nichtsdestotrotz gibt es gerade im MINT-Bereich und damit im Fächer- und Forschungsschwerpunkt der Universität Bayreuth eine Unterrepräsentanz von Frauen, die nicht nur in bundesweiten Zahlen, sondern auch in der internen Statistik deutlich wird (vgl. oben). Hier setzt das neue Programm an – es schließt diese Leerstelle im Angebot, indem es Studentinnen adressiert, die sich für eine Promotion und eine akademische Laufbahn interessieren.

Zukunftskonzepte entstehen in der Zusammenarbeit und im kritisch-konstruktivem Austausch. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung setzten auch im Jahr 2020 ihre bewährte Tradition fort und trafen sich für eine Zukunftswerkstatt. Hier wurden neue Ideen generiert, diskutiert und ausgearbeitet. Im Jahr 2021 wird wieder ein nächster Austausch stattfinden und damit wird ein Nachdenken über Chancen und Möglichkeiten hin zu einer geschlechtergerechten Hochschule fortgesetzt.

## Anlage 1

### Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in 2020



(v.l.)

Prof. Dr. Birgitta Wöhrl (Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Karin Birkner (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Kordula Knaus (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

## Anlage 2

### Frauenbeauftragte der Fakultäten

#### Fakultät I: Mathematik, Physik und Informatik

Prof. Dr. Wim Martens (Fakultätsfrauenbeauftragter)

Prof. Dr. Melanie Birke (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Anna Köhler (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Leonhard Schatt (student. Frauenbeauftragte)

#### Fakultät II: Biologie, Chemie und Geowissenschaften

Jun.-Prof. Dr. Johanna Pausch (Fakultätsfrauenbeauftragte)

Dr. Sabine Rosenfeldt (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Anna Hollweg (student. Frauenbeauftragte)

#### Fakultät III: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Eva Julia Lohse (Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Klaus Schäfer (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)

Dominik Möst (student. Frauenbeauftragter)

#### Fakultät IV: Sprach- und Literaturwissenschaften

Prof. Dr. Jeanne Cortiel (Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Prof. Dr. Christine Hanke (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Aslihan Özcan (student. Frauenbeauftragte)

#### Fakultät V: Kulturwissenschaften

Prof. Dr. Dr. Iris Clemens (Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Paula Schrode (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Oliver Roy (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)

Sarah Hettler (student. Frauenbeauftragte)

#### Fakultät VI: Ingenieurwissenschaften

Dr. Sahar Salehi (Fakultätsfrauenbeauftragte)

Dr. Valérie Jérôme (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Dr. Carolin Sitzmann (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Laura Hufnagel (student. Frauenbeauftragte)

#### Fakultät VI: Lebenswissenschaften

Prof. Dr. Susanne Tittlbach (Fakultätsfrauenbeauftragte)

(Stand: 1.12.20)



Impressum: Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth  
Gebäude B8, 95440 Bayreuth  
[www.chancengleichheit.uni-bayreuth.de](http://www.chancengleichheit.uni-bayreuth.de)

Fotos und Grafiken sind Eigentum der Stabsabteilung Chancengleichheit



**Prof. Dr. Birgitta Wöhl**  
Universitätsfrauenbeauftragte  
[Birgitta.Woehrl@uni-bayreuth.de](mailto:Birgitta.Woehrl@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-3542



**Prof. Dr. Karin Birkner**  
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte  
[Karin.Birkner@uni-bayreuth.de](mailto:Karin.Birkner@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-3610



**Prof. Dr. Heike Feldhaar**  
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte  
[Heike.Feldhaar@uni-bayreuth.de](mailto:Heike.Feldhaar@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2645



**Prof. Dr. Cordula Knaus**  
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte  
[Cordula.Knaus@uni-bayreuth.de](mailto:Cordula.Knaus@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-3011



**Miriam Bauch**  
Leitung der Stabsabteilung  
[Miriam.Bauch@uni-bayreuth.de](mailto:Miriam.Bauch@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2218



**Stefanie Raab-Somabe**  
Gleichstellungs-QM & MINT  
[Stefanie.Raab-Somabe@uni-bayreuth.de](mailto:Stefanie.Raab-Somabe@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2213



**Dr. Elena Köstner**  
Coaching & Mentoring  
[Elena.Koestner@uni-bayreuth.de](mailto:Elena.Koestner@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-5442



**Silke Reimann**  
Teamassistentz  
[Chancengleichheit@uni-bayreuth.de](mailto:Chancengleichheit@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2043