



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

# Jahresbericht der Frauenbeauftragten 2011



vorgelegt von der Universitätsfrauenbeauftragten

Prof. Dr. Gabriele Obermaier

Im Juni 2012

## Inhalt

1.	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.....	3
2.	Entwicklung der Organisationseinheit der Frauenbeauftragten.....	3
3.	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile .....	4
4.	Professorinnenprogramm .....	5
5.	Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung .....	5
5.1.	Coachingprogramm .....	5
5.2.	Stipendien.....	6
5.3.	Mittel aus dem Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags .....	6
5.4.	Fortbildungen .....	6
5.4.1.	Karriereentwicklung durch Forschungsförderung.....	6
5.4.2.	Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL.....	6
6.	Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren.....	7
7.	Preise und Ehrungen .....	7
8.	Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen .....	8
8.1.	Aufbau der Servicestelle Dual Career Support.....	8
8.2.	Perspektiven.....	9
9.	MINT-Förderprogramm – dem Fachkräftemangel entgegenwirken.....	9
9.1.	Praktische Umsetzung an der Universität.....	10
9.1.1.	Interne & externe Zusammenarbeit.....	11
9.1.2.	Interne & externe Kommunikation .....	11
9.2.	Perspektiven.....	11
10.	Familiengerechte Hochschule .....	12
11.	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen.....	13
11.1.	Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“.....	13
11.2.	Netzwerktreffen Frauen- und Familienförderung.....	13
11.3.	Girls‘ Day.....	13
11.4.	MUT – Mädchen und Technik .....	14
11.5.	Schulvorträge im Rahmen von Studientagen.....	15
11.6.	Schulkooperationen im Rahmen der P-Seminare .....	16
11.7.	MINT-Schnupperstudium .....	16
12.	Ausblick – Gleichstellung ist strategische Aufgabe aller .....	16

## 1. Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Frauenbeauftragten tragen mit ihren Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung zum Erfolg der Universität bei. Im Jahr 2011 können die Frauenbeauftragte und ihr Team sich als Organisationseinheit etablieren und die Universität mit einem breiten Themenspektrum unterstützen. Der Dual Career Support, die MINT-Förderprogramme, das umfassende Coachingprogramm und das Projekt Familiengerechte Hochschule können sich 2011 konzeptionell und personell festigen und maßgeblich zur Realisierung der Ziele im Bereich Chancengleichheit beitragen.

Seit Oktober 2010 hat Frau Prof. Dr. Gabriele Obermaier das Amt der Frauenbeauftragten inne. Der Frauenbeauftragten stehen auch im Jahr 2011 drei gewählte Stellvertreterinnen zur Seite: Frau Prof. Dr. Karin Birkner, Frau Prof. Dr. Birgitta Wöhrl und Frau Prof. Dr. Sabine Hornberg.

Die Frauenbeauftragten unterstützen die Universitätsleitung darin, ihre Leitlinie von Chancengleichheit und Diversitätsmanagement umzusetzen. Anfang des Jahres 2011 tagte dazu die Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement unter Vorsitz von Vizepräsident Prof. Dr. Stefan Leible das erste Mal, die Ende des Jahres 2010 ins Leben gerufen wurde. Darin sehen die Frauenbeauftragten die Chance den Konzepten und Zielvereinbarungen, den Maßnahmen und deren Realisierung einen neuen Stellenwert zu geben.

## 2. Entwicklung der Organisationseinheit der Frauenbeauftragten

Das Büro der Frauenbeauftragten leitet bis Ende Oktober Herr Boris Wiedenhöfer als Elternzeitvertretung von Frau Miriam Bauch, die ab November ihre Arbeit wieder aufnimmt. Herr Wiedenhöfer bzw. Frau Bauch sind erste AnsprechpartnerIn für Belange der Frauenförderung, beraten Studierende und MitarbeiterInnen und koordinieren die Förder- und Stipendienprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Zusätzlich werden bei der Frauenbeauftragten zum Ende des Jahres 2010 vier neue Stellen eingerichtet. Diese Stellen sind aus Drittmitteln unter anderem aus dem Professorinnenprogramm finanziert. Im Jahr 2011 können sich die Bereiche konzeptionell etablieren und erste Maßnahmen umsetzen ([vergleiche Kapitel unten](#)).

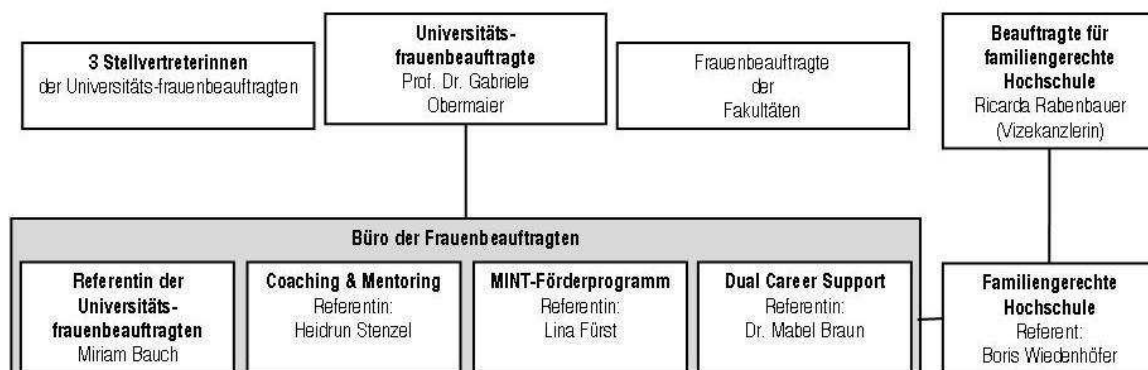
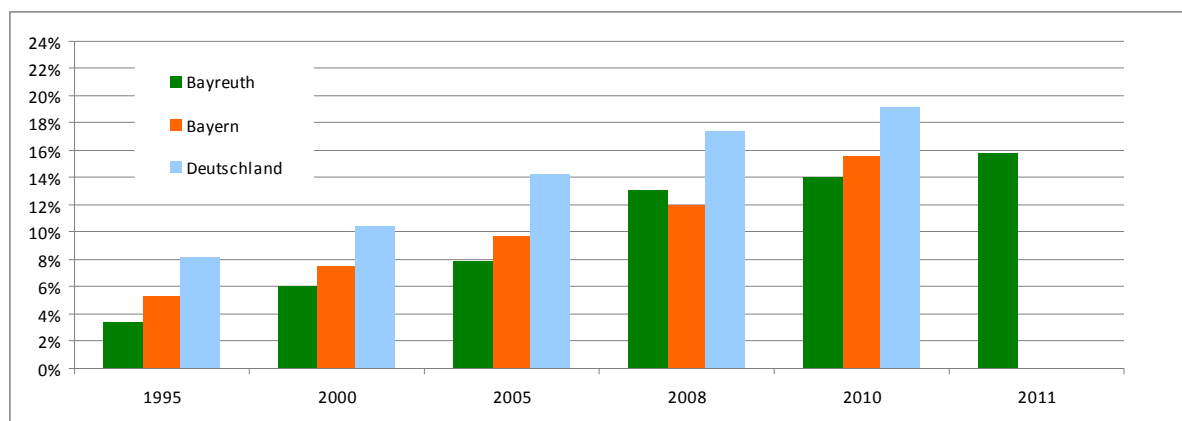


Abbildung 1: Organigramm Frauenbeauftragte an der Universität Bayreuth

### 3. Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

Der Anteil der Professorinnen ist im Jahr 2011 an der Universität Bayreuth erneut gestiegen (15,8%). Mit diesem Wert liegt Bayreuth unter den bayerischen und vor allem den bundesweiten Zahlen. Bundesweit hat sich die Anzahl der Professorinnen innerhalb der letzten zehn Jahre von rund 10 Prozent auf etwa 20 Prozent verdoppelt. An der Universität Bayreuth verzeichnet sich allerdings innerhalb von zehn Jahren eine Steigerung um 150 Prozent. Im Jahr 2000 lag der Anteil der Professorinnen noch bei 6,1 Prozent während er im Berichtsjahr bei knapp 16% liegt (34 Frauen und 180 Männer).



**Tabelle 1:** Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Universitäten gesamt, deutschen Universitäten gesamt

Quelle für Bayreuth: Universität Bayreuth, Dezernat Z/S

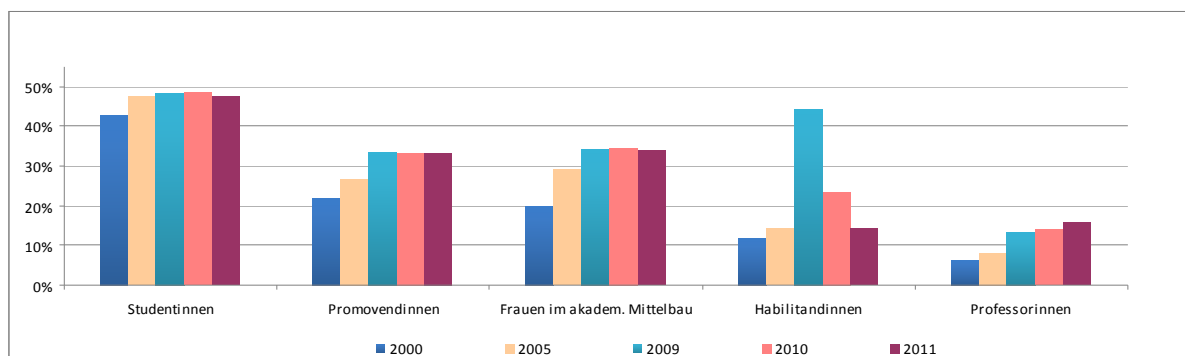
Quelle für Bayern: Universität Bayreuth, Dezernat Z/S (Zeus) (liegen für 2011 noch nicht vor)

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht (liegen für 2011 noch nicht vor)

An der Universität Bayreuth gibt es noch viel zu tun. Im Jahr 2011 kommen bei den C4/W3 Professuren auf einen Frauenanteil von 13 Prozent. Bei den C3/W2 Professuren sind es 22 Prozent. Bei den Juniorprofessuren 25 Prozent. Schaut man in die größte Fakultät der Universität, die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, findet man nur eine einzige Professorin.

Den Blick auf die Neuberufungen im Jahr 2011 gerichtet, lässt sich ein Ungleichgewicht in der Einstufung der Besoldungsgruppe feststellen. 17 Rufe wurden im Berichtsjahr vergeben, vier davon an Frauen (entspricht 23,5 Prozent). Alle neun Professuren mit der höchsten Einstufung in die Besoldungsgruppe W3 sind an Männer vergeben. Die vier neu berufenen Professorinnen sind auf die niedrigere Besoldungsstufe W2 eingestuft.

Bei der Betrachtung weiterer Zahlen der Universität Bayreuth fällt auf, dass die Anzahl der Studentinnen in den vergangenen zwei Jahren leicht sinkt, die der Promovendinnen bei 33 Prozent gleich bleibt (47 Frauen und 94 Männer) und die der Habilitandinnen stark schwankt. Diese starke Schwankung lässt sich auf die kleinen Zahlen zurückverfolgen. Im Jahr 2011 haben insgesamt sieben Personen habilitiert, eine Frau und sechs Männer.



**Tabelle2:** Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth

Quelle Studierende: Intranet Univ. Bayreuth: Studierendenzahlen

Quelle Promotionen, Akademischer Mittelbau, Habilitationen, Professorinnen: Dezernat ZS

## 4. Professorinnenprogramm

Um die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen hat die Bundesregierung 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Die Universität Bayreuth hat sich im Jahr 2009 erfolgreich beworben und kann nun bei der Einstellung von zwei Professorinnen fünf Jahre von einer Anschubfinanzierung des Bundes und der Länder profitieren. Die dafür vorgesehenen zusätzlichen Gleichstellungsmittel werden zur Förderung der Chancengleichheit ausgegeben. Die Frauenbeauftragten ergreifen diese Möglichkeit, bauen ihr Team ([siehe Kapitel Entwicklung der Organisationseinheit der Frauenbeauftragten](#)) aus und veranlassen notwendige Maßnahmen und Projekte ([siehe unten](#)).

## 5. Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

### 5.1. Coachingprogramm

Coaching ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform, die Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen bietet. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis.

Seit mehreren Jahren läuft das umfassende Coachingprogramm für Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikationsstufen äußerst erfolgreich. Um die Nachhaltigkeit dieses Programms zu unterstützen ist seit Oktober 2010 die neu geschaffene Stelle einer Referentin für die Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Frau Heidrun Stenzel, Supervisorin und Coach, besetzt. Die Stelle ist finanziert aus dem Bayerischen Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2010 und vorerst auf zwei Jahre befristet.

Bereits 60 Wissenschaftlerinnen durchlaufen seit Projektbeginn im Jahr 2009 erfolgreich einen Coachingprozess, der Einzelcoachings plus Netzwerkveranstaltung beinhaltet. Frau Stenzel gelingt es das bestehende Konzept wirksam weiterzuentwickeln. Auf vielfache Nachfrage können seitdem an der Universität Bayreuth auch spontane Coachings abgehalten werden.

Zur Nachhaltigkeit des Coachingangebots ist eine Konsolidierung und längerfristige Beschäftigung einer Supervisorin Voraussetzung. Erst dann wird das aus den Coachings gewonnene Wissen neben der persönlichen Entwicklung in strukturelle Veränderungen einfließen können. Diese sind

notwendig, um die Universität zu einem attraktiven Arbeitsort mit einem wertschätzenden und förderlichen Umgang miteinander zu entwickeln.

## 5.2. Stipendien

Im Jahr 2011 erhielten die Frauenbeauftragten eine Zuweisung aus dem Bayerischen Staatsministerium „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ in Höhe von 137.675,00 €. Es konnten daraus u.a. 35 Stipendien für Promovendinnen in der Abschlussphase ihrer Dissertation vergeben werden.

## 5.3. Mittel aus dem Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags

Unter dem Vorbehalt der Zuweisung stehen der Frauenbeauftragten aus dem „Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ Mittel zur Verteilung zur Verfügung (66.521,00 €). 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. Die Zahl der Antragstellerinnen steigt jährlich. Im Jahr 2011 wurden insgesamt 109 Anträge gestellt (Gesamtsumme: 92.721,95 €). Davon konnten 72 Anträge bewilligt werden.

## 5.4. Fortbildungen

Das Büro der Frauenbeauftragten koordiniert und veranstaltet Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Bayreuth.

### 5.4.1. Karriereentwicklung durch Forschungsförderung

Dieses Seminar zielt auf die Vermittlung von Grundlagenwissen über das Wissenschaftssystem sowie über Förder- und Beschäftigungsangebote zur Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere ab. Es ermöglicht am 2. Februar 2012 zwölf Wissenschaftlerinnen Einblicke in die Ziele und Chancen ausgewählter Förderprogramme und ermöglicht durch einen Perspektivwechsel, die Sichtweise der Begutachtung näher kennen zu lernen. Im Rahmen des ergänzenden Coachings können am Folgetag die spezifischen Anliegen der Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Themen ‚Karriereentwicklung in der Wissenschaft‘ und ‚Forschungsförderung individuell adressiert werden.

### 5.4.2. Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL

In Kooperation mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre der Universitäten Bamberg, Bayreuth und Erlangen-Nürnberg (FBZHL) werden für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler folgende Qualifizierungsveranstaltungen angeboten:

- Geschlechtergerechte Lehre am 16./17. Mai 2011
- Rhetorik II: Gut vortragen – wirksam präsentieren am 4./5. Juli 2011
- Aktivierende Methoden in der Hochschullehre am 21./22. Juli 2011
- Studierende beraten am 12./13. September 2011
- Gesundheitsförderliches Lehren, Lernen und Arbeiten am 6./7. Oktober 2011
- Academic Writing in English am 17./18. November 2011

Die Seminare berücksichtigen genderspezifische Vorgehensweisen und tragen zur Vernetzung der WissenschaftlerInnen im Haus und den Universitäten Bamberg, Nürnberg-Erlangen und Bayreuth bei.

## 6. Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren

Die Universität Bayreuth legt auf Anregung der Frauenbeauftragten im Januar 2012 im Zusammenhang mit der Begrüßung der Neuberufenen durch den Präsidenten einen Neuberufenenworkshop auf. Damit soll neu berufenen Professorinnen und Professoren ein guter Start an der Einrichtung ermöglicht werden. Es hat sich gezeigt, dass sich dieser Service zusammen mit dem Dual Career Support bereits in den Berufungsverhandlungen als Standortvorteil erweist. Vor allem Erstberufene profitieren von einer Informationspolitik, die gleich zu Beginn einen umfassenden Einblick in die Einrichtung möglich macht und Vernetzungsmöglichkeiten bietet. Im Rahmen dieses Tages wird auch die Chance genutzt den Neuberufenen eine Qualifizierungsveranstaltung zum Thema „Führung“ anzubieten. Die Durchführung eines Welcome Day soll künftig jährlich zum Ende des Wintersemesters erfolgen.

## 7. Preise und Ehrungen

Wissenschaftlerinnen an der Universität Bayreuth werden für hervorragende Leistungen ausgezeichnet und erhalten renommierte Preise aus Wirtschaft und Kultur. Eine Auswahl aus dem Jahr 2011 ist hier aufgelistet.

Internationaler Filmpreis für Valerie Hänsch

Für Ihren ethnographischen Film „Sifinja – Die eiserne Braut“ hat die Bayreuther Ethnologin Valerie Hänsch eine Auszeichnung erhalten. Beim internationalen Festival des Royal Anthropological Institute (RAI) in London erhielt der Film den 1. Preis in der Kategorie „Materielle Kultur“.

Preis für herausragende Forschung

Frau Prof. Dr. Angelika Mustroph ist seit 2010 Juniorprofessorin für Pflanzengenetik am Lehrstuhl Pflanzenphysiologie der Universität Bayreuth. Sie erhielt für ihre Arbeiten als Postdoc an der University of California Riverside den Preis für herausragende Forschung „CEPCEB Postdoctoral Award for Outstanding Research“.

Frau Madjiguène Cissé erhält Wilhelmine-von-Bayreuth-Preis

Beim Zukunftsforum, einer gemeinsamen Veranstaltung von Stadt und Universität Bayreuth wurde über zukunftssträchtige Themen reflektiert und ein spezieller Fokus auf Afrika gelegt. Im Zuge dessen, wurde der „Wilhelmine-von-Bayreuth-Preis für Toleranz und Humanität in kultureller Vielfalt“ dotiert mit 10.000 Euro, an die Frauenrechtlerin und Gründerin des Frauennetzwerks für nachhaltige Entwicklung in Afrika Frau Madjiguène Cissé aus dem Senegal verliehen.

Kulturpreis Bayern der E.ON Bayern AG für herausragende Leistungen

Die Mathematikerin Frau Dr. Julia Fischer von der Universität Bayreuth erhielt für Ihre Dissertation mit dem Titel „Optimal Control Problems Governed by Nonlinear Partial Differential Equations and Inclusions“ den Kulturpreis Bayern der E.ON Bayern AG für herausragende Leistungen in Kunst und Wissenschaft welcher mit 170.000 Euro dotiert ist.

## 8. Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen

Doppelkarrierepaare (Dual Career Couples) sind Paare, bei denen beide Partner eine hohe Karriereorientierung haben und als Paar oder Familie zusammenleben möchten. Seit April 2011 ist Frau Dr. Mabel Braun als Referentin für Dual Career Support mit dem Aufbau der Servicestelle Dual Career Support (DCS) und weitergehend der Unterstützung von Doppelkarrierepaaren durch Information, Beratung und Kontaktvermittlung bei allen Fragen rund um Dual Career beschäftigt. Die Schaffung dieser Servicestelle ist ein wesentlicher Beitrag der Universität zu Familienfreundlichkeit und Frauenförderung, sowie zur Gewinnung exzellenter WissenschaftlerInnen für die Universität.

Gerade in Bezug auf den zuletzt genannten Punkt ist ein intensiver Kontakt der Servicestelle zu Hochschulleitung und Hochschulverwaltung unabdingbar. Dual Career Service soll idealerweise bereits im Berufungsprozess Erwähnung finden und dann parallel zu den Berufungsverhandlungen mit konkreten Angeboten tätig werden.

Die Zielpersonen für den Dual Career Support sind primär die Partnerinnen/Partner und Familien von neu berufenen Professorinnen und Professoren sowie von ProfessorInnen in Bleibeverhandlungen. Abhängig von der Auslastung der Servicestelle können auch die PartnerInnen von ProfessorInnen und akademischen RätInnen von den Serviceangeboten Gebrauch machen.

Die Themenfelder der Unterstützung sind:

- Stellensuche in der Region
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Informationen zur Forschungsförderung und zur Selbständigkeit (Zusammenarbeit: Stabsabteilung F)
- Kinderbetreuung und Schulbesuch (Zusammenarbeit: Büro der Frauenbeauftragten und familiengerechte Hochschule)
- International Dual Career Couples (Zusammenarbeit: Welcome Centre)

Die Säulen der Unterstützung sind die persönliche Beratung sowie ein umfangreiches Informationsangebot im Internet.

Seit Oktober 2011 werden die ersten konkreten Fälle bearbeitet.

### 8.1. Aufbau der Servicestelle Dual Career Support

Zunächst wurde der Kontakt zu universitätsinternen Kooperationspartnern aufgebaut. Eine konkrete Zusammenarbeit und Einbindung in das Angebot des Dual Career Support wurde mit dem International Office, der Stabsstelle Forschungsförderung und dem Sprachenzentrum der Universität besprochen.

Um auf gezielte Unterstützung bei der Stellensuche in der regionalen Wirtschaft hinzuwirken wurde das Potenzial der Zusammenarbeit mit Gruppierungen an der UBT, welche bereits über Kontakte in die (regionale) Wirtschaft verfügen ausgelotet. Der Kontakt wurde schlussendlich auf den Verein PERSONET e. V., der aus einem Projekt am BF-M der Universität entstanden ist, fokussiert. Für das Jahr 2012 steht der weitere Kontaktaufbau zur regionalen Wirtschaft im Vordergrund.



Ab Mai 2011 ist die Universität Bayreuth Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland. Dieses Netzwerk betreibt gezielt die Professionalisierung von Dual Career Service und dient dem kollegialen Austausch sowie der gezielten Fortbildung.

Ab November 2011 wird, ausgehend von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, die Bildung eines ‚Dual Career Netzwerk Nordbayern‘ angestoßen, an welchem sich über 20 Universitäten, Hochschulen und wissenschaftliche Institute im nordbayerischen Raum beteiligen. Die Referentin der Universität Bayreuth bringt sich seit Anbeginn in die Arbeitsgruppe ein. Zum Aufbau einer Koordinationsstelle für das Netzwerk und eines gemeinsamen Internetauftritts wollen die Mitglieder in 2012 einen Antrag an das BayStM für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur Anschubfinanzierung stellen.

Für die praktische Umsetzung des Dual Career Support ist neben der Bekanntmachung der Stelle auch ihre Einbindung in die Gesamtorganisation und in deren Abläufe maßgeblich. Das erarbeitete Konzept konnte im Ausschuss für Frauenfragen sowie im Senat vorgestellt werden. Parallel dazu wurden mit den für die Bekanntmachung und den Prozess des Dual Career Support relevanten Stellen in der Universitätsverwaltung Prozessschritte abgesprochen, welche seither wie besprochen umgesetzt werden.

## 8.2. Perspektiven

Die operative Anbindung des Dual Career Support an die Hochschulleitung wird parallel über die Frauenbeauftragte und den Kanzler der Universität realisiert.

Um Transparenz für die Kundinnen und Kunden des Dual Career Support zu gewährleisten wurde ein erster Entwurf für eine Dual Career Policy erarbeitet, welcher universitätsintern diskutiert und angepasst wird. In 2012 soll die Dual Career Policy der Universität Bayreuth veröffentlicht werden. Weiterhin soll eine Prozesslandkarte ‚Dual Career Support‘ erstellt werden.

## 9. MINT-Förderprogramm – dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Mit dem Ziel den Frauenanteil in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) aktiv zu erhöhen, etabliert die Universität Bayreuth seit April 2011 ein spezielles MINT-Förderprogramm. Bei den MINT-Fächern handelt es sich um Fachbereiche, in denen Frauen auch an der Universität Bayreuth noch deutlich unterrepräsentiert sind. Das Thema „Frauen in MINT-Berufen“ wird aber ökonomisch und politisch immer bedeutungsvoller. Bereits jetzt mangelt es in naturwissenschaftlich-technischen Berufen an Fachkräften – eine Tendenz, die zusätzlich durch den sich abzeichnenden demographischen Wandel verschärft wird. Gerade die Region Oberfranken ist hier besonders stark betroffen. Gleichzeitig drängen gleichstellungspolitische Gründe auf eine stärkere Integration von Frauen in den MINT-Bereich.

Im Rahmen des MINT-Förderprogramms werden zielgruppenspezifische Maßnahmen entwickelt und in Kooperation mit den Fachbereichen umgesetzt. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm steht den Fachbereichen in Sachen MINT-Förderung koordinierend, unterstützend und beratend zur Seite.

Basierend auf einer breit angelegten Recherche (zu Hintergründen der MINT-Förderung, zu universitären und außeruniversitären MINT-Initiativen und entsprechenden Empfehlungen für

Hochschulen) sowie basierend auf einer Bestandsaufnahme an der Universität Bayreuth wurde ein erster Konzeptvorschlag für das MINT-Förderprogramm erarbeitet.

Die Bausteine des Rahmenkonzeptes orientieren sich an den entscheidenden Phasen der beruflichen Entwicklung:

- Berufsorientierung und Studienwahl (Schnittstelle Schule/Hochschule)
- Studieneingangsphase und Studienverlauf
- Wissenschaftliche Karriere

Die geplanten Maßnahmen beziehen sich folglich auf die Zielgruppen Schülerinnen, Studentinnen sowie Wissenschaftlerinnen und bauen aufeinander auf.

Ziel ist dabei die Weiterführung, Vernetzung und Sichtbarmachung vorhandener Angebote, die Einbindung und Vernetzung bisheriger und neuer Akteure sowie die Entwicklung und Umsetzung neuer Angebote.

Die MINT-Fächer zeichnen sich dadurch aus, dass der Frauenanteil bereits auf Ebene der Studierenden sehr gering ausfällt. Der konzeptionelle Schwerpunkt lag daher in der ersten Projektphase (April 2011 bis März 2012) im Bereich Berufsorientierung und Studienwahl.

Die Begeisterung junger Frauen für die MINT-Fächer, die Gewinnung geeigneter Studentinnen und die Steigerung der Attraktivität der MINT-Fächer auch und vor allem für Frauen stehen hierbei im Vordergrund. Direkte Konsequenz ist eine aktive Nachwuchsförderung in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen und Berufen.

Querthemen aller Maßnahmen sind die Bekanntmachung und Verankerung der Stelle (Referentin MINT-Förderprogramm) an der Universität sowie die interne und externe Kommunikation und Kooperation.

## 9.1. Praktische Umsetzung an der Universität

Im Bereich Berufsorientierung und Studienfachwahl umfasst das Förderprogramm bereits mehrere Maßnahmen an der Schnittstelle Schule und Universität wie Girls' Day, MUT – Mädchen und Technik, Schulvorträgen im Rahmen von Studientagen, Schulvorträge im Rahmen von Studientagen, Schulkooperationen im Rahmen der P-Seminare und MINT-Schnupperstudium (siehe Kapitel Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen)

Des Weiteren gibt es an der Universität Bayreuth zahlreiche Angebote der einzelnen MINT-Fachbereiche, wie die jährlich stattfindenden Informationsveranstaltungen für Studieninteressierte (Tag der Mathematik, Tag der Informatik, Schülertag Chemie, Faszination Physikstudium, etc.), die alle zwei Monate stattfindenden Schülerführungen der Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften, die Kooperationsangebote für Schulen im Rahmen der P- und W-Seminare des Instituts für Informatik, die Schüleruniversität, das Demonstrationslabor Bio-/Gentechnik des Lehrstuhls Didaktik der Biologie, etc.

Alle Angebote bauen aufeinander auf: Vom „Türöffner“ wie dem Girls' Day, über eine vertiefte Auseinandersetzung mit den MINT-Fächern im Rahmen von Ferienaktionen an der Universität

Bayreuth oder im Rahmen der gymnasialen P- bzw. W-Seminare, bis zur konkreten Unterstützung bei der Studienwahl im MINT-Bereich.

### **9.1.1. Interne & externe Zusammenarbeit**

Eine wichtige Basis für die Verankerung des MINT-Förderprogramms an der Universität Bayreuth ist die interne und externe Kooperation. Innerhalb der Universität ergeben sich Schnittstellen insbesondere mit der Zentralen Studienberatung, dem Qualitätsmanagement, der Strategieentwicklung und der Presse- und Marketingabteilung. Eine enge Zusammenarbeit mit den MINT-Fachbereichen (z.B. StudiengangsmoderatorInnen), den Frauenbeauftragten der MINT-Fakultäten (Fakultät I, II und VI) sowie mit den entsprechenden MINT-Fachschaften bildet die Grundlage für die Umsetzung des MINT-Förderprogramms.

Extern bestehen bereits Kontakte zu anderen Hochschulen (z.B. Hochschule Coburg), zu Schulen (z.B. Richard-Wagner-Gymnasium Bayreuth), sowie zur Agentur für Arbeit (z.B. Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, Berater für akademische Berufe, Hochschulteam Oberfranken). Auch der Besuch von Kongressen und Tagungen trägt zur externen Vernetzung bei (z.B. „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“ der Klett MINT GmbH). Angestrebt ist zusätzlich eine stärkere Vernetzung mit KollegInnen in ähnlicher Funktion an anderen Hochschulen sowie mit außeruniversitären MINT-Initiativen.

### **9.1.2. Interne & externe Kommunikation**

In den Aufgabenbereich der Referentin für das MINT-Förderprogramm fällt auch die interne und externe Kommunikation, die das Projekt kontinuierlich begleitet. In der ersten Projektphase umfasste die interne Kommunikation vor allem die Bekanntmachung der Stelle (Erstellung einer eigenen Homepage, Meldung auf der Homepage der Universität, Bericht im ubtaktuell, Vorstellung im Ausschuss für Frauenfragen, Vorstellung im Senat, Visitenkarten, internes Netzwerktreffen, etc.).

Der Aufbau und die Verwaltung der Homepage des MINT-Förderprogramms, die Öffentlichkeitsarbeit in Form von Ankündigungen und Berichten sowie die Nutzung des Facebook-Profiles der Universität Bayreuth dienen der Kommunikation nach außen. Zielgruppen sind bisher Schulen, SchülerInnen, Eltern und Studieninteressierte.

## **9.2. Perspektiven**

Für die nächste Projektphase (April 2012 bis März 2013) ist die Ausweitung und Optimierung der bereits angebotenen Maßnahmen im Bereich Berufsorientierung geplant. Die Federführung des Projektes „Mädchen und Technik“, die bisher bei der Agentur für Arbeit lag, wird ab 2012 vollständig von der Universität Bayreuth übernommen. Neben der Schnittstelle Schule/Hochschule soll das MINT-Förderprogramm im folgenden Jahr auf die Studieneingangsphase und den Studienverlauf ausgeweitet werden, z.B. in Form von Mentoring-Programmen. Langfristiges Ziel ist die umfassende Beratung und Unterstützung der Fachbereiche bei der Initiierung und Durchführung von Maßnahmen zur aktiven Erhöhung des Frauenanteils und Senkung der Abbruchquoten im MINT-Bereich der Universität.

## 10. Familiengerechte Hochschule

Die Universität Bayreuth hat 2010 im Rahmen des Audit „Familiengerechte Hochschule“ (Grundzertifikat im Jahr 2006) die Reauditierung erreicht und wird bis zur nächsten Reauditierung im Jahr 2013 die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der Grundlage einer von der Hochschulleitung unterzeichneten Zielvereinbarung mit der beruf&familie gGmbH weiter verbessern.

Nachdem die Stelle des Referenten für familiengerechte Hochschule ab dem 01.06.2011 langfristig besetzt worden ist, fand am 30.06.2011 ein Treffen aller mit Frauen- und Familienförderung befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter statt. Zuständigkeitsbereiche, Zielgruppen und Überschneidungen wurden geklärt. Am 20.12.2011 fand zudem eine entsprechende Zukunftswerkstatt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Büros der Frauenbeauftragten und des Referenten für familiengerechte Hochschule statt, und bereits in der Senatssitzung am 09.11.2011 wurden die verschiedenen Arbeitsbereiche den Multiplikatoren bzw. Zielgruppenvertretern vorgestellt. Neben der Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversitätsmanagement als zentrales Beratungsgremium und Anlaufstelle, fungiert der Referent für familiengerechte Hochschule rein faktisch als erste Anlauf- und Beratungsstelle für alle Vereinbarkeitsthemen. Die "vereinbarkeitsrelevanten Regelungen" sind auf der Homepage des Projektes Familiengerechte Hochschule, der Personalabteilung und im Intranet der Universität Bayreuth aufbereitet.

Im Jahr 2011 hat das Projekt Familiengerechte Hochschule sein Beratungsangebot zur Eltern- und Pflegezeit ausgebaut und Maßnahmen zur Heim- und Telearbeitszeit angestoßen. Zudem hat das Projekt wieder im Netzwerk mit anderen Behörden und Einrichtungen in und um Bayreuth eine Kinderbetreuung in den ersten vier Wochen der Sommerferien angeboten. Träger der Maßnahme war die Arbeiterwohlfahrt, die für die Universität auch in den Pfingstferien eine Kinderbetreuung durchgeführt hat.

Für das Jahr 2012 ist ein Workshop "Führungskräfte als Gestalter und Nutzer einer familiengerechten Hochschule" in Planung, der sich in erster Linie an die vorhandenen wissenschaftlichen Führungskräfte (Dekane) und die Führungskräfte in der Verwaltung (Abteilungsleiter) richtet. Ganz bewusst wird die Veranstaltung für beide Gruppen zusammen angeboten, um neben dem Verständnis als Führungskraft auch das Verständnis zwischen Lehrenden und Verwaltung weiter zu verbessern. Als Ergebnis dieses Workshops sollen Führungsleitlinien für die UBT erarbeitet werden.

## 11. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen

### 11.1. Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“

Die Universität Bayreuth beteiligte sich am 25.11.2011 anlässlich des internationalen Tages „Nein zu Gewalt an Frauen!“ erstmalig an der Fahnenaktion der Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes.

Der Kanzler Dr. Markus Zanner spricht eindringliche und eindeutige Worte. Somit setzen er, Vizepräsident Prof. Dr. Stefan Leible und die Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Dr. Gabriele Obermaier ein klares Zeichen gegen jegliche Form von Gewalt. Sie bezeugen, dass an der Universität Bayreuth Gewalt keine Chance haben darf und die Einrichtung ihr Möglichstes tut, um Betroffene zu unterstützen. Ebenso wie zahlreiche andere Institutionen, Behörden, Ministerien, Vereine, Schulen, Kultureinrichtungen, Kirchen und Moscheen möchte die Universität dafür sorgen, dass die Botschaft auf der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“ viele Menschen erreicht.



Hissen der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“  
am 25. November 2011

### 11.2. Netzwerktreffen Frauen- und Familienförderung

Die Frauenbeauftragten laden zum Ende des Sommersemesters 2011 das erste Mal zu einer Netzwerkveranstaltung aller Akteurinnen und Akteure im Bereich Frauen- und Familienförderung ein. Ziel des Treffens ist miteinander ins Gespräch zu kommen, Überschneidungen in den Arbeitsbereichen festzustellen und in Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen erstens Parallelstrukturen zu vermeiden aber vor allem erfolgreicher Arbeiten zu können. Es nahmen an der Veranstaltung 18 Beschäftigte der Universität aus den Bereichen Wissenschaft und Verwaltung teil. Das Treffen soll nun fest an der Universität verankert werden und jährlich stattfinden.

### 11.3. Girls' Day

Seit 2004 beteiligt sich die Universität Bayreuth bereits erfolgreich am Girls' Day, dem bundesweiten Aktionstag, an dem Unternehmen, Betriebe, Hochschulen und Forschungszentren in ganz Deutschland für Schülerinnen ab der 5. Klasse ihre Türen öffnen. Die Mädchen und jungen Frauen bekommen so einen ersten Einblick in die MINT-Fächer und ihre Anwendungsgebiete und können vor Ort selbst experimentieren.

Das Programm der Universität Bayreuth umfasste 2011 sieben unterschiedliche Workshop-Angebote zu folgenden Themen:

- *Spannend: Das Optimierungslabor!* (Wirtschaftsmathematik)
- *Beispiele moderner PHYSIK - Fraktale selber machen* (Didaktik der Physik)
- *Wie funktioniert ein Fernrohr?* (Bayreuther Institut für Makromolekülforschung)
- *Informatik: Einem Roboter Leben einhauchen* (Angewandte Informatik III - Robotik und Eingebettete Systeme)
- *Chemie des Wassers* (Hydrologie)
- *Produktdesign und Fertigung* (Konstruktionslehre und CAD)
- *Feste Flüssigkeiten und flüssige Festkörper – verkehrte Welt? Viskosität von Schokolade* (Technische Mechanik und Strömungslehre)



Girls' Day am 14. April 2011

Beteiligt waren die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik, die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften sowie die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften. Insgesamt gab es 127 Workshop-Plätze zu vergeben, von denen 114 belegt waren. 62 Teilnehmerinnen kamen von Gymnasien, 24 von Hauptschulen, 20 von Realschulen und 8 von anderen Schultypen. Die meisten Teilnehmerinnen waren aus der 6. (30) und 7. (31) Jahrgangsstufe, 20 aus der 9. Klasse, 15 aus der 5. Klasse, 11 aus der 8. Klasse und 7 aus der 10. Klasse und darüber.

#### 11.4. MUT – Mädchen und Technik

Im Rahmen des oberfrankenweiten Projektes "MUT - Mädchen und Technik" der Hochschule Coburg bietet die Universität Bayreuth jährlich die Ferienaktionen "Auf die Plätze - Technik - los!" für Mädchen von 10-14 (seit 2004) und die "MINT - HerbstUni!" für Mädchen von 15-19 Jahren (seit 2009) an.

An „Auf die Plätze – Technik – los!“, das am 02./03. November 2011 stattfand, waren insgesamt 10 Lehrstühle beteiligt (218 Plätze, davon belegt 201). Das Programm umfasste folgende Workshop-Angebote:

- *Kann ein PC Fieber messen?* (Mess- und Regeltechnik)
- *Kann man durch Rechentricks beim Spielen gewinnen?* (Angewandte Mathematik)
- *Was haben Badewannen und Schilder mit Straßennamen gemeinsam?* (Werkstoffverarbeitung)
- *Kann man einen Täter anhand einer DAN-Analyse überführen?* (Biomaterialien)
- *Wie kann ich mein Erbgut sichtbar machen?* (Bioprosesstechnik)
- *Warum friert der Eisbär nicht?* (Technische Thermodynamik und Transportprozesse)
- *Wie wird aus Schlicker eine Tasse?* (Keramische Werkstoffe)
- *Wie programmiert man ein Computerspiel?* (Angewandte Informatik IV - Datenbanken und





Informationssysteme)

- *Wie entstehen Diamanten?* (Material- und Prozesssimulation)
- *Wie bewegt man Roboter?* (Angewandte Informatik III - Robotik und eingebettete Systeme)



Auf die Plätze – Technik – los! am 02./03. November 2011

Beteiligt waren die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik und die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften. 89 Teilnehmerinnen kamen aus Gymnasien, 21 aus Realschulen, 5 aus Hauptschulen und 3 aus Gesamtschulen. Die meisten Teilnehmerinnen waren aus der 6. (36) und 7. (35) Jahrgangsstufe, 23 aus der 5. Klasse, 19 aus der 8. Klasse und 5 aus der 9. Klasse. Die Bewertung durch die jüngeren Mädchen fiel wie in den letzten Jahren sehr gut aus: 70 % der Mädchen fanden die Ferienaktion „spitze“ und der Rest „gut“.

An der „**MINT - HerbstUni!**“, die am 03./04. November 2011 stattfand, waren insgesamt 7 Lehrstühle beteiligt (77 Plätze, davon belegt 51). Das Programm umfasste folgende Workshop-Angebote:

- *Metall-Feinguß, Kristalle und Walzen!* (Metallische Werkstoffe)
- *Das Optimierungslabor!* (Wirtschaftsmathematik)
- *Wer programmiert den eigenen Roboter am besten?* (Angewandte Informatik III - Robotik und eingebettete Systeme)
- *Wie wird aus Schlicker eine Tasse?* (Keramische Werkstoffe)
- *Bionik – Innovationen aus der Natur!* (Biomaterialien)
- *Von schädlichen Abgasen zu sauberer Luft!* (Funktionsmaterialien)
- *Wie kann man Radioaktivität nachweisen?* (Bayreuther Institut für Makromolekülforschung)



MINT-HerbstUni! am 03./04. November 2011

Beteiligt waren die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik und die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften. Auch in der MINT–HerbstUni haben zahlreiche Schülerinnen mehrere Workshops besucht. 17 Teilnehmerinnen kamen aus Gymnasien, 5 aus Realschulen, 2 aus Hauptschulen und 2 aus Gesamtschulen. 58 % der älteren Mädchen fanden die Ferienaktion „spitze“ und 37 % „gut“.

### 11.5. Schulvorträge im Rahmen von Studientagen

Seit dem Schuljahr 2010/2011 bietet die Universität Bayreuth MINT-Informationsvorträge im Rahmen von schulinternen Studientagen. Die Vorträge informieren über Inhalte und

Anwendungsgebiete der MINT-Fächer, MINT-Studiengänge an der Universität Bayreuth und mögliche Berufsfelder. Sie geben einen fächerübergreifenden Überblick über die Welt der MINT-Fächer, unterstützen bei der Studienwahl und ermutigen insbesondere interessierte junge Frauen zur Aufnahme eines MINT-Studiums.

### **11.6. Schulkooperationen im Rahmen der P-Seminare**

Seit dem Schuljahr 2011/2012 bietet die Universität Bayreuth auch Informationsvorträge im Rahmen der gymnasialen Oberstufe. Das Angebot umfasst einstündige Veranstaltungen im Rahmen der regulär stattfindenden P-Seminare, bei denen Berufsorientierung und Studienwahl im Vordergrund stehen. Auch hier liegt der Fokus auf einer fächerübergreifenden Information und Beratung im Bereich MINT. Initiiert und getestet wurde diese Art von Schulkooperation am Richard-Wagner-Gymnasium in Bayreuth und wird ab folgendem Schuljahr auf andere Gymnasien ausgeweitet.

### **11.7. MINT-Schnupperstudium**

Seit dem Wintersemester 2011/2012 bietet die Universität ein MINT-Schnupperstudium. Das Schnupperstudium in den technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen ermöglicht interessierten SchülerInnen, Vorlesungen aus dem regulären Lehrbetrieb zu besuchen und so einen Einblick in den Uni-Alltag des entsprechenden Studienfachs zu bekommen. Das Projekt befindet sich in der Pilotphase und wird zum Sommersemester 2012 verstärkt an den Schulen beworben.

## **12. Ausblick – Gleichstellung ist strategische Aufgabe aller**

Exzellenz braucht Gleichstellung und Diversität, um das volle Potenzial ausschöpfen zu können. Dies gelingt nur mit erfolgreichen Maßnahmen und der Voraussetzung, dass Gleichstellung strategische Aufgabe aller ist. Vorbildcharakter haben dafür Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. Akteurinnen und Akteure auf Leitungsebene.

Die Frauenbeauftragte initiiert entsprechende Maßnahmen auf allen Ebenen. Am 31. Januar hat sie den ersten „Welcome Day für Neuberufene“ an der Universität angestoßen, in dessen Rahmen ein Workshop zum Führungsverständnis der Lehrenden stattfand. Neben dieser Qualifizierungsveranstaltung sind weitere Angebote für Führungskräfte an der Universität in Planung.

Es hat sich gezeigt, dass sich der Welcome Day für Neuberufene, der umfassende Beratungsservice im Bereich Dual Career ebenso wie die Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und Familiengerechte Hochschule bereits in den Berufungsverhandlungen als Standortvorteil erweist. Erfolgreiche Gleichstellung ist Instrument zur Rekrutierung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Darum muss sichergestellt werden, dass die Projekte und strategischen Maßnahmen der Frauenbeauftragten im Sinne der Nachhaltigkeit fortgeführt werden können. Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder aus dessen Mitteln ein Teil der Stellen im Team der Frauenbeauftragten finanziert sind, läuft Ende des Jahres 2014 bzw. Mitte 2015 aus. Im Jahr 2012 soll entschieden werden, ob das Programm in überarbeiteter aktualisierter Form fortgeführt wird.

Zunehmend tritt die Nachfrage nach dem wissenschaftlichen Nachwuchs in den Vordergrund. Dafür ist die Förderung und Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen



maßgeblich entscheidend, ob ein Pool von Frauen für die Besetzung von Professuren, Auswahlgremien und Kommissionen in Zukunft größer wird.

Die Universität Bayreuth hat daher beschlossen im kommenden Jahr mit den Fakultäten Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils zu vereinbaren, in denen flexible, am Kaskadenmodell orientierte Zahlen festgeschrieben sind. Somit soll in den kommenden Jahren die Steigerung des Frauenanteils mit entsprechender fachlicher Qualifikation sichergestellt werden. Wünschenswert wäre, dass sich die Zielerreichung angemessen in der Mittelzuweisung niederschlägt. Vorschläge der Fakultäten zu Zielen und Maßnahmen liegen bereits vor.

Die Universität hat bereits viel im Bereich Gleichstellung und Chancengleichheit erreicht. Dennoch bedarf es weiterer Anstrengungen, um den Anteil der Wissenschaftlerinnen vor allem in Führungspositionen und in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Auch an einem für alle dienlichen und erfolgsversprechenden Kulturwandel zugunsten mehr Chancengerechtigkeit kann noch viel getan werden. Die Frauenbeauftragte und ihr Team wird die Hochschule darin auch in den kommenden Jahren mit aller Kraft unterstützen.