



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

# Jahresbericht 2013



*vorgelegt von*

den Frauenbeauftragten

&

der Stabsabteilung Chancengleichheit

im Mai 2014

## Inhalt

1	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit .....	3
1.1	Die Frauenbeauftragten der Universität .....	4
1.2	Die Vizepräsidentin für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte .....	4
1.3	Die Stabsabteilung Chancengleichheit .....	5
1.4	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile .....	6
1.5	Professorinnenprogramm .....	8
1.6	Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten .....	8
1.7	Familiengerechte Hochschule .....	9
2	Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung .....	10
2.1	Coaching- & Mentoringprogramm .....	10
2.2	Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.....	10
2.3	Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags.....	11
2.4	Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL.....	11
3	Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen .....	11
3.1	Ausbau und Etablierung der Servicestelle Dual Career Support .....	12
3.2	Dokumentation der Beratungstätigkeit .....	12
3.3	Perspektiven.....	13
4	MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken .....	13
4.1	Ausweitung des MINT-Förderprogramms.....	13
4.2	Verankerung in der Universität .....	13
4.3	Externe Vernetzung.....	14
5	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen .....	15
5.1	Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren .....	15
5.2	EINBLICKE – Wissenschaft   Partnerschaft   Familie .....	15
5.3	Professorinnenforum .....	16
5.4	Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“ .....	16
5.5	Girls‘ Day.....	17
5.6	MUT – Mädchen und Technik .....	17
6	Ausblick – Gleichstellung als strategische Aufgabe aller.....	19
6.1	Gender Consulting als Gleichstellungsexpertise .....	19
6.2	Geschlechtergerechte Personalentwicklung.....	19
6.3	Übergang Schule - Hochschule.....	20
6.4	Gleichstellungsmonitoring und -controlling.....	20

# 1 Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Universität Bayreuth (UBT) ist eine dynamische und forschungsorientierte Campus-Universität, die sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen einsetzt und Diversität als innovatives Potenzial nutzt. Sie ermöglicht die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Diese Prinzipien sind im Leitbild festgelegt.

Mit ihrer **Gleichstellungspolitik** verfolgt die UBT drei **Ziele**:

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

Die UBT verfolgt entsprechend ihrem Leitbild drei **Strategien zur Erreichung dieser Ziele**:

Merkmal	Forschungsorientiert
Strategie 1	Die UBT fördert Frauen zielgruppenorientiert und fächerspezifisch in Forschung und Lehre. In den Bereichen, in denen Frauen in der Studienanfängersphase stark unterrepräsentiert sind (insbesondere im MINT Bereich), setzen Maßnahmen bereits bei Schülerinnen an und reichen bis auf die Professorinnenebene. Damit reagiert die Universität zudem auf die gestiegene Nachfrage der Gesellschaft nach Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen. In den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter den Studierenden ausgeglichen ist, setzen Maßnahmen in der Promotionsphase oder später ein.
Merkmal	Interdisziplinär und kommunikativ
Strategie 2	Die UBT nutzt ihre kurzen Wege auf dem Campus und ihre Interdisziplinarität, um Gleichstellung in der Hochschulkultur zu etablieren. Die Leitungsebene ebenso wie die Fakultäten kommunizieren ihre gleichstellungspolitischen Ziele und fordern sie aktiv ein.
Merkmal	Familienfreundlich
Strategie 3	Die UBT baut ihre familienfreundlichen Serviceleistungen und Prozesse für Eltern weiter aus. Familienorientierte Lebens- und Karrierekonzepte für Frauen und Männer werden gleichermaßen unterstützt, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Universität kooperiert hierzu mit externen Partnern in Stadt und Region.

## 1.1 Die Frauenbeauftragten der Universität

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

Der Universitätsfrauenbeauftragten Frau Prof. Dr. Gabriele Obermaier stehen seit 2011 drei Stellvertreterinnen zur Seite, die seit 2012 jeweils für einen der folgenden Aufgabenbereiche verantwortlich sind:

- Beratung Coaching und Mentoringprogramm (Frau Prof. Dr. Birgitta Wöhr)
- Beratung Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung (Frau Prof. Dr. Karin Birkner)
- Beratung der Mitglieder von Berufungskommissionen (Frau Prof. Dr. Susanne Lachenicht)

Die Universitätsfrauenbeauftragte ist ständiger Gast in der Hochschulleitung, stimmberechtigt im Senat und Gast im Hochschulrat.

In den sechs Fakultäten der Universität Bayreuth agieren je zwei bis drei Fakultätsfrauenbeauftragte und bearbeiten dort die Belange der Fakultäten. Im Jahr 2013 waren die Frauenbeauftragten im Durchschnitt an je drei Berufungskommissionen beteiligt.

Zusammen mit den Universitätsfrauenbeauftragten bilden sie den Ausschuss für Frauenförderung. Seine Aufgaben sind insbesondere die Erstellung der Vorschlagsliste für die Wahl der Frauenbeauftragten der Universität sowie die Erstellung des Entwurfs des Gleichstellungskonzepts.

## 1.2 Die Vizepräsidentin für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte

Frau Prof. Dr. Anna Köhler wurde im Jahr 2013 als Nachfolgerin von Herrn Prof. Dr. Stefan Leible als Vizepräsidentin für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte benannt und leitet seitdem die Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement, in der die Frauenbeauftragten Mitglieder sind. Der Themenbereich Chancengleichheit für die Geschlechter und die Maßnahmen der Frauenbeauftragten sind somit Teil der Leitungsaufgabe und können mit der Präsidialkommission Top-Down in die Universität getragen werden.

Die Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement ist zuständig für die Verbesserung der Chancengleichheit, die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf, das Diversitätsmanagement und die Verhinderung von Diskriminierung. Sie erstellt dazu Konzepte, schlägt Zielvereinbarungen (insbesondere mit den Fakultäten) und entsprechende Maßnahmen vor und überprüft deren Realisierung.

### 1.3 Die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt die Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit und berät die Hochschulleitung in allen Belangen der Chancengleichheit für die Geschlechter.

Die Stabsabteilung Chancengleichheit wird von Frau Miriam Bauch geleitet. Sie ist Ansprechperson für Gender Consulting, geschlechtergerechte Personalentwicklung und das Professorinnenprogramm. Zudem berät sie Studierende und Beschäftigte in Belangen der Frauenförderung und Chancengleichheit und koordiniert die Förder- und Stipendienprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Die Stabsabteilung fördert darüber hinaus Chancengleichheit direkt mit drei aus Drittmitteln finanzierten Programmen (Professorinnenprogramm und Landesmittel):

- MINT-Förderprogramm, geleitet von Frau Lina Fürst
- Dual Career Support, geleitet von Frau Dr. Mabel Braun
- Coachingprogramm, geleitet von Frau Elke Harnisch

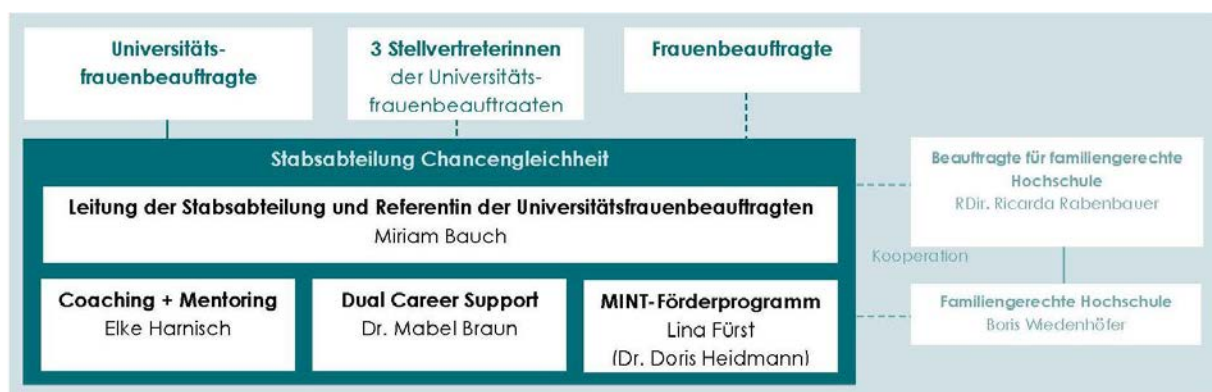


Abbildung 1: Organigramm Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth

#### 1.3.1 Professionalisierung der Stabsabteilung Chancengleichheit

Alle Ansprechpersonen der Stabsabteilung Chancengleichheit nehmen regelmäßig an Konferenzen, Fortbildungen und Seminaren teil. Im Jahr 2013 besuchte die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit Frau Miriam Bauch beispielsweise die „Bundeskonzferenz der Frauenbeauftragten“, die dazugehörige Kommission „geschlechtergerechte Personalentwicklung“ und Netzwerkveranstaltungen „Gender Consulting“, um Neuigkeiten und Informationen überregional auszutauschen.

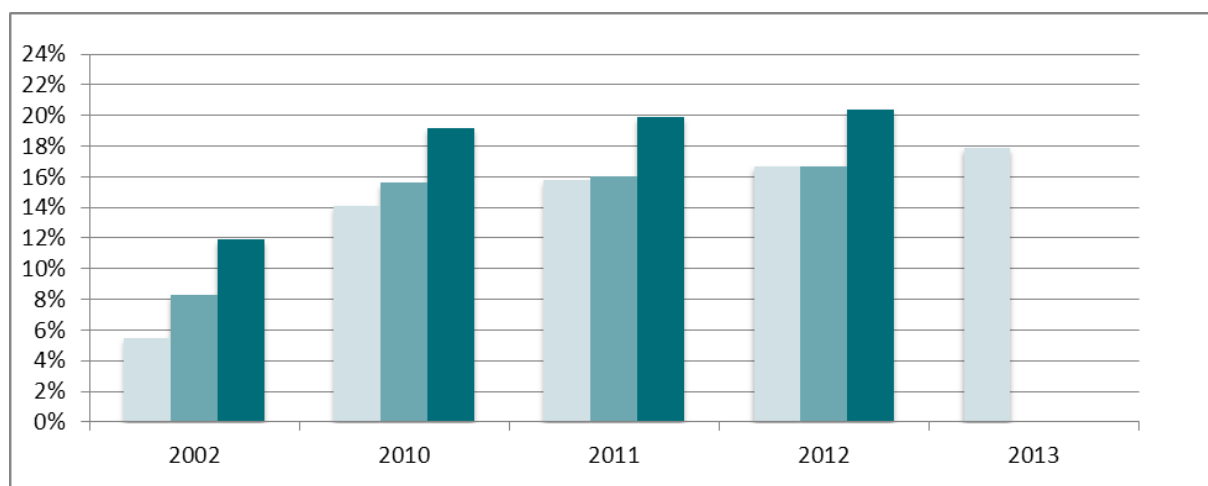
Des Weiteren ergänzen die Beschäftigten der Stabsabteilung Chancengleichheit regelmäßig ihr Basiswissen durch die Teilnahme an FBZHL-Seminaren, beispielsweise zu „Grundlagen des Wissenschafts- und Hochschulrechts“ sowie „Grundlagen der Moderation und Gesprächsführung“.

### 1.3.1.1 Fachstudium Organisations- & Personalentwicklung

Die Referentin für Dual Career Support, Frau Dr. Mabel Braun, hat im September ihr zweijähriges berufsbegleitendes Studium der Organisations- und Personalentwicklung mit dem Master of Arts (M. A.) erfolgreich abgeschlossen. Der in einer Public Private Partnership der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg entwickelte Studiengang vermittelt wissenschaftliche und praxisorientierte Kenntnisse in den Bereichen Organisation und Personal. Während des Studiums konnten eigene Praxiserfahrungen eingebracht, aber auch neue Ansätze für die eigene Tätigkeit, die Gleichstellungsarbeit und die Personalentwicklung der Universität Bayreuth entworfen werden, die zur Weiterentwicklung dieser Themen herangezogen werden können.

## 1.4 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

Der **Anteil der Professorinnen** ist in den letzten Jahren an der UBT erheblich gestiegen. Im Jahr 2002 lag er bei 5,5 %. Zum Stand der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (1. Dezember 2013) besetzen 40 Frauen und 183 Männer eine Professur. Damit liegt der Frauenanteil bei 17,9 %. Im Jahr 2013 erhielt von 14 Berufungen nur eine Frau einen Ruf an die UBT (7 %).



Jahr	Bayreuth	Bayern	Deutschland
2002	5,5%	8,3%	11,9%
2010	14,1%	15,6%	19,2%
2011	15,8%	16,0%	19,9%
2012	16,7%	16,7%	20,4%
2013	17,9%		

**Tabelle 1:** Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Universitäten gesamt, deutschen Universitäten gesamt in dem Jahr 2002 und in den letzten vier Jahren (2010, 2011, 2012, 2013)

Quelle für Bayreuth: Stabsstelle QM

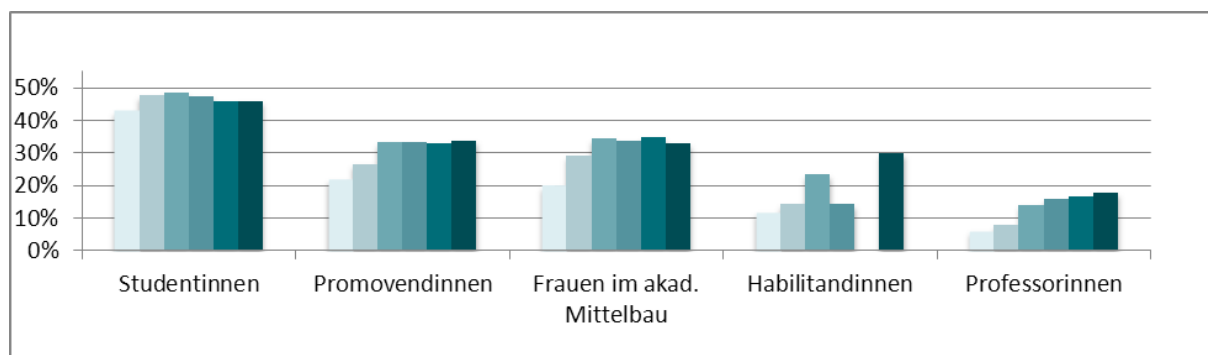
Quelle für Bayern: Zeus (Stabsstelle QM) Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht, Fachserie 11, Reihe 4.4: Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2012

Die Zahlen für Bayern und Deutschland im Jahr 2013 liegen zurzeit noch nicht vor.

Der Anteil der Frauen und Männer bei den **Studierenden** an der UBT ist weitgehend ausgeglichen. Zum Wintersemester 2013/2014 waren 5992 Studentinnen und 7033 Studenten eingeschrieben. Das ergibt insgesamt einen Frauenanteil von 46 %.

Der Frauenanteils bei den **Promotionen** im Berichtszeitraum 2011 bis 2013 ist annähernd gleich zu bewerten (von 28 % auf 26 %). In zwei Fakultäten entspricht der Anteil der abgeschlossenen Promotionen bereits 50 % bzw. 45 % (Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät und Kulturwissenschaftliche Fakultät). In anderen Fakultäten ist die Schere zwischen Frauen und Männern in den Vorjahren noch zu erkennen, wird allerdings durch die laufenden Gleichstellungsmaßnahmen geringer (Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik 11 %; Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät 26 %; Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften 41% und Fakultät für Ingenieurwissenschaften 25,5 %).

Bei den **Habilitationen** von Frauen an der Universität sind die Fallzahlen noch immer sehr gering, jedoch gegenüber dem Jahr 2012 gestiegen. Im Jahr 2011 hat eine Frau habilitiert (von 7 Personen), im Jahr 2012 keine (von fünf Personen). Im Jahr 2013 waren es 3 Frauen von insgesamt 10 Habilitationen.



	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Studentinnen	42,9%	47,7%	48,6%	47,5%	45,8%	46,0%
Promovendinnen	21,9%	26,7%	33,3%	33,3%	33,1%	33,9%
Frauen im akad. Mittelbau	19,9%	29,2%	34,4%	33,9%	34,8%	33,0%
Habilitandinnen	11,8%	14,3%	23,5%	14,3%	0,0%	30,0%
Professorinnen	6,1%	7,9%	14,1%	15,8%	16,7%	17,9%

**Tabelle 2:** Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth im Abstand von 5 Jahren (2000, 2005, 2010) und in den letzten drei Jahren (2011, 2012, 2013)

Quelle Studierende: Intranet Univ. Bayreuth: Studierendenzahlen

Quelle Promotionen, Akademischer Mittelbau, Habilitationen, Professorinnen: Stabstelle QM

## 1.5 Professorinnenprogramm

Die Universität Bayreuth war 2013 erneut erfolgreich im Professorinnenprogramm des Bundes- und der Länder. Dieses Programm zielt darauf ab, den Professorinnenanteil an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern. Das BMBF hat das Programm gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 gestartet, 2012 wurde die Fortführung des Programms beschlossen. Hierbei erhielt die Universität Bayreuth den Bescheid, dass sie im Rahmen dieser Fortführung die Möglichkeit hat, drei neue Professorinnen zu berufen. Deren unbefristete W2- und W3-Stellen werden vom BMBF in den kommenden fünf Jahren jeweils mit bis zu 375.000 Euro gefördert. Bereits seit 2007 werden auf diese Weise zwei Professuren an der Universität Bayreuth finanziell unterstützt. Die Universität Bayreuth entscheidet selbst über die fachliche Zuordnung und wissenschaftliche Ausrichtung der Professuren.

Die frei gewordenen Gelder setzt die Universität für Gleichstellungsmaßnahmen ein. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit etablierten unter anderem daraus ein erfolgreiches Coachingprogramm für Wissenschaftlerinnen, ein Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen in den Natur- und Technikwissenschaften, den Dual Career Support als Service für Doppelkarrierepaare und das Projekt Familiengerechte Hochschule. In den kommenden Jahren sollen diese Programme fortgeführt und ausgebaut werden. Mit dem Ziel Fördergelder effektiv zu nutzen und hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen, soll vor allem der Bereich Gender Consulting, Personalentwicklung und Schulkooperationen ausgebaut werden. Die Universität Bayreuth kann somit weiterhin ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern.

## 1.6 Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten

Die Universität Bayreuth setzt sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein. Die Hochschulleitung und die Frauenbeauftragten haben gemeinsam mit den Fakultätsvertretungen strukturelle und personelle Ziele zur Gleichstellung ausgearbeitet. Die Selbstverpflichtungen wurden in interne Zielvereinbarungen überführt, die mit Beschluss der Hochschulleitung vom 21. Januar 2013 Gültigkeit erlangt haben. Die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ rücken Maßnahmen ins Zentrum des Interesses, die fachspezifisch dazu geeignet sind, den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen zu erhöhen und damit das Potenzial von Frauen in der Wissenschaft noch effektiver nutzt. Die Zielvereinbarungen beziehen sich auf einen Zeitraum von fünf Jahren (2013 bis Dezember 2017). Es wurde vereinbart, dass die Dekanin bzw. der Dekan einmal jährlich (letzte Sitzung im Wintersemester) im Fakultätsrat Bericht über die aktuelle Entwicklung der Frauenanteile innerhalb der Studierendenschaft, bei den abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen sowie unter den berufenen (Junior-)Professorinnen und (Junior-)Professoren erstattet und diese zur Diskussion stellt. Die Ergebnisse der Selbstevaluation zum Stand der Zielerreichung werden der Hochschulleitung vorgelegt.

Als Anreizsystem lobt die Universität 2013 erstmals einen Preis für den Fortschritt bei der Erfüllung der Zielvereinbarungen in Höhe von insgesamt 70.000 € unter den Fakultäten aus. Bei der Bewertung werden je nach Fakultät unterschiedliche Start- und Zielniveaus anhand eines Punktesystems berücksichtigt. Der Preis wird jährlich in drei Kategorien vergeben: für die beste Annäherung an die vereinbarten Zielwerte zur Steigerung der Frauenanteile bei abgeschlossenen Promotionen (10.000 €), bei abgeschlossenen Habilitationen (20.000 €) und bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 €). Die erste Preisverleihung wird im Rahmen des Festaktes zur Akademischen Jahresfeier im November 2014 erfolgen.



## 1.7 Familiengerechte Hochschule

Dem Stellenwert der Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie an der Universität Bayreuth wurde zum 01.01.2013 mit einer neuen Geschäftsverteilung Rechnung getragen: Das Aufgabenfeld der Familiengerechten Hochschule wurde als verstetigter Bereich in die Abteilung I (Recht, Akademische und Studentische Angelegenheiten, Familiengerechte Hochschule) der Universitätsverwaltung integriert und damit offiziell vom Projektstatus in die Regelverwaltung überführt.

Von Anfang April bis Ende Mai 2013 wurde die Universität Bayreuth zum dritten Mal (nach 2006 und 2010) durch die beruf&familie gGmbH auditiert (Audit Familiengerechte Hochschule). Dabei wurde u.a. ein „Review Rahmen“ (zur Ermittlung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen), ein „Review Kultur“ (zur Ermittlung der familienfreundlichen Hochschulkultur), ein Management- bzw. Leitungsgespräch und ein Vertiefungsmodul (Workshop) durchgeführt. Auf dieser Basis wurde gemeinsam mit der externen Auditorin die neue Zielvereinbarung (2013-2016) mit der beruf&familie gGmbH erarbeitet, die am 22.05.2013 durch die Hochschulleitung unterzeichnet wurde. Vereinbart sind u.a.

- die Umsetzung von Teilzeitstudiengängen bis zu 90 %,
- die Studienevaluation zu "vereinbarkeitsrelevanten" Strukturdaten und konkreten Bedarfen zur Sicherung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses,
- die Einrichtung von Elternparkplätzen,
- ein umfassendes Informations- und Kommunikationskonzept für Vereinbarkeitsthemen,
- die Entwicklung allgemeinverbindlicher Führungsleitlinien,
- die Überführung der Handlungsempfehlungen in Dienstvereinbarungen,
- die Einführung von Eltern- und Pflegezeitpatenschaften,
- der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten in den Randzeiten.

Am 27.08.2013 erteilte die beruf&familie gGmbH der Universität Bayreuth das Zertifikat Familiengerechte Hochschule für weitere drei Jahre.

Seit Anfang Mai 2013 steht das Eltern-Kind-Arbeitszimmer (EKiZ) im Gebäude B9 (Raum 4) zur Verfügung. Das EKiZ ist ein Standardbüro mit Computerarbeitsplatz für Studierende und Beschäftigte mit Kind(ern) an der Universität Bayreuth. Bei unerwartetem Wegfall der Regelbetreuung, wie Unterrichtsausfall, einer Erkrankung des Kindes oder der kurzfristigen Absage der Tagesmutter stellt das EKiZ eine Ausweichmöglichkeit dar. Für die Kinder steht ein Ruhe-, Spiel- und Schularbeitsbereich zur Verfügung. So können Eltern im Bedarfsfall ihren Aufgaben im Beruf oder Studium nachkommen und zeitgleich die Aufsicht des Kindes übernehmen.

Die Sommerferienbetreuung des Bayreuther Behördennetzwerkes wurde im August 2013 erstmals an der Universität Bayreuth (Ferienspaß am Campus) durchgeführt. Dadurch konnten die Kosten der Maßnahme für die Universität nochmals gesenkt und für die Beschäftigten der UBT der Vorteil der arbeitsplatznahen Kinderbetreuung erreicht werden.

## 2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

### 2.1 Coaching- & Mentoringprogramm

Coaching ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform. Das Coachingprogramm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Jede Teilnehmerin hat die Möglichkeit, 5 Einzelcoaching-Sitzungen im Laufe eines Jahres zu nutzen. In diesem Einzelcoaching reflektiert und bearbeitet die Coachee gemeinsam mit einem qualifizierten Coach Themen, die mit der Berufsrolle und beruflicher Identität zusammenhängen. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Das Interesse an diesem Angebot ist in den letzten Jahren stark angestiegen, auch durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und ein Empfehlungsnetzwerk.

Neben diesem Einzelcoaching hat sich das Gruppencoachingangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen bewährt. Unter fachlicher Anleitung besteht hier die Möglichkeit, aktuelle Fragen und Herausforderungen, die mit der beruflichen Rolle zusammenhängen im kollegialen Austausch und unter fachlicher Begleitung zu reflektieren und Lösungsimpulse zu bekommen. Die Netzwerkbildung wird durch dieses Angebot gefördert.

Das Coachingprogramm wird konzipiert, koordiniert und durchgeführt von der Supervisorin und Coach Frau Elke Harnisch, die seit Mai 2012 die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voranbringt. Die Stelle ist finanziert aus dem Bayerischen Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und vorerst auf zwei Jahre befristet. Zur Nachhaltigkeit des Coachingprogramms und Aufbau eines Mentoringprogramms ist eine Konsolidierung und längerfristige Beschäftigung der Mitarbeiterin notwendig.

In der bisherigen Laufzeit des Coachingprogramms konnte ein qualifiziertes Angebot aufgebaut werden, das von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich genutzt wird. Im Jahr 2013 durchliefen seit Projektbeginn 2009 ca. 95 Wissenschaftlerinnen das Programm. Dieses Netzwerk und die Erfahrungen im Bereich Coaching und Training sind die Basis für den Aufbau eines Mentoringprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein Projektantrag „UBT Mentoring Start,, ([vgl. Kap. 6.2.1](#)) beim ESF wurde 2013 erarbeitet und wird zu Beginn des Jahres 2014 eingereicht.

### 2.2 Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Mit diesem, aus besonderen Landesmitteln finanzierten Programm verfolgt die Universität Bayreuth das Ziel, die Qualifizierung von Frauen für eine Professur voranzutreiben. Im Jahr 2013 konnten 16 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. 13 Frauen erhielten ein dreimonatiges Stipendium in der Abschlussphase der Promotion und drei Frauen ein sechsmonatiges PostDoc-Stipendium.

### 2.3 Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags

Auch aus dem „Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ der Universität Bayreuth werden mit Haushaltsmitteln der Universität Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsebenen gefördert. Die Bewerberinnen können Reisemittel für Archiv- oder Kongressreisen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Die jeweilige Förderungswürdigkeit wird anhand eines vom Ausschuss für Frauenförderung erarbeiteten Kriterienkataloges festgestellt. Darüber hinaus können in besonderen Fällen Mittel für studentische Hilfskräfte oder Außergewöhnliches bereitgestellt werden. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 85 Anträge gestellt, von denen 54 bewilligt werden konnten.

### 2.4 Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL

Die Stabsabteilung Chancengleichheit koordinierte und veranstaltete im Jahr 2013 in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen der Universität Bayreuth. Es umfasst pro Semester 2-3 Seminarangebote speziell für Frauen. Themen sind Selbstmanagement, Soft Skill Training sowie fachliche Themen, die die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft fördern.

Im Jahr 2013 wurde beispielsweise das Seminar „Frauenstimmen stärken“ angeboten. Stimme, Sprechweise und Körperhaltung hängen unmittelbar mit Durchsetzungsfähigkeit, Artikulation, Kontakt und Präsenz zusammen. Dies sind wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft.

Es wurden folgende Inhalte und Themen bearbeitet:

- Zusammenhänge zwischen Körper, Atem und Stimme
- Bedeutung von Kontakt und Intention für das Sprechen
- Tipps und Tricks für spezifische Probleme der Frauenstimme
- Üben, Ausprobieren, Feedback, individuelle Unterstützung

Die Trainerinnen der Seminare besitzen fundierte Genderkompetenzen und berücksichtigen genderspezifische Vorgehensweisen. Mit den Veranstaltungen trägt die Stabsabteilung Chancengleichheit zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen im Haus und mit den Universitäten Bamberg und Nürnberg-Erlangen bei.

## 3 Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen

Doppelkarrierepaare sind Paare, bei denen beide Partner eine hohe Karriereorientierung haben und als Paar oder Familie zusammenleben möchten. Auch im dritten Jahr bietet Frau Dr. Mabel Braun im Dual Career Support Unterstützung für Doppelkarrierepaare an der Universität.

### 3.1 Ausbau und Etablierung der Servicestelle Dual Career Support

Am 21. Januar 2013 wurde die Dual Career Leitlinie der Universität Bayreuth durch die Hochschulleitung verabschiedet. Dieser Schritt verdeutlicht die Relevanz der Dual Career Unterstützung beim strategischen Recruitment an der Universität Bayreuth.

#### 3.1.1 Neue Zielgruppe für den Dual Career Support:

Seit dem Frühsommer 2013 steht der Dual Career Support neben den bisherigen Zielgruppen der Dual Career Paare unter den Professuren und Leitungsfunktionen im nichtwissenschaftlichen Bereich nun auch allen neu nach Bayreuth kommenden nationalen und internationalen Dual Career Paaren zur Verfügung. Die Erweiterung der Zielgruppe bringt insbesondere bei der Gruppe der Post Docs neue Fragestellungen nach temporärer Beschäftigung mit sich.

#### 3.1.2 Netzwerkarbeit:

Im April 2013 fand die Auftaktveranstaltung des Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN) statt, und im September trafen sich die an den Mitgliedsinstitutionen operativ im Bereich Dual Career tätigen Personen, um die Prozesse der Zusammenarbeit zu etablieren. Der Dual Career Support der Universität Bayreuth profitiert insbesondere von der Kooperation mit der seit November 2012 tätigen Koordinatorin des DCNN und steht ihr für fachlichen Austausch und Unterstützungsanfragen zur Verfügung.

Im Sommer 2013 war der Dual Career Support Gastgeber eines Treffens des Arbeitskreises Personalmarketing des PERSONET e.V. an der Universität Bayreuth. Dabei wurde die Zusammenarbeit des Vereines mit dem Dual Career Support sowie dem Dual Career Netzwerk Nordbayern (DCNN) bestätigt und gestärkt. Die Zusammenarbeit des Dual Career Support mit Personet e. V. trug im Dezember 2013 erste Früchte.

Auch im Jahr 2013 bestand weiterhin ein reger Austausch mit dem Zukunftskoach der Stadt Bayreuth. Zudem konnten Kontakte zu zwei Bayreuther Relocation Services etabliert werden.

Der Dual Career Support der Universität Bayreuth unterstützt das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) durch Mitarbeit in der Arbeitsgruppe ‚Öffentlichkeitsarbeit‘. Mit dem Ziel der Professionalisierung nehmen die Dual Career Beraterinnen der DCND-Mitgliedshochschulen an einem eintägigen Workshop zum Thema „Aufbau und Pflege von Netzwerken“ teil.

### 3.2 Dokumentation der Beratungstätigkeit

Im Jahr 2013 wurden 12 Dual Career Paare beraten. Die Zielgruppen der Professorinnen und Professoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler waren zu gleichen Teilen vertreten.

In 11 von 12 Beratungsprozessen wurde die Beratung und Unterstützung zur professionellen Laufbahn der Dual Career Partnerin bzw. des Partners angefragt. Mehr als die Hälfte der Partnerinnen oder Partner suchte nach beruflichen Anschlussmöglichkeiten in der regionalen Wirtschaft. Die Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung und Schulbesuch beschränkte sich auf drei Fälle.

### 3.3 Perspektiven

Angesichts einer zu erwartenden Zunahme der Zahl der internationalen Dual Career Couples und derer spezifischen Fragestellungen soll im Jahr 2014 die Zusammenarbeit mit dem Welcome Center des International Office intensiviert und inhaltlich weiter ausgestaltet werden.

Im Zuge der Institutionalisierung des Dual Career Support soll eine geeignete Softwarelösung, idealerweise mit Online-Anmeldemaske etabliert werden.

## 4 MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

Die MINT-Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Fachbereiche, in denen Frauen auf allen Qualifizierungsebenen noch stark unterrepräsentiert sind - trotz exzellenter Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und obwohl immer mehr junge Frauen in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende Qualifikationen erwerben. Die Universität Bayreuth hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im MINT-Bereich aktiv zu erhöhen. Seit 2011 unterstützt das MINT-Förderprogramm der Stabsabteilung Chancengleichheit die Hochschulleitung bei der Zielerreichung. Im Jahr 2013 übernimmt Frau Lina Fürst nach der Elternzeit wieder die Projektleitung.

### 4.1 Ausweitung des MINT-Förderprogramms

Unter dem Motto „Passt MINT zu mir?“ lag der Fokus des MINT-Förderprogramms bisher auf der Zielgruppe Schülerinnen und Studieninteressierte. Durch zielgruppenspezifische Maßnahmen wie das Ferienprogramm „Mädchen und Technik“ oder Schulkooperationen im Rahmen der gymnasialen Oberstufe will die Universität Bayreuth Mädchen und junge Frauen für MINT-Fächer begeistern, sie informieren, beraten und unterstützen.

Das MINT-Förderprogramm war 2013 erfolgreich bei der Einwerbung einer Anschubfinanzierung im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen, um die Zielgruppe auf Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auszuweiten. Das Bayerische Wissenschaftsministerium unterstützt das MINT-Förderprogramm mit insgesamt 40.000 € in den Jahren 2013 und 2014. Die vorgesehenen Maßnahmen umfassen u.a. die Veranstaltungsreihe „EINBLICKE“. Am 15. November 2013 fand in diesem Rahmen erstmals die Veranstaltung „EINBLICKE - Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ statt (vgl. [Kap. 5.2](#)). Für 2014 sind in Kooperation mit den MINT-Fakultäten weitere Veranstaltungen zu MINT-Karrierewegen geplant.

### 4.2 Verankerung in der Universität

Im Januar 2013 wurden die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ beschlossen (vgl. [Kap. 1.6](#)). Die Zielvereinbarungen der MINT-Fakultäten umfassen insbesondere auch spezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich sowie die Beteiligung der Fakultäten an den fachübergreifenden Maßnahmen des MINT-Förderprogramms. Die Zusammenarbeit der Fakultäten I, II und VI mit dem MINT-Förderprogramm wird dadurch gefestigt und die Bestrebungen zur Förderung von Frauen im MINT-Bereich dezentral in den Fachbereichen vorangetrieben. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm berät und unterstützt die Fachbereiche bei der Umsetzung.

## 4.3 Externe Vernetzung

### 4.3.1 Vernetzung mit Schulen

Die Zusammenarbeit mit den Schulen in Bayreuth und Region hat sich im Jahr 2013 weiter intensiviert. An einigen Schulen gibt es inzwischen MINT-Beauftragte, die als direkte Ansprechpersonen fungieren und das Thema Mädchen und Frauen in Naturwissenschaft und Technik auch an der jeweiligen Schule durch geeignete Maßnahmen vorantreiben. Neben dem Markgräfin-Wilhelmine-Gymnasium hat sich nun auch das Gymnasium Christian-Ernestinum erfolgreich für die Auszeichnung „MINT-freundliche Schule“ beworben. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm der Universität Bayreuth unterstützte bei der Antragsstellung.

Alle etablierten Maßnahmen des MINT-Förderprogramms an der Schnittstelle Schule-Hochschule wie der Girls' Day (vgl. [Kap. 5.5](#)), das Ferienprogramm MUT – Mädchen und Technik (vgl. [Kap. 5.6](#)), das MINT-Schnupperstudium, Vorträge im Rahmen der gymnasialen Oberstufe (P-Seminare, Studientage), der Informatik-Parcours, etc. werden weitergeführt, gezielt beworben, evaluiert und regelmäßig überarbeitet. Die zahlreichen fachspezifischen Angebote der MINT-Fachbereiche werden gebündelt und in einer übersichtlichen Form an die Schulen kommuniziert. Der Arbeitskreis Schulkooperationen erarbeitet derzeit ein integratives Konzept, um die Schnittstelle Schule-Hochschule auch strukturell an der Universität zu verankern (vgl. [Kap. 6.3](#)).

### 4.3.2 Vernetzung mit Stadt und Region

Im Rahmen der Initiative „Bildungsregionen in Bayern“ des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus verstärkte sich die Zusammenarbeit mit Stadt und Region. Im Dezember 2013 fand an der Universität Bayreuth insbesondere ein Treffen der Referentin für das MINT-Förderprogramm mit dem Schulamtsdirektor und den Schulrätinnen und -räten der Staatlichen Schulämter Bayreuth, dem Zukunftscoach und dem Regionalmanagement der Stadt Bayreuth statt, um über gemeinsame Perspektiven zu diskutieren.

### 4.3.3 Vernetzung mit externen MINT-Initiativen

Das jährliche Netzwerktreffen der oberfrankenweiten Initiative „MUT – Mädchen und Technik“ fand im Dezember 2013 an der Universität Bamberg statt und diente dem inhaltlichen Austausch der Projektpartnerinnen (Hochschule Coburg, Universität Bamberg, Hochschule Hof, Universität Bayreuth).

Eine neue Kooperation ergab sich durch die Eröffnung des FabLab Bayreuth, einer offenen Hightech-Werkstatt für Bayreuth und Region, im Juli 2013 ([www.fablab-bayreuth.de](http://www.fablab-bayreuth.de)). In einem Treffen mit dem 1. Vorsitzenden des FabLab-Bayreuth e.V. wurden Perspektiven einer Zusammenarbeit diskutiert. Eine erste Kooperation ergab sich bereits im Rahmen der „MINT-HerbstUni“ im Oktober 2013.

Der regelmäßige Besuch von relevanten Tagungen (z.B. „Landshut goes Gender – Herausforderungen an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule“ im Oktober 2013 an der Hochschule Landshut) trägt weiterhin zur externen Vernetzung mit anderen MINT-Initiativen bei.

## 5 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen

### 5.1 Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren

Im Januar 2013 führte die Hochschulleitung in Kooperation mit der Stabsabteilung Chancengleichheit den dritten Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren durch. Dabei stellten sich die Vizepräsidenten und die Vizepräsidentin der Universität mit ihren Aufgabenbereichen vor, gefolgt von Ausführungen zur Universitätsverwaltung und ihren Obliegenheiten. Auch das universitätsübergreifende Anliegen einer „Familiengerechten Hochschule“ und dessen Maßnahmenkatalog wurden vorgestellt und ein Einblick in die Unterstützungsangebote der Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit ermöglicht. Schließlich nahmen die Professorinnen und Professoren an einem Workshop mit dem Thema „**Neu auf dem Chef/innensessel - die ersten 100 Tage**“ teil. Der Tag klang aus in der Teestunde des Präsidenten, bei der die neu Berufenen im Kreis ihrer Kolleginnen und Kollegen begrüßt wurden. Das Angebot wurde von den teilnehmenden Professorinnen und Professoren sowie auch von den Referentinnen und Referenten durchweg positiv beurteilt. Auch für das Jahr 2014 wird ein Welcome Day in vergleichbarer Form geplant.

### 5.2 EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie

Als Teil der neuen Veranstaltungsreihe „EINBLICKE“ der Stabsabteilung Chancengleichheit (vgl. [Kap. 4.1](#)) fand am 15. November 2013 erstmals die Veranstaltung „EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ statt. Studierende, Promovierende und PostDocs waren eingeladen, sich gezielt mit diesem Themenfeld auseinanderzusetzen und bekamen Einblicke in die Lebensentwürfe von Doppelkarriere-Paaren. Vier Paare, von denen mindestens je eine Person eine wissenschaftliche Karriere an der Universität Bayreuth verfolgt, standen den Teilnehmenden in moderierten Gesprächsrunden Rede und Antwort. Wissenschaft und Familie – geht das? Wo soll es beruflich hingehen? Mit mir, mit uns? Wie haben andere Paare das gemeistert? All das waren Fragen, die die 16 Teilnehmenden, v.a. Promovierende aus dem MINT-Bereich, bewegten. Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen ist eine Herausforderung, auch und gerade in der Wissenschaft. Ein hohes Maß an Flexibilität, Mobilität und Verfügbarkeit wird erwartet – in einer Lebensphase, in der oftmals parallel die Frage nach der Familiengründung ansteht. „EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ hat Perspektiven und Möglichkeiten für diese Lebensphase aufgezeigt sowie eine Plattform zum Erfahrungsaustausch geschaffen. Die Veranstaltung wird im nächsten Wintersemester erneut angeboten.

**EINBLICKE**  
Wissenschaft | Partnerschaft | Familie

UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

Chancen  
Gleichheit

Wo soll es beruflich hingehen? Mit mir, mit uns?  
Wissenschaft und Familie – geht das?  
Wie haben andere Paare das gemeistert?

Freitag, 15. November 2013  
14:00-16:00 Uhr im SWO-Saal

Infos und Anmeldung:  
[www.einblicke.uni-bayreuth.de](http://www.einblicke.uni-bayreuth.de)

### 5.3 Professorinnenforum

Unter dem Motto „sich Kennen lernen, vernetzen und zusammenarbeiten“ koordiniert die Stabsabteilung Chancengleichheit einmal im Semester ein Professorinnenforum zu dem alle Professorinnen der Universität geladen sind. Im Sommersemester 2013 und Wintersemester 2013/14 trafen sich die Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen lunch-meeting. Gäste waren zu diesen Treffen Frau Brigitte Kohlberg und Herr Christian Wißler von der Stabsabteilung Presse, Marketing, Kommunikation.

### 5.4 Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“

Die Universität Bayreuth hat sich wieder an der Fahnenaktion der Menschenrechtsorganisation `Terre des Femmes' am Freitag, 22. November 2013 beteiligt. Gemeinsam mit der Oberbürgermeisterin der Stadt Bayreuth, Brigitte Merk-Erbe, haben der Kanzler der Universität Dr. Markus Zanner sowie die Frauenbeauftragte der Universität Prof. Dr. Gabriele Obermaier die Fahne mit der Aufschrift, frei leben – ohne Gewalt' gehisst.



Hissen der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“

Anlass ist der Internationale Tag ‚Nein zu Gewalt an Frauen‘ der Vereinten Nationen, der jährlich am 25. November begangen wird. Die Universität zeigt damit Flagge gegen die tägliche Gewalt an Frauen und Mädchen in den unterschiedlichsten Kontexten. Sie bekräftigt damit Ihre Position, dass auch am Campus Gewalt keine Chance haben darf und die Universität ihr Möglichstes tut, um Betroffene zu unterstützen. So wurde beispielsweise eine Konfliktberatung eingerichtet, die ihre Arbeit Ende des Jahres 2012 aufgenommen hat. Beschäftigte der Universität können sich im Bedarfsfall an diese Stelle wenden.

Mit dem Hissen der Fahne möchte die Universität, ebenso wie zahlreiche andere Institutionen, Behörden, Ministerien, Vereine, Schulen, Kultureinrichtungen, Kirchen und Moscheen dafür sorgen, dass die Botschaft auf der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“ möglichst viele Menschen erreicht.



## 5.5 Girls' Day

Seit 2004 beteiligt sich die Universität Bayreuth am Girls' Day, dem bundesweiten Aktionstag, um Mädchen und jungen Frauen einen ersten Einblick in die MINT-Fächer und ihre Anwendungsgebiete zu ermöglichen. Das Programm an der UBt umfasste 2013 fünf unterschiedliche Workshop-Angebote mit insgesamt 70 Plätzen:

- Wirtschaftsmathematik: „Besser geht's nicht!“
- Experimentalphysik II: „Physik in der Disco“
- Angewandte Informatik III: „Informatik: Einem Roboter Leben einhauchen“
- Biomaterialien: „Bionik – Innovationen aus der Natur“
- Material- und Prozesssimulation: „Wie entstehen Diamanten?“



Girls' Day am 25. April 2013

## 5.6 MUT – Mädchen und Technik

Im Rahmen des oberfrankenweiten Projektes "MUT - Mädchen und Technik" der Hochschule Coburg bietet die Universität Bayreuth jährlich in den Herbstferien 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. Dank des großen Engagements der MINT-Fachbereiche konnten auch 2013 ein buntes Workshop-Programm aus der Welt der MINT-Fächer zusammengestellt werden.

### Auf die Plätze - Technik - los! (28. bis 29. Oktober):

- Angewandte Mathematik: „Kann man durch Rechentricks beim Spielen gewinnen?“
- Experimentalphysik I: „Aus dem Leben eines Wurms“ und „Kann man einzelne Moleküle sehen?“
- Didaktik der Informatik und Angewandte Informatik IV: „Informatikparcours: Informatik – was ist das eigentlich?“
- Angewandte Informatik IV und VII: „Clever, kreativ und digital!“
- Biomaterialien: „Kann man einen Täter anhand einer DNA-Analyse überführen?“
- Keramische Werkstoffe: „Wie wird aus Schlicker eine Tasse?“
- Material- und Prozesssimulation: „Wie wachsen Kristalle?“
- Technische Thermodynamik und Transportprozesse: „Die Wärmebildkamera – ein ungewöhnlicher Fotoapparat?“ und „Warum friert der Eisbär nicht?“
- Werkstoffverarbeitung: „Was haben Badewannen und Straßenschilder gemeinsam?“

### MINT-HerbstUni! (29. bis 30. Oktober):

- Wirtschaftsmathematik: „Besser geht’s nicht!“
- Didaktik der Physik: „Faszination Licht und Farbe“
- Didaktik der Informatik und Angewandte Informatik IV: „Entwickle deine eigene App!“
- Biomaterialien: „Bionik – Innovationen aus der Natur!“
- Keramische Werkstoffe: „Wie wird aus Schlicker eine Tasse?“
- Mechatronik: „Dem Zufall auf der Spur“
- Metallische Werkstoffe: „Metall-Feinguß, Kristalle und Walzen!“
- FabLab Bayreuth: „Du bist die Fabrik!“



The poster for MINT-HerbstUni! 2013 features a collage of images: two girls studying together, a girl in a lab coat holding a flask, and a girl working on a computer. The text on the poster includes the MUT logo (Mädchen und Technik), the University of Bayreuth logo, the dates 29. bis 30. Oktober 2013, the website www.mint.uni-bayreuth.de, and contact information for Lina Furst.

**MINT-HerbstUni!**  
Ein Ferienprogramm für Mädchen von 15 bis 19 Jahren

93 Schülerinnen nahmen insgesamt an den beiden Ferienaktionen teil und besuchten einen oder mehrere der angebotenen Workshops (198 belegte Workshop-Plätze). 72 % der Teilnehmerinnen kamen von den umliegenden Gymnasien, 12 % aus Realschulen, 6 % aus Mittelschulen und 10 % von anderen Schultypen.



## 6 Ausblick – Gleichstellung als strategische Aufgabe aller

Mit der erfolgreichen Antragstellung auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm (vgl. [Kap. 1.5](#)) des Bundes und der Länder, den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten (vgl. [Kap. 1.6](#)) zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth und der strukturellen Anbindung der Stabsabteilung Chancengleichheit (vgl. [Kap. 1.3](#)) an die Hochschulleitung ist die Universität Bayreuth in der Implementierung der Chancengleichheitsstrukturen einen entscheidenden Schritt weitergekommen. Dies ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Top-Down-Strategie, die im Sinne des Gender Mainstreaming von allen Beschäftigten getragen wird.

Der Jahresbericht zeigt aber auch deutlich, dass eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik vom Engagement zahlreicher Personen - nicht nur bei den Frauenbeauftragten und in der Stabsabteilung Chancengleichheit - lebt. Gleichstellung als Querschnittsthema ist Erfolgsfaktor für die Universität.

Mit einem umfassenden Gender Consulting, einer strukturell verankerten und durchgängigen Personalentwicklung, dem Aufbau von Schulkooperationen und einem Gleichstellungsmonitoring strebt die Universität Bayreuth an, ihre im Jahr 2012 festgesetzten Gleichstellungsziele weiter zu verwirklichen, und damit weiterhin ihre Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit zu steigern.

### 6.1 Gender Consulting als Gleichstellungsexpertise

Die Implementierung von Gender und Chancengleichheit in der Forschung ist bereits Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte. Drittmittelgebende fordern zunehmend die Berücksichtigung von Genderaspekten im Antrag und ein gut ausgearbeitetes Gleichstellungskonzept mit ausgewählten und angepassten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Im Rahmen des Gender Consulting berät die Stabsabteilung Chancengleichheit 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. Zudem vermittelt die Stabsabteilung geeignete Ansprechpersonen zur Umsetzung der Maßnahmen (z. B. [Familiengerechte Hochschule](#)). Weiterhin erarbeitet die Stabsabteilung Chancengleichheit derzeit ein Konzept zur Integration von Gender Consulting in den Prozess der Antragstellung für Forschungsverbände. Dazu wird eine Checkliste erstellt, die erste Anregungen gibt, wie Gender und Chancengleichheit bestmöglich in die Antragstellung eingebunden werden kann.

### 6.2 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Seit vielen Jahren führt die Universität Bayreuth erfolgreich Maßnahmen zur Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen durch. Dazu zählen das Coachingprogramm (vgl. [Kap. 2.1](#)), die Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL (vgl. [Kap. 2.4](#)), MINT-Programme (vgl. [Kap. 4](#)) und der Dual Career Support (vgl. [Kap. 3](#)). Um diese und weitere Personalentwicklungsmaßnahmen an der Universität Bayreuth (z. B. FBZHL) zu bündeln, plant die Hochschulleitung die Erstellung eines umfassenden Konzeptes zur geschlechtergerechten Personalentwicklung.

### 6.2.1 Aufbau eines integrierten Mentoringprogramms

Das seit 2009 erfolgreich laufende Coachingprogramm an der Universität Bayreuth wird derzeit um ein Mentoringprogramm ergänzt. Ein Projektantrag wird 2014 beim Europäischen Sozialfonds (ESF) eingereicht. Mentoring an der UBT soll sich speziell an Frauen in der Phase nach der Promotion rich-

ten, um diese auf ihrem Weg in die Wissenschaft zu begleiten und bei der Erreichung ihrer individuellen Ziele zu unterstützen. Das Interesse an einem solchen Angebot ist an der Universität Bayreuth in den letzten Jahren stark angestiegen.

### 6.2.2 Ausgestaltung von Arbeitsverträgen

Mit planbaren und transparenten Karrierewegen haben Universitäten die Möglichkeit ihre Attraktivität für Personal im Bereich Wissenschaft und Management zu steigern. Die Hochschulrektorenkonferenz empfiehlt dazu, die Befristung von projektbezogenen Verträgen an die Laufzeit der Projekte anzupassen (Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 13. Mai 2014).

Die Stabsabteilung Chancengleichheit geht in Bezug auf die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen mit gutem Beispiel voran und schreibt Stellen befristet auf die Laufzeit von fünf Jahren aus. Die Befristung orientiert sich damit an der Projektlaufzeit. Somit kann die Universität Bayreuth planbare Karrierewege anbieten, die weit über die durchschnittliche Vertragslaufzeit von weniger als zwei Jahren hinausgehen und damit insbesondere für Beschäftigte mit Familie mehr Planungssicherheit bieten.

### 6.3 Übergang Schule - Hochschule

Das MINT-Förderprogramm der Stabsabteilung Chancengleichheit konnte in den vergangenen Jahren bereits eine Reihe von aufeinander aufbauenden Maßnahmen zu Berufsorientierung und Studienfachwahl an der Schnittstelle Schule-Hochschule fest an der Universität Bayreuth verankern (vgl. [Kap 4.3.1](#)). Zusätzlich steht das MINT-Förderprogramm auch den zahlreichen Akteurinnen und Akteuren aus den MINT-Fachbereichen beratend und unterstützend zur Seite.

Durch die geplante Etablierung eines Schulkooperationsnetzwerkes an der Universität Bayreuth bekommen die Maßnahmen am Übergang Schule-Hochschule auch strukturell eine solide Basis. Das MINT-Förderprogramm unterstützt diese Bestrebungen im Rahmen des Arbeitskreises Schulkooperationen in Zusammenarbeit mit dem Vizepräsidenten für Lehre und Studierende. So können die zahlreichen Angebote der MINT-Fachbereiche zukünftig noch besser koordiniert und gezielter beworben werden.

### 6.4 Gleichstellungsmonitoring und -controlling

In den vergangenen Jahren und vor allem seit der Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG im Jahr 2009 wurden an der Universität verschiedene Gleichstellungsprogramme aufgebaut und etabliert. Um diese Programme zu evaluieren, weitere gleichstellungsrelevante Bereiche zu erfassen und Steuerungsmöglichkeiten zu erkennen, plant die Stabsabteilung Chancengleichheit die Einführung eines umfassenden Gleichstellungsmonitoring und -controlling. Es soll vor allem der Qualitätssicherung und Verbesserung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität dienen. Dabei werden Erfolge messbar gemacht und Bereiche identifiziert, wo Gleichstellungsdefizite vorhanden sind. Langfristiges Ziel muss sein, das Gleichstellungscontrolling als Querschnittsdimension in das Controllingsystem der Universität zu implementieren.