

UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Jahresbericht 2015



vorgelegt von

den Frauenbeauftragten

&

der Stabsabteilung Chancengleichheit

im August 2016

Inhalt

| | | |
|-----|---|--------|
| 1 | Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit | - 3 - |
| 1.1 | Die Frauenbeauftragten der Universität | - 3 - |
| 1.2 | Die Stabsabteilung Chancengleichheit | - 3 - |
| 1.3 | Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile | - 5 - |
| 1.4 | Professorinnenprogramm | - 7 - |
| 1.5 | Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten | - 8 - |
| 1.6 | Familiengerechte Hochschule | - 9 - |
| 2 | Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung | - 9 - |
| 2.1 | Coachingprogramm | - 9 - |
| 2.2 | Abschluss des Projekts UBT Mentoring Start | - 10 - |
| 2.3 | CoMento | - 11 - |
| 2.4 | Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.. | - 12 - |
| 2.5 | Gleichstellungsmittel | - 12 - |
| 2.6 | Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL | - 13 - |
| 3 | Dual Career Support – Unterstützung bei der strategischen Rekrutierung | - 13 - |
| 3.1 | Implementierung an der Universität | - 13 - |
| 3.2 | Netzwerkarbeit & Weiterbildung der Referentin | - 13 - |
| 3.3 | Dokumentation der Beratungstätigkeit 2015 | - 14 - |
| 3.4 | Perspektiven | - 14 - |
| 4 | MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken | - 14 - |
| 4.1 | Konzeption | - 15 - |
| 4.2 | Evaluation | - 15 - |
| 4.3 | Interne Verankerung | - 15 - |
| 4.4 | Regionale Vernetzung | - 15 - |
| 5 | Geschlechtergerechte Personalentwicklung | - 16 - |
| 5.1 | Ressourcen und Implementierung an der Universität | - 16 - |
| 5.2 | Inhaltliche Arbeit | - 16 - |
| 5.3 | Perspektiven | - 16 - |
| 6 | Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen | - 17 - |
| 7 | Gleichstellungs-QM | - 17 - |
| 8 | Gender/Queer Studies | - 18 - |
| 9 | Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen | - 18 - |
| 9.1 | EINBLICKE | - 18 - |
| 9.2 | Girls' Day | - 19 - |
| 9.3 | MUT – Mädchen und Technik | - 20 - |
| 9.4 | Professorinnenforum | - 21 - |
| 9.5 | Weltfrauentag am 06.03.2016 | - 21 - |
| 10 | Schlusswort | - 21 - |

1 Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Universität Bayreuth (UBT) ist eine dynamische und forschungsorientierte Campus-Universität. Sie setzt sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein und nutzt Diversität als innovatives Potenzial. Als familiengerechte Universität ermöglicht sie die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Diese Prinzipien sind im Leitbild festgelegt. Bei der Umsetzung dieser Prinzipien unterstützen sie die Frauenbeauftragten.

1.1 Die Frauenbeauftragten der Universität

Frau Prof. Karin Birkner, Inhaberin des Lehrstuhls für Germanistische Linguistik, hat seit dem 1. Oktober 2014 das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten inne. Frau Prof. Gabriele Obermaier (Didaktik der Geographie) steht ihr zusammen mit Frau Prof. Birgitta Wöhrl (am Lehrstuhl Biopolymere) als Stellvertreterin zur Seite. Die Aufgabenbereiche sind wie nachfolgend aufgeteilt:



- Beratung in Fällen von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung (Frau Prof. Dr. Karin Birkner, links)
- Beratung zum Thema Personalentwicklung und Berufungsverfahren (Frau Prof. Dr. Gabriele Obermaier, mittig)
- Beratung zum Coaching- und Mentoringprogramm (Frau Prof. Dr. Birgitta Wöhrl, rechts)

In den sechs Fakultäten der Universität Bayreuth agieren je zwei bis drei Fakultätsfrauenbeauftragte und engagieren sich dort für die Belange der Fakultäten. Die Frauenbeauftragten werden in ihren Tätigkeiten vom Team der Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt.

1.2 Die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die Stabsabteilung Chancengleichheit setzt die Ziele der Frauenbeauftragten auf operativer Ebene um und berät in allen Aspekten der Chancengleichheit für die Geschlechter. Frau Miriam Bauch ist die Leiterin der Abteilung. Sie ist Ansprechperson für Gender Consulting, berät Studierende und Beschäftigte in Belangen der Frauenförderung und Chancengleichheit und koordiniert die Förder- und Stipendienprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Die Stabsabteilung betreut darüber hinaus folgende aus Projektmitteln finanzierte Programme (Professorinnenprogramm I und II, Landesmittel, Europäischer Sozialfonds):

- Coaching- & Mentoringprogramm, geleitet von Frau Julia Birkner
- Dual Career Support, geschlechtergerechte Personalentwicklung, geleitet von Frau Dr. Mabel Braun
- MINT-Förderprogramm, Gleichstellungs-QM, geleitet von Frau Stefanie Raab-Somabe

Das folgende Organigramm gibt eine Übersicht über die Frauenbeauftragten, die Stabsabteilung Chancengleichheit und die kooperierende Familiengerechte Hochschule:



Abbildung 1: Organigramm der Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth

1.2.1 Wechsel der MINT-Referentin

Seit dem 01.07.2015 hat das MINT-Förderprogramm (MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) eine neue Referentin: Frau Stefanie Raab-Somabe, die Referentin des Gleichstellungs-QM und frühere Mitarbeiterin des MINT-Förderprogramms, konnte für die Leitung des MINT-Referats gewonnen werden. Frau Lina Fürst, die frühere MINT-Referentin, wechselte von der Stabsabteilung Chancengleichheit an die Fakultät Biologie, Chemie und Geowissenschaften auf die EduCare-Stelle.

1.2.2 Promotionsvorhaben: Coaching als Instrument der Personalentwicklung an Universitäten

Die Referentin für Coaching und Mentoring Julia Birkner untersucht das Thema Coaching seit dem Jahr 2015 in ihrem Promotionsvorhaben genauer. Ihr Ziel ist es, herauszufinden, welche Chancen und Grenzen Coaching als Instrument der Personalentwicklung an Universitäten hat.

Dadurch, dass sich die Arbeitsbedingungen in den letzten Jahren für Wissenschaftler_innen stark verändert haben, boomt Coaching an Universitäten immer mehr: Forschung, Drittmittel akquirieren, Lehre und Führen von Mitarbeitenden ist nur eine Auswahl von Tätigkeiten, die wissenschaftliche Mitarbeitende heute zu erfüllen haben. Dabei sind die Arbeitsbedingungen an Universitäten oft prekär: befristete Verträge, unsichere Jobperspektive und Überstunden prägen das Berufsbild. Der Bedarf nach einem reflexiven Beratungsformat, um individuelle Lösungen zu erarbeiten, steigt an und äußert sich beispielsweise durch Anfragen in Coachingprogrammen. Typische Anliegen für das Coaching mit Wissenschaftler_innen lauten in der Praxis beispielsweise: „*Ich bin Doktorandin und reibe mich zwischen Lehre, Forschung und administrativen Aufgaben am Lehrstuhl auf. Ich weiß gar nicht, wie ich das noch länger schaffen soll. Können Sie mir Tipps geben, wie ich mit der Situation besser umgehen kann?*“

Solche oder ähnliche Fragen können in einem selbstreflexiven Coaching-Prozess durch einen ausgebildeten Coach bearbeitet werden. Im Promotionsvorhaben von Julia Birkner werden Coachings durch je drei qualitative Interviews mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern begleitet. Dadurch werden die wissenschaftlichen Biografien sowie die Weiterentwicklung der Teilnehmenden langfristig verfolgt. Das erste Interview findet vor dem Coaching statt, das zweite unmittelbar nach Beendigung des Coachings und das dritte Interview ein Jahr nach Abschluss des Coachings. Zielgruppe sind sowohl wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter, die an einem Coachingprogramm teilnehmen. Der Qualifikationslevel der Befragten reicht von Promovend_in bis hin zur Juniorprofessur. Es konnten deutschlandweit Kooperationsuniversitäten gefunden werden, die bereit sind, den Kontakt zu Coachingteilnehmenden herzustellen. Diese Teilnehmenden können sich freiwillig als Interviewpartner zur Verfügung stellen. Aus den Interviewdaten soll schließlich abgeleitet werden, welche Effekte das Coaching mit sich bringt. Die Promotion wird voraussichtlich 2019 abgeschlossen.

1.2.3 Implementierung Dual Career Support & Startschuss Personalentwicklung

Mit Ablauf der Projektphase zum 31.05.2015 konnte der Dual Career Support (DCS) in eine Regelaufgabe im Kanzlerbereich der Universität überführt werden. Dafür wurde die Stelle der Referentin verstetigt und die für den DCS aufzuwendende Arbeitszeit auf 10 h/Woche reduziert. Weitere 10 Stunden der halben, verstetigten Stelle sind nun Arbeitsinhalten im Bereich Personalentwicklung gewidmet. Diese zehn Stunden werden durch weitere zehn Wochenstunden für geschlechtergerechte Personalentwicklung (programmfinanziert bis August 2019 aus dem Professorinnenprogramm II) zu einer halben Stelle für die Koordination der Personalentwicklung ergänzt. Durch die Stellenbesetzung in Personalunion soll die regelmäßige Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit in der Personalentwicklung sichergestellt werden.

1.3 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile¹

Die Anteile der Frauen und Männer bei den **Studierenden** an der UBT sind weiterhin annähernd ausgeglichen. Zum Wintersemester 2015/2016 waren 6133 Studentinnen und 7369 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 45,4 % (leichter Rückgang zum Vorjahr um 0,7%).

Auf der Ebene der **abgeschlossenen Promotionen** an der UBT ist im Berichtszeitraum 2010 bis 2014 der Frauenanteil insgesamt relativ konstant geblieben (bei rund 33%) und verzeichnet im Jahr 2015 einen starken Anstieg auf 41,9%. Dieser Anstieg lässt sich darauf zurückführen, dass an fast allen Fakultäten mehr Frauen ihre Promotion abgeschlossen haben. So verzeichnen die Fakultäten, deren Anteile an abgeschlossenen Promotionen von Frauen gegenüber den Männern bereits im Vorjahr weitgehend ausgeglichen waren, in 2015 nochmals Anstiege (Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät von 40,0% auf 53% und Kulturwissenschaftliche Fakultät von 50,0% auf 52%). Einzig in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät fällt der Wert von 39,6% in 2014 auf 27% in 2015 – die Steigerung im Vorjahr wird nun wieder zurückgenommen. In den MINT-Fakultäten der UBT ergibt sich für 2015 folgende, äußerst erfreuliche Entwicklung: In der Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften steigt der Wert von 34,2% auf 54%, in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften von 16,7% auf 26% und in der Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik von 0% auf 31%.

¹ Absolute Zahlen für 2015 siehe Tabelle 2, Seite 7.

Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** an der Universität sind die Fallzahlen insgesamt sehr gering. Im Jahr 2013 habilitierten sich 3 Frauen bei insgesamt 10 Habilitationen (entspricht 30%), 2014 waren es 3 weibliche Habilitandinnen bei insgesamt 17 Habilitationen (entspricht 17,6%). Für 2015 fällt dieser Wert noch weiter auf nur eine Frau bei insgesamt 12 abgeschlossenen Habilitationen (entspricht 8,3%).

Zum Stand der Datenerhebung für diesen Jahresbericht waren 45 Professorinnen und 187 Professoren an der UBT beschäftigt. Der **Anteil der Professorinnen** ist damit über die letzten Jahre hinweg gestiegen (2002: 5,5%, 2010: 14,1%), stagnierte in den Jahren 2013 und 2014 (bei 17,9%) und stieg im Jahr 2015 auf 19,4% - das ist nicht nur positiv für die Universität Bayreuth, sondern stellt auch im bayernweiten Vergleich ein gutes Ergebnis dar.

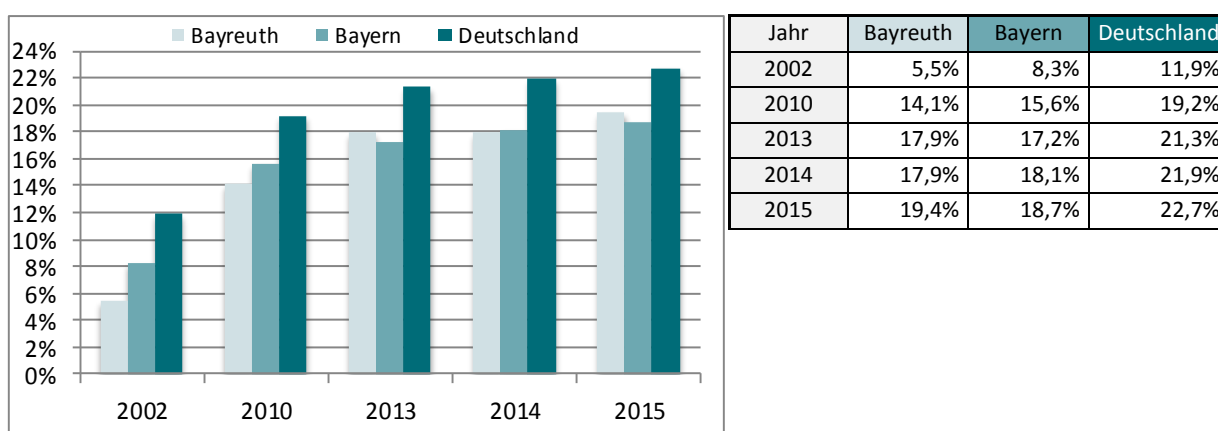


Tabelle 1: Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Hochschulen gesamt, deutschen Hochschulen gesamt in dem Jahr 2002 und 2010 sowie in den letzten drei Jahren (2013, 2014, 2015) zum Stand 01.12.15

Quelle für Bayern: Statistisches Landesamt (www.statistik.bayern.de/statistik/hochschulen.de)

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt (www.destatis.de, Pressemitteilung vom 14.07.2016)

Im Jahr 2015 befinden sich jedoch unter insgesamt 12 Neuberufungen an die UBT lediglich zwei Frauen (16,7 %). Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein deutlicher Rückgang (2014: von insgesamt 21 Berufungen waren es 10 weibliche Berufungen).

Neu berufene Professorinnen im Jahr 2015:

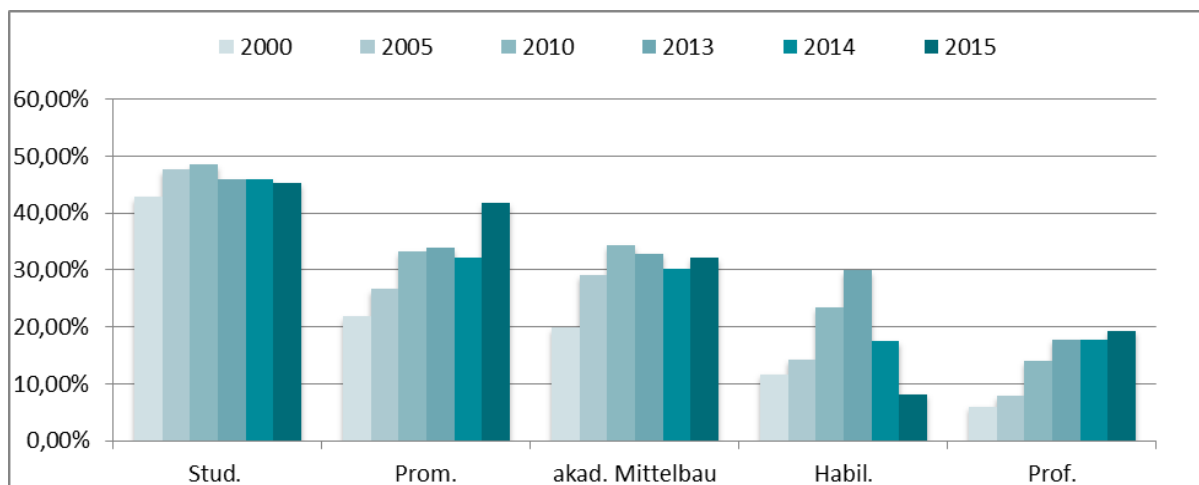


Prof. Dr. Kordula Knaus
Lehrstuhl Musikwissenschaft

Prof. Dr. Gesine Schiewer
Lehrstuhl für Interkulturelle
Germanistik



Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen.



| | 2000 | 2005 | 2010 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------------------|
| Studentinnen | 42,9% | 47,7% | 48,6% | 46,0% | 46,1% | 45,4% (6133 von 13502) |
| Frauenanteil abgeschl. Promotionen | 21,9% | 26,7% | 33,3% | 33,9% | 32,2% | 41,9% (88 von 210) |
| Frauen im akad. Mittelbau | 19,9% | 29,2% | 34,4% | 33,0% | 30,2% | 32,3% (372 von 1150) |
| Frauenanteil abgeschl. Habilitationen | 11,8% | 14,3% | 23,5% | 30,0% | 17,6% | 8,3% (1 von 12) |
| Professorinnen | 6,1% | 7,9% | 14,1% | 17,9% | 17,9% | 19,4% (45 von 232) |

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 (2013, 2014, 2015)

Quelle Studierende: UBT in Zahlen 2015, S. 8

Quelle Promotionen: UBT in Zahlen 2015, S. 15

Quelle Akademischer Mittelbau: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag 01.12.2015.

Quelle Habilitationen: UBT in Zahlen 2015, S. 15

Quelle Professorinnen: UBT in Zahlen 2015, S. 17

Bei den **Beförderungen von Beamtinnen und Beamten** an der Universität Bayreuth gibt es seit dem Jahr 2014 ein transparentes, Kriterien-geleitetes Verfahren unter Beteiligung der Fakultäten und der Frauenbeauftragten. Im Jahr 2015 wurden 4 Beförderungen von A14 auf A15 mit einer Wirksamkeit zum 1.1.2016 ausgesprochen, darunter eine Frau (25%).

1.4 Professorinnenprogramm

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen weiterhin gezielt zu steigern, beschloss das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern, das im Jahr 2007 erstmals ausgelobte Professorinnenprogramm (PP) im Jahr 2012 fortzuführen (PP II). Im Jahr 2013 erhielt die Universität Bayreuth nach einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Zusage, eine Förderung jeweils bis zu 375.000 € für max. drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren zu erhalten. Im Juni 2015 erhielt die Universität den zweiten positiven Zuwendungsbescheid aus der zweiten Runde des PP. Mit dem Ziel, die frei werdenden Gelder für die Etablierung und den Ausbau bestehender sowie weiterer Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen, wurden die Bereiche Geschlechtergerechte Personalentwicklung, Gender/Queer Studies sowie MINT-Förderprogramm (weiter) finanziert (vgl. Kap. 1.2.3, 8 und 1.2.1).

1.5 Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten

Auch im Jahr 2015 wurden im Rahmen der „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ die Berichte der Fakultäten zum Stand der Gleichstellung evaluiert und der Hochschulleitung vorgelegt. Neben der Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen in jeder Fakultät werden auch die konkreten Maßnahmen und Anstrengungen der Fakultäten zur Gewinnung und Begleitung/Förderung der Frauen auf ihrem akademischen Weg in den Blick genommen. Die Zielvereinbarungen wurden im Jahr 2013 unterzeichnet und gelten für einen Zeitraum von fünf Jahren (2013 bis Dezember 2017).

Der von der Universität als Anreiz ausgelobte Frauenförderpreis in Höhe von insgesamt 70.000 € wurde 2015 feierlich im Rahmen des *President's Dinner* übergeben. Der Preis wird jährlich in drei Kategorien verliehen: Steigerung der Frauenanteile bei abgeschlossenen Promotionen (10.000 €), bei abgeschlossenen Habilitationen (20.000 €) und bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 €).



Die Auszeichnung in der Kategorie „Abgeschlossene Habilitationen“ teilten sich die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät. Beide hatten die selbst gesteckten Zielwerte für 2015 erreicht und teilten sich somit das Preisgeld. Übergeben wurde der Preis von der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Karin Birkner an Frau Dr. Manuela Mosburger (stellvertretend für Dekan der Fakultät III, Prof. Dr. Knut Werner Lange) und an die Dekanin der Fakultät IV, Prof. Dr. Gabriela Paule.

Die Kulturwissenschaftliche Fakultät glänzte mit der besten Zielerreichung in gleich zwei Kategorien: sowohl bei den „abgeschlossenen Promotionen“ als auch bei der „Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen“. Diese beiden Preise nahm Prodekan Prof. Dr. Bernt Schnettler, stellvertretend für den Dekan der Kulturwissenschaftlichen Fakultät, Prof. Dr. Ludwig Haag, entgegen.



1.6 Familiengerechte Hochschule

In Kooperation mit der Johanniter-Unfallhilfe startete im September 2015 eine Kindernot- und Randzeitenbetreuung an der Universität Bayreuth. Sollte es im Einzelfall notwendig sein, über die Schließzeiten von Krippe, Kindergarten oder Hort hinaus arbeiten zu müssen, kann diese nun stundenweise über die Familiengerechte Hochschule gebucht werden. Die Betreuung erfolgt daheim, im Eltern-Kind-Arbeitszimmer oder anderen dafür geeigneten Räumlichkeiten. Die Finanzierung erfolgt primär über die Organisationseinheit der Auftraggebenden. Beispielsweise können Gleichstellungsmittel der DFG dafür eingesetzt werden.

Im November 2015 beschloss die Hochschulleitung, dass die Auditierung durch die beruf&familie GmbH am 31. Oktober 2016 enden soll und die Universität Bayreuth stattdessen der Initiative „Familie in der Hochschule“ beitrifft. Neben zahlreichen bayerischen Hochschulen sind die Universitäten Bamberg, Passau und Augsburg bereits Mitglied im Best-Practice-Club der Initiative „Familie in der Hochschule“.

2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

2.1 Coachingprogramm für Frauen

Die komplexen Anforderungen im universitären Berufsalltag zwischen Lehre, Forschung und Management lassen kaum Zeit, um über berufliche Herausforderungen oder Karrierestrategien nachzudenken. Coaching bietet Raum zur Selbstreflexion oder zur Überprüfung der eigenen Berufsrolle. Es ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform, bei der die Weiterentwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Mittelpunkt steht. Dieses Angebot steht Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen der Universität Bayreuth zur Verfügung; Ziel des Coachingprogramms ist es, sie bei beruflichen Herausforderungen zu unterstützen und Karrierestrategien zu entwickeln.

Mögliche Themen:

- Vorbereitung auf karriererelevante Herausforderungen
- Die eigene Rolle als Lehrende/Führungskraft
- Strategien der Karriereplanung
- Zusammenarbeit am Arbeitsplatz
- Work-Life-Balance
- Etc.



Wissenschaftlerinnen, die im Coachingprogramm aufgenommen werden, können im Laufe eines Jahres an fünf kostenfreien Einzelcoachings bei professionellen, externen Coaches teilnehmen. In diesem Einzelcoaching reflektiert und bearbeitet die Coachee gemeinsam mit einer qualifizierten Coach individuelle Themen, die mit der Berufsrolle und beruflicher Identität zusammenhängen.

Im Anschluss an die Phase der Einzelcoachings sind die Teilnehmerinnen herzlich eingeladen, sich an den regelmäßig stattfindenden Gruppencoachings zu beteiligen. Unter fachlicher Anleitung besteht hier die Möglichkeit, aktuelle Fragen und Herausforderungen, die mit der beruflichen Rolle zusam-

menhängen im kollegialen Austausch zu reflektieren und Lösungsimpulse zu bekommen. Die Netzwerkbildung wird durch dieses Angebot gefördert. Das Interesse an diesem Angebot ist durch Öffentlichkeitsarbeit und Empfehlungsnetzwerk weiter angestiegen. Das Coachingprogramm wird seit dem Jahr 2015 durch die Teilnehmerinnen evaluiert, um die Qualität des Programms weiter zu verbessern und noch besser an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen anzupassen (vgl. Kap. 1.2.2 zur wissenschaftlichen Begleitforschung).

Mit diesen Coaches arbeiten wir zusammen:



Dr. Ulrike Galander



Elke Harnisch



Dr. Meike Lauggas



Gabriele Riggert



Renate
Scheppe-Sondermann

In der bisherigen Laufzeit des Coachingprogramms konnte ein qualifiziertes Angebot aufgebaut werden, das von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird: Seit Projektbeginn 2009 durchlaufen ca. 135 Wissenschaftlerinnen das Coachingprogramm.

2.2 Abschluss des Projekts UBT Mentoring Start

Das Projekt *UBT Mentoring Start* konnte im November 2015 nach einer ca. einjährigen Laufzeit mit sieben Post-Doktorandinnen erfolgreich abgeschlossen werden. Durch das Projekt wurde ein Grundstein gelegt, um Mentoring erfolgreich an der Universität Bayreuth zu implementieren. Wissenschaftlerinnen in der Post-Doc Phase wurden bei ihrer weiteren Karriere von Mentorinnen aus der Wissenschaft begleitet und gefördert. Sie trafen sich regelmäßig mit Professorinnen aus ganz Deutschland, um Karrierestrategien und weitere Karriereschritte zu besprechen. Neben der Zusammenarbeit mit den Mentorinnen fand regelmäßig ein kollegialer Austausch der Teilnehmerinnen untereinander statt, um aktuelle Herausforderungen ihrer täglichen wissenschaftlichen Arbeit zu diskutieren und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Zusätzlich hatten die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, an Seminaren wie „Karriereentwicklung durch Forschungsförderung“ teilzunehmen.

Zitate der Teilnehmerinnen:

„[Meine Mentorin] erklärt mir in direkter und individueller Weise ihre Sicht auf die Berufsaussichten und meinem Fach, meinen Karriereweg und gibt mir deutliche Ratschläge zu meiner Vortrags- und Publikationsstrategie.“

„Wie es sich herausstellte ist [meine Mentorin] großartig und ich finde die Zusammenarbeit funktioniert hervorragend.“

„Die kleine Gruppe der Mentees ist sehr angenehm. Es entsteht im Laufe der Monate eine gewisse Vertrautheit und ‚Solidarität‘.“

Das Konzept von UBT Mentoring Start wurde zum Projektabschluss weiterentwickelt zu *CoMento*, welches seit Herbst 2015 angeboten wird. Größere Veränderungen sind, dass das Programm auch für Promovendinnen geöffnet wurde und dass Teilnehmerinnen nun die Wahl haben, entweder von professionell ausgebildeten Coaches begleitet zu werden oder von Mentorinnen und Mentoren, die Experten ihres Faches sind, unterstützt zu werden.

2.3 CoMento

Hochqualifizierte Frauen sind in Deutschland in höheren Positionen noch immer stark unterrepräsentiert, in der Wissenschaft wie auch in der Wirtschaft. Gerade für exzellente Wissenschaftlerinnen ist es wichtig, die eigene Karriere frühzeitig strategisch zu planen. Zur Unterstützung erfolgsorientierter Frauen bietet die Stabsabteilung Chancengleichheit ein neues Programm: **CoMento: Coaching und Mentoring für Wissenschaftlerinnen.**

Damit werden nun die beiden Personalentwicklungsinstrumente Coaching und Mentoring in einem Programm verbunden. Nach der erfolgreichen Einführung von Mentoring im September 2014 im Projekt „UBT Mentoring Start“ konnten die Erfahrungen und aufgebauten Strukturen genutzt werden, um das Programm im Sinne der bestmöglichen Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen weiterzuentwickeln.

Ab dem WS 15/16 bietet das Programm mit neuer Finanzierung Doktorandinnen ab dem 2. Promotionsjahr, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen für die Dauer von eineinhalb Jahren eine individuelle Begleitung und Förderung bei der Berufsorientierung und der Entwicklung der eigenen Karrierestrategie. Die Kernelemente des Programms sind Coaching und Mentoring. Nach einem zweitägigen Auftaktworkshop entscheiden sich die Teilnehmerinnen für eine der beiden Programmschienen. Während der Laufzeit ist einmalig ein Wechsel zwischen Coaching und Mentoring möglich. Alle Programmteilnehmerinnen werden zu regelmäßigem Austausch eingeladen. Die Teilnehmerinnen treffen sich unter fachlicher Anleitung in zwei Kleingruppen alle sechs Wochen zur kollegialen Fallberatung. Sie setzen sich intensiv mit aktuellen Herausforderungen sowie Karrierestrategien auseinander und finden gemeinsam individuelle Lösungen. Weiterhin finden Seminare zur Reflexion der persönlichen Entwicklung statt.

Der Programmaufbau im Überblick:



Nach einer schriftlichen Bewerbung und einem persönlichen Gespräch konnten insgesamt 13 Teilnehmerinnen im Programm aufgenommen werden. Acht Teilnehmerinnen meldeten sich für die Coaching-Schiene des Programms an, um an ihrer beruflichen Perspektive oder der Entwicklung von Führungskompetenzen zu arbeiten. Sie werden von unseren externen Coaches über 5 Sitzungen coacht. Für das Mentoring entschieden sich fünf Teilnehmerinnen, die schon eine klare Vorstellung von ihrer beruflichen Perspektive haben. Diese suchen Mentorinnen im Wissenschaftsbereich, aber auch im Wirtschaftsbereich, um mit Vorbildern für ihre angestrebte Position zusammenzuarbeiten und sich weiterzuentwickeln.

Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, an den von der Stabsabteilung Chancengleichheit organisierten FBZHL-Seminaren für einen reduzierten Unkostenbeitrag von 10 € teilzunehmen. Ab 2016 plant die Stabsabteilung Chancengleichheit eigenständig Seminare rund um das Thema Karriereentwicklung von Frauen anzubieten. Auf großes Interesse bei den Teilnehmerinnen stieß weiterhin die Netzwerkveranstaltung „EINBLICKE“, die zur Diskussion mit vier Gesprächspartnern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere & Beruf einlud. Im Herbst 2017 startet der zweite Durchlauf im Projekt *CoMento* und Bewerbungen sind wieder möglich.

2.4 Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Die Bayerische Staatsregierung führte mit besonderen Haushaltsmitteln des Freistaates Bayern das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre auch im Jahr 2015 fort. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. Aus dem Programm werden an der Universität Bayreuth Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben.

Im Jahr 2015 konnten in einer Ausschreibungsrunde insgesamt 16 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. In der Abschlussphase ihrer Promotion erhielten 2 Frauen ein zweimonatiges sowie 5 Frauen ein dreimonatiges Stipendium. PostDoc-Stipendien konnten an insgesamt 8 Frauen vergeben werden, darunter ein dreimonatiges, ein viermonatiges sowie zwei fünfmonatige und drei sechsmonatige Stipendien. Des Weiteren wurde einer Habilitandin ein Stipendium für 2 Monate gewährt.

2.5 Gleichstellungsmittel

Den Frauenbeauftragten stehen jährlich Mittel der Universität Bayreuth zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung. Die Ausschüttung der Gelder durch die Stabsabteilung erfolgt zwei Mal jährlich.

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 Kongressreisen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Darüber hinaus werden in besonderen Fällen Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt. Im Jahr 2015 wurden insgesamt 65 Anträge gestellt, von denen 58 bewilligt werden konnten.

2.6 Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL

Die Stabsabteilung Chancengleichheit koordinierte und veranstaltete im Jahr 2015 in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) wieder Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftler_innen der Universität Bayreuth.

Es fand beispielsweise ein Seminar zum Thema Präsentieren „Gut gesagt ist halb gewonnen“ für Wissenschaftlerinnen statt. Zwei weitere Veranstaltungen, die in Kooperation des FBZHL und der Stabsabteilung Chancengleichheit organisiert und durchgeführt wurden, widmeten sich dem Thema Drittmittelakquise „Karriereentwicklung durch Forschungsförderung“ und „Burnout-Prävention - Ausbrennen? Nein, danke!“. Diese beiden Seminare wurden sowohl von Wissenschaftlerinnen als auch von Wissenschaftlern besucht.

Mit den Veranstaltungen trägt die Stabsabteilung Chancengleichheit zur Vernetzung der Wissenschaftler_innen im Haus und mit den Universitäten Bamberg und Nürnberg-Erlangen bei. Die Teilnehmenden verbessern dabei sowohl persönliche als auch fachliche Kompetenzen, um sich auf die Übernahme von Führungspositionen vorzubereiten. Durch die Öffnung der Seminare für alle Geschlechter entwickelt sich ein konstruktiver Austausch.

3 Dual Career Support – Unterstützung bei der strategischen Rekrutierung

3.1 Implementierung an der Universität

Der wesentliche Teil der Aufbauarbeit des Dual Career Support ist mit Ablauf der Projektphase zum 31.05.2015 abgeschlossen. Über die Projektphase hinaus stehen für die Durchführung der Unterstützungsarbeit des Dual Career Support ab Juni 2015 zehn Stunden/Woche auf einer verstetigten Stelle zur Verfügung (vgl. Kap. 1.2.3).

Im November 2015 wurde eine Gesamtanalyse der seit Beginn der Beratungstätigkeit (Juli 2011) bis zum November behandelten 62 Beratungsfälle vorgelegt. Darin wurde eine zahlenmäßige Auswertung vorgenommen und die Beratungsinhalte sowie der Aspekt der Erfolgsmessung reflektiert.

3.2 Netzwerkarbeit & Weiterbildung der Referentin

Im ersten Quartal wurde das Dual Career Netzwerk Nordbayern evaluiert. Die Universität Bayreuth hatte innerhalb von zwei Jahren zwei Fälle wegen inhaltlicher Passung komplett an die Netzwerkkordinatorin übergeben. Die Universität Bayreuth befürwortet die Weiterführung des Netzwerkes und beteiligt sich an der Weiterfinanzierung.

Seit dem Frühjahr 2015 nimmt die Universität probenhalber an dem Internetportal *Cleverheads Oberfranken* teil, wie es von der Stabsabteilung Karriereservice und Unternehmenskontakte (KUK) und dem Dual Career Support empfohlen worden war. In diesem Portal können sich Dual Career-Partnerinnen und Partner verschiedenen regionalen Arbeitgebern direkt präsentieren.

Seit Herbst 2015 wurde das Projekt eines gemeinsamen Dual Career Service von Universität und Stadt Bayreuth wieder aufgenommen. Dazu erarbeiteten Welcome Centre und Dual Career Support der Universität gemeinsam mit einem Vertreter der Wirtschaftsförderung der Stadt ein Konzept, dessen Umsetzung im Jahr 2016 verfolgt werden soll. Beispiele ähnlicher Kooperationen sind an anderen Orten Deutschlands bereits etabliert und erbringen positive Resultate für alle Beteiligten. Die bisherigen Netzwerkpartner des DCS sollen in diese Kooperation einfließen.

Mit der veränderten Ressourcensituation ab Juni 2015 zog der Dual Career Support sein Engagement im Dual Career Netzwerk Deutschland vorerst zurück. Die Universität bleibt jedoch Mitglied im Netzwerk und der Dual Career Support nimmt weiterhin an den Netzwerktreffen und dem kollegialen Austausch teil.

Im September begann die Referentin eine Ausbildung zur Kompetenzenbilanz-Coach. Die in der Ausbildung vermittelte Methodik der ergebnisoffenen Karriereberatung ist zum einen für die Beratung von Doppelkarriere-Partnerinnen und -Partnern relevant und kann andererseits auch im Rahmen weiterer Projekte der Stabsabteilung Chancengleichheit nutzbringend eingesetzt werden.

3.3 Dokumentation der Beratungstätigkeit 2015

Der Dual Career Support wurde in 15 Beratungsfällen aktiv. In allen Beratungen wurde das Kernthema des Dual Career Support, die Fragestellung nach beruflichem Anknüpfen der Partnerin oder des Partners angesprochen. Weitere Themen waren in wenigen Fällen Kinderbetreuung, Schulbesuch und Wohnen.

Bei den Ratsuchenden *First Hire* (die Person, welche an die Universität wechselt) handelte es sich zur Hälfte um Professorinnen und Professoren in Berufungsverhandlungen, aber auch in Bleibeverhandlungen oder bei Veränderungen in der eigenen Dual Career Konstellation. Die restlichen *First Hire* waren PostDocs, die sich bereits für die UBT entschieden hatten und den Dual Career Support mehrheitlich als eine weitere Informationsquelle zum beruflichen Fortkommen der Partnerin oder des Partners nutzten.

3.4 Perspektiven

Für das Jahr 2016 stehen die inhaltliche Konkretisierung und die Implementierung des gemeinsamen Dual Career Service von Universität und Stadt Bayreuth im Vordergrund.

4 MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

In den MINT-Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Frauen auf allen Qualifizierungsebenen weiterhin noch stark unterrepräsentiert - 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 zu erhöhen und damit u.a. einem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden in den vergangenen Jahren im MINT-Förderprogramm zwei zielgruppenspezifische Programmlinien konzipiert.

4.1 Konzeption

„Passt MINT zu mir?": Unter diesem Motto möchte das MINT-Förderprogramm das weibliche Berufswahlspektrum erweitern, Schülerinnen und Studieninteressierte für MINT-Fächer begeistern und sie am Übergang Schule-Hochschule informieren, beraten und unterstützen. Durch zielgruppenspezifische Maßnahmen (z.B. das Ferienprogramm „Mädchen und Technik“ (vgl. Kap. 9.3), den Girls' Day (vgl. Kap. 9.2), das MINT-Schnupperstudium, Beiträge zu Berufsmessen und Studieninformationstagen sowie weitere Schulkooperationen im Rahmen der gymnasialen Oberstufe) ermöglicht die Universität Bayreuth Mädchen und jungen Frauen eine aktive Auseinandersetzung mit den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen und Studiengängen.

„Wohin mit MINT?": In den Jahren 2013 und 2014 unterstützte das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst die Ausweitung des MINT-Förderprogramms auf die Zielgruppe Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Im Rahmen der Anschubfinanzierung wurde u.a. die Veranstaltungsreihe „EINBLICKE“ erfolgreich etabliert (vgl. Kap. 9.1) mit dem Ziel, Perspektiven im Übergang Studium-Beruf aufzuzeigen und Karrierewege zu unterstützen. Die Veranstaltungen bieten Raum für Vernetzung und fachlichen bzw. persönlichen Austausch. Seit dem Wintersemester 2013/14 findet jährlich die Veranstaltung „EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ statt. Das seit dem Sommersemester 2014 zusätzliche Format in Kooperation mit den MINT-Fakultäten „EINBLICKE – Frauen | MINT | Karrierewege“ wurde im Jahr 2015 zusammen mit der Fakultät Biologie, Chemie, Geowissenschaften sowie der Fakultät für Ingenieurwissenschaften angeboten.

4.2 Evaluation

Alle Maßnahmen des MINT-Förderprogramms werden evaluiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Seit 2014 wird neben dem Veranstaltungsfeedback die Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen systematisch durch Kurzinterviews mit Referierenden und Teilnehmenden erfasst.

4.3 Interne Verankerung

Die strukturelle Basis und Verankerung der internen Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten bilden die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ von 2013 (vgl. Kap. 1.5). Die Förderung von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich wird hierdurch dezentral von den Fachbereichen vorangetrieben und nachhaltig an den Fakultäten verankert. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm berät und unterstützt die Fachbereiche bei der Umsetzung fachspezifischer Angebote.

4.4 Regionale Vernetzung

Die Vernetzung des MINT-Förderprogramms in der Region konnte auch im Jahr 2015 durch die kontinuierliche Erweiterung des Netzes konkreter Ansprechpersonen an Schulen, wie MINT-Beauftragte, MINT-Fachbetreuende und Oberstufenkoordinierende, ausgebaut werden. Auch die Kooperationen mit dem Regionalmanagement, der Agentur für Arbeit, dem FabLab Bayreuth sowie mit anderen Hochschulen wurden im vergangenen Jahr weiter intensiviert. Die verschiedenen Angebote werden gemeinsam beworben (z.B. Flyer MINT-Netzwerk der Region Bayreuth), es werden gemeinsame Veranstaltungen realisiert (z.B. Girls' Day – vgl. Kap. 9.2, MUT – Mädchen und Technik – vgl. Kap. 9.3, Bayreuther Lernfest) und ein konzeptioneller Austausch gepflegt.

5 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

5.1 Ressourcen und Implementierung an der Universität

Seit Juni 2015 steht für Personalentwicklung eine halbe Stelle zur Verfügung (vgl. Kap. 1.2.3), die zu gleichen Teilen aus Projektmitteln der Stabsabteilung Chancengleichheit und aus Haushaltsmitteln der Universität finanziert wird. Ziel ist es, die Geschlechtergerechtigkeit von Beginn an in alle Themen und Konzepte zur Personalentwicklung einzubringen.

5.2 Inhaltliche Arbeit

Bedingt durch die hochschulpolitische Diskussion war Personalentwicklung im Jahr 2015 eines der wichtigsten Themen für viele Hochschulen. Auch an der Universität Bayreuth sollte zunächst definiert werden, was die Universität unter dem Begriff Personalentwicklung (PE) verstehen möchte, welchen Zielen sie dabei im Abgleich mit dem Struktur- und Entwicklungsplan (STEP 2020+) folgt und wie bestehende Angebote in ein Gesamtkonzept integriert werden können. Die Koordinatorin erarbeitete eine Übersicht, die mit Vertreter_innen des Personalrats, des wissenschaftlichen Konvents und der Universitätsverwaltung diskutiert wurde, um einen breiten Konsens zu den Zielen zu erreichen und um die Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen integrieren zu können. Ziel für das Jahr 2016 ist es, analog zum STEP ein Personalentwicklungskonzept zu formulieren.

Im Januar 2015 führte die Hochschulleitung, unterstützt durch die Koordinatorin, erneut den Welcome Day für die neu berufenen Professorinnen und Professoren des Jahres 2014 durch. Diesmal nahmen 17 von 22 eingeladenen Personen teil. Der Welcome-Workshop mit Frau Prof. Peus wurde 2015 erstmalig vom Termin des Welcome Days abgekoppelt und Anfang März angeboten. Auch hier nahmen 11 Professorinnen und Professoren teil. Die Koordinatorin begleitete 2015 die inhaltliche Evaluation der externen Konfliktberatung und wird die Evaluation nach angemessener Zeit (ca. 1,5 – 2 Jahre) wieder einleiten.

Im Oktober 2015 fand – geplant und moderiert durch die Koordinatorin – eine Klausurtagung der Führungskräfte der Universitätsverwaltung statt. Dort wurden verschiedene Arbeitsgruppen zu einzelnen Themen des Personalmanagements und der Personalentwicklung gebildet, welche im weiteren Verlauf koordiniert wurden.

Ebenfalls im Herbst 2015 begann die Arbeit an einem Auftritt für die Personalentwicklung auf der neuen Internetseite der Universität. Dazu wurden zunächst die einzelnen Anbieter kontaktiert und mit ihnen das Anliegen eines gemeinsamen Auftritts und Verständnisses diskutiert. Eine gute interne Vernetzung sowie ein breiter inhaltlicher Konsens konnte erreicht werden, was wiederum zurückspiegelt auf die zukünftige Arbeit an einem umfassenden Konzept.

5.3 Perspektiven

Im Jahr 2016 soll, analog zum STEP, ein Konzept für die strategische Personalentwicklung formuliert werden. Weiterhin soll der Internetauftritt der Personalentwicklung noch im ersten Quartal erstellt und freigegeben werden, um alle bereits bestehenden und neuen Angebote für alle Beschäftigten deutlich sicht- und auffindbar zu machen. Die Maßnahmen „Welcome Day“ sowie „Klausur der Führungskräfte der Verwaltung“ sollen auch im Jahr 2016 weitergeführt werden.

6 Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte ist die Implementierung von Gleichstellungsbelangen in die Forschung. Drittmittelgeber fordern zunehmend die Berücksichtigung von Genderaspekten im Antrag sowie 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.

Im Jahr 2015 war die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Gleichstellungsexpertise in drei Antragsverfahren eingebunden:

- Weiterbildung für Fachkräfte der Zukunft: die konzertierte Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken (QuoRO, Prof. Dr. Dieter Brüggemann); Antrag beim BMBF
- Deep Earth Volatile Cycles (Prof. Dr. Dan Frost), Antrag auf ein Graduiertenkolleg bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- Komplexe und Algebraische Geometrie (Prof. Dr. Michael Dettweiler), Antrag auf ein Graduiertenkolleg bei der DFG

Neben der Beratung und Vermittlung von geeigneten Ansprechpersonen zur Umsetzung der Maßnahmen wurde die Stabsabteilung Chancengleichheit gebeten, bei der Begehung des Gutachtergremiums als Expertin anwesend zu sein. Damit wird den Anforderungen eines integrativen Gleichstellungskonzepts und des Ineinandergreifens von zentralen und dezentralen Chancengleichheitsmaßnahmen Rechnung getragen. Die Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth ist aktives Mitglied im bundesweiten „Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden“.

7 Gleichstellungs-QM

Mit dem Projekt „Gleichstellungs-QM“ wird die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bayreuth auf eine solide Basis gestellt und weiterentwickelt. Die Arbeitsschwerpunkte im Gleichstellungs-QM sind die Evaluation bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und die Aufbereitung und Analyse geschlechterspezifischer Daten der Universität Bayreuth im wissenschaftlichen Bereich. Hierdurch werden neue wichtige Erkenntnisse für die Gleichstellungsarbeit gewonnen. Diese dienen wiederum als Entscheidungsgrundlage, um hochschulpolitische Steuerungsinstrumente zu modifizieren, nach Bedarf neue Instrumente zu entwickeln und somit Gleichstellung zielgerichtet zu steuern.

Die Referentin, Frau Raab-Somabe, unterstützte auch im Jahr 2015 die Hochschulleitung bei der Berichterstattung im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Evaluierung des Gleichstellungsauftrags durch das Bayerische Staatsministerium. Dabei arbeitete sie eng mit dem Präsidialbüro zusammen.

Im Rahmen der „Zielvereinbarungen der Fakultäten mit der Hochschulleitung zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit“ (vgl. Kap. 1.5) wurde die Berichterstattung der Fakultäten in Form von Berichtsformularen standardisiert und professionalisiert. Weiterhin wurde in diesem Zuge auch das (Berechnungs-) Verfahren zur Vergabe des Frauenförderpreises geprüft und novelliert.

In Bezug auf die interne statistische Datenerhebung konnte die geschlechterbezogene Aufbereitung der Kopfstatistik der Studierenden angeregt sowie die Erhebung bestimmter gleichstellungsrelevanter Kennzahlen bei der Konzipierung des neuen Data Ware House der Universität Bayreuth empfohlen werden. Auf Anfrage aus den Fachbereichen und zur Vorbereitung von Gender Consultings wurden jeweils fachbereichsspezifische Daten zusammengestellt. Die campusweite Kommunikation gleichstellungsbezogener Zahlen bekam 2015 mit dem Plakat „Universität Bayreuth: Gleichstellung konkret 2015“ ein neues Design.

8 Gender/Queer Studies

Um die Forschung und Vernetzung im Bereich Gender/Queer Studies an der Universität Bayreuth voranzubringen, haben die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit Gelder aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder eingeworben (vgl. Kap. 1.4). Ziel ist es einerseits, die Forscher_innen an der Universität Bayreuth zu vernetzen, und andererseits, mit einem Forschungsthema die Gender/Queer Studies an der Universität selbst zu stärken. Das Projekt startet nach der Phase der Personalauswahl im Jahr 2015 im März 2016 mit der Einstellung einer Wissenschaftlerin im Bereich Gender/Queer Studies und wird über drei Jahre anschubfinanziert.

9 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen

9.1 EINBLICKE

Die Veranstaltungsreihe EINBLICKE umfasst zwei Formate mit unterschiedlichen Schwerpunkten. „EINBLICKE - Frauen | MINT | Karrierewege“ wird in Kooperation mit unseren MINT-Fakultäten veranstaltet, findet nach Bedarf bzw. auf Anfrage statt und richtet sich speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem MINT-Fächerspektrum. Das zweite Veranstaltungsformat „EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ findet regelmäßig einmal im Wintersemester statt und richtet sich an Interessierte des Themas der Vereinbarkeit im Wissenschaftskontext. Beide Veranstaltungen stießen wie schon im Vorjahr auf großes Interesse.



„Frauen | MINT | Karrierewege“ gewährt im Anschluss an einen wissenschaftlichen Vortrag Einblicke in den Lebensentwurf und Karriereweg einer etablierten Wissenschaftlerin aus einem MINT-Fach. Im Jahr 2015 waren in diesem Rahmen zwei Wissenschaftlerinnen zu Gast an der UBT: apl. Prof. Dr.-Ing. habil Sonja Pongratz (Kunststofftechnik, VW AG, Wolfsburg, FAU Erlangen) und Prof. Dr. Alexandra-Maria Klein (Naturschutz und Landschaftsökologie, Uni Freiburg). Insgesamt nutzen 30 Teilnehmerinnen die Möglichkeit, mit Frau Pongratz bzw. Frau Klein im moderierten Gespräch persönliche Themen zu besprechen.



Die Veranstaltung im Wintersemester lud Studierende, Promovierende und PostDocs ein, sich im Gespräch mit vier ausgewählten Paaren gezielt mit dem Themenfeld „Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ auseinanderzusetzen. Die Gesprächspaare kamen aus unterschiedlichen Fachbereichen, Lebenssituationen sowie Qualifikationsphasen und gaben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Einblick in ihre individuelle Karriereplanung, persönliche Stolpersteine und Erfolgsstrategien.

Die Rückmeldungen zu beiden Veranstaltungen waren sehr positiv. Insbesondere die Eröffnung von Perspektiven und Möglichkeiten sowie der (über-)fachliche Erfahrungsaustausch im geschützten Rahmen dieser Veranstaltungen, wurden von den Teilnehmenden als gewinnbringend hervorgehoben.

9.2 Girls' Day

Der Girls' Day 2015 fand am 23. April statt und war, wie auch in den Jahren zuvor, wieder sehr gut besucht. Insgesamt 99 Schülerinnen im Alter von 10-19 Jahren schnupperten an diesem Tag Campusluft und besuchten einen der 9 angebotenen Workshops aus den MINT-Fächern. Engagierte Lehrstühle aus den Fachbereichen Mathematik, Physik, Informatik, Chemie und den Ingenieurwissenschaften boten ein spannendes und abwechslungsreiches Programm für die Schülerinnen an. Äußerst spektakulär und explosionsreich ging es im Workshop „Eine Reise ins Erdinnere“ des Bayerischen Geoinstituts zu (s. Foto). Neu im Programmablauf des Girls' Day 2015 war die gemeinsame Abschlussrunde zwischen Workshop-Besuch und Mensaessen. In dieser Abschlussrunde hat jede Workshop-Gruppe kurz über das eigene Thema berichtet, so dass die Teilnehmerinnen am Ende Einblicke in alle angebotenen Workshops bekommen haben.

Impressionen des Girls' Day 2015:



9.3 MUT – Mädchen und Technik

Die oberfrankenweite Initiative „MUT- Mädchen und Technik“ umfasst an der Universität die beiden Herbstferien-Aktionen „Auf die Plätze – Technik – los!“ (für 10 – 14-Jährige) und die „MINT-HerbstUni“ (für 15 – 19-Jährige) und fand vom 02.- 04.11.2015 statt. Mit 77 Teilnehmerinnen in der jüngeren Altersgruppe und 30 Teilnehmerinnen in der älteren Altersgruppe, somit 107 Teilnehmerinnen insgesamt, war auch diese Aktion wieder ein voller Erfolg. Über drei Tage hinweg fanden insgesamt 27 Workshops statt, welche von 15 Lehrstühlen der MINT –Fakultäten und drei externen Kooperationspartnern angeboten wurden.

Nachfolgend einige Impressionen und Rückmeldungen der Teilnehmerinnen:



„Mit dem Besuch von Mädchen und Technik hat man in den Herbstferien etwas zu tun, lernt viele neue Sachen und hat immer Spaß dabei!“

„Besonders gefallen hat mir MUT, weil ich schon immer mal sowas Ähnliches machen wollte, wie im Workshop zur DNA-Analyse.“

„Ich weiß jetzt wie Photolithographie funktioniert, das war ziemlich interessant - wie man mit Licht schreibt, konnte ich mir vorher gar nicht vorstellen!“

„Die Betreuer_innen haben uns alles sehr gut erklärt und wir durften nicht nur das machen, was auf dem Papier stand, sondern konnten selbst experimentieren und Neues entdecken.“

9.4 Professorinnenforum

Unter dem Motto „sich kennenlernen, vernetzen und zusammenarbeiten“ koordiniert die Stabsabteilung Chancengleichheit einmal im Semester ein Professorinnenforum, zu dem alle Professorinnen der Universität geladen sind. Im Sommersemester 2015 und Wintersemester 2015/16 trafen sich die Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen Mittagessen.

9.5 Weltfrauentag am 06.03.2016

Anlässlich des Internationalen Frauentages sprach Prof. Gabriele Obermaier vom Lehrstuhl für Didaktik der Geografie und stellvertretende Frauenbeauftragte der Universität in einer Veranstaltung im Rathaus über die Notwendigkeit der Frauenförderung. Der dazugehörige Artikel des Nordbayerischen Kuriers kann hier eingesehen werden: <http://www.nordbayerischer-kurier.de/nachrichten/weltfrauentag-noch-viel-arbeit-fuer-frauenbeauftragte>

10 Schlusswort

Im vergangenen Jahr verfassten die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit einen Jahresbericht mit Standortbestimmung von 2010 bis in das Jahr 2015 hinein. In diesem Jahr nun berichten wir ausschließlich über das Jahr 2015, um einen kurzen Einblick in den Verlauf unserer Arbeit, die Neuerungen und Pläne zu geben. Der Ausblick auf das Jahr 2016 zeigt, dass der Fokus im Ausbau der neuen Projekte „geschlechtergerechte Personalentwicklung“ und „Gleichstellung-QM“ sowie im Aufbau des Bereiches „Gender/Queer Studies“ liegen wird. Wir freuen uns auf die kommenden Aufgaben und bedanken uns in diesem Zusammenhang bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern für die gute Zusammenarbeit!

An der Erstellung des Jahresberichtes haben mitgewirkt:



Prof. Dr. Karin Birkner | Universitätsfrauenbeauftragte

Karin.Birkner@uni-bayreuth.de | 0921 55-3610



Prof. Dr. Gabi Obermaier | Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

Gabriele.Obermaier@uni-bayreuth.de | 0921 55-2275



Prof. Dr. Birgitta Wöhrl | Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

Birgitta.Woehrl@uni-bayreuth.de | 0921 55-3542



Miriam Bauch | Leitung der Stabsabteilung

frauenbeauftragte@uni-bayreuth.de | 0921 55-2218
chancengleichheit@uni-bayreuth.de



Julia Birkner | Coaching & Mentoring

Julia.Birkner@uni-bayreuth.de | 0921 55-5442



Dr. Mabel Braun | Dual Career Support & Personalentwicklung

Mabel.Braun@uni-bayreuth.de | 0921 55-2192



Stefanie Raab-Somabe | Gleichstellungs-QM & MINT

Stefanie.Raab-Somabe@uni-bayreuth.de | 0921 55-2213



Madlen Schirmacher | Teamassistenz

chancengleichheit@uni-bayreuth.de | 0921 55-2218



Boris Wiedenhöfer | Familiengerechte Hochschule

familiengerechte.hochschule@uni-bayreuth.de | 0921 55-2168

Kontakt: Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth
Gebäude B8, 95440 Bayreuth
www.chancengleichheit.uni-bayreuth.de