

Jahresbericht 2017

der Frauenbeauftragten & der Stabsabteilung Chancengleichheit

vorgelegt im August 2018

gleich

Inhalt

1	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit	- 1 -	3	MINT-Förderprogramm - Frauen in MINT-Berufen stärken	- 14 -
1.1	Die Frauenbeauftragten der Universität	- 1 -	3.1	Interne Verankerung und Vernetzung	- 14 -
1.2	Die Stabsabteilung Chancengleichheit	- 1 -	3.2	Regionale Vernetzung	- 15 -
1.3	Neuer Referent für Diversity und Aufbau der Servicestelle Diversity	- 2 -	4	Geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Strukturen der Universität Bayreuth	- 16 -
1.4	Neubesetzung der Teamassistenten in der Stabsabteilung Chancengleichheit	- 3 -	5	Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen	- 17 -
1.5	Neubesetzung der Position Gender/Queer Studies	- 3 -	6	Gleichstellungs-QM	- 18 -
1.6	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile	- 4 -	7	Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies	- 19 -
1.7	Professorinnenprogramm und Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	- 6 -	8	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen	- 21 -
1.8	Zielvereinbarungen und Preis zur Frauenförderung 2017	- 7 -	8.1	EINBLICKE	- 21 -
2	Nachwuchsförderung – Individuelle Karriereförderung	- 8 -	8.2	Girls' Day	- 21 -
2.1	Vier exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur	- 8 -	8.3	MUT – Mädchen und Technik	- 22 -
2.2	Coaching für Wissenschaftlerinnen	- 9 -	9	Dual Career Support (DCS)	- 22 -
2.3	CoMento – Coaching und Mentoring für Wissenschaftlerinnen	- 10 -	10	Schlusswort	- 23 -
2.4	Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	- 12 -		Anlage 1: Übersicht der Universitätsfrauenbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterinnen und Frauenbeauftragten der jeweiligen Fakultäten	- 25 -
2.5	Gleichstellungsmittel	- 13 -			
2.6	Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL	- 13 -			

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; die Frauenbeauftragten unterstützen die UBT bei der Umsetzung.

1.1 Die Frauenbeauftragten der Universität

Frau Prof. Karin Birkner, Inhaberin des Lehrstuhls für Germanistische Linguistik, wurde im November 2016 im Senat einstimmig für eine zweite Amtszeit als Universitätsfrauenbeauftragte wiedergewählt. Frau Prof. Gabriele Obermaier (Didaktik der Geographie) und Frau Prof. Birgitta Wöhl (am Lehrstuhl Biopolymere) stehen ihr als Stellvertreterinnen zur Seite.

Die Aufgabenbereiche sind wie nachfolgend aufgeteilt:

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

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 (Liste s. Anlage 1).

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 Leiterin der Abteilung und Ansprechperson für Gender Consulting. Sie wirbt Drittmittel ein, entwirft Konzepte und berät Studierende und Beschäftigte in Belangen der Frauenförderung und Chancengleichheit.

Das folgende Organigramm gibt eine Übersicht über die Frauenbeauftragten, die Stabsabteilung Chancengleichheit und die wichtigsten Kooperationen:

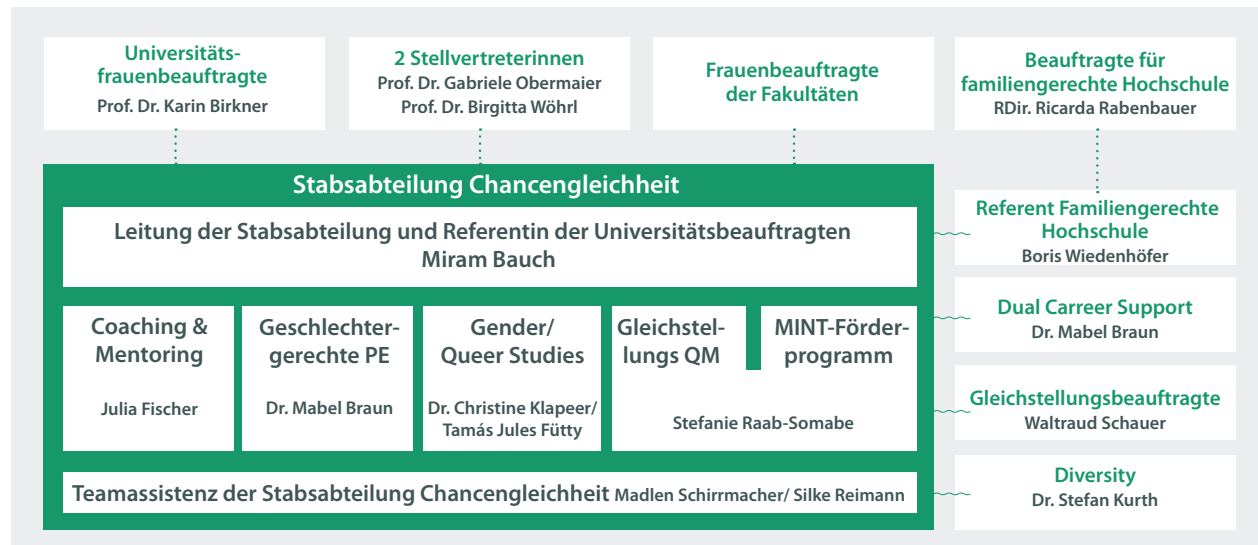


Abb. 1: Organigramm der Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth

1.3 Neuer Referent für Diversity und Aufbau der Servicestelle Diversity

„Auf unserem Campus steht der Mensch im Mittelpunkt.“ Mit dieser Maxime ist die grundlegende Haltung verbunden, die Vielfalt (engl. Diversity) und Originalität der Studierenden, wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten als Bereicherungen für den lebendigen und innovativen Bayreuther Campus wertzuschätzen. Im Einzelnen umfasst die Vision einer diversitätsgerechten Universität Bayreuth

- gerechte Teilhabe-, Bildungs- und Karrierechancen,
- Vereinbarkeit Studium/Beruf und Familienaufgaben,
- Fairness, Wertschätzung, Anti-Diskriminierung.

Prof. Dr. Thomas Scheibel, Vizepräsident für den Bereich Internationale Angelegenheiten und Chancengleichheit sowie Vorsitzender der Präsidialkommission für Chancengleichheit und Diversity, trägt Sorge diese Ziele in der Universität umzusetzen. Auf sein Bestreben hin wurden im letzten Quartal 2017 zwei neue Funktionen geschaffen und besetzt: Dr. Stefan Kurth erhielt als neuer Referent der Hochschulleitung die Aufgabe, in Abstimmung mit allen bestehenden Einrichtungen und Funktionen eine umfassende Diversitätsstrategie zu entwickeln und ihre Umsetzung zu koordinieren. Unterstützt wird er dabei von Silke Reimann. (vgl. Kapitel 1.4)

1.4 Neubesetzung der Teamassistenz in der Stabsabteilung Chancengleichheit



Seit Oktober 2017 unterstützt Frau Silke Reimann als Teamassistentin die Arbeit der Stabsabteilung Chancengleichheit. Sie ist erste Ansprechperson und unterstützt das durchgängig in Teilzeit beschäftigte Team in seinem vielfältigen Aufgabenspektrum (z. B. Stipendienvergabe, Seminarbetreuung, Werbemediengestaltung, Veranstaltungsorganisation).

Weiterhin ist sie, gemeinsam mit Dr. Stefan Kurth, mit dem Aufbau der Servicestelle Diversity betraut. Die Servicestelle dient dazu, die Diversity-bezogenen Angebote der Universität Bayreuth bekannt zu machen, Studieninteressierte, Studierende und Beschäftigte individuell zu informieren und an die zuständigen Personen, Beratungs- und Servicestellen zu vermitteln. Das Büro der Stelle soll im Januar 2018 eröffnet werden.

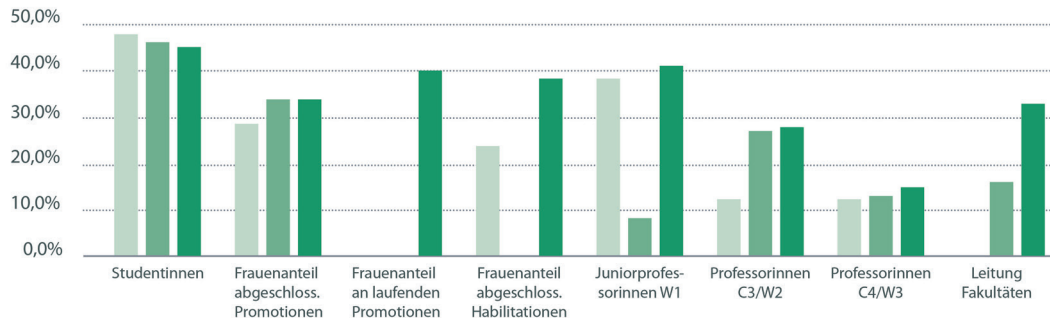
1.5 Neubesetzung der Position Gender/Queer Studies



Die Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Karin Birkner hat sich gemeinsam mit der Stabsabteilung Chancengleichheit seit 2015/2016 zum Ziel gesetzt, den Bereich der Gender und Queer Studies an der Universität Bayreuth zu stärken. Mit einem erfolgreichen Drittmittelantrag beim Professorinnenprogramm des BMBF wurde eine entsprechende Initiative in diese Richtung gesetzt und mit der Unterstützung von Prof. Susan Arndt, Prof. Matthew Hannah sowie Prof. Kordula Knaus eine Koordinationsstelle für diesen Bereich besetzt: Seit Oktober 2017 fungiert Tamás Jules Fütty in Nachfolge von Dr. Christine Klapeer in dieser Position. Er hat Politikwissenschaften in Bremen und Berlin studiert, und in Gender Studies an der Humboldt Universität zu Berlin promoviert. Seine Forschungsschwerpunkte sind Queer und Trans Studies, Intersektionalität, Gewaltforschung sowie Biopolitik. Seine Dissertation untersucht normative und intersektionale Gewalt hinsichtlich der Zweigeschlechternorm im Kontext von Biopolitik. Davor arbeitete er als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für transdisziplinäre Gender Studies der Humboldt Universität zu Berlin sowie in der Anti-Diskriminierungsberatungsstelle LesMigraS Berlin. Zudem ist er Bildungsreferent in der Jugend- und Erwachsenenbildung.

1.6 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth:



Wissenschaftliche Karrierestufen	Situation 2008	Situation 2012	Situation 2017
Studentinnen	48 % (4348 von 9117)	46 % (5454 von 11903)	45 % (5862 von 12964)
Frauenanteil abgeschlossene Promotionen	28 % (44 von 156)	33 % (45 von 136)	33 % (62 von 188)
Frauenanteil an laufenden Promotionen	k. A.	k. A.	40 % (471 von 1186)
Frauenanteil abgeschlossene Habilitationen	24 % (4 von 17)	0 % (0 von 5)	38 % (3 von 8)
Juniorprofessorinnen W1	38 % (3 von 8)	8 % (1 von 12)	41 % (9 von 22)
Professorinnen C3/W2	12 % (24 von 183)	27 % (17 von 64)	28 % (17 von 61)
Professorinnen C4/W3		13 % (18 von 139)	15 % (22 von 149)
Leitung Fakultäten (Dekaninnen)	0 % (0 von 6)	17 % (1 von 6)	33 % (2 von 6)

Tabelle 1: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth
■ 2008, ■ 2012 und ■ 2017.

Quelle Studierende, Akademischer Mittelbau, Professorinnen: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag 01.12.2017.
 Quelle Promotionen, Habilitationen: interne Statistik (BayDoc-Datenbank, Habilitationsstatistik)

Die Anteile der Frauen und Männer bei den Studierenden an der UBT sind annähernd ausgeglichen. Zum Stichtag 1.12.2017 waren 5862 Studentinnen und 7102 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 45,2 %. Im MINT-Bereich konstatieren wir aktuell studentische Frauenanteile von 28% in der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik, 52% in der Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften und 20% in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Diese MINT-Frauenanteile stagnieren gegenüber den entsprechenden Anteilen von 2012.

Der Frauenanteil bei den **abgeschlossenen Promotionen** lag 2017 ähnlich hoch wie im Jahr 2012 bei 33%, während er 2015 und 2016 mit 42% deutlich höher lag. Seit 2008 konnte der Frauenanteil von 28% um 5 Prozentpunkte erhöht werden.

Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. 2015 gab es 12 abgeschlossenen Habilitationen, davon nur eine Frau. Im Jahr 2016 und 2017 gab es jeweils 8 Habilitationen, davon 2 bzw. 3 von Frauen. Allerdings sollte hier erwähnt werden, dass die klassische Habilitation in den letzten Jahren neben den alternativen Wegen zur Professur zunehmend an Attraktivität verloren hat.

Im Bereich der Neuberufungen konnten im Jahr 2017 von insgesamt 19 Neuberufungen 6 neue Professorinnen für die Universität Bayreuth gewonnen werden (31,6%). (Im Vorjahr 2016 waren es 5 weibliche von insgesamt 11 Neuberufungen).

Neu berufene Professorinnen im Jahr 2017:



Prof. Dr.
Anna Schenk



Prof. Dr.
Eva-Maria Herzig



Prof. Dr.
Johanna Pausch



Prof. Dr.
Valentina Serreli

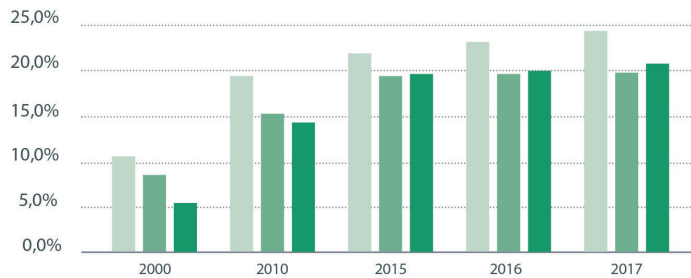


Prof. Dr.
Katharina Schramm



Prof. Dr.
Miriam Zobel

Zum Stichtag der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (01.12.2017) waren 50 Professorinnen und 190 Professoren an der UBT beschäftigt. Der Anteil der Professorinnen ist kontinuierlich über die letzten Jahre hinweg gestiegen (2000: 6%, 2010: 14,1%, 2016: 20%) und hat somit im Jahr 2017 mit 20,8% die 20%-Marke überschritten, das ist für die Universität Bayreuth weiterhin ein positives Zeichen in der Entwicklung der Frauenanteile!



Jahr	Deutschland	Bayern	Bayreuth
2000	11 %	8 %	6 %
2010	19,2 %	15,6 %	14,1 %
2015	22,7 %	18,7 %	19,4 %
2016	23,4 %	19,4 %	20,0 %
2017	23,9 %	19,9 %	20,8 %

Tabelle 2:

Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Hochschulen gesamt, deutschen Hochschulen gesamt in dem Jahr 2000, 2010, 2015, 2016 und 2017, jeweils zum Stichtag 01.12.

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

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt (www.destatis.de)

1.7 Professorinnenprogramm und Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Die Universität Bayreuth wird aus Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder (BMBF) gefördert, was nachhaltigen Einfluss auf die Gleichstellungserfolge an der UBT hat. Die Gelder konnten gewinnbringend für den Auf- und Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen (MINT Förderprogramm, geschlechtergerechte Personalentwicklung, Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi), Coachingprogramm und Gleichstellungs-QM) investiert und damit die hochschulinternen Gleichstellungsstrukturen gestärkt werden. Zudem konnten vier Stipendien „Exzellente Wissenschaftlerinnen für die Universität Bayreuth“ ausgeschrieben und vergeben werden.

Das Professorinnenprogramm wurde 2012 und 2017 positiv evaluiert. Die Evaluationsergebnisse bestätigen den Erfolg des Professorinnenprogramms. Hochschulen, die am Programm teilnehmen, engagieren sich stärker für Gleichstellungsthemen. Die Akzeptanz, Sichtbarkeit und Reputation für das Thema Geschlechtergerechtigkeit steigen. Die Gleichstellungspolitik wird konzeptionell weiterentwickelt und die Bereitstellung von finanziellen Mitteln ermöglicht den Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen.

So gilt der positive Trend, der in der Evaluation des Professorinnenprogramms festgestellt wurde, ganz besonders für die UBT. Die Steigerung des Professorinnenanteils an Hochschulen, die in der ersten und/oder zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms positiv begutachtet wurden, lag zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt bei 6,4 Prozentpunkten. Die Steigerung des Professorinnenanteils an der Universität Bayreuth ist für diesen Zeitraum überdurchschnittlich hoch und liegt bei 8,2 Prozentpunkten (2007: 11,2 % und 2015: 19,4 %). Das entspricht einer starken Entwicklung, ist aber mit einem Anteil von einem Fünftel dennoch weit von einer paritätischen Verteilung entfernt. Laut der Rangliste im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017, herausgegebenen vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, platziert sich die Universität Bayreuth in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren in der Spitzengruppe. Bei der Steigerung des

Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur hingegen ist die Universität Bayreuth derzeit in der Schlussgruppe.

1.8 Zielvereinbarungen und Preis zur Frauenförderung 2017

Seit 2014 honoriert die Universität Bayreuth die Gleichstellungsbemühungen ihrer Fakultäten mit der Verleihung des Preises zur Frauenförderung jährlich in Höhe von insgesamt 70.000 Euro. Den Rahmen hierfür bilden die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit, die 2013 ins Leben gerufen wurden und deren Fortführung in einer zweiten Runde (2018-2022) über das Jahr 2017 hinweg neu verhandelt wurde. Jeweils für die Laufzeit von fünf Jahren legen die Fakultäten in den Zielvereinbarungen konkrete Kennzahlen zur Steigerung der Frauenanteile auf professoraler Ebene bzw. bei Berufungen, Habilitationen bzw. Qualifizierung zur Professur und bei abgeschlossenen Promotionen fest. Ferner werden auch konkrete, auf die Fakultäten zugeschnittene Maßnahmen vereinbart, die sie im Zeitraum der Zielvereinbarungen umsetzen möchten.

Im Verhandlungsprozess arbeiteten von zentraler Seite die Universitätsfrauenbeauftragte und das Gleichstellungs-QM der Stabsabteilung Chancengleichheit mit den Dekanen und Dekaninnen und den Frauenbeauftragten der Fakultäten auf dezentraler Seite konstruktiv zusammen. Die Unterzeichnung der neuen Zielvereinbarungsrunde ist für den 01. Februar 2018 bei der gemeinsamen Sitzung von Senat und Hochschulrat geplant.

Die Vergabe des Frauenförderpreises erfolgt in drei Kategorien:

Kategorie: abgeschlossene Promotionen (10.000 Euro),

Kategorie: abgeschlossene Habilitationen/erfolgreiche Qualifizierung zur Professur (20.000 Euro),

Kategorie: Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 Euro).



Der Dekan der Fak. V, Prof. Dr. Kurt Beck mit der Stellv. Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Birgitta Wöhrl



Preisträger*innen der UBT beim President's Dinner

Im Jahr 2017 vergab die Universität den Preis zur Frauenförderung in der ‚Kategorie: abgeschlossene Promotionen‘ an die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik sowie an die Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Preisteilung). Den Preis in der ‚Kategorie: abgeschlossene Habilitationen‘ erhielten die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, die Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät sowie die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften (Preisteilung). Der Preis in der ‚Kategorie: Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen‘ erging an die Kulturwissenschaftliche Fakultät. Die Preisgelder stehen den Fakultäten zur freien Verfügung.

2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

2.1 Vier exzellente Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützen die Personal- und Karriereentwicklung von Wissenschaftler*innen mit einem breiten Maßnahmenkatalog. Im August 2016 erhielt die Universität den dritten und somit letzten positiven Zuwendungsbescheid aus der zweiten Runde des Professorinnenprogramms. Mit den Mitteln wurde ein „Stipendienprogramm für Exzellente Wissenschaftlerinnen für die Universität Bayreuth“ ausgeschrieben. Hierüber konnten im Jahr 2017 Stipendien (für die Laufzeit von drei Jahren) an vier hervorragende Wissenschaftlerinnen aus Berlin, Lismore (Australien), Bristol (Großbritannien) und Triest (Italien) vergeben werden.



Dr. Kerstin Hockmann
Umweltgeochemie
(Prof. Dr. Britta Planer-Friedrich)



Dr. Tereza Pertot
Deutsch. und Europ. Verbraucherrecht
und Privatrecht sowie Rechtsvergl.
(Prof. Dr. Martin Schmidt-Kessel)



Dr. Katharina Rost
Theaterwissenschaft
(Prof. Dr. Wolf-Dieter Ernst)



Dr. Anna Wiehl
Angewandte Medienwissenschaft
– Digitale Medien
(Prof. Dr. Jochen Koubek)

Die Stipendiatinnen sind nach dem jeweiligen Fachgebiet an unterschiedliche Lehrstühle bzw. Professuren an drei verschiedenen Fakultäten angebinden. Mit dem zugehörigen Rahmenprogramm der Stabsabteilung Chancengleichheit haben sie darüber hinaus die Möglichkeit, ihre Karriere mit professioneller Unterstützung und im kollegialen Austausch zu planen bzw. weiterzuentwickeln.

2.2 Coaching für Wissenschaftlerinnen

Die eigene Berufsorientierung und Karriereplanung ist gerade im Wissenschaftsfeld eine besondere Herausforderung. In der Wissenschaft bleiben, ins Wissenschaftsmanagement gehen oder doch raus aus der Universität? Komplexe Anforderungen des Arbeitsalltags zwischen Forschung, Lehre und Managementaufgaben lassen oft wenig Zeit, sich mit diesen Fragen auseinanderzusetzen. Um qualifizierte Wissenschaftlerinnen bei der Entscheidung für ihren weiteren Karriereweg oder aktuellen Herausforderungen im Arbeitskontext zu unterstützen, bietet die Stabsabteilung Chancengleichheit professionelle Coachings an. Das Programm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen und bietet ihnen eine an der Person orientierte Unterstützung.

Im Jahr 2017 standen besonders folgende Themen im Fokus der durchgeführten Coachings:

- Reflexion der eigenen Haltungen, Werte und Einstellung
- Umgang mit Anforderungen an die eigene Berufsrolle
- Aktuelle Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit Promotionsbetreuer/in oder Kolleg/innen
- Berufliche Entscheidungsfindung
- Begleitung beim Promotionsprozess
- Unterstützung bei der Jobsuche und Bewerbungsverfahren
- Umgang mit Anforderungen und Machtstrukturen im Wissenschaftssystem
- Reflexion von Geschlechterrollen und Rollenerwartungen

Derzeit arbeitet die Stabsabteilung mit sechs professionellen Coaches zusammen, die eine adäquate Coachingausbildung (DGSv-zertifiziert oder gleichwertig) absolviert haben, Kenntnisse zum universitären System und Genderkompetenz mitbringen. In der Gruppe hat 2017 ein Wechsel stattgefunden: Wir bedanken uns herzlich bei Frau Dr. Galander für die jahrelange gute Zusammenarbeit und wünschen ihr alles Gute und Zeit für Müßiggang in der neu gewonnenen Freizeit. Ganz herzlich begrüßen wir seit 2017 Frau Dr. Bäumler und Frau Gossner, die die Gruppe unserer Coaches nun erweitern.



Im Coachingprogramm können Wissenschaftlerinnen, im Laufe eines Jahres an fünf kostenfreien Einzelcoachings bei den 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 des Einzelcoachings haben die Coachees die Möglichkeit, an einem Gruppencoaching unter fachlicher Anleitung teilzunehmen.

Ziel dieser professionellen und prozessorientierten Beratungsform ist die Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Sie bietet Raum zur Selbstreflexion und zur Auseinandersetzung für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen.

In der bisherigen Laufzeit des Coachingprogramms konnte ein breit gefächertes Angebot aufgebaut werden, das von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 15 Wissenschaftlerinnen neu im Programm aufgenommen, wobei seit Projektbeginn 2009 insgesamt ca. 165 Wissenschaftlerinnen das Coachingprogramm durchliefen. Neben den face-to-face Coachingsitzungen, die in einer Außenstelle der Universität, in der Hugo-Rüdel-Straße 8, stattfinden, konnten Coachingsitzungen nun auch vereinzelt über Skype-Sitzungen geführt werden, um Coachingprozesse, trotz Wohnortwechsel etc. erfolgreich abzuschließen.

2.3 CoMento – Coaching und Mentoring für Wissenschaftlerinnen



CoMento ist ein Programm zur Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen und startete im Wintersemester 2017/2018 in die zweite Programmrunde. In der 18-monatigen Laufzeit bis zum Sommer 2019 haben zwölf Doktorandinnen ab dem zweiten Promotionsjahr und drei Postdoktorandinnen die Möglichkeit, an einem vielseitigen Programm zur Karriereentwicklung und zur Weiterentwicklung berufs- und karriererelevanter Kompetenzen teilzunehmen. Dieses Programm der Stabsabteilung Chancengleichheit bietet eine individuelle und passgenaue Nachwuchsförderung, in dem die beiden Instrumente Coaching und Mentoring miteinander verbunden werden.

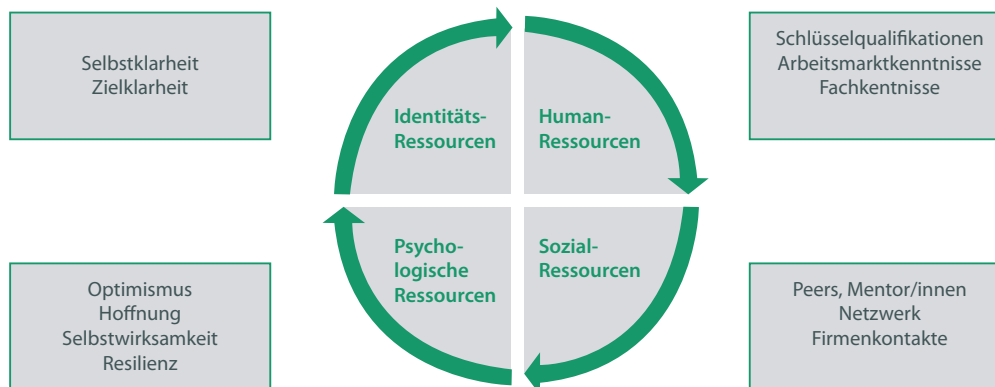


Zum Auftakt des Programms nahmen die Teilnehmerinnen an einem zweitägigen Workshop im November 2017 teil, bei dem individuelle Ziele anhand des Züricher Ressourcen Modells entwickelt wurden. Im Anschluss entschieden sich die Teilnehmerinnen für die Programmschiene Coaching oder Mentoring, in der sie ihre erarbeiteten Ziele bestmöglich verfolgen können. Es wählten neun Teilnehmerinnen die Coaching- und sechs die Mentoring-Schiene. Die Coaching-Teilnehmerinnen nahmen bis Ende 2017 mit einer Coach aus dem Coaching-Pool der Stabsabteilung Chancengleichheit Kontakt auf und können nun in individuellem Tempo fünf Einzelcoachings besuchen. Im Coaching werden Themen im Kontext der beruflichen Orientierung und damit zusammenhängenden Faktoren reflektiert.

In der Mentoring-Schiene suchen sich die Teilnehmerinnen ihre Mentorin oder ihren Mentor selbst in dem für sie angestrebten Karrierefeld. Diese Forschungs-/oder Führungspersönlichkeit lässt die Wissenschaftlerin an persönlichen Erfahrungen und Netzwerken teilhaben und begleitet sie ein Stück auf ihrem beruflichen Weg. Die Zusammenarbeit der Mentoring-Teilnehmerinnen und der Mentor/innen startet 2018. Während der Programmlaufzeit ist ein einmaliger Wechsel zwischen den beiden Schienen Coaching und Mentoring möglich. Im Programm arbeiten wir daran, die Kompetenzen und Ressourcen jeder Teilnehmerin bewusst zu machen, und wollen Möglichkeiten aufzeigen, wie diese für ihre weitere berufliche Laufbahn eingesetzt werden können. Hierbei orientieren wir uns am Karriereressourcen-Modell von Prof. Dr. A. Hirschi. Er unterscheidet vier Ressourcen-Bereiche, die für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn entscheidend sind:

- **Identitätsressourcen**
- **Humanressourcen**
- **Sozialressourcen**
- **Psychologische Ressourcen**

Wissen rund um die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ziele
 alle fachlichen Kompetenzen, Soft Skills oder Wissen rund um den Arbeitsmarkt
 vorteilhafte berufliche Unterstützungsnetzwerke
 beschreiben die innere Einstellung



Wir versuchen in allen vier Ressourcen-Bereichen Angebote für unsere Teilnehmerinnen zu schaffen. Die Teilnehmerinnen haben zusätzlich zu Coaching und Mentoring die Möglichkeit an Seminaren und Workshops teil-

zunehmen. Jedes Semester werden zwei unterschiedliche Seminare wie „Netzwerken leicht gemacht – Netzwerkanalyse“ oder „Gut gesagt ist halb gewonnen“ angeboten.

Der Programmaufbau im Überblick:



Neben Coaching, Mentoring und Seminaren werden alle Teilnehmerinnen regelmäßig in drei Kleingruppen zur kollegialen Fallberatung eingeladen. Sie setzen sich intensiv mit aktuellen Herausforderungen oder Karrierestrategien auseinander und entwickelten gemeinsam passgenaue und individuelle Lösungen. Mit dem Start der zweiten Programmrunde soll auch eine Neuerung eingeführt werden: Zusätzlich zu den bisherigen Angeboten wird das CoMento-Forum eingerichtet. Hier werden Netzwerkstreffen für die Teilnehmerinnen von CoMento sowie interessierte Wissenschaftlerinnen angeboten.

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

Auch im Jahr 2017 konnten im Rahmen des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre der Bayerischen Staatsregierung Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur.

In der Ausschreibungsrunde im April 2017 konnten insgesamt 17 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. In der Abschlussphase ihrer Promotion erhielten 9 Frauen ein dreimonatiges Stipendium sowie 1 Stipendiatin ein sechsmonatiges Stipendium als Wiedereinstieg nach einer Familienphase. PostDoc- Stipendien konnten an insgesamt 7 Frauen vergeben werden, darunter 6 sechsmonatige Stipendien. Des Weiteren wurde einer Habilitandin ein Stipendium für 6 Monate gewährt.

2.5 Gleichstellungsmittel

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

UNIVERSITY OF BAYREUTH GRADUATE SCHOOL

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 Kongresse mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Weiterhin werden in besonderen Fällen Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt. Im Jahr 2017 wurden in zwei Ausschreibungsrunden (April und Oktober) insgesamt 64 Anträge gestellt, von denen 58 bewilligt werden konnten.

2.6 Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL

In Zusammenarbeit mit dem FBZHL wurden Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen wie beispielsweise „Konfliktmanagement“ oder ein Präsentationsworkshop „Gut gesagt ist halb gewonnen“ angeboten. Beide Veranstaltungen wurden unter www.profilehreplus.de ausgeschrieben, wodurch Wissenschaftlerinnen aus ganz Bayern daran teilnehmen konnten. Damit trägt die Stabsabteilung Chancengleichheit zur Vernetzung von Wissenschaftlerinnen an bayerischen Universitäten bei.

Weiterhin hat die Stabsabteilung Chancengleichheit für CoMento- Teilnehmerinnen und interessierte Wissenschaftlerinnen zusätzlich die beiden Seminar „Bewerbungsstrategien für Frauen“ und „Erfolgreich verhandeln - Grundlagen erfolgreicher Verhandlungsstrategien nach dem Harvard-Konzept“ angeboten. Wissenschaftlerinnen konnten durch diese Seminarangebote sich und ihre Bewerbungsunterlagen fit für den wissenschaftlichen und außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt machen. Im Seminar „Erfolgreich verhandeln“ konnten sie Strategien erlernen, um benötigte Ressourcen wie Gehalt, Material oder Personal begründet einzufordern. Anlässlich der noch immer auseinander klaffenden Einkommensstrukturen zwischen Männern und Frauen wollen wir Frauen ermutigen, ihre Verhandlungsspielräume auch zu nutzen.

3 MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

In den MINT-Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Frauen auf allen Qualifizierungsebenen aktuell immer noch unterrepräsentiert - trotz exzellenter Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und obwohl immer mehr junge Frauen in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende Qualifikationen erwerben. Die Universität Bayreuth verfolgt weiterhin das Ziel, den Frauenanteil im MINT-Bereich zu steigern und damit u.a. einem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Um sich diesem Ziel anzunähern, wurden im Jahr 2017 unter der MINT-Dachstruktur der Universität Bayreuth „MINT.UNI“ die bewährten zielgruppenspezifischen Programmlinien „Passt MINT zu mir?“ (für Schülerinnen) und „Wohin mit MINT?“ (für MINT-Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) aus dem MINT-Förderprogramm fortgeführt.

3.1 Interne Verankerung und Vernetzung

Im Jahr 2016 wurden alle Angebote für Schüler*innen und Studierende in den MINT-Fächern unter der Dachstruktur MINT.UNI gebündelt und auf einer gemeinsamen Homepage dargestellt (www.mint.uni-bayreuth.de). Die Referentin des MINT-Förderprogramms hat die Koordination von MINT.UNI übernommen und den Internetauftritt erstellt. Gefördert wird diese neue Dachstruktur vom Bayerischen Staatsministerium über die Förderlinie „MINTerAKTIV“. Eine offizielle Auftaktveranstaltung zur MINT.UNI – Dachstruktur fand am 23. Juni 2017 statt. Dabei begrüßte Universitätspräsident Prof. Dr. Stefan Leible die beiden Hauptredner der Veranstaltung: Bernd Sibler, den damaligen Staatssekretär des Bayerischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, Bildung und Kultus, sowie Patrick Püttner, Geschäftsführer des bayme vbm Oberfranken. Neben den beiden einführenden Vorträgen zur MINT-Bildung in Bayern bzw. Fachkräftesicherung in Oberfranken präsentierten unterschiedliche Akteur*innen der Universität Bayreuth ihre MINT-Angebote für Schülerinnen, Schüler und Studierende. Pünktlich zur Auftaktveranstaltung erschien auch die erste Auflage der hauseigenen MINT.UNI- Broschüre, in der diese Angebote zum Nachlesen zusammengestellt wurden.



Neben der MINT.UNI- Dachstruktur bilden weiterhin auch die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ eine strukturelle Basis für die interne Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten. Diese Zielvereinbarungen wurden erstmals 2013 für die Laufzeit von fünf Jahren unterzeichnet und im Laufe des Jahres 2017 für den Zeitraum 2018-2022 neu verhandelt (vgl. Kap. 1.5) . Die Förderung von Frauen in MINT-Fächern wird hierdurch dezentral von und in den Fachbereichen vorangetrieben und nachhaltig an den Fakultäten verankert. Stefanie Raab-Somabe, die Koordinatorin von MINT.UNI & Referentin für das MINT-Förderprogramm berät und unterstützt die MINT-Fachbereiche bei der Umsetzung fachspezifischer Maßnahmen, die in den Zielvereinbarungen festgehalten wurden.

Personelle Unterstützung erfuhr der MINT-Bereich mit Christina Heudecker, die sich seit April 2017 als studentische Mitarbeiterin in der MINT.UNI-Koordination einbringt. Frau Heudecker studiert Gymnasiallehramt für die Fächer Englisch und Biologie und unterstützt bei der Organisation der fakultätsübergreifenden MINT-Veranstaltungen, wie bspw. Girls' Day und MUT-Mädchen und Technik, bei der Vor- und Nachbereitung und Umsetzung verschiedener Netzwerktreffen, wissenschaftlicher Recherche, Homepagepflege und der Erstellung von Druckergebnissen.

3.2 Regionale Vernetzung

Die regionale Vernetzung der MINT.UNI-Koordination und des MINT-Förderprogramms wurde auch im Jahr 2017 ausgebaut. Intensive Kooperationen mit der städtischen Wirtschaftsförderung, dem Regionalmanagement Bayreuth, dem Bildungsbüro Bayreuth, der MINT-Region Bayreuth, den TAO-Schülerforschungszentren Oberfranken und damit auch mit den oberfränkischen Hochschulen (Bamberg, Coburg und Hof) wurden regelmäßig gepflegt. Eine weitere Kooperation hat sich mit der neu entstandenen MINT-Region Wunsiedel/Hochfranken ergeben. Frau Raab-Somabe vertritt auch hier die Universität Bayreuth und steht im Austausch mit der verantwortlichen MINT-Managerin. Innerhalb dieser Kooperationen finden regelmäßige Netzwerktreffen statt, bei denen der Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen MINT-Akteur*innen und die konzeptionelle Weiterentwicklung des Themas MINT-Bildung im Fokus steht. Gemeinsames Ziel ist es, die MINT-Bildungskette (vom Kindergarten über Grundschule zu weiterführender Schule bis hin zur Universität) durchgängig mit zielgruppenspezifischen MINT-Angeboten abzudecken. Dazu erfolgt die gegenseitige Bewerbung der einzelnen MINT-Angebote über die jeweils zur Verfügung stehenden Kanäle und Verteiler (z. B. Girls' Day, MUT- Mädchen und Technik, MINT.UNI-Flyer, MINT-Netzwerk der Region Bayreuth).

Auch die Schulen vor Ort und in der Region haben großes Interesse an der MINT-Bildung und den Angeboten der Universität Bayreuth in diesem Bereich. So referierte Frau Raab-Somabe auf Anfrage des Ministerialbeauftragten für die Realschulen in Oberfranken, Herrn Johannes Koller, am 22.02.17 bei einer regionalen Lehrkräftefortbildung (RLF) für Realschullehrkräfte an der Alexander von Humboldt-Realschule Bayreuth. Die Lehrkräfte erhielten mit diesem Vortrag einen Überblick zu der neu etablierten Dachstruktur MINT.UNI, unter der alle Angebote aus dem MINT-Bereich für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende gebündelt werden. Weiterhin ging es auch um spezifische Frauenanteile in den MINT-Fächern und geschlechterbezogene Stereotype in der Berufsorientierung.

Die Bayreuther Öffentlichkeit konnte sich beim Besuch des INNOVATION-Trucks des BMBF am 27. und 28. Oktober auf dem Bayreuther Stadtparkett zu MINT.UNI informieren. Für Schülerinnen und Schüler, die den INNOTRUCK besuchten, gab es eine von der MINT.UNI-Koordination und dem TAO-Schülerforschungszentrum gepackte, Tüte mit Infoflyern und kleinen Werbeartikeln. Die MINT.UNI-Koordination und die Wirtschaftsförderung der Stadt Bayreuth hatten einen gemeinsamen Infostand bei dieser Aktion.



4 Geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Strukturen der Universität Bayreuth

Der zum Vorjahresende vorgelegte Entwurf für die Implementierung einer Koordinationsstelle Personalentwicklung (PE) konnte im ersten Quartal 2017 umgesetzt werden. In der Organisationsstruktur wurde die Koordinationsstelle PE als Themenbereich der Zentralen Servicestelle Strategie & Planung verortet. Die Aufgaben übernehmen dabei zwei Personen, getrennt für das nicht-wissenschaftliche und das wissenschaftliche Personal.

Die inhaltliche Arbeit von Dr. Mabel Braun fokussierte im ersten Halbjahr 2017 die Verschriftlichung eines Personalentwicklungskonzeptes sowie die Erstellung des Antrages der Universität Bayreuth für das Bund-Länder-Nachwuchsförderprogramm (www.tenuretrack.de). Der Antrag der Universität Bayreuth wurde leider nicht für die Förderung ausgewählt, jedoch stellten die Arbeiten und insbesondere das erstmals schriftlich vorliegende PE-Konzept eine wertvolle Grundlage für die Erarbeitung von Teilen des neuen Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität (StEP) unter Beteiligung der Koordinationsstelle Personalentwicklung im vierten Quartal dar. Im zweiten Halbjahr 2017 unterstützte die Koordinatorin für das wissenschaftliche Personal zusätzlich auch im nichtwissenschaftlichen Bereich durch die Mitarbeit an Erstellung und Implementierung des „Leitfadens für das Personalgespräch“.

Die Mitarbeit der Koordinatorin in der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ wurde auch 2017 fortgesetzt. Die Kommissionssitzung im November 2017 stand ganz im Zeichen der Rekapitulation der

für das oben genannte Bund-Länder-Nachwuchsförderprogramm eingereichten Anträge und PE-Konzepte. Hier nahm die Koordinatorin wertvolle Ansätze für die Universität Bayreuth mit.

Im Januar 2017 führte die Hochschulleitung mit Unterstützung der Koordinationsstelle Personalentwicklung erneut den Welcome Day für die neu berufenen Professorinnen und Professoren durch. Dieser verzeichnete eine rege Teilnahme und gute Diskussionen an den Informationsständen. Die Klausur der Führungskräfte der Universitätsverwaltung wurde daher auf das Frühjahr 2018 verschoben. Im Jahr 2017 beförderte die Koordinationsstelle Personalentwicklung die Implementierung des E-Learning-Portals der Universität als Anmelde- und Verwaltungstool der Führungskräfte-Veranstaltungsreihe des universitären Gesundheitsmanagements und war in die inhaltliche Weiterentwicklung des Programmes eingebunden.

Die im Vorjahr erstmalig durchgeführte, zweistündige Willkommensveranstaltung für alle neuen Beschäftigten im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich wurde im Januar 2017 wiederholt. Mehr als 50 neue Beschäftigte erhielten wichtige Informationen und vernetzten sich über die eigenen Arbeitsbereiche hinaus.

2018 soll der erste Entwurf des Personalentwicklungskonzeptes überarbeitet und mit dem neuen Struktur- und Entwicklungsplan in Einklang gebracht werden. Die Koordinatorin wird sich 2018 verstärkt in die Arbeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs einbringen und diese auf Gender-Aspekte hin durchleuchten und ggf. weiterentwickeln. Auch ein Kompetenzenbilanz-Seminar für Wissenschaftlerinnen im Programm CoMento wird Dr. Mabel Braun wieder anbieten.

5 Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben im Jahr 2017 die Hochschulleitung in der Ausarbeitung des neuen Struktur- und Entwicklungsplanes (StEP 2025) unterstützt. In einem intensiven Prozess wurde das Leitbild verfasst und mit Maßnahmen unterfüttert. Wichtig dabei ist der Einbezug von „Gleichstellung“ nicht ausschließlich in einem dafür vorgesehenen Kapitel, sondern durchgängig im gesamten Struktur- und Entwicklungsplan. So konnten in Absprache mit den Kolleg*innen im Haus umfassende, die Bereiche übergreifende Handlungsfelder diskutiert und ausformuliert werden. Dabei war die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk GeQulnDi und der Austausch mit dem neu aufgebauten Bereich Diversity von besonderer Bedeutung.

Ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte ist die Implementierung von Gleichstellungsbelangen in die Forschung. Drittmittelgeber fordern 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 2017 war die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Gleichstellungsexpertise in folgende Antragsverfahren eingebunden:

- Excellence Strategy of the German Federal and State Governments, Cluster of Excellence, Funding Period: 2019–2025, Africa Multiple: Reconfiguring African Studies, (Prof. Dr. Rüdiger Seesemann, Prof. Dr. Ute Fendler, Dr. Doris Löhr)
- Excellence Strategy of the German Federal and State Governments, Cluster of Excellence, Funding Period: 2019–2025, Periodic Table of Supramolecular Elements
- SFB 840 Verlängerungsantrag (Projektleitung Prof. Dr. Josef Brey, Frauenbeauftragte Dr. Sabine Rosenfeldt)
- Beratung zur Skizze: Redox-Active Metastable Phases (RAMPs) - Mediators of Biogeochemical Element Cycling in Aquatic Systems under Fluctuating Redox Conditions (Prof. Dr. Stefan Peiffer), Antrag zusammen mit Uni Tübingen bei der DFG (TRR)
- Beratung zur Skizze: Mikroplastik (Prof. Dr. Christian Laforsch), Antrag bei der DFG (SFB)

Die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit, Miriam Bauch, ist aktives Mitglied im bundesweiten „Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden“ und hat regelmäßig an den Arbeitstreffen teilgenommen. Auf einer vom Netzwerk aufgebauten internen Kommunikationsplattform werden zusätzlich Informationen und Dokumente eingestellt, die den überregionalen Austausch erleichtern.

6 Gleichstellungs-QM



Ein zentraler Prozess, der sich über das ganze Jahr hinweg erstreckt hat und von der Referentin des Gleichstellungs- QMs Stefanie Raab-Somabe koordiniert wurde, war die Neuverhandlung der zweiten Runde der „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter“ für den Zeitraum 2018-2022. Hierbei wurden Verhandlungsgespräche zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit von zentraler Seite und den jeweiligen Dekan*innen und Fakultätsfrauenbeauftragten von dezentraler Seite geführt. In den Verhandlungsgesprächen wurden konkrete Zielzahlen für Frauenanteile und passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen erarbeitet und festgehalten. Auch die Ergebnisse aus dem parallel dazu laufenden zentralen Prozess zur Erarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans der UBT (StEP 2025) wurden hierbei einbezogen. Die feierliche Unterzeichnung der Zielvereinbarungen und zeitgleich auch die Verabschiedung des StEP 2025 findet am 01. Februar 2018 bei einer gemeinsamen Sitzung von Hochschulrat und Senat statt.

Weiterhin wurde der Berichterstattungsprozess der Fakultäten im Rahmen der genannten Zielvereinbarungen koordiniert und die Berechnung zur Identifikation der Preisträgerinnen des Frauenförderpreises 2017 durchgeführt. Der Frauenförderpreis wurde traditionell beim President's Dinner – diesmal am 17.11.17 – an die Dekan*innen der preistragenden Fakultäten überreicht.

Darüber hinaus erfolgte über das Gleichstellungs-QM die Bearbeitung und Übermittlung der Daten der UBT für das Berichtsjahr 2016 zur Anfrage des Bayerischen Ministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zu Frauenanteilen in Gremien der Universität Bayreuth. Ebenfalls für das Berichtsjahr 2016 wurde im Gleichstellungs-QM das Plakat „Gleichstellung konkret“ erstellt, auf der Homepage der Stabsabteilung Chancengleichheit veröffentlicht sowie campusweit ausgehängt. Fachbereichsbezogene und gleichstellungsrelevante Zahlen wurden auf Anfrage, insbesondere im Rahmen von Gender Consultings bei Antragstellungen auf Drittmittel zusammengestellt und aufbereitet.

7 Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies

Gender studies gehören mittlerweile zum Standardprofil innovativer und exzellenter Universitäten. Auch Queer und *Intersectionality Studies* sowie die Beschäftigung mit Diversity rücken immer weiter ins Zentrum wissenschaftlicher Diskurse und werden von Studierenden mit wachsendem Interesse angenommen, sogar eingefordert.

Das 2016 gegründete Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies (GeQuInDi) setzt an eben diesen Punkten an. Im Jahr 2017 stieg die Beteiligung am Netzwerk und Mitgliedschaft in der neu erstellten Mailing-Liste (genderbay@uni-bayreuth.de) auf knapp 40 Personen. Bei regelmäßig stattfindenden Treffen bietet das GeQuInDi-Netzwerk Forscher*innen, Lehrenden, Studierenden, Aktivist*innen und allen Interessierten die Möglichkeit, sich über Fakultäts- und Disziplinengrenzen hinweg zu vernetzen und gemeinsame (Forschungs-) Projekte oder Veranstaltungen zu planen. Darüber hinaus stärkt GeQuInDi auch den Dialog zwischen Forschung und hochschulpolitischer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit sowie insgesamt die institutionelle Sichtbarkeit und Präsenz von Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies an der Universität Bayreuth.

Beim Kennenlern- Workshop im Sommersemester 2017 tauschten sich Netzwerketeiligte über ihre Arbeit in den zentralen Themenfeldern sowie über die inhaltliche Ausrichtung von GeQuInDi aus und identifizierten thematische Anknüpfungspunkte für die transdisziplinäre Zusammenarbeit. Beim Solidaritäts-Workshop im Wintersemester 2017 berieten Netzwerk-Beteiligte über die strategische Ausrichtung des Netzwerks, gemeinsame Anliegen und Positionen im Bereich Gender, Queer, Intersectionality & Diversity über den universitären Kontext hinaus. Bei zusätzlichen halbjährlichen Treffen gründeten sich Arbeitsgruppen innerhalb des Netzwerks, die sich mit a) Lehre, b) Veranstaltungen, c) Logo/Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies an der Universität Bayreuth befassen.



Im Jahr 2017 konnte das GeQuInDi-Netzwerk weiter sichtbar und präsent gemacht werden. Nach eigenen Angaben profitieren die einzelnen beteiligten Wissenschaftler*innen vom transdisziplinären Austausch und daraus entstandenen Synergien. Die Fertigstellung der deutschsprachigen Homepage trägt außerdem zur Sichtbarkeit der vorhandenen Expertise bei.

Durch die Ergänzung von Kontaktdaten und Profilinformationen zu Beteiligten auf der Homepage des Netzwerks (<http://www.gequindi.uni-bayreuth.de>) können sich Interessierte seit 2017 schnell einen Überblick über Gender, Queer, Intersectionality & Diversity-Studies-orientierte Forschung in Bayreuth verschaffen. Die gesammelte Darstellung von Lehrveranstaltungen auf der Homepage (unter „Lehre“), die im Sommersemester 2017 erfolgte, ermöglicht es interessierten Studierenden, sich semester-aktuell über das Lehrangebot in den oben genannten Themenfeldern zu informieren.

Mit der Einstellung von Tamás Jules Fütty als Nachfolger von Dr. Christine Klapeer auf der Stelle für Gender & Queer Studies im Oktober 2017 wurde die kontinuierliche Expertise in den Bereichen Diversität, Gender, Intersektionalität und Machtverhältnisse sichergestellt. Diese kam sowohl der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an der UBT, der Koordination des GeQuInDi-Netzwerkes als auch diversen Antragsverfahren zugute. Das Netzwerk wurde 2017 vom Sprecher*innen-Team, bestehend aus Prof. Susan Arndt, Prof. Matthew Hannah, Prof. Kordula Knaus sowie Dr. Christine Klapeer bzw. Tamás Jules Fütty vertreten.

Für 2018 sind weitere Aktivitäten im Bereich der Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies an der Universität Bayreuth geplant: Die Erstellung einer englisch-sprachigen Homepage und eines Flyers auf Deutsch und Englisch zielen auf die (internationale) Vernetzung und Sichtbarkeit des Netzwerkes ab. Im Bereich Lehre stehen, neben der kontinuierlichen Sichtbarmachung des vorhandenen Lehrangebots in Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies, eine Vorlesungsreihe und weitere Workshops zu den vorgenannten Themen an. Diese Aktivitäten verstehen sich als Vorarbeit für die mittelfristige Einführung eines Zusatzzertifikates.

