

# Jahresbericht 2018

*der Frauenbeauftragten & der Stabsabteilung Chancengleichheit*

vorgelegt im August 2019





# Inhalt

1.	Vorwort – 30 Jahre Amt der Frauenbeauftragten in Bayern .....	1
2.	Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit .....	2
3.	Strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth .....	3
4.	Situationsanalyse - die Entwicklung der Frauenanteile .....	4
5.	Fortbildung für die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit .....	7
6.	Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder.....	7
7.	Zweite Runde Zielvereinbarungen und Preis zur Frauenförderung 2018 .....	8
8.	Coaching und Mentoring als Individualförderung und Maßnahmen struktureller Veränderung an der Universität .....	9
9.	Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre .....	13
10.	Gleichstellungsmittel .....	13
11.	Budget für Innovative Gleichstellung .....	14
12.	MINT-Förderprogramm .....	15
13.	Geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Strukturen der Universität Bayreuth .....	16
14.	Gender Consulting .....	17
15.	Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit .....	18
16.	Gleichstellungspolitik im Dialog mit der Geschlechterforschung .....	18
17.	Dual Career Support (DCS).....	19
18.	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2018 .....	21
19.	Schlusswort und Ausblick .....	27

Anlage 1: Übersicht der Universitätsfrauenbeauftragten sowie ihrer Stellvertreterinnen

Anlage 2: Frauenbeauftragte der jeweiligen Fakultäten



# 1. Vorwort – 30 Jahre Amt der Frauenbeauftragten in Bayern

Das Amt der Frauenbeauftragten ist im Jahr 2018 dreißig Jahre alt geworden. Am 1. Oktober 1988 trat das Bayerische Hochschulgesetz in Kraft. Mit Art. 34 wurde das Amt der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen auf Fakultäts- wie auf Hochschulebene eingerichtet. Ein Jahr nach der gesetzlichen Einführung des Amtes der Frauenbeauftragten hat sich die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Hochschulen (LaKoF) konstituiert. Die erste Tagung der Landeskonferenz fand vom 8. bis 10. Dezember 1989 statt. Ebenfalls im Jahr 1989 wurde an der Universität Bayreuth die erste Frauenbeauftragte Prof. Dr. Ruth-E. Mohrmann (Volkskunde) gewählt.

In den dreißig Jahren ist viel passiert. Die Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft ist kontinuierlich gestiegen, und dazu haben viele Akteur\*innen aus Wissenschaft und Management beigetragen. Die Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth hat sich zu einem etablierten, professionalisierten Handlungsfeld entwickelt, das von den Universitätsfrauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit und den zahlreichen Frauenbeauftragten in den Fakultäten getragen wird. Diese Entwicklung wurde und wird zum einen durch bundesweite, wissenschaftliche Initiativen wie das Professorinnenprogramm oder die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gestärkt. Damit ist auch Gleichstellung ein entscheidender Wettbewerbsfaktor zwischen den Hochschulen beziehungsweise Entscheidungskriterium bei der Projektantragstellung geworden. Zum anderen spielt das gestiegene öffentliche und in vielfältigen Medien geäußerte Interesse an Gleichstellungsthemen eine Rolle, wie es z. B. in den Debatten um Geschlechtervielfalt, um die Quote für Frauen in Führungspositionen oder um Gewalt gegen Frauen (Hashtag #MeToo) zu beobachten ist. Innerhalb der Universität ist Chancengleichheit für die Geschlechter zu einer Querschnittsaufgabe geworden, die sich im Leitbild und im Struktur- und Entwicklungsplan wiederfindet.

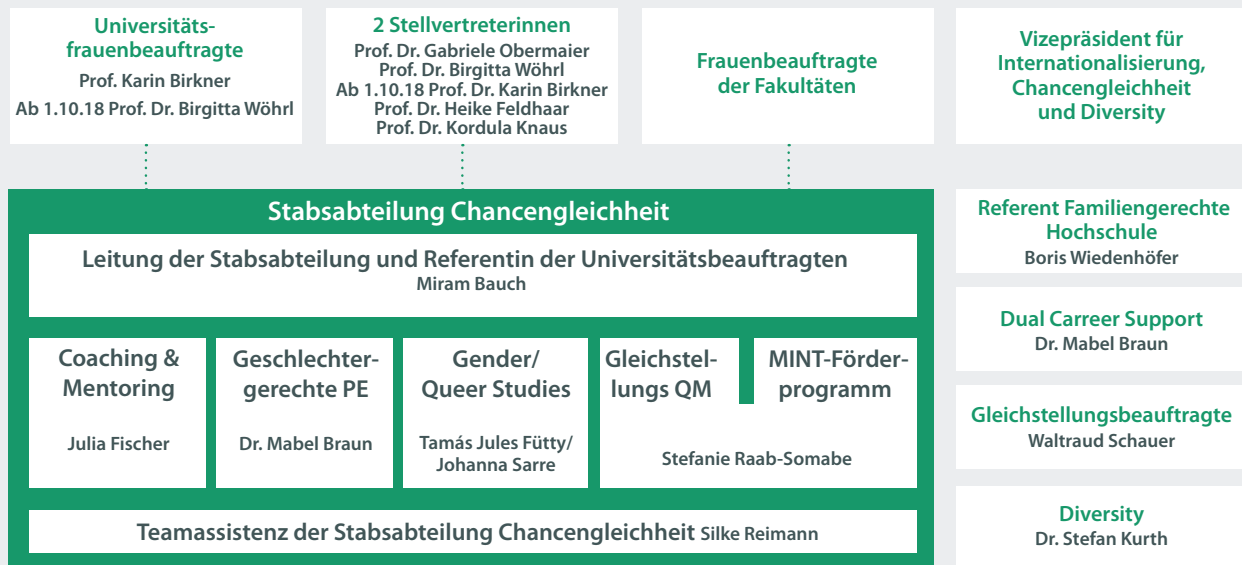
Der lange Atem aller Akteur\*innen hat sich gelohnt – Gleichstellungsarbeit ist in der Leitungsstruktur der Hochschule verankert, die Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit wird von zahlreichen Kolleg\*innen aus den Fakultäten getragen und die Stabsabteilung Chancengleichheit arbeitet mit einem differenzierten Angebot und mit sich fortlaufend weiterentwickelnden Ansätzen.

Der Bericht blickt auf das Jahr 2018 zurück und stellt die einzelnen Projekte der letzten Jahre ebenso wie Maßnahmen und Veranstaltungen aus dem Berichtsjahr vor.

## 2. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die aktuelle Frauenbeauftragte Prof. Dr. Birgitta Wöhl (Lehrstuhl für Struktur und Chemie der Biopolymere) ist die neunte gewählte Frauenbeauftragte innerhalb der dreißig Jahre. Sie folgt auf Prof. Dr. Karin Birkner (Lehrstuhl Germanistische Linguistik), die vier Jahre lang ihr Amt als Frauenbeauftragte ausgeübt hatte (Grafik s. unten). Birgitta Wöhl war seit 2007 bereits als Stellvertreterin tätig. Neu im Amt als Stellvertreterinnen sind Prof. Dr. Heike Feldhaar (Tierökologie) und Prof. Dr. Kordula Knaus (Musikwissenschaft). Die Frauenbeauftragten wurden am 11. Juli vom Senat für zwei Jahre gewählt. Die Amtszeit begann zum 1. Oktober 2018.

Die dreißigjährige Amtszeit kann mit den neu gewählten Frauenbeauftragten und mit Unterstützung der Stabsabteilung Chancengleichheit fortgesetzt werden. Die Abteilung wird von Miriam Bauch, der Referentin der Frauenbeauftragten geleitet, die ihr Team im Jahr 2009 mit einem ersten Antrag auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm aufgebaut und im Jahr 2013 ausgebaut hat. Im Jahr 2018 waren die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit erneut erfolgreich im Drittmittelverfahren um Gelder aus dem Professorinnenprogramm III. Das folgende Organigramm gibt eine Übersicht über die Frauenbeauftragten, die Stabsabteilung Chancengleichheit im Jahr 2018 und ihre wichtigsten Kooperationen.



### 3. Strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth

Die Universität Bayreuth fördert die Chancengleichheit der Geschlechter in Forschung, Lehre und Studium und strebt die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen an. Mit ihrer Gleichstellungspolitik verfolgt sie das Ziel, eine geschlechtergerechte Hochschulkultur zu schaffen. Gleichstellung wird als Verantwortung aller Mitglieder der Universität und als Teil der Führungsverantwortung gesehen. Dabei stellt sich die Universität auch Fragen zu Macht und Hierarchien in den bestehenden Strukturen.

Die gleichstellungspolitischen Ziele und Strategien der Universität Bayreuth sind im neu erarbeiteten Leitbild und im Struktur- und Entwicklungsplan (StEP 2025) festgehalten, der am 1. Februar 2018 in einer gemeinsamen Sitzung des Senats und Hochschulrats verabschiedet wurde. Er beschreibt u. a. die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth und benennt in einem weiteren hausinternen Dokument konkrete Maßnahmen zu ihrer Umsetzung; 18 von 134 Maßnahmen betreffen dabei direkt das Querschnittsthema Chancengleichheit & Diversity.

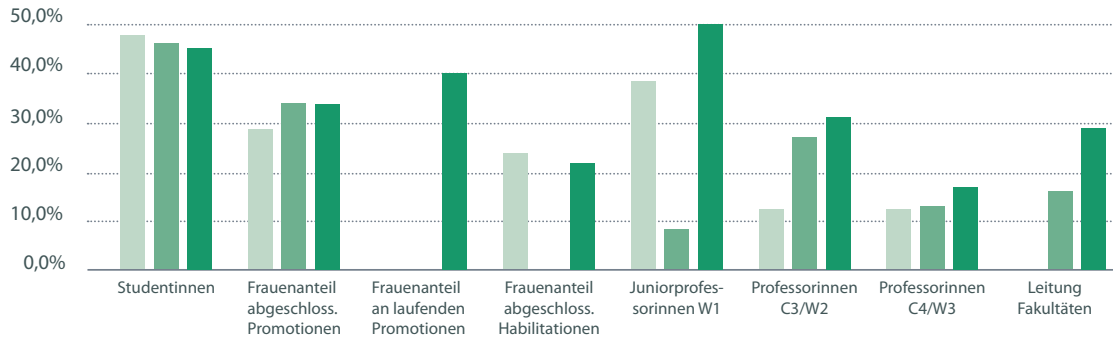
Hierauf basiert auch das Gleichstellungszukunftskonzept, das Teil des Antrags auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm ist und in dem, in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, vier zukunftsorientierte strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitiken entwickelt wurden:

- Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter an der Universität Bayreuth für die Jahre 2018 bis 2022 mit ausgebautem Anreizsystem
- Verstetigung des Coachingprogramms der Stabsabteilung Chancengleichheit und Coaching als integraler Bestandteil einer umfassenden und geschlechtergerecht ausgestalteten Karriere- und Personalentwicklung
- Genderkompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Maßnahme zur Sensibilisierung von (angehenden) Führungskräften
- Verstetigung der Maßnahmen aus dem MINT-Förderprogramm und Aufbau einer strategisch geschlechtergerecht ausgestalteten MINT-Gesamtkoordination

Zudem wurde in Zusammenarbeit mit den Universitätsfrauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit im Jahr 2018 der Berufungsleitfaden überarbeitet und ausgebaut. Die Universität verfolgt das Ziel einer „geschlechter- und diversitätsgerechten Personalauswahl“, welches in ein gesondertes Kapitel im Berufungsleitfaden eingegangen ist. Des Weiteren ist das Thema Chancengleichheit für die Geschlechter Querschnittsthema und in alle relevanten Bereiche inhaltlich mit aufgenommen.

## 4. Situationsanalyse: Entwicklung und 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 2018
Studentinnen	48 % (4348 von 9117)	46 % (5454 von 11903)	46 % (6210 von 13497)
Frauenanteil abgeschlossene Promotionen	28 % (44 von 156)	33 % (45 von 136)	35 % (75 von 212)
Frauenanteil an laufenden Promotionen	k. A.	k. A.	40 % (473 von 1192)
Frauenanteil abgeschlossene Habilitationen	24 % (4 von 17)	0 % (0 von 5)	27 % (8 von 24)
Professorinnen W1	38 % (3 von 8)	8 % (1 von 12)	50 % (9 von 18)
Professorinnen C3/W2	12 % (24 von 183)	27 % (17 von 64)	31 % (19 von 62)
Professorinnen C4/W3		13 % (18 von 139)	17 % (26 von 155)
Leitung Fakultäten (Dekaninnen)	0 % (0 von 6)	17 % (1 von 6)	29 % (2 von 7)

Tabelle 1: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth

■ 2008, ■ 2012 und ■ 2018.

Quelle Studierende, Akademischer Mittelbau, Professorinnen: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag 01.12.2018.

Quelle Promotionen, Habilitationen: interne Statistik (BayDoc-Datenbank, Habilitationsstatistik)



Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen lag 2018 mit 35,38% (75 von 212) wieder etwas höher als im Jahr zuvor (33%), fällt allerdings noch hinter die Spitzenwerte von 2015 und 2016 (42%) zurück.

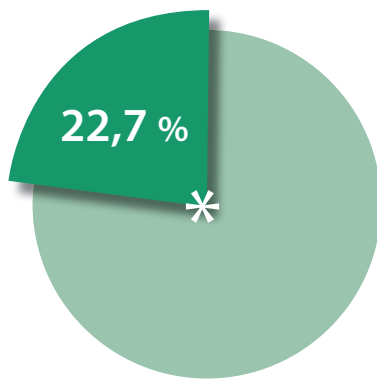
Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. Im Jahr 2016 und 2017 gab es jeweils 8 Habilitationen, davon 2 bzw. 3 von Frauen. Zum aktuellen Stand 2018 waren es 4 weibliche von insgesamt 15 erfolgreich abgeschlossenen Habilitationen, das entspricht einem Frauenanteil von 26,67%. Nicht zu vergessen ist hierbei der Umstand, dass sich neben der klassischen Habilitation in den letzten Jahren auch alternative Wege zur Qualifizierung für eine Professur entwickelt haben und somit auch mit weiterhin nur niedrige Fallzahlen zur Habilitation vorliegen werden.

Im Bereich der Neuberufungen/Ernennungen konnten im Jahr 2018 von insgesamt 14 Neuberufungen 4 neue Professorinnen für die Universität Bayreuth gewonnen werden, das entspricht 28,6% (2017: 6 Frauen von insgesamt 19 Neuberufungen/Ernennungen, 31,6%).

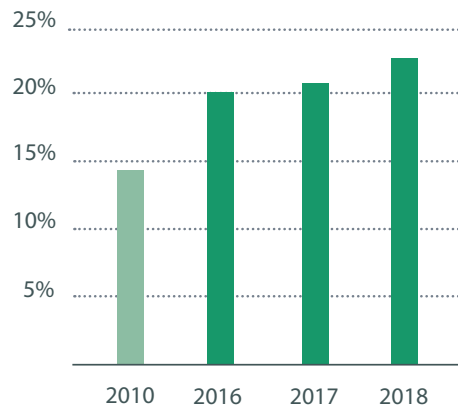
Neu berufene Professorinnen im Jahr 2018:

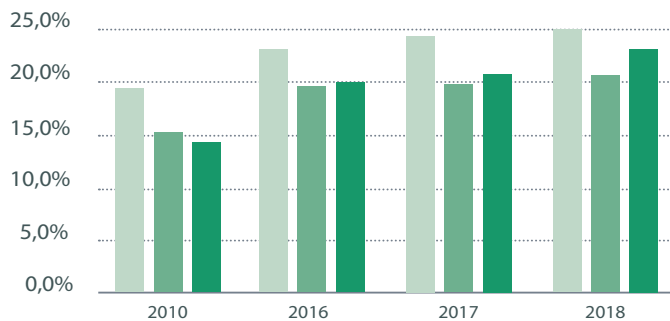
- *Cristina Borgoni (Philosophie- Erkenntnistheorie)*
- *Ruth Janal (Rechtswissenschaften – Zivilrecht VIII)*
- *Sandra Steiger (Biologie – Evolutionäre Tierökologie)*
- *Eva Lehndorff (Geowissenschaften – Bodenökologie)*

Zum Stichtag der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (01.12.2018) waren 54 Professorinnen und 184 Professoren an der Universität Bayreuth beschäftigt, das entspricht einem Frauenanteil von 22,7%. Somit entwickelt sich der Anteil der Professorinnen an der Universität Bayreuth nach der kontinuierlichen Steigerung über die letzten Jahre hinweg (2000: 6%, 2010: 14,1%, 2016: 20%, 2017: 20,8%) auch weiterhin mit einem sehr positiven Trend.



Frauenanteil bei den Professor\*innen  
(Stichtag 1.12.2018)





Jahr	Deutschland	Bayern	Bayreuth
2010	19,2 %	15,6 %	14,1 %
2016	23,4 %	19,4 %	20,0 %
2017	23,9 %	19,9 %	20,8 %
2018	25 %	20,4 %	22,7 %

Tabelle 2: Anteil der Professorinnen der ■ Universität Bayreuth, ■ bayerischen Hochschulen gesamt, ■ deutschen Hochschulen gesamt in dem Jahr jeweils zum Stichtag 01.12.

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

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 5.7.2019 ([www.destatis.de](http://www.destatis.de))

Die Anteile der Frauen und Männer bei den Studierenden an der Universität Bayreuth sind annähernd ausgeglichen. Zum Stichtag 1.12.2018 waren 6210 Studentinnen und 7287 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 46%. Im MINT-Bereich konstatieren wir aktuell studentische Frauenanteile von 39,7% (2017: 38,4%), 26,3% (2017: 28%) in der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik sowie 53% (2017: 52%) in der Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften und 20,8% (2017: 20%) in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften.

	Situation 2017	Situation 2018
Studentinnen	45 % (6115 von 13454)	46 % (6210 von 13497)
MINT	38,4 %	39,7 %
Fakultät I (Mathematik, Physik, Informatik)	24,2 %	26,3 %
Fakultät II (Biologie, Chemie, Geowiss.)	52,5 %	53,0%
Fakultät VI (Ingenieurwissenschaft)	19,5 %	20,8 %

Tabelle 3: Anteil der Frauen bei Student\*innen, im MINT-Bereich und nochmals aufgeschlüsselt in Fak. I, Fak. II und VI der Universität Bayreuth ■ 2017 und ■ 2018.

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

## 5. Fortbildungen für die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die Frauenbeauftragten und das Team in der Stabsabteilung Chancengleichheit haben es sich zum Ziel gesetzt, sich ständig weiter fortzubilden und ihre Projekte und Programme fortlaufend weiterzuentwickeln und zu aktualisieren. Im Jahr 2018 konnten mit Dr. Tamás Jules Fütty und Dr. Meike Lauggas folgende Themen realisiert werden:

- „Gender-Kompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Teil I, strukturelle Diskriminierungen, Gesetzesreformen und Handlungsbedarf (Fokus auf Trans\* und Inter\*)“ am 14.12.2017 mit Dr. Tamás Jules Fütty
- „Auftreten – überzeugen – sich schützen. Handlungsspielräume in Diskussionen über Gleichstellungsfragen“ am 23. Januar 2018 von 9.30 – 12.30 Uhr mit Dr. Meike Lauggas
- „Gender-Kompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Teil II, Handlungsbedarfe und Handlungsmöglichkeiten an der Hochschule“ am 14. Juni mit Dr. Tamás Jules Fütty

## 6. Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder

Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben im Mai 2018 das Gleichstellungszukunftskonzept für die Universität Bayreuth als Antrag auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm III eingereicht und im November die Zusage erhalten. Drei Professuren können in den nächsten fünf Jahren mit jeweils bis zu 412.000 Euro finanziert werden. Dadurch freiwerdende Mittel fließen in die Gleichstellung.

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wirkt auf zwei Ebenen: Es erhöht die Anzahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen und stärkt die Strukturen für die hochschulinterne Gleichstellungsarbeit. Seit 2010 ist die Universität Bayreuth nun das dritte Mal erfolgreich in der Antragstellung auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben in dieser Zeit insgesamt eine Summe von 1.237.500 Euro Projektmittel für die Universität Bayreuth eingeworben. In der kommenden Programmphase plant die Universität, ihre Maßnahmen zu verstetigen und neu zu gestalten: Das Coaching- und Mentoringprogramm soll mit einer Qualitätssicherungskomponente ausgebaut werden, das Programm in den Ingenieur- und Technikwissenschaften soll auf neue Bedarfe angepasst werden und Maßnahmen zur geschlechtlichen Vielfalt sollen erprobt werden.

## 7. Zweite Runde 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 die nun in einer zweiten Runde (2018–2022) weitergeführt werden. Jeweils für die Laufzeit von fünf Jahren haben 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 festgelegt.

Ferner wurden konkrete, auf die Fakultäten zugeschnittene Maßnahmen vereinbart, die sie im Zeitraum der Zielvereinbarungen umsetzen werden. Im Verhandlungsprozess arbeiteten von zentraler Seite die Universitätsfrauenbeauftragte und das Gleichstellungs-QM der Stabsabteilung Chancengleichheit mit den Dekanen und Dekaninnen sowie den Frauenbeauftragten der Fakultäten auf dezentraler Seite konstruktiv zusammen. Die Unterzeichnung der neuen Zielvereinbarungsrunde fand in feierlicher Runde am 1. Februar 2018 bei der gemeinsamen Sitzung von Senat und Hochschulrat statt.

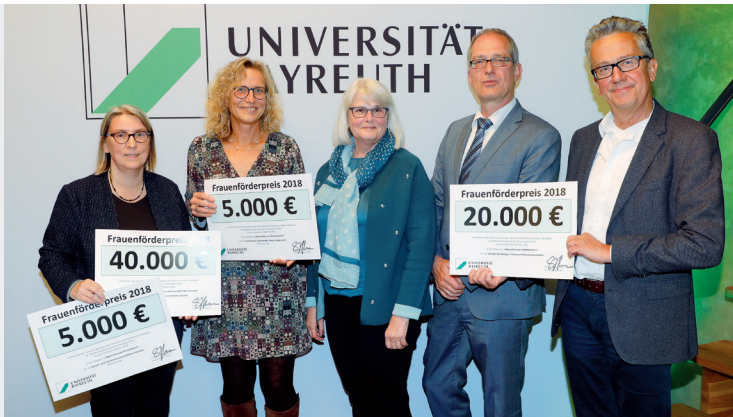


### Nach der Unterzeichnung der Zielvereinbarungen

(v.l.) Prof Dr. Martin Leschke; Fak. III, Prof. Dr. Matthias Breuning; Fak. II, Prof. Dr. Stefan Leible; Präsident, Prof. Dr. Sylvia Mayer; Fak. IV, Prof. Dr. Birgitta Wöhr; stellv. Universitätsfrauenbeauftragte, Prof. Dr. Kurth Beck; Fak. V, Prof. Dr. Karin Birkner; Universitätsfrauenbeauftragte, Prof. Dr. Frank Rieg; Fak. VI, Prof. Dr. Ingrid Bauer; Fak. I

Mit der neuen Zielvereinbarungsrunde stellt die Hochschulleitung ab 2018 zusätzlich ein jährliches Budget in Höhe von 10.000 Euro für ‚Innovative Gleichstellungsmaßnahmen‘ zur Verfügung. (vgl. S.14)

Im Jahr 2018 (für 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 Sprach- und Literaturwissenschaften (Preisteilung). Den Preis in der ‚Kategorie: abgeschlossene Habilitationen‘ erhielt die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften. Der Preis in der ‚Kategorie: Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen‘ erging ebenfalls an die Sprach- und Kulturwissenschaftliche Fakultät.



### Preisübergabe des Frauenförderpreises zum President's Dinner am 9. November 2018

(v.l.) Prof. Dr. Sylvia Mayer; Fak. IV, Prof. Dr. Ingrid Bauer; Fak. I, Prof. Dr. Birgitta Wöhrli; Universitätsfrauenbeauftragte, Prof. Dr. Stefan Leible; Präsident, Prof. Dr. Stefan Peiffer; Fak. II

## 8. Coaching und Mentoring als Individualförderung und Maßnahmen struktureller Veränderung an der Universität

### 8.1 Coachingprogramm und Supervisorinnentreffen



Die Stabsabteilung Chancengleichheit kann im Jahr 2018 bereits auf eine neunjährige Laufzeit des Coachingprogramms zurückblicken. In dieser Zeit konnten bereits ca. 174 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Neun Personen wurden im Jahr 2018 neu im Coachingprogramm aufgenommen, das seit 2014 von Julia Fischer koordiniert wird. Sie hatten die Möglichkeit fünf kostenfreie 90-minütige Sitzungen bei einer Coachin, im Zeitraum von ca. einem Jahr, in Anspruch zu nehmen.

Wissenschaftlerinnen von der Promotion bis zur Professur können sich für das Coachingprogramm bewerben. Die Beweggründe zur Teilnahme an Coachingprogramm sind vielfältig. Beratungsschwerpunkte im Jahr 2018 liegen in den Themenfeldern Selbstmanagement, Karriereplanung, Arbeitskultur und Gesundheit sowie der Übernahme einer neuen Rolle. Coachinganliegen, die in der Kategorie Selbstmanagement zusammengefasst werden können, sind beispielsweise Selbstbehauptung in Gremien, Selbstvertrauen, eigene Wertschätzung und Abgrenzung aber auch Herausforderungen im Bereich Zeitmanagement, inklusive der Entwicklung und Aktivierung eines Hilfesystems.

Im Bereich Karriereplanung werden Fragen nach dem Aufstieg oder dem alternativen Ausstieg aus dem Wissenschaftssystem bearbeitet. Es werden berufliche und persönliche Perspektiven reflektiert und daraus resultierende Handlungsoptionen erarbeitet. Auf dieser Grundlage kann eine Wissenschaftlerin schließlich ihre Entscheidung über den weiteren beruflichen Karriereweg, mit Unterstützung der Coachin, treffen.

In Punkto Arbeitskultur und Gesundheit stehen Themen im Zusammenhang mit Stress bei der Erstellung der Promotion oder Druck, den eine vorgesetzte Person ausübt, im Fokus. Ebenso werden persönliche oder biographische Hemmnisse bearbeitet, die eine Fortführung der Dissertation gefährden könnten. Für das Coaching kann in diesem Fall das Ziel der Erhaltung von Gesundheit sein. Ebenfalls werden Bedingungen im Kontext der Arbeitskultur im Coaching reflektiert. Beispielweise der Umgang mit Diebstahl von Forschungsergebnissen oder der bewussten oder unbewussten Ausgrenzung von Frauen aus wissenschaftlichen Netzwerken. Weiterhin werden Ungleichheiten zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern reflektiert.

Ein weiterer Beratungsschwerpunkt liegt bei Herausforderungen, die in Zusammenhang mit der Übernahme einer neuen Rolle stehen. Ein Beispiel hierfür ist die Übernahme einer Führungsposition als Frau und die damit verbundenen Herausforderungen oder der Umgang mit Arbeitsüberlastung auf der einen Seite und auf der anderen Seite der Druck die nächste Karrierestufe erklimmen zu wollen bzw. zu müssen. Auf Positionen unterhalb der Führungsebene werden Themen bearbeitet wie beispielsweise Schwächen der Leitung kompensiert werden können. Aus diesen individuellen Beratungsthemen lassen sich Ideen und Maßnahmen ableiten, die Veränderungen im Universitätssystem vorsehen, um die Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen (und Wissenschaftler) zu verbessern und Problemen ggf. schon auf struktureller Ebene vorbeugen zu können. Vor diesem Hintergrund wurden die Beratungsanliegen auf Verwertbarkeit überprüft, Veränderungen im System einzuführen. Hierbei wurden die etablierten Maßnahmen Coaching und Training nochmals bestätigt, da Teilnehmerinnen des Coachingprogramms die Möglichkeit über aktuelle Herausforderungen oder anstehende Entscheidungen mit einer neutralen Person zusammenzuarbeiten sehr schätzen. Da besonders häufig die eigene Karriereplanung in den Coachings thematisiert wird, empfehlen wir diesem Thema auch im universitären Alltag mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Hier wäre eine Unterstützung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung von Karrierestrategien durch Professor\*innen wünschenswert. Aus den Beratungsfeldern Arbeitskultur und Gesundheit leiten wir als Maßnahmen auf organisationaler Ebene ab, dass Führungsleitlinien erarbeitet und gelebt werden sollten und regelmäßig Personalgespräche durchgeführt werden sollten. Zur Ermöglichung tatsächlicher Chancengerechtigkeit für Personen aller Geschlechter, die über eine formale Chancengleichheit hinausgeht, empfehlen wir die Auseinandersetzung mit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Somit ist das Coachingprogramm einerseits eine individuelle Maßnahme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und andererseits eine Maßnahme, um Erkenntnisse aus dem Programm in die Strukturen der Universität zurückzuführen.

Im jährlichen Supervisorinnentreffen stellen die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung zusammen mit den Supervisorinnen fest, welche Themen aktuell sind, welche Veränderungen bemerkbar sind, wo Geschlechterrollen relevant werden und welche praktischen Erfahrungen im Umgang mit Genderaspekten gemacht werden. Diese Erkenntnisse werden bei jenen Treffen sowohl als auch im Team der Frauenbeauftragten und im Gremium der Gleichstellungsakteur\*innen diskutiert und analysiert. Die Gleichstellungsakteur\*innen sind somit Träger\*innen von gleichstellungsorientiertem Strukturwissen bzw. von Wissen um organisationale Zusammenhänge in

Bezug auf Gender und haben die Möglichkeit dieses Wissen beispielsweise in ihrer Gremienarbeit oder im Gender Consulting einzubringen. Das Coachingprogramm an der Universität Bayreuth arbeitet somit zusätzlich daran, strukturelle Veränderungsprozesse anzustoßen.

## Genderkompetenz als Analysetool und Handlungsgrundlage

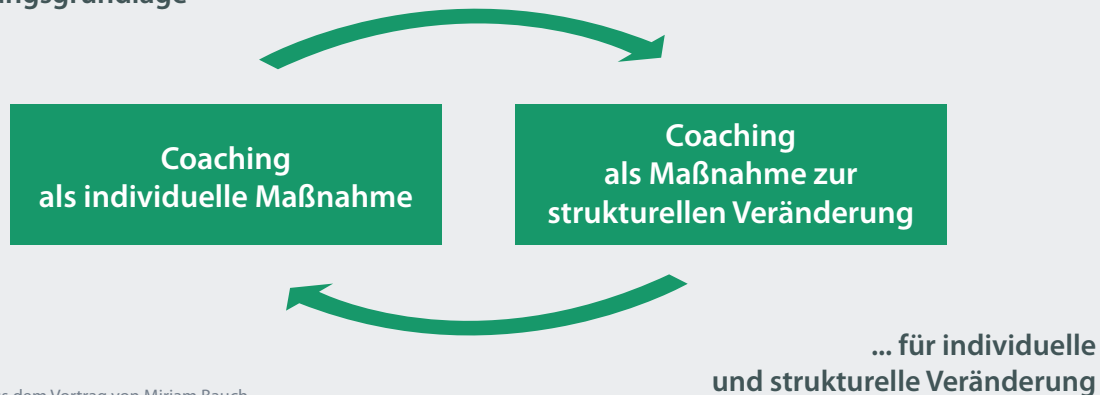


Abbildung: Folie aus dem Vortrag von Miriam Bauch und Dr. Meike Lauggas: Genderkompetenz als Brückenschlag zwischen Individualförderung und Strukturkritik, Wien 2017

Mit dem Supervisorinnentreffen und der Verarbeitung des eingebrachten Wissens ist das Coachingprogramm eine Maßnahme, strukturelle Veränderungsprozesse in der Hochschule anzustoßen, um einer gendergerechten Hochschulkultur näher zu kommen. Dies gelingt dann, wenn Genderkompetenz bei den Supervisorinnen ebenso wie bei den Gleichstellungsakteur\*innen vorausgesetzt werden kann.

## 8.2 CoMento – Coaching und Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Das Programm CoMento hat die individuelle Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen zum Ziel und verbindet die beiden Personalentwicklungsinstrumente Coaching und Mentoring miteinander. Die zweite Programmrunde startete im Wintersemester 2017/2018. Daran nehmen zwölf Doktorandinnen und drei Postdoktorandinnen teil.

In diesem 18-monatigen Programm wird daran gearbeitet, die Kompetenzen und Ressourcen jeder Teilnehmerin bewusst zu machen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie diese für ihre weitere berufliche Laufbahn eingesetzt und weiterentwickelt werden können.



Die Hauptsäulen des Programms bestehen aus den Bereichen Coaching, Mentoring und Seminare:



Im Jahr 2018 wurden im CoMento-Programm verschiedene Seminare zur Karriereförderung angeboten: Im Seminar „Netzwerken leicht gemacht – Netzwerkanalyse“, bei Rose Fleck, lernten die Teilnehmerinnen die hohe Relevanz von Netzwerken für die eigene Karriere kennen und haben beispielsweise eine Netzwerkkarte für die eigene Person entwickelt.

Beim Seminar „Gut gesagt ist halb gewonnen“ bei Christine Schoierer hatten die Teilnehmerinnen die Möglichkeit, Rückmeldung zu eigenen Vorträgen zu bekommen, um ihre Präsentationsfähigkeiten zu verbessern. Ihre bisher erworbenen Kompetenzen konnten sie sich durch Biografie-Arbeit im Seminar „Meine Kompetenzenbilanz“ bei Dr. Mabel Braun bewusst machen. Das Seminar „Karriereplanung und individuelle Perspektiventwicklung“ bei Sabine Gossner eröffnete den Wissenschaftlerinnen mögliche Karrierefelder und Wege innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Als additionelles Angebot für CoMento-Teilnehmerinnen fand am 30.11. und 7.12.2018 der Workshop „Presenting your science effectively and with confidence“ statt, der von einer der Programmteilnehmerinnen, Dr. Kerstin Hockmann, angeboten wurde.

Neben dem breiten Seminarangebot wurden die CoMento-Teilnehmerinnen individuell im Coaching oder im Mentoring bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt. Außerdem haben einige Teilnehmerinnen den Wechsel zwischen der Coaching- und der Mentoringschiene wahrgenommen, um passgenau zur aktuellen beruflichen Situation unterstützt zu werden. Aktuelle Herausforderungen, Fragen der beruflichen Orientierung oder Karrierestrategien wurden regelmäßig in Kleingruppen anhand der Methode „kollegiale Fallberatung“ bearbeitet.



Darüber hinaus wurde im Januar 2018 in Kooperation mit der Hochschule Coburg ein Besuch bei der Firma REHAU angeboten. Im März 2018 fand ein Besuch der Karrieremesse „Women & Work“ in Frankfurt statt und im Juli 2018 fuhren einige Teilnehmerinnen zur Informationsveranstaltung „Berufsziel Professorin an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften“ nach Nürnberg, die von der Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF) durchgeführt wurde.

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

Die Bayerische Staatsregierung schreibt jährlich das Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre aus. Auch im Jahr 2018 lag der Schwerpunkt des Programms auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur.

In der Ausschreibungsrunde im April 2018 konnten insgesamt 7 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. In der Abschlussphase ihrer Promotion erhielten 3 Frauen ein 6-monatiges, davon 1 Frau ein Stipendium als Wiedereinstieg nach einer Familienphase. 4 Frauen wurden mit einem 12-monatigen Post-Doc Stipendium gefördert.

## 10. 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 2018 wurden in zwei Ausschreibungsrunden (April und Oktober) insgesamt 77 Anträge gestellt, von denen 43 bewilligt werden konnten.

## 11. Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen

Das Budget ist Teil der internen Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter. Gefördert werden Projekte, die besonders innovative und nachhaltige Vorhaben zur Förderung der Chancengleichheit für die Geschlechter enthalten.

Im Jahr 2018 konnten folgende Anträge unterstützt werden:

Projekte	Antragsteller*in
Vortragsreihe „Women in Philosophy Bayreuth“	Prof. Dr. Alice Pinheiro Walla
Workshop und Podiumsdiskussion „Transnationaler Feminismus im 21. Jahrhundert“	Prof. Dr. Susan Arndt
Veranstaltungen für die Öffentlichkeit und Workshop „Genderkompetenz & geschlechtliche Vielfalt - Strukturelle Diskriminierungen, Gesetzesformen und Handlungsbedarf mit Fokus auf Trans* und Inter*“	Johanna Sarre
Workshop zur Qualifizierung und Fortbildung der Berater*innen im Netz- werk der Uni und der Stadt anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen	Barbara Grüninger Frost Miriam Bauch
Netzwerktreffen GEQuINDi zu Gender und Diversity im Islam sowie ein Gastvortrag mit anschließender Diskussionsrunde mit Imam Muhsin Hendricks: Über den Umgang mit menschlicher Sexualität im Islam und wie muslimische Homosexuelle ihren Glauben mit ihrer Sexualität in Ein- klang bringen	Dr. Fulera Issaka Toure

## 12. MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

Trotz exzellenter Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und obwohl immer mehr junge Frauen in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende Qualifikationen erwerben, sind Frauen in den MINT-Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik auf allen Qualifizierungsebenen weiterhin noch unterrepräsentiert. Die Universität Bayreuth verfolgt vor diesem Hintergrund strategisch 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 auch im Jahr 2018 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 (seit 2010 bestehenden) MINT-Förderprogramm fortgeführt.

### 12.1 Interne Verankerung und Vernetzung

Intern sind die Maßnahmen und Angebote für die Zielgruppen Schüler\*innen, Lehrkräfte, Studieninteressierte, Studierende, Nachwuchswissenschaftler\*innen im MINT-Bereich mit der genannten Dachstruktur „MINT.UNI“ strukturiert, gebündelt und verankert. Die entsprechende Darstellung dieser Angebote auf der Website [www.mint.uni-bayreuth.de](http://www.mint.uni-bayreuth.de) sorgt für Information und Orientierung – sowohl inhouse, als auch für externe Personen. Stefanie Raab-Somabe, Referentin des MINT-Förderprogramms, ist zugleich auch die Koordinatorin von MINT.UNI – hierdurch wird die zentrale Anbindung von MINT und die Integration der gendersensiblen Aspekte in diesem Bereich sichergestellt. Die Finanzierung des MINT-Bereichs erfolgte auch in diesem Berichtsjahr wieder sowohl über das Professorinnenprogramm II des BMBF als über die Förderlinie „MINTerAKTIV“ des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst.

Neben der MINT.UNI- Dachstruktur bilden weiterhin auch die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ (Zeitraum 2018-2022) eine strukturelle Basis für die interne Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten zum Fokus Frauen in MINT. 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 berät und unterstützt die MINT-Fachbereiche bei der Umsetzung fachspezifischer Maßnahmen, die in den Zielvereinbarungen festgehalten sind.

Personell unterstützt wurde der MINT-Bereich auch im Jahr 2018 von 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 Druckerzeugnissen.

## 12.2 Regionale Vernetzung

Die regionale Vernetzung der MINT.UNI-Koordination und des MINT-Förderprogramms wurde auch im Jahr 2018 fortgeführt. Intensive Kooperationen mit der städtischen Wirtschaftsförderung, dem Regionalmanagement Bayreuth, dem Bildungsbüro Bayreuth, der MINT-Region Bayreuth, den TAO-Schülerforschungszentren Oberfranken, dem „MUT-Mädchen und Technik“-Netzwerk und damit auch mit den oberfränkischen Hochschulen (Bamberg, Coburg und Hof) wurden regelmäßig gepflegt. Die Kooperation mit der MINT-Region Wunsiedel/Hochfranken wurde von Frau Raab-Somabe weiter ausgebaut. Innerhalb all 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).

Mit der städtischen Wirtschaftsförderung und dem Regionalmanagement Bayreuth sind bei einem gemeinsamen Fotoshooting am Campus der UBT MINT-Werbefotos u.a. für die neue Website der MINT-Region Bayreuth entstanden.

## 13. Geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Strukturen der Universität Bayreuth

Im Frühjahr 2018 überarbeitete die Koordinationsstelle Personalentwicklung (PE), Dr. Mabel Braun, im Zuge der Antragstellung für die dritte Ausschreibungsrunde des Professorinnenprogramms das im Vorjahr erstellte Personalentwicklungskonzept. Im Fokus standen dabei die gezielte Verknüpfung der Inhalte mit dem zum Jahreswechsel erarbeiteten gesamtuniversitären Struktur- und Entwicklungsplan 2025.

Im Januar 2018 führte die Hochschulleitung erneut mit Unterstützung von Dr. Mabel Braun erneut den Welcome Day für die neu berufenen Professorinnen und Professoren durch. Die teilnehmenden Professorinnen und Professoren nutzten die Gelegenheit, sich gegenseitig und verschiedene Akteuer\*innen kennen zu lernen und sich über zentrale Bereiche zu informieren. Auch die im Vorjahr etablierte Zentrale Willkommensveranstaltung für alle weiteren neuen Beschäftigten wurde erneut mit großem Zuspruch durchgeführt.

Die im Jahr 2017 verschobene Klausur der Führungskräfte der Verwaltung wurde im März 2018 durchgeführt. Die Koordinationsstelle PE hatte die Veranstaltung gemeinsam mit dem neuen Referenten der Hochschulleitung geplant und durchgeführt und hat sich über die Veranstaltung hinaus in dort gegründete Arbeitsgruppen eingebracht.

Im Sommer 2018 führte Dr. Mabel Braun im Rahmen des CoMento-Programmes der Stabsabteilung Chancengleichheit einen 1,5-tägigen Kompetenzenbilanz-Workshop durch. Inhalt des Workshops war die angeleitete Arbeit am Benennen und argumentativen Belegen der je individuellen Kompetenzen der Teilnehmerinnen.

Die Mitarbeit von Dr. Mabel Braun in der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ wurde auch 2018 fortgesetzt. Die Koordinatorin nahm an dem „Fachtag Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ von IAB und BuKoF teil und brachte sich in die Erarbeitung von Ideen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung für den unbefristeten Mittelbau ein.

Nach einer organisatorischen Veränderung widmete sich Dr. Mabel Braun ab dem Sommer 2018 durch ihre Mitarbeit in der Stabsstelle WiN-UBT ausschließlich der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Hier standen die eigene Einarbeitung in die spezifischen Prozesse des Bereichs, die Mitarbeit an verschiedenen bereits angestoßenen Entwicklungen und die schrittweise Übernahme der administrativen Bearbeitung der Förderprogramme für Nachwuchswissenschaftler\*innen nach der Promotion im Vordergrund. Insbesondere bei der Beratung von Wissenschaftlerinnen in diesem Kontext verfolgt sie dabei einen ganzheitlich umfassenden Informationsansatz.

## 14. Gender Consulting

Ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte ist die Implementierung von Gleichstellungsbelegungen 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 jeweiligen Antragskontext. Im Rahmen des Gender Consulting berät die Stabsabteilung Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit dem Bereich Diversity alle antragstellenden Beschäftigten der Universität zu passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen und deren Abstimmung mit den Gleichstellungszielen der Universität, aber auch zur Umsetzung konkreter Maßnahmen und gegebenenfalls deren Einbettung in vorhandene Projekte.

Im Jahr 2018 war die Stabsabteilung Chancengleichheit (Miriam Bauch, Stefanie Raab-Somabe) mit ihrer Gleichstellungsexpertise in folgende Antragsverfahren eingebunden:

- *EXC 2052 Africa Multiple: Afrikaforschung neugestalten* (Prof. Dr. Rüdiger Seesemann, Dr. Doris Löhr)
- *SFB 1357 Mikroplastik* (Prof. Dr. Christian Laforsch, Dr. Birgit Thies), Poster und Teilnahme bei der Begehung
- *SFB/TRR 225 Von den Grundlagen der Biofabrikation zu funktionalen Gewebemodellen* (Prof. Dr. Thomas Scheibel), Poster für die Begehung
- *CRC/TRR 249 Redox-Active Metastable Phases* (Prof. Dr. Stefan Peiffer, Dr. Birgit Thies), Poster und Teilnahme bei der Begehung
- *Draft Proposal IRTG MoDE: Mechanisms of Drought Ecology. A life history perspective of plants and water* (Prof. Dr. Steven Higgins)
- *Draft Proposal for Research Unit: Digital Public Health* (Prof. Dr. Eckhard Nagel, Prof. Dr. Susanne Tittlbach)
- *Draft Proposal SFB/TRR* (Prof. Dr. Susanne Lachenicht)
- *Draft Proposal GraKo Co-kontinuierliche Funktionsgefüge* (Prof. Dr. Ralf Moos)
- *ESF Projekt 2018010162 Humanisierung digitaler Arbeit* (Prof. Dr. Ricarda Bouncken)  
*Forschungsbau „Forschungszentrum Gesellschaft, Technik und Ökologie in Afrika, Herausforderungen im 21. Jahrhundert“*

Die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit Miriam Bauch ist aktives Mitglied im bundesweiten „Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden“ und hat am Austauschforum und Arbeitstreffen am 11. Oktober in Würzburg teilgenommen. Auf einer vom Netzwerk aufgebauten internen Kommunikationsplattform werden zusätzlich Informationen und Dokumente eingestellt, die den überregionalen Austausch erleichtern.

## 15. Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit

Die Referentin des Gleichstellungs-QM, Stefanie Raab-Somabe, hat über das Jahr 2017 hinweg den Neuverhandlungsprozess der zweiten Runde der internen „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter“ für den Zeitraum 2018-2022 koordiniert und begleitet. Die feierliche Unterzeichnung dieser Zielvereinbarungen fand am 01. Februar 2018 bei einer gemeinsamen Sitzung von Hochschulrat und Senat statt. (vgl. S. 8)

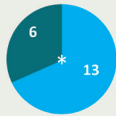
Zielvereinbarungen hat jede Fakultät für die kommenden fünf Jahre ein Set aus konkreten Zielzahlen für die fakultären Frauenanteile und passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen festgelegt. Unmittelbar damit verknüpft ist der jährliche Berichterstattungsprozess der Fakultäten zur jeweiligen Gleichstellungssituation und Umsetzungsstatus der geplanten Maßnahmen. Das Gleichstellungs-QM koordiniert den Prozess zur Berichterstattung der Fakultäten und stellt die Ergebnisse einmal jährlich für die Hochschulleitung zusammen.

## Gleichstellung konkret 2017

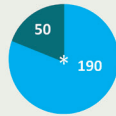


\*Die hier verwendete binäre Kategorisierung von Geschlecht ist der bisherigen Erhebungsweise der statistischen Daten geschuldet, wird jedoch der Vielfalt real existierender Geschlechtsidentitäten nicht gerecht. Gemäß des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zu den Geschlechterkategorien vom 10. Oktober 2017 (§ 22 Abs. 3 Personenstandsgesetz (PStG)) wird hier ein dritter positiver Geschlechtseintrag abgebildet, der bis zum 31.12.2018 gesetzlich geregelt werden muss.

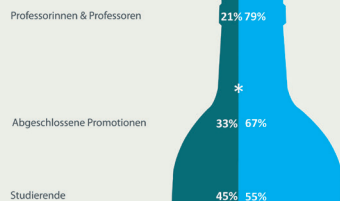
Anzahl Neuerberufungen



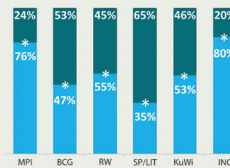
Anzahl Professorinnen & Professoren



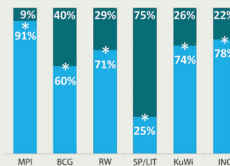
Akademischer Flaschenhals



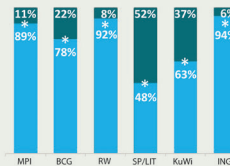
Studierende



Abgeschlossene Promotionen



Professorinnen & Professoren



www.chancengleichheit.uni-bayreuth.de  
Quelle: Interne Statistik

Ein weiteres Instrument im Rahmen der genannten Zielvereinbarungen ist die jährliche Vergabe des Frauenförderpreises an die Fakultäten. Im Gleichstellungs-QM wird die Berechnung zur Identifikation der Preisträgerinnen des Frauenförderpreises durchgeführt und die Übergabe vorbereitet. Auch im Jahr 2018 wurde dieser Preis wieder traditionell beim President's Dinner – diesmal am 09.11.18 – an die Dekan\*innen der preistragenden Fakultäten überreicht.

Darüber hinaus erfolgte über das Gleichstellungs-QM die Bearbeitung und Übermittlung der Daten der Universität Bayreuth für das Berichtsjahr 2017 zur Anfrage des Bayerischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst zu Frauenanteilen in den unterschiedlichen Stufen von Berufungsverfahren.

Ebenfalls wurde im Jahr 2018 im Gleichstellungs-QM das Plakat „Gleichstellung konkret 2017“ erstellt, auf der Website 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.

(s. Kapitel 14, S. 18).

## 16. Gleichstellungspolitik im Dialog mit der Geschlechterforschung

### 16.1 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 sind ins Zentrum wissenschaftlicher Diskurse gerückt und werden von Studierenden zunehmend eingefordert. Das 2016 gegründete Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies (GeQuInDi) bündelt die wissenschaftliche Expertise zu diesen Themen.

### 16.2 Die Stelle Gender & Queer Studies

Aus Mitteln des Professorinnenprogramms II konnten die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit mit der Unterstützung von Prof. Susan Arndt, Prof. Matthew Hannah sowie Prof. Kordula Knaus im Jahr 2016 der Bereich der Gender und Queer Studies an der Universität Bayreuth stärken und mit einer Stelle unter anderem zum Aufbau und zur Koordination des Netzwerks Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi) ausstatten.

Seit April 2018 fungiert Johanna Sarre in Nachfolge von Dr. Tamás Jules Fütty in dieser Position. Johanna Sarre hat Ethnologie und Entwicklungssoziologie in Bayreuth und Leiden (NL) studiert und promoviert zum Thema Zugehörigkeit und Differenz in Rahmen der Bayreuth International Graduate School of African Studies (BIGSAS). Zuvor arbeitete Johanna Sarre als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Sozialanthropologie und befasste sich in den von ihr geleiteten Seminaren „Ethnicity, Identity and belonging“ und „Verwandtschaftsethnologie“ mit Gender & Queer Studies. Sie ist seit Beginn Mitglied des Netzwerks GeQuInDi an der Universität Bayreuth. Die Schwerpunkte ihrer Arbeit legte Johanna Sarre auf die Koordinierung der Netzwerkaktivitäten, erhöhte Sichtbarkeit des Netzwerkes und die Beratung der universitären Gleichstellungsarbeit.

Neben der Koordination und Organisation der o.g. Netzwerkaktivitäten und Veranstaltungen war Johanna Sarre auf der Stelle Gender & Queer Studies (50%) vorrangig mit folgenden Tätigkeiten befasst: Begleitung und Beratung der universitären Gleichstellungsarbeit (zu aktuellen Themen: Kampagne Sexismus, ‚dritte Option‘, Neugestaltung der Veranstaltungsreihe EINBLICKE uvm.), Überarbeitung des Sprachleitfadens (Recherche, Findung des Redaktionsteams, Entwurf der Neufassung inklusive erweiterter Teil ‚Bildsprache‘, Einbeziehung relevanter Stellen) sowie Sicherung der Stellenzukunft über das Finanzierungsende PP II hinaus.

Mit Finanzierungsende verlässt Johanna Sarre zum 31.3.2019 die Stelle Gender & Queer Studies. Die Fortführung der genannten Aktivitäten wird übergangsweise von der Universität durch Finanzierung einer 0,25% Stelle übernommen.



### 16.3 Das GeQuInDi-Netzwerk

Im Jahr 2018 stieg die Beteiligung am Netzwerk und Mitgliedschaft in der Mailing-Liste von 40 auf über 50 Personen aus vier Fakultäten. Durchschnittlich zwei Treffen pro Semester boten den beteiligten Nachwuchswissenschaftler\*innen, Professor\*innen und Beschäftigten der Universität Bayreuth Gelegenheiten, sich über Fakultäts- und Disziplinengrenzen hinweg zu vernetzen, Synergien zwischen Wissenschaft und Gleichstellungsarbeit zu schaffen, Forschungsinteressen zu bündeln und Veranstaltungen zu planen. Dadurch stärkt GeQuInDi die institutionelle Sichtbarkeit und Präsenz von Gender-, Queeren, Intersectionality- und Diversity-Themen an der Universität Bayreuth. Auch 2018 wurde das Netzwerk vom Sprecher\*innen-Team (Prof. Susan Arndt, Prof. Matthew Hannah, Prof. Kordula Knaus sowie Tamás Jules Fütty bzw. Johanna Sarre) vertreten.

Im Jahr 2018 trat GeQuInDi mit zahlreichen Aktivitäten und Veranstaltungen in Erscheinung. Im April fand die StuPa-Kampagne „Sexismus – gibt es bei uns nicht?“ statt, bei der sich Johanna Sarre mit der Umsetzung der Plakatkampagne, Miriam Bauch in der Konzeption und Prof. Matthew Hannah als Teilnehmer der Podiumsdiskussion einbrachten.

Im Mai zeigte GeQuInDi (in Kooperation mit dem AK Queer) anlässlich des 150. Geburtstags des berühmten Sexualforschers den Film „Der Einstein des Sex – Leben und Werk des Dr. Magnus Hirschfeld“ (Rosa von Praunheim) mit anschließender Diskussionsrunde. Am 17. Mai 2018 wurde zum ersten Mal in der Geschichte der Universität Bayreuth der Internationale Tag gegen Homo-, Trans\* und Inter\*phobie (IDAHOTI\*) offiziell begangen: Über 40 Gäste kamen zum IDAHOTI\* und feierlichen Launch der englischsprachigen GeQuInDi-Website inklusive key note (Prof. Susan Arndt), Grußwort (Miriam Bauch) und, musikalischer Einlage (Prof. Kordula Knaus & Band) im Vorraum der Zentralbibliothek.



Im Juni 2018 hielt GeQuInDi-Sprecher Prof. Matthew Hannah einen sehr gut besuchten Vortrag zum Thema ‚Politische Korrektheit‘ im Rahmen der „Bayreuther Stadtgespräche“. Außerdem fand der Workshop zu „Gender-Kompetenz & geschlechtliche Vielfalt – Strukturelle Diskriminierungen, Gesetzesreformen & Handlungsbedarf mit Fokus auf Trans\* und Inter\*“ (Referent: Tamás Jules Fütty) für Studierende statt, das rege Interesse wurde durch fünfzehn Teilnehmer\*innen plus Warteliste belegt. Ebenfalls im Juni beteiligte sich GeQuInDi am BIGSAS Festival of African

and African Diasporic Literatures, das 2018 unter dem Motto „Space, Feminism and Resistance“ stattfand., Johanna Sarre hielt das Grußwort.

Im September 2018 organisierten Dr. Marie-Anne Kohl und Dr. Katharina Rost im Namen von GeQuInDi die Veranstaltung „Prekäre Kunst. Von der Reflexion zum Mandat“ in Kooperation mit dem Iwalewahaus. Finanziert wurde diese Veranstaltung, wie auch der IDAHOTI\*/Website-Launch und der Workshop zu Gender-Kompetenz durch einen erfolgreichen Antrag auf Mittel aus dem „Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen“. Mit diesen Aktivitäten sowie der Überarbeitung des „Leitfadens gender- und diversitätsgerechte Sprache“ bringen GeQuInDi und die Stelle Gender & Queer Studies ihre wissenschaftliche Expertise in aktuelle gesamtgesellschaftlichen Debatten und inneruniversitäre Prozesse zu den Themen Differenz, Diversität und (Geschlechter-)Gerechtigkeit ein.

Auch was das Lehrangebot im Bereich Gender, Queer, Intersectionality & Diversity Studies angeht, blickt GeQuInDi auf ein äußerst erfolgreiches Jahr zurück. Die Liste der einschlägigen Lehrveranstaltungen, die GeQuInDi jedes Semester auf seiner Website zur Verfügung stellt, umfasste für das SoSe 2018 dreizehn und für das WiSe 2018/19 sogar achtzehn Einträge. Die Ringvorlesung „Different Differences? Differenzverhältnisse aus verschiedenen Fachperspektiven“ im WiSe 2018/19 (Organisation: Prof. Karin Birkner), an der sich fünfzehn GeQuInDi-Mitglieder beteiligten, belegt mit wöchentlichen Teilnehmer\*innenzahlen um die vierzig, das starke Studierendeninteresse an solchen Studienangeboten. Darauf antwortet das Konzept für ein „Zusatzstudium Intersektionalitätsstudien und Diversity-Kompetenzen“, das GeQuInDi 2018 erarbeitet und vorgestellt hat und welches von der Hochschulleitung im Februar 2019 Zustimmung erhalten hat.

## 17. Dual Career Support (DCS)

### 17.1 Netzwerkarbeit und Kooperationen

Wie auch im Vorjahr wurde die inhaltliche und fachliche Kooperation mit der Stadt Bayreuth durch die Referentin Dr. Mabel Braun aufrechterhalten und einzelfallbezogen konkretisiert. Im Dual Career Netzwerk Nordbayern wurde im Jahr 2018 keine konkrete Fall-Unterstützung abgefragt, jedoch wurden gemeinsam genutzte Informationsdokumente aktualisiert und ausgebaut und es fand regelmäßig ein allgemeiner fachlicher Austausch statt.

Das Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) traf sich im Jahr 2018 in Hannover. Zu diesem Netzwerktreffen waren erstmals auch Dual Career Beraterinnen und Berater aus Österreich und der Schweiz zum Austausch eingeladen. Ähnlichkeiten und Unterschiede in den Fallkonstellationen und den Hochschulsystemen wurden erörtert. Besonders interessant war der Gedankenaustausch zu Arbeitsweisen in der Beratung und der Evaluation der Services.

Dr. Mabel Braun unterstützte das DCND weiterhin durch die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit als Webredakteurin.

## 17.2 Dokumentation der Beratungstätigkeit 2018

Im Jahr 2018 wurde der Dual Career Support in 17 Dual Career Fällen unterstützend tätig oder informierte. Der Frauenanteil aller Unterstützung suchenden First Hire lag 2018 erneut über 40 %, insbesondere auch im professionellen Bereich.

Zehn der 17 Fälle wurden im Zusammenhang mit Berufungsverfahren oder Bleibeverhandlungen eingebracht, und in sieben dieser Fälle konnte der Dual Career Support zum Erfolg der Verfahren beitragen. Eine weniger wichtige Rolle spielten bei den Beratungen im Jahr 2018 die begleitenden Themen wie Kinderbetreuung, Schulbesuch und Wohnen. Hier wurde nur gelegentlich um Unterstützung oder Information ersucht.

## 18. Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2018

### 18.1 Hochschulrätinnen im Austausch mit Wissenschaftlerinnen

Networking ist eine wichtige Grundlage für beruflichen Erfolg. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben am 1. Februar 2018 die Hochschulrätin Gabriele Zedlmayer, die bei Hewlett Packard Enterprises Vizepräsidentin und „chief progress officer“ sowie Präsidentin des Frauenbeirats der HypoVereinsbank ist, zu einem Austausch mit Wissenschaftlerinnen eingeladen.



Gabriele Zedlmayer hat von ihren Erfahrungen mit Netzwerkaktivitäten berichtet und ihre (genderspezifischen) Karrierestrategien dargestellt. Der Austausch mit den zirka zwanzig Kolleginnen der Universität Bayreuth war äußerst anregend und die Veranstaltung kann als voller Erfolg gewertet werden.

## 18.2 MUT- Mädchen und Technik

Im Rahmen der oberfrankenweiten Initiative „MUT – Mädchen und Technik“ erhielten Mädchen und junge Frauen vom 29. bis 31. Oktober spannende Einblicke in die MINT-Fachbereiche. Die Herbstferien-Aktionen „Auf die Plätze – Technik – los!“ (für 10 bis 14-Jährige) und „MINT-HerbstUni“ (für 15 bis 19-Jährige), waren mit insgesamt 92 Teilnehmerinnen – davon 57 in der jüngeren und 35 Teilnehmerinnen in der älteren Altersgruppe – auch dieses Jahr wieder außerordentlich beliebt. Über zweieinhalb Tage hinweg konnten die Teilnehmerinnen aus einem vielseitigen Angebot aus 26 Workshops wählen, welche von 12 Lehrstühlen der MINT – Fakultäten und dem Kooperationspartner FABLAB Bayreuth e.V. angeboten wurden.

Nach vielfachem Wunsch waren dieses Jahr erstmals die Workshops „Berufsträume“ für beide Altersklassen im Programm. Hier beschäftigten sich die Teilnehmerinnen mit ihren persönlichen Stärken und Ressourcen und stellten sich die Frage, wie sie diese mit ihren Berufsträumen verbinden können.

Nachfolgend einige Impressionen und Rückmeldungen der Teilnehmerinnen:



„Ich habe gelernt wie ein 3D-Drucker funktioniert und wie man „Leben druckt“. Wir haben auch Perlen schweben lassen und mit Hologrammen gespielt!

„Bei MUT lernt man sehr viel, man kann viele Freunde finden und es macht Spaß!“

„Es war richtig spannend, selber Roboter zu programmieren und damit zu arbeiten - man hatte verschiedene Möglichkeiten und man konnte viel selber machen!

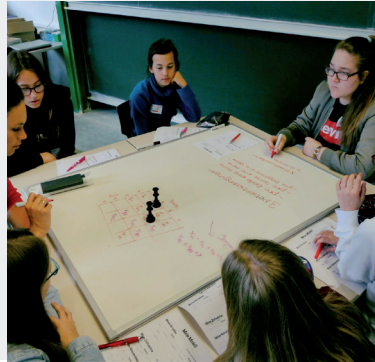
„Statt in den Ferien allein zuhause zu hocken und Serien zu gucken kann man bei MUT neue Leute kennen lernen! Außerdem lernt man mit Spaß das, was einem gefällt.“

## 18.3 Girls` Day

Der Girls` Day 2018 fand am 26. April statt und war mit 93 Teilnehmerinnen im Alter von 10 bis 17 Jahren auch im Jahr 2018 wieder sehr gut besucht. Dank der engagierten Workshop-Leitungen aus den Fachbereichen Mathematik, Physik, Informatik, Chemie und den Ingenieurwissenschaften sowie dem Ingenieurwissenschaftlichen Schülerforschungszentrum (TAO) standen den Schülerinnen insgesamt 9 unterschiedliche Praxis-Workshops zur



Auswahl. Nachdem die Teilnehmerinnen den Vormittag über in den Laboren, Seminarräumen und Werkstätten selbst aktiv waren, durften sie anschließend während der gemeinsamen Abschlussrunde über ihren Workshop berichten. Am Ende der gelungenen Veranstaltung hatten Teilnehmerinnen und Workshop-Leitungen beim gemeinsamen Mittagessen im RW I noch die Möglichkeit, sich über den erlebnisreichen Tag auszutauschen.



## 18.4 Wir brechen das Schweigen - Beratungseinrichtungen aus Bayreuth und Region vernetzen sich.



Beim Thema Gewalt gegen Frauen wird vielfach weggesehen, nicht nachgefragt, nicht hingehört. Die diesjährige Mitmachaktion „Wir brechen das Schweigen“ des Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ ermutigte alle Bürger\*innen, dies zu ändern. Gemeinsam machen auch die Universität und Stadt Bayreuth mit dem Aktionstag „frei leben“ jedes Jahr anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen auf das Thema aufmerksam.

In diesem Jahr haben sich zum Aktionstag „frei leben“ 24 Personen aus verschiedenen Beratungseinrichtung aus Bayreuth und Umgebung getroffen, um sich auszutauschen und zu vernetzen. Auf dem Campus zu Besuch waren die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt, die Beauftragte der Polizei für Kriminalitätsoffer, Kolleg\*innen der Notruf- und Beratungsstelle Avalon e.V., vom Weissen Ring e.V., von Bayreuth ohne Gewalt e.V., von der Beratungsstelle für Schwangerschaftsfragen und der Suchtberatung der Diakonie und ein Kollege der Evangelischen Studierendengemeinde.

Zum Auftakt wurde ein Projekt vom Lehrstuhl Sportwissenschaft III mit dem Bayreuther Frauenhaus des Caritasverbands Bayreuth vorgestellt. Es ist

eines der erfolgreichen Projekte, die beispielhaft für die gute Zusammenarbeit der Universität mit dem Verein „Bayreuth ohne Gewalt“ und dem Frauenhaus sind. Ein weiteres Projekt der Stabsabteilung Chancengleichheit und des Studierendenparlaments war die Zusammenarbeit mit der Notruf- und Beratungsstelle Avalon für das Angebot eines Workshops zum Thema „Sexismus und sexualisierte Gewalt“ für Studierende, der im November 2018 mit reger Beteiligung und sehr positiven Rückmeldungen stattgefunden hat.

Die Aktion wird alle zwei Jahre – im Wechsel mit der Stadt Bayreuth - auf dem Campus der Universität durchgeführt.

## 18.5 EINBLICKE

Am 8. Juni 2018 fand erneut das Veranstaltungsformat „EINBLICKE – Wissenschaft | Lebensentwürfe | Familie“ statt. Es richtet sich an Studierende, Promovierende und PostDocs, die sich gezielt mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft, individuellen Lebensentwürfen und Familie auseinandersetzen. Drei unterschiedliche Gesprächspaare/-personen gewährten dazu den Teilnehmenden in moderierten Gesprächen Einblicke in ihre persönlichen Lebenssituationen, Familienformen und Karrierewege.

## 18.6 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. Am 1. Februar trafen sich die Professorinnen mit der Hochschulrätin Gabriele Zedlmayer (vgl. 17.1) und am 5. Dezember 2018 trafen sich 14 Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen Mittagessen.

## 19. Schlusswort und Ausblick

Im Jahr 2018 konnten die oben dargestellten Projekte, u.a. mit den Mitteln aus dem Professorinnenprogramm II realisiert werden. Mit dem erfolgreichen Antrag auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm III sind nun die Maßnahmen auf weitere fünf Jahre finanziell gesichert und können, sobald im Jahr 2019 bis zu drei Professorinnen berufen sind, umgesetzt werden. Im Gleichstellungszukunftskonzept ist es den Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit zudem gelungen, das MINT-Programm und das Coachingprogramm perspektivisch an der Universität Bayreuth mit jeweils einer Koordinationsstelle zu verstetigen.

Die Frauenbeauftragten und das Team in der Stabsabteilung Chancengleichheit setzen sich engagiert dafür ein, dass an der Universität Bayreuth die Umsetzung der Geschlechtergerechtigkeit weiter vorangetrieben wird. Sie blicken positiv in die Zukunft und das Jahr 2019, in dem sie alle Gründe haben zu feiern: 30 Jahre Frauenbeauftragte, 15 Jahre MUT – Mädchen und Technik und 10 Jahre Coachingprogramm an der Universität Bayreuth!

Anlage 1

## Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen 2018 (ab 1.10.2018)



(v.l.)

Prof. Dr. Birgitta Wöhrl (Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Karin Birkner (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Kordula Knaus (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)



## Anlage 2

### Frauenbeauftragte der Fakultäten

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

Prof. Dr. Wim Martens (Fakultätsfrauenbeauftragter)  
Prof. Dr. Melanie Birke (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Prof. Dr. Anna Köhler (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Paula Hofmann (student. Frauenbeauftragte)

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

Prof. Dr. Gabriele Obermaier (Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Dr. Sabine Rosenfeldt (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Stefanie Simon (student. Frauenbeauftragte)

#### **Fakultät III: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften**

Prof. Dr. Eva Julia Lohse (Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Prof. Dr. Torsten Kühlmann  
(stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)  
Can Ceylan (student. Frauenbeauftragter)

#### **Fakultät IV: Sprach- und Literaturwissenschaften**

Prof. Dr. Jeanne Cortiel (Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Prof. Dr. Kordula Knaus (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Veronika Rudolf (student. Frauenbeauftragte)

#### **Fakultät V: Kulturwissenschaften**

Prof. Dr. Paula Schrode (Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Prof. Dr. Jan-Otmar Hesse  
(stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)  
Prof. Dr. Susanne Tittlbach  
(stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Elsa Abel (student. Frauenbeauftragte)

#### **Fakultät VI: Ingenieurwissenschaften**

M.Sc. Melanie Klein (Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Dr. Valérie Jérôme (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Dr. Carolin Spatz (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)  
Lisa Beckert (student. Frauenbeauftragte)

(Stand: 1.12.18)





Impressum:

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

Bildnachweis:

Titelbild Pixabay,  
alle anderen Eigentum der Stabsabteilung Chancengleichheit



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



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



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



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



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



**Dr. Mabel Braun**  
Dual Career Support & Personalentwicklung  
[Mabel.Braun@uni-bayreuth.de](mailto:Mabel.Braun@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-7788



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



**Julia Fischer**  
Coaching & Mentoring  
[J.Fischer@uni-bayreuth.de](mailto:J.Fischer@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-5442



**Johanna Sarre**  
Gender / Queer Studies  
[johanna.Sarre@uni-bayreuth.de](mailto:johanna.Sarre@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2192



**Silke Reimann**  
Teamassistentz  
[Chancengleichheit@uni-bayreuth.de](mailto:Chancengleichheit@uni-bayreuth.de)  
Tel. 0921 55-2218