



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

# Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften

zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter  
an der Universität Bayreuth für den Zeitraum 2018 bis 2022



## Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter für den Zeitraum 2018 – 2022

Unterstützt durch die Frauenbeauftragten und das Gleichstellungs-QM der Stabsabteilung Chancengleichheit.

### Allgemeine Rahmenbedingungen

Die Zielvereinbarungen sind ein hochschulpolitisches Steuerungselement, um die Chancengleichheit der Geschlechter an den Fakultäten zu realisieren. Sie wurden am 11. Januar 2018 in der Hochschulleitung beschlossen und von den Dekan\*innen unterzeichnet.

Über die aktuelle Entwicklung der Frauenanteile auf den benannten Ebenen wird der/die Dekan\*in im Fakultätsrat in der letzten Sitzung im Wintersemester oder in der ersten Sitzung im Sommersemester Bericht erstatten und diese zur Diskussion stellen. Die Ergebnisse dienen der Fakultät zur Evaluierung der selbst gesetzten Ziele und werden der Hochschulleitung vorgelegt.

Die Zielvereinbarungen laufen über einen Zeitraum von fünf Jahren; von Januar 2018 bis Dezember 2022. Als Anreiz für die Fakultäten ihre Ziele zu erreichen, lobt die Universität **jährlich einen „Frauenförderpreis“ in Höhe von insgesamt 70.000 Euro** aus.

Als Neuerung in der zweiten Runde der internen Zielvereinbarungen stellt die Hochschulleitung im Zielvereinbarungszeitraum (2018-2022) **pro Jahr ein zusätzliches Budget von 10.000€ für geplante „Innovative Gleichstellungsmaßnahmen“** zur Verfügung, um das sich die Fakultäten mit entsprechenden Konzepten bewerben können. Der Ausschuss für Frauenförderung schlägt der HSL eine Reihung bewilligungsfähiger Anträge vor. Die Verwendung dieser Gelder ist zweckgebunden.

Der Frauenförderpreis wird in den folgenden drei Kategorien vergeben:

- 1. Kategorie: Abgeschlossene Promotionen (10.000 Euro)**
- 2. Kategorie: Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur (20.000 Euro)**
- 3. Kategorie: Professoraler Frauenanteil (40.000 Euro)**

Grundlage für die Kategorien 1-3 sind die erreichten Zahlen des Vorjahres (bzw. die jeweiligen 3-Jahre-Zeiträume), die mit einem Punktesystem bewertet werden. Die Preisgelder stehen den Fakultäten zur freien Verfügung, der Fakultätsrat entscheidet über die konkrete Verwendung der gewonnenen Gelder. In der Kategorie 2 werden neben der erfolgreich abgeschlossenen Habilitation Juniorprofessuren und Lichtenberg-Professuren nach positiver Zwischenevaluierung, Rufe an andere Hochschulen, Emmy-Noether-Programme ab Beginn der 2. Phase sowie Heisenberg-Stipendien und ENB-Nachwuchsgruppen berücksichtigt. Die Zielwerte der Kategorie 3 wurden unter Berücksichtigung der Zielsetzung „1/3 der (voraussichtlichen) Neuberufungen sollen Frauen sein“ bestimmt. Sollten sich im Zuge der Exzellenzstrategie strukturelle Veränderungen ergeben, müssen die Zielsetzungen ggfs. neu vereinbart werden.

## Ist-Stand und Zielwerte

<b>Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften</b>			
	<b>Stand 2012</b>	<b>Stand 2016 / 2017</b>	<b>Zielsetzung bis Dez. 2022</b>
Studentinnen	53 % (1115 v. 2088) (WS 11/12)	52,1% (1155 v. 2219) (WS 16/17)	<b>ausgeglichenes Verhältnis beibehalten</b>
Abgeschlossene Promotionen, (3-Jahres-Zeitraum)	44 % (79 v. 179) (2009 – 2011)	47,1% (99 v. 219) (2014-2016)	<b>50%</b>
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur <sup>o</sup> (3-Jahres-Zeitraum)	10 % (1 v. 10) (2009 – 2011)	25% (3 v. 12) (2014-2016)	<b>33%</b>
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	12 % (9 v. 75) (Stand: 25.01.2012)	20,6 % (13 v. 63)-inkl. BGI (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	<b>24%</b>

<sup>o</sup>Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur schließt ab 2018 neben den abgeschlossenen Habilitationen die in den allg. Rahmenbedingungen genannten Qualifizierungsschritte ein. Entsprechende Daten werden von der Fakultät erhoben und berichtet.

Der Frauenanteil ist in den verschiedenen Fachgruppen bei den Studierenden und Promovierenden relativ gut ausgeglichen. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Frauenanteil in den jeweiligen Lehramtsstudiengängen höher ist als in den Bachelor- und Masterstudiengängen. Trotz der erfolgreichen Steigerung des Frauenanteils auf der Ebene der Postdocs und Professuren besteht der größte Handlungsbedarf nach wie vor auf diesen Ebenen. Die proaktive Kandidatinnensuche wird bei der Neubesetzung von Professuren in allen Fachgruppen als Instrument bereits erfolgreich genutzt. Die von der Fakultät im vergangenen Zielvereinbarungszeitraum für alle Qualifizierungsstufen angebotenen Frauenfördermaßnahmen wie die Veranstaltungen Sichtweisen oder EINBLICKE sowie Angebote für Schülerinnen (Girls´ Day oder MUT) wurden sehr gut angenommen.

Insgesamt sieht sich die Fakultät auf einem guten Weg.

## Maßnahmen

Folgende Maßnahmen sieht die Fakultät für den Zielvereinbarungszeitraum vor:

- Zur Gewinnung von potenziellen Studentinnen beteiligt sich die Fakultät am **Girls' Day und bei MUT-Mädchen und Technik**.
- Um Wissenschaftlerinnen als Role Models zu zeigen, werden die Veranstaltungen **Sichtweisen und EINBLICKE** (letztere in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Chancengleichheit) angeboten.
- **Sitzungen** werden möglichst in der Kernarbeitszeit abgehalten.
- Juniorprofessuren erweisen sich insbesondere dann als wirksames Nachwuchsförderinstrument für Frauen, wenn sie mit **Tenure Track** vergeben werden. Daher bemüht sich die Fakultät darum, Juniorprofessuren möglichst mit Tenure Track einzurichten.
- Weiterhin **proaktive Kandidatinnensuche** /-ansprache in Berufungsverfahren.
- Die Fakultät **dokumentiert die Anzahl der Rufe**, die an Frauen ergangen sind (auch wenn diese Rufe nicht angenommen werden).
- Die Mitglieder der Fakultät nutzen bei Bedarf das **Gender Consulting** als Angebot der Stabsabteilung Chancengleichheit, sich in der Antragstellung auf Drittmittel zu einem integrierten Gleichstellungskonzept beraten zu lassen (z.B. DFG).

Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung:

- Weiterhin eine Prozessbegleitung dieser Zielvereinbarungen und der damit verbundenen Prozesse (jährl. Berichterstattung und Preisvergabe) durch das **Gleichstellungs-QM** in der Stabsabteilung Chancengleichheit.
- Ausbau der Zusammenarbeit mit der **MINT-Koordinationsstelle** zur Organisation und Bewerbung von Veranstaltungen (Girls' Day, MUT, etc.) und zum Ausbau des MINT-Netzwerkes, um potenzielle Studierende zu akquirieren.
- Ideelle Unterstützung des transdisziplinären und überfakultären Netzwerks Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (**GeQuInDi**) in seinen Aktivitäten.

Bayreuth, den 01. Februar 2018

gez.

---

Prof. Dr. Stefan Leible  
Präsident der Universität Bayreuth

gez.

---

Prof. Dr. Matthias Breuning  
Prodekan der Fakultät für Biologie,  
Chemie, Geowissenschaften