



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

# Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik

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



## Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik 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

Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik			
	Stand 2012	Stand 2016 / 2017	Zielsetzung bis Dez. 2022
Studentinnen	30 % (289 v.972)  (WS 11/12)	Gesamt 27,7% (328 v. 1183), darunter BA 22,3% (139 v. 623) und LA gesamt 49,25% (263 v. 534)  (WS 16/17)	<b>Lehramt 50% halten, Zielbereich 25% im Bachelor</b>
Abgeschlossene Promotionen, (3-Jahres-Zeitraum)	12 % (6 v.50)  (2009 – 2011)	18,8% (13 v. 69)  (2014-2016)	<b>20%</b>
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur <sup>o</sup> (3-Jahres-Zeitraum)	0 % (0 v. 3)  (2009 – 2011)	0% (0 v. 6)  (2014-2016)	<b>15%</b>
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	10 % (4 v. 40)  (Stand: 25.1.2012)	11,36% (5 v. 44)  (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	<b>13%</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.

Während bei den Studierenden für das Lehramt eine Gleichverteilung fast erreicht ist, zeigt sich in den regulären Studiengängen eine Ungleichverteilung der Geschlechter, die sich mit fortschreitendem Karriereverlauf verstärkt. **So sinkt der mittlere Frauenanteil von 22,3% unter den Studierenden (ohne Lehramt) zu 11,36% unter den Professorinnen und Professoren.**

Der hohe Frauenanteil unter den Lehramtsstudierenden weist darauf hin, dass die MINT-Themen bei Frauen durchaus attraktiv sind. Der niedrige Frauenanteil in den regulären Studiengängen kann daher nicht auf die MINT-Inhalte zurückgeführt werden, sondern muss in den mit MINT-Berufsbildern assoziierten Lebensumständen begründet liegen. Hier entscheiden sich Frauen für andere Lebensentwürfe als ihre männlichen Kollegen, obwohl die äußeren Umstände (Stellenangebote, Kindergartenplätze etc.) in der Regel für beide Geschlechter gleich sind. Wir führen dies auf eine unterschiedliche Gewichtung der subjektiv wahrgenommenen Chancen und Risiken zurück.

Für die Fakultät ergibt sich daraus Folgendes:

Es bleibt der Bedarf bestehen, durch Öffentlichkeitsarbeit und Information die Attraktivität von MINT-Studiengängen für Frauen zu erhöhen. Eine besondere Notwendigkeit besteht jedoch darin, Frauen über ihre beruflichen Chancen in den MINT-Fächern zu informieren, um dadurch das Berufswahlspektrum zu erweitern und neue Perspektiven zu eröffnen.

**Ziel der Frauenförderung der Fakultät** ist es daher, geschlechterspezifischen Karriereentscheidungen entgegen zu wirken. Im Hinblick auf die seit Jahrzehnten niedrigen und vor allem quasi-statischen Frauenquoten in Mathematik, Informatik und Physik sehen wir einen Meilenstein als erreicht, wenn sich **die Frauenquoten in 5 bzw. 10 Jahren in den verschiedenen Karrierestufen um jeweils 10 % gegenüber dem vorherigen 5-Jahres-Zeitraum verbessert haben.**

## 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**.
- **PhD Perspective Event** für Promovendinnen (Unterstützung/Ermutigung der Promovendinnen). Werbung: Moodle Plattform zur Kommunikation nutzen.
- Um Wissenschaftlerinnen als role models zu zeigen, werden in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Chancengleichheit **EINBLICKE-MINT-Veranstaltungen** angeboten.
- Gäste einladen: ev. aus der Datenbank der StabCG eine Person finden, die bereits an der Uni Bayreuth war und als Referentin und „role model“ eingeladen werden könnte.
- Einrichtung eines Feuerwehrfonds für exzellente Doktorandinnen, über den die Preisgelder als **Stipendien** unkompliziert vergeben werden können.
- Bewerbung und Bekanntgabe der Maßnahmen und Veranstaltungen der Stabsabteilung Chancengleichheit (z.B. Stipendien, Gleichstellungsmittel, CoMento, EINBLICKE, Girls' Day, MUT-Mädchen und Technik) und des Netzwerks „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi)“.
- Erhöhung der **Frauenanteile in Gremien** in allen Statusgruppen: Frauen regelmäßig als Kandidatinnen für den Fakultätsrat und für weitere Gremien (Senat, HS Rat, VP) aufstellen, um sie auf universitäre Leitungsaufgaben vorzubereiten.
- **Fakultätsratswahl**: Es wird darauf geachtet, dass im Schnitt bei jeder Fakultätsratswahl möglichst mindestens eine Frau in der Gruppe der Professorinnen, mindestens eine Frau in der Gruppe der Wissenschaftliche Mitarbeiter und mindestens drei Studentinnen zur Wahl stehen.
- Bei der **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit** wird darauf geachtet, dass Frauen wie Männer gleichermaßen angesprochen werden und entsprechendes Bildmaterial (Frauen in aktiven Rollen) verwendet wird.
- **Stellenausschreibungen/Professuren werden breit formuliert**, um die Gewinnbarkeit von Frauen zu erhöhen. Der bzw. die Vorsitzende der Berufungskommission ist für die Umsetzung verantwortlich. Der bzw. die Berichterstatter/in kontrolliert die Umsetzung.
- Geschulte Akteurinnen und Akteure in chancengerechten Berufungsverfahren: Ein hoher Standard in **Personalauswahlverfahren** setzt nicht nur das Wollen voraus, sondern auch das Wissen und Können. Deshalb soll eine professionelle Schulung der in Berufungsverfahren beteiligten Personen dazu beitragen, Chancengleichheit zu gewährleisten, um die besten Köpfe für die Universität Bayreuth zu gewinnen. Die Mitglieder der Fakultät (insbes. die Mitglieder von Berufungskommissionen) werden angeregt, an den von der Stabsabteilung Chancengleichheit organisierten Schulungen zum Thema „Professionalisierung in der Personalauswahl“ teilzunehmen.
- Die Mitglieder der Fakultät haben die Möglichkeit, das **Gender Consulting** als Angebot der Stabsabteilung Chancengleichheit zu nutzen, um sich in der Antragstellung auf Drittmittel (z.B. DFG) zu einem integrierten Gleichstellungskonzept beraten zu lassen.



Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung:

- Weiterhin eine prozessbegleitende Koordination 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 weibliche Studierende zu akquirieren.

Bayreuth, den 01. Februar 2018

gez.

---

Prof. Dr. Stefan Leible  
Präsident der Universität Bayreuth

gez.

---

Prof. Dr. Ingrid Bauer  
Dekanin der Fakultät für Mathematik,  
Physik, Informatik