



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Kulturwissenschaften

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



Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Kulturwissenschaften 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

Kulturwissenschaftliche Fakultät			
	Stand 2012	Stand 2016 / 2017	Zielsetzung bis Dez. 2022
Studentinnen	42 % (610/1449,5) (WS 11/12)	44,1% (852 v. 1931) (WS 16/17)	45%
Abgeschlossene Promotionen	35 % (8 v.23) (2009 – 2011)	48,2% (27 v. 56) (2014-2016)	50%
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur° (3-Jahres-Zeitraum)	58 % (7 v. 12) (2009 – 2011)	0% (0 v. 6) (2014-2016)	50%
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	15 % (4 v. 27) (Stand: 25.01.2012)	34,4% (11 v. 32) (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	40%

°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.

Maßnahmen

Folgende Maßnahmen sieht die Fakultät für den Zielvereinbarungszeitraum vor:

- Der **Förderfonds der Frauenbeauftragten der Fakultät zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**, der im letzten Zielvereinbarungszeitraum aus dem Preisgeld eingerichtet wurde, soll bei Verfügbarkeit von Mitteln weiter bestehen bleiben. Ein großer Bedarf ist vorhanden, daher soll künftig ein größerer Anteil des Preisgeldes als bisher in den Förderfonds fließen. Vergabe über Antragstellung bei den Fakultätsfrauenbeauftragten.
- Die **Zielwerte und Maßnahmen** aus den Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter werden in der Fakultät anlassbedingt und **regelmäßig diskutiert**.
- In Fächern in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden verstärkt Studentinnen als **Hilfskräfte** und als **Tutorinnen** eingestellt.
- **Wissenschaftlerinnen werden zu einem frühen Zeitpunkt eingebunden**, z.B. als Wissenschaftliche Hilfskräfte und Mitarbeiterinnen/Doktorandinnen in Forschungsprojekten; über Promotionsstudiengänge und Förderprogramme wird gezielt informiert.

- Um Wissenschaftlerinnen als role models zu zeigen, werden in Zusammenarbeit mit der Stabsabteilung Chancengleichheit **EINBLICKE-Veranstaltungen** angeboten.
- Die Fakultät unterstützt das transdisziplinäre und überfakultäre Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (**GeQuInDi**) in seinen Aktivitäten und trägt dazu bei, dass dessen (Forschungs-)Perspektiven in der Fakultät berücksichtigt werden.
- Angebot von **Workshops** für Wissenschaftler*innen zur Sensibilisierung von Gender- und Ungleichheitsperspektiven in ihrer Forschung und Einführungsveranstaltungen in die Forschungsbereiche Gender, Queer, Intersectionality und Diversity.
- Geschulte Akteur*innen in chancengerechten Berufungsverfahren: Ein hoher Standard in **Personalauswahlverfahren** setzt nicht nur das Wollen voraus, sondern auch das Wissen und Können. Professionelle Schulungen in Gender- und Diversitätskompetenz für Entscheidungsträger*innen an der Fakultät sollen gefördert werden können.
- Die Mitglieder der Fakultät nutzen das **Gender Consulting** als Angebot der Stabsabteilung Chancengleichheit, sich in der Antragstellung auf Drittmittel 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;
- die **Sensibilisierung aller Lehrenden an der Fakultät V** für eine Gestaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs im Hinblick auf Frauen fördernde Bedingungen, wie z.B. die Einhaltung von festgelegten Arbeitszeiten, und darunter bspw. im Falle von Wissenschaftlerinnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vermeidung von beruflichen Verpflichtungen außerhalb der Öffnungszeiten von Kindergärten und Kitas;
- die **Bereitstellung von Informationen über fachliche Qualifizierungsmaßnahmen** der Wissenschaftler*innen im Rahmen von Workshops durch die Frauenbeauftragten;
- die **Bereitstellung von Informationen über Angebote zur überfachlichen Qualifizierung** von Wissenschaftlerinnen im Rahmen von Gruppen- und Einzelcoachings;
- die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen und die bevorzugte Einstellung von Frauen bei anstehenden Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung im Mittelbau und auf der Ebene der Professuren und Lehrstühle (**proaktive Kandidatinnensuche**).

Bayreuth, den 01. Februar 2018

gez.

Prof. Dr. Stefan Leible
Präsident der Universität Bayreuth

gez.

Prof. Dr. Kurt Beck
Dekan der Fakultät für
Kulturwissenschaften