



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften

zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter
an der Universität Bayreuth für den Zeitraum 2023 bis 2027



**Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit der
Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften**

zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter für den Zeitraum 2023 – 2027

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

A) Allgemeine Rahmenbedingungen

Die vorliegenden Zielvereinbarungen sind ein hochschulpolitisches Steuerungsinstrument, das im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz verankert und im Rahmen des Hochschulvertrages der Universität Bayreuth mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst eingebettet ist. Darüber hinaus werden entsprechende gleichstellungspolitische Vereinbarungen als essentielle Standards vorausgesetzt, sowohl von der Deutschen Forschungsgemeinschaft DFG als auch auf Ebene der EU-Forschungsförderung.

Mit dem hier vorliegenden Dokument, startet die Universität Bayreuth ab dem 01. Januar 2023 in die dritte, fünfjährige Zielvereinbarungsrunde (2023-2027). Die Zielvereinbarungen beinhalten neben quantitativen Zielwerten auch konkrete Gleichstellungsmaßnahmen (zentrale und dezentrale), mit welchen die Zielerreichung umgesetzt werden soll. Die Inhalte der Zielvereinbarungen wurden mit den Fakultäten individuell erarbeitet, beraten und sowohl in den jeweiligen Fachgruppen und Fakultätsräten, in der Hochschulleitung und im Senat besprochen und verabschiedet. Am 19.07.2023 erfolgte die gemeinsame Unterzeichnung von amtierender Hochschulleitung und den Dekan*innen.

Um einen zusätzlich Anreiz für die Fakultäten zur Zielerreichung zu schaffen, stellt die Hochschulleitung auch in dieser Zielvereinbarung jährliche Gelder in Höhe von insgesamt 20.000€ zur Verfügung. Diese teilen sich auf in den Frauenförderpreis für die beste Zielerreichung beim professoralen Frauenanteil (W2/W3) mit 10.000€ und das Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen, ebenfalls dotiert mit 10.000€.

Jährliche Vergabe des Frauenförderpreises

Als Anreiz für die Fakultäten ihre Ziele zu erreichen, lobt die Universität jährlich einen „Frauenförderpreis“ in Höhe von 10.000€ für die beste Zielerreichung beim professoralen Frauenanteil auf W2/W3-Ebene aus.

Der Frauenförderpreis aus dieser Zielvereinbarungsrunde wird erstmals im Herbst 2024 für das Berichtsjahr 2023 vergeben und letztmals im Herbst 2028 für das Berichtsjahr 2027.

Die Ermittlung der jeweils preistragenden Fakultät wird auf Grundlage des professoralen Frauenanteils im jeweiligen Berichtsjahr zum Stichtag 01.12. und mit Hilfe eines Punktesystems ermittelt.

Bestimmungen zu den Preisgeldern

Die Preisgelder dieser Zielvereinbarungsrunde sind an den Zweck der Gleichstellung gebunden und dementsprechend wieder für Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen. Die Preisgelder werden den Fakultäten zugewiesen. Bei der Verwendung dieser Mittel sollen die Fachgruppen und deren Leistung adäquat berücksichtigt werden. Die Preisgelder können auch unabhängig von den Fachgruppen durch die Fakultätsfrauenbeauftragten verwaltet werden und werden für das jeweils laufende und künftige Kalenderjahr der Zuweisung zur Verfügung gestellt.



Jährliche Vergabe des „Budgets für innovative Gleichstellungsmaßnahmen (BIG)“

Das erfolgreich etablierte BIG und das Verfahren zu dessen jährlicher Vergabe wird beibehalten. Es wird in dieser Zielvereinbarungsrunde erstmals 2023 und letztmalig im Jahr 2027 ausgeschrieben. Bewerben können sich alle Hochschulangehörigen als Einzelpersonen oder in Teams, Einrichtungen der UBT, sowie studentische Initiativen mit der Einreichung entsprechender Konzepte (inkl. Kostenplanung). Der Ausschuss für Frauenförderung schlägt der HSL eine Reihung bewilligungsfähiger Anträge zum Beschluss vor. Diese ebenfalls zweckgebundenen Mittel werden für das jeweils laufende und künftige Kalenderjahr der Zuweisung zur Verfügung gestellt.

Jährliche Berichterstattung & Monitoring

Die Dekan*innen berichten mittels zur Verfügung gestellten Berichtsformularen in einer Fakultätsratssitzung des Sommersemesters über die Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen im vergangenen Kalenderjahr und stellen diese zur Diskussion. Ebenso wird über den Umsetzungsstand der vereinbarten Maßnahmen berichtet und weitere Schritte, sowie die Verwendung etwaiger Preisgelder aus dem Frauenförderpreis beraten. Die im Fakultätsrat verabschiedeten Berichtsformulare werden nach der Fakultätsratssitzung an das Gleichstellungs-QM (Servicestelle CG) gesendet und dort für die Berichtslegung durch die Universitätsfrauenbeauftragte in der Hochschulleitung zusammengeführt und aufbereitet.

B) Quantitative Zielsetzung der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften

Siehe anhängende Zielwerttabelle, die vom Fakultätsrat der Fak IV am 05.07.23 verabschiedet wurde.

C) Maßnahmenpaket der Fakultät für Sprach- und Literaturwissenschaften

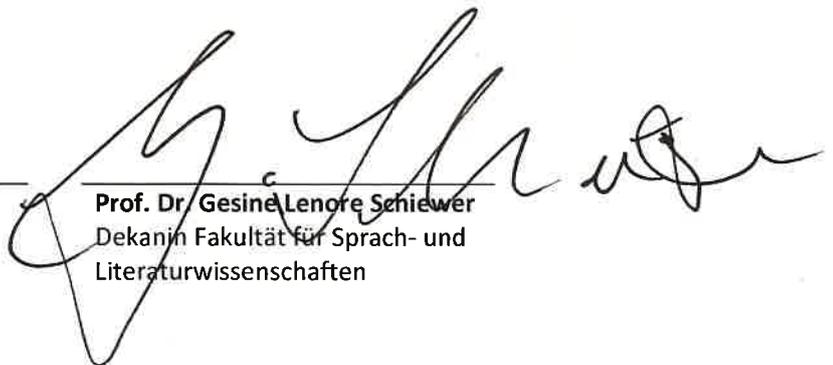
Siehe anhängendes Maßnahmenpaket, welches vom Fakultätsrat der Fak IV am 05.07.23 verabschiedet wurde.

D) Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen

Siehe anhängendes zentrales Maßnahmenpaket, welches am 11.07.23 von der Hochschulleitung beschlossen wurde.

Bayreuth, den 19.07.23


Prof. Dr. Stefan Leible
Präsident Universität Bayreuth


Prof. Dr. Gesine Lenore Schiewer
Dekanin Fakultät für Sprach- und
Literaturwissenschaften

B) Quantitative Zielsetzung der Fakultät Sprach- und Literaturwissenschaften

Studentinnen (Kopfstatistik, laut CEUS)		weibliche abgeschl. Promotionen (Zuordnung nach Zugehörigkeit der erstbetreuenden Person laut Promovierendenstatistik, Servicest. WiN)		weibliche Qualifizierung zur Professur (abgeschlossene Habilitationen laut Habilitationsstatistik, Nachwuchsgruppenleitungen laut Erhebung von Stab SPUR und Servicest. WiN, W1-Professuren laut CEUS)		Frauen auf Professuren (o. W1, o. GP, o. VP, laut CEUS)	
Studentinnen zum 01.12.22 (WS 22/23), o. Beurlaubte, o. Exma	Zielsetzung Studentinnen zum 01.12.27	Frauenanteil abgeschl. Promotionen 2022	Zielsetzung Frauenanteil abgeschl. Promotionen 2027	Frauenanteil abgeschl. Habilitationen 2022, NWGL, W1 zum 01.12.2022	Zielsetzung Frauenanteil abgeschl. Habilitationen 2027, NWGL, W1 zum 01.12.27	Frauenanteil W2/W3, C3/C4 zum 01.12.22 (o.GP, o.VP)	Zielsetzung Frauenanteil W2/W3, C3/C4 zum 01.12.27
61,9% (835 v. 1348)	62%	58,3% (7 v. 12)	55%	28,6% (2 v. 7)	50%	65,2% (15 v.23)	62%

Erläuterungen zur Zielwertidentifikation auf professoraler Ebene:

Nach Berücksichtigung von Ruhestandseintritten (alle weibliche), W1 in W2/W3-Umwandlungen und des Standes der aktuellen und geplanten Berufungsverfahren (keine) in der Fakultät konnte kein Entwicklungspotenzial für eine Steigerung des Frauenanteils identifiziert werden. Im Gegenteil erwartet die Fakultät im Zielvereinbarungszeitraum einen sinkenden Frauenanteil und orientiert sich bei der Formulierung der Zielzahl für 2027 am Frauenanteil der Fakultät zum Stichtag 01.12.21 mit 62,5% (15w von 24 ges.).

Demnach legt die Fakultät IV den Zielwert für den professoralen Frauenanteil zum 01.12.27 auf 62% fest.

C) Maßnahmenpaket der Fakultät Sprach- und Literaturwissenschaften im Rahmen der Internen Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter, Zeitraum 2023-2027

Handlungsfeld	Maßnahme	evtl. Kosten der Maßnahme	Finanzierung erfolgt über	Akteur*innen
Wertschätzung des Ehrenamtes und Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten, Organisation der Arbeit der FakFB	Regelmäßiger Austausch der Fakultätsfrauenbeauftragten mit den jeweiligen studentischen Vertretungen.	keine		FakFB
	Der Kontakt und das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Fakultätsfrauenbeauftragten werden aktiv und regelmäßig kommuniziert - auf der Fakultätsseite Kontakt und Angebot aufzeigen & über Fakultätsverteiler und Fachschaft bekanntgeben.	keine		Dekanat, FakFB
	Die Fakultätsfrauenbeauftragten berichten in den Fachbereichs- und Fakultätspremiengremien von ihrer Arbeit, um diese sichtbar zu machen.	keine		FakFB
Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind.	Aktuell kein Bedarf an Maßnahmen in diesem Handlungsfeld.			
Frauen in ihrer akademischen Laufbahn fördern/Empowerment und Qualifizierung von Frauen in der akademischen Laufbahn/ Role Models präsentieren /Vernetzung stärken, dabei Gender-und diversitysensibilität als Querschnittsthema berücksichtigen!	Die Coaching und Mentoring Programme zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen (Einzelcoaching, Gruppencoaching, "CoMento", empowerMINTdoc) werden in der Fakultät aktiv kommuniziert und in Forschungsprojekten/-verbänden genutzt.	Kosten je nach Programm	Mittel der Servicest CG bzw. zentral, bei Nutzung in Forschungsprojekten: Projektmittel	Koordination Coaching- und MentoringServicest CG, Projektleitung Forschungsantrag
	Es finden regelmäßig Role Model -Veranstaltungen, wie z.B. das Format "EINBLICKE" in Kooperation mit der Servicestelle Chancengleichheit, statt. Dabei werden (externe) Wissenschaftlerinnen/Referentinnen zum Fachvortrag eingeladen, die nach dem Vortrag noch für einen Austausch mit Studentinnen, Promovendinnen und/oder Postdoktorandinnen zu den Themen akademische Karriere, erfolgreiche Strategien und/oder Vereinbarkeit zur Verfügung stehen. Dabei soll auch die Fachschaft einbezogen werden, um die Bedarfe auszuloten.	ggf. anfallende Reisekostenübernahme, o.Ä.		alle Fakultätsangehörigen, Fachschaft, in Kooperation mit Servicestelle CG
	Wissenschaftlerinnen werden zu einem frühen Zeitpunkt eingebunden, z.B. als Wissenschaftliche Hilfskräfte und Masterandinnen in Forschungsprojekten.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	Über Promotionsmöglichkeiten und Förderprogramme wird gezielt informiert.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	In der Fakultät werden Aktivitäten zur Vernetzung von Frauen auf allen Qualifizierungsstufen gefördert und unterstützt. Sowohl innerhalb von Fachgruppen, als auch fachgruppenübergreifend.	keine, ggf. anfallende Kosten nach Bedarf	ggf. Antrag auf Mittel aus dem Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen stellen.	alle Fakultätsangehörigen
	Informationen und Angebote der Servicestelle Chancengleichheit werden aktiv und regelmäßig in der Fakultät kommuniziert. Die Internetseite der Servicestelle Chancengleichheit ist auf der Fakultätshomepage verlinkt.	keine		Dekanat
	Die Fakultät pflegt einen E-Mailverteiler mit dem alle angehörigen Wissenschaftlerinnen erreicht werden können.	keine		Dekanat
Gender - und diversitysensible Personalauswahl - insbesondere in Berufungsverfahren / Frauen gewinnen und halten	Die Fortbildungsangebote der Hochschulleitung zu gender- und diversitygerechter Personalauswahl, insbesondere für Mitglieder der Berufungskommissionen, werden in der Fakultät beworben.	keine		Dekanat
	Bei der Ausschreibung von Professuren werden die jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten sehr früh eingebunden, bereits vor der Ausformulierung einer Ausschreibung. Dazu benötigt es einen frühen Kontakt zwischen FakFB und designiertem BK-Vorsitz.	keine		Alle Fakultätsangehörigen, StabBerufungen (über Berufungsleitfaden)
	Stellenausschreibungen, insbesondere Ausschreibungen von Professuren, werden gender- und diversitysensibel formuliert und z.B. mit Tools wie dem Gender Decoder der TUM geprüft, um die Gewinnbarkeit von Frauen zu erhöhen (www.genderdecoder.wi.tum.de).	keine		Alle Fakultätsangehörigen
	Vor der Veröffentlichung von Ausschreibungen von Professuren, wird geprüft, ob der Standard-Textblock zu Familiengerechter Hochschule vorhanden ist.			BK-Vorsitz, FakFB, Stab Berufungen
	Die proaktive Kandidatensuche wird durchgeführt und (mittels Formular) dokumentiert.	keine		BK-Vorsitz führt durch , BK-Berichterstatte*rin prüft
Familienfreundliche Fakultätskultur schaffen	Wichtige (Gremien-) Sitzungen sowie Pflichtveranstaltungen im Studium werden innerhalb von regulären Kinderbetreuungszeiten abgehalten.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	Die Lehrenden der Fakultät werden für eine Gestaltung des Lehr- und Forschungsbetriebs im Hinblick auf familienfreundliche Bedingungen, wie z.B. die Einhaltung von festgelegten Arbeitszeiten, und darunter bspw. im Falle von Wissenschaftler*innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen die Vermeidung von beruflichen Verpflichtungen außerhalb der Öffnungszeiten von Kindergärten und Kitas sensibilisiert.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	Angebote der Familiengerechten Hochschule werden aktiv und regelmäßig kommuniziert. Seite der FamgerHS auf der Fakultätsseite verlinken.	keine		Dekanat

Handlungsfeld	Maßnahme	evtl. Kosten der Maßnahme	Finanzierung erfolgt über	Akteur*innen
Gender- und diversitygerechte Fakultätskultur schaffen	Fakultätskultur schaffen, in der sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und rassistische Diskriminierung keinen Platz haben.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	Informationen und Ansprechpersonen zu den Themen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und rassistische Diskriminierung aktiv und regelmäßig kommunizieren- dabei auch Fachschaft einbeziehen.	keine		Dekanat
	Information über und Bewerbung von Workshops und Veranstaltungen für Studierende/Beschäftigte zu den Themen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und rassistische Diskriminierung - in Kooperation mit Servicestelle CG und Servicestelle Div.	keine		Dekanat/FakFB mit CG und Div
	Informationen zu Sicherheitskonzepten am Campus werden in der Fakultät regelmäßig kommuniziert (Notfallnummer -55 3333, Awareness- und Sicherheitskonzepte studentischer Partys, etc.). Es erfolgt hierzu auch ein Austausch mit der Fachschaft.	keine		Dekanat
	Information zu und Bewerbung von Angeboten für das Personal im Mittelbau (offen für alle Fakultäten) mit dem Fokus gendersensible und diversitätsgerechte Kommunikation mit Studierenden, Lehrenden und in der Beratung. In Kooperation mit Servicestelle CG und Servicestelle Div.	keine		Dekanat/FakFB
	Angebote und Wissen aus dem Bereich der Intersektionalitätsstudien für Weiterbildungsformate in der Fakultät (oder auch universitätsweit) nutzen. Denkbar sind Trainingsworkshops und auch wissenschaftliche Workshops zur Klärung der Begrifflichkeiten und für unterschiedliche Zielgruppen.	Kosten nach Bedarf	ggf. Antrag auf Mittel aus dem Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen stellen.	alle Fakultätsangehörigen
	Das Zusatzzertifikat und Promotionskolleg „Intersektionalitätsstudien“ wird beworben und ideell unterstützt.	keine		Dekanat/FakFB
	Gender- und diversitysensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Druckerzeugnisse, Medienmitteilungen, Artikel für ubt aktuell etc.) gewährleisten. In der Fakultät wird auf die Verwendung des Sprachleitfadens der UBT verwiesen, diskriminierungsfreie Sprache und Bildsprache wird umgesetzt, weibliche Role Models werden in aktiver Rolle präsentiert.	keine		alle Fakultätsangehörigen
	Kommunikation der Maßnahmen und Angebote der Servicestelle Diversity, der Schwerbehindertenvertretung und becks.	keine		Dekanat
Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre	Die Mitglieder der Fakultät werden regelmäßig über die Möglichkeit informiert, bei Bedarf das Gender & Diversity Consulting als Angebot der Servicestelle Chancengleichheit und der Servicestelle Diversity zu nutzen und sich in der Antragstellung auf Drittmittel zu einem integrierten Gleichstellungskonzept beraten zu lassen (z.B. DFG).	keine		Dekanat
	Angebot von Workshops für Wissenschaftler*innen zur Sensibilisierung für Gender- und Ungleichheitsperspektiven in ihrer Forschung und Einführungsveranstaltungen in die Forschungsbereiche Gender, Queer, Intersectionality und Diversity.	Honorar für Referent*innen	ggf. Antrag auf Mittel aus dem Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen stellen.	alle Fakultätsangehörigen
	Gender-Lehrauftrag soll regelmäßig stattfinden.	Lehrauftrag	Fakultätsmittel	rotiert unter den Professuren in der Fakultät
	Werbestrategie für Gender-Lehrauftrag soll in Absprache mit Studierenden erarbeitet werden.	keine		Fak FB
	Ideelle Unterstützung des transdisziplinären und überfakultären Netzwerks Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi) in seinen Aktivitäten.	keine		alle Fakultätsangehörigen
Berichterstattung und Monitoring	Der*Die Dekan*in berichtet einmal im Jahr an die Hochschulleitung zum aktuellen Umsetzungsstand der Maßnahmen und Zielwerte, die in den Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit der Fakultät zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter festgehalten wurden. Dieser Bericht wird im Fakultätsrat diskutiert und verabschiedet und beim Gleichstellungs-QM der Servicestelle CG eingereicht.	keine		Dekan*in, FakFB, Prozess wird begleitet und unterstützt vom Gleichstellungs-QM
	Die Zielwerte und Maßnahmen der Zielvereinbarungen werden in der Fakultät anlassbedingt und regelmäßig diskutiert.	keine		Dekan*in, FakFB, Fakultätsrat
	In der Fakultät gibt es ein fortlaufendes Monitoring der Frauenanteile (ggf. nach Fachbereichen): - Studierende (Bachelor & Master): Dokumentation der Frauenanteile bei Bewerbungen und Auswahl von Studierenden. - laufende und abgeschlossene Promotionen. - PostDoc-Ebene: Frauenanteile bei der Besetzung von Qualifizierungsstellen - Monitoring in Berufungsverfahren: Frauenanteile an Bewerbungen, bei Listenplatzierungen (Platz 1), Ruferteilungen (auch nicht angenommene) und Ernennungen.	keine		Dekanat, Prozess kann vom Gleichstellungs-QM begleitet und unterstützt werden

D) Zentrale Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen der HSL mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter, Zeitraum 2023-2027

	Maßnahme	evtl. Kosten der Maßnahme	Finanzierung erfolgt über	Akteur*innen
Rahmenbedingungen dieser Zielvereinbarungen	Personalressource Gleichstellungs-QM zur Koordination der Internen Zielvereinbarungen.	25% TVL-E13, vorhanden	Drittmittel/Haushalt	Gleichstellungs-QM, CG
	Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen.	jährl. 10.000€, erstmals 2024, letztmalig 2027	Hochschulvertrag	CG
	Preisgeld Frauenförderpreis für Professorinnenanteil auf W2/W3-Ebene.	jährl. 10.000€, erstmals 2024 für Berichtsjahr 2023, letztmalig 2028 für Berichtsjahr 2027	Hochschulvertrag	CG

Handlungsfeld	Maßnahme	evtl. Kosten der Maßnahme	Finanzierung erfolgt über	Akteur*innen
Wertschätzung des Ehrenamtes der Fakultätsfrauenbeauftragten, Organisation der Arbeit der FakFB	Unterstützung des Amtes der*des Fakultätsfrauenbeauftragten (SHK-Ressource auf Antrag).	SHK Ressourcen	Haushalt, ggf. PP2030	HSL, UFB,CG
	Förderung der Vernetzung der studentischen Fakultätsvertretungen im Ausschuss für Frauenförderung untereinander - auch, um Amtswechsel besser begleiten zu können.	keine		Ausschuss für Frauenförderung, FakFBs, CG
Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen sie unterrepräsentiert sind.	Personalressource zentrale MINT-Koordination zur Durchführung von Tür-Öffner-Angeboten für Schülerinnen, Qualitätsmanagement in der MINT- Bildung, Vernetzung inhouse und extern in Stadt, Land, Bund.	50% TVL-E 13, vorhanden	Drittmittel/Haushalt	MINT-Koordination, CG
	MINT-Budget.		Hochschulvertrag	MINT-Koordination, CG
Frauen in ihrer akademischen Laufbahn fördern/Empowerment und Qualifizierung von Frauen in der akademischen Laufbahn/ Role Models präsentieren /Vernetzung stärken	Personalressource zur Koordination von Coaching und Mentoring-Angeboten/Programmen zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen (Einzelcoaching, Gruppencoaching, "CoMento", empowerMINTdoc).	100% TVL-E13 & Referent*innen je nach Programm	Drittmittel PP III	Koordination Coaching- und Mentoring, CG
	Organisation und Durchführung des Professorinnenforums.	keine		CG
Gender - und diversitysensible Personalauswahl - insbesondere in Berufungsverfahren /Berufungsmanagement/ Frauen gewinnen und halten	Fort- und Weiterbildungsangebote zu gender- und diversitysensibler Personalauswahl für Personen, die an Personalauswahlprozessen beteiligt sind, insbesondere für Mitglieder von Berufungskommissionen, und zu gender- und diversitysensibler Personalführung und Kommunikation für neuberufene Professor*innen werden regelmäßig angeboten.	Honorar für Referent*innen	Hochschulvertrag	HSL, StabBerufungen, CG, Div
	Die Fortbildung von BK-Mitgliedern soll weitergeführt werden.	keine		Stab Berufungen
	Der Berufsleitfaden wird jährlich hinsichtlich gender -und diversitysensibler Elemente geprüft und ggf. aktualisiert.	keine		Stab Berufungen, CG
	Bei der Ausschreibung von Professuren werden die jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten sehr früh eingebunden, bereits vor der Ausformulierung einer Ausschreibung. Dazu benötigt es einen frühen Kontakt zwischen FakFB und designiertem BK-Vorsitz.	keine		Stab Berufungen (über Berufsleitfaden)
	In Berufungskommissionssitzungen findet eine regelmäßige Sensibilisierung der Berufungskommissionsmitglieder bezüglich "unconscious biases" und gender- und diversitysensibler Personalauswahl statt, bspw. mittels geeigneter Videosequenzen.	keine		Stab Berufungen (über Berufsleitfaden)
	Die proaktive Kandidatinnensuche wird durchgeführt und (mittels Formular) dokumentiert.	keine		Stab Berufungen (über Berufsleitfaden)
	Im Berufsportal wird beim Formularfeld, in dem die Bewerber*innen ihre Familienzeiten und biographischen Besonderheiten eintragen können, explizit der Hinweis platziert, dass diese Information bei Berufungsverfahren in Deutschland bei der Berechnung des akademischen Alters der Person berücksichtigt werden. Insbesondere internationale Bewerber*innen nutzen die Möglichkeit zur Eintragung der Familienzeiten bislang oft nicht. Der Hinweis an dieser Stelle trägt dazu bei, eine bessere Vergleichbarkeit der Bewerber*innen zu erreichen.	keine		Stab Berufungen, bereits in Umsetzung

Handlungsfeld	Maßnahme	evtl. Kosten der Maßnahme	Finanzierung erfolgt über	Akteur*innen
Gender - und diversitysensible Personalauswahl - insbesondere in Berufungsverfahren /Berufungsmanagement/ Frauen gewinnen und halten (Fortsetzung)	Im Berufungsportal wird eine verpflichtende Check- Box zum Anklicken eingerichtet, mit der die Durchführung und Dokumentation der proaktiven Kandidatinnensuche/ -ansprache durch BK-Vorsitz und/oder FakFB bestätigt wird.	keine		Stab Berufungen, bereits in Umsetzung
	Beim Export der Daten aus dem Berufungsportal als Excel-Liste müssen auch die Eintragungen im Bereich „Gleichstellungsaspekte (Familienzeiten und biographische Besonderheiten)“ automatisch mitexportiert werden, um den Datensatz vollständig zu haben.	keine		Stab Berufungen, bereits in Umsetzung
	Für Berufungsverhandlungen mit Frauen soll weiterhin ein extra Budget eingesetzt werden, um die Gewinnbarkeit zu erhöhen und erfolgreich Bleibeverhandlungen führen zu können.		Hochschulvertrag	HSL
Familienfreundliche Hochschulkultur schaffen	Personalressource Referent Familiengerechte Hochschule.	100% TV-L E13, vorhanden	Haushalt	Abt. I
	Die Hochschulleitung vertritt eine familienfreundliche Hochschulkultur, in der allen Universitätsangehörigen die Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben ermöglicht werden soll.			
Gender- und diversitygerechte Hochschulkultur schaffen	Die Hochschulleitung vertritt eine Fakultätskultur, in der sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und rassistische Diskriminierung keinen Platz haben.			
	Ggf. Workshops und Veranstaltungen für Studierende/Beschäftigte zu den Themen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und rassistische Diskriminierung anbieten. In Kooperation mit Servicestelle CG und Servicestelle Div.	Honorar für Referent*innen	ggf. Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen	alle Hochschulangehörigen, CG und Div
	Gendersensibilität/Genderkompetenzen an relevanten Beratungs-/Betreuungsstellen für (internationale) Studierende (wie PULS, Faculty4international, etc.) mit entsprechenden Angeboten fördern.		ggf. Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen	CG
	Gender- und diversitysensible Presse- und Öffentlichkeitsarbeit auf allen Ebenen. Auf die Verwendung des Sprachleitfadens der UBT wird verwiesen, diskriminierungsfreie Sprache und Bildsprache wird umgesetzt, weibliche Role Models werden in aktiver Rolle präsentiert.	keine		PMK, alle Hochschulangehörigen
Integration von Gender- und Diversityaspekten in Forschung und Lehre	Ggf. Maßnahmen aus BMBF -Antrag "GO-Forschung"		BMBF Drittmittel	CG
	Ideelle Unterstützung des transdisziplinären und überfakultären Netzwerks Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi) in seinen Aktivitäten.	keine		alle Hochschulangehörigen
Berichterstattung und Monitoring	Monitoring zu Gender Pay Gap.	keine		Stab SPUR, Gleichstellungs-QM
	Regelmäßiges Monitoring der Frauenanteile auf allen Qualifizierungsstufen und transparente sowie geschlechterspezifische Darstellung relevanter Kennzahlen auf der Seite "Die Universität in Zahlen" sowie mit dem Plakat "Gleichstellung konkret" und der Zusammenstellung "UBT in Zahlen".	keine		Stab SPUR, Stab Berufungen, Gleichstellungs-QM
	Einsparprozesse werden durch Gender Monitoring begleitet und transparent durchgeführt.	keine		HSL
	Analyse der Prozesse von Berufungs- und Bleibeverhandlungen hinsichtlich der Aspekte, die für Frauen besonders entscheidend sind für die Entscheidung, an der UBT zu bleiben.	keine		Stab Berufungen