



UNIVERSITÄT  
BAYREUTH

# Gleichstellungskonzept für Parität an der Universität Bayreuth für die Laufzeit von 2023 bis 2027 plus



Das ‚Gleichstellungskonzept für Parität‘ wurde in der Sitzung der Hochschulleitung am 11. Juli und am 19. Juli 2023 in der Sitzung des Senats **verabschiedet**.

Ausgearbeitet wurde es über einen Zeitraum von neun Monaten im Rahmen der ‚Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter‘ und somit mit den Dekan\*innen, Fakultätsfrauenbeauftragten und studentischen Vertreter\*innen der sieben Fakultäten, die ihrerseits die vereinbarten Ziele und Maßnahmen in den Fakultätsräten und Fachgruppensitzungen **diskutiert und beschlossen** haben.

Das Konzept wurde ferner **diskutiert** mit dem ‚Ausschuss für Frauenförderung‘ (unter dem Vorsitz der Universitätsfrauenbeauftragten) der ‚Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversity‘ unter dem Vorsitz der Vizepräsidentin für Internationalisierung, Chancengleichheit und Diversity.

**Ausformuliert** wurde das Konzept in der ‚Servicestelle Chancengleichheit‘ gemeinsam mit den Universitätsfrauenbeauftragten und in Zusammenarbeit mit der ‚Servicestelle Diversity‘ sowie dem Bereich ‚Familiengerechte Hochschule‘.

## Inhaltsverzeichnis

1. Struktur und Ausgangssituation an der Universität Bayreuth und in der Gesellschaft .....	2
2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Universität Bayreuth	5
3. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele .....	7
4. Handlungsfelder und Maßnahmen (M1 bis M8) .....	9
4.1 Ausbau geschlechtersensibler MINT-Angebote: Übergang Schule-Hochschule (M1) .....	10
4.2 Coaching- und Mentoringprogramme Strategische Karriereentwicklung mit ‚twende‘ (M2) .....	11
4.3 Förderung und Entlastung von Wissenschaftlerinnen und Entlastung von Frauenbeauftragten für ihre Gremientätigkeit (M3) .....	14
4.4 Anreizsystem und Zielvereinbarungen mit den dezentralen Ebenen (M4) .....	15
4.5 Geschlechtergerechtigkeit in (Personal-)Auswahlverfahren, insbesondere im Berufsmanagement (M5) .....	15
4.6 Sexismus an der Hochschule: Ansätze zur Veränderung der Hochschulkultur (M6) .....	17
4.7 Familiengerechte Hochschule (M7) .....	18
4.8 Geschlechteraspekte in Forschung und Lehre (M8) .....	19
5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität .....	21

## 1. Struktur und Ausgangssituation an der Universität Bayreuth und in der Gesellschaft

Die Geschlechterungleichheit im deutschen Wissenschaftssystem ist nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern sie „gefährdet auch die Zukunftsfähigkeit der deutschen Wissenschaft“, so wurde es kürzlich in einer Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina konstatiert.<sup>1</sup> Diese Aussage wirft die Frage auf, wie dieser Situation möglichst schnell und effektiv entgegengewirkt bzw. Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden kann. Hier setzt die Intention des Professorinnenprogramms 2030 an, das darauf abzielt, die Gleichstellungsbemühungen zu **dynamisieren** und **Parität** herzustellen.<sup>2</sup> Diesem **Ziel** hat sich auch die Universität Bayreuth (UBT) verschrieben und **drei zentrale Handlungsfelder** identifiziert sowie entsprechende **Maßnahmen**, auf die sie sich im Rahmen dieses Gleichstellungskonzepts fokussieren wird.

„Wir leben in einer patriarchalen Matrix – der **Patrix**“, schreiben Carel van Schaik und Kai Michel und meinen damit eine „männlich deformierte“ Simulation im Sinne eines kulturellen Produkts, die als Norm und Normalität erachtet wird, in der Frauen nur begrenzte Handlungsräume zugestanden werden und gleichzeitig der Zugang zu vielen Bereichen verwehrt wird.<sup>3</sup> Ziel unserer Maßnahmen ist es also, „die Vorspiegelung einer Welt, in der ein Geschlecht das andere dominiert und soziale Ungleichheit als Normalzustand erscheint“ zu durchbrechen sowie gegen systemische Ungleichbehandlungen und Ungerechtigkeit vorzugehen.<sup>4</sup> Diesem Leitgedanken folgend ist es unser Ziel, den Weg der Bekämpfung sozialer und geschlechter-spezifischer Ungerechtigkeiten an der UBT weiter mit Nachdruck zu beschreiten.

Die UBT ist eine **mittelgroße Campusuniversität** mit derzeit rund 12.500 Studierenden (46 % Frauen), 1.601 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen (34 % Frauen) – darunter 274 Professor\*innen (28,5 % Frauen) und zusätzlich 1.016 nichtwissenschaftlich Beschäftigten (60 % Frauen) auf dem Campus in Bayreuth und an der Außenstelle in Kulmbach. Sie zeichnet sich aus durch ein äußerst breites Fächerspektrum, starke Interdisziplinarität, exzellente Spitzenforschung auf internationalem Niveau z.B. im Exzellenzcluster Africa Multiple und weltweit anerkannter Exzellenz des Bayerischen Geoinstituts und ist damit Innovationstreiberin für zukunftsweisende Forschung.

---

<sup>1</sup> Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022), Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale), 2022, S. 4 ([https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale\\_Empfehlungen/2022\\_Leopoldina\\_Stellungnahme\\_Frauen-in-der-Wissenschaft\\_Web.pdf](https://www.leopoldina.org/fileadmin/redaktion/Publikationen/Nationale_Empfehlungen/2022_Leopoldina_Stellungnahme_Frauen-in-der-Wissenschaft_Web.pdf); aufgerufen am 22.06.2023).

<sup>2</sup> Vgl. <https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/gleichstellung-und-vielfalt-im-wissenschaftssystem/frauen-im-wissenschaftssystem/das-professorinnenprogramm.html> (aufgerufen am 22.06.2023).

<sup>3</sup> Carel van Schaik/Kai Michel, Die Wahrheit über Eva, Die Erfindung der Ungleichheit von Frauen und Männern, Hamburg 2022, S. 31. Zur Herleitung des Begriffs vom Film ‚The Matrix‘ (1999) sowie von Patricia Hill Collins, Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment, New York 1990. Vgl. außerdem Judith Butler, Das Unbehagen der Geschlechter (1990), Frankfurt 1991; Pierre Bourdieu, Die männliche Herrschaft (1998), Frankfurt 2013.

Der Begriff ‚Patrix‘ wird auch verwendet für den Sammelband „Patrix – Patriarchale Systematik und ihre moderne Verdinglichung“ (herausgegeben von Prof. Dr. Tina Hartmann und Dr. Elena Köstner), der im Rahmen des Projekts „Eine Uni, ein Buch“ entsteht und 2024 in der Reihe ‚Gender Studies‘ bei Transcript publiziert wird.

<sup>4</sup> Van Schaik/Michel 2022, S. 563.

Bei der **Leitbildentwicklung und Erstellung zentraler Konzepte** begreift die UBT Geschlechtergleichstellung als Teil der Führungsverantwortung und als gemeinsamen Lernprozess, der auf die Lernbereitschaft und das Engagement aller Beschäftigten und Studierenden gründet.<sup>5</sup> Die Hochschulleitung, der Senat und der Hochschulrat supervidieren den Struktur- und Entwicklungsplan 2025 und den Stand der hausinternen Gleichstellungssituation im Rahmen eines jährlichen **Monitorings**. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist Mitglied aller Gremien und (in der Regel) stimmberechtigt. Die Servicestelle Chancengleichheit (für die Geschlechter) ist an die Universitätsfrauenbeauftragte angebunden, unterstützt das Monitoring und kann Veränderungen, wie z.B. Maßnahmen und Projekte, vorschlagen. Des Weiteren arbeiten die Servicestelle Chancengleichheit, die Servicestelle Diversity, der Bereich ‚Familien-gerechte Hochschule‘ und der Beauftragte für behinderte und chronisch kranke Studierende bei der Gestaltung der Hochschulkultur eng zusammen.

Die ‚**Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter**‘ sind zentrales Element dieses Gleichstellungskonzeptes für Parität. Seit inzwischen zehn Jahren bieten diese Zielvereinbarungen an der UBT den strukturellen Rahmen dafür, die Gleichstellungssituation auf dezentraler und zentraler Ebene im Blick zu behalten. Mittels gleichstellungsbezogener Kennzahlen wird diese regelmäßig sowie anlassbedingt reflektiert und es können passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen mit möglichst breitem Konsens entwickelt werden. Die neuesten Zielvereinbarungen (2023–2027) wurden über einen Zeitraum von neun Monaten mit den Fakultätsfrauenbeauftragten, studentischen Vertretungen im Ausschuss für Frauenförderung, Universitätsfrauenbeauftragten, Dekan\*innen, Hochschulleitungsmitgliedern – koordiniert durch das Gleichstellungs-QM der Servicestelle Chancengleichheit – erarbeitet. Für diesen partizipativen Erarbeitungsprozess wurde ein modifizierter Co-Design-Ansatz<sup>6</sup> verwendet. Mit dieser Vorgehensweise konnte erreicht werden, dass die involvierten Personen und Interessensgruppen nicht nur eigene Ideen einbrachten, sondern künftig auch eine größere **Verantwortung für die Erreichung der Ziele sowie die Umsetzung der Maßnahmen** übernehmen. Zudem wirkt sich der Vernetzungsaspekt positiv auf die Motivation und das Engagement aller Beteiligten aus und erhöht die Identifikation mit dem ‚Gleichstellungskonzept für Parität‘.

Das ‚Gleichstellungskonzept für Parität‘ wurde gemäß des neuen **Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG)** erarbeitet, welches im Januar 2023 in Kraft getreten ist und als gesetzliches Ziel die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (Parität) vorgibt.<sup>7</sup> Es sieht vor, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern und diese als Leitprinzip berücksichtigen. Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.<sup>8</sup> Die Universitätsfrauenbeauftragten<sup>9</sup> unterstützen die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe. Gleichzei-

---

<sup>5</sup> Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2025, S. 34.

<sup>6</sup> „Co-design means developing processes for understanding, developing and supporting mutual learning between multiple participants in collective decision making and collective design“ (A. Retegi, et al., The Co-Create Handbook, 2019, S. 8.

<sup>7</sup> Vgl. BayHIG, Art. 23, Abs. 2, Satz 2.

<sup>8</sup> Vgl. BayHIG Art. 22, Abs. 1, Satz 1 und 2.

<sup>9</sup> Name laut Gesetz: Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (vgl. BayHIG, Art. 22, Abs. 3, Satz 1). Ein Gleichstellungskonzept für den nichtwissenschaftlichen Bereich

tig hat das BayHIG die „chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder unabhängig von Geschlecht, sozialer, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung“ (Art. 3 Abs. 5 S. 1) in den zentralen Aufgaben der Hochschulen verankert. Daher werden im vorliegenden Gleichstellungskonzept neben der Leitkategorie Geschlecht auch weitere Benachteiligungskategorien berücksichtigt.

An der UBT hatten die erfolgreichen Bewerbungen auf Mittel aus dem **Professorinnenprogramm** (PP) I, II und III seit 2009 einen nachhaltigen Einfluss auf die Gleichstellungserfolge. In der ersten Ausschreibung wurden zwei, in der zweiten Ausschreibung drei und in der dritten Ausschreibung ebenfalls drei Professuren gefördert. Die freigewordenen Gelder konnten erfolgreich in den Auf- und Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen investiert werden und haben damit die hochschulinternen Gleichstellungsstrukturen maßgeblich gestärkt.

Die **Coaching- und Mentoringprogramme**, die derzeit aus PP III finanziert werden, richten sich an Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten und Qualifikations- bzw. Karrierestufen der UBT. Mit dem seit 2009 bestehenden Coachingprogramm (für Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen, Junior-Professorinnen und Professorinnen) und dem seit 2015 laufenden Programm ‚CoMento‘ (für fortgeschrittene Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen und Nachwuchsgruppenleitungen) verfügt die Servicestelle Chancengleichheit über Angebote, die auf die verschiedenen Bedarfe der Wissenschaftlerinnen reagieren. Coaching- und Mentoringprogramme sind geforderter Standard, um bei der **Antragstellung um Drittmittel** beispielsweise bei der DFG und EU konkurrenzfähig zu sein. Zudem sind die Programme ein wesentliches Instrument zur Personal- und Karriereentwicklung und somit unverzichtbarer Teil der Gleichstellungsbemühungen an der UBT.

Im Jahr 2021 konnte sich die Servicestelle Chancengleichheit erfolgreich mit der Vorhabenbeschreibung ‚Gender – Offensive – Forschung (GO Forschung)‘ auf die BMBF-Ausschreibung **‚Geschlechteraspekte im Blick (GiB)‘** bewerben und erarbeitete im Team mit anderen Service- und Stabsstellen 2021/2022 das gleichnamige GiB-Konzept. Da die Berücksichtigung von Geschlechteraspekten in der Forschung und entsprechendes Wissen darum ungleich auf die Fakultäten und Fachbereiche verteilt sind, wurde ein spezifisches Konzept erarbeitet, das dieser Heterogenität Rechnung trägt und vor allem Masterstudierende und Nachwuchswissenschaftler\*innen (ECR R1–3) einbindet, da sie die Forschung in den nächsten Jahren maßgeblich gestalten werden. Um das Ziel, das bereits die bukof formulierte – „Wissenschaftskultur und Gesellschaft profitieren davon, wenn Genderaspekte in allen Fachgebieten zum selbstverständlichen Teil der Forschung werden“ – umzusetzen, wurden Maßnahmen wie zum Beispiel ein Theorieseminar, Werkstattgespräche und Award für Studierende, ein Budget sowie ein Forschungs- und Zusatzzertifikat konzipiert.<sup>10</sup> Einige Maßnahmen aus ‚GO Forschung‘

---

erstellt die Universität im Rahmen des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG).

<sup>10</sup> Vgl. bukof (Hrsg), Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik, 2021, S. 17 (<https://bukof.de/wp-content/uploads/2021-bukof-Standpunkte-fuer-eine-geschlechtergerechte-Hochschulpolitik.pdf>; aufgerufen am 12.12.2022).

sind Teil des Hochschulvertrages der UBT mit dem Ministerium sowie Teil des Maßnahmenpakets der ‚Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter‘.

Die **Qualitätssicherung** wird im Bereich Gleichstellung von der Servicestelle Chancengleichheit geleistet. Die Gleichstellungsmaßnahmen werden fortwährend hinsichtlich bestimmter Qualitätskriterien evaluiert und entsprechend weiterentwickelt. Dafür stellt u.a. das **Gleichstellungs-QM** regelmäßig und bedarfsspezifisch Zahlen- und Datenmaterial zur Verfügung. Neben den regulären gleichstellungsbezogenen Kennzahlen werden auch neue Indikatoren identifiziert und Datenerhebungsprozesse installiert um weitere relevante Kennzahlen zur intersektionalen Analyse der Situation von Frauen an der UBT zu etablieren.

## 2. Stärken-/Schwächenanalyse zur Repräsentanz von Frauen an der Universität Bayreuth

Die Repräsentanz von Frauen an der UBT auf allen Ebenen unterliegt einem ständigen Monitoring durch das Gleichstellungs-QM der Servicestelle Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit den Stabstellen ‚Berufungen‘ und ‚Strategische Projekte und universitäres Reporting‘.

Zum Stand Juni 2023 ist das Gremium der **Hochschulleitung** paritätisch mit 50 % Frauenanteil besetzt. Mit der Universitätsfrauenbeauftragten als Mitglied der Hochschulleitung sind es vier Frauen von insgesamt sieben Personen und somit rund 57 % Frauenanteil. Auf der Leitungsebene der sieben Dekanate (Dekan\*in, Prodekan\*in, Studiendekan\*in) verzeichnet die UBT einen Frauenanteil von 26,9 % (sieben Frauen von insgesamt 26 Personen). Von den sieben Dekan\*innen sind derzeit drei Frauen (somit 42,8 % – diese Kennzahl unterliegt wegen niedriger absoluter Zahlen starken Schwankungen).

Die **Anteile der Frauen und Männer bei den Studierenden** an der UBT sind annähernd ausgeglichen. Zum Stichtag 1. Dezember 2022 waren 5760 Studentinnen und 6754 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 46 %. Im MINT-Bereich liegen aktuell studentische Frauenanteile von 25,4 % in der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik, 56 % in der Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften, 25,7 % in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften und 83 % in der Fakultät für Lebenswissenschaften vor. Diese MINT-Frauenanteile ergeben zusammengenommen einen **Studentinnenanteil in MINT** an der UBT von 43,3 % – dieser Wert ist in den letzten drei Jahren kontinuierlich gestiegen, was sich u.a. auf den hohen Frauenanteil der neu hinzugekommenen Fakultät für Lebenswissenschaften zurückführen lässt. Die Studentinnenanteile der anderen drei MINT-Fakultäten bleiben im mehrjährigen Verlauf jeweils auf gleichem Niveau, d.h. sie stagnieren. Die UBT reagiert auf diesen Befund und plant die Maßnahmen im Bereich MINT vor allem am Übergang von Schule zu Hochschule auszubauen (vgl. M1, Kap. 4).

Der **Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen** lag 2022 mit rund 33 % ähnlich hoch wie im Jahr 2017. Von insgesamt 198 abgeschlossenen Promotionen sind 65 von Frauen (entspricht 32,8 %). Bei den laufenden Promotionen sind 534 von insgesamt 1381 von Frauen

(entspricht 38,7 %). Während der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen zwischenzeitlich 2019 auf 29 % gesunken und 2021 auf 40 % angestiegen war und somit zum Teil Schwankungen unterliegt, ist er jedoch seit 2008 verlässlich bei über 28 % geblieben.

Für den **wissenschaftlichen Nachwuchs in der PostDoc-Phase** lässt sich weiterhin festhalten, dass die Fallzahlen der klassischen Habilitation neben den alternativen Wegen zur Professur in den letzten Jahren stagnieren. Um besser abbilden zu können, wie viele Personen sich in der PostDoc-Phase für eine Professur qualifizieren, wird an der UBT neben der Anzahl an abgeschlossenen Habilitationen auch die Anzahl der W1-Professor\*innen einbezogen. Weiterhin ist aktuell ein Datenerhebungsprozess im Aufbau, um auch Nachwuchsgruppenleitungen besser erfassen und berücksichtigen zu können. Bei der Ausarbeitung der internen Zielvereinbarungen (vgl. Kap. 3 sowie M4 in Kap. 4) wurden ebendiese Kennzahlen gruppiert und zur Kategorie bzw. Kaskadenstufe „weibliche Qualifizierung zur Professur“ definiert. So gab es im Jahr 2022 insgesamt zwölf **abgeschlossene Habilitationen**, davon vier von Frauen (33,3 %). Im Jahr 2020 und 2021 waren es neun bzw. zehn Habilitationen, davon eine (11 %) bzw. zwei (20 %) von Frauen. Auf Ebene der **Juniorprofessuren** verzeichnet die UBT 13 weibliche von insgesamt 22 W1-Professor\*innen (entspricht 59 %), **Nachwuchsgruppenleitungen** sind zum 01.12.22 insgesamt zehn Personen, darunter vier Frauen. Zusammengekommen sind es in dieser Kategorie somit 23 Frauen von 44 Personen; das entspricht einem Frauenanteil von 52,3 %.

Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass die Frauenanteile in der Promotionsphase und auch in den einzelnen Qualifizierungswegen im PostDoc-Bereich, die zur Professur führen, noch überwiegend unter dem Frauenanteil im Studium liegen. Das bekannte Bild der *leaky pipeline*, mit tendenziell sinkenden Frauenanteilen mit jeder weiteren Qualifizierungsstufe, ist auch an der UBT zu erkennen und wird beispielsweise in den MINT-Fächern sowie an den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der UBT besonders deutlich. Die UBT stellt sich diesen Herausforderungen in der Promotions- und PostDoc-Phase, indem sie Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere das Coaching- und Mentoringprogramm gezielt und modular weiterentwickelt und die einzelnen Elemente optimal aufeinander abstimmt (vgl. M2, Kap. 4).

Im **professoralen Bereich** verzeichnet die UBT zum Stichtag 01.12.2022 mit einem Professorinnenanteil von 28,5 % (78 von 274) einen Erfolg (inkl. W1, sowie Vertretungs- und Gastprofessor\*innen). Dieser Wert hat sich im Lauf der letzten 20 Jahre mehr als verfünffacht (2002 lag er bei 5,5 %), bleibt jedoch noch immer unterhalb der 30 %-Grenze. Ohne W1-Professor\*innen liegt der **Professorinnenanteil** bei 25,8 % (65 von 252).

Die jüngste Steigerung des professoralen Frauenanteils um knapp vier Prozentpunkte (von 2021 auf 2022) tritt deutlich aus der bisherigen Steigerungstendenz von durchschnittlich einem Prozentpunkt pro Jahr hervor und geht insbesondere auf die 13 Neuberufungen (= Ernennungen) von Frauen von insgesamt 24 im Jahr 2022 zurück. Das entspricht einem Frauenanteil von 54,2 % an den Ernennungen in 2022. Während an der UBT in den letzten Jahren eine Vielzahl an Berufungsverfahren und Ernennungen stattfanden (insbesondere auch durch die High Tech Agenda, das Bayerische Zentrum für Batterietechnik (BayBatt), den Aufbau der Fakultät VII in Kulmbach, den Medizincampus in Zusammenarbeit mit der FAU Erlangen-Nürnberg).

berg), wurde in den Zielvereinbarungsgesprächen mit den Dekan\*innen und den Frauenbeauftragten allerdings deutlich, dass sich diese Steigerungstendenz in den nächsten Jahren nicht fortführen lassen wird. Das Entwicklungspotenzial der einzelnen Fakultäten wird insbesondere durch einige Ruhestandseintritte von Frauen, die Umwandlung von Professuren in Stellen für Mitarbeitende sowie einer geringen Zahl an Neuausschreibungen geschmälert werden. In den nächsten Jahren ist damit eine **tendenziell langsamere Steigerung** des Professorinnenanteils an der UBT zu erwarten.

Dennoch gilt der **positive Trend**, der in der Evaluation des Professorinnenprogramms festgestellt wurde, auch für die UBT. Das Professorinnenprogramm ermöglicht den beteiligten Hochschulen eine vertiefte und strategische Befassung mit dem Thema Gleichstellung, welche sich in nachweisbaren strukturellen Weiterentwicklungen manifestiert.<sup>11</sup> Laut der ‚Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK)‘ zeigen die Ergebnisse, dass das Programm sowohl im Blick auf die Verbesserung der Gleichstellungsstrukturen als auch hinsichtlich der Anzahl der mit Frauen besetzten Professuren an den Hochschulen erfolgreich ist und **positive Wirkungen** erzielt.<sup>12</sup> Die Steigerung des Professorinnenanteils an Hochschulen, die in der ersten und zweiten Programmphase positiv begutachtet wurden, lag zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt bei 6,4 Prozentpunkten.<sup>13</sup> Die Steigerung des Professorinnenanteils an der UBT ist für diesen Zeitraum überdurchschnittlich hoch und liegt bei 8,2 Prozentpunkten (2007: 11,2 % und 2015: 19,4 %). Die Steigerung des Professorinnenanteils ab 2015 liegt bei 11,1 Prozentpunkten (01.12.2022: 28,5 %).

Das entspricht einer starken Entwicklung, ist aber mit einem Anteil von knapp 30 % dennoch **weit von einer paritätischen Verteilung entfernt**. Die Chancenungleichheit zwischen Männern und Frauen ist weiter stark ausgeprägt. Laut der Rangliste im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, herausgegebenen vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, platziert sich die UBT in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren (gegenüber 2014) in der Mittelgruppe<sup>14</sup> (Ranking aus 2021 und 2019: Mittelgruppe, Ranking aus 2017: Spitzengruppe).

### 3. Qualitative und quantitative Gleichstellungsziele

Die UBT schätzt die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten als Bereicherung und bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen: Gleichstellung der Geschlechter, Inklusion, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit. In allen Bereichen verfolgt die UBT das Ziel, existierende Formen von personeller und struktureller Diskriminierung zu identifizieren und zu

---

<sup>11</sup> J. Biela/K. Warta/N. Galati/S. Zingerle/S. Klein-Franke, Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder: Dritte Programmphase und Gesamtevaluation, 2022, S. iv, ([https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation\\_des\\_Professorinnenprogramms\\_Bericht\\_Januar\\_2022.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms_Bericht_Januar_2022.pdf); aufgerufen am 26.06.2023).

<sup>12</sup> <https://www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/professorinnenprogramm>; aufgerufen am 26.06.2023

<sup>13</sup> A. Löther/S. Glanz, Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Zweite Programmphase und Gesamtevaluation, Erweiterter Bericht (cews.publik 22), GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln 2017, S. 6.

<sup>14</sup> A. Löther, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2023, hrsg. von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln (<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3>; aufgerufen am 27.06.2023).

beseitigen. Sie fördert auf allen Ebenen hochschulinterner Kommunikation und Interaktion ein Klima der Toleranz und Wertschätzung. Ziel ist es, eine geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschulkultur zu schaffen.<sup>15</sup>

Darüber hinaus verpflichtet sich die UBT, die Gleichstellung der Geschlechter in Forschung, Arbeit, Lehre und Studium voranzutreiben und den Frauenanteil besonders in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, deutlich zu erhöhen. Dafür wurden u. a. Zielvereinbarungen mit den Fakultäten getroffen, welche mit einem regelmäßigen Gleichstellungsmonitoring verbunden sind. Zudem zeigt die UBT öffentlich Wertschätzung, indem ein Preis für die Umsetzung der Gleichstellungsziele vergeben wird.

Mit den ‚Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter‘ (vgl. M4, Kap. 4) wurden quantitative Ziele der einzelnen Fakultäten für die Frauenanteile auf vier Qualifizierungs-/Karrierestufen festgelegt. Diese Stufen sind: Studentinnen, abgeschlossene Promotionen von Frauen, Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen zur Professur (inkl. W1) und professoraler Frauenanteil bei W2/W3-Professuren. Die Zielwerte der einzelnen Fakultäten wurden grundsätzlich über die Anwendung des Kaskadenmodells identifiziert, auf professoraler Ebene wurde zusätzlich das jeweilige Entwicklungspotential (über voraussichtliche Ruhestandseintritte, W1 in W2/W3-Umwandlungen, laufende und geplante Ausschreibungen) im Zielvereinbarungszeitraum 2023–2027 berücksichtigt. Folgende Grafik zeigt die Zielwerte der einzelnen Fakultäten in den einzelnen Kategorien für das Jahr 2027:

Zielwerte für das Jahr 2027 auf wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen - Ebene Fakultäten, Ebene Universität				
Fakultäten	Zielsetzung Anteil Studentinnen zum WS 27/28 (Kopfstatistik).	Zielsetzung für Frauenanteil abgeschlossene Promotionen 2027 (Zuordnung nach erstbetreuenden Person).	Zielsetzung weibliche Qualifizierung zur Professur 2027 (abgeschl. Habilitationen, Nachwuchsgruppenleitungen, W1).	Zielsetzung Professoraler Frauenanteil 2027 (W2/W3, C3/C4.); (%-Punkte Aufwuchs ab Stichtag 01.12.22).
<b>Fakultät I: Mathematik, Physik, Informatik</b>	25% halten	25% halten	25% halten	11,1% (+ 2%-Punkte)
<b>Fakultät II: Biologie, Chemie, Geowissenschaften</b>	50%	50%	50%	26% (+ 2,7%-Punkte)
<b>Fakultät III: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften</b>	48%	25%	30%	21,4% (+ 4,1%-Punkte)
<b>Fakultät IV: Sprach- und Literaturwissenschaften</b>	62%	55%	50%	62% (+/- 0%-Punkte)
<b>Fakultät V: Kulturwissenschaften</b>	42%	50%	50%	46% (+ 5,4%-Punkte)
<b>Fakultät VI: Ingenieurwissenschaften</b>	28%	25%	30%	15% (+ 5%-Punkte)
<b>Fakultät VII: Lebenswissenschaften</b>	mind. 60% halten	50%	50%	37,5% (+/- 0%-Punkte)
<b>Universität Bayreuth gesamt</b>	Parität	Parität	Parität	28,1% (+ 3%-Punkte)

Über die aktuelle Entwicklung der Frauenanteile auf den genannten Ebenen berichtet der bzw. die Dekan\*in einmal jährlich (im Sommersemester) im Fakultätsrat und stellt diese zur Diskussion. Die Ergebnisse dienen der Fakultät zur Evaluierung der vorbenannten Ziele und werden der Hochschulleitung vorgelegt. Die jährliche Berichterstattung ermöglicht ein kontinuierliches

<sup>15</sup> Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2025, S. 34. Hier heißt es weiter: „Dabei stellen wir uns auch Fragen zu Macht und Hierarchien in unseren Strukturen. Wir begreifen diesen Prozess als Teil der Führungsverantwortung und als gemeinsamen Lernprozess, der auf der Lernbereitschaft und dem Engagement aller Beschäftigten und Studierenden gründet.“.

Monitoring und die Ableitung strategischer Schritte bzw. die Anpassung und Weiterentwicklung der Maßnahmen für das kommende Jahr und bis zur Erreichung der Zielwerte.

Ausgehend von der in Kap. 2 dargelegten Analyse der gleichstellungsrelevanten Kennzahlen der UBT und der Zielsetzungen der Fakultäten für den kommenden fünfjährigen Zielvereinbarungszeitraum (2023–2027) wurden zentrale und dezentrale Pakete an Gleichstellungsmaßnahmen im Zielvereinbarungsprozess erarbeitet, welche die Grundlage für die Formulierung der Handlungsfelder und Maßnahmen im vorliegenden Gleichstellungskonzept (Kap. 4) darstellen.

#### 4. Handlungsfelder und Maßnahmen (M1 bis M8)

Aufgrund der oben dargelegten spezifischen Situation der UBT wurden im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses der Hochschulleitung mit den Fakultäten in zahlreichen Sitzungen der Fakultäten und Fachbereiche und in Diskussionen im Senat **drei für die UBT relevante Handlungsfelder** identifiziert und **mit Maßnahmen hinterlegt**. Auf diese wird sich die UBT in den nächsten fünf Jahren fokussieren, ihre Strukturen anpassen und ihre Anstrengungen dynamisieren.

Handlungsfeld 1:

**Ermächtigungsstrukturen sowie Ermöglichungsräume schaffen und proaktiv handeln**

Maßnahmen: M1, M2, M3

Das Handlungsfeld setzt vorwiegend auf individueller Ebene an. Die zugeordneten Maßnahmen konzentrieren sich einerseits auf die Karrierephase nach der Promotion, in der hochqualifizierte Frauen das Wissenschaftssystem überproportional verlassen. Andererseits werden Mädchen und junge Frauen angesprochen, um diese für MINT-Themen zu begeistern. Ferner bieten die Maßnahmen Entlastung für Gremienarbeit.

Handlungsfeld 2:

**Strukturen verändern und Menschen sensibilisieren**

Maßnahmen: M4, M5

Das Handlungsfeld setzt vorwiegend auf struktureller Ebene an. Die zugeordneten Maßnahmen nehmen vorhandene Strukturen in den Blick, analysieren und prüfen Machtverhältnisse und setzen an der Führungskultur sowie an der Sensibilisierung von Einzelpersonen an.

Handlungsfeld 3:

**Kooperieren, Aufmerksamkeit fördern, integrativ und solidarisch sein**

Maßnahmen: M6, M7, M8

Das Handlungsfeld setzt vorwiegend auf kultureller Ebene an. Die zugeordneten Maßnahmen fördern eine Kultur des Hinsehens bei Diskriminierung und Belästigung, setzen einen Rahmen zur Familienfreundlichkeit und stärken die Geschlechterforschung bzw. Integration von Geschlechteraspekten in Forschung und Lehre.

Das Gleichstellungs-QM ist in jedem Handlungsfeld aktiv und begleitet jede Maßnahme (Qualitätssicherung als Querschnittsaufgabe). Dabei wird serviceorientiert beraten, es werden passgenaue Monitoring- und Evaluationsformate erarbeitet und Berichterstattungsprozesse installiert.

#### 4.1 Ausbau geschlechtersensibler MINT-Angebote: Übergang Schule-Hochschule (M1)

Die UBT ist in Oberfranken die einzige Hochschule, an der das komplette MINT-Fächerspektrum in vielen interdisziplinären Studiengängen angeboten wird. Zum Wintersemester 2022/23 sind insgesamt 43 % aller Studierenden der MINT-Fächer Frauen. Der Blick auf die Studentinnenanteile in den einzelnen MINT-Fakultäten liefert ein differenziertes Bild. So liegen die niedrigsten Studentinnenanteile in der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik mit 25% und der Fakultät für Ingenieurwissenschaften mit 26 %. Die Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften weist einen Anteil von 56 % Studentinnen und die Fakultät für Lebenswissenschaften: Lebensmittel, Ernährung, Gesundheit einen Anteil von 83 % Frauen unter den Studierenden aufweist. Die kritische Masse von 30 %, <sup>16</sup> die es bräuchte, um nachhaltige Veränderungen beim Frauenanteil in MINT zu erwirken, ist somit auf Fakultätsebene nur zum Teil und auf Ebene einzelner Fächer, wie insbesondere Physik, Informatik und Ingenieurwissenschaften noch nicht realisiert.

Mit den **Türöffner-Angeboten** für Schülerinnen ab der 5. Jahrgangsstufe, wie Girls' Day (10-19 Jahre), Auf die Plätze-Technik-Los! (10-14 Jahre) und MINT-Herbst-Uni! (15-19 Jahre) führt die UBT in den nächsten Jahren bewährte Veranstaltungsformate fort, um dieser Zielgruppe auch weiterhin erste Einblicke in MINT-Forschungs- und Berufsfelder zu ermöglichen und ihre MINT-Kompetenzen sowie deren entsprechende Selbstwahrnehmung zu stärken. Erfahrungsgemäß lässt sich damit das untere Alterssegment der 10-14-Jährigen sehr gut erreichen. In den letzten Jahren wurde jedoch deutlich, dass das Alterssegment der 15-19-jährigen Schülerinnen für die genannten Aktionen weniger zugänglich ist, wobei aber insbesondere diese Altersgruppe direkt mit der eigenen Studien- und Berufswahl konfrontiert ist. Von diesem Punkt ausgehend, werden in den kommenden Jahren insbesondere die **MINT-Angebote der UBT für die 15-19-Jährigen** in den Blick genommen und hinsichtlich folgender Aspekte weiterentwickelt:

- Konzeptionelle Integration von Workshops zur Studien- und Berufsorientierung in MINT bei dem Herbstferienprogramm ‚MINT-Herbst-Uni!‘.
- Konzeptionelle Integration von monoedukativen Formaten für Schülerinnen im Programm des ‚Schülerforschungszentrums der Technologie Allianz Oberfranken‘ (TAOSFZ).
- Sensibilisierung von Hochschulangehörigen für gender- und diversitysensible Studien- und Berufswahl über die Beteiligung der UBT an der Bundesinitiative „klischeefrei“. <sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Vgl. Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022), Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale), S. 18: „critical mass“ von ca. 30%, damit sich Minderheiten in Organisationen entfalten und Einfluss nehmen können.

<sup>17</sup> <https://www.klischee-frei.de/de/index.php>, aufgerufen am 29.06.2023.

- Sensibilisierung von MINT-Akteur\*innen intern und extern zu Qualitätskriterien in der außerschulischen MINT-Bildung durch die Berücksichtigung des Orientierungsrahmens ‚Wirkungsvolle Arbeit außerschulischer MINT-Initiativen‘ des Nationalen MINT Forums und der Aktivitäten von ‚MINTvernetzt‘ auf Bundesebene.<sup>18</sup>
- Intersektionale Berücksichtigung von Hürden für bestimmte Teilgruppen, z.B. Mädchen mit Migrationshintergrund oder Mädchen aus nichtakademischen Familien.

#### 4.2 Coaching- und Mentoringprogramme – Strategische Karriereentwicklung mit ‚twende‘<sup>19</sup> (M2)

Das Angebot der Servicestelle Chancengleichheit im Bereich der Coaching- und Mentoringprogramme ist in der Vergangenheit sukzessive angewachsen.<sup>20</sup> Die Programme richten sich an unterschiedliche Zielgruppen und antworten so auf die jeweiligen, spezifischen Bedarfe, die aus der systemischen Ungleichheit der Geschlechter an Universitäten erwachsen:<sup>21</sup>

- Coachingprogramm für Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen, Junior-Professorinnen und Professorinnen | seit 2009
- Coaching- und Mentoringprogramm ‚CoMento‘ für fortgeschrittene Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen und Nachwuchsgruppenleitungen | seit 2015 und seit 2020 auf Englisch
- Programm ‚empowerMINT<sup>Doc</sup>‘ für Studentinnen in MINT, die eine Promotion anstreben | seit 2021

Resultierend aus den bisher gewonnenen Erfahrungen und Evaluationen der Teilnehmerinnen sowie aus den Erkenntnissen der wissenschaftlichen Karriereentwicklung ist eine **strategische Neuausrichtung und Modifikation ausgewählter Elemente** der oben genannten Programme geplant, die noch stärker auf die akademische Karriereentwicklung und die damit verbundenen Herausforderungen Bezug nehmen:

---

<sup>18</sup> [www.mint-qualitaet.de/fileadmin/medienablage/content/Leitfaden/NMF\\_Leitfaden\\_Web\\_2022.pdf](http://www.mint-qualitaet.de/fileadmin/medienablage/content/Leitfaden/NMF_Leitfaden_Web_2022.pdf), <https://mint-vernetzt.de/>, aufgerufen am 29.06.2023.

<sup>19</sup> Der Begriff „twende“ kommt aus dem Swahili, eine ostafrikanische Sprache und heißt „Let’s go!“ Er beschreibt ein gemeinsames „Nach-Vorne-Blicken-Und-Gehen“. Im Kontext der Coaching- und Mentoringprogramme soll er die Systematik der internationalen Programme, die Netzwerkarbeit der Teilnehmerinnen über die einzelnen Programme hinweg stärken und den Angeboten für die verschiedenen Zielgruppen einen Namen geben, der „Programm“ ist. Zusätzlich spiegelt sich der Afrikaschwerpunkt der UBT in dieser Begrifflichkeit wider.

<sup>20</sup> Zum Thema Coaching und Mentoring als Maßnahmen strategischer Karriereentwicklung vgl. S. Drozdowski, Mentoring that Matters, Understanding Effective Matching and the Role of Mentoring for Leadership Motivation, München 2020; A. Pommerening, Staying on Top in Academia, A Primer for (Self)mentoring Young Researchers in Natural and Life Sciences, Cham 2021; N. Baumann, Zur Wahrnehmung von Online-Mentoring, Eine qualitative Studie zu den subjektiven Sichtweisen von Mentorinnen, Mentoren und Mentees, Bamberg 2022.

<sup>21</sup> Zur systemischen Ungleichbehandlung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen vgl. H. Etzkowitz, et al., The Vanish Box: Disappearance of Women in Science, Reappearance in Technology Transfer, Newcastle 2008; H. Jöns, Transnational Academic Mobility and Gender, in: Globalisation, Societies and Education 9, 2011, S. 183–209; H. Kahlert, Riskante Karrieren, Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung, Opladen 2013; S. Laursen/A. E. Austin, Building Gender Equity in the Academy: Institutional Strategies for Change, Baltimore 2020.

- Das Programm CoMento wird in **zwei Tracks aufgeteilt** – ein Track für Doktorandinnen, der andere für PostDocs, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleitungen.<sup>22</sup>
- Der **Adressatinnenkreis** des Programms ‚empowerMINT<sup>Doc</sup>‘ wird **erweitert** auf Studentinnen aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, da auch hier Doktorandinnen unterrepräsentiert sind.
- Insbesondere die Aspekte der **Vernetzung** und des **voneinander Lernens über die Qualifikationsstufen** hinweg stehen hierbei im Fokus. Dies kann durch gemeinsame Veranstaltungen und das Einladen von *role models* gewährleistet werden.

Die Coaching- und Mentoringprogramme werden auch zukünftig in Englisch angeboten werden, da so den Aspekten Inklusion und Chancengleichheit Rechnung getragen wird. Ferner kann diese Ausrichtung einerseits als Ausdruck der intersektionalen Arbeitsweise der Servicestelle Chancengleichheit verstanden werden, andererseits als Reaktion auf die Forderung nach der Internationalisierung und Kooperation in der Wissenschaft. Die Coaching- und Mentoringprogramme berücksichtigen intersektional die Situation von Teilgruppen mit zusätzlichen Karrierehürden, z.B. BPoC-Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Beeinträchtigungen.

### **Mentoringprogramm ‚twende1‘ für Studentinnen, die das Ziel haben zu promovieren**

Dieses zwölfmonatige Mentoringprogramm richtet sich nicht nur an Studentinnen der MINT-Fächer, sondern nun auch an diejenigen aus den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, die eine Promotion anstreben.<sup>23</sup> Frauen aus diesen Fachbereichen sind bereits während des Studiums, aber auch während der Promotion an der UBT unterrepräsentiert. Ziel des Mentoringprogramms twende1 ist es, **karriererelevante Schlüsselqualifikationen** unabhängig von der Spezifikation auf eine Disziplin zu erwerben, die **Promotion als einen bewussten Karriereschritt** einzubeziehen und erste Weichenstellungen in diese Richtung vorzunehmen.

### **Mentoringprogramm ‚twende2‘ für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, eine PostDoc-Position zu erlangen**

Die Zeit als Doktorandin (R1) ist geprägt von verschiedenen Herausforderungen wie einem zeitlich befristeten Arbeitsverhältnis, den ersten eigenständigen wissenschaftlichen Forschungen sowie der regelmäßigen Lehrtätigkeit.<sup>24</sup> Ziel dieser Phase ist die Erlangung des Doktorgrads. Um in der Wissenschaft weiterhin erfolgreich tätig zu sein, ist eine Position als PostDoc unerlässlich. In diesem Karriereschritt unterstützt das Mentoringprogramm twende2, d.h. die erfolgreiche Promotion und die Bewerbung auf PostDoc-Positionen, um eine Karriere in

---

<sup>22</sup> Die Gruppe der PostDocs umfasst unterschiedliche Positionen bzw. Bezeichnungen (PostDoc, Habilitandin, Nachwuchsgruppenleitung), die mit unterschiedlichen Anforderungen einhergehen. Die Wissenschaftlerinnen dieser Gruppe eint trotz unterschiedlicher Fachkulturen und -gepflogenheiten der nächste Karriereschritt, nämlich die Berufbarkeit und damit die unabhängige Forschung (R4).

<sup>23</sup> Vgl. C. M. Bordogna, Using Social Exchange and Equity Theory to Explore Postgraduate Student Mentoring Initiatives and Academic Faculty Participation, in: International Journal of Mentoring and Coaching in Education 12, 2023, S. 128–144.

<sup>24</sup> Mit ‚Early Career Researcher (ECR)‘ sind graduierte Wissenschaftler\*innen gemeint, die noch keinen Ruf auf eine Professur erhalten haben. Auf der Grundlage des European Framework for Research Careers (R1 to R3 stages) wird R1 als „up to the point of PhD“, R2 als „PhD holders or even equivalent who are yet not fully independent“ und R3 als „who have developed a level of independence“ verstanden (vgl. <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>; aufgerufen am 22.06.2023).

der Wissenschaft fortzusetzen. Ziel des Mentoringprogramms twende2 ist es, die Wissenschaftlerin darin zu fördern, an ihrem **akademischen Profil** zu arbeiten und ihre **wissenschaftliche Karriere als PostDoc** fortzusetzen.

### **Mentoringprogramm ‚twende3‘ für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, die Berufbarkeit der Wissenschaftlerin zu fördern**

Die PostDoc-Phase (R2–3) gilt als entscheidend für den weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karriere.<sup>25</sup> Diese Zeit ist geprägt von abhängiger Beschäftigung und gleichzeitig geforderter wissenschaftlicher Eigenständigkeit (Publikationstätigkeit, Einwerben von Drittmitteln, Umsetzen eigener Forschungsarbeiten, Erarbeitung eines Lehrportfolios, Teilhabe am wissenschaftlichen Diskurs und an wissenschaftlicher Kommunikation, Ausbau des Netzwerks, Auslandsaufenthalte zu Forschungszwecken). In diesem Zeitfenster zeigt sich auch der größte Dropout von Wissenschaftlerinnen.<sup>26</sup> Ziel des Mentoringprogramms twende3 ist es, die Wissenschaftlerin darin zu unterstützen, ihr **akademisches Profil** zu schärfen und ihre **Berufbarkeit** zu fördern.

### **Vernetzung der Teilnehmerinnen der Programme ‚twende1‘, ‚twende2‘ und ‚twende3‘ untereinander und mit den Alumnae der bisherigen Mentoringprogramme<sup>27</sup>**

Zum einen gibt es einen Vernetzungsschwerpunkt zwischen den Teilnehmerinnen der twende-Programme. Zum anderen können die Teilnehmerinnen der Programme twende2 und twende3 als **Mentorinnen** für die Mentees des Programms twende1 fungieren. Auf diese Weise ergeben sich Vernetzungen und Synergien zwischen den Teilnehmerinnen der drei Programme. Darüber hinaus wird die Vernetzung der aktuellen Teilnehmerinnen der drei Programme mit den Alumnae der bisherigen Programme im Rahmen des ‚**Farewell & Welcome Events**‘ ausgebaut. Ziel der Vernetzung der Alumnae und Teilnehmenden der verschiedenen Programme ist es, das **Voneinander- und Miteinanderlernen** sowie den **gegenseitigen Erfahrungsaustausch** zu ermöglichen, um auf diese Weise individuelle Netzwerke zu erweitern und Impulse für die eigene Karriere zu erlangen.

### **Twende Coachingprogramm Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen**

Coaching als Element der Personalentwicklung ermöglicht, ein individuelles Angebot zu offerieren, das für alle Wissenschaftlerinnen (von der Doktorandin bis zur Professorin) geeignet

---

<sup>25</sup> Vgl. Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022), Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale), 2022, S. 19–21.

<sup>26</sup> twende3 nimmt die Karrierephase nach der Promotion in den Blick, „in der hochqualifizierte Frauen das System überproportional häufig verlassen und in andere Berufsfelder abwandern.“ (Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022), Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen, Halle (Saale), S. 16). Vgl. außerdem S. Metz-Göckel, et al., Dem Dropout von Wissenschaftlerinnen auf der Spur, in: Beiträge zur Hochschulforschung 32, 2010, S. 8–35; S. Beaufaÿs, Führungspositionen in der Wissenschaft, in: Dies., et al. (Hrsg.), Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft, Frankfurt am Main 2012, S. 87–118; A. Trübswetter, Herausforderungen für Frauen in wissenschaftlichen Karriereverläufen Einblicke in vier Karrierestationen, in: Die Hochschule 1, 2019, S. 25–41.

<sup>27</sup> Vgl. F. Höher, Vernetztes Lernen im Mentoring, Eine Studie zur nachhaltigen Wirkung und Evaluation von Mentoring, Wiesbaden 2014.

sein kann.<sup>28</sup> Ein festes Team an Coachinnen bzw. Supervisorinnen, das **divers** aufgestellt sowie **fachlich und digital kompetent** ist, bildet den verlässlichen Kern des Coachingprogramms. Coachings können somit nicht nur in verschiedenen Sprachen angeboten werden, sondern die Coachinnen bzw. Supervisorinnen verfügen darüber hinaus über **interkulturelle Kompetenzen** sowie über **Gender- und Diversitykompetenz**. Die Erkenntnisse, die im Coaching durch die Coachinnen gewonnen werden, werden einmal jährlich gesammelt und im Sinne eines Personalentwicklungszyklus an die Hochschulleitung weitergeleitet.<sup>29</sup> Ziel des Coachingprogramms ist es, dass Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen die Möglichkeit erhalten, sich mittels **professioneller Beratung** mit der beruflichen Rolle, Rollenerwartungen sowie damit verbundenen Fragen auseinanderzusetzen und Strategien zu entwickeln.

#### 4.3 Förderung und Entlastung von Wissenschaftlerinnen und Entlastung von Frauenbeauftragten für ihre Gremientätigkeit (M3)

Mit Blick auf die Situationsanalyse an der UBT und der sich nach der Promotion öffnenden Schere bei den Karriereverläufen von Männern und Frauen bedarf es zusätzlich zu strategischen Angeboten (Maßnahmen 1 und 2) auch einer materiellen Unterstützung für Wissenschaftlerinnen, insbesondere um sie auf Konferenzen (international) bekannt zu machen und sie in besonderen Situationen zu unterstützen.

Die UBT stellt daher jährlich ‚**Gleichstellungsmittel**‘ zur Verfügung.<sup>30</sup> Antragsberechtigt sind Wissenschaftlerinnen insbesondere nach der Promotion und in Situationen wie zum Beispiel bei **Schwangerschaften**, mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, mit **Schwerbehinderung** und in besonderen sowie prekären Lagen. Die Anträge werden anhand von transparenten Kriterien mit Hilfe eines Punktesystems bewertet und zur Förderung ausgewählt. Die Kriterien werden in einem Ausschuss, der sich aus Mitgliedern aller Statusgruppen und Fakultäten zusammensetzt, regelmäßig überprüft, vom Gleichstellungs-QM evaluiert und mit Unterstützung der Servicestelle Chancengleichheit alle zwei Jahre angepasst.

Des Weiteren vergibt die Hochschulleitung **Stipendien für Wissenschaftlerinnen** ab der PostDoc-Phase mit maximal zwölfmonatiger Laufzeit. Dafür stellt die Bayerische Staatsregierung jährlich ‚Mittel zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre‘ zur Verfügung. Ziele der Förderung sind die Verstärkung der Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen ab der PostDoc-Phase und bei den jeweiligen Abschlüssen sowie insbesondere die **Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen** in Ein-

---

<sup>28</sup> Vgl. M. Lindart, Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus, Wiesbaden 2016; A. Hammerschmidt/N. Enke (Hrsg.), Forschen – Lehren – Führen, Das ABC für die Hochschulkarriere, München 2020; J. Fischer, Persönliche und berufliche Entwicklungen von Wissenschaftlerinnen durch Coaching im Kontext akademischer und gendersensibler Personalentwicklung, Göttingen 2021.

<sup>29</sup> M. Bauch/M. Lauggas, Genderkompetenz als Brückenschlag zwischen Individualförderung und Strukturkritik? Ansätze des CoMento-Projekts zur Wissenschaftlerinnenförderung an der Universität Bayreuth, Einzelbeitrag im Rahmen der Tagung „Warum (noch) Frauen fördern? Von der Individualisierung zur Kollektivierung gleichstellungspolitischer Ansätze“, Tagung an der Wirtschaftsuniversität Wien am 23./24.11.2017.

<sup>30</sup> Vgl. <https://www.frauenbeauftragte.uni-bayreuth.de/de/angebote-ausschreibungen/gleichstellungsmittel/index.html>

richtungen der Forschung und Lehre, vor allem auf **Professuren**. Die Qualitätssicherung erfolgt über die ‚Landeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF)‘ und in der Servicestelle Chancengleichheit.

Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben stellt die UBT den **Frauenbeauftragten** in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. Des Weiteren werden sie für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet (z.B. Lehrdeputatsreduktion).<sup>31</sup> Die Vergabe dieser Entlastungsformen<sup>32</sup> wie zum Beispiel die Finanzierung einer studentischen Hilfskraft erfolgt universitätsweit über die oben beschriebenen ‚Gleichstellungsmittel‘.

#### 4.4 Anreizsystem und Zielvereinbarungen mit den dezentralen Ebenen (M4)

Seit 2013 gibt es an der UBT die ‚**Zielvereinbarungen** der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter‘, die jeweils für den Zeitraum von fünf Jahren gelten und sich somit aktuell **in der dritten Runde (2023–2027)** befinden. Diese internen Zielvereinbarungen ermöglichen es, die individuellen Gegebenheiten in den Fakultäten und Fachbereichen sowohl bei der Erarbeitung quantitativer Ziele als auch bei der Formulierung konkreter und passgenauer Maßnahmen zu berücksichtigen und so die Gleichstellungsbemühungen an der UBT auf zentraler und dezentraler Ebene optimal aufeinander abzustimmen. Die in den Zielvereinbarungen verankerte **jährliche Berichterstattung zur Gleichstellungssituation der Fakultäten** an die Hochschulleitung sorgt dafür, dass auf allen Ebenen regelmäßig über entsprechende Ziele und Maßnahmen gesprochen wird.

Als **Anreiz für die Fakultäten**, ihre vereinbarten Ziele mit besonderem Engagement zu verfolgen, lobt die Hochschulleitung seit Beginn jährlich den **Frauenförderpreis** (ab Berichtsjahr 2023 in Höhe von 10.000 €) aus und überreicht diesen öffentlichkeitswirksam beim President's Dinner an die Fakultätsvertretungen. Zusätzlich stellt sie seit 2018 jährlich das **Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen (BIG)** in Höhe von 10.000 € zur Verfügung (vgl. M6), worauf sich alle Hochschulangehörigen als Einzelpersonen oder in Teams mit Projektanträgen bewerben können. Beide Formate sind im Haus sehr gut etabliert und nachgefragt.

Alle Prozesse, die im Rahmen der genannten Zielvereinbarungen stattfinden (regelmäßige Neuverhandlungen, jährliche Berichterstattung, Preisvergabe und Mittelvergabe aus dem BIG) werden zentral vom **Gleichstellungs-QM** der Servicestelle Chancengleichheit koordiniert und serviceorientiert begleitet. In den kommenden Jahren gilt es, die Ziele und Maßnahmen zu begleiten, die in den Zielvereinbarungen 2023 bis 2027 festgehalten wurden.

#### 4.5 Geschlechtergerechtigkeit in (Personal-)Auswahlverfahren, insbesondere im Berufungsmanagement (M5)

Geschlechtergerechte (Personal-)Auswahlverfahren sind Grundvoraussetzungen für erfolgreiche Hochschulen. Eine besondere Herausforderung liegt darin, dass Frauen trotz

---

<sup>31</sup> Vgl. Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) Art. 22, Abs. 5, Satz 1 und 2.

<sup>32</sup> Vgl. C. M. Guarino/V. M. H. Borden, Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? in: Research in Higher Education 58, 2017, 672–694; Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Zusammenfassung und Empfehlungen, 2020, S. 16–25, [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/fog\\_empfehlungen\\_2020.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf) (aufgerufen am 8.5.2023).

gleicher oder besserer Ausbildung im Vergleich zu ihren Kollegen seltener auf Führungspositionen gelangen. Eine professionelle (Personal-)Auswahl muss somit geschlechtergerecht sein, um aus dem vollen vorhandenen Potenzial zu schöpfen, Diskriminierung zu vermeiden und „beste Köpfe“ nicht zu verlieren.

Dies gilt insbesondere auch für Berufungsverfahren, die als bedeutendes Handlungsfeld zur Rekrutierung von Führungskräften gelten. Insbesondere kleinere und mittelgroße Universitäten wie die UBT stehen immer wieder vor der Herausforderung, Personal für die Hochschule zu gewinnen und zu halten. Die Bedeutung eines geschlechter- und diversitygerechten Berufungsmanagements erscheint gerade auch in Zusammenhang mit dem demographischen Wandel besonders relevant.<sup>33</sup>

Einen optimalen Standard in der Personalauswahl zu erreichen, setzt neben dem Wollen auch das entsprechende Wissen sowie Können voraus.<sup>34</sup> Die UBT bietet derzeit **Fortbildungen für neuberufene Professor\*innen** im Rahmen ihrer Berufungsverhandlungen an. Diese erhalten eine zunächst auf zwei Jahre befristete monatliche Berufungszulage in Höhe von 200 €. Die Zulage kann unbefristet und ruhegehaltsfähig weitergewährt werden, wenn innerhalb der ersten zwei Jahre nach Dienstantritt an zwei von drei Fortbildungen teilgenommen wurde. **Zwei der drei Fortbildungen enthalten einen Fokus auf Gender- und Diversity-Biases** sowie auf Benachteiligungs- und Diskriminierungsstrukturen an der Hochschule. Das Angebot soll künftig ausgeweitet werden. Das Berufungsportal soll ein **Online-Tool** enthalten, das auf das Berufungsverfahren bzw. auf die Kommissionssitzungen und die gender- und diversitygerechte Entscheidungsfindung in der Personalauswahl vorbereitet.

Eine **längerfristige Personalplanung** bei der Besetzung von Professuren und weiteren Führungspositionen erlaubt vorausschauende Möglichkeiten der Rekrutierung. Bereits mit der Personalplanungsphase zur Neubesetzung von Professuren für die kommenden Jahre im Rahmen der Zielvereinbarungen (s. oben) können **Wissenschaftlerinnen für Fachvorträge** oder Gastaufenthalte an die UBT eingeladen werden. Dafür können die Fakultäten u.a. das Veranstaltungsformat im Rahmen der Familiengerechten Hochschule nutzen (vgl. M7). So können Frauen bereits in einer frühen wissenschaftlichen Phase ihr (internationales) Netzwerk an der UBT aufbauen und stehen dann ggf. bereits als in der Community bekannte **Bewerberinnen in Berufungsverfahren** zur Verfügung.

Qualitätssicherung und geschlechtersensible Ausgestaltung von Personalauswahlverfahren sollen sich ergänzen.<sup>35</sup> Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes wird an der UBT ein **Monitoring** eingerichtet, das insbesondere den Aspekt der **Geschlechtergerechtigkeit im Beru-**

---

<sup>33</sup> Vgl. M. Stratmann/O. Wiestler, Die Reform der akademischen Karrierewege darf die wichtigste Phase auf dem Weg zur Professur nicht vergessen, Unrealistische Fristen sind zu vermeiden, Ein Gastbeitrag, in: FAZ, 31.05.2023, [https://zeitung.faz.net/faz/geisteswissenschaften/2023-05-31/2b18d1113f2a921b25e62deaeaaa18c2/?GEPc=s5&wt\\_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451\\_422971992558.nl\\_ref](https://zeitung.faz.net/faz/geisteswissenschaften/2023-05-31/2b18d1113f2a921b25e62deaeaaa18c2/?GEPc=s5&wt_zmc=nl.int.zonau-dev.112331552451_422971992558.nl_ref) (aufgerufen am 31.05.2023).

<sup>34</sup> Vgl. C. Peus, et al. (Hrsg.), Personalauswahl in der Wissenschaft, Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg 2015, S. VII.

<sup>35</sup> N. Steinweg, Geschlecht und Personalauswahl an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, in: C. Peus, et al. (Hrsg.), Personalauswahl in der Wissenschaft, Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis, Berlin/Heidelberg 2015, S. 22.

**funksmanagement** im Blick behält. Einmal jährlich werden die Berufungspraxis und der Berufungsleitfaden in Bezug auf die geschlechtergerechten Elemente analysiert, aktualisiert und professionalisiert werden. Dafür verabreden sich die Kanzlerin mit ihrem Team aus der Stabstelle Berufungen und die Frauenbeauftragte mit ihrem Team aus der Servicestelle Chancengleichheit zu Beginn des jeweiligen Sommersemesters. Neueste nationale und internationale Forschungsergebnisse wie z.B. aus dem Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) zu Prozessen in Berufungsverfahren<sup>36</sup> gehen in das Monitoring ein und tragen zur Aktualisierung des Berufungsleitfadens und des Berufungsmanagements an der UBT bei.

#### 4.6 Sexismus an der Hochschule: Ansätze zur Veränderung der Hochschulkultur (M6)

Im Juni 2023 veröffentlichte Plan International Deutschland die Ergebnisse ihrer Umfrage „Spannungsfeld Männlichkeit“, in der herausgefunden werden sollte, „was junge Männer und Frauen in Deutschland unter „Männlichkeit“ verstehen, wie sie diese wahrnehmen und wie sie damit umgehen.“<sup>37</sup> Zwar wurden von verschiedenen Seiten Schwächen in der Umfrage benannt. Das Problem bleibt jedoch und kann nicht kleingeredet werden: Gleichberechtigung ist in Deutschland noch lange nicht Realität, sondern viele junge Männer haben ein traditionelles Rollenverständnis.<sup>38</sup> Hegemoniale oder gar toxische Männlichkeit sind Relikte der Patria, die auch im Hochschulkontext anzutreffen sind (s. oben). Inwiefern Frauen ihre Rechte und Freiheiten leben können, wird gerade durch Hürden in alltäglichen Interaktionen beeinflusst, vor allem auch mit Männern in ihrem Umfeld. Das trifft auch auf den Kontext Hochschule zu. Erste Ergebnisse der aktuellen Umfragestudie des UniSAFE-Projekts<sup>39</sup> unter der Leitung von GESIS/CEWS zeigen, dass knapp zwei Drittel aller befragten Studierenden und Mitarbeitenden in Hochschulen und Forschungseinrichtungen geschlechtsbezogene Gewalt erfahren haben.

Häufigste Ursache von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ist patriarchale Macht und ein **hierarchisierendes Geschlechterrollenverständnis**, das zur Verachtung oder Geringschätzung insbesondere von Weiblichkeit (Misogynie) führt, aber auch **alle anderen Geschlechter** betrifft.<sup>40</sup> Einem erhöhten Risiko sind **trans\* und inter\* Personen** ausgesetzt. Um die Teilhabe von trans\* und inter\* Studierenden und Beschäftigten im akademischen Kontext und im Hochschulalltag zu erleichtern, ist es an der Universität Bayreuth möglich, bereits im Vorfeld einer gerichtlichen Vornamens- und Personenstandsänderung den Namen und/oder das Geschlecht zu ändern ([Link](#)).

Hochschulen stehen in der **Verantwortung**, ihre Mitglieder vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zu schützen und ein Umfeld zu schaffen, in dem es keine Tabuisierung dieser

---

<sup>36</sup> Vgl. <https://www.gesis.org/starq/projektergebnisse/geschlechtergerechte-berufungsverfahren>

<sup>37</sup> Plan International Deutschland, Spannungsfeld Männlichkeit, Hamburg 2023, S. 5 (<https://www.plan.de/presse/umfragen-und-berichte/spannungsfeld-maennlichkeit.html?sc=IDQ23100>; aufgerufen am 13.06.2023).

<sup>38</sup> Vgl. Plan International Deutschland, 2023, S. 6f.

<sup>39</sup> [https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey\\_prevalence\\_results\\_2022.pdf](https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence_results_2022.pdf); S.6, aufgerufen am 23.06.2023.

<sup>40</sup> Vgl. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof), Standpunkte für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik, Berlin 2021, S. 36.

Fälle gibt. Erforderlich sind klare Übereinkünfte, Richtlinien und Schutzkonzepte, wie eine gute Zusammenarbeit in Forschung und Lehre gelingen kann.<sup>41</sup>

Die UBT hat 2020 eine ‚**Richtlinie zum Schutz vor Diskriminierung und Belästigung** unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Universität Bayreuth‘ (Antidiskriminierungsrichtlinie) erlassen ([Link](#)). Die Richtlinie konkretisiert den Diskriminierungsschutz, der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beschäftigungsverhältnisse geregelt ist und erweitert ihn auf alle Mitglieder der UBT. Student\*innen gehören damit in den Geltungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinie an der UBT.

Im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes soll die von der UBT im Jahr 2020 unterzeichnete Antidiskriminierungsrichtlinie **um Grundsätze zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexualisierter Diskriminierung und Gewalt angepasst und erweitert** werden. Des Weiteren werden einmal im Jahr anlässlich des ‚Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen‘ bzw. der Kampagne ‚Orange The World‘ Ansprechpersonen im Haus (wie z.B. die externe Konfliktberatung ([Link](#)), Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat) und **Beratungsstellen** in der Stadt und in der Region über zentrale Verteilungsmöglichkeiten kommuniziert.

Zur Umsetzung von Maßnahmen hin zu einer Hochschulkultur, die sexualisierter Diskriminierung und Gewalt keinen Platz lässt, stellt die Hochschulleitung ein ‚**Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen**‘ bereit, das im Rahmen der internen Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter vergeben wird. Antragsberechtigt sind alle Angehörigen/Mitglieder der Universität als Einzelpersonen oder als Team. Insgesamt stellt die Hochschulleitung 10.000 € pro Jahr zur Durchführung solcher Maßnahmen zur Verfügung ([Link](#), vgl. M4).

Im Rahmen ihrer Aktivitäten im Bereich „Third Mission“ kooperiert die UBT **mit Einrichtungen in der Stadt Bayreuth und der Region** (z.B. Präventionsstellen, Beratungsstellen, Frauenhaus). Dafür werden regelmäßig Ressourcen zur Umsetzung von Informationsveranstaltungen, Workshops und kreativen Formaten eingesetzt.

#### 4.7 Familiengerechte Hochschule (M7)

„Ein zentrales Anliegen der UBT ist die Konsolidierung einer Hochschulkultur, die für die Belange von Familien in besonderer Weise aufgeschlossen ist. Dahinter steht die grundlegende Überzeugung, dass Familie eine zentrale Bedeutung für ein gelingendes, von sozialer und geschlechtergerechter Verantwortung geprägtes Miteinander hat.“<sup>42</sup> Der Begriff ‚Familie‘ wird von der UBT weit gefasst und verstanden als soziales Netzwerk, d.h. als ein auf Dauer angelegter Verbund von Partner\*innenschaften, Eltern(teilen) mit Kindern oder Angehörigen, die gegenseitig Verantwortung füreinander wahrnehmen. In diesem Familienverständnis kommt die Diversität familiärer Konstellationen zum Ausdruck und wird zudem als innovatives Potenzial erkannt.

---

<sup>41</sup> Vgl. S. Blackmore/L. Horvath, „Na, dann brauchen wir wohl einen Workshop oder Coaching ...“ – Trainings und Coaching als Instrumente ein der hochschulischen Arbeit bei Fällen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, in: H. Pantelmann/S. Blackmore (Hrsg.), Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt im Hochschulkontext, Herausforderungen, Umgangsweisen und Prävention, Wiesbaden 2023, S. 133.

<sup>42</sup> Vgl. <https://www.familiengerecht.uni-bayreuth.de/de/index.html>, aufgerufen am 26.05.2023.

Bereits im Jahr 2006 erhielt die UBT für ihr Engagement das Grundzertifikat der Auditierung zur Familiengerechten Hochschule von der beruf&familie gGmbH und wurde sowohl im Jahr 2010 als auch 2013 reauditert. Im September 2016 trat die UBT dem **Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“** bei und unterzeichnete die entsprechende Charta. Im März 2018 wurde die UBT Gründungsmitglied des „Familie in der Hochschule e.V.“.

Die Universität Bayreuth verfügt zurzeit über 39 **Kita-Belegplätze** für Kinder von Beschäftigten und bis zu 48 Krippen-Plätzen für Kinder von Studierenden. Die Akquise weiterer Belegplätze gestaltet sich aktuell aufgrund des allgemeinen Platzmangels in Bayreuth und Kulmbach schwierig. Die Universität Bayreuth bietet zudem Not-, Randzeiten- und Tagungsbetreuung für die Kinder von Hochschulangehörigen an und hat mit Ihren Beschäftigten eine Dienstvereinbarung zur Heim- und Telearbeit abgeschlossen, die familienfreundliches Arbeiten ermöglicht. Ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer ist vorhanden.

Die Servicestelle Chancengleichheit schreibt jährlich zweimal ‚**Gleichstellungsmittel**‘ aus (vgl. M3). Hier erhalten Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern) in der Qualifizierungsphase die Möglichkeit, Mittel für eine studentische Hilfskraft oder eine Unterstützung für eine anstehende Konferenzreise zu beantragen.

In einem neuen Veranstaltungsformat ‚Promising Perspectives‘ sollen im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes Partnerschaften in ihrem Vorbildcharakter sichtbar werden, in denen **beide Teile die familiäre Betreuungsarbeit übernehmen und sich gegenseitig in ihrer Karriere unterstützen**. Dafür soll zweimal im Jahr eine bereits in der Academia etablierte Wissenschaftlerin (Professorin oder PostDoc) für einen fachlichen Vortrag an die UBT eingeladen werden. Die Einladung erfolgt durch wechselnde Fachbereiche, insbesondere aus dem MINT-Bereich. Im Anschluss an diese Veranstaltung geht die Wissenschaftlerin in den Austausch mit Early Career Researcher und spricht über Stolpersteine, Herausforderungen und erfolgreiche Strategien. Die Maßnahme trägt einerseits zur **Sichtbarkeit** von (MINT)Frauen in der Wissenschaft bei, ggf. in einem Bereich in denen Frauen unterrepräsentiert sind, stärkt deren **Netzwerk** und erhöht damit ihre **Berufbarkeit** und andererseits werden Familienmodelle gezeigt, die Frauen in ihrer Karriere fördern.

#### 4.8 Geschlechteraspekte in Forschung und Lehre (M8)

Bisherige Forschungsarbeiten unterstützen notwendige geschlechterdifferenzierte Betrachtungen unzureichend. Expert\*innen aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben den dringenden Bedarf für eine geschlechtssensible, bedarfsorientierte Forschung herausgestellt.<sup>43</sup>

Die UBT nützt und fördert das inter- und transdisziplinäre, wissenschaftskritische und selbst-reflexive Potenzial der Diversitäts- und Geschlechterforschung sowie weiterer Forschungsrichtungen, die sich mit Fragen der Inklusion, sozialer Ungleichheit und Gleichstellung beschäftigen. Darüber hinaus begreift die UBT die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsas-

---

<sup>43</sup> Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“), Bundesanzeiger vom 20.07.2021, [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17\\_Geschlechteraspekte.html](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html)

pekten sowie Fragen der Chancen- und Teilhabegerechtigkeit als wesentliche Elemente qualitativ hochwertiger Forschung. Die UBT unterstützt ihre Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darin, diese Aspekte in neue Projekte einzubeziehen.<sup>44</sup>

Mit dem 2016 gegründeten ‚**Netzwerk GeQuInDi (Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies)**‘ existiert an der UBT bereits eine Plattform, auf der sich Wissenschaftler\*innen, die zu den oben genannten Bereichen forschen, zusammenschließen können. Dabei stehen zentrale Diskursfelder wie Vielfalt und Differenz, Ungleichheit und Alterität im Vordergrund, die von dem inter- und transdisziplinären Austausch profitieren. Des Weiteren fokussiert sich das ‚Promotionskolleg Intersektionalitätsstudien‘, das im Wintersemester 2022/23 startete, auf soziale Ungleichheiten, Machtkontexte und Herrschaftsformen.

Eine **Befragung** an der UBT im Jahr 2022 hat ergeben, dass die Berücksichtigung von **Geschlechteraspekten in der Forschung** und entsprechendes Wissen darum ungleich stärker in den Geisteswissenschaften vorliegt. Ebenso wird deutlich, dass insbesondere die Personen, die in der Selbsteinschätzung angeben, über ein hohes Genderwissen zu verfügen, eine gendersensible Perspektive innerhalb ihres Fachbereichs als sehr wichtig empfinden und umgekehrt. Die Antworten auf die Bedarfsfrage an Maßnahmen, um Geschlechteraspekte in der eigenen Forschung berücksichtigen zu können, liefern viele konstruktive Vorschläge und verdeutlichen die Notwendigkeit der von uns geplanten Maßnahmen.

Passende Maßnahmen wurden bereits in dem BMBF-Antrag „Gender – Offensive – Forschung, Early Career Researchers im Blick (GO Forschung)“ (eingereicht im Februar 2023) beschrieben. Sie wurden im Rahmen eines **Struktorentwicklungskonzeptes für die UBT** vorgelegt, das sich auf die systematische Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen fokussiert. Zwar ist nicht jedes Forschungsprojekt genderrelevant, aber die Berücksichtigung von Gender sowie anderen Diversitätsaspekten ist weitaus häufiger entscheidend für die Qualität von Forschung als weithin angenommen wird.<sup>45</sup> Es geht in den Maßnahmen, die sich vor allem an Early Career Researcher richten, nicht nur um eine Sensibilisierung für den Gender Data Gap, sondern auch darum, Fragen nach Geschlechtlichkeit in Forschungsprojekten zu berücksichtigen. Zu diesen Fragen berät an der UBT die Servicestelle Forschungsförderung in Zusammenarbeit mit der Servicestelle Chancengleichheit und der Servicestelle Diversity (**Gender und Diversity Consulting** ([Link](#))).

---

<sup>44</sup> Vgl. Struktur- und Entwicklungsplan 2025, S. 35.

<sup>45</sup> Vgl. S. Bühner/M. Schraudner, Die Dimension Gender bei der Festlegung und Bearbeitung von Forschungsthemen, in: M. Schraudner (Hrsg.), Diversity im Innovationssystem, Stuttgart 2010, S. 19–44; R. Connell, Gender, Geschlecht und Gesellschaft 53, Wiesbaden 2013; European Commission (2013), Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research, <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/news/%E2%80%9Cgendered-innovations-how-gender-analysis-contributes-research%E2%80%9D> (aufgerufen am 06.06.2023); K. Best, et al., The Gender Dimension in German Knowledge and Technology Transfer: A Double-Edged Sword, in: P. Wynarczyk (Hrsg.), Technology, Commercialization and Gender, A Global Perspektive, Newcastle 2017, S. 17–46; M. Wullum Nielsen, et al., Gender diversity leads to better science, in: Proceedings of the National Academy of Sciences 114, 2017, S. 1740–1742; M. Wullum Nielsen, et al., Making gender diversity work for scientific discovery and innovation, in: Nature Human Behaviour 2, 2018, S. 726–734; Linda Hunt, et al., A framework for sex, gender, and diversity analysis in research, Funding agencies have ample room to improve their policies, in: Science 377, 2022, S. 1492–1495.

Darüber hinaus fließen aktuelle Impulse aus der Forschung in die **Gleichstellungsarbeit** und ebenso in die **Hochschullehre**. Geschlechtergerechte Lehre kann zur Qualitätssteigerung der Lehre beitragen, denn sie gibt Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand, mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen. Neben einer Forschung, die Gender und Diversity als grundlegende Paradigmen implementiert, fließen diese auch teilweise in die Lehre ein. Wissenschaftler\*innen der UBT bieten dazu regelmäßig Veranstaltungen an ([Link](#)). Das **Zusatzstudium ‚Intersektionalitätsstudien und Diversity-Kompetenzen‘**, das seit 2019 angeboten wird, ermöglicht es Studierenden, sich in diesen fachlichen Schwerpunkten zusätzlich zu ihrem regulären Studiengang weiterzubilden. In Vorbereitung ist zudem der bilinguale Masterstudiengang „Intersectionality Studies“, der sich auf soziale Ungleichheiten, Machtkontexte und Herrschaftsdiskurse fokussiert. Die **Enrichment-Angebote** der UBT offerieren Weiterbildungsformate für Lehramtsstudierende im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung ([Link](#)). In diesem Kontext werden auch Module zu Gender und Diversity in intersektionaler Perspektive angeboten.

## 5. Strukturelle Verankerung des Gleichstellungskonzepts für Parität

Bei der **Leitbildentwicklung** und **Erstellung zentraler Konzepte** legt die UBT großen Wert auf ein optimales Zusammenwirken aller Beteiligten. Die Hochschulleitung, der Senat und der Hochschulrat setzen sich jährlich mit dem **Struktur- und Entwicklungsplan (StEP 2025)** und damit mit dem Stand der universitären Gleichstellungssituation im Rahmen eines jährlichen Monitorings auseinander. Die **Universitätsfrauenbeauftragte** ist Teil dieser Gremien. Sie ist zudem Mitglied der Hochschulleitung und nimmt an deren wöchentlichen Sitzungen teil (ohne Stimmrecht). Die **Servicestelle Chancengleichheit (für die Geschlechter)** ist angebunden an die Universitätsfrauenbeauftragte und setzt aus ihrer operativ-strategischen Position heraus Maßnahmen um und schlägt strukturelle Veränderungen vor.

Das hier vorliegende „Gleichstellungskonzept für Parität“ löst das „Gleichstellungszukunftskonzept für die Universität Bayreuth“ ab und reagiert auf das jährliche Monitoring des StEP 2025. Es integriert die **Standards der EU-Forschungsförderung**, die **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards** der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und orientiert sich an den **Standpunkten für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik**, wie sie die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) vorschlägt. Gleichzeitig beinhaltet es die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter“, die im Rahmen des **Hochschulvertrages mit dem Bayerischen Staatsministerium** erarbeitet wurden und in der Sitzung des Senats vom 19. Juli 2023 Zustimmung erhalten haben.

Das Gleichstellungskonzept für Parität wurde zudem auf der **Grundlage des neuen Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes** (BayHIG, seit 01.01.2023) erarbeitet und berücksichtigen die Bedarfe der Hochschulmitglieder über den Austausch mit den Dekan\*innen, dem akademischen Mittelbau, den dezentralen Frauenbeauftragten und studentischen Vertreter\*innen. Ganz wesentlich tragen diese Personen dazu bei, hausintern eine **breite Akzeptanz für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes** zu schaffen und die **Ziele nachhaltig in den Strukturen zu verankern**.

‚Dynamik‘ bzw. die Nominalisierung ‚**Dynamisierung**‘ können von dem altgriechischen δύναμις (dýnamis) abgeleitet werden, was ‚Kraft‘, ‚Macht‘, ‚Vermögen‘ bedeutet, aber auch ‚innere Bewegung‘ und ‚Veränderung herbeiführen‘. Gemäß diesen Konnotationen kann das Ziel der UBT mit dem Gleichstellungskonzept für Parität (*paritas*, spätlat. Gleichheit) und dem PP 2030 folgendermaßen beschrieben werden: Kraft, Macht und Vermögen werden aufgewendet, um Veränderung herbeizuführen und auch das Innere in Bewegung zu versetzen. Erst durch eine Dynamisierung der Gleichstellungsbemühungen kann die **Patrix** gebrochen werden.