UNIVERSITÄT BAYREUTH

„Das Gleichstellungskonzept wird derzeit überarbeitet. Die neue Version wird zum 1. September 2023 veröffentlicht.“

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bayreuth für die Jahre 2018 bis 2022+

Antrag auf Mittel aus dem Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder

Das Gleichstellungszukunftskonzept wurde am 27. März in der Hochschulleitung beraten und am 9. Mai 2018 in der Sitzung des Senats verabschiedet. Die Grundlagen wurden von den Universitätsfrauenbeauftragten und der dazugehörigen Stabsabteilung Chancengleichheit entwickelt. In der Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversity am 17. April unter Leitung des Vizepräsidenten für Internationalisierung und Diversity und am 19. April im Ausschuss für Frauenförderung ebenso wie in Gesprächen mit verschiedenen Fachbereichen und Verwaltungseinheiten wurde das Konzept diskutiert und konkretisiert und in der Stabsabteilung Chancengleichheit ausformuliert.

Gleichstellungszukunftskonzept der Universität Bayreuth

für die Jahre 2018 bis 2022+

1. Zusammenschau: Strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth 2

2. Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungserfolge und -defizite im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II 4

2.1. Portrait der Universität Bayreuth: Situationsanalyse und Entwicklung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen 5

2.2. Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen 7

2.3. MINT-Förderprogramm für mehr weiblichen MINT-Nachwuchs 8

2.4. Engagement für eine „Familiengerechte Hochschule“ 9

3. Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen für die nächsten fünf Jahre und darüber hinaus 10

3.1. Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten als Maßnahme zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen 10

3.2. Coaching als integraler Bestandteil der Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen 11

3.3. Genderkompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Maßnahme zur Sensibilisierung von (angehenden) Führungskräften 13

3.4. MINT-Koordination zur Aktivierung und Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind 14

4. Wirksamkeit und Qualitätssicherung 16

4.1. Erweitertes Qualitätsmanagement durch Rückführung der Erkenntnisse aus den Maßnahmen in die Strukturen der Hochschule 16

4.2. Dissertationsprojekt zur Wirksamkeit von Coaching als Personalentwicklungsinstrument 17

4.3. Gendertheoretisch fundierte Gleichstellungsarbeit: die Zusammenarbeit von Forschung und Gleichstellungspolitik intensivieren 17

5. Anteil von Frauen in Organen und Gremien 18

6. Schlussbemerkung 18

1. Zusammenschau: Strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth

Die Universität Bayreuth (UBt) fördert die Chancengleichheit der Geschlechter in Forschung, Lehre und Studium und strebt die Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen an. Mit ihrer Gleichstellungspolitik verfolgt sie das Ziel, eine geschlechtergerechte Hochschulkultur zu schaffen. Gleichstellung wird als Verantwortung aller Mitglieder der Universität und als Teil der Führungsverantwortung gesehen. Dabei stellt sich die Universität auch Fragen zu Macht und Hierarchien in den bestehenden Strukturen.

Die gleichstellungspolitischen Ziele und Strategien der UBt sind im neu erarbeiteten **Struktur- und Entwicklungsplan (StEP 2025)** festgehalten, der am 1. Februar 2018 in einer gemeinsamen Sitzung des Senats und Hochschulrats verabschiedet wurde (Anlage 1). Er beschreibt u.a. die strategische und inhaltliche Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an der Universität Bayreuth und benennt in einem weiteren hausinternen Dokument konkrete Maßnahmen zu ihrer Umsetzung; 18 von 134 Maßnahmen betreffen dabei direkt das Querschnittsthema Chancengleichheit & Diversity (Anlage 2).

Hierauf basiert auch das vorliegende Gleichstellungszukunftskonzepts, in dessen Vorbereitung in Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung **vier zukunftsorientierte strategische und nachhaltige Gleichstellungspolitiken** entwickelt wurden, die sich direkt auf die ausformulierten Ziele des Professorinnenprogramms III beziehen, und zwar die Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen (siehe 1.), Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen (siehe 2. und 3.) und Aktivierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (siehe 4.).

1. Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter an der Universität Bayreuth für die Jahre 2018 bis 2022 mit ausgebautem Anreizsystem

Die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter sind ein hochschulpolitisches Steuerungselement, um die Geschlechtergerechtigkeit an den Fakultäten umzusetzen (Anlage 3). Sie wurden an der UBt erstmals im Januar 2013 eingeführt und für fünf Jahre zwischen Hochschulleitung und den Fakultäten beschlossen. Am 1. Februar 2018 wurde die zweite Runde für den Zeitraum 2018 bis 2022 besiegelt. Das geldwerte Anreizsystem wurde um eine jährliche Ausschreibung eines „Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen“ erweitert. Die Mitarbeiterin im aus den Mitteln des Professorinnenprogramm II geförderten Gleichstellungs-QM konzipiert, koordiniert und unterstützt den Prozess. Die Stelle wird mit 0,25 Anteil zum 1. August 2019 verstetigt (vgl. Kapitel 3.1).

2. Verstetigung des Coachingprogramms der Stabsabteilung Chancengleichheit und Coaching als integraler Bestandteil einer umfassenden und geschlechtergerecht ausgestalteten Karriere- und Personalentwicklung

Die Universität Bayreuth hat zusammen mit dem hier vorliegenden Gleichstellungszukunftskonzept ein Personalentwicklungskonzept verabschiedet, in dem das Coachingprogramm der Stabsabteilung, welches im Professorinnenprogramm I und II aufgebaut wurde, integraler Bestandteil ist. Um die geschlechtergerechte Ausgestaltung der hochschulischen Karriere- und Personalentwicklung fortzusetzen, verstetigt die UBt das Coachingprogramm der Stabsabteilung Chancengleichheit zum 1. August 2019 und macht es mit Hilfe eines Coaching-Zukunftskonzepts zum Bestandteil ihrer gesamtuniversitären Karriere- und Personalentwicklung (vgl. Kapitel 3.2).

3. Genderkompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Maßnahme zur Sensibilisierung von (angehenden) Führungskräften

Die Universität Bayreuth nimmt aktuelle Themen im Bereich Gender und Diversity proaktiv auf und entwickelt innovative Formate zur Stärkung der Genderkompetenz von (angehenden) Führungskräften im Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt (dritter positiver Geschlechtseintrag). Die Stabsabteilung Chancengleichheit und das Forschungsnetzwerk „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ kooperieren dazu in der Entwicklung eines zweiteiligen Fortbildungsformates, das ausgeweitet und künftig integraler Bestandteil der Qualifikation von (angehenden) Führungskräften sein wird (vgl. Kapitel 3.3).

4. Verstetigung der Maßnahmen aus dem MINT-Förderprogramm und Aufbau einer strategisch geschlechtergerecht ausgestalteten MINT-Gesamtkoordination

Als Universität mit drei (von sechs) starken MINT-Fakultäten spielt das Thema Aktivierung und Akquise von Studentinnen für die MINT-Fächer eine besondere Rolle. Um den in Professorinnenprogramm I und II begonnenen Aufbau der MINT-Maßnahmen und -Prozesse weiter zu verfolgen, verstetigt die UBt die Maßnahmen aus dem MINT-Förderprogramm zum 1. April 2019 und überführt sie mit dem strategisch geschlechtergerecht ausgestalteten MINT-Zukunftskonzept in eine MINT-Gesamtkoordination, die alle Qualifizierungsstufen in den Blick nimmt (vgl. Kapitel 3.4).

Das hier vorliegende **Gleichstellungszukunftskonzept ergänzt den StEP 2025** durch die Ausgestaltung und Konkretisierung dieser vier zukunftsorientierten strategischen und nachhaltigen Gleichstellungspolitiken.

Die **Verantwortung** zur Durchsetzung der Gleichberechtigung liegt bei der Hochschulleitung. Laut bayerischem Hochschulgesetz unterstützt die Frauenbeauftragte die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe (Bayerisches Hochschulgesetz Artikel 4, Absatz 2). Die Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt wiederum die Arbeit der Frauenbeauftragten mit einem breiten Spektrum an Beratung, Angeboten, Ausschreibungen sowie Informationen für alle Mitglieder der Hochschule.

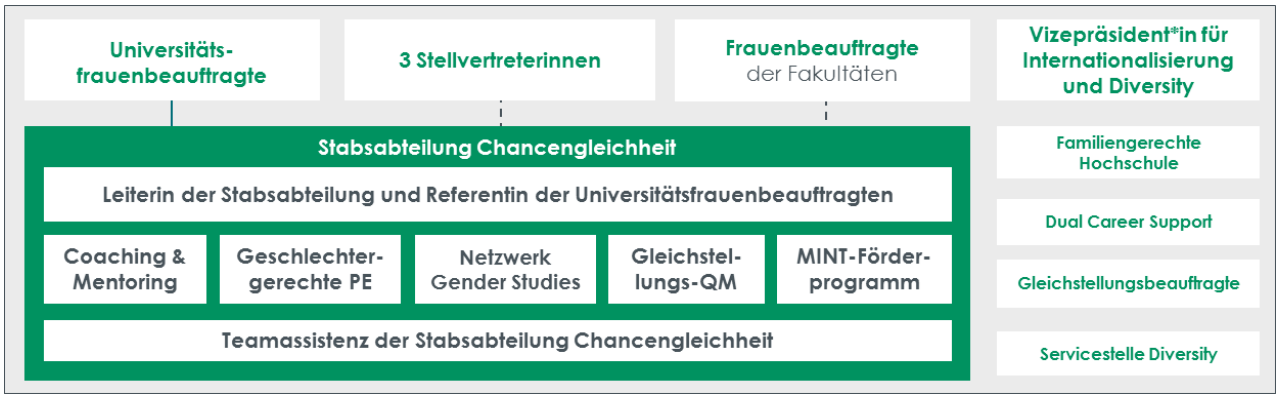


Abbildung 1: Frauenbeauftragte, Stabsabteilung Chancengleichheit und Vizepräsident*in

An der UBt nimmt die **Frauenbeauftragte als ständiger Gast** an den wöchentlichen Sitzungen der Hochschulleitung teil. Ferner ist das Thema Chancengleichheit beim Vizepräsidenten für Internationalisierung und Diversity angebunden. In der Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversity werden gemeinsame Themen beraten.

2. Hochschulspezifische Analyse der Gleichstellungserfolge und -defizite im Rahmen des Professorinnenprogramms I und II

Nachhaltigen Einfluss auf die Gleichstellungserfolge an der UBt hatten die erfolgreichen Bewerbungen am Professorinnenprogramm I und II. In der ersten Ausschreibung wurden zwei und in der zweiten Ausschreibung drei Professuren gefördert. Die freigewordenen Gelder konnten gewinnbringend für den Auf- und Ausbau von Gleichstellungsmaßnahmen investiert und damit die hochschulinternen Gleichstellungsstrukturen gestärkt werden.

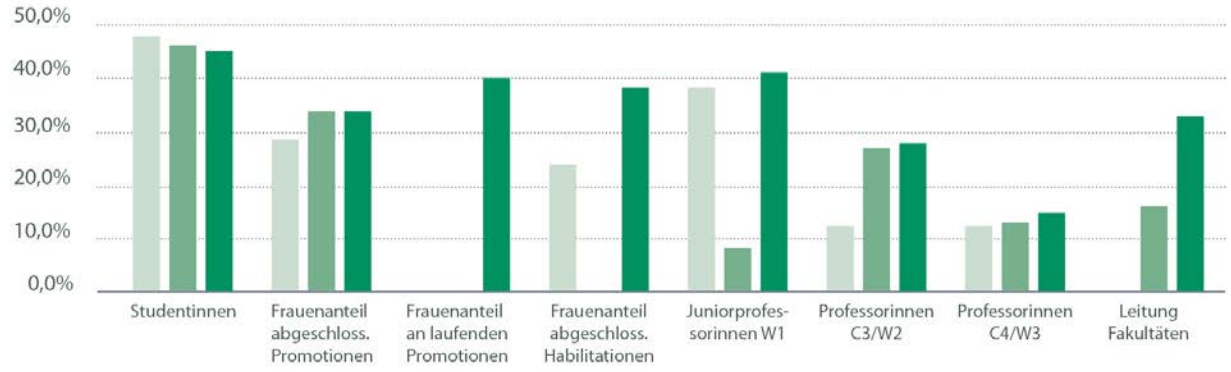
Im **Professorinnenprogramm I** (PP I) wurden die Maßnahmen „Familiengerechte Hochschule“, „Förderung von Frauen in MINT-Fächern“, „Dual Career Support“ und „Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ gefördert. **Nach Ablauf der Mittel konnten das Projekt Familiengerechte Hochschule und Dual Career Support vollständig umgesetzt, strukturell verankert und verstetigt werden: eine volle Stelle für Familiengerechte Hochschule und eine halbe Stelle für den Dual Career Support.** Das Projekt „MINT-Förderprogramm“ und „Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ ging mit dem **Professorinnenprogramm II** (PP II) in die Verlängerung. Zusätzlich wurden die Projekte „Gleichstellungs-QM“, „Ausbau der Gender/Queer Studies“, „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ und „PostDoc Stipendien“ eingeführt. Mit der Antragstellung auf Mittel aus dem **Professorinnenprogramm III** (PP III) ist die personelle Verstetigung der Projekte „Gleichstellungs-QM“, „Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen“ und „MINT-Förderprogramm“ geplant. Die Universität Bayreuth sichert somit auch künftig durch verstetigtes Personal, zusätzlich zur finanziellen Ausstattung, die Nachhaltigkeit ihrer Projekte.

Die **Daten zur Gleichstellung** von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsebenen und in der Art der Beschäftigung werden an der UBt zentral erfasst und ausgewertet. Das von der Hochschulleitung im Oktober 2012 beschlossene Campus Management Systems mit einem **Data-Warehouse** wurde für den Bereich der Personaldaten 2014 in Betrieb genommen, bei dessen Konzeption der Daten in Bezug auf das Merkmal Geschlecht die Stabsabteilung Chancengleichheit beratend beteiligt war. Die zentrale Servicestelle Strategie und Planung ist seitdem zuständig für Statistik, Controlling und Berichtswesen und hält mit dem Data-Warehouse fächer-, fakultäts- und auch **geschlechterspezifische Daten** bereit, die jederzeit abgefragt werden können. Das Gleichstellungs-QM arbeitet in enger Kooperation mit der Servicestelle Strategie und Planung, bereitet jährlich in einer Übersicht die gleichstellungsrelevanten Daten auf gesamtuniversitärer Ebene auf (Link) und bearbeitet gleichstellungsbezogene Anfragen aus den Fachbereichen und Fakultäten. Dokumentiert werden jährlich die Anteile von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsebenen (Studierende, abgeschlossene Promotionen und Habilitationen, wissenschaftlicher Mittelbau, Leitungsfunktionen, Professuren nach Besoldung). Auch die Kriterien **Befristung und Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung** wurden eingepflegt, um finanziell wirksame Gleichstellungsdefizite bezüglich der Eingruppierung, der Arbeitszeit, der Befristung und des Gehaltes zu erfassen.

Seit 2010 werden zudem jährlich die Promovierenden geschlechterspezifisch erfasst. In der Datenbank der University of Bayreuth Graduate School sind inzwischen nicht nur Daten zu abgeschlossener Qualifizierung (Promotion, Habilitation) sondern auch Daten zu laufenden Promotionen und Habilitationen verfügbar. So ist ein **kontinuierliches Monitoring und Controlling der Gleichstellungssituation** in den verschiedenen Fachbereichen, Fakultäten und auf gesamtuniversitärer Ebene gewährleistet. Diese breit aufgestellte Datenbasis hat sich bei der Verhandlung der zweiten Runde der internen Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter für den Zeitraum 2018-2022 (vgl. Kapitel 3.1.) bereits überaus bewährt.

2.1. Portrait der Universität Bayreuth: Situationsanalyse und Entwicklung der Frauenanteile in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die Universität Bayreuth ist eine junge, forschungsorientierte Campus-Universität. Gründungsauftrag der 1975 eröffneten Universität ist die Förderung von interdisziplinärer Forschung und Lehre sowie die Entwicklung von profilbildenden und fächerübergreifenden Schwerpunkten. Die Forschungsprogramme und Studienangebote decken die Natur- und Ingenieurwissenschaften, die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie die Sprach-, Literatur und Kulturwissenschaften ab. Die Fächer sind in insgesamt sechs Fakultäten untergebracht, die MINT-Fächer formieren drei dieser sechs Fakultäten.



Wissenschaftliche Karierrestufen	Situation 2008 (für PP I)	Situation 2012 (für PP II)	Situation 2017 (für PP III)
Studentinnen	**48 %** (4348 von 9117)	**46 %** (5454 von 11903)	**45 %** (5862 von 12964)
Frauenanteil abgeschlossene Promotionen	**28 %** (44 von 156)	**33 %** (45 von 136)	**33 %** (62 von 188)
Frauenanteil an laufenden Promotionen	-	-	**40 %** (471 von 1186)
Frauenanteil abgeschlossene Habilitationen	**24 %** (4 von 17)	**0 %** (0 von 5)	**38 %** (3 von 8)
Juniorprofessorinnen W1	**38 %** (3 von 8)	**8 %** (1 von 12)	**41%** (9 von 22)
Professorinnen C3/W2	**12 %** (24 von 183)	**27 %** (17 von 64)	**28 %** (17 von 61)
Professorinnen C4/W3		**13 %** (18 von 139)	**15 %** (22 von 149)
Leitung Fakultäten (Dekaninnen)	**0 %** (0 von 6)	**17 %** (1 von 6)	**33 %** (2 von 6)

Abbildung 2: Personelle Situation der Universität, alle Daten jew. zum Stichtag 01.12. (Daten für 2017 sind vorläufig zum Stand März 2018), Gast- und befristete Vertretungsprofessor*innen sind nicht eingerechnet. Personelle Situation in den Fakultäten siehe Anlage 3.

Die **Anteile der Frauen und Männer bei den Studierenden** an der UBt sind annähernd ausgeglichen. Zum Stichtag 1. Dezember 2017 waren 5862 Studentinnen und 7102 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 45,2 %. Im MINT-Bereich konstatieren wir aktuell studentische Frauenanteile von 28 % in der Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik, 52 % in der Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften und 20 % in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Diese MINT-Frauenanteile stagnieren gegenüber den entsprechenden Anteilen von 2012. Die UBt reagiert auf diesen Befund und plant die Förderung im Bereich MINT auszubauen und richtet eine verstetigte Stelle zur Koordination der Maßnahmen ein (vgl. Kapitel 3.4).

Der Frauenanteil bei den **abgeschlossenen Promotionen** lag 2017 ähnlich hoch wie im Jahr 2012 bei 33 %, während er 2015 und 2016 mit 42 % deutlich höher lag. Seit 2008 konnte der Frauenanteil von 28 % um 5 Prozentpunkte erhöht werden. Mit den Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter, den PE-Maßnahmen aus dem StEP 2025 und der Verstetigung des Coachingprogramms soll der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen weiter erhöht werden (vgl. Kapitel 3.2).

Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. 2015 gab es 12 abgeschlossenen Habilitationen, davon nur eine Frau. Im Jahr 2016 und 2017 gab es jeweils 8 Habilitationen, davon 2 bzw. 3 von Frauen. Allerdings sollte hier erwähnt werden, dass die klassische Habilitation in den letzten Jahren neben den alternativen Wegen zur Professur zunehmend an Attraktivität verloren hat.

Das bekannte Bild des akademischen Flaschenhalses, mit sinkenden Frauenanteilen nach der abgeschlossenen Promotion, ist somit auch an der UBt deutlich zu erkennen. Die UBt stellt sich dieser Herausforderung, indem sie ganz gezielt ihren **Förderungsschwerpunkt auf die Phase ab Übergang von Promotionsabschluss zur PostDoc-Phase und die weiteren Phasen legt**. Insbesondere durch Vergabe von Vollstipendien für Wissenschaftlerinnen mit der Laufzeit von drei Jahren (im Jahr 2017 durch Mittel aus dem PP II), jährliche Vergabe von Vollstipendien mit einer Laufzeit von bis zu einem Jahr, bevorzugte Förderung von Frauen bei Anträgen auf Mittel für Konferenzreisen und -organisation und Maßnahmen zur Karriereförderung und Familienförderung (Link).

Ein deutlicher Erfolg lässt sich auf der professoralen Ebene verzeichnen. Hier hat sich in den letzten zehn Jahren der **Anteil der Professorinnen** mehr als verdreifacht. Im Jahr 2002 lag er bei 5,5 %. Im Februar 2009, als die UBT ihr Gleichstellungskonzept erstmals einreichte, lag er bei 13,1 %. Im Jahr 2013 war er bereits auf 16,7 % angestiegen. Zum aktuellen Stand (Stichtag 1.12.2017) hatten 50 Frauen und 190 Männer eine Professur (inkl. Gast- und Vertretungsprofessor*innen). Damit liegt der Frauenanteil derzeit bei 20,8 %.

Nicht nur die stetige Steigerung des professoralen Frauenanteils insgesamt, sondern auch der Anteil an Frauen unter den **Neuberufungen** weist eine gute Entwicklung auf. In den Jahren 2016 und 2017 konnten unter insgesamt 29 erfolgreichen Berufungen elf Frauen für die Universität Bayreuth gewonnen werden (37,9 %). Fünf Jahre zuvor (2011 & 2012) waren es unter insgesamt 38 Berufungen letztlich sieben Frauen (18,4 %). Die Analyse der Rufablehnungsgründe von Frauen ergab damals, dass in vielen Fällen die mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten für den Partner eine Rolle spielten. In der inzwischen sehr positiven Bilanz von Rufannahmen zeigt auch die erfolgreiche Wirkung des (mit PP I eingerichteten und mittlerweile verstetigten) Dual Career Supports an der UBT (Link).

So gilt der positive Trend, der in der Evaluation des Professorinnenprogramms[1] festgestellt wurde, ganz besonders für die UBt. Die Steigerung des Professorinnenanteils an Hochschulen, die in der ersten und/oder zweiten Programmphase des Professorinnenprogramms positiv begutachtet wurden, lag zwischen 2007 und 2015 im Durchschnitt bei 6,4 Prozentpunkten. **Die Steigerung des Professorinnenanteils an der Universität Bayreuth ist für diesen Zeitraum überdurchschnittlich hoch und liegt bei 8,2 Prozentpunkten (2007: 11,2 % und 2015: 19,4 %). Das entspricht einer starken Entwicklung, ist aber mit einem Anteil von einem Fünftel dennoch weit von einer paritätischen Verteilung entfernt.** Laut der Rangliste im **Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017,** herausgegebenen vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, platziert sich die Universität Bayreuth in Bezug auf die Steigerung des Frauenanteils an den

[1] Löther, Andrea; Sabrina Glanz (2017): Evaluation des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder. Zweite Programmphase und Gesamtevaluation, erweiterter Bericht (cews.public.no22). Hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, S. 6.

Professuren in der Spitzengruppe.[2] Bei der Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur hingegen ist die UBt derzeit in der Schlussgruppe. Vorbehaltlich der Mittelbewilligung sollen die Bemühungen gerade für diese Personengruppe weitergeführt, intensiviert und verstetigt werden.

2.2. Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Maßnahmen zur gezielten, wissenschaftsadäquaten Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität Bayreuth hat im vergangenen Jahr begleitend zum Struktur- und Entwicklungsplan 2025 ein **Rahmenkonzept für ihre Personalentwicklung** (Link) entwickelt, welches den konzeptionellen Überbau für die bereits bestehenden und neu zu entwickelnden Angebote und Maßnahmen darstellt und sich an den strategischen Zielen des StEP 2025 orientiert. Besondere Berücksichtigung findet in diesem Konzept die Bestandsaufnahme und Zukunftsplanung im Kontext der Geschlechter- und Diversitätsgerechtigkeit.

Im Januar 2017 wurde die **Koordinationsstelle Personalentwicklung** (0,25 %) eingerichtet, welche mit einer weiteren Viertelstelle aus Mitteln des PP II zur Ausgestaltung einer geschlechtergerechten Personalentwicklung ausgestattet ist (insgesamt 0,5 %). Die Koordinationsstelle soll die durchgängig strategische Ausrichtung der Personalentwicklungsmaßnahmen der Universität sicherstellen, das Personalentwicklungsangebot strukturieren, inhaltliche Weiterentwicklungen vorschlagen und deren Umsetzung mit den je relevanten internen Stellen abstimmen.

Um allen Promovierenden gleichermaßen Zugang zu zentralen Personalentwicklungsmaßnahmen der Universität zu ermöglichen, wurde im Jahr 2013 die **University of Bayreuth Graduate School** gegründet (Link). Mit ihrer Einrichtung wird die statistische Erfassung der Promovierenden maßgeblich vorangebracht und gezielte überfachliche Personalentwicklung für diese Personengruppe angeboten. Zudem fördert sie Wissenschaftlerinnen mit einem besonderen Fonds für Konferenzreisen. Diese werden in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten vergeben.

Eine weitere Teilgruppe des wissenschaftlichen Nachwuchses umfasst mit PostDocs, Habilitierenden und Nachwuchsgruppenleiter*innen promovierte Personen, die eine Laufbahn in Forschung und Lehre anstreben. Dafür wurde in 2016 das **Referat für den wissenschaftlichen Nachwuchs** eingerichtet (Link). In dieser Gruppe sind die Finanzierungs- und die Stellensituation heterogen. Um auch diese Personen zuverlässig ansprechen und ihnen die Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung geben zu können, wird derzeit ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Angebot weiterentwickelt. Dieser Gruppe stehen damit sämtliche Förder- und Weiterbildungsmaßnahmen offen. Das Referat für den wissenschaftlichen Nachwuchs arbeitet bei der Planung und Durchführung von Maßnahmen eng mit der Stabsabteilung Chancengleichheit und den Frauenbeauftragten zusammen.

Darüber hinaus werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die **Stabsabteilung Chancengleichheit** gefördert (Link). Sie bietet langfristige Maßnahmen mit dreijähriger Laufzeit (Stipendien) bis hin zu Einzelveranstaltungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen an.

Im Programm **CoMento – Coaching und Mentoring** für Wissenschaftlerinnen (Link) haben Teilnehmerinnen die Möglichkeit, sowohl Coaching, bei externen professionellen Coaches, als auch Mentoring zur Karriereförderung in Anspruch zu nehmen. Mentor*innen werden im jeweils angestrebten Arbeitsfeld selbst gesucht und eine mindestens einjährige Mentoring-Beziehung aufgebaut. Darüber hinaus werden Semi-

[2] Andrea Löther (2017), Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.no21). Hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Köln, S. 68. Abrufbar unter: http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5

nare zur Entwicklung von Karrierekompetenzen wie beispielsweise zu den Themen Netzwerken, Präsentationstraining oder Kompetenzenbilanz angeboten. Die Programmteilnehmerinnen bearbeiten in Kleingruppen aktuelle Herausforderungen nach dem Konzept der Kollegialen Fallberatung und entwickeln gemeinsam Lösungen. Das stärkt nicht nur die Teilnehmerinnen, sondern vermittelt auch eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung, die in die Hochschule getragen wird. Regelmäßig stattfindende Netzwerkwerkveranstaltungen zu unterschiedlichen Themen tragen zum interdisziplinären Austausch und zur Bestärkung von Wissenschaftlerinnen bei. Sowohl durch diese Netzwerkveranstaltungen als auch durch Mentoring fördert die UBt den wichtigen Karrierefaktor Netzwerken sowohl interdisziplinär, universitätsintern und -übergreifend als auch in der Scientific Community.

Im **Coachingprogramm** (Link) können Teilnehmerinnen bis zu fünf Einzelcoaching-Sitzungen und anschließendes Gruppencoaching in Anspruch nehmen. Hierbei wurden im vergangenen Jahr überwiegend Themen im Bereich aktueller Herausforderungen, berufliche Entscheidungsfindung und Begleitung beim Dissertationsprozess bearbeitet. Die Stabsabteilung Chancengleichheit arbeitet hier mit einem Pool von Coaches zusammen, die sich durch Fach-, Feld-, und Genderkompetenzen auszeichnen. Die Themen im Coaching sind von den Teilnehmerinnen individuell wählbar. Besonders im vergangenen Jahr wurde das Coachingangebot häufiger von (Junior-) Professorinnen wahrgenommen, um ihre Führungsrolle zu reflektieren oder sich auf neue Führungsaufgaben vorzubereiten. Ebenfalls konnte das Coaching Wissenschaftlerinnen bei der Vorbereitung auf Berufungsverfahren bis hin zum Einstieg in eine neue Führungsposition begleiten. Seit dem Jahr 2009 wurden ca. 165 Wissenschaftlerinnen der Universität Bayreuth durch die Teilnahme am Coaching gefördert.

Die Stabsabteilung Chancengleichheit bietet verschiedene **Seminare** speziell für Wissenschaftlerinnen an, wie zum Beispiel zur Karriereplanung und individueller Perspektiventwicklung mit anschließendem Angebot für Individualcoaching (Link). In Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) werden Seminare mit Bezug zur Lehre angeboten, die zudem den Austausch untereinander fördern.

Die Bayreuther Graduiertenschule für Afrikastudien (Bayreuth International Graduate School of African Studies - **BIGSAS**) bietet ein umfassendes Gender- und Diversityprogramm (Link). Hierfür wurden verschiedene Formate konzipiert, die unterrepräsentierte Gruppen und benachteiligte Individuen stärkt, wie zum Beispiel ein Coachingprogramm, Salongespräche, Qualifizierungsveranstaltungen, Beratung bei sexueller Belästigung, ein Fußballteam und BIGSAS-Unterstützungsmöglichkeiten für Eltern. Dabei spielt die Sensibilisierung für Gender und Diversity eine besondere Rolle. Diese finden sich auch im Antrag des Cluster of Excellence „Africa multiple“ im Rahmen der Exzellenzstrategie wieder. Hier haben sich die Antragsteller*innen des Clusters (vorbehaltlich einer Förderzusage) darauf geeinigt, **Gender und Diversity Awareness Trainings** für alle Mitglieder in Personalauswahlkommissionen und Führungskräfteschulungen für PIs durchzuführen. In Kooperation mit dem im Jahr 2016 aus Mitteln des PP II geförderten Netzwerks „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ (vgl. Kapitel 3.3 und 4.3) plant die UBt als Teil ihrer Afrikaforschung eine **Nachwuchsgruppe (Junior Research Group) „Intersectionality“,** um den thematischen Austausch und die wissenschaftliche Zusammenarbeit in diesem Bereich auszubauen.

2.3. MINT-Förderprogramm für mehr weiblichen MINT-Nachwuchs

Die **Akquise** von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen noch unterrepräsentiert sind – die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) – ist derzeit immer noch eine zentrale Herausforderung. An der UBt sind die MINT-Fächer in drei der insgesamt sechs Fakultäten verortet (Fachbereiche Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Mathematik, Physik, Informatik und Ingenieurwissenschaften). Im Zuge des PP I wurde 2009/2010 das MINT-Förderprogramm eingerichtet, um für Mädchen und junge Frauen in der **Berufsorientierung** und Studentinnen sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen

während der Promotion und PostDoc-Phase Angebote zu entwickeln. Die im MINT-Förderprogramm entstandenen Angebote sollen langfristig der geschlechtsstereotypen Beeinflussung von jungen Frauen durch Schule und private Umwelt entgegenwirken. Bei allen Angeboten wird gezielt auf die **geschlechtersensible Öffentlichkeitsarbeit** und den Einsatz von „role models" geachtet. Das MINT-Förderprogramm wurde positiv evaluiert und somit über eine Finanzierung aus dem PP II ab 2015 fortgeführt. Nach wie vor ist die Nachfrage der Zielgruppen nach den Angeboten in diesem Bereich ungebrochen. Da MINT sich als Begriff inzwischen weitgehend bei Schulen, städtischen und regionalen Initiativen etabliert hat und die Notwendigkeit einer zentralen Ansprechperson für MINT entstanden ist, wurde an der Universität Bayreuth im Sommer 2016 eine Dachstruktur „MINT.UNI" (Link) geschaffen, unter der alle Angebote (zunächst) im Bereich MINT.UNI & Schule und MINT.UNI & Studium gebündelt werden. Auch die Maßnahmen aus dem MINT-Förderprogramm wurden hier integriert. Die derzeitige Referentin des MINT-Förderprogramms hat in diesem Zuge auch die Koordination der MINT.UNI- Dachstruktur übernommen.

2.4. Engagement für eine „Familiengerechte Hochschule"

Die Universität Bayreuth hat in den letzten zehn Jahren verschiedene strukturelle Rahmenbedingungen und Prozesse geschaffen, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium für alle Beschäftigten bzw. Studierenden erleichtern.

Allen Mitgliedern der Universität steht ein individueller **Beratungsservice** zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Familien und Beruf (z. B. Kinderbetreuung, finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, Eltern- und Pflegezeit u.a.) zur Verfügung. Nach dieser möglichst umfassenden Erstberatung verweist der Referent für Familiengerechte Hochschule (Link) für Detailfragen an die zuständigen internen und externen Stellen. Studierende ebenso wie Wissenschaftler*innen, die neu an die Universität Bayreuth kommen, finden ihren Weg zu dieser Beratung und den weiteren Angeboten auch über die Servicestelle Diversity, den Dual Career Support und das Welcome Centre für internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, welche eng mit dem Referenten für die familiengerechte Hochschule zusammenarbeiten.

Zur **Berücksichtigung der Befristungsproblematik bei auslaufenden Drittmittelprojekten** wurde im Jahr 2015 ein antragsgebundener „Fonds" generiert, mit dessen Hilfe bei auslaufenden Drittmittelprojekten Mutterschutzzeiten oder Beschäftigungsverbote finanziell überbrückt werden können.

Zur **Realisierung von Vereinbarkeitskonzepten, die in Qualifizierungsphasen Weiterarbeit mit einer Verlängerung von Bewährung verbinden**, kann an der Universität Bayreuth beispielsweise das Tenure-Track-Verfahren für die Dauer der Elternzeit unterbrochen werden. Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Fristen für die Zwischenevaluation bei Juniorprofessuren beziehungsweise Tenure-Evaluierungen verschieben sich entsprechend.

Um die vielfältigen Anforderungen in der Forschung, Lehre und bei administrativen Aufgaben familienfreundlicher und flexibler zu gestalten, kann die **Tenure-Track-Professur in Teilzeit** wahrgenommen werden. Die Tenure-Evaluierung kann dabei um maximal 9 Jahre verschoben werden. (Die Bedingungen für Teilzeitarbeit sind in Art. 89 Bayerisches Beamtengesetz und § 12 der Verordnung über den Urlaub von Beamten und Richtern festgelegt). Für die Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen wird eine **Verlängerung der Bewährungsphase** um bis zu zwei Jahre ermöglicht.

Für **Kinderbetreuung** stehen verschiedene Betreuungsangebote zur Verfügung. So existieren 24 Belegplätze in zwei universitätsnahen Kinderkrippen für die Kinder von Beschäftigten im Alter von 0 bis 3 Jahren, welche unabhängig vom Wohnortprinzip vergeben werden können. Bei der Betreuung von Kindergartenkindern (3 bis 6 Jahre) hingegen besteht für die Universität Bayreuth dank eines sehr guten Angebotes in der Stadt Bayreuth kein Handlungsbedarf. Die Stadt Bayreuth hat nach eigenen Angaben als eine der ersten

Städte Bayerns die Vollversorgung mit Kindergartenplätzen realisiert. Auch für die Nachmittagsbetreuung von Schulkindern sind in der Stadt Bayreuth bereits zahlreiche Angebote (Hortbetreuung, offene und geschlossene Ganztagsschule) umgesetzt, auf welche die Universitätsbeschäftigten zugreifen können. Insbesondere für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ist häufiger aber auch die Betreuung über die Schließzeiten der Regelbetreuung hinaus relevant. Hierfür hat die Universität eine **Kindernot- und Randzeitenbetreuung** etabliert, welche stundenweise gebucht werden kann. Die Betreuung erfolgt dabei durch ausgebildete Beschäftigte eines externen Trägers.

Insbesondere für berufstätige Eltern von Schulkindern ist die **Betreuung in den Sommerferien** wichtig. Kinder von Beschäftigten der Universität können seit dem Jahr 2010 an der Sommerferienbetreuung des seit 2009 bestehenden Bayreuther Behördennetzwerkes teilnehmen. Für vier Wochen im August werden die Kinder von qualifiziertem Personal eines externen Trägers betreut, seit dem Jahr 2014 sogar in Räumlichkeiten auf dem Universitätscampus.

Darüber hinaus gibt es ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer auf dem Campus, in dem Beschäftigte mit Kindern einen kurzfristigen Ausfall der Regelbetreuung oder sonstige Notsituationen überbrücken können – ggf. in Kombination mit der Notbetreuung. In diesem Raum stehen für die Eltern ein Computerarbeitsplatz und für die Kinder ein Ruhe-, Spiel- und Schularbeitsbereich zur Verfügung. Auch existieren auf dem Campus Familienparkplätze, ruhige Still- und Wickelmöglichkeiten und -räume in vielen Gebäuden sowie ein Eltern-Kind-Bereich mit Spielecke in der Mensa. Auf der prozessualen Ebene hat die Universität Bayreuth für alle Beschäftigten gültige Handlungsempfehlungen zur Heim- und Telearbeit (Link) sowie zur Wiedereingliederung nach familienbedingten Auszeiten (Link) erarbeitet (2013). Diese bilden die Basis für individuelle Lösungen in Vereinbarkeitsfragen.

Zur Konsolidierung des heute bereits bestehenden Angebotes und mit dem Ziel des vertieften Austausches mit anderen Wissenschaftsinstitutionen ist die Universität Bayreuth im September 2016 dem **Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“** beigetreten und hat die entsprechende Charta unterzeichnet. Der Referent für Familiengerechte Hochschule ist derzeit einer der vier Sprecher*innen bundesweit.

3. Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen für die nächsten fünf Jahre und darüber hinaus

Die Universität Bayreuth stellt zur Umsetzung der Ziele aus dem Professorinnenprogramm III vier ausgewählte Maßnahmen in den Vordergrund.

3.1. Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten als Maßnahme zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Zeitgleich und in engem Abgleich mit der Erarbeitung des StEP 2025 wurde der Neuverhandlungsprozess der **Zielvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter** koordiniert (Maßnahme 108 im StEP 2025).

Nach dem erfolgreichen Abschluss der ersten Runde interner Zielvereinbarungen (2013-2017) wurde im Jahr 2017 die zweite Runde verhandelt, am 1. Februar 2018 in der gemeinsamen Sitzung des Senats und des Hochschulrats verabschiedet und vom Präsidenten und den Dekan*innen unterzeichnet. Hierbei haben sich die Fakultäten erneut für einen Zeitraum von fünf Jahren (2018-2022) konkrete Zielzahlen zu Frauenanteilen auf den unterschiedlichen akademischen Karrierestufen gesetzt und für die einzelnen Fachbereiche passgenaue Gleichstellungsmaßnahmen erarbeitet (Link und Anlage 3).

Im Rahmen dieser Zielvereinbarungen haben sich inzwischen zwei weitere Prozesse erfolgreich etabliert: zum einen die jährliche Berichterstattung der Fakultäten zur Gleichstellungssituation und zum anderen die ebenfalls jährliche Vergabe des **Frauenförderpreises** an die Fakultäten. Die Fakultäten nutzen den Berichterstattungsprozess, um das Thema Gleichstellung in den eigenen Bereichen kontinuierlich im Gespräch zu halten und neue, passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

Mit dem Frauenförderpreis feiert und honoriert die Hochschulleitung die Erfolge der Gleichstellungsbemühungen finanziell mit insgesamt 70.000 € im Jahr. Der höchste Preis von 40.000 € wird in der Kategorie „Berufung von Professorinnen" beziehungsweise für die **Erhöhung des Frauenanteils in Spitzenpositionen** vergeben. Die Preisgelder stehen den Fakultäten dabei zur freien Verfügung. In der aktuellen Zielvereinbarungsrunde ab 2018 wurde zusätzlich zum Frauenförderpreis ein weiteres Tool integriert: das „Budget für innovative Gleichstellungsmaßnahmen" mit jährlich 10.000 €. Dieses Budget soll Anreize zur Entwicklung innovativer Gleichstellungsmaßnahmen durch alle Hochschulangehörigen schaffen, indem auf Antrag finanzielle Mittel zur Durchführung ebendieser bereitgestellt werden. Bewährt sich das **Anreizkonzept** des Budgets, soll dieses als Gesamtkonzept für die nächste Zielvereinbarungsrunde nach 2022 ausgebaut werden. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich Gleichstellungsengagement meist nicht unmittelbar in einer deutlichen Steigerung von Frauenanteilen niederschlägt und der Frauenförderpreis diesem Aspekt nur bedingt Rechnung trägt, soll mit dem Budget ein alternatives Anreizsystem erprobt werden, welches stärker auf die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen fokussiert. Ein kontinuierliches Monitoring der Frauenanteile bleibt jedoch in jedem Falle unabdingbar.

Personelle Ausstattung über PP III hinaus:
Gleichstellungs-QM: Verstetigung einer 0,25 Stelle zur Sicherung eines gleichstellungsorientierten Qualitätsmanagements und Koordination der Zielvereinbarungen in der Stabsabteilung Chancengleichheit ab dem 1. August 2019

Finanzielle Ausstattung:
80.000 € jährlich Preisgelder zur Umsetzung der Zielvereinbarungen

3.2. Coaching als integraler Bestandteil der Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Coaching-Zukunftskonzept der Universität Bayreuth nimmt unterschiedliche akademische Zielgruppen in den Blick und liefert passgenaue Angebote für Personen auf unterschiedlichen Führungsebenen oder Qualifikationsstufen von der Promotion bis zur Professur. Darin enthalten ist die Förderung von Genderkompetenzen bei allen Beteiligten durch Fortbildungen für Supervisorinnen zum Thema „Gender und Diversity in der Beratungspraxis", für Berater*innen zum Thema Gender und Diversity und durch Rückführung der Erkenntnisse aus dem Coachingprogramm in die Hochschule.

Das **Coaching-Zukunftskonzept ist integraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzepts** (Link) und des StEP 2025 (Maßnahmen 8, 51, 111, 119 im StEP) der Universität Bayreuth, um ganzheitlich auf die Belange der Beschäftigten reagieren zu können. Die Erkenntnisse, die im Coaching durch die Coaches gewonnen werden, werden einmal jährlich gesammelt und im Sinne eines Personalentwicklungszyklus an die Hochschulleitung weitergeleitet (vgl. Kapitel 4.1).

Eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg des Coaching-Zukunftskonzepts ist eine sogenannte **Coaching-Kultur**. Wenn Coaching als „Nachhilfeunterricht", im schlimmsten Fall als Angebot für „hilfsbedürftige Wissenschaftlerinnen" gesehen wird, kann Coaching sein volles Wirkpotenzial nicht entfalten. Vielmehr muss eine Coaching-Kultur geschaffen werden, „die mit Wertschätzung und Respekt vor der Individualität der

Einzelnen und der Selbststeuerungsfähigkeit von Systemen einhergeht“ (Berninger-Schäfer & Wolf, 2011, S. 88)[3] wichtig für die erfolgreiche Durchführung von Coaching.

Abbildung 3: Coaching-Zukunftskonzept

Die Universität Bayreuth hat im Vergleich zu anderen Universitäten bereits frühzeitig, im Jahr 2009 Coaching für Wissenschaftlerinnen durch PP I etabliert und dieses bis heute mit Mitteln des PP II weiterführen können (vgl. Kapitel 2.2). Aufgrund dieser vorangegangenen Arbeit hat sich in den letzten Jahren die Coaching-Kultur stark zum Positiven entwickelt. Eine Vielzahl von Wissenschaftlerinnen, die bereits vom Coaching profitiert haben, dient als Multiplikatorinnen, um den Ruf von Coaching zu stärken. Bislang wurde das Coachingprogramm ausschließlich für Wissenschaftlerinnen angeboten. Dieses soll verstetigt und ab 2019 schrittweise auf das gesamte akademische Personal ausgeweitet werden. Zur Sicherung der Qualität im Coachingprogramm ist Gender- und Diversitätskompetenz als Analyse- und Handlungstool Voraussetzung (vgl. Kapitel 4.1 und 4.2).

Personelle Ausstattung über PP III hinaus:
Gesamtkoordination Coaching an der Universität Bayreuth: Verstetigung der 0,75 Stelle der Stabsabteilung Chancengleichheit ab dem 1. August 2019.

Personelle Ausstattung vorbehaltlich der Mittelbewilligung aus PP III:
Aufstocken um eine weitere 0,25 Stelle in der Stabsabteilung Chancengleichheit zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des Coachingkonzepts.

Finanzielle Ausstattung:
Zusätzlich werden Mittel in der Höhe von 60.000 € für Coachings ausschließlich zur Förderung von Wissenschaftlerinnen gebunden.

[3] Berninger-Schäfer, Elke; Wolf, Carmen (2011): Qualitätssicherung im Coaching. In Eva-Maria Graf; Yasmin Aksu; Ina Pick; Sabine Rettinger (Hrsg.): Beratung, Coaching, Supervision. Springer, S. 85-100.
Lindart, Marc (2016): Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Springer.

3.3. Genderkompetenz und geschlechtliche Vielfalt – Maßnahme zur Sensibilisierung von (angehenden) Führungskräften

Die Universität Bayreuth hat es sich zum Ziel gesetzt, ein gesundheitsförderliches, chancen- und diversitätsgerechtes Umfeld für Studium und Arbeit zu bieten. Professor*innen und Führungskräfte im wissenschaftsstützenden Bereich sind dabei ausschlaggebend. Die Fort- und Weiterbildung sowie Coaching von Führungskräften ist deshalb im StEP 2025 in Form der Schaffung eines **Leadership Learning Centres** festgehalten (Maßnahmen 73, 75, 76, 118, 119).

Im Leadership Learning Centre finden (angehende) Führungskräfte maßgeschneiderte Weiterbildungsangebote zu Führungs- und Managementtechniken für das inner- und außerakademische Arbeiten. Nachwuchswissenschaftlerinnen haben außerdem die Möglichkeit, sich um ein Coaching in der Stabsabteilung Chancengleichheit zu bewerben.

Die Stabsabteilung Chancengleichheit in Kooperation mit der Stelle ‚gender/queer studies' setzen dabei unverzichtbare Impulse zur Fortbildung von Führungskräften (Maßnahme 113). So positioniert sich die Universität Bayreuth hier innovativ und proaktiv zur **dritten Option beim Geschlechtseintrag**[4]: Seit Januar 2018 läuft in der Stabsabteilung Chancengleichheit das Pilotprojekt „Gender-Kompetenz und geschlechtliche Vielfalt – strukturelle Diskriminierungen, Gesetzesreformen und Handlungsbedarf".[5] Im ersten Block der zweiteiligen Fortbildung wurden gesetzliche Grundlagen vermittelt, Begriffe geklärt und strukturelle Diskriminierungen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit beleuchtet. Der zweite Block dient dem Praxistransfer: hier erarbeiten Praktiker*innen Wege, das neue Wissen und die veränderte Gesetzeslage in die Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsarbeit zu integrieren.

Eine Ausweitung des **Pilotprojektes** im Rahmen des Netzwerkes „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies" (Link) ist in Planung. Bei erfolgreicher Durchführung und positiver Evaluation wird das Konzept ins Leadership Learning Centre und in weitere Abteilungen von Wissenschaft, Wissenschaftsmanagement und Verwaltung übertragen. Dabei arbeitet die Stabsabteilung Chancengleichheit eng mit dem Vizepräsidenten für Internationales und Diversity, dessen Referenten und der dazugehörigen Servicestelle zusammen (Link).

Im Maßnahmenkatalog des StEP 2025 ist außerdem der Ausbau des Forschungsnetzwerks (Maßnahme 115) geplant. Darunter versteht sich unter anderem der **Ausbau der Zusammenarbeit in der hochschulischen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit**.

Personelle Ausstattung:
Vorbehaltlich der Mittelbewilligung aus PP III: 0,5 Stelle zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Fortbildungskonzepts und Koordination des Netzwerks „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies"

Finanzielle Ausstattung:
10.000 € jährlich Honorar- und Sachkosten zur Umsetzung der Fortbildungen

[4] Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts, dass ein dritter positiver Geschlechtseintrag neben "männlich" und "weiblich" möglich sein muss, soll der Gesetzgeber die verfassungswidrige Regelung im Personenstandsrecht bis zum 31.12.2018 entsprechend ändern.
[5] Fortbildungskonzept von Miriam Bauch, Tamás Jules Fütty und Johanna Sarre.

3.4. MINT-Koordination zur Aktivierung und Akquise von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind

Ausgehend von der derzeitigen strukturellen Verortung der MINT-Koordination „MINT.UNI“ (inklusive MINT-Förderprogramm, vgl. Kap. 2.3.) nimmt diese im Wesentlichen drei Wirkungsbereiche in den Blick, um ein geeignetes Maßnahmen- und Angebotsportfolio der Universität Bayreuth in der MINT-Bildung zu gewährleisten. Die Etablierung einer MINT-Koordination ist im StEP 2025 (Maßnahmen 108, 109, 110) integriert und soll in einer Doppelanbindung zwischen Vizepräsident*in für Studium und Lehre und der Stabsabteilung Chancengleichheit erfolgen.

Abbildung 4: MINT-Zukunftskonzept

Der Wirkungsbereich „**Information und Orientierung“** zu MINT-Berufen und Studiengängen betrifft insbesondere die Phase der Berufs-und Studienorientierung vor Studienbeginn, die Studieneingangsphase und die weitere spezialisierte berufliche Orientierung während des Studiums. Die hier angesprochenen Zielgruppen sind primär Schüler*innen der weiterführenden Schulen (Sek. I & Sek. II), Studieninteressierte, Student*innen sowie sekundär auch Eltern und Lehrkräfte.

Die Zielsetzungen sind, Schüler*innen realistische Einblicke in die MINT-Studiengänge und -berufe zu vermitteln, Motivation und Selbsteinschätzung zu stärken, das Image der MINT-Fächer zu verbessern, den Einstieg in MINT-Studiengänge zu begleiten und Studienabbrüche in MINT zu vermindern. Insbesondere **Schülerinnen** sollen bereits sehr früh durch **Türöffnerangebote** praktische Erfahrungen in den universitären MINT-Fächern machen und dabei ihre Selbsteinschätzung positiv auf MINT ausrichten. Monoedukative Formate wie beispielsweise der „Girls‘ Day“ und „MUT-Mädchen und Technik“ sind dabei unabdingbar, denn empirische Studien belegen, dass es für die Entwicklung des Selbstkonzeptes vorteilhaft ist, wenn kein Vergleich mit dem anderen Geschlecht erfolgt (Kessels, 2007)[6].

[6] Kessels, Ursula (2007): Identifikation mit naturwissenschaftlichen Fächern. Ein Vergleich von Schülerinnen einer monoedukativen und einer koedukativen Schule. In: Herwartz-Emden, L. (Hrsg.): Neues aus alten Schulen – empirische Studien aus Mädchenschulen. Opladen & Farmington Hills.
Sowie: Großkopf, Ines (2015): Wie MINT-Projekte gelingen! Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte in der Berufs- und Studienorientierung. Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst, Baden-Württemberg.

Mit gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit und (Studien-)Informationsangeboten sollen Vorbehalte und stereotype Rollenvorstellungen zu MINT-Berufen dekonstruiert werden, um die Wahl von MINT-Studiengängen zu begünstigen. MINT-Studierende sollen auf ihrem Weg zum erfolgreichen Abschluss begleitet und somit **Studienabbruch in MINT vermindert** werden (hierzu gibt es ein bereits etabliertes EduCare-Konzept an der UBt). Dabei gilt es insbesondere MINT-Studentinnen über Veranstaltungen mit weiblichen MINT-„role models" gezielt auch Perspektiven für eine akademische Laufbahn in MINT-Fächern aufzuzeigen, beispielsweise mit der Veranstaltung „EINBLICKE – Frauen | MINT | Karrierewege" (Link).

Im Wirkungsbereich „**Sensibilisierung"** zu gender-und diversitätsrelevanten Aspekten in MINT werden Personengruppen in den Fokus genommen, die eine **Multiplikator*innen** Rolle in den MINT-Fächern und im Bereich Studien- und Berufswahl von Schüler*innen innehaben sowie als Gatekeeper agieren (Lins, Mellies, Schwarze 2008)[7]. Gemeint sind beispielsweise MINT-Lehrkräfte in Schule und Hochschule, Lehramtsstudierende in MINT, Beratungslehrkräfte, Berufsberatungen, Eltern und Peers. Ziel ist es, diese Personen mit Informationsangeboten zu gleichstellungs- und diversitätsrelevanten Aspekten in MINT zu sensibilisieren und Genderkompetenzen zu vermitteln. Weiterhin könnten Handreichungen mit Qualitätskriterien für gendersensiblen Unterricht in MINT etabliert werden. Insgesamt gibt es in diesem Bereich ein großes Entwicklungspotenzial für die nächsten Jahre.

Im dritten Wirkungsbereich „**Vernetzung"** werden die gezielte Zusammenarbeit und Kooperation mit MINT-Akteur*innen sowohl intern als auch extern genutzt, um gewonnene Erfahrungswerte und Erkenntnisse zu transferieren, Synergieeffekte zu schaffen und eine gleichstellungsorientierte MINT-Bildung im eigenen Haus als auch in der Region breit aufzustellen. Regelmäßige Netzwerktreffen und stabile Kooperationen sorgen für entsprechende Strahlkraft und Nachhaltigkeit der Gleichstellungsbemühungen in MINT.

Die Universität Bayreuth kommt mit einer verstetigten MINT-Koordination insbesondere auch den Empfehlungen des Hochschul-Bildungs-Reportes zur MINT-Bildung (Jahresbericht 2017/18) nach. Dieser Report konstatiert, dass sich seit 2010 im Handlungsfeld MINT-Bildung zwar viel verbessert hat (und dies ist auch an der UBt festzustellen), diese bisherigen Anstrengungen jedoch „in den kommenden Jahren weitergeführt und erfolgreiche Maßnahmen in der Fläche weiter verbreitet werden" müssen (Hochschul-Bildungs-Report 2020, S.66) [8]. Darüber hinaus plant die Universität Bayreuth die Wirkungsmessung ihrer Maßnahmen im MINT-Bereich mit der MINT-Koordination (und einem inhärenten MINT-Monitoring) weiter strategisch aufzustellen und zentral zusammenzuführen. (vgl. Hochschul-Bildungs-Report 2020, S. 70).

Personelle Ausstattung über PP III hinaus:
MINT-Gesamtkoordination an der Universität Bayreuth: Verstetigung der 0,5 Stelle der Stabsabteilung Chancengleichheit ab dem 1. April 2019

Personelle Ausstattung vorbehaltlich der Mittelbewilligung aus PP III:
Aufstocken um eine weitere 0,5 Stelle in der Stabsabteilung Chancengleichheit zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des MINT-Konzepts

Finanzielle Ausstattung:
Vorbehaltlich der Mittelbewilligung werden zusätzlich Honorar-, Sach- und Reisemittel zur Umsetzung der Maßnahme eingesetzt.

[7] Lins, Cornelia; Mellies, Sabine; Schwarze, Barbara (2008): Frauen in der technischen Bildung – Die Top-Ressource für die Zukunft. In: Buhr, Regina; Hartman, Ernst A. (Hrsg.): *Technische Bildung für Alle. Ein vernachlässigtes Schlüsselelement der Innovationspolitik.* Berlin: VDI/VDE Innovation + Technik GmbH, S. 257-328.
[8] Hochschul-Bildungs-Report 2020 – Jahresbericht 2017/18 – Halbzeitbilanz 2010 bis 2015. Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V., Stand Juni 2017, auch unter: www.hochschulbildungsreport2020.de.

4. Wirksamkeit und Qualitätssicherung

Die Qualität der Programme der Stabsabteilung Chancengleichheit werden durch passgenaue Evaluationen regelmäßig geprüft und auf Grundlage der Ergebnisse entsprechend weiterentwickelt. Das derzeit laufende über PP II finanzierte Projekt **Gleichstellungs-QM** unterstützt bei der Konzeption geeigneter Evaluationsformate für Gleichstellungsmaßnahmen und gibt Anstoß zur Integration gleichstellungsrelevanter Aspekte in hochschulpolitische Prozesse. Mit einer erfolgreichen Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts wird eine 0,25 Stelle ab 1. August 2019 personell verstetigt (vgl. Kapitel 3.1). Exemplarisch werden in den folgenden Kapiteln die Evaluierung und Auswertung einzelner Maßnahmen dargestellt.

4.1. Erweitertes Qualitätsmanagement durch Rückführung der Erkenntnisse aus den Maßnahmen in die Strukturen der Hochschule

Die Stabsabteilung Chancengleichheit hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, Erkenntnisse aus den einzelnen Projekten zu nutzen, um **strukturelle Veränderungen in der Hochschule anzustoßen**. Im Coachingprogramm (vgl. Kapitel 3.2) wurde beispielsweise das jährliche Supervisorinnentreffen eingeführt, um von den beteiligten Coaches zu erfahren, welche Themen aktuell sind, welche Veränderungen bemerkbar sind, wo Geschlechterrollen relevant werden und welche praktischen Erfahrungen im Umgang mit Genderaspekten gemacht werden. Diese Erkenntnisse werden bei jenen Treffen sowohl als auch im Team der Frauenbeauftragten und im Gremium der Gleichstellungsakteur*innen diskutiert und analysiert. Die Gleichstellungsakteur*innen sind somit Träger*innen von gleichstellungsorientiertem Strukturwissen bzw. von Wissen um organisationale Zusammenhänge in Bezug auf Gender und haben die Möglichkeit dieses beispielsweise in ihrer Gremienarbeit oder im Gender Consulting einzubringen. Das Coachingprogramm an der Universität Bayreuth arbeitet somit zusätzlich daran, strukturelle Veränderungsprozesse anzustoßen und reagiert somit auf die Kritik, Coaching sei ein Fitmachen von Frauen innerhalb frauenfeindlicher Strukturen.

Abbildung 5: Folie aus dem Vortrag von Miriam Bauch und Meike Lauggas: Genderkompetenz als Brückenschlag zwischen Individualförderung und Strukturkritik, Wien 2017

Mit dem Supervisorinnentreffen und der Verarbeitung des eingebrachten Wissens ist das Coachingprogramm nicht allein eine Maßnahme zur Individualförderung, sondern gleichermaßen eine Maßnahme,

strukturelle Veränderungsprozesse in der Hochschule anzustoßen[9], um einer **gendergerechten Hochschulkultur** näher zu kommen. Dies gelingt dann, wenn Genderkompetenz bei den Supervisorinnen ebenso wie bei den Gleichstellungsakteur*innen vorausgesetzt werden kann.

4.2. Dissertationsprojekt zur Wirksamkeit von Coaching als Personalentwicklungsinstrument

Im Dissertationsprojekt der Referentin für Coaching und Mentoring Julia Fischer steht Coaching als gendersensibles Personalentwicklungsinstrument an Universitäten im Fokus. Dabei wird neben den persönlichen und beruflichen Entwicklungen, die sich durch Coaching für Wissenschaftlerinnen ergeben, untersucht, ob und inwiefern das Thema Geschlecht und Geschlechterrolle im Coaching berücksichtigt wird.

Durch die **Genderkompetenz der eingesetzten Coaches** können Verhaltensweisen oder Vorkommnisse im Arbeitsalltag der Coachees reflektiert werden. Die Perspektive des Geschlechts kann mitbeleuchtet und mit der Coachee reflektiert werden. Abdul-Hussain definiert diese Kompetenz wie folgt: „Genderkompetenz und -performanz beschreiben die Fähigkeit und die Umsetzung der bewussten und theoriegeleiteten aktionalen Analyse und systematischen Reflexion von Praxissituationen, Strukturen, Denksystemen, Organisationen und Institutionen aus Genderperspektive, um daraus adäquates und gendergerechtes Handeln zu entwickeln und bei der Umsetzung dieses Handelns Unterstützung zu bieten“ (Abdul-Hussain, 2012, S.56)[10]. Dadurch können genderrelevante Themen wie strukturelle Benachteiligungen, wahrgenommen werden, transparent gemacht werden und als solche bearbeitet werden. Mit der Unterstützung der Coach werden Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag, durch einen **Perspektivwechsel**, statt von einer individuellen Ebene auf einer strukturellen Ebene betrachtet. Auf dieser Ebene können Genderrollen reflektiert werden. Dadurch kann ein Transfer ermöglicht werden, der individuelles Handeln durch die Einordnung in strukturelle Rahmenbedingungen erklärbar macht. In Dissertationsprojekt wird untersucht, inwiefern Wissenschaftlerinnen durch das Coaching Erkenntnisse im Zusammenhang mit Geschlechterrollen auch auf andere Situationen übertragen können und ggf. durch die Sensibilisierung auch ihr Handeln verändern.

4.3. Gendertheoretisch fundierte Gleichstellungsarbeit: die Zusammenarbeit von Forschung und Gleichstellungspolitik intensivieren

Mit der Gründung des **Netzwerks „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ (GeQuInDi)** an der Universität Bayreuth im Juni 2016 ist es gelungen, Forscher*innen über Fakultäts- und Fachgrenzen hinweg zu vernetzen (Link). Die aus dem Professorinnenprogramm II finanzierte Stelle ‚gender/queer studies‘ stellte bisher in begrenztem Rahmen die gender/queer-theoretische Begleitung und Beratung von universitärer Lehre, Projektentwicklung und Gleichstellungsarbeit bereit. Diese strukturbildenden und transformationsbegleitenden Aktivitäten sollen jetzt ausgeweitet, intensiviert und verstetigt werden (vgl. Maßnahmen 113, 115 im StEP und Kapitel 3.3).

Das Netzwerk „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ stellt ein Forum transdisziplinärer Zusammenarbeit in Lehre, Hochschul- und Projektentwicklung dar. Das Ziel ist dabei die verstärkte Sicht- und Nutzbarmachung der vorhandenen Expertise an der UBt für eine **gendertheoretisch fundierte Gleichstellungsarbeit**, eine gender- und diversitätsgerechte Lehre und eine vernetzte Forschung.

[9] Vgl. dazu auch: Monika Klinkhammer, Neela Enke: (Konflikt-)Coaching als Veränderungspotenzial. In: duz 2018/02, S. 59-62.

[10] Surur Abdul-Hussain (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Mit einem Beitrag von Ilse Orth und Hilarion G. Petzold zu „Genderintegrität“. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Die Netzwerkgründung im Juni 2016 ist der Auftakt für eine intensive Zusammenarbeit von Gleichstellungspolitik und Forschung und dem Bemühen, Geschlechtertheorien in hochschulpolitisches Engagement einzubringen. Die Stärke des Projekts liegt bisher in der Vernetzung der Forscher*innen, Handlungsbedarf ist im Bereich der Übertragung gendertheoretischen Wissens in die hochschulpraktische Gleichstellungsarbeit festzustellen. Workshops, wie der für das Sommersemester 2018 geplante „Gender-Kompetenz und geschlechtliche Vielfalt – strukturelle Diskriminierungen, Gesetzesreformen und Handlungsbedarf" haben neben der **Reflexion bestehender Strukturen** auch den **Praxistransfer** gewonnenen Wissens und vorhandener Expertise zum Ziel. Damit unterstützt GeQuInDi aktiv die Erreichung des gesamtuniversitären Ziels „Gleichstellung der Geschlechter", im Rahmen der Maßnahme „Reflexion/Überarbeitung bestehender Strukturen und Maßnahmen in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt" aus dem StEP 2025 (Maßnahme 113).

5. Anteil von Frauen in Organen und Gremien

Die Partizipation von Frauen in Organen und Gremien ist für die Umsetzung der Chancengleichheit von großer Bedeutung. Entsprechend der landesgesetzlichen Regelungen haben alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligte auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken (Bay. Hochschulgesetz Art. 4, Abs. 3). Da der Anteil von Professorinnen bei 20 % liegt, werden Frauenbeauftragte für ihre Gremienarbeit **entlastet**. Sie erhalten für ihre Arbeit in Berufungskommissionen Sach- oder Reisemittel (pro Frauenbeauftragte 1030 € jährl.) und erhalten zudem die Möglichkeit, nach der Beteiligung an vier Berufungskommissionen ihr Lehrdeputat um eine Semesterwochenstunde zu reduzieren.

Frauenanteil	Situation 2008 (für PP I)	Situation 2012 (für PP II)	Situation 2017 (für PP III)
Hochschulsenat	22,2 % (4 von 18)	22,2 % (4 von 18)	38,9 % (7 von 18)
Hochschulleitung	16,7 % (1 von 6)	16,7 % (1 von 6)	0 % (0 von 7)
Hochschulrat	10 % (1 von 10)	0 % (0 von 10)	42,9 % (6 von 14)

Abbildung 6: Frauenanteile in Hochschulsenat, Hochschulleitung und Hochschulrat (stimmberechtigte Mitglieder)

In den **Gremien** des Hochschulrats und des Senats ist es der UBt gelungen, den Frauenanteil zu erhöhen. Der Hochschulrat ist inzwischen mit 6 Frauen besetzt (insg. 14 Pers.) und der Senat mit 7 Frauen (insg. 19 Pers.). Bei der letzten Wahl für den frei werdenden Vizepräsidentenposten war es unter der Vorgabe, dass es eine gleichmäßige Verteilung von Fakultäten geben sollte, nicht möglich eine Frau zu gewinnen.

6. Schlussbemerkung

Die Universität Bayreuth setzt sich mit einer regelmäßigen Situationsanalyse und dem aktuellen StEP 2025 realistisch mit dem Stand ihrer Gleichstellungsarbeit auseinander, erkennt Defizite und reagiert mit der Konzeption entsprechender Maßnahmen. Die Mittel aus dem Professorinnenprogramm I und II wurden erfolgreich genutzt, um Projekte anzustoßen und weiterzuentwickeln. Insgesamt hat die Universität Bayreuth in den letzten Jahren bereits eine solide Basis für die Gleichstellung aufbauen können, die es nun auszubauen und zu konsolidieren gilt, um ihre Bemühungen zielgerichtet und nachhaltig fortführen zu können. Mit der Umsetzung des Gleichstellungszukunftskonzepts können (vorbehaltlich der Förderzusage) die wirksamen Maßnahmen aus PP II weitergeführt und neue erfolgsversprechende Maßnahmen realisiert werden.

Bayreuth, den 23. Mai 2018

_____	_____
Prof. Dr. Stefan Leible	*Prof. Dr. Birgitta Wöhrl*
Präsident der Universität Bayreuth	Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

Anlage 1: Struktur- und Entwicklungsplan 2025
mit für das Gleichstellungszukunftskonzept
relevanten Hervorhebungen
(durch die Stabsabteilung Chancengleichheit)

UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Mehr als eine Universität

Struktur- und Entwicklungsplan 2025

Inhalt

	Vorbemerkung	4
	Leitbild der Universität Bayreuth	6
1.	Forschung	8
2.	Lehre	12
3.	Third Mission	16
4.	Governance	20
	Profil der Universität Bayreuth	24
Q1.	Internationalisierung	26
Q2.	Digitalisierung	30
Q3.	Chancengleichheit & Diversität	34
Q4.	Nachhaltigkeit	38

Vorbemerkung

Die Universität Bayreuth hat sich seit ihrer Gründung 1975 fest in der deutschen Universitätslandschaft etabliert und kann durch exzellente zukunftsfähige Wissenschaft und Bildung überzeugen. Die zahlreichen bisherigen Erfolge in Forschung und Lehre belegen dies eindrucksvoll. Um die Universität auf zukünftige Entwicklungen und Rahmenbedingungen vorzubereiten und somit noch wettbewerbsfähiger zu machen, haben wir einen neuen Struktur- und Entwicklungsplan ausgearbeitet. Dieser schreibt den am 5. Juni 2013 beschlossenen ‚Struktur- und Entwicklungsplan 2020+' fort und löst ihn ab. Wir sehen unseren Struktur- und Entwicklungsplan weiterhin als ein bedeutendes strategisches Instrument, um einerseits den Erhalt vorhandener, gut funktionierender Strukturen zu sichern und andererseits notwendige Umstrukturierungen und zukunftsweisende Neuausrichtungen im Wettbewerb der Universitäten vorzunehmen. Er ist eine wichtige Orientierungsgrundlage bei strategischen gesamtuniversitären Entscheidungen, z. B. bei der Einführung neuer Studiengänge, der Ausschreibung neu bzw. wieder zu besetzender Professuren oder der Zuteilung von Ressourcen. Zudem ist der Struktur- und Entwicklungsplan die Basis für Zielvereinbarungen im Rahmen des Innovationsbündnisses mit dem Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst.

Mit diesem neuen Struktur- und Entwicklungsplan wollen wir den geänderten Rahmenbedingungen und neuen Herausforderungen, mit denen sich die Universität Bayreuth konfrontiert sieht, Rechnung tragen. Die Erosion des Vertrauens in die Wissenschaft und ihre Einrichtungen tangiert uns als Universität besonders: Phänomene wie Fake News und Filterblase aber auch neue Formen der Rezeption von Wissen wirken auf uns, ebenso wie Digitalisierung, Internationalisierung bei gleichzeitig aufkommendem politischen Nationalismus, Urbanisierung und demografischer Wandel. Wir wollen in diesem Papier Antworten geben, wie die Universität Bayreuth diesen Herausforderungen begegnet.

Selbstverpflichtung und Antrieb, die erfolgreiche Entwicklung der Universität Bayreuth gemeinsam zu verfolgen – hin zu Zielen, die hier für jeden transparent niedergeschrieben sind. Um die gesetzten Ziele zu erreichen, werden in den kommenden Jahren verschiedene Maßnahmen geplant und umgesetzt. Auf deren Darstellung wird in diesem Dokument bewusst verzichtet, um die langfristige Gültigkeit der strategischen Ausrichtung zu unterstreichen.

Zur Formulierung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans und des neuen Leitbilds wurde Anfang 2017 ein koordinierter Prozess angestoßen. Unter Einbeziehung aller Mitgliedergruppen der Universität Bayreuth wurde in konzentrierter Arbeit und unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Sichtweisen die große Expertise auf dem Campus verdichtet und auf die folgenden Seiten gebracht.

Leitbild der Universität Bayreuth

Mehr als eine Universität

Auf dem grünen Campus der Universität Bayreuth begegnen sich Menschen und Ideen, hier ist das akademische Leben bunt und persönlicher als in großen Massenuniversitäten. Forschung auf Spitzenniveau, Lehre nach modernsten Methoden, Internationalität und Diversität, Sprungbrett in eine erfolgreiche Karriere – für all das steht die Universität Bayreuth.

Wie viele andere Universitäten auch.
Doch die Universität Bayreuth ist mehr!

Die Universität Bayreuth ist

Freiraum für kreatives Denken.

Unser Campus ist ein Ort, an dem Denken Platz zur Entfaltung hat. Wir geben Lehrenden, Lernenden und Beschäftigten Raum, um ihr Potenzial voll zu entwickeln. So holen wir die besten Köpfe nach Bayreuth, und es entsteht Forschung auf internationalem Spitzenniveau. Wir bieten ein motivierendes Arbeitsumfeld. Wir wertschätzen die Leistungen aller Menschen auf unserem Campus gleichermaßen. Hier finden Aktivitäten statt, die jedem offen stehen und die auch jenseits von Forschung und Lehre sinnstiftend sind. Auf dem Campus der Universität Bayreuth herrscht eine kreative und lebenslang prägende Kultur der Vielfalt im Denken und Handeln.

Die Universität Bayreuth ist ein

Platz für Mutige.

Grenzen sind dazu da, in Frage gestellt zu werden. Wir überschreiten sie, wenn sie unseren Erkenntniswillen bremsen. Interdisziplinarität ist unser Gründungsauftrag. Deshalb fördern wir Kooperationen innerhalb und außerhalb der Universität und über Fächergrenzen hinweg; dabei begegnen wir uns stets auf Augenhöhe. Unsere inter- und transdisziplinären Profilfelder sind längst Benchmark in der Universitätslandschaft. Wir betreten immer wieder Neuland und geben Antworten auf wissenschaftliche, technische und gesellschaftliche Fragen. So gestalten wir die Zukunft maßgeblich mit. Hierbei beschränken wir uns nicht auf Wissensvermittlung: Wir wollen junge Menschen umfassend bilden und prägend für sie sein. Wir sind ein Ort, an dem sich Persönlichkeit entwickeln kann, wo zu Selbstreflexion angeregt wird. Wer hinterfragt und Mut zu unbequemen Antworten hat, findet auf dem Bayreuther Campus seinen Platz.

Die Universität Bayreuth ist

Innovationsmotor.

Unsere Fähigkeiten, Ziele klar zu formulieren, Risiken einzugehen, Folgen abzuschätzen und Nachhaltigkeit anzustreben, prägen den Erkenntnisgewinn in Forschung und Lehre an der Universität Bayreuth. Weil wir uns als Bestandteil der Region Bayreuth verstehen, pflegen wir einen kontinuierlichen Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren in unserem Umfeld. Wir lassen die Gesellschaft teilhaben an den Erkenntnissen, die auf dem Campus gewonnen werden, und stoßen nachhaltige und innovative Entwicklungen an. Wir denken in größeren Räumen: Wir pflegen unsere nationalen und internationalen Netzwerke. Wir sind hoch angesehen in der Wissenschaftslandschaft und bauen diese Position beständig aus. Nachhaltigkeit heißt für uns auch, permanent international Impulse zu geben und weltweit Innovationen auszulösen.

Die Universität Bayreuth ist

Lebensumfeld.

Auf unserem Campus geschieht Leben in seiner ganzen Vielfalt, hier steht der Mensch im Mittelpunkt – ganz gleich welcher Hautfarbe und Herkunft, welcher geschlechtlichen Identität und welcher religiösen oder weltanschaulichen Orientierung. Wir fördern Talente, fordern Leistung und geben gleiche Chancen – jeder Person nach ihren Fähigkeiten. Wir sind eine Gemeinschaft, deren Mitglieder sich auf dem Campus entfalten und hier gemeinsam wirken wollen. So überwinden wir Fakultätsgrenzen ebenso wie Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede und Hürden im Kopf. Wir kommunizieren fair und offen, praktizieren Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit. ‚Kooperation' und ‚Chancengleichheit' sind an der Universität Bayreuth keine leeren Worte. Wir füllen sie mit Leben.

Unser Leitbild für die Universität Bayreuth:

„Kreativ, mutig, innovativ und lebenswert! Eben mehr als eine Universität."

1. Forschung

Wir sind eine leistungsstarke, sowohl der Grundlagenforschung als auch – darauf aufbauend – der angewandten Forschung verpflichtete Universität. Auch unsere Lehre ist forschungsorientiert. Die Basis dafür sind unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und ihre individuelle Forschung. Deshalb gehört die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu den wichtigsten Aufgaben der Universität Bayreuth. Wir begleiten und unterstützen unsere jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf ihrem Weg. Fachliche, fachfremde und persönlichkeitsbildende Qualifikationsangebote befähigen sie zu akademischen oder außeruniversitären Karrieren.

Die Forschungsstärke der Universität Bayreuth basiert auch auf fächerübergreifenden Schwerpunktsetzungen: Bereits der Gründungsauftrag betonte Inter- und Transdisziplinarität. So werden unsere Stärken in der Forschung seither in Profilfeldern zusammengefasst, aus denen heraus immer wieder aktuelle nationale sowie internationale Forschungsverbünde erwachsen.

Indem wir wissenschaftliche Exzellenz schaffen und unsere Forschungsergebnisse in Wirtschaft und Gesellschaft zum Tragen bringen, werden wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung als Ort der Wissenschaft gerecht.

Strategische Allianzen

Unser innovativer und internationaler Campus bietet exzellente Rahmenbedingungen für Forschungsaktivitäten der verschiedensten Disziplinen. Durch den Ausbau strategischer Allianzen werden wir unsere Forschungsleistung erhöhen. An erster Stelle stehen Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Ergänzend zu bestehenden Kooperationen mit der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft intensivieren wir zur Stärkung der Grundlagenforschung künftig die Zusammenarbeit mit der Leibniz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft. Ebenso werden die regionalen Forschungsverbünde mit den Universitäten Würzburg und Erlangen sowie mit der Universität Bamberg und den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (z. B. im Rahmen der ‚TechnologieAllianzOberfranken', TAO) neue Impulse erhalten.

Forschungsschwerpunkte

Seit Bestehen der Universität Bayreuth sind wir auf strategisch ausgewählte, fächerübergreifende Forschungsschwerpunkte ausgerichtet: Unsere sogenannten Profilfelder bündeln Kompetenzen und erzeugen Synergien. Wir werden auch zukünftig auf der Grundlage international konkurrenzfähiger Spitzenforschung in den Einzeldisziplinen die Integration verschiedener Wissenschaftsdisziplinen intensivieren. Für uns ist dabei die Einzelforschung die Basis der gemeinsamen Forschung. Als Regelform der Erkenntnisgewinnung in allen Disziplinen werden wir für die Einzelforschung mehr Freiräume schaffen und die dafür erforderliche Forschungsinfrastruktur optimieren.

Unsere Ausrichtung auf eine interdisziplinäre Schwerpunktbildung stellen wir durch den Aufbau des neuen fachübergreifenden Campus in Kulmbach erneut unter Beweis. Als eigenständige Fakultät für Lebensmittel und Gesundheit wird er den stark wachsenden und gesellschaftlich relevanten Bereich ‚Life Sciences – Food, Nutrition and Health' abdecken. Hiervon werden nicht nur die Universität Bayreuth und die Stadt Kulmbach profitieren. Die gesamte Region Oberfranken wird für junge Menschen attraktiver und positioniert sich mit internationaler Strahlkraft als Premium-Standort im Lebensmittel- und Gesundheitssektor.

Interdisziplinarität

Die dank unserer starken Profilfelder gelebte, erfolgreiche Tradition der interdisziplinären Zusammenarbeit werden wir weiter stärken. Vor allem der fächerübergreifende Austausch innerhalb und zwischen den Profilfeldern soll intensiviert werden. Dies geschieht zum einen durch den weiteren Ausbau gemeinsamer Forschungsinfrastrukturen, z. B. der Key Labs. Zum anderen werden wir neue Plattformen für den interdisziplinären Austausch schaffen, z. B. den Faculty Club, welcher die Kommunikationsmöglichkeiten über Fächergrenzen hinweg verbessert und die Begegnung und Vernetzung unserer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in allen Phasen ihrer wissenschaftlichen Karrieren erleichtert. Diese Vernetzungseinrichtungen bieten Gelegenheit, Vertreter aller Organisationsebenen zu treffen und sich in Hochschulbelangen auf Augenhöhe auszutauschen. Das ist kreativ, innovativ und zukunftsweisend: Es werden Distanzen überwunden und Hierarchien abgebaut. Dabei machen wir an unserer Campusgrenze nicht halt. Gerade die Möglichkeit, intensive gemeinsame Forschung mit internationalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu betreiben – losgelöst von den organisatorischen Beschränkungen des Alltags – nutzen wir intensiv. Unsere lokale Vernetzung ist dafür nur ein erster Schritt.

Wissenschaftsmanagement

Wir werden unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützen, die Zahl der Forschungsprojekte zu erhöhen. Dabei hat weiterhin die Qualität der Forschung Vorrang vor der Quantität der Projekte. Die Förderung der Einzelforschung steht dabei gleichberechtigt neben der Gruppenforschung. Beides wird durch einen neuen internen Förderpool an der Universität Bayreuth gestärkt werden. Dieser soll Anreize setzen und dazu ermuntern, koordinierte Verbundprojekte zu beantragen oder individuell Drittmittel einzuwerben.

Bei der Beantragung und Durchführung der Projekte werden wir den Support für unsere Forschenden umfassend verbessern und so zu ihrem Erfolg beitragen. Zu diesem Zweck professionalisieren wir unser Wissenschaftsmanagement durch den Ausbau im Bereich Personal, Verwaltung und digitaler Infrastruktur. Eine Gerätedatenbank, virtuelle Key Labs, das Forschungsdatenmanagement, Coachings und weitere Trainingsangebote für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden gezielt entwickelt.

Wissenschaftsreflexion

Die vielfältigen Angebote zur Unterstützung der Forschung an der Universität Bayreuth werden unseren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht nur Hilfen für die Projektarbeit an die Hand geben. Sie geben auch stärkere Anreize zur Wissenschaftsreflexion, die den Blick für andere Fachkulturen öffnet und neue, disziplinenübergreifende Zugänge zur eigenen Forschung schafft. Das Hinterfragen der eigenen Forschungstätigkeit, die Auseinandersetzung mit ethischen Fragen der Forschung und der ständige interdisziplinäre Austausch sind zentrale Bestandteile der Wissenschaftskultur an der Universität Bayreuth. Unsere internationalen Kontakte sind auch dafür wichtige Diskussionspartner.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

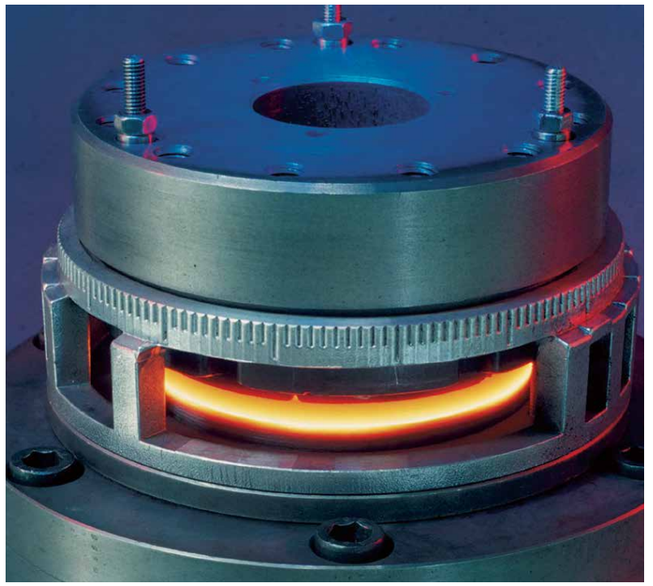
Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (WiN), d.h. Promovierende, Postdocs und Habilitierende, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Forschungsaktivitäten sowie unseres Bildungsauftrags und wird daher intensiviert. Wir bauen – unter Wahrung der forschungsorientierten Nachwuchsausbildung – das fächerübergreifende Qualifizierungszusatzangebot in Lehre, Führung und Management weiter aus.

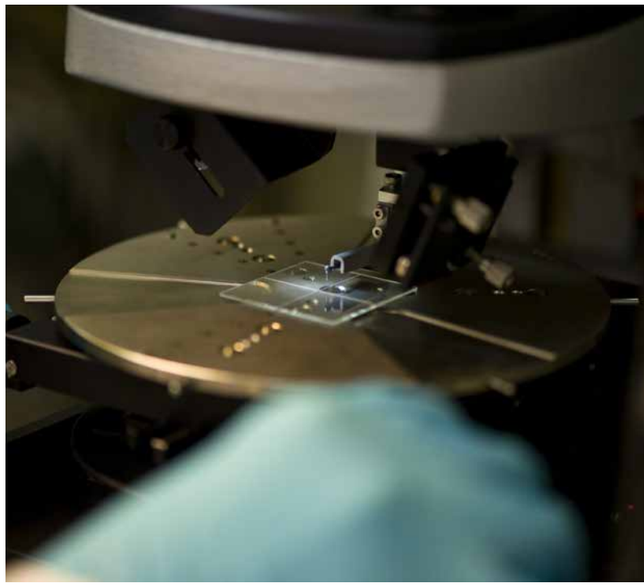
Unseren Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern gewähren wir zudem mehr Freiräume, um eigene Forschungsideen zu verfolgen.

Das erfolgreiche Konzept der University of Bayreuth Graduate School wird in eine ‚WiN-Academy' integriert und um die Phase nach der Promotion erweitert. Die WiN-Academy wird als umfassendes Gesamtkonzept zur Karriereentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs entwickelt. In Ergänzung zur genuin wissenschaftlichen Arbeit ermöglichen überfachliche Karriereentwicklungsangebote ein optimales Forschungs- und Arbeitsumfeld für unsere Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler.

Für den Übergang zwischen einzelnen Karrierestufen werden Überbrückungsstrukturen geschaffen, die den Verbleib und die kontinuierliche Weiterarbeit erfolgreicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bayreuth begünstigen. Wir etablieren zudem in enger Abstimmung mit den Lehrstühlen und Disziplinen eigene Konzepte für Postdoc-Forschung und Nachwuchsgruppen als begleitendes Instrument auf dem Weg zu einer Professur neben einer Habilitation.

Im ‚WiNkubator-Café' werden die Angebote für die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses personell und räumlich zusammengefasst. So machen wir die Kommunikation innerhalb des wissenschaftlichen Nachwuchses sicht- und erlebbar.





2. Lehre

Wir stehen für qualitativ herausragende Lehre und umfassende Bildung unserer Studierenden. Maßgeblich sind für uns diese Prinzipien:

- Vermittlung hoher fachlicher Qualifikation
- Förderung besonders leistungsfähiger Studierender
- Vermittlung und Förderung interdisziplinärer, sozialer und kultureller Kompetenzen

Auch hier handeln wir getreu unserem Leitbild: Wir tragen aktiv zur Persönlichkeitsentwicklung der künftigen Akademikerinnen und Akademiker als verantwortliche Mitglieder unserer Gesellschaft bei.

Qualitätsmanagement

Die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit unserer internen Qualitätssicherungsprozesse wurde uns mit der erfolgreich durchlaufenen Systemakkreditierung bestätigt. Dies ist Ansporn, die Qualität unseres Lehrangebots beständig weiterzuentwickeln.

Ergänzend zu den grundständigen disziplinären Studiengängen bauen wir unser fakultäts- und fächerübergreifendes interdisziplinäres Studienangebot aus, um unsere Attraktivität und Sichtbarkeit national wie international zu steigern. Wir passen unsere Studiengänge fortlaufend an Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt an und entwickeln unser gesamtes Studienangebot bedarfsgerecht weiter.

Um die Zahl der erfolgreichen Studienabschlüsse weiter zu erhöhen, entwickeln wir unsere vorhandenen Strukturen zur Unterstützung der Studierenden während der gesamten Studiendauer durch Educare-Koordinatorinnen und -Koordinatoren weiter. Neben der individuellen Unterstützung der Studierenden verbessern wir die Studienbedingungen durch eine konsistente und transparente Datenbasis für den gesamten Student Life Cycle (CAMPUSonline).

Die didaktischen Fähigkeiten unserer Lehrenden haben einen hohen Stellenwert an unserer Universität. Daher hat die konstante (Weiter-)Qualifikation der Lehrenden in unserer hochschuldidaktischen Weiterbildungseinrichtung, dem Fortbildungszentrum Hochschullehre, große Bedeutung. Neben neu geschaffenen Preisen, etwa dem ‚Universitätspreis für herausragende Lehre' oder dem ‚Bayreuther Universitätspreis für digital unterstütze Lehre', entwickeln wir Modelle, die die Qualitätsentwicklung der Lehre weiter stärken und unsere Wertschätzung dafür sichtbar machen. Damit schaffen wir gemäß unserem Leitbild auch ein motivierendes Arbeitsumfeld für alle Mitglieder der Universität.

Interdisziplinarität

Zukunftsorientierte Ideen für die interdisziplinäre Zusammenarbeit haben bei uns Tradition. Wir waren bei den Ersten, die Geoökologie, Sportökonomie oder Philosophy & Economics in eigenen Studiengängen angeboten und damit unterschiedliche Fächer „zusammengedacht" haben. Der Erfolg dieser Studiengänge zeigt, dass wir damit auf dem richtigen Weg sind. Zukunftsfähigkeit und Innovation bleiben die Maxime auch für die künftige Entwicklung weiterer modellbildender interdisziplinärer Studiengänge. Beispielhaft sind hier die Planungen für den Campus Kulmbach zu nennen. Sie sind prototypisch für das Zusammenbringen von Natur- und Sozialwissenschaften, von anwendungsorientierter und Grundlagenforschung.

Forschungsorientierte Lehre

Um selbstständig denkende, kritische Absolventinnen und Absolventen auszubilden, orientieren wir unsere Lehre eng an unseren Forschungsprozessen und entwickeln unser Lehrprofil parallel zum Forschungsprofil weiter.

Innovative Lehre

Unsere Campusuniversität ermöglicht eine Gemeinschaft der Forschenden, Lehrenden und Lernenden, die offen für innovative Lehr-Lernkonzepte und Studienformen ist. Mit der Unterstützung des Fortbildungszentrums Hochschullehre werden wir innovative Formen des Lehrens und Lernens neu- und weiterentwickeln. Verstärkt werden wir dabei digitale Ressourcen nutzen. Unser hochschuldidaktisches Weiterbildungsangebot für alle Lehrenden, die hochschuldidaktischen Zertifikatsprogramme und die spezifischen Angebotsformen (Coaching, Hospitationen, Lehrprojekte etc.) bauen wir weiter aus. Wir wollen damit vor allem auch die Lernprozesse unserer Studierenden nachhaltiger gestalten. Auf der Grundlage permanenter Evaluationen werden wir unsere Angebote um weitere Konzepte, wie etwa eine verstärkt gendersensible Didaktik in den MINT-Fächern und eine grundsätzlich diversitäts- und heterogenitätsorientierte Lehre, erweitern.

Innovative Lehrformen bieten insbesondere für die Studieneingangsphase Chancen, Studierenden Orientierung und Begleitung zu geben. Wir gehen davon aus, dass wir damit die Zahl der Studienabbrüche verringern.

Lehrerbildung

Die Weiterentwicklung der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern ist für uns eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe, der wir verantwortlich nachkommen. Unseren forschungsorientierten Ansatz und die innovative Lehre verfolgen wir auch auf diesem Feld. Im Verlauf unseres 2016 begonnenen Projekts ‚Fachliche und kulturelle Diversität in Schule und Universität' im Rahmen der Qualitätsoffensive Lehrerbildung etablieren wir in den nächsten Jahren ein Gesamtkonzept von Lehrerbildung an der Universität Bayreuth, das die Diversität von Lernenden – insbesondere hinsichtlich ihrer fachlichen Kompetenzen und ihrer Kulturalität – als Potenzial für Bildungsprozesse an der Universität nutzt. Wir verfolgen dabei drei Ziele: stärkerer Praxisbezug in der Lehrer-

bildung, engere Verzahnung von Fachwissenschaft und Fachdidaktik sowie Weiterentwicklung der Lehrerbildung im Licht aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen. Bei unserer systemischen Entwicklung des Lehramtsstudiums mit unseren polyvalenten Abschlüssen stärken wir auch die Persönlichkeitsbildung und Zukunftschancen künftiger Lehrkräfte.

Ebenso setzen wir auf die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern: Damit leisten wir einen Beitrag, neue Lehr- und Lernmuster nicht nur in der universitären Lehrerbildung zu vermitteln, sondern auch in der alltäglichen Lehrpraxis anzuwenden.

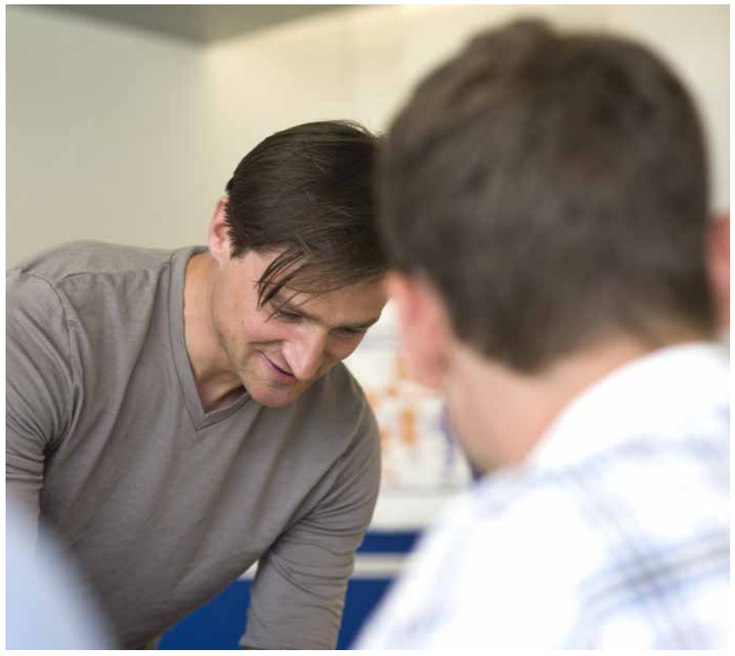
Persönlichkeitsbildung

Wir unterstützen aktiv die Persönlichkeitsentwicklung unserer Studierenden. Dazu gehört ganz wesentlich das Engagement unserer Studierenden auf dem Campus und weit darüber hinaus. Dies werden wir weiter fördern und honorieren, z. B. durch Ideenwettbewerbe zur aktiven Mitgestaltung des Campus als eine gesundheitsförderliche Lebenswelt.

Eine Schlüsselrolle in einer auf den ganzen Menschen ausgerichteten Ausbildung spielt die interkulturelle Kompetenz. Sie ist unverzichtbares Element des konstruktiven Umgangs mit kultureller Vielfalt und für uns eine der wichtigsten Qualifikationen in einer globalisierten Welt. Deshalb werden wir gezielt durch die verstärkte Implementierung von internationalem Austausch und durch ein größeres Angebot fremdsprachlicher und interkultureller Trainings dazu beitragen, dass unsere Studierenden sich auf diesem Feld fachlich qualifizieren und persönlich entwickeln können.

Zur umfassenden Bildung gehört auch eine Öffnung der fachlichen Grenzen des eigenen Studiengangs im Rahmen eines Studium Generale. Hier ist uns die Vermittlung von aktiv zukunftsorientiertem, gestaltendem Denken und Handeln sowie von gender- und diversitätssensiblen Perspektiven besonders wichtig. Wir integrieren diese Kompetenzen in unseren Studiengängen nachhaltig und machen sie zu einem festen Bestandteil der Hochschulausbildung an der Universität Bayreuth.

Durch ein fakultätsübergreifendes Lehrkonzept mit Basislehrangeboten für Entrepreneurship und IT sowie durch fachspezifische Vertiefungsveranstaltungen tragen wir dazu bei, dass unsere Studierenden diese besonders zukunftsorientierten Kompetenzen ausbilden. Dafür arbeiten wir mit dem Zentrum Digitalisierung.Bayern und der TechnologieAllianzOberfranken zusammen und werden sowohl digitalisierte und bilinguale Lehrangebote als auch Entrepreneurship-Inhalte für alle Studiengänge entwickeln. Unser Ziel ist die Aus- und Weiterbildung von gestaltendem, unternehmerischem Denken und die Befähigung zu kritischem, selbstbestimmtem und verantwortungsvollem Handeln.



3. Third Mission

Wir verstehen unsere Third Mission als wechselseitigen Austausch von Wissen zwischen der Universität und Akteuren aus Gesellschaft, Wirtschaft, Kultur und Politik zur Erreichung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Innovationen. Nur in Kooperation und im Dialog mit der Gesellschaft können exzellente Forschung und Lehre ihre Wirkung zum Wohle von Wirtschaft und Gemeinwesen entfalten. Wir sind Innovationsmotor für Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur in der Region. Unsere externen Partner nehmen wir gleichzeitig als Impuls- und Ideengeber für unsere Arbeit wahr. Dafür entwickeln wir eine qualitätsvolle Transferkultur und öffnen uns einem breiten Verständnis der Third Mission. Wir wollen sie als Teil der global vernetzten Wissenschaften und in enger Verzahnung mit Lehre und Forschung weiter ausbauen.

Transfer

Wir werden Transfer in allen Gesellschaftsbereichen mitdenken und abbilden: Technologie- und Wissenstransfer, Gründungsberatung, Lizenzierungen, Patente und Kooperationen; ‚KinderUni' und Schulkooperationen; soziales Engagement und Kooperation mit gesellschaftlichen Gruppen; ‚Stadtgespräch(e)' und öffentliche Vorträge; lebenslanges Lernen und Weiterbildung sowie Beziehungsmanagement zu Gesellschaft, Unternehmen und Alumni. Diese Aktivitäten werden in der gesamtuniversitären Transferstrategie abgebildet.

Durch ein neues Institut für Entrepreneurship & Innovation wird das Thema Transfer auf dem Campus sichtbar werden. Neue Lehrstühle und Transferscouts stärken Forschung und Lehre und stellen Transfer aktiv her. Externe Kooperationspartner erhalten leichter Zugang zu unseren Kompetenzen. Durch die Förderung von Gründungsaktivitäten stärken wir die Region und schaffen neue Perspektiven für unsere Studierenden.

Die hohen wissenschaftlichen Kompetenzen in den Profilfeldern bringen wir als Knowhow in unsere Transferaktivitäten ein. Wir nutzen Synergien zwischen Wissenschaft und Praxis, um wichtige Zukunftsfragen und -themen (Grand Challenges) in Wirtschaft und Gesellschaft zu lösen. Wir dokumentieren und evaluieren laufend unsere Transferaktivitäten, um sie dem Bedarf anzupassen.

Wissenschaftsbasierte Weiterbildung

Die Anforderungen des Berufslebens ändern sich heute schneller als je zuvor. Zugleich sind die Lebensumstände und -entwürfe vielfältiger. Daher sind Studium und Beruf nicht mehr nur aufeinander folgende Lebensphasen, sondern werden miteinander verbunden oder wechseln einander ab.

Wir sehen in der berufsbegleitenden und lebenslangen Weiterbildung deshalb eine Chance zur weiteren Profilbildung der Universität Bayreuth. Unsere Campus-Akademie stößt Weiterbildungsaktivitäten an, organisiert sie, führt sie durch und stellt sie gebündelt nach außen dar. Wir bauen unser bereits erfolgreich etabliertes Angebot an weiterbildenden Studiengängen, Zertifikatskursen und Seminaren gezielt aus. Mehr überregional beachtete Studiengänge werden in die Weiterbildung übertragen werden. Hierfür werden weitere Fachgebiete gewonnen und Forschungsergebnisse aus allen Fakultäten praxisorientiert vermittelt.

Der spezielle Weiterbildungsbedarf der Region soll besonders berücksichtigt werden. Regionale Unternehmen werden in Planung und Durchführung neuer Angebote eingebunden, um deren Fachkräftesicherung durch akademische Weiterbildung zu unterstützen.

Die Campus-Akademie will noch professioneller am Weiterbildungsmarkt agieren. Hierfür werden die unternehmerischen Anforderungen mit den öffentlich-rechtlichen Rahmenbedingungen in Einklang gebracht.

Entrepreneurship, Startups und Gründungen

Wir bauen unsere Lehre im Bereich Entrepreneurship mit zusätzlichen Veranstaltungsformaten aus. Sie werden auf Mitarbeit und selbstständiges Handeln der Studierenden ausgerichtet sein und sich mit konkreten Innovationserfordernissen aus Wirtschaft und Gesellschaft befassen. Wir identifizieren Ansprüche aus Wirtschaft und Gesellschaft und greifen diese in der Lehre auf. Studierende können ihr Studium für eine Unternehmensgründung unterbrechen.

Gemeinsam mit der Stadt Bayreuth verbessern wir die Start- und Wachstumsbedingungen für Gründungsinteressierte und junge Unternehmen durch Raumangebote sowie Beratungs- und Coaching-Angebote. Gründende Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler finden in unserem Institut für Entrepreneurship & Innovation Co-Working Spaces und einen Treffpunkt für Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und externe Partner aus Wirtschaft und Gesellschaft. Im Institut können Anliegen bzw. Innovationserfordernisse aus Wirtschaft und Gesellschaft erfasst, Kooperationspartner für die jeweiligen Anliegen gefunden und wichtige Zukunftsfragen diskutiert werden (Think Tank). In unmittelbarer Nähe zur Universität wird in Trägerschaft der Stadt Bayreuth ein kommunales Gründerzentrum aufgebaut, das weiter entwickelten Start-Ups Räume anbietet. Unternehmen profitieren damit von einer engen Anbindung an die Universität Bayreuth und an diverse Forschungseinrichtungen. Service- und Beratungsangebote der Universität, der Kammern und der Stadt Bayreuth runden das Angebot ab. Damit verzahnen wir unsere Transferaktivitäten und infrastruktur mit Angeboten regionaler Partner.

Förderung der Beziehungen zur Universität

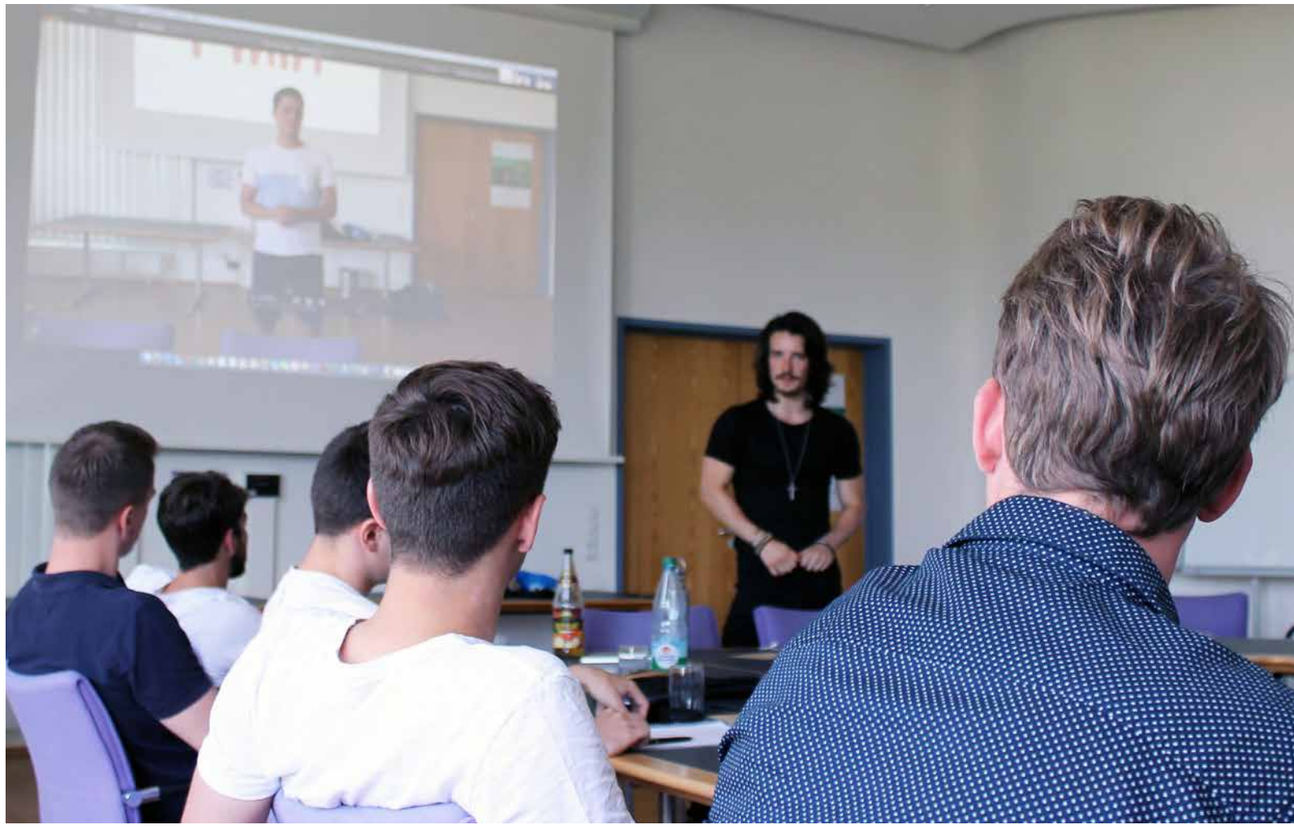
Wir fördern den Austausch von Wissen und Erfahrung durch eine bewusste Gestaltung unserer Beziehungen zu Gesellschaft, Förderern, Unternehmen, Alumnae und

Alumni sowie deren Verbindung zu Forschung und Lehre sowie der Universität als Ganzes. Diesen Prozess unterstützen wir mit einem intelligenten zentralen Datenmanagement und einer Verstetigung der Strukturen.

Unsere Beziehungen zu Schulen und Ausbildungseinrichtungen dienen dazu, Studienperspektiven zu eröffnen und Schüler auf ein Studium vorzubereiten: ‚KinderUni', Schülerforschungszentren und ‚Girls' Day' sind beispielhafte, bereits etablierte Ausgangspunkte.

Um unseren Studierenden exzellente Karriereperspektiven zu eröffnen, kooperieren wir mit regionalen und überregionalen Unternehmen. Hierbei beziehen wir insbesondere unsere Alumnae und Alumni ein und festigen deren Verbindung zu ihrer Alma Mater. Als gestaltender Akteur engagieren wir uns in internationalen wie regionalen Netzwerken und schaffen damit Zugänge zur Kompetenzerweiterung aller Beteiligten.

Darüber hinaus stärken wir die Identifikation unserer Alumnae und Alumni mit der Universität, ihren Mitgliedern und ihrem Campus durch Einbindung in Veranstaltungen der Universität, der Fakultäten und der Alumni-Vereine.



4. Governance

Unsere Universität sieht sich in Forschung, Lehre und Third Mission gut gerüstet für die Zukunft. Zugleich sind wir der Ansicht, dass unsere Ziele in diesen drei Feldern in den nächsten Jahren nur mit einer Organisationskultur erreicht werden können, die sich aktiv den vielfältigen Herausforderungen an die Institution Universität im 21. Jahrhundert stellt. Dazu werden wir eine lebendige Diskussion in der Universität ermöglichen. Aus der über die letzten Jahre größer gewordenen Autonomie der Hochschulen ergibt sich eine stärkere Eigenverantwortung für Selbstorganisation. Diese neue Freiheit werden wir an der Universität Bayreuth gemeinsam koordinieren. Veränderungen nehmen wir als Chance wahr, bestehende Strukturen zu überdenken und innovative Konzepte umzusetzen. Externe Entwicklungen, wie die Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder, aber auch die Zusage für einen neuen Campus der Universität Bayreuth am Standort Kulmbach sind für uns in den nächsten Jahren ein konkreter Anlass, unsere Governance systematisch parallel zu unserer sich verändernden Universität weiterzuentwickeln. Wir werden dabei unsere Gremien und Fakultäten, aber auch unsere Studierenden und Beschäftigten einbinden.

Organisationsentwicklung

Wir verstehen die Weiterentwicklung der Universität Bayreuth als Prozess, den wir aktiv vorantreiben und behutsam planen. Bei der Gestaltung und Umsetzung innovativer Strukturkonzepte sehen wir das Spannungsfeld zwischen der Stärkung dezentraler Entscheidungsbefugnisse auf der einen und zentraler Verwaltung auf der anderen Seite. Dieser Herausforderung stellen wir uns.

Die Entwicklung unserer Organisation wird getrieben durch den interdisziplinären Ansatz in Forschung und Lehre, wie er bereits in unserem Gründungsauftrag verankert ist. Wir nehmen die Diversität unserer Fakultäten als Grundvoraussetzung für zukunftsweisende Erkenntnisse beim inter- und transdisziplinären Austausch ernst. Wir werden Plattformen für fakultätsübergreifende Zusammenarbeit schaffen, um diesen Austausch weiter zu fördern. Dabei übernehmen wir die Verantwortung, das Gleichgewicht zwischen wissenschaftlicher Freiheit und der für die Profilbildung der Universität Bayreuth notwendigen Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre zu halten.

Planungs- und Steuerungskultur

Die Universität Bayreuth baut ihre Planungs- und Steuerungskultur weiter aus. Durch die Verlässlichkeit von Prognosen und Entscheidungen werden Planungskompetenzen weiter gestärkt. Dabei achten wir darauf, die Expertise der Fachabteilungen und Servicestellen frühzeitig in Anspruch zu nehmen, um spätere Nachsteuerung zu minimieren. Durch einen fortlaufenden Abgleich des Geplanten mit der späteren Umsetzung werden wir den Einsatz der vorhandenen Ressourcen weiter optimieren. Alle Planungs- und Steuerungsprozesse werden durch eine dynamische und serviceorientierte Verwaltung getragen. Sie versteht sich als wissenschaftsunterstützender Bereich, der personell angemessen ausgestattet sein muss, um mit aktuellen Entwicklungen und damit einhergehenden Veränderungen Schritt halten zu können. Ein passgenaues Berichtswesen ist die Grundvoraussetzung für Planung und Steuerung. Daher werden wir dieses weiterentwickeln, um durch eine einheitliche und zentral verfügbare Datenbasis den Verwaltungsaufwand für Einzelne zu reduzieren.

Bei der Finanz- und Stellenplanung heißt die Maxime: künftigen Herausforderungen so flexibel wie möglich begegnen und gleichzeitig die Arbeits- und Handlungsfähigkeit der Universität Bayreuth dauerhaft sicherstellen.

Im Bereich der Bau- und Infrastrukturplanung muss die derzeit herrschende Raumnot gelindert werden, ohne den Charakter unserer Universität als Campusuniversität mit kurzen Wegen zu verändern. Auch auf dem Campus Kulmbach – auf dem im Wintersemester 2020/21 die ersten Studiengänge angeboten werden sollen – wird die räumliche Nähe der Gebäude zueinander die Kooperation und Kommunikation erleichtern.

Struktur- und Prozessorganisation, Transparenz und Partizipation

Wir werden unsere Strukturen und Prozesse kritisch überprüfen. Entscheidungen sollen nachvollziehbar, Arbeitsabläufe serviceorientiert und die aktive Beteiligung aller Mitglieder der Universität Bayreuth Standard sein. Als Grundlage dafür dient eine vollständige Analyse und Abbildung aller Organisations- und Entscheidungsprozesse. Auch unsere Organisationsstrukturen werden wir evaluieren, optimieren und transparent abbilden.

Wir streben die Weiterentwicklung von Verwaltungs- zu Serviceeinheiten an, um Freiraum für kreatives und innovatives Denken zu schaffen. Zudem schaffen wir Strukturen, die unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dazu ermutigen, sich auch strategischen Fragen, wie z. B. einer vorausschauenden Berufungsplanung in den Fakultäten, zu stellen. Durch ein Ideenmanagement ermutigen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu, konstruktive Vorschläge einzureichen, die die Abläufe und Strukturen an der Universität Bayreuth weiter verbessern.

Profil- und Kommunikationsstrategie

Mit einer konsequent verfolgten Profil- und Kommunikationsstrategie will die Universität Bayreuth ihre Position als innovationsgetriebene, impulsgebende und international erfolgreiche Campusuniversität weiter stärken. Sie begleitet die gelebte Profilierung kommunikativ und unterstützt alle Maßnahmen, die den Campus als international anerkannten Standort für Forschung und Lehre weiter etablieren und ihn zur emotionalen Heimat für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Forschende, Studierende und Alumni machen.

Unsere Strategie basiert auf dem Anspruch, agil, zielgruppenorientiert und transparent nach innen und außen zu kommunizieren. Durch eine intensivere Vernetzung und Abstimmung der Kommunikationskanäle, -maßnahmen und -inhalte und ein verstärktes Monitoring der Rezeption sowie darauf abgestimmte Optimierungen werden Ressourcen zielführender eingesetzt.

Für die Umsetzung bauen wir auf weiter zunehmende Digitalisierung (von der eAkte bis zur Suchmaschinenoptimierung) und Internationalisierung. Wir erweitern kontinuierlich Kompetenzen und binden bei Bedarf externe Spezialisten ein.

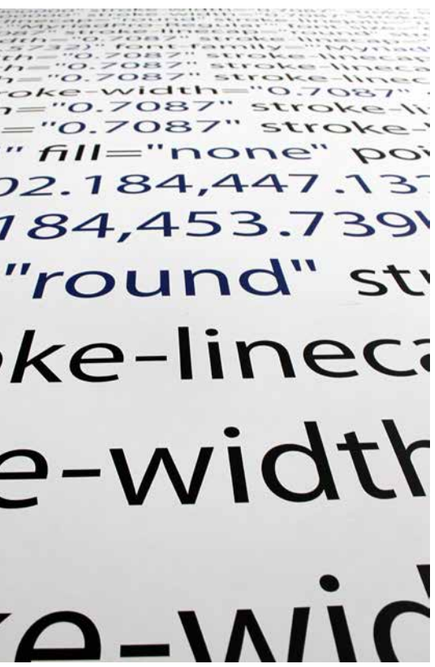
Personalentwicklung

Als Arbeitgeber ist die Universität Bayreuth für Talente in den Bereichen Forschung, Lehre und im wissenschaftsunterstützenden Bereich attraktiv. Sie setzt dazu auf eine strategische Personalentwicklung und den Ausbau einer wertschätzenden Universitätskultur. Geeignete strukturelle und individuelle Maßnahmen ermöglichen universitätsinterne Karrieren im akademischen und im wissenschaftsunterstützenden Bereich und bringen die Kompetenzen unserer Beschäftigten mit ihren Arbeitsaufgaben bestmöglich in Einklang.

Den Fokus legen wir dabei auf die Implementierung fairer und transparenter Personalprozesse und die Schaffung bedarfsgerechter Fort- und Weiterbildungsangebote für alle Beschäftigten. Mit diesen internen Angeboten werden wir u. a. Führungs-, Management- und Selbstorganisationskompetenzen der Universitätsmitglieder, sowie speziell im wissenschaftlichen Bereich Lehr- und Betreuungskompetenzen weiterentwickeln. Im wissenschaftsunterstützenden Bereich wird die Serviceorientierung weiter verbessert werden.

Für die nachhaltige Implementierung der gesundheitsförderlichen Kultur in sämtlichen Strukturen und Prozessen der Universität werden wir das universitäre Gesundheitsmanagement stärken und auch weiterhin einem kooperativen Weg folgen, um die Bedürfnisse aller Hochschulmitglieder zu berücksichtigen.

Profil der Universität Bayreuth



„Die Universität Bayreuth ist mehr". Das ist unser Leitbild. Deshalb fördern und fordern wir mehr als Performance in Forschung und Lehre. Wir sind eine Besonderheit in der bayerischen Universitätslandschaft: Wir bringen Felder zusammen, die andernorts strikt durch Fächer- und Fakultätsgrenzen getrennt sind. Wir lassen Menschen miteinander lernen und arbeiten, die an anderen Universitäten nicht einmal voneinander wissen. So sind disziplinenübergreifende Profilfelder entstanden, die Vorbildcharakter und internationale Strahlkraft haben. Viele unserer Studiengänge setzen diesen inter- und transdisziplinären Ansatz um und machen uns zu Vorreitern in der Universitätslandschaft.

Wir sehen unsere Zukunft darin, dass wir Grenzen, die der Hochschulbetrieb oder die Wissenschaftscommunity als gegeben ansehen, einreißen und so unverwechselbar werden. Deshalb reicht es uns nicht, auf den klassischen Hochschulfeldern Forschung und Lehre unser Profil zu schärfen. Wir haben den Universitätsbegriff und damit auch unser Selbstverständnis um die Third Mission als starke dritte Säule erweitert. Unsere Governance ist mehr als Verwaltung, sie ist Fundament und Dach der drei Säulen Forschung, Lehre und Third Mission und definiert unser Selbstverständnis.

Ein weiterer Aspekt von „Mehr als eine Universität" und damit auch von unserem einzigartigen Profil sind vier zukunftsträchtige Querschnittsbereiche, die wir in der Hochschulfamilie definiert haben. Sie geben Antworten auf die großen Fragen unserer Zeit: Internationalisierung, Digitalisierung, Chancengleichheit & Diversität sowie Nachhaltigkeit. Wir halten es für unabdingbar, jedes klassische Handlungsfeld daraufhin zu überprüfen, ob und wie es diesen vier Fragen unserer Zeit angemessen begegnen kann. Daher nehmen wir diese Bereiche bewusst als Querschnittsthemen wahr, die unser Profil in einer neuen Dimension schärfen.

Q1. Internationalisierung

Die Universität Bayreuth ist eine regional verankerte und weltweit operierende Forschungsuniversität mit ausgeprägter Internationalität. Wir haben eine klar fokussierte Internationalisierungsstrategie und entwickeln ein geschärftes, global wirksames Profil. Wir verfügen über ein weltweites Netzwerk verlässlicher Partner, die wissenschaftlichen Austausch und Zusammenarbeit auf allen Ebenen ermöglichen und fördern. Darüber hinaus ist es uns gelungen, in den wesentlichen internationalen Rankings nachhaltig sichtbar zu sein und unsere Platzierungen kontinuierlich zu verbessern. Zur Unterstützung unserer Internationalisierungsstrategie auf einem anspruchsvoll-wettbewerbsfähigen Niveau haben wir weltweit Schwerpunktregionen und Knotenpunkte definiert sowie unsere Partnerschaften klar priorisiert. Neben den in einer ersten Evaluierung identifizierten strategischen Hubs in Boston, Bordeaux, Melbourne und Shanghai werden wir zusätzlich zur bestehenden Schwerpunktregion Afrika mit dem Netzwerkknotenpunkt Bayreuth die Schwerpunktregion Lateinamerika mit besonderer Aufmerksamkeit und Anstrengung erschließen. Wir suchen weiter gezielt strategische Partner für eine kontinuierliche Zusammenarbeit.

Internationalisierung ist eine Querschnittsaufgabe, die alle Bereiche der institutionellen Entwicklung durchdringt. Die vier Säulen der Struktur- und Entwicklungsplanung der Universität Bayreuth – Forschung, Lehre, Third Mission und Governance – haben jeweils zentrale Bausteine, die von der seit 2010 existierenden Internationalisierungsstrategie der Universität Bayreuth wesentlich mitbestimmt werden.

Internationalisierung in der Forschung

Wir werden unsere Position in der internationalen Wissenschaftslandschaft festigen und weiter ausbauen. Dazu gehört der Aufbau von weltweit sichtbaren, strategisch ausgewählten und inhaltlich produktiven Forschungsnetzwerken, um die Zusammenarbeit mit den jeweils fachlich am besten zu uns passenden Partnern zu stärken.

Dabei werden Qualität und Quantität drittmittelfinanzierter Forschungsprojekte und gemeinsamer Promotionen weiter gesteigert. Zugleich wollen wir für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler noch attraktiver werden. Das gilt sowohl für den Nachwuchs als auch für Professorinnen und Professoren aus dem Ausland, um die Diversität auf dem Campus zu steigern. Zeitlich begrenzte Aufenthalte auf unserem Campus ermöglichen intensive gemeinsame Forschungsprojekte. Dafür entwickeln wir innovative organisatorische Rahmenbedingungen.

Für den strategischen Ausbau der Internationalisierung in der Forschung werden wir die Forschungskontakte und -vorhaben der Universität Bayreuth in strategischen internationalen Schwerpunktregionen durch formalisierte institutionelle Partnerschaftsabkommen bündeln.

Internationalisierung in der Lehre

Die Schaffung international konkurrenzfähiger Lehr- und Doppelabschlussprogramme, insbesondere fremdsprachiger Studiengänge auf Masterniveau, ist wesentlich. Diese Studienprogramme widmen sich inhaltlich den großen Fragestellungen unserer Zeit und werden in Englisch, Französisch oder Spanisch angeboten.

Wir werden auch die Lehrerbildung stärker in unsere Internationalisierungsstrategie einbinden. Zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz der Lehrkräfte, die künftig immer internationalere Klassenverbände unterrichten, integrieren wir Auslandspraktika in die lehrerbildenden Studiengänge.

Im Interesse des symmetrischen internationalen Austauschs und der nachhaltigen Zusammenarbeit in der Lehre werden wir verstärkt auf unterschiedliche Semesterkalender sowie spezielle Bedürfnisse unserer Partnerinstitutionen Rücksicht nehmen.

Internationalisierung und Third Mission

Die Third Mission widmet sich neben den globalen Herausforderungen der Gegenwart in ausgewählten Forschungsdisziplinen und Schwerpunktregionen dem komplexen Feld regionaler und globaler gesellschaftlicher Verantwortung der Universität Bayreuth. Dies geschieht auf den Feldern Unternehmerkultur, international kompetitive Arbeitsmarktfähigkeit unserer Absolventinnen und Absolventen, Verantwortung als zentraler Arbeitgeber und Innovationsinitiator in der Region Oberfranken. Ebendiese ist im Wandel begriffen: Hiesige Unternehmen können und müssen erfolgreich

auf globalen Märkten agieren, und sie werden zu Arbeitgebern immer diverserer Arbeitnehmerschaften. Auf beiden Feldern der Internationalisierung kann und will die Universität Unterstützer sein.

Internationalisierung und Governance

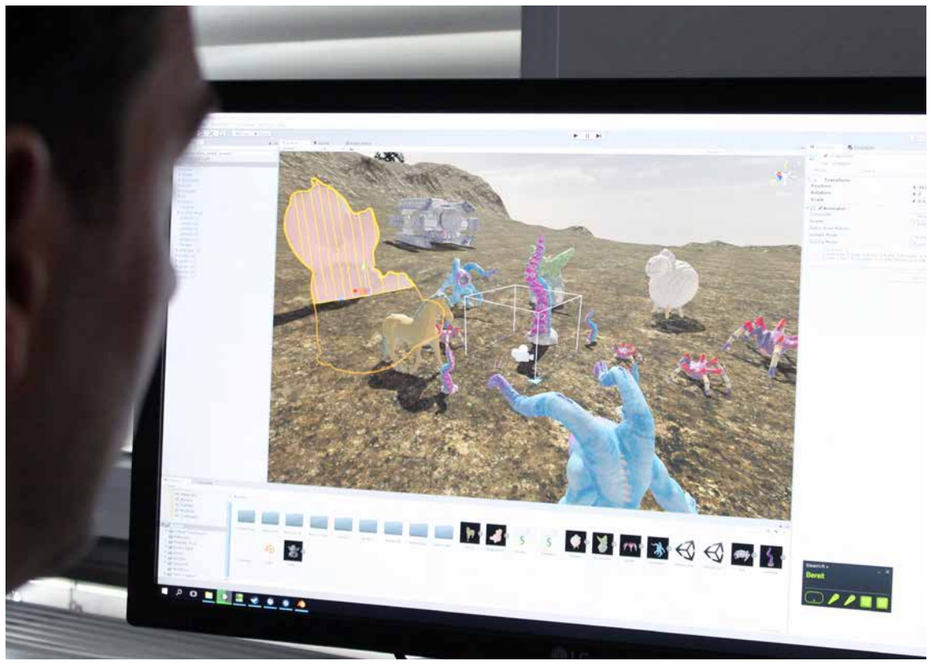
Im Bereich Governance stehen der Ausbau der englischsprachigen Kommunikation und die Internationalisierung der Verwaltung im Zentrum. Beides ist im Kontext der Globalisierung des Bildungsmarktes unerlässlich, um multinationalen und -lingualen Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen weltweit wettbewerbsfähigen Service bieten zu können. Das werden wir auch durch eine komplett deutsch- und englischsprachige Webseite, Pressearbeit und Abbildung aller relevanten Prozesse erreichen. Die Internationalisierung der Verwaltung werden wir durch die strukturiert Neubesetzung von relevanten Schlüsselpositionen mit internationalen und international erfahrenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ausgeprägten Fremdsprachenkenntnissen umsetzen. Zudem etablieren wir ein umfangreiches Angebot zur interkulturellen und sprachlichen Fortbildung.

Q2. Digitalisierung

Der Einsatz digitaler Technologien ist ein wesentlicher Treiber von Produktivität und gesellschaftlichem Wandel. Die Digitalisierung schafft aber nicht per se einen Mehrwert, sondern erst unser intelligenter Umgang damit. Das gilt auch für den Einsatz digitaler Technologien in Forschung und Lehre, Laboren und Hörsälen.

Digitalisierung bietet zugleich Chancen und neue Möglichkeiten: für Lernende und Studierende, Forschende, Innovatoren, Gründerinnen und Gründer in Wirtschaft und Wissenschaft. Innovationen, die aus der Digitalisierung hervorkommen und uns beeindrucken, schöpfen ihre gestalterische Kraft daraus, wie sie Menschen zusammenbringen und es ihnen ermöglichen, sich miteinander zu vernetzen. Die Universität kann nötiges Rüstzeug dafür mitgeben, eine Struktur lehren und den Umgang mit diesen Technologien einüben lassen. Unser Campus soll ein Experimentierfeld sein, um erfolgreich Neues zu schaffen.

Der zunehmende Einsatz digitaler Medien ermöglicht einen effektiveren und offeneren Informations- und Wissensaustausch. Diesen Transformationsprozess in Forschung, Lehre und Verwaltung aktiv zu gestalten, sehen wir als Herausforderung und Chance. Die hierfür notwendigen Kompetenzen werden wir an der Universität Bayreuth ausbauen und vertiefen. Wir fördern aktiv die entsprechenden Projekte für eine nachhaltige Forschung und Lehre.



Digitalisierung in der Forschung

E-Science ermöglicht uns, gemeinsame Forschung über organisatorische und geografische Grenzen hinweg zu betreiben. Unsere Forschungsprojekte und -leistungen sind über offene, digitale Publikations- und Datenplattformen (Open Science, Open Data) weltweit sichtbar.

In allen Wissenschaftsbereichen findet Forschung zunehmend mittels High Performance Computing und umfangreicher Datenanalyse statt. Die notwendigen Ressourcen stellen wir als zentrales Key Lab bereit und entwickeln sie bedarfsgerecht weiter.
Wir unterstützen das Forschungsdatenmanagement von der Datenerfassung über die digitale Auswertung, Publikation undEinbindung in Lehrmaterialien bis zur Archivierung durchgängig unter Nutzung neuester Technologien und internationaler Standards. Forschende, Bibliothek, die Stabsabteilung Forschungsförderung und das IT-Servicezentrum arbeiten dabei eng zusammen.

Digitalisierung in der Lehre

Zur Förderung der Medien- und Informationskompetenz in allen Studiengängen koordinieren wir eine campusweite IT-Ausbildung, z. B. in digitalen Lehr- und Lernlaboren. Um die technische und didaktische Weiterentwicklung voranzutreiben und digitale Bildung zu gestalten (z. B. Hörsaaltechnik, E-Learning, Flipped Classroom, PC-Pools, Audience Response Systeme, e-Assessment), bündeln wir Kompetenzen der Fakultäten, des IT-Servicezentrums, der Bibliothek und des Fortbildungszentrums Hochschullehre.

Wir werden unseren Studierenden eine hohe Transparenz des eigenen Lernfortschritts und gleichzeitig unseren Lehrenden eine effiziente Organisation der Lehre und des Prüfungsgeschehens anbieten. Dafür entwickeln wir ein durchgehendes Campus Management System sowie umfangreiche Analysemöglichkeiten (Data Warehouse).

Internationale Studieninteressierte sollen auf weltweiten Plattformen über ausgewählte Onlinekurse (MOOCs) für unser englischsprachiges Lehrangebot begeistert werden. Diese Kurse sollen auf die Aufnahme eines Studiums in Bayreuth vorbereiten.

Digitalisierung und Third Mission

Wir bieten unseren Kooperationspartnern in Wirtschaft und Gesellschaft unsere digitalen Ressourcen und Kompetenzen an, um aktiven Wissenstransfer zu betreiben. Weiterbildungsangebote, auch über Onlinekurse, sowie Entwicklungsunterstützung und Nutzung der Infrastruktur unserer Key Labs bieten wertvolle Chancen gerade für kleine und mittlere Unternehmen.

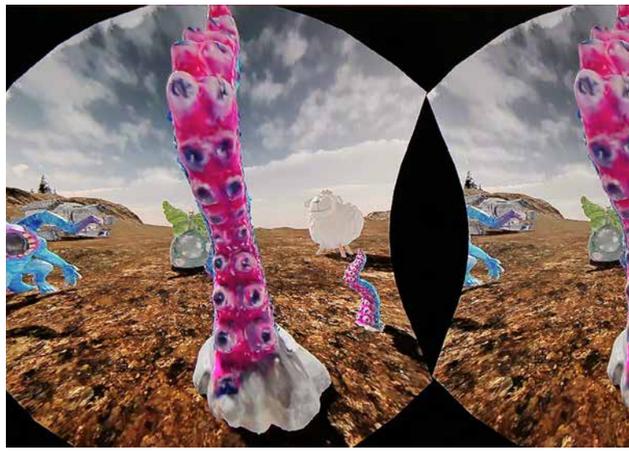
Die Beziehungen zu unseren Partnern in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik sowie unseren Alumnae und Alumni werden durch zentrale, digitale und professionelle Werkzeuge (Customer Relationship Management, CRM) unterstützt.

Digitalisierung und Governance

Den Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung widmet sich ein eigens berufener Vizepräsident in der Hochschulleitung. Zusammen mit einer Präsidialkommission werden Handlungsalternativen für Forschung, Lehre und Verwaltung umfassend betrachtet und in einer ‚Digitalen Agenda' fortgeschrieben.

Um die komplexen Kommunikations- und Verwaltungsprozesse einer Universität bestmöglich zu unterstützen, bauen wir eine zentrale Infrastruktur für ein integriertes Informationsmanagement mit definierten Schnittstellen zwischen IT-Anwendungen aus. Konsolidierung, Standardisierung und Virtualisierung der IT-Infrastruktur werden vorangetrieben, um hohe Effizienz zu schaffen. Ergänzend verbessern wir die Vor-Ort-Dienstleistungen, insbesondere für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Fakultäten und Forschungseinrichtungen.

IT-Sicherheit, Schutz unserer Forschungsleistungen und Datenschutz sind uns wichtige Anliegen. Wir setzen dazu technische Sicherheitskonzepte um und bauen Maßnahmen zur Stärkung des Sicherheitsbewusstseins bei Anwenderinnen und Anwendern aus.



Q3. Chancengleichheit & Diversität

Die Universität Bayreuth schätzt die Vielfalt ihrer Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten als Bereicherung. Wir bekennen uns ausdrücklich zu den Zielen Gleichstellung der Geschlechter, Inklusion, Chancengerechtigkeit und Familienfreundlichkeit.

In allen Bereichen werden wir an der Universität existierende Formen von personeller und struktureller Diskriminierung identifizieren und beseitigen. Wir fördern auf allen Ebenen hochschulinterner Kommunikation und Interaktion ein Klima der Toleranz und Wertschätzung. Wir schaffen eine geschlechter- und diversitätsgerechte Hochschulkultur. 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.

Darüber hinaus verpflichten wir uns, 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 treffen wir u.a. Zielvereinbarungen mit den Fakultäten, verbinden diese mit einem regelmäßigen Gendermonitoring und zeigen öffentlich Wertschätzung, indem wir Preise für die Umsetzung der Gleichstellungsziele vergeben.

Chancengleichheit & Diversität in der Forschung
Die Universität Bayreuth nützt und fördert das inter- und transdisziplinäre, wissenschaftskritische und selbstreflexive Potenzial der Diversitäts- und Geschlechterforschung sowie weiterer Forschungsrichtungen, die sich mit Fragen der Inklusion, sozialer Ungleichheit und Gleichstellung beschäftigen.
Darüber hinaus begreifen wir die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten sowie Fragen der Chancen- und Teilhabegerechtigkeit als wesentliche Elemente qualitativ hochwertiger Forschung. Wir unterstützen unsere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler darin, diese Aspekte in neue Projekte einzubeziehen.

In allen Bereichen der Forschung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, erhöhen wir ihren Anteil und bauen Maßnahmen zur Karriereförderung aus. Besondere Aufmerksamkeit erhalten die PostDoc-Phase, in der bisher viele hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen der Universität den Rücken kehren, und der MINT-Bereich. Über Heterogenität im Team sollen bislang ungenutzte Potenziale für wissenschaftliche Erkenntnisprozesse erschlossen werden.

Chancengleichheit & Diversität in der Lehre
Gender und Diversität sowie Diskriminierung, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit sollen in möglichst vielen Fachgebieten thematisch und selbstreflektierend mitberücksichtigt werden. Wir unterstützen diesen Prozess mit spezifischer Beratung und auf das Fachgebiet angepassten Maßnahmen.
Darüber hinaus fördern wir bei allen Lehrenden sowie bei allen an der Beratung und Betreuung von Studierenden beteiligten Personen eine gender- und diversitätsbewusste Haltung, die die Reflexion eigener Stereotypen und Vorannahmen mit einbezieht.

Unterstützende, inkludierende und familienfreundliche Strukturen werden ausgebaut, um allen Studierenden gleichberechtigte Möglichkeiten für ein erfolgreiches akademisches Studium zu geben.

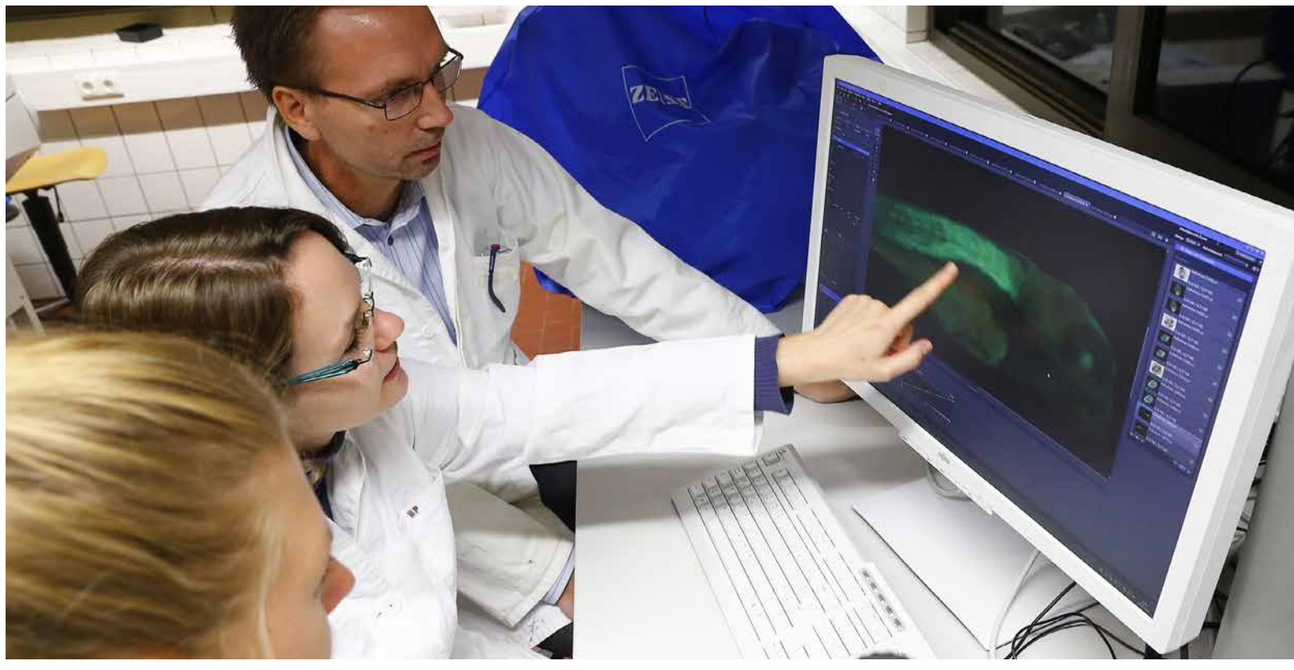
Chancengleichheit & Diversität und Third Mission
Die Umsetzung der Chancengleichheit ist eine gesellschaftliche Aufgabe, der wir uns auch an der Universität stellen. Wir bilden unsere Studierenden, um als diversitäts- und genderkompetente Persönlichkeiten in Beruf und Gesellschaft Verantwortung zu übernehmen. Dafür stärken wir die Zusammenarbeit mit dem lokalen MINT-Netzwerk und der ‚TechnologieAllianzOberfranken'.

Mit der neu geschaffenen ‚Bayerischen Forschungs- und Informationsstelle – Inklusive Hochschulen und Kultureinrichtungen' (BayFinkK) sowie durch regionale Kooperationen und öffentliche Veranstaltungen tragen wir darüber hinaus zum Wissenstransfer in den Bereichen Inklusion, Gleichstellung und Diversität bei und leisten einen Beitrag

zur Förderung des gesellschaftlichen Miteinanders. Zudem verbessern wir zusammen mit unserem Institut für Entrepreneurship & Innovation die strukturellen Bedingungen für Gründerinnen und unterstützen sie mit einem individuellen Beratungsangebot.

Chancengleichheit & Diversität und Governance
Teilhabe- und Chancengerechtigkeit als zentrale Bestandteile unseres universitären Selbstverständnisses liegen auch der Organisations- und Personalentwicklung zugrunde. Wir entwickeln und implementieren ein übergeordnetes Konzept für Diversität und Inklusion, das alle Personen sowie alle relevanten Strukturen, Prozesse und Interaktionen unserer Universität umfasst und das mit den bereits bestehenden Einrichtungen und Aktivitäten (Stabsabteilung Chancengleichheit, Familiengerechte Hochschule, Büro des Beauftragten für behinderte und chronisch kranke Studierende (becks) etc.) abgestimmt wird.

Wir stärken bei allen wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Beschäftigten, insbesondere auch bei allen Personen mit Personalverantwortung bzw. Führungsaufgaben sowie Personen in Lehr-, Service- und Beratungsfunktionen, eine gender- und diversitätssensible Kommunikationskultur.
Um Barrierefreiheit für unsere Studierenden und Beschäftigten bestmöglich zu realisieren, setzen wir grundlegende bauliche und technische, aber auch strukturelle, kommunikativ-mediale und didaktische Maßnahmen um und erweitern die Unterstützungsangebote für Studierende.



Q4. Nachhaltigkeit

Der Universität Bayreuth kommt als Forschungs- und Bildungseinrichtung eine zentrale gesellschaftliche Rolle bei der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu. Um dieser Rolle gerecht zu werden, darf nachhaltige Entwicklung jedoch nicht nur aus der ökologischen, sondern muss auch aus sozialer, kultureller, gesundheitlicher, ökonomischer und politischer Perspektive betrachtet werden. Als fachübergreifende Einrichtung sehen wir die Universität Bayreuth als einen Ort, an dem diese Aspekte inter- und transdisziplinär betrachtet werden, um innovative Gesamtlösungen zu entwickeln und die eigenen Prozesse nachhaltig zu gestalten.

Zum einen bilden wir durch unsere Forschung und Lehre in diesem Sinne Führungskräfte als zukünftige Multiplikatoren aus, zum anderen erzeugen wir Wissen und Innovation für eine nachhaltige Entwicklung. Daher fördern wir aktiv Forschung und Lehre an der Schnittstelle von Digitalisierung und Nachhaltigkeit, um digitale Potenziale zur Steigerung der Nachhaltigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft nutzbar zu machen.

Unsere Aktivitäten beschränken wir nicht auf Bayreuth: Im Sinne eines Verständnisses von Nachhaltigkeit als globale Herausforderung fördern wir mit unseren internationalen Partnern in Wissenschaft und Forschung die weltweite nachhaltige Entwicklung.

Nachhaltigkeit in der Forschung

Nachhaltigkeitsforschung ist für die Universität Bayreuth eine Querschnittsaufgabe, bei der Natur-, Sozial- und Geistes- sowie Ingenieurwissenschaften gemeinsam ihr volles Potenzial entfalten können. Denn bei der Analyse von Problemen kann erst durch die Zusammenführung der Spezialisierungen, durch unterschiedliche Betrachtungs- und Herangehensweisen sowie durch verschiedenartige methodische Ansätze erfolgreich lösungsorientiert geforscht werden. Es bedarf daher einer an Nachhaltigkeit orientierten Haltung, die die Grundlagen des eigenen Fachs selbstkritisch hinterfragt, die Grenzen der eigenen Fachkenntnis und der Methoden erkennt und sich der Verbindungen zu anderen Fachgebieten bewusst ist. Um dies zu ermöglichen, werden vorhandene Strukturen an der Universität genutzt und weiterentwickelt.

Nachhaltige Forschung darf sich nicht in der Bearbeitung von Trendthemen erschöpfen, sondern strebt danach, Probleme zu lösen, um langfristigen Fortschritt zu ermöglichen.

Nachhaltigkeit in der Lehre

Wir befähigen unsere Studierenden zu nachhaltigem Denken und Handeln. Hierzu geben wir ihnen die nötigen Werkzeuge an die Hand, um sich fächerübergreifend mit dem Thema Nachhaltigkeit und seinen gesellschaftlichen Herausforderungen auseinander zu setzen, Herausforderungen im Lebens- und Berufsumfeld zu erkennen und innovative und kreative Lösungsansätze dafür entwickeln zu können. Daher setzen wir uns für eine hervorragende fachliche und methodische Qualifizierung unserer Studierenden ein, die auch Aspekte der ‚Bildung für nachhaltige Entwicklung' enthält.

Nachhaltigkeit und Third Mission

Wir stoßen einen regelmäßigen und lebendigen Dialog mit Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zum Thema Nachhaltigkeit an, um den wechselseitigen Transfer von Ideen und Erkenntnissen sicherzustellen. Wir werden gesellschaftlicher Vorreiter der Nachhaltigkeit und arbeiten an der Außenwirkung dessen. Hierzu vernetzt sich die Universität Bayreuth mit Partnern in der Wirtschaft, der Stadt Bayreuth und der Region, anderen Hochschulen und Universitäten sowie mit Initiativen zum Thema Nachhaltigkeit.

Nachhaltigkeit und Governance

Nachhaltigkeit als ein Gemeinschaftsprojekt muss auch innerhalb der Universität als solches gestaltet sein. Daher entspricht es unserem Selbstverständnis, dass alle Anspruchsgruppen auf dem Campus am Prozess der langfristigen Verankerung von Nachhaltigkeit mitwirken können.

Hauseigene Entscheidungen zum Management und Ausbau der Infrastruktur der Universität Bayreuth werden sich an den Prinzipien der Nachhaltigkeit orientieren, um den Verbrauch endlicher Ressourcen zu reduzieren und umweltschädigende Emissionen soweit wie möglich zu vermeiden. Wichtig ist uns dabei, dass wirtschaftliche Rahmenbedingungen beachtet werden und nach wissenschaftlichen Grundsätzen und Erkenntnissen

Struktur- und Entwicklungsplan 2025

Herausgeber:

Professor Dr. Stefan Leible
Präsident der Universität Bayreuth

praesident@uni-bayreuth.de
Universität Bayreuth
95440 Bayreuth
www.uni-bayreuth.de

Redaktion und Gestaltung:

Zentrale Servicestelle Strategie und Planung
Stabsabteilung Presse, Marketing und Kommunikation

Wir bedanken uns bei allen Mitgliedern der Universität Bayreuth und allen anderen Beteiligten, die zu diesem Struktur- und Entwicklungsplan beigetragen haben.

Beschluss von Hochschulrat und Senat am 1. Februar 2018

Anlage 2: Maßnahmentabelle Chancengleichheit und Diversität. Auszug aus:
Maßnahmentabelle zum Struktur- und Entwicklungsplan 2025, Stand 25.01.2018, S.8

UNIVERSITÄT BAYREUTH

Chancengleichheit und Diversität

	Maßnahme	*Themen/Ziele aus StEP*
108	Ausbau des Monitoring & Controlling der Frauenanteile (interne Zielvereinbarungen, Evaluation des Gleichstellungsauftrags durch das Bay. Staatsministerium, MINT-Bereiche, unbefristete Mittelbaustellen)	Erhöhung der Frauenanteile auf den Ebenen, auf denen sie unterrepräsentiert sind
109	Ausbau der Kooperationen im MINT-Bereich mit den Schulen und Einrichtungen der Stadt und Umgebung	
110	Unterstützungsangebote für MINT-Fächer ausbauen und nachhaltig etablieren, u.a. Orientierungsangebote für MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen schaffen	
111	Ausbau des Coaching und Mentoringangebots für Wissenschaftlerinnen	Gleichstellung der Geschlechter
112	Vergabe von Stipendien und Gleichstellungsmitteln (Focus Postdoktorandinnen)	
113	Reflexion/Überarbeitung bestehender Strukturen und Maßnahmen in Bezug auf geschlechtliche Vielfalt	
114	Erarbeitung einer Diversitätsstrategie, Gestaltung und Koordination des Umsetzungsprozesses (u.a. Einrichtung, Aufbau und Etablierung einer Servicestelle Diversity für Studierende und Beschäftigte; Beschäftigten- und Studierendenbefragung zu Diskriminierung, Teilhabe- und Chancengerechtigkeit; Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes (AGG) und Ausweitung auf Studierende; Erweiterung und Durchsetzung des Leitfadens zu geschlechter- und diversitätsgerechter Sprache))	Diversitätsgerechte und diskriminierungsfreie UBT, Gender- und diversitätssensible Kommunikationskultur
115	Ausbau des Forschungsnetzwerks „Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ (GeQuInDi) -	Gender/Diversität als Forschungsthema und Forschungsdimension
116	Etablierung eines Studienangebots im Bereich Gender/Queer/Diversity Studies	
117	Ausbau der Beratungsleistung bei der Antragstellung von Forschungsprojekten zu Gleichstellung und Gender um Diversity-Aspekte	
118 (→ 75)	Überarbeitung der Instrumente und Prozesse für Personalauswahl und Berufungsverfahren	Gender- und diversitätssensible Kommunikationskultur
119 (→ 76)	Coaching- und Fortbildungsformate Beschäftigte, insbesondere für Führungskräfte und in der Beratung Tätige	
120 (→ 25)	Konzeptentwicklung für Fortbildung in Gender- und Diversitätsorientierung in der Lehre (FBZHL)	
121 (→ 21)	Verbesserung familienfreundlicher Studien- und Arbeitsbedingungen (Ausbau des Teilzeitstudiums, Reduktion der Pflichtveranstaltungen nach 18 Uhr, Ausnahmen bei der Präsenzregelung des Sprachenzentrums)	Familiengerechtigkeit und Inklusion
122	Erarbeitung und Umsetzung eines Aktionsplans für eine inklusive Hochschule (z.B. Gründung eines „Arbeitskreises Barrierefreiheit“, Barrierefreie IT-Infrastruktur)	
123	Stärkere Unterstützung von Studierenden mit Behinderung/chronischer Krankheit in der Lehre (z.B. Erarbeitung barrierefreier Standards der Wissensvermittlung (tool pool), Schaffung eines Pools Studentischer Hilfskräfte)	
124	Stärkung des Wissenstransfers zu Gender- und Diversity-Themen (z.B. Durchführung öffentlicher Veranstaltungen zu Gender- und Diversity-Themen, Einladung von Gründerinnen, Professorinnen u.a. (Reihe „Einblicke“))	Wissenstransfer Gender, Diversität, Inklusion
125	Konzeption und Etablierung von Weiterbildungen zur Inklusiven Hochschule	

UNIVERSITÄT BAYREUTH

Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit den Fakultäten

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

UNIVERSITÄT BAYREUTH

Zielvereinbarung der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter für den Zeitraum 2018 – 2022

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

Allgemeine Rahmenbedingungen

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

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

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

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

Der Frauenförderpreis wird in den folgenden drei Kategorien vergeben:

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

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

Ist-Stand und Zielwerte

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

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

	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät		
	Stand 2012	**Stand 2016 / 2017**	**Zielsetzung bis Dez. 2022**
Studentinnen	47 % (2224 v. 4731) (WS 11/12)	45,5% (2620 v. 5762) (WS 16/17)	**ca. 50 %**
Abgeschlossene Promotionen	33 % (53 v. 160) (2009 – 2011)	33,6% (48 v. 143) (2014-2016)	**37%**
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur (ehem. Abgeschlossene Habilitationen)	0% (0 v. 4) (2009 – 2011)	22,2% (2 v. 9) (2014-2016)	**20% halten**
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	3 % (1 v. 36) (Stand: 25.01.2012)	8,2% (4 v. 49) (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	**12%**

	Fakultät für Literatur- und Sprachwissenschaften		
	Stand 2012	**Stand 2016 / 2017**	**Zielsetzung bis Dez. 2022**
Studentinnen	71 % (903 v. 1276) (WS 11/12)	65,4% (969 v. 1481) (WS 16/17)	**k.A.**
Abgeschlossene Promotionen	42 % (10 v. 24) (2009 – 2011)	53,8% (21 v.39) (2014-2016)	**57%**
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur° (3-Jahres-Zeitraum)	25 % (1 v. 4) (2009 – 2011)	33,3% (1 v.3) (2014-2016)	**40%**
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	37 % (10 v. 27) (Stand: 25.1.2012)	51,9% (14 v. 27) (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	**57%**

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

	Fakultät für Ingenieurwissenschaften		
	Stand 2012	**Stand 2016 / 2017**	**Zielsetzung bis Dez. 2022**
Studentinnen	23 % (206,5 v. 893) (WS 11 v. 12)	19,67 % (143 v. 727) (WS 16/17)	**22 %**
Abgeschlossene Promotionen	26 % (14 v. 54) (2009 – 2011)	27,7 % (23 v. 83) (2014-2016)	**28 – 29 %**
Erfolgreiche Qualifizierung zur Professur° (3-Jahres-Zeitraum)	0 % (0 v. 0) (2009-2011)	0 % (0 v. 1) (2014-2016)	**hier kein Ziel gesetzt, da weder Habil. noch JP den klass. Weg zur Professur darstellen**
Professoraler Frauenanteil (inkl. JP, o. Gast- und Vertretungsprof., o. Beurlaubte)	20 % (3 v. 15) (Stand: 25.1.2012)	5,9% (1 v. 17) (Stichtag 01.12.2017 – vorläufige Zahlen zum Stand 19.01.18)	**15 %**

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