



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

CHANGENGLEICHHEIT

Jahresbericht 2021

*der Frauenbeauftragten
und der Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)*

vorgelegt im Juli 2022

*Orange
the
World*



Inhalt

Vorwort mit Blick in die Zukunft.....	1
Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)	3
Situationsanalyse – die Entwicklung der Frauenanteile	4
Gremienarbeit der Universitätsfrauenbeauftragten	9
Netzwerkarbeit im Haus, lokal und überregional.....	10
Umsetzung des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder	11
Interne Zielvereinbarungen und Frauenförderpreis	12
Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen	13
Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	13
Gleichstellungsmittel – Fonds für Konferenzen und Hilfskräfte	14
Fortbildungen für (neuberufene) Professor*innen.....	14
Coaching und Mentoring an der Universität Bayreuth	15
Programm CoMento.....	15
Mentoring Netzwerk Oberfranken: Career Booster-Event	16
Coachingprogramm	17
empowerMINT ^{Doc}	19
MINT an der Universität Bayreuth – Netzwerkarbeit und Türöffnerangebote.....	20
Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit	24
Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen.....	26
Eigene Anträge auf Drittmittel.....	27
Bewerbung auf die BMBF-Ausschreibung „Geschlechteraspekte im Blick“	27
Bewerbung auf die Ausschreibung „Eine Uni – ein Buch“ 2022	28
Vorzeitige Namensänderung für trans* und inter* Studierende	29

Maßnahmen als Reaktion auf die Coronapandemie	30
UBT zwischen Home und Office: Ergebnisse einer Studie zu Arbeit und Fürsorge in der Pandemie	30
Vergabe von Härtefallstipendien	30
Lichtblicke – eine Reihe in den Sozialen Medien	31
Gleichstellungspolitik im Dialog mit der Geschlechterforschung – das Netzwerk GeQuInDi	32
Projekt: Auslage kostenloser Menstruationsartikel an der Universität Bayreuth	32
Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2021	34
Die Stabsabteilung Chancengleichheit in den sozialen Medien	34
Einblicke – Wissenschaftlerinnen und Gremienarbeit	35
Besoldungsverhandlungen führen – ein Onlineseminar für Wissenschaftlerinnen	36
Internationaler Frauentag – Feministischer Streiktag am 8. März	36
Sexismus an der Hochschule, Beitrag im Rahmen der studentischen Veranstaltungsreihe Unitopien	37
Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und „Orange the World“	37
Anlage 1 Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen	42
Anlage 2 Frauenbeauftragte der Fakultäten	43
Abbildungsnachweis zum Deckblatt: Das Iwalewahaus in orange illuminiert, anlässlich des 25. November 2021 und der Kampagne „Orange the World“ (Foto: Emilie Köhler; Logo: Orange the World, UN Women Germany).	

Vorwort mit Blick in die Zukunft

„Das Virus hat uns gezeigt, dass wir eine Zukunft leben können, die viele von uns noch vor kurzem für Fiktion gehalten haben. Das sollte uns ermutigen, ähnlich radikale Lösungen im Kampf gegen den Klimawandel, soziale und geschlechtliche Ungleichheit zu finden und endlich eine Änderung unserer Kultur zu leben.“

Mit diesem ermutigenden Zitat von Prof. Dr. Katrin Losleben von der Arctic University of Norway in Tromsø und Alumna der Universität Bayreuth (UBT) blicken wir auf das Jahr 2021 und in die Zukunft. Das Zitat stammt aus unserer „Lichtblicke“-Reihe in den Sozialen Medien, in der wir nach einem Jahr Coronapandemie positive Sichtweisen veröffentlicht haben.

Wir haben die Möglichkeiten genutzt, digital zu kommunizieren und unsere Kampagnen in den **Sozialen Medien wie auch die Online-Arbeitsweise** auszubauen. Unsere Veranstaltungen und Beratungsangebote sind auch im Digitalen sehr gut angenommen worden. Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen im November beteiligten wir uns das erste Mal an der **Kampagne „Orange the World“ von UN-Women**, die die geschlechtsspezifische Gewalt in der Pandemie in den Fokus gerückt hat. Unser Titelbild der diesjährigen Ausgabe zeigt das orange angestrahlte Iwalewahaus. Der Kampf für die Beendigung der Gewalt gegen Frauen und Mädchen muss weitergehen und an der Uni und in der Stadt sichtbar gemacht werden. Die **Zusammenarbeit mit Einrichtungen in der Stadt**, wie dem Frauenhaus und der Gleichstellungsbeauftragten, hat auch in Pandemiezeiten sehr gut geklappt und wir werden die Aktionen in den nächsten Jahren weiterverfolgen.

Trotz oder wegen der anhaltenden Bedingungen in der Coronapandemie haben wir es geschafft, im Berichtsjahr gleich zwei Projektanträge zu erstellen und einzureichen. In Zusammenarbeit mit zahlreichen Kolleg*innen im Haus konnten wir Maßnahmen mit Modellcharakter konzipieren, die Geschlechteraspekte systematisch und nachhaltig in den Forschungsprozess integrieren. Wir haben damit auf eine **Ausschreibung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zum Thema „Geschlechteraspekte im Blick“** reagiert und im Oktober eine Vorhabenbeschreibung als Projektskizze eingereicht. Während des Bearbeitungsprozesses kam Angela Danner von der Pressestelle die Idee, sich mit dem aus der Ausschreibung bedeutsam gewordenen Thema „Gender Data Gap“ bei der **Ausschreibung „Eine Uni – ein Buch“ zu bewerben**. Das im Frühjahr erschienene Werk von Rebekka Endler „Das Patriarchat der Dinge. Warum die Welt Frauen nicht passt“ hat dazu gut „gepasst“ und Dr. Elena Köstner konnte mit der Autorin selbst einen Bewerbungsfilm drehen und einen Projektantrag einreichen. Die Entscheidung, ob die beiden Anträge eine Zustimmung erhalten, wird im Jahr 2022 fallen.

Des Weiteren konnten wir die Ausschreibung auf unser neu konzipiertes **Programm empowerMINT^{Doc} für Studentinnen**, die an einer Promotion interessiert sind, bis zum Jahresende aussenden; erste Bewerbungen sind eingegangen. Die Nachfrage von MINT-Studentinnen nach Informationen und vor allem nach Möglichkeiten der Vernetzung ist da und wir freuen uns auf den Programmstart von empowerMINT^{Doc} im Frühjahr und hoffen auf die Bewilligungen unserer Projekte im Jahr 2022!

Prof. Dr. Birgitta Wöhrl (rechts) und Miriam Bauch (links)



Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)

Im Amt als **Universitätsfrauenbeauftragte** ist im Jahr 2021 weiterhin Prof. Dr. Birgitta Wöhrl (Biochemie IV – Biophysikalische Chemie). Ihre Stellvertreterinnen sind Prof. Dr. Karin Birkner (Germanistische Linguistik), Prof. Dr. Heike Feldhaar (Tierökologie) und Prof. Dr. Kordula Knaus (Musikwissenschaft). Alle vier wurden im Oktober 2020 vom Senat für eine Amtszeit von zwei Jahren (bis Ende September 2022) gewählt.



Das Amt der Frauenbeauftragten ist im **Bayerischen Hochschulgesetz** verankert. Frauenbeauftragte (sowohl Fakultäts- als auch Universitätsfrauenbeauftragte) haben die Aufgabe, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen zu achten. Sie unterstützen die Hochschulleitung bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages, die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** zu fördern, diese als Leitprinzip bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen und bestehende Nachteile zu beseitigen (vgl. Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz).

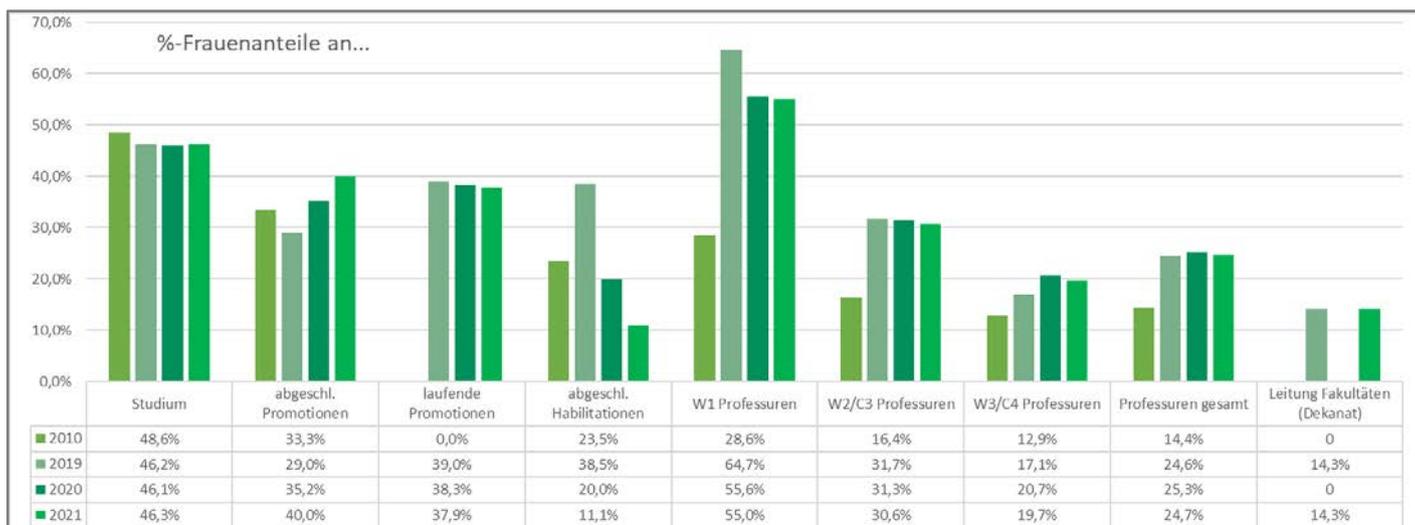
Das Amt der Frauenbeauftragten ist im **Bayerischen Hochschulgesetz** verankert. Frauenbeauftragte (sowohl Fakultäts- als auch Universitätsfrauenbeauftragte) haben die Aufgabe, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen zu achten. Sie unterstützen die Hochschulleitung bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages, die **tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern** zu fördern, diese als Leitprinzip bei allen Entscheidungen zu berücksichtigen und bestehende Nachteile zu beseitigen (vgl. Art. 4 Bayerisches Hochschulgesetz).

Die Grundordnung der UBT konkretisiert in Artikel 28 die Amtszeit der Universitätsfrauenbeauftragten. Sie beträgt zwei Jahre und beginnt jeweils am 1. Oktober. Die Frauenbeauftragte der Universität hat das Recht an den Sitzungen aller Gremien und Kommissionen der Universität, in denen sie nicht stimmberechtigtes Mitglied ist, mit beratender Stimme teilzunehmen. Die Universitätsfrauenbeauftragte ist Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme.

Die **Stabsabteilung Chancengleichheit (für die Geschlechter)** unterstützt die Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit und ist angebunden an die Universitätsfrauenbeauftragte. Die Stabsabteilung Chancengleichheit besteht aus Dr. Elena Köstner, Stefanie Raab-Somabe, Miriam Bauch (Leitung) und Silke Reimann (Teamassistentz). Zwei studentische Mitarbeiterinnen, Emilie Köhler und Veronika Rudolf, und die Praktikantin Vanessa Jüttner begleiten die Arbeit der Stabsabteilung Chancengleichheit mit eigenen Projekten und ihrer umfassenden Expertise vor allem in den sozialen Medien.

Situationsanalyse – die Entwicklung der Frauenanteile

Die nachfolgende Grafik gibt einen Gesamtüberblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen an der UBT.

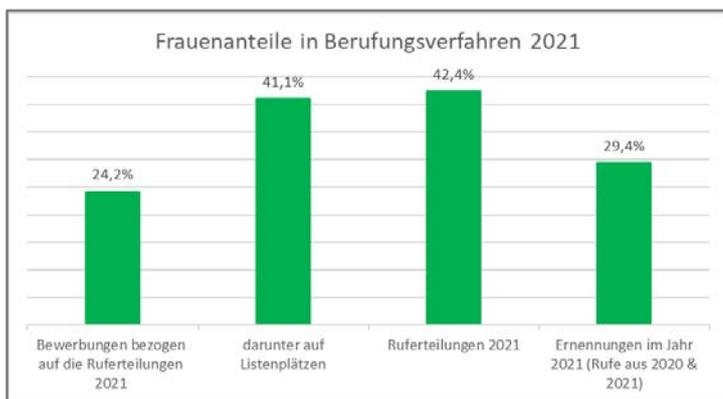


Grafik 1: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth 2010, 2019, 2020 und 2021.

Quelle Studentinnen, Professorinnen: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag jeweils zum 01.12. eines Jahres. Quelle Promotionen, Habilitationen: interne Statistik (BayDoc-Datenbank, Habilitationsstatistik), Stichtag jeweils zum 01.12. eines Jahres.

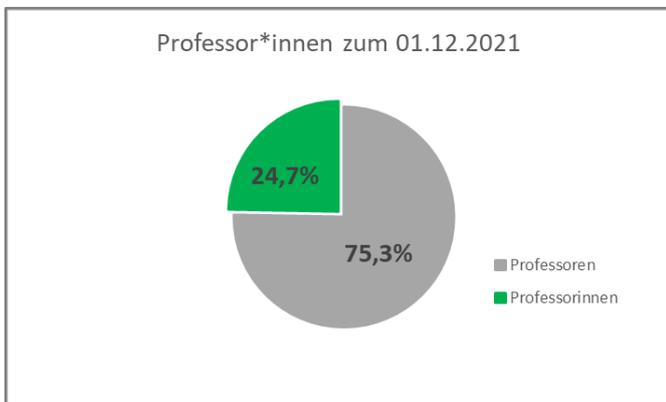
Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen 2021 mit 40 % (70 von 175) setzt den Aufwärtstrend des Vorjahres mit 35,2 % (69 von 196) fort, liegt allerdings noch hinter den Spitzenwerten von 2015 und 2016 (42 %) zurück. Bei den abgeschlossenen Habilitationen sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. Im Jahr 2021 haben insgesamt neun Personen ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen, darunter eine Frau. Das ergibt einen Frauenanteil von 11,1 %. Zum Vergleich: im Vorjahr 2020 waren es 20 % (zwei Frauen von insgesamt zehn Personen). Nicht zu vergessen ist hierbei der Umstand, dass sich neben der klassischen Habilitation in den letzten Jahren auch alternative Wege zur Qualifizierung für eine Professur entwickelt haben und somit auch weiterhin nur niedrige Fallzahlen zur Habilitation zu erwarten sind.

Auf professoraler Ebene erteilte die UBT im Jahr 2021 insgesamt 33 Rufe – darunter 14 Rufe an Frauen (42,4 %, siehe Grafik 2). Für die UBT tatsächlich gewonnen und ernannt werden konnten letztlich 17 Personen, darunter fünf neue Professorinnen – das entspricht einem Frauenanteil von 29,4 % (2020: zehn von insgesamt 29 Ruferteilungen (34,5 %) und sechs von insgesamt 20 Ernennungen (30 %) gingen an Frauen; 2019: acht Frauen von insgesamt 17 Ernennungen, 47,1 %; 2018: vier Frauen von insgesamt 14 Ernennungen, 28,6 %).



Frauenanteile in Berufungsverfahren 2021	w	ges.	Frauenanteil
Bewerbungen bezogen auf die Ruferteilungen 2021	243	1003	24,2%
darunter auf Listenplätzen	30	73	41,1%
Ruferteilungen 2021	14	33	42,4%
Ernennungen im Jahr 2021 (bezogen auf Rufe aus 2020 & 2021)	5	17	29,4%

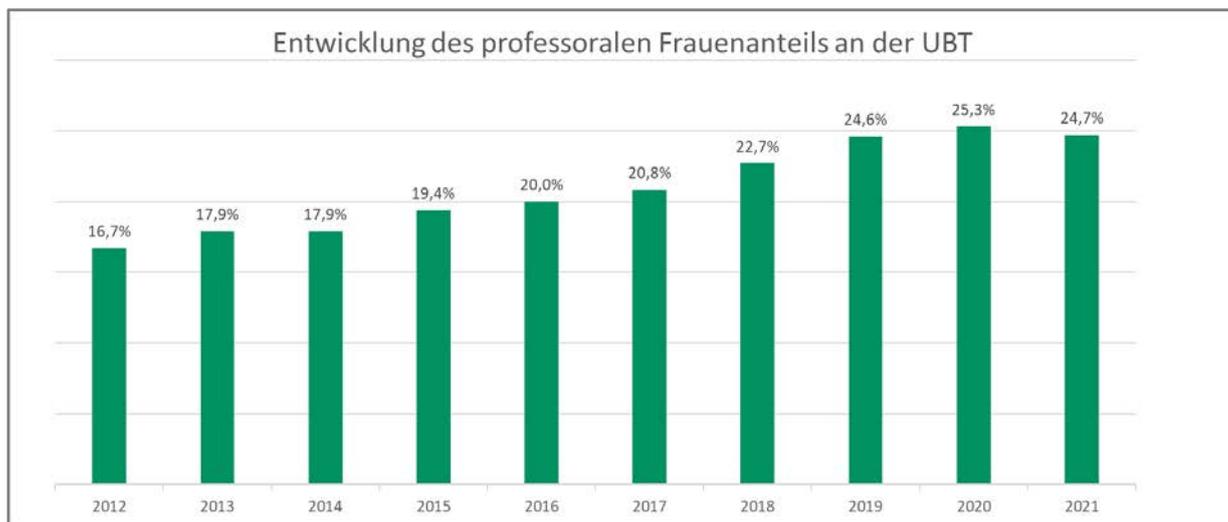
Grafik 2: Frauenanteile in Berufungsverfahren 2021. Datenquelle: Interne Statistik, Stab Berufungen, Stichtag 31.12.2021



Zum Stichtag dieses Jahresberichts (01.12.2021) waren insgesamt 64 Professorinnen und 195 Professoren an der UBT beschäftigt, das entspricht einem Frauenanteil von 24,7 % (64 von 259).

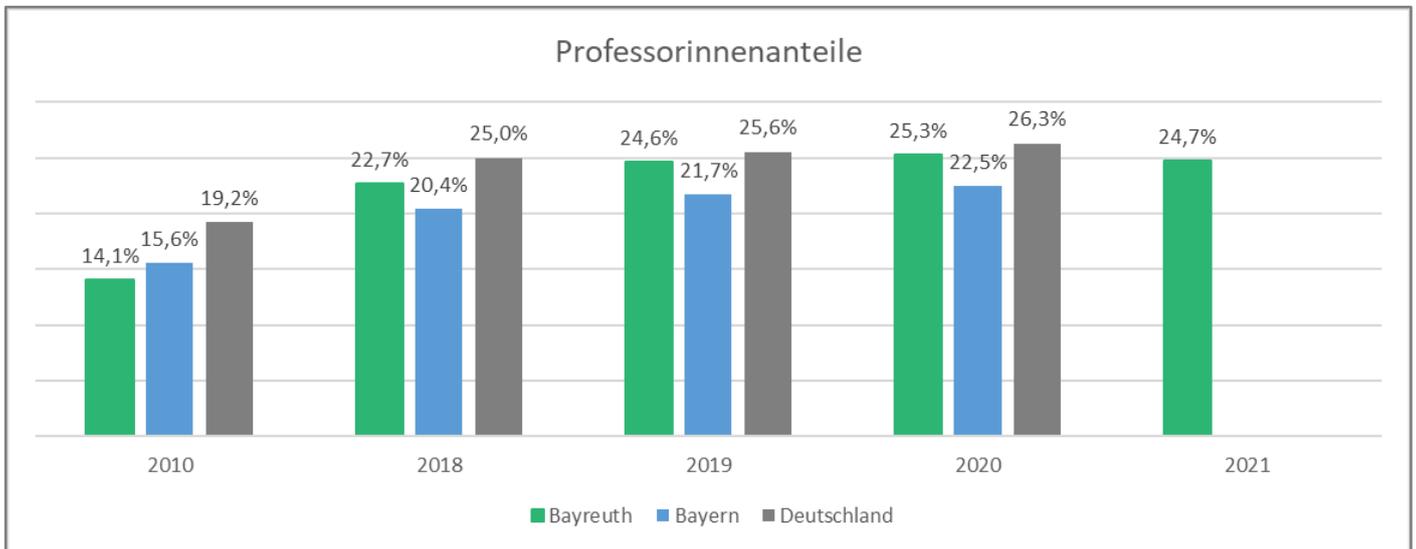
Grafik 3: Professor*innen der UBT zum 01.12.2021. Datenquelle: CEUS lokal.

Mit diesem Wert wird der Positivtrend in der Entwicklung des Professorinnenanteils an der UBT der letzten Jahre leider unterbrochen (2000: 6 %, 2010: 14,1 %, 2016: 20 %, 2020: 25,3 %) und fällt wieder unter die 25 %-Marke (s. Grafik 4).



Grafik 4: Entwicklung des professoralen Frauenanteils an der UBT. Datenquelle: CEUS lokal, jeweils zum 01.12.2021.

Im Vergleich der Anteile der Professorinnen an der UBT, mit den entsprechenden Anteilen in Bayern und in Deutschland fällt auf, dass der Anteil der Professorinnen an der UBT seit einigen Jahren zwar verlässlich höher liegt als der bayerische Wert, jedoch den bundesweiten Professorinnenanteil bislang nicht erreicht.



Grafik 5: Anteil der Professorinnen an der Universität Bayreuth, in Bayern und in Deutschland jeweils zum Stichtag 01.12. eines Jahres.
 Datenquelle für Bayern: Statistisches Landesamt, www.statistik.bayern.de. Zahlen für 2021 zum Redaktionsschluss noch nicht verfügbar.
 Datenquelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt, www.destatis.de. Zahlen für 2021 zum Redaktionsschluss noch nicht verfügbar.
 Datenquelle Bayreuth: CEUS lokal.

Im Bereich des weiblichen MINT-Nachwuchses der Universität Bayreuth lässt sich erfreulicherweise feststellen, dass der Anteil an Studentinnen der MINT-Fächer insgesamt steigt. In drei der vier MINT-Fakultäten gab es 2021 mehr Studentinnen als im Vorjahr – einzig in Fakultät VI sank der Studentinnenanteil um einen Prozentpunkt.

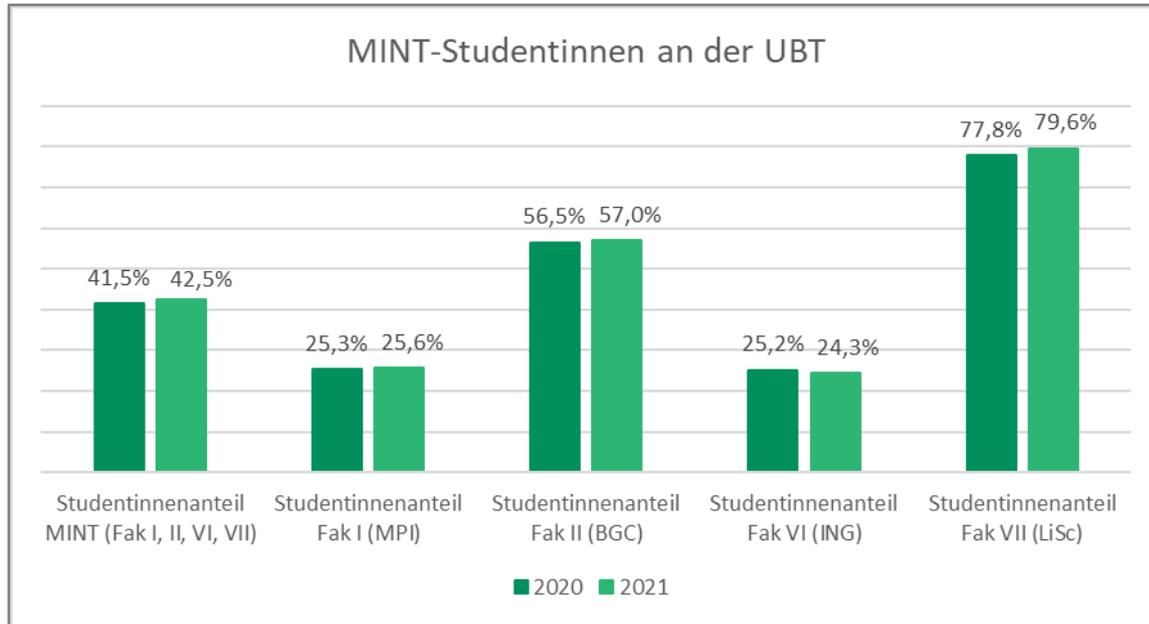


Tabelle 3: Anteil der Studentinnen in MINT-Fächern gesamt und nochmals aufgeschlüsselt in Fak. I, Fak. II, VI und VII der Universität Bayreuth 2020 und 2021; Datenquelle: CEUS lokal, Stichtag jeweils 01.12. eines Jahres.

Gremienarbeit der Universitätsfrauenbeauftragten

Die **Universitätsfrauenbeauftragte ist Mitglied in der Hochschulleitung** mit beratender Stimme. In dieser Funktion hat Prof. Dr. Birgitta Wöhl im Jahr 2021 in der wöchentlichen Sitzung der Hochschulleitung teilgenommen ebenso wie in den Sitzungen des Senats und des Hochschulrats. Ihre Stellvertreterinnen beteiligten sich als stimmberechtigte Mitglieder an den Sitzungen der **Präsidialkommissionen**:

- PK Forschung und Wissenschaftlicher Nachwuchs: Prof. Dr. Heike Feldhaar
- PK Lehre und Studium: Prof. Dr. Kordula Knaus
- PK Lehrerbildung: Prof. Dr. Karin Birkner
- PK Internationale Angelegenheiten: Prof. Dr. Karin Birkner
- PK Informations- und Kommunikationstechnologie: N.N.
- PK Chancengleichheit und Diversity: Prof. Dr. Birgitta Wöhl

Die Frauenbeauftragten wirkten in **weiteren Gremien der Universität** mit, wie zum Beispiel der Ethikkommission (Prof. Dr. Karin Birkner), der Nachhaltigkeitskommission (Prof. Dr. Heike Feldhaar), der Bayreuth-Track-Kommission (Prof. Dr. Heike Feldhaar), der Vertreter*innenversammlung des Studentenwerks (Prof. Dr. Kordula Knaus), Deutschlandstipendien (Prof. Dr. Karin Birkner), Begutachtung von WiN-Anträgen (Prof. Dr. Kordula Knaus) und der Beförderungskommission (Prof. Dr. Karin Birkner).

Zusätzlich sind sie in ihrer Amtszeit ihren **Zuständigkeiten** nachgegangen:

- Prof. Dr. Birgitta Wöhl: Beratung zum Coaching- und Mentoringprogramm
- Prof. Dr. Karin Birkner: Beratung in Fällen von sexueller Diskriminierung und Gewalt
- Prof. Dr. Heike Feldhaar: Beratung zum Thema Personalentwicklung und Berufungsverfahren
- Prof. Dr. Kordula Knaus: Vernetzung zwischen Themen und Akteur*innen der Gleichstellung und Genderforschung (uni-intern und extern)

Netzwerkarbeit im Haus, lokal und überregional

Die Frauenbeauftragten an der UBT, sowohl die Universitäts- als auch die Fakultätsfrauenbeauftragten, bilden einen Unterausschuss der Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversity, den **Ausschuss für Frauenförderung**. In diesem Rahmen werden unter anderem Entscheidungen zur Vergabe von Stipendien vorbereitet, Gleichstellungsmittel vergeben und gleichstellungsrelevante Themen diskutiert. Der Ausschuss hat sich im Jahr 2021 viermal unter der Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Birgitta Wöhl getroffen, davon einmal im Februar noch in Präsenz und ab Mai dreimal digital.

Der bayerische Austauschrahmen der Frauenbeauftragten ist die **Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (LaKoF)**, der von Dr. Margit Weber, der Landessprecherin, geleitet wird. Die Konferenz fand im Jahr 2021 zweimal statt. In diesem Rahmen hat sich Prof. Dr. Birgitta Wöhl bei der Ausarbeitung der neuen bayerischen Hochschulgesetzgebung, dem Hochschulinnovationsgesetz eingebracht und sich dafür eingesetzt, dass im Gesetz Zielvorgaben für den prozentualen Anteil von Frauen in der Hochschulleitung und für die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen auf der Grundlage des Kaskadenmodells festgelegt werden.

Prof. Dr. Kordula Knaus hat die Universität Bayreuth im **Bayerischen Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG)** und im **Forum Gender Studies Bayern** vertreten und an deren Sitzungen teilgenommen.

Auf Bundesebene findet der Austausch auf der Jahrestagung der **Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof)** statt. Die Jahrestagung der bukof zum Thema „Solidaritäten gestalten – für eine geschlechtergerechte Hochschulpolitik“ hat im September 2021 digital stattgefunden. Miriam Bauch, Dr. Elena Köstner und Stefanie Raab-Somabe haben die UBT dort vertreten. Zudem beteiligte sich Miriam Bauch auch in diesem Berichtsjahr wieder an der bukof-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ und traf sich im virtuellen Raum mit dem überregionalen Kollegium zum Austausch. Zum Treffen am 18. März hielt sie dort zusammen mit Stefanie Raab-Somabe einen Vortrag zum Thema „Gleichstellungsmonitoring als Grundlage für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung, Beispiele der UBT“. Dr. Elena Köstner ist in der Kommission „Chancengleichheitsprogramme und -initiativen“ und Stefanie Raab-Somabe in der Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“ der bukof aktiv.

Im **Forum Mentoring e.V.** vertritt Dr. Elena Köstner die UBT. Darüber hinaus ist sie seit November 2020 eine der Sprecherinnen der Arbeitsgruppe „Neueinsteiger*innen“ des Forum Mentoring. Es geht darum, den Neueinsteiger*innen Antworten und Hinweise zu geben in Bezug auf Mentoring-Programme, den fachlichen Austausch untereinander anzuregen und Weiterbildungsangebote zu organisieren. 2021 wurde das **Mentoring Netzwerk Oberfranken** gegründet, ein Zusammenschluss der Mentoring-Koordinatorinnen der vier oberfränkischen Hochschulstandorte.

Der Austausch mit den Beratungseinrichtungen in der Stadt und in der Region im Bereich sexuelle Belästigung und Gewalt konnte anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November und der Kampagne „Orange the World“ auch im Jahr 2021 fortgeführt werden (s. unten).

Umsetzung des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder

Der UBT bzw. den Frauenbeauftragten und der Stabsabteilung Chancengleichheit ist es gelungen, das dritte Mal in Folge Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder für die Laufzeit von fünf Jahren (2019 bis 2024) einzuwerben. Die Förderung wird vom Bund über die Finanzierung von drei erstberufenen Professorinnen an die Universität gezahlt (Regelberufungen). Freiwerdende Gelder fließen dann in die Gleichstellung. Im Jahr 2021 haben zwei der drei neuberufenen Professorinnen die UBT karrierebedingt verlassen. Als Folge dessen mussten Projekte in der Gleichstellungsarbeit bzw. in der Stabsabteilung Chancengleichheit abgebrochen werden. Dennoch konnten begonnene Maßnahmen nachhaltig und zukunftsorientiert umgesetzt werden:

- die **dritte Runde des Coaching- und Mentoringprogramms CoMento** konnte in einem angepassten digitalen Format zu Ende gebracht und die vierte Runde begonnen werden,
- das **Gleichstellungs-QM** führte erfolgreich die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten fort,
- das **MINT-Programm** mit seinen Veranstaltungen vor allem für Schülerinnen wurde digital weitergeführt und
- das geplante **Programm empowerMINT^{Doc}** für Studentinnen konnte ausgeschrieben werden.

Interne Zielvereinbarungen und Frauenförderpreis

Die Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter an der Universität Bayreuth bildeten auch im Jahr 2021 den Rahmen für die **Berichterstattung der Dekanate zur jeweiligen Gleichstellungssituation** in den Fakultäten und für die Vergabe des Frauenförderpreises 2021 (für das Berichtsjahr 2020). Die Hochschulleitung stellte (wie auch in den Jahren zuvor) erneut insgesamt 70.000 € für den Frauenförderpreis 2021 zur Verfügung, um das Gleichstellungsengagement der Fakultäten zu honorieren. **Prämiert wurden die besten Erfolge** der Fakultäten im Hinblick auf die Frauenanteile in den Kategorien abgeschlossene Promotionen, erfolgreiche Qualifizierung zur Professur und Frauenanteile auf professoraler Ebene.

Der Frauenförderpreis 2021 (für das Berichtsjahr 2020) ging in der Kategorie „abgeschlossene Promotionen“ an die Fakultäten für Sprach- und Literaturwissenschaften und für Kulturwissenschaften (Preisteilung). Den Preis in der Kategorie ‚erfolgreiche Qualifizierung zur Professur‘ erhielt die Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik. Der Preis in der Kategorie ‚Professoraler Frauenanteil‘ erging an die Fakultät für Ingenieurwissenschaften. Überreicht wurde der Frauenförderpreis in **feierlichem Rahmen beim President's Dinner** im November 2021.



Foto: Übergabe des Frauenförderpreises 2021 beim President's Dinner. (v.l.) Prof. Dr. Ruth Freitag (Dekanin Fak VI), Prof. Dr. Birgitta Wöhrl (Universitätsfrauenbeauftragte), Prof. Dr. Stephan Kümmel (Vertretung Dekan Fak I), Prof. Dr. Ralf Behrwald (Dekan Fak V), Prof. Dr. Jochen Koubek (Dekan Fak IV).

Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen

Zusätzlich zum Frauenförderpreis wurde das von der Hochschulleitung jährlich ausgelobte „Budget für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen“ in Höhe von maximal 10.000 € an insgesamt drei Projekte vergeben. Finanziell unterstützt werden hier Projekte, die besonders innovativ und nachhaltig zur Förderung der Chancengleichheit für die Geschlechter beitragen. Alle Universitätsangehörigen können hier Projekte einreichen.

Folgende Maßnahmen konnten im Jahr 2021 unterstützt werden:

„Discussing Difference within the University“, Two panel discussions (digital)	Eva Isselstein, Saumya Premchander LS Wirtschaftsgeographie, Fak. II
„Gender Data Gap“ Training (Workshop) für Professor*innen/Wissenschaftler*innen in der Wirtschaftsinformatik und ein Workshop für Studierende der RW-Fakultät	Anna Krombacher LS Wirtschaftsinformatik, Fak. III
„Sexismus, Übergriffe und Machtmissbrauch in der Musik-, Theater-, Film- und Medienbranche“ Podiumsdiskussion und Webinar	Prof. Dr. Kordula Knaus Musikwissenschaft, Fak. IV

Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Im Jahr 2021 konnten im Rahmen des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre der Bayerischen Staatsregierung Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Die Förderungshöchstdauer liegt bei einem Jahr. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der **Qualifizierung von Frauen für eine Professur**. In der Vergaberunde im Januar 2021 konnten von insgesamt dreizehn Bewerbungen neun Wissenschaftlerinnen in der PostDoc-Phase gefördert werden, zwei davon in der Habilitation.

Gleichstellungsmittel – Fonds für Konferenzen und Hilfskräfte

Den Frauenbeauftragten stehen jährlich Mittel der UBT zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung. Die Vergabe der Gelder durch die Stabsabteilung erfolgt zweimal im Jahr. **Antragsberechtigt sind Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase.** Die Bewerberinnen können Reisemittel für (digitale) Konferenzen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Weiterhin werden Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt. Um hiermit auch verstärkt Studentinnen an die Wissenschaft heranzuführen, sollen bevorzugt weibliche Hilfskräfte eingestellt werden.

Im Jahr 2021 wurden in **zwei Ausschreibungsrunden (April und Oktober)** insgesamt 57 Anträge gestellt, von denen 40 bewilligt werden konnten. Bedingt durch die Coronapandemie wurden Konferenzen ins Digitale verlegt und konnten auf Grund der geringeren Kosten in einer zunächst größeren Anzahl bewilligt werden. In diesem zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie gingen wieder vermehrt Anträge auf Hilfskräfte ein, die Ausfallzeiten ausgleichen konnten und vor allem im Falle von Schwangerschaft und für Frauen mit Kind(ern) bewilligt wurden.

Fortbildungen für (neuberufene) Professor*innen

Neuberufene Professor*innen an der UBT erhalten seit 2021 eine zunächst auf zwei Jahre befristete monatliche Berufungszulage in Höhe von 200 €. Diese kann unbefristet und ruhegehaltsfähig weitergewährt werden, wenn innerhalb der ersten zwei Jahre nach Dienstantritt an zwei der drei folgenden Fortbildungen teilgenommen wurde.

Die Themen „**Gender- und diversitygerechte Personalführung**“, angeboten von der Stabsabteilung Chancengleichheit, „Gender- und diversitygerechte Kommunikation“, angeboten von der Servicestelle Diversity und „Lehre innovativ gestalten“, angeboten vom Fortbildungszentrum für Hochschullehre (FBZHL) bilden das Themenspektrum dieser **Fortbildungsmöglichkeiten**. Diese Workshops unterstützen dabei, sich weiterzuentwickeln und sind so konzipiert, dass sowohl neue Führungskräfte als auch Personen mit langjähriger Führungserfahrung davon profitieren können. Die Stabsabteilung Chancengleichheit hat das Thema „Gender- und diversitygerechte Personalführung“ im Februar und im Oktober 2021 mit der Referentin Dr. Lisa Horvath angeboten. Die Fortbildungen haben ein sehr gutes Feedback erhalten.

Coaching und Mentoring an der Universität Bayreuth

Programm CoMento

Im Jahr 2021 wurde die dritte Runde CoMento mit **Workshops** und **Netzwerktreffen** unter der Koordination von Dr. Elena Köstner fortgesetzt. Dazu zählten der Workshop zum Thema „Frauen und Führung“ mit Elke Harnisch, die „Kompetenzenbilanz“ mit Dr. Mabel Braun sowie der Workshop zum Thema Bewerbungen mit Dr. Petra Pandur. Darüber hinaus führte Dr. Elena Köstner ein „Training on Argumentation Strategy“ durch. Außerdem gab sie einen Überblick zum Thema Lehraufträge. Diese Vertiefung ergab sich durch den Besuch von Prof. Dr. Sabine Boos, Professorin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Heilbronn, und Prof. Dr. Christiane Alberternst, Professorin an der Hochschule Coburg, im **Café CoMento**, die die Teilnehmerinnen über die Karrieremöglichkeit als Professorin an einer HAW informierten. Außerdem waren noch Dr. Julia Jähnigen, Laborleiterin bei BASF, Prof. Dr. Liliana Ruth Feierstein (Humboldt-Universität zu Berlin) und Juniorprofessorin Dr. Miriam Akkermann (TU Dresden) zu Gast im Café CoMento. Sie alle berichteten über ihre Karrierewege, ihre Entscheidungen, ihre Erfolge und Hindernisse. Auf diese Weise konnten die Teilnehmerinnen verschiedene Role Models und unterschiedliche Karrierewege kennenlernen und von informellem Wissen profitieren.

Im September 2021 wurde dann die dritte Runde der Teilnehmerinnen verabschiedet und die vierte Runde im Rahmen des digitalen „**Farewell & Welcome Event**“ willkommen geheißen. Zunächst konnten sich die Alumnae des Programms sowie die neuen Teilnehmerinnen in Breakout Rooms austauschen. Im Anschluss folgten Grußworte von Dr. Nicole Kaiser, Kanzlerin der UBT, und von der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Birgitta Wöhrle. Prof. Dr. Katrin Losleben (University of Tromsø) hatte sich bereit erklärt, die Key Note „Navigating The Self Through



Academia“ zu sprechen, woran sich eine Diskussion zum Thema „How can CoMento be supportive for women in academia?“ anschloss. Am nächsten Tag trafen sich die Teilnehmerinnen der vierten Runde erneut, um sich und die Programmstrukturen besser kennenzulernen sowie um erste Ziele und Erwartungen zu festzuhalten. Dies wurde dann im Workshop „Ad hoc analysis and know-how for academic career planning“ mit Dr. Meike Lauggas vertieft.

Von den 38 eingegangenen Bewerbungen für die vierte Runde CoMento wurden 13 Wissenschaftlerinnen in das Programm aufgenommen. Dieses Angebot erreicht Wissenschaftlerinnen aus allen Fakultäten der UBT.

Die **Motivation für die Teilnahme am Programm CoMento ist vielfältig**: Einige Teilnehmerinnen haben vor, in der Wissenschaft zu bleiben und wollen ihre folgenden Karriereschritte bewusst und strategisch planen sowie ihr Netzwerk erweitern. Diejenigen, die bereits zu Beginn der Programmlaufzeit äußerten, dass sie die Wissenschaft verlassen wollen, sind ebenso daran interessiert, ihre nächsten Schritte planvoll anzugehen. Diejenigen, die noch nicht wussten bzw. wissen, was sie nach der Promotion beruflich tun wollen, erhoffen sich mehr Klarheit. Karriereplanung und die Entwicklung eines Bewusstseins für die eigenen Ressourcen sowie der Umgang mit Diskriminierungen und Hindernissen einen die Teilnehmerinnen.

In den folgenden Wochen wurde mit den Teilnehmerinnen außerdem die **Kollegiale Beratung** eingeübt, so dass sie sich fortan selbständig mit diesem **Peer-Mentoring-Tool** gegenseitig bei beruflichen Herausforderungen unterstützen können. Ferner fand eine **Einführung in das Mentoring** statt, eine der zentralen Elemente des Programms. Die Teilnehmerinnen erhalten Unterstützung bei der Suche nach einem Mentor* einer Mentorin. Außerdem wurden die Teilnehmerinnen, die mit dem Track „Coaching“ beginnen wollten, mit den Coachees gemacht. Darüber hinaus wurde vor der Winterpause noch ein digitales „Winter Meeting“ initiiert. Über die Plattform „wonder.me“ konnten sich **Alumnae und aktuelle Teilnehmerinnen austauschen** hinsichtlich ihrer Erfahrungen bzw. Erwartungen an das Programm.

Mentoring Netzwerk Oberfranken: Career Booster-Event



Im Laufe des Jahres 2021 schlossen sich die Mentoring-Koordinatorinnen der vier oberfränkischen Hochschulstandorte – Dr. Janina Dillig und Caroline Oehlhorn (Universität Bamberg), Katharina Michael (Hochschule Hof), Renate Lucke und Anna Keiderling (Hochschule Coburg) und Dr. Elena Köstner (UBT) – zum „Mentoring Netzwerk Oberfranken (MNO)“ zusammen. Sie alle sind verantwortlich für Mentoring-Programme an ihren jeweiligen Hochschulen bzw. Universitäten. Ihre Programme haben ganz klar den **Fokus auf der Karriereförderung von Frauen**: Studentinnen, Doktorandinnen, PostDocs und Habilitandinnen. Dieses Netzwerk ist zunächst aus ganz eigennütziger Motivation entstanden, denn die Koordinatorinnen hatten und haben ein großes Interesse an einem fachlichen und persönlichen Austausch mit den jeweils anderen Kolleginnen. Und was für die Koordinatorinnen nützlich ist, sollte auch einen Mehrwert für die Teilnehmenden ihrer Programme haben: Jede Koordinatorin und jede Teilnehmerin ist Teil eines Netzwerks ihrer Universität bzw. Hochschule und mit diesem Event sollen vier Netzwerke zusammengeschlossen und erweitert werden.

In diesem Sinne fand im Dezember 2021 die Veranstaltung „Career Booster– Career Paths for Female Academics“ statt, zu der zwölf Akademikerinnen in sechs Panels eingeladen waren und zu Themen sprachen wie **Promotion an einer Hochschule für Angewandte Wissenschaften** oder an einer Universität, Career Options Outside Academia, German Academia vs. International Academia, Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft, Professorin an einer HAW oder an einer Universität, Research Management as Career Option. Die eingeladenen Expertinnen informierten und berichteten über verschiedene Karrieremöglichkeiten. Begleitet wurde die Veranstaltung von einem Padlet mit den Kurzbiographien sowie einer Spotify-Playlist mit den Empowerment-Songs der Teilnehmenden.

Coachingprogramm



Das Coachingprogramm für Wissenschaftlerinnen wird seit mehr als zehn Jahren regelmäßig von Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und Professorinnen nachgefragt, wobei die Coachingsitzungen sowohl in Präsenz als auch digital stattfinden. Die Coachings werden von **professionellen Coachinnen bzw. Supervisorinnen** durchgeführt. 2021 konnte das Team von erfahrenen Supervisorinnen durch zwei weitere Supervisorinnen bzw. Coachinnen erweitert werden:

Dr. Sharmishtha Dattagupta ist eine professionell ausgebildete Achtsamkeits- und naturnahe Coachin, Facilitatorin und Trainerin. Sie ist Gründerin von Dāna Coaching und eines Unternehmens für nachhaltige Landwirtschaft und naturbasierte Kunst, das indigene Frauen in Nordost-Indien fördert. Sharmishtha Dattagupta ist promovierte Biologin und hat, bevor sie sich dem Coaching und dem Unternehmerintum zuwandte, über 20 Jahre lang als Akademikerin und Forscherin gearbeitet, u.a. als Juniorprofessorin an der Universität Göttingen.



Darüber hinaus verstärkt auch **Deriya Çelebi-Back** das Team. Sie ist Diplom-Sozialpädagogin, Supervisorin und hält einen Master of Arts in Supervision, Coaching und Organisationsberatung. Zahlreiche Weiter- und Fortbildungen – z.B. zur Diversity Trainerin für das Programm „A WORLD OF DIFFERENCE® – Eine Welt der Vielfalt“ oder zum Züricher Ressourcenmodell – machen sie zu einer Bereicherung für unser Team, vor allem hinsichtlich der Bereiche Gender & Diversity, Karriere- und Standortbestimmung, Führung und Management.

Mit unseren Supervisorinnen bzw. Coachinnen findet jedes Jahr das **Supervisorinnentreffen** statt, das nicht nur dem gegenseitigen Austausch dient, sondern auch der **Qualitätssicherung**. Anliegen aus der Individualförderung werden so strukturell verankert. Darüber hinaus werden Fragen zu Beratungsthemen geklärt, Themen gesammelt und analysiert. Auf diese Weise werden die Anliegen der Wissenschaftlerinnen sichtbar, es können Maßnahmen eingesetzt bzw. verbessert und strukturelle Veränderungen im Wissenschaftssystem veranlasst werden.

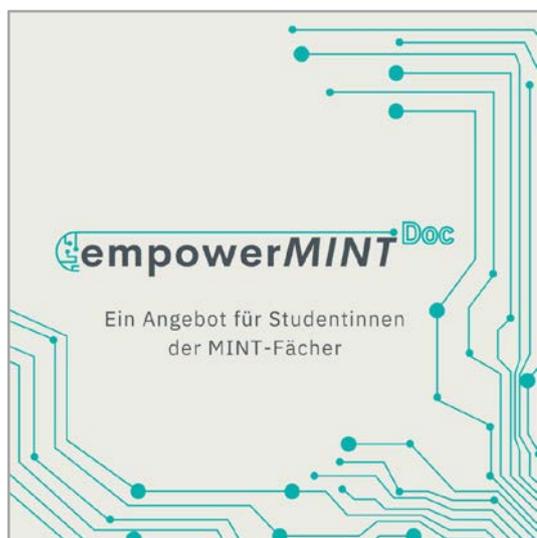
2021 lag der Fokus des Supervisorinnentreffens auf dem Thema Corona und die Auswirkungen der Pandemie auf Wissenschaftlerinnen der UBT. Hierzu stellte Dr. Elena Köstner Auszüge aus der CovCare-Studie von Prof. Dr. Erdmute Alber, Anna M. Ayeh, M.A. und Dr. Tabea Häberlein vor. Anschließend folgte der Vortrag von Dr. Julia Fischer zum Thema „Gewinn und Grenzen von gendersensiblen Coaching für die Personal- und Organisationsentwicklung“. Sie stellte ausgewählte Ergebnisse ihrer Dissertation vor, die während ihrer Tätigkeit als Koordinatorin für Coaching und Mentoring der Stabsabteilung Chancengleichheit verfasste. Beide Redebeiträge bildeten die Grundlage für die sich anschließende Diskussion mit den Supervisorinnen bzw. Coachinnen. Hier stand die **Pandemie und ihre Folgen** erneut im Fokus:

- Auswirkungen auf die universitären Strukturen: Die Corona-Pandemie deckt Mängel und Defizite in der Universität und ihren Strukturen auf, die es auch schon vorher gab. Gleichzeitig ermöglichte die Umstellung auf das Digitale auch Neues.
- Auswirkungen auf Forschungstätigkeit und hinsichtlich des Qualifikationsdrucks: Die eigene Forschung wird lahmgelegt, wobei der Zeitdruck, begründet durch die Laufzeit des Projekts bzw. durch das Wissenschaftszeitvertragsgesetz fortbesteht. Die eigenen Ziele werden infrage gestellt und hinterfragt.
- Mangelnder Austausch bzw. Einsamkeit: Der zufällige oder verabredete Austausch mit anderen fehlt.
- Digitale Tagungen und Netzwerken: Gleichzeitig finden nun zahlreiche internationale Tagungen digital statt, was eine bessere Zugänglichkeit bietet. Ferner muss aber auch die Wirkkraft des persönlichen Kontakts und des Netzwerkers neu gedacht werden.
- Homeoffice: Eine Abgrenzung zwischen Home und Office ist in den eigenen vier Wänden nicht immer möglich. Gleichzeitig vermischen sich so traditionell vergeschlechtlichte Räume.
- Präsenz und Macht: Wissenschaftlerinnen sind während der Pandemie eher zu Hause und weniger an der Universität. Dabei wird Macht in Präsenz deutlich. Männer können weiterhin eher an die Uni kommen.

- Coaching im Digitalen: Vor Corona wurden digitale Coachings von den Coachees als weniger gut beschrieben, der persönliche Kontakt, das in Beziehung gehen und präsent zu sein, fehle. Heute hat sich das geändert und auch digitales Coaching wird positiv gesehen. Gleichzeitig wird von Coachinnen und Coachees die höhere Flexibilität des digitalen Coachings geschätzt.
- Für 2022 wird angedacht, das Gruppencoaching für Doktorandinnen, PostDocs und Habilitandinnen neu zu beleben.

empowerMINT^{Doc}

Die Konzeption des Programms empowerMINT^{Doc} für **Studentinnen, die an einer Promotion interessiert sind**, konnte 2021 weiter vorangetrieben werden. Ziel des Programms ist es, dass die Teilnehmerinnen für ihren weiteren beruflichen Lebensweg die Promotion als bewussten Karriereschritt mitdenken und sich mit anderen vernetzen. Das **zwölfmonatige Programm** gründet sich dabei einerseits auf Workshops (z.B. eine Kompetenzenbilanz, zum Netzwerken und zum Projekt- und Zeitmanagement) und auf die Kollegiale Beratung als **Peer-Mentoring-Tool**. Andererseits werden **Role Models** eingeladen, die über ihre Karrieren, über Herausforderungen und Erfolge berichten.



Ferner finden Informationsveranstaltungen (z.B. Finanzierung und Stipendien) statt. Nach der Programmlaufzeit wird sich das sog. Follow Up-Programm anschließen: Die ehemaligen Teilnehmerinnen – die Alumnae – haben die Möglichkeit, an den Veranstaltungen Talks und Infos sowie an regelmäßig angebotenen **Netzwerk-treffen** teilzunehmen. Das Programm möchte dabei unterstützen, die akademische Laufbahn gezielt und reflektiert anzugehen. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, karriererelevante Schlüsselqualifikationen unabhängig von ihrer Fachdisziplin zu erwerben, Wissen über Strukturen und Prozesse in der Wissenschaft zu erlangen und sich mit anderen zu vernetzen.

empowerMINT^{Doc} ist Teil der Realisierung der Maßnahme im StEP 2025 „Unterstützungsangebote für MINT-Fächer ausbauen und nachhaltig etablieren, u.a. Orientierungsangebote für MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen schaffen“.

MINT an der Universität Bayreuth – Netzwerkarbeit und Türöffnerangebote

Auch im Jahr 2021 wurden **interne und externe Kooperationen und Netzwerke** im MINT-Bereich von der MINT-Koordinatorin, Stefanie Raab-Somabe, gepflegt und ausgebaut. So gab es zu Beginn des Jahres nochmal Sondierungsgespräche zwischen der MINT-Koordination, Prof. Dr. Axel Enders vom Physikalischen Lern-Zentrum (Lehrstuhl Experimentalphysik XI, UBT), der MINT-Region Bayreuth (vertreten durch Matthias Mörk von der städtischen Wirtschaftsförderung und Eva Rundholz vom Regionalmanagement) und weiteren externen MINT-Akteur*innen (Schulamts Bayreuth, Fablab, TAO-SFZ), um (anknüpfend an die Vorgespräche in 2020) die Möglichkeit für einen gemeinsamen Verbundantrag beim (jetzt) zweiten Call der bundesweiten Ausschreibung auf regionale MINT-Cluster zu besprechen.

Weiterhin wurden 2021 die Aktivitäten im Rahmen der nationalen **MINT-Qualitätsinitiative der Körber-Stiftung** von der MINT-Region Bayreuth fortgesetzt (letztere war im Februar 2020 als Pilotregion in der Qualitätsinitiative ausgewählt worden). Als langjährige Netzwerkpartnerin in der MINT-Region Bayreuth arbeitete Stefanie Raab-Somabe in der zugehörigen Bayreuther Organisationsgruppe (mit den o.g. Kolleg*innen der Stadt und Region Bayreuth und dem Projektkoordinator Markus Lenk, Lehrkraft am GCE) mit. Bei der MINT-Qualitätsinitiative geht es darum, mit lokalen/regionalen MINT-Akteur*innen zum Thema Qualität in der MINT-Bildung in kollegialen Austausch zu kommen. Als Grundlage dafür dient ein **digitales Selbst-Evaluations-Tool** der Körber-Stiftung, mit dem die Akteur*innen die eigenen Projekte auf Weiterentwicklungspotenzial hin evaluieren können. Dieses Tool wurde von den beteiligten MINT-Akteur*innen getestet und Verbesserungswünsche und -ideen zum Tool an die Körber-Stiftung rückgemeldet. Als Ergebnis konnte für die MINT-Region Bayreuth festgehalten werden:

- 1) dass es weitere regelmäßige Treffen der Initiativen geben soll, die an der Pilotphase beteiligt waren,
- 2) dass es weitere Runden der Qualitätsinitiative vor Ort geben soll – mit neu zu akquirierenden Akteur*innen der MINT-Bildung und
- 3) dass es weiterhin einen gemeinsamen Austausch zu Qualitätskriterien in der MINT-Bildung geben soll bzw. perspektivisch auch die Ausformulierung eines entsprechenden Kriterienkatalogs/Leitfadens sinnvoll ist.

Neben der Mitarbeit im lokalen/regionalen Netzwerk der MINT-Region Bayreuth ist die MINT-Koordinatorin ebenfalls auf oberfränkischer Ebene in zwei Hochschulnetzwerken aktiv (TAO-SFZ und „MUT-Mädchen und Technik“).

Im oberfränkischen Verbund des **TAO-SFZ (Schülerforschungszentrum der Technologie Allianz Oberfranken, BA, CO, HO, BT)** nahm die Koordinatorin Stefanie Raab-Somabe im Jahr 2021, wie bereits in den Vorjahren, in beratender Funktion an den regelmäßigen Sitzungen sowie an der Redaktion des regelmäßigen Newsletters teil. Außerdem arbeitete sie im Rahmen der MINT-Qualitätsoffensive der Körber-Stiftung (s.o.) eng mit der TAO-Geschäftsführerin, Dr. Anja Chales de Beaulieu und der Koordinatorin des ingenieurwissenschaftlichen TAO-SFZ, Sylvia Heshe zum Thema Qualitätsentwicklung, Evaluation und Wirkungsmessung in außerschulischen MINT-Angeboten zusammen.

Ein zweites Netzwerk bilden die MUT-Kolleg*innen, die ebenfalls an den genannten oberfränkischen Hochschulstandorten sitzen und sich regelmäßig zur Konzeption und Durchführung der jährlichen „MUT-Mädchen und Technik“ an den einzelnen Standorten absprechen (weitere Informationen siehe unten).

Auf Landesebene nahm die MINT-Koordinatorin am Austausch bayerischer MINT-Regionen (MINT-Allianz Bayern & MINT-Netz Bayern) und (vom StMWK zu MINT geförderten) Hochschulen (Bayern MINT) teil und platzierte die Relevanz von Gendersensibilität & Klischeefreiheit als Querschnittsthemen bei den auf der Agenda angesetzten Aspekten (Eltern und MINT, Berufliche Orientierung und MINT, Zukunftstrends in MINT).

Auf bundesweiter Ebene startete im Mai 2021 die **MINTvernetz-Initiative** mit der MINT-Vernetzungsstelle, einer zentralen Service- und Anlaufstelle für MINT-Akteur*innen in ganz Deutschland. Diese Vernetzungsstelle hat den Anspruch, nah an den Bedarfen der MINT-Akteur*innen zu arbeiten und richtete in der zweiten Jahreshälfte 2021 mehrere Veranstaltungsformate zur aktiven Beteiligung und Vernetzung ebendieser ein. Ein erstes Highlight der Initiative war die MINTvernetz-Woche vom 22.-26.11.2022 in der die MINT-Koordinatorin an einigen Zoom-Konferenzen teilgenommen hat, um Input (v.a. zu Gendersensibilität als wichtiges Qualitätskriterium für gute MINT-Bildung) zu platzieren und Impulse und kollegiale Kontakte sowie Best-Practice-Erfahrungen für die eigene Arbeit zu erhalten. Regelmäßig nahm sie nach der MINTvernetz-Woche an den MINT-Café Gender Veranstaltungen mit entsprechendem thematischen Fokus teil.

In Bezug auf die Organisation der alljährlichen MINT-Türöffner-Veranstaltungen für Schülerinnen an der UBT, stellte das Jahr 2021 pandemiebedingt durchaus eine Herausforderung dar. Allerdings konnte die MINT-Koordinatorin auf die Erfahrungen des Vorjahres aufbauen und glücklicherweise beide Aktionen (im Digitalformat) durchführen.

So war der **bundesweite Mädchenzukunftstag Girls' Day** am 22. April 2021 an der Uni Bayreuth sehr erfolgreich! Mit dem Ziel, Einblicke in die MINT-Fächer an der UBT zu gewinnen, sich selbst auszuprobieren und beruflich zu orientieren, nahmen knapp 50 Teilnehmerinnen zwischen 10 und 17 Jahren aus dem gesamten Bundesgebiet am Girls' Day DIGITAL der UBT teil. Vier Workshops zu Informatik und Ingenieurwissenschaft sowie zu weiblichen MINT-Karrieren standen zur Auswahl:

- MINT-Superwomen der Vergangenheit (Dr. Elena Köstner, Coaching & Mentoring, StabCG)
- Pimp dein Referat mit Mentimeter (Emilia Köhler, Veronika Rudolf, StabCG)
- Einem Roboter Leben einhauchen mit Robomind (Edgar Schmidt, AI III)
- Digital Product Design (Tobias Rosnitschek, Konstruktionslehre & CAD)



Die Teilnehmerinnen führten Fallstudien zu den bahnbrechenden Errungenschaften wichtiger MINT-Wissenschaftlerinnen durch, eigneten sich den Umgang und Einsatz des Online-Umfragetools „Mentimeter“ an, programmierten die Bewegungen eines virtuellen Roboters mit der Software Robomind und erstellten mit einer Konstruktionssoftware für 3-D-Drucker am Bildschirm die Vorlage für ein eigenes Werkstück, das sie zu Hause als Wachmodell modellierten.

Die **Rückmeldungen der Teilnehmerinnen via Online-Evaluation waren durchweg positiv**, hier einige Zitate aus den Freitextfeldern:

- „Ich habe viele neue Sachen kennengelernt. Es wurde super erklärt. Es hat mir sehr gefallen und ich würde gerne wieder teilnehmen“
- „Mir hat besonders gut gefallen, dass wir selber auch etwas herstellen durften.“
- „Ich wollte einen Einblick ins Programmieren bekommen, weil mich das schon immer interessiert hat.“
- „Mein Papa ist Programmierer und er versucht mir immer zu zeigen, wie es funktioniert – doch ich verstehe ihn einfach nicht. Beim Girls' Day habe ich es endlich verstanden. Es war super!“
- „Jetzt kann ich es auch!“

Die zweite Tür-Öffner-Aktion für Schülerinnen, die **oberfrankenweite Herbstferienaktion „MUT-Mädchen und Technik“**, fand ebenfalls als komplette Online-Veranstaltung und in gemeinsamer Organisation und Durchführung der oberfränkischen Hochschulen des MUT-Netzwerkes (BA, CO, HO, BT) statt. Über die Sommermonate 2021 hinweg entstanden zwei gemeinsame, **altersdifferenzierte Workshopprogramme** für Schülerinnen:

- „Auf die Plätze – Technik – los!“ für 10-14-Jährige
- „MINT-HerbstUni!“ für 15-19-Jährige

Die Aktion fand am 2. und 3. November 2021 statt und rund 40 Teilnehmerinnen beschäftigten sich in insgesamt 10 Workshops mit verschiedenen Inhalten aus der Welt der Technik und Informatik, aber auch mit Themen rund um Lebensplanung, Studienorientierung und Frauen in MINT. Ein Highlight dieser Aktion war sicherlich auch der Empowerment-Vortrag der Masterstudentin Ines Bakri vom Netzwerk muslimischer MINT-Frauen „Women who inspire“ bei unserer gemeinsamen Abschlussrunde. Ines Bakri hat den Teilnehmerinnen in ihrem Vortrag ihren BA-Studiengang „Gebäudesystemtechnik“ (Hochschule Darmstadt) vorgestellt und stand für Fragen zur Verfügung.

So konnten die **Schülerinnen bei beiden Aktionen trotz Pandemie einige der MINT-Fachbereiche der UBT kennenlernen und sich selbst in den praxisorientierten und interaktiven Workshops ausprobieren**. Zudem hatten sie die Möglichkeit, berufliche Einblicke von weiblichen Rolemodels aus dem MINT-Bereich zu bekommen und ihre Fragen zu stellen. Im Rahmen dieser **öffentlichkeitswirksamen Angebote** wird mit gezielt gendersensibler Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation (sowohl intern als auch extern) darauf hingewirkt, Vorbehalte und stereotype Rollenvorstellungen zu MINT-Berufen auf gesellschaftlicher Ebene zu dekonstruieren, um die Studienwahl von Schülerinnen in Richtung MINT zu begünstigen.

Insgesamt betrachtet, wurden 2021 erneut weitere wichtige Schritte hin zu mehr Qualität in der MINT-Bildung – insbesondere hin zu mehr gendersensibler MINT-Bildung – auf unterschiedlichen Ebenen unternommen und die Vernetzung mit MINT-Akteur*innen ausgebaut und intensiviert.

Qualitätsmanagement und Geschlechtergerechtigkeit

Das Qualitätsmanagement in der Gleichstellungsarbeit (Gleichstellungs-QM) fokussiert insbesondere zwei Bereiche an der UBT. Einerseits die Koordination und Betreuung aller Prozesse, die mit den internen Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter in Verbindung stehen und andererseits die Zusammenstellung und **Aufbereitung geschlechterspezifischer Kennzahlen der UBT** sowie die Bearbeitung entsprechender interner und externer Datenanfragen.

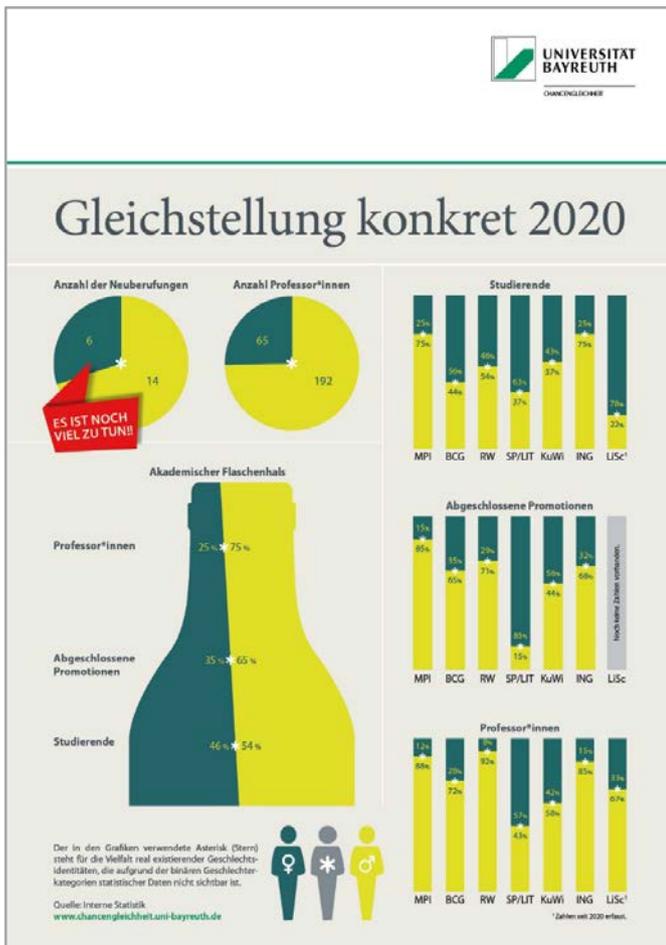
So hat die Referentin des Gleichstellungs-QM, Stefanie Raab-Somabe, in der ersten Jahreshälfte 2021 die Berichterstattung der Fakultäten für das Berichtsjahr 2020, welche diese im Rahmen der genannten internen Zielvereinbarungen jährlich leisten, begleitet sowie die Vergabe des Frauenförderpreises 2021 (für das Berichtsjahr 2020) ausgearbeitet und für die Hochschulleitung vorbereitet.



Weiterhin sind zu Beginn des Jahres 2021 die **Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit für die Geschlechter zwischen Hochschulleitung und der Fakultät für Lebenswissenschaften** mit der Unterzeichnung durch den Präsidenten Prof. Dr. Stefan Leible und den Gründungsdekan Prof. Dr. Clemens für den Zeitraum Januar 2021-Dezember 2022 erfolgreich in Kraft getreten.

In der zweiten Jahreshälfte wurden Vorbereitungen zur voraussichtlich anstehenden Neuverhandlungsrunde der genannten Zielvereinbarungen im Jahr 2022 unternommen. Die Zeit- und Prozessplanung für die Neuverhandlungen wurden erarbeitet und eine Umfrage unter den Fakultätsfrauenbeauftragten durchgeführt und ausgewertet, um die aktuell geltenden Zielvereinbarungen zu evaluieren und neue Impulse und Ideen für die Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen und der entsprechenden Maßnahmen zu erhalten.

In Bezug auf gleichstellungsbezogene Daten und Kennzahlen der UBT unterstützte Stefanie Raab-Somabe die Hochschulleitung im Januar 2021 wie gewohnt bei der jährlichen **Berichterstattung an das StMWK zum Thema ‚Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung‘**. Angefordert werden hierbei die geschlechter-spezifischen Kennzahlen und Frauenanteile in Berufungsverfahren, somit bei Bewerbungen, Ruferteilungen und Ernennungen auf Professuren an der UBT im Jahr 2020, die dann über das Ministerium an die amtliche Statistik weitergeleitet werden (siehe dazu vorne).



Die „regulären“ gleichstellungsbezogenen Kennzahlen der UBT für das Jahr 2020 wurden im Sommer 2021 wieder mit dem Plakat „Gleichstellung konkret 2020“ grafisch dargestellt und campusweit kommuniziert (siehe links).

Gegen Jahresende erfolgte im Auftrag der Hochschulleitung die **Zusammenstellung der Ergebnisse des CEWS Hochschulrankings** nach Gleichstellungsaspekten 2021 (auf Basis der Daten von 2019) bezüglich der Platzierung der UBT für die Hochschulleitungssitzung am 30.11.2021.

Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Im Rahmen des Gender Consulting berät die Stabsabteilung Chancengleichheit in Zusammenarbeit mit der Servicestelle Diversity alle antragstellenden Beschäftigten der Universität zu **passgenauen Gleichstellungsmaßnahmen** und deren Abstimmung mit den Gleichstellungszielen der Universität, aber auch zur Umsetzung konkreter Maßnahmen und gegebenenfalls deren Einbettung in vorhandene Projekte.

Die Implementierung von Gleichstellungsbelangen ist ein **Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte**. Nicht nur die DFG mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOG), sondern auch die Europäische Union mit „Horizont Europa“ und andere Drittmittelgeber*innen fordern die Berücksichtigung von Genderaspekten im Antrag sowie ein gut ausgearbeitetes Gleichstellungskonzept mit ausgewählten und angepassten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit im jeweiligen Antragskontext.

Im Jahr 2021 war die Stabsabteilung Chancengleichheit (Miriam Bauch, Stefanie Raab-Somabe) mit ihrer Gleichstellungsexpertise in folgende Antragsverfahren eingebunden:

- Internationales Graduiertenkolleg beim Elitenetzwerk Bayern (ENB), Koordination Dr. Matthias Daab
- EO BIO, Horizont Europa, Dr. Stephanie Thomas und Prof. Dr. Carl Beierkuhnlein
- DFG-Antrag: „Safety and efficacy of intermittent fasting and exercise in adults with type 1 diabetes and overweight/obesity – a randomized controlled trial with controlled run-in“, Prof. Dr. Othmar Moser
- Promotionskolleg „Intersektionalitätsstudien“ bei der Hans-Böckler-Stiftung, Prof. Dr. Susan Arndt
- DFG Antrag (SFB): „MultiTrans“, Prof. Dr. Jürgen Senker und Prof. Markus Dr. Retsch
- DFG/SFB Verlängerungsantrag und Unterstützung bei der Begehung: „BioFab. Von den Grundlagen der Biofabrikation zu funktionalen Gewebemodellen“, Prof. Dr. Thomas Scheibel
- DFG Graduiertenkolleg „Synergien in der (De)Hydrier-Katalyse (SynKatal)“, Prof. Dr. Rhett Kempe
- Antrag bei Stifterverband, Smart Qualifiziert „MINTplus-plus MINT“: „Bayreuth Spring School for Philosophy and Computer Science“, Prof. Dr. Olivier Roy & Prof. Dr. Wim Martens
- Unterstützung bei der Begehung: DFG-Sonderforschungsbereich „Mikroplastik – Gesetzmäßigkeiten der Bildung, des Transports, des physikalisch-chemischen Verhaltens sowie der biologischen Effekte: Von Modell- zu komplexen Systemen als Grundlage neuer Lösungsansätze“, Sprecher Prof. Dr. Christian Laforsch, Koordination Dr. Melanie Pöhlmann

Eigene Anträge auf Drittmittel

Bewerbung auf die BMBF-Ausschreibung „Geschlechteraspekte im Blick“

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat am 1. Juli eine „Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen (Geschlechteraspekte im Blick)“ veröffentlicht. Exzellente Forschung bedarf dort, wo es relevant ist, einer geschlechterdifferenzierten Betrachtung in Bezug auf Fragestellungen, Forschungsmethoden und Analyseverfahren. Gleiches gilt für die Entwicklung von innovativen Produkten. So heißt es in der Ausschreibung.

Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben in Kooperation mit Abteilungen aus dem Haus wie zum Beispiel der Stabsabteilung Forschungsförderung, der Stabstelle WiN, der Stabsabteilung Presse, Marketing, Kommunikation (PMK) und der Servicestelle Diversity in den Sommermonaten Juli, August und September innovative Strukturprojekte entwickelt, die systematisch und nachhaltig in den Forschungsprozess integriert und gezielt in die Öffentlichkeitsarbeit eingebunden werden sollen. Die Universität hat den Antrag zum 15. Oktober 2021 beim BMBF eingereicht und bewirbt sich damit um eine fünfjährige Projektförderung.

Bewerbung auf die Ausschreibung „Eine Uni – ein Buch“ 2022

Die Stabsabteilung Chancengleichheit arbeitete 2021 außerdem an dem Antrag **„Never mind the gap? Mind the gap! Dem Gender Gap an der UBT, der Stadt Bayreuth und ihrem Umland auf der Spur“** für die Ausschreibung „Eine Uni – ein Buch“ 2022 des Stifterverbands und der Klaus Tschira Stiftung in Kooperation mit dem ZEIT Verlag, der bis zum 21. Januar 2022 eingereicht werden soll. Gemeinsam mit der PMK hat sich die Stabsabteilung Chancengleichheit für Rebekka Endlers Buch „Das Patriarchat der Dinge, Warum die Welt Frauen nicht passt“ entschieden, dass 2021 erschienen ist. Dieses Buch passt auch hervorragend zu dem BMBF-Antrag „GO Forschung“ und kann bereits im Vorfeld für „Genderaspekte im Blick“ sensibilisieren. Denn Rebekka Endler macht in ihrem Buch deutlich, **dass männliches Design und der Mann als Maß so vieler Dinge unseren Alltag bestimmen** – und damit anderen Geschlechtern das Leben nicht nur erschweren, sondern sie teilweise sogar gefährden und Chancengleichheit verhindern. Sie trägt Wissen und Erkenntnisse zusammen, die so schon bekannt sind, denen aber bislang zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, was daran ersichtlich wird, dass keinerlei oder nur marginale Konsequenzen folgten. Dabei schreibt sie nicht nur über das Patriarchat und das Männliche als ubiquitäre Normen der Dinge, sondern auch über Kapitalismus und Diskriminierung in intersektionaler Denkweise. Es gelingt ihr also, die **Zusammenhänge zwischen Machtstrukturen und Diskriminierungsdimensionen** aufzuzeigen.



Vorzeitige Namensänderung für trans* und inter* Studierende

Die UBT macht die **Änderung des Vornamens und des Geschlechts in ihren internen Kommunikationssystemen** vor der gerichtlichen Namens- und Personenstandsänderung für trans* und inter* Studierende möglich.

Im Rahmen ihrer **Antidiskriminierungsarbeit** und in Zusammenarbeit mit der Leiterin der Abteilung I, Ricarda Rabenbauer, der Leiterin der Studierendenkanzlei, Lena Uhlig, dem ITS, CampusOnline und dem AK Queer des Studierendenparlaments hat die Stabsabteilung Chancengleichheit im Winter 2019/20 ein Verfahren erarbeitet, das die Vornamens- und Personenstandsänderung bereits vor der gerichtlichen Entscheidung für die Kommunikation im Haus und über den Studierendenausweis ermöglicht. Dazu muss der Ergänzungsausweis der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (DGTI) zusammen mit dem unterschriebenen Antragsformular (pdf) in der Studierendenkanzlei vorgelegt werden.

Denn häufig werden im Alltag Papiere benötigt, die eine Person eindeutig ausweisen, z. B. in Ämtern, Banken und auch an Universitäten. **Bei vielen inter* und trans* Personen stimmen jedoch die Personalpapiere meist nicht mit der eigenen geschlechtlichen Verortung überein**, solange die Namens- und/oder Personenstandsänderung nicht durchgeführt wurde. Dies kann bis zu drei Jahre, in Einzelfällen auch länger, dauern. In diesem Zeitraum sind die Papiere noch nicht amtlich geändert, die Person wird aber durch das Transsexuellengesetz und sozialrechtliche Bestimmungen dazu gezwungen, sich der Öffentlichkeit und ihrem Umfeld in der neuen Identität zu präsentieren (§ 1, Abs. 1 TSG). Sie wird dabei also auch verpflichtet, dies an der Hochschule zu tun. Das führt sehr häufig zu unangenehmen, belastenden und erniedrigenden Fragen oder sogar gefährlicheren Situationen.

Maßnahmen als Reaktion auf die Coronapandemie

UBT zwischen Home und Office: Ergebnisse einer Studie zu Arbeit und Fürsorge in der Pandemie

Der Onlinevortrag mit Diskussion am 23.06.2021 von Prof. Dr. Erdmute Alber, Anna Madeleine Ayeh und Dr. Tabea Häberlein hat gezeigt, welchen besonderen Herausforderungen Beschäftigte und Studierende an der UBT während der Coronapandemie gestellt sind: Wie lassen sich universitäre Arbeitsprozesse von zu Hause aus organisieren? Wie können (familiäre) Sorgearbeit und Homeoffice miteinander kombiniert werden? Welche Unterstützung erfahren Universitätsangehörige seitens der UBT? Wie verändern sich Fürsorgebeziehungen am Arbeitsplatz und zuhause? Das Forschungsprojekt „**Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Familien- und Arbeitssituation bei Angehörigen der UBT (CovCare@UBT)**“ hat dazu Angehörige der verschiedenen Statusgruppen an der UBT befragt. Im Vortrag wurden erste Ergebnisse präsentiert, die die unterschiedlichen Perspektiven des nichtwissenschaftlichen Personals, des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden berücksichtigen. Auch wurden geschlechtsspezifische Unterschiede dargestellt und es wurde der Frage nachgegangen, wie insbesondere Frauen die Mehrfachbelastung durch Sorge- und Lohnarbeit während der Pandemie stemmen.

Das Forschungsprojekt wurde aus Mitteln des Budgets für Innovative Gleichstellungsmaßnahmen unterstützt.

Vergabe von Härtefallstipendien

Im zweiten „Corona-Jahr“ konnte die Stabsabteilung Chancengleichheit bis Mitte des Jahres weiterhin Mittel aus dem Professorinnenprogramm III nutzen, um **Notfallstipendien** zu vergeben. Dieser Fonds beinhaltet Stipendien für Wissenschaftlerinnen an der UBT für die **Laufzeit von drei Monaten**. Im Jahr 2021 konnten sieben Corona-Härtefallstipendien vergeben werden. Die Entscheidung über die Vergabe erfolgte in einem zügigen Verfahren im Gremium der Universitätsfrauenbeauftragten. Mit diesem Fonds konnten vor allem Wissenschaftlerinnen mit kleinen Kindern oder Pflegeaufgaben sowie internationale Wissenschaftlerinnen mit schwierigen Visumsangelegenheiten unterstützt werden. Die Vollstipendien konnten wegen weggefallener Kinderbetreuung verloren gegangene Arbeitszeiten ausgleichen oder einen Nebenerwerb kurzfristig ersetzen, der auf Grund der Coronapandemie weggefallen ist.

Lichtblicke – eine Reihe in den Sozialen Medien

Als Folgereihe zur Kampagne „Chancengleichheit in der Krise“, in der Wissenschaftlerinnen in Interviews zu Wort kommen konnten, zeigen die „Lichtblicke“ **Highlights aus der Zeit der Coronapandemie** im Jahr 2020. Auf Instagram und Facebook wurden 11 Zitate von Wissenschaftlerinnen und dem Kollegium aus der Universitätsverwaltung gepostet. Es konnte gezeigt werden, was trotz der vielen Hürden gut lief, was den Alltag positiv gestaltet hat und welche Chancen wir nutzen sollten.



Gleichstellungspolitik im Dialog mit der Geschlechterforschung – das Netzwerk GeQuInDi

Das Netzwerk GeQuInDi (Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies) bietet Forscher*innen, Lehrenden, Studierenden, Aktivist*innen, Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsmanagement und allen Interessierten an der UBT die Möglichkeit, sich über Fakultäten, Disziplinen und Universitäten hinweg auszutauschen und gemeinsame Projekte zu realisieren. Das Netzwerk wurde im Jahr 2021 von den Sprecher*innen Prof. Dr. Susan Arndt, Dr. Tanu Biswas, Dr. des. LiXin und Dr. Elena Köstner vertreten. Unterstützt wurden sie durch die studentische Hilfskraft der Stabsabteilung Chancengleichheit Emilie Köhler.

Ziel des Netzwerkes ist eine **Intensivierung der Vernetzung, Kommunikation und Kooperation im Bereich Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies**. Dies wird zum Beispiel durch die Zusammenstellung von Lehrveranstaltungen, Workshops und Events auf unserer Website gefördert. Sowohl im Sommersemester 2021

als auch im Wintersemester 2021/2022 gab es je drei Lehrveranstaltungen zu den Themen Gender, Queer, Intersectionality und Diversity.

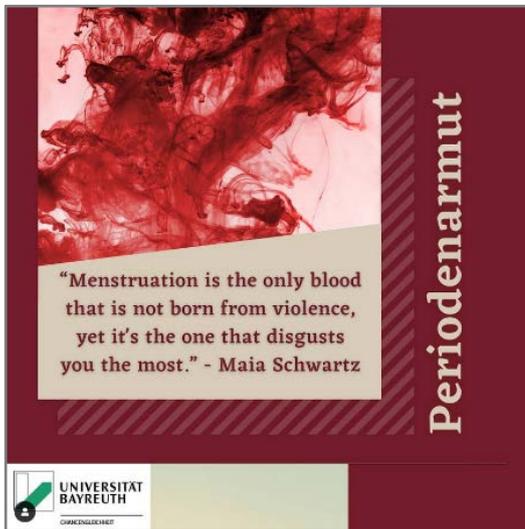
Die Netzwerktreffen fanden auch 2021 weiterhin digital statt, wobei die Bewerbung des Promotionskollegs „Intersektionalitätsstudien“ bei der Hans-Böckler-Stiftung sowie die Einrichtung des Masterstudiengangs Intersektionalitätsstudien im Fokus standen. Zu dem Treffen im Juni 2021 war außerdem der AK Queer geladen, dessen Ziel es ist, queeren Studierenden auf dem Campus eine Stimme zu geben. Er agiert innerhalb und außerhalb des Studierendenparlaments.

Für das Sommersemester 2022 wird ein Workshop angedacht, der den Mitgliedern die Möglichkeit gibt, sich zu aktuellen Forschungsprojekten auszutauschen und zu vernetzen.

Projekt: Auslage kostenloser Menstruationsartikel an der Universität Bayreuth

Von März bis September 2021 wurde das Team der Stabsabteilung für Chancengleichheit um eine Praktikantin erweitert. Im Rahmen ihres Praktikums initiierte Vanessa Jüttner das Projekt, an der Universität kostenlose Menstruationsartikel auszulegen, welches von der studentischen Initiative PeriUBT mitgetragen wird.

Im Fokus stand neben der universitätsinternen Vernetzung von Studierenden und der Stabsabteilung für Chancengleichheit auch eine **Vernetzung mit Studierenden anderer Universitäten und Hochschulen** deutschlandweit, die an ähnlichen Projekten arbeiten oder bereits kostenlose Menstruationsartikel bereitstellen.



Um begleitend zum Vorhaben weitergehende Daten zu erheben, führte Vanessa Jüttner mit zwei weiteren Studierenden der kulturwissenschaftlichen Fakultät außerdem **eine Studie zu Aspekten von Periodenarmut und Lebenswelten von Menstruierenden an bayerischen Universitäten und Hochschulen** durch. Diese zeigt, dass Menstruieren vor allem in öffentlichen Bereichen ein noch sehr schambesetztes und stigmatisiertes Thema ist. Aus dem quantitativen Teil der Studie wird ersichtlich, dass nur ein geringer Teil menstruierender Studierender aus finanziellen Gründen nicht dazu in der Lage ist, sich selbst mit ausreichend Menstruationsprodukten auszustatten. Vielmehr sind es Personen mit unregelmäßigem Zyklus, Personen, die zu wenige Produkte mitführen oder von ihrer Blutung überrascht werden, die von der Auslage kostenloser Menstruationsartikel profitieren. Weil also der universitäre Alltag von Menstruierenden durch Stressreduktion erheblich erleichtert

werden würde und auch die finanzielle Mehrbelastung Menstruierender gemindert werden könnte, befürwortet die Studie die Auslage kostenloser Menstruationsartikel als einen Beitrag zur Chancengleichheit in der Bildung.

Nach einer Crowdfunding-Aktion im Oktober 2021 konnte eine Testphase mit kostenlosen Menstruationsartikeln organisiert werden.

Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen im Jahr 2021

Die Stabsabteilung Chancengleichheit in den sozialen Medien

Die Stabsabteilung Chancengleichheit nutzt ihre Social-Media-Kanäle auf Facebook und Instagram (chancengleichheit.ubt), um über Veranstaltungen, die eigene Arbeit und aktuelle Themen aus der Gleichstellungspolitik zu informieren.

Durch regelmäßige digitale Auftritte soll mehr **Sichtbarkeit für unser Angebot und aktuelle Entwicklungen** an der Universität geschaffen werden.

Das Jahr startete mit der **Aktion „Gleichstellung Konkret!“**, in der die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen anschaulich dargestellt und kritisch analysiert wurden. Es folgte eine **Interview-Kampagne** zum Thema „Lichtblicke 2020“, bei der sich Personen aus dem Team und aus dem Kollegium zu positiven Erlebnissen und Entwicklungen trotz der Covid-19 Pandemie äußerten und Motivation schafften. Verschiedene Modelle zum **inklusiven Sprachgebrauch** wurden durch die Aktion „Gendergerechte Sprache“ erklärt und differenzierend betrachtet. Zusätzlich informierte die Stabsabteilung Chancengleichheit regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen aus dem Coaching- und Mentoringprogramm, Vorlesungsreihen und Events der UBT.

Zum Start des Wintersemesters 2021/22 wurden den neuen Studierenden die vielfältige Arbeit der Stabsabteilung Chancengleichheit und Kooperationen vorgestellt, darunter Informationen zu Lehrveranstaltungen, den Zertifikatsstudiengang Intersektionalitätsstudien und Diversity-Kompetenzen, die neue Notfallnummer +49 (0)921 55 3333, sowie das Netzwerk GeQuInDI (Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies).

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November haben wir eine Woche lang Informationen im Rahmen der Kampagne „Orange the World“ gepostet und so ein **deutliches Zeichen gegen Gewalt an Frauen** gesetzt.

In der Weihnachtszeit folgte eine Reihe zu feministischen Filmeempfehlungen, mit der die Stabsabteilung Chancengleichheit das Jahr ausklingen ließ.

Veronika Rudolf, Emilie Köhler und Miriam Törringer unterstützten als studentische Hilfskräfte die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Kreativität, gestalterischem Können und Erfahrung in den sozialen Medien.



Einblicke – Wissenschaftlerinnen und Gremienarbeit

Im Januar 2021 fand die digitale Einblicke-Veranstaltung „Wissenschaftlerinnen und Gremienarbeit“ statt, die sich an Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdocs) richtete. Die akademische Selbstverwaltung ist eine tragende Säule im deutschen Wissenschaftssystem, worin auch der sog. wissenschaftliche Nachwuchs ein-



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

EINBLICKE

Veranstaltung
**Wissenschaftlerinnen
und Gremienarbeit**
Informationen & Gespräche mit Expertinnen via Zoom

am 15. Januar 2021
von 10.00 s.t. bis 11.30 Uhr

Anmeldung bis zum 20. Dezember 2020
unter chancengleichheit@uni-bayreuth.de

gebunden wird. Natürlich ist die Übernahme von derartigen Aufgaben mit zusätzlicher Arbeit verbunden, die die Wissenschaftlerin bewältigen muss, denn es wird nicht immer eine irgendwie geartete ‚Aufwandsentschädigung‘ gewährt. Nicht zu verkennen sind die mit einer **Mitarbeit in universitären Gremien einhergehenden immateriellen Vorteile**, d.h. der Einblick in politische Abläufe ihrer Hochschule, die Angabe einer solchen Tätigkeit im Lebenslauf.

In dieser Veranstaltung sollte über die Möglichkeiten informieren, sich in Gremien zu engagieren und auch thematisieren, welche Erwartungen an Amt und Person gestellt werden können. Wir konzentrierten uns auf die Tätigkeit als Fakultätsfrauenbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin, als Vertreterin des Mittelbaus im Fakultätsrat und im Berufungsausschuss. Als Expertinnen für diese Ämter waren Prof. Dr. Birgitta Wöhr, Prof. Dr. Jeanne Cortiel und PD Dr. Nadine Hufnagel anwesend, die über ihre Erfahrungen berichteten und die Fragen der Teilnehmerinnen beantworteten.

Besoldungsverhandlungen führen – ein Onlineseminar für Wissenschaftlerinnen



Professorinnen sollten in Berufungs- und Bleibeverhandlungen auch ihre individuelle Besoldung möglichst erfolgreich verhandeln. Dies will gelernt sein! Wie erhält man möglichst hohe, aber auch unbefristete und ruhegehaltfähige Berufungs- bzw. Bleibe-Leistungsbezüge? Wie geht man mit Ziel- und Leistungsvereinbarungen um? Wo liegt im jeweiligen Einzelfall ein ambitionierter, aber nicht unrealistischer "Besoldungsanker"? Welche Unterschiede sind zu berücksichtigen zwischen einer Erstberufung und einer Mehrfachberufungskonstellation? Wie gelingt es, "lokale Besoldungsphilosophien" zu antizipieren? Und wie verfasst man einen perfekten "Besoldungsbrief"? Im Online-Seminar wurden am 2. März 2021 **konkrete Argumentationsführungen** und **Verhandlungsstrategien** durchgespielt. Die Frauenbeauftragte

der Fakultät II Prof. Dr. Johanna Pausch hatte mit Unterstützung der Stabsabteilung Chancengleichheit den Leiter der Abteilung Recht und Beratung im Deutschen Hochschulverband RA Dr. Hubert Detmer für die Veranstaltung eingeladen.

Internationaler Frauentag – Feministischer Streiktag am 8. März

Es ist das Jahr 2021 und noch immer ist die Gleichberechtigung aller Geschlechter keine Selbstverständlichkeit. Am Weltfrauentag, protestieren Menschen in Deutschland und der ganzen Welt **gegen bestehende Ungerechtigkeiten und geschlechterspezifische Diskriminierung**, auch in Bayreuth. Studentinnen der UBT organisieren einen Streiktag mit einer Kundgebung und einem feministischen Stadtrundgang. Die Stabsabteilung Chancengleichheit beteiligt sich und unterstützte den Audioguide, der sich auf die Spuren vergessener Bayreutherinnen macht, finanziell.



Sexismus an der Hochschule, Beitrag im Rahmen der studentischen Veranstaltungsreihe Unitopien

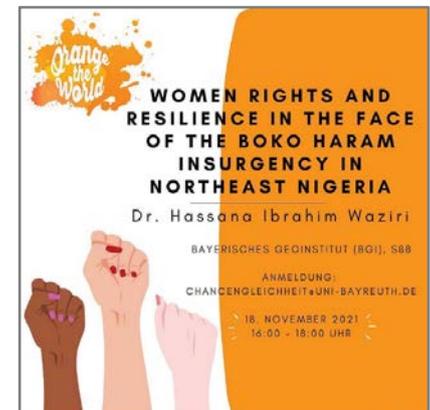
Auf Anfrage aus dem Studierendenparlament hält Miriam Bauch am 18. Mai im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Unitopien“ einen **digitalen Vortrag mit anschließender Diskussion** zum Thema „Sexismus und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“. Im Vortrag wurden aktuelle Beispiele aus der Hochschule und der Öffentlichkeit aufgezeigt, wie die Universität darauf reagiert und welche Möglichkeiten Studierende haben, gegen Diskriminierung und Gewalt vorzugehen. In der anschließenden Diskussion wurden Maßnahmen und Ideen der Studierenden und der Stabsabteilung Chancengleichheit diskutiert und weiterentwickelt.

Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen und „Orange the World“



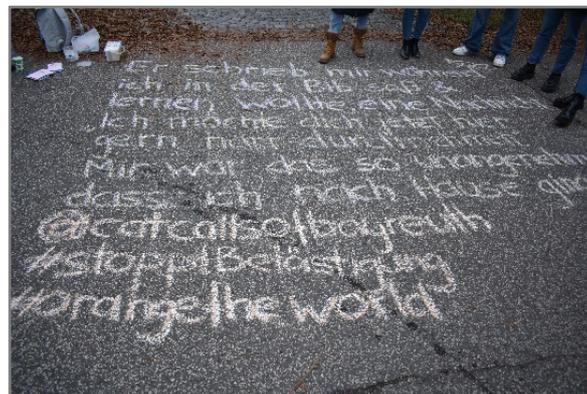
Die Stabsabteilung Chancengleichheit engagiert sich erstmals im Rahmen der Kampagne „Orange the World“ von UN-Women, die sich vom 25. November, dem internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen, bis zum 10. Dezember, dem internationalen Tag der Menschenrechte, erstreckt. „Geschlechtsspezifische Gewalt ist eine Pandemie, vor der keine Frau, kein Mädchen und keine nicht-binäre Person geschützt ist- unabhängig von der Lebenssituation, dem Ort, dem Alter, dem sozialen Status oder der Herkunft. Dennoch trifft geschlechtsspezifische Gewalt nicht alle gleich: z.B. trans* Frauen und

nicht-binäre Menschen, Migrantinnen, Schwarze und indigene Frauen, behinderte und alte Frauen sind einem besonders hohen Risiko von Gewalt ausgesetzt“. (<https://www.unwomen.de/index.php?id=1027>; abgerufen am 19. April 2022). „Orange the World“ möchte auf diese Problematik aufmerksam machen. **Weltweit erstrahlen darum Gebäude in oranger Farbe**, um gemeinsam ein sichtbares Zeichen gegen Gewalt an Frauen zu setzen und damit zur **Enttabuisierung** dieses Themas beizutragen. In diesem Sinne fand bereits im Vorfeld der Vortrag „Women Rights and Resilience in the Face of the Boko Haram Insurgency in Northeast Nigeria“ von Dr. Hassana Ibrahim Waziri statt.

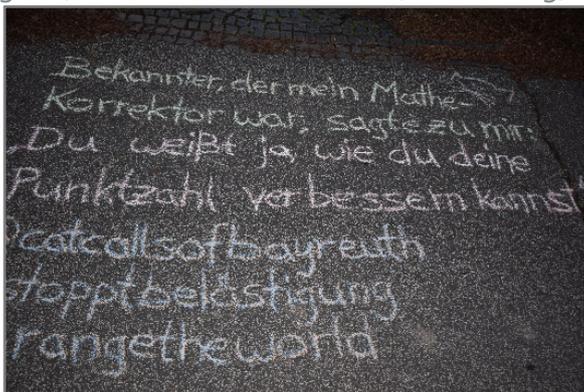


Am 25. November trafen sich die Gleichstellungsakteur*innen aus der Stadt und von der UBT mit engagierten Menschen in der Stadt zur **Lichterkette**, die von der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Bayreuth, Nerissa Schwarz, organisiert wird. Die Lichterkette reichte vom Karstadt bis zum Sternplatz.

Das Frauenhaus Bayreuth, Caritasverband e.V. initiierte einen **Film „Wir stehen auf!“**, an dem verschiedene Gleichstellungsakteur*innen aus Stadt, Land und vom Campus mitwirkten. In dem ca. 45-minütigen Film wird gezeigt, dass es nach wie vor Gewalt in unserer Gesellschaft gibt, ganz besonders gegen Frauen und Mädchen. Der Film wurde am 25. November in Dauerschleife im Reichshofdurchgang in der Maximilianstraße gezeigt.



Ferner veranstaltete Catcallsobayreuth am 25. November 2021 eine digitale Podiumsdiskussion „Sollte **Catcalling** strafbar sein?“ mit den Sprecher*innen Lisanne Richter (Chalk Back Deutschland), Johanna Ellerhoff (Grüne Jugend) und Dr. Dietrich Janssen (Weißer Ring). Im Vorfeld wurden Erlebnisse von sexueller Belästigung mit Straßenkreide auf dem Rondell auf dem Campus aufgezeichnet.



Avalon, die Fachberatungsstelle gegen sexualisierte Gewalt – Beratung und Prävention e.V., beleuchtet zum Start der Kampagne „Orange the World“ ihre Räumlichkeiten in orange, die UBT beleuchtete das Iwalewahaus im Herzen Bayreuths vom 25. November bis 10. Dezember 2021 in orange. Die Stabsabteilung Chancengleichheit organisierte für Dezember zwei Workshops zum Thema „Souveräner Umgang mit Sexismus und sexueller Belästigung“ mit Dr. Lisa Horvath.

Anlage 1

Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen in 2021



(v.l.)

Prof. Dr. Birgitta Wöhr (Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Karin Birkner (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Prof. Dr. Kordula Knaus (stellv. Universitätsfrauenbeauftragte)

Anlage 2

Frauenbeauftragte der Fakultäten

Fakultät I: Mathematik, Physik und Informatik

Prof. Dr. Eva. M. Herzig, (Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Wim Martens (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)
Prof. Dr. Melanie Birke (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Leonhard Schatt (stud. Fakultätsfrauenbeauftragter)

Fakultät II: Biologie, Chemie und Geowissenschaften

Dr. Sabine Rosenfeldt (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Heike Feldhaar (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Jun.-Prof. Dr. Johanna Pausch (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Anna Hollweg (stud. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Fakultät III: Rechts- und Wirtschaftswissenschaften

Prof. Dr. Eva Julia Lohse (Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Klaus Schäfer (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)
Nana Sophie Bachmaier (stud. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Katharina Holzer (stud. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Fakultät IV: Sprach- und Literaturwissenschaften

Prof. Dr. Jeanne Cortiel (Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Christine Hanke (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Aslihan Özcan (stud. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Fakultät V: Kulturwissenschaften

Prof. Dr. Katharina Schramm (Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Joël Glasman (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)
Prof. Dr. Oliver Roy (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragter)
Sarah Hettler stud. Fakultätsfrauenbeauftragte

Fakultät VI: Ingenieurwissenschaften

Dr. Sahar Salehi (Fakultätsfrauenbeauftragte Fak. VI)
Dr. Carolin Sitzmann (stellv. FB Fak. VI)
Valerie Jerome (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)
Stephan Kuntze (stud. Fakultätsfrauenbeauftragte)

Fakultät VII: Lebenswissenschaften

Prof. Dr. Janin Henkel-Oberländer (Fakultätsfrauenbeauftragte)
Prof. Dr. Susanne Baldermann (stellv. Fakultätsfrauenbeauftragte)

(Stand: 01.12.2021)

Impressum: Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth
Gebäude B8, 95440 Bayreuth
www.chancengleichheit.uni-bayreuth.de

Fotos und Grafiken sind Eigentum der Stabsabteilung Chancengleichheit



Prof. Dr. Birgitta Wöhrl
Universitätsfrauenbeauftragte
Birgitta.Woehrl@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-3542



Prof. Dr. Karin Birkner
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte
Karin.Birkner@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-3610



Prof. Dr. Heike Feldhaar
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte
Heike.Feldhaar@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2645



Prof. Dr. Cordula Knaus
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte
Cordula.Knaus@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-3011



Miriam Bauch
Leitung der Stabsabteilung
Miriam.Bauch@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2218



Stefanie Raab-Somabe
Gleichstellungs-QM & MINT
Stefanie.Raab-Somabe@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2213



Dr. Elena Köstner
Coaching & Mentoring
Elena.Koestner@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2192



Silke Reimann
Teamassistentz
Chancengleichheit@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2043