



UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Jahresbericht der Frauenbeauftragten 2012



vorgelegt von der Universitätsfrauenbeauftragten

Prof. Dr. Gabriele Obermaier

im Juni 2013

Inhalt

1	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit	4
1.1	Die Organisationseinheit der Frauenbeauftragten	5
1.2	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile	5
1.3	Professorinnenprogramm	7
1.4	Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten	8
1.5	Familiengerechte Hochschule	8
2	Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung	8
2.1	Coachingprogramm	8
2.2	Stipendien	9
2.3	Mittel aus dem Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags	9
2.4	Fortbildungen	9
2.5	Aufbau einer Alumnae – Datenbank	11
3	Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen	11
3.1	Ausbau und Etablierung der Servicestelle Dual Career Support	11
3.2	Dokumentation der Beratungstätigkeit	12
3.3	Perspektiven	12
4	MINT-Förderprogramm – dem Fachkräftemangel entgegenwirken	13
4.1	Ausbau und Etablierung des MINT-Förderprogramms	13
4.2	Perspektiven	15
5	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen	15
5.1	Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren	15
5.2	Videoprojekt „weiblich und erfolgreich“	15
5.3	Professorinnenforum	16
5.4	Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“	16
5.5	Girls‘ Day	17
5.6	MUT – Mädchen und Technik	17

6	Ausblick – Gleichstellung ist strategische Aufgabe aller	19
6.1	Geschlechtergerechte Personalentwicklung	19
6.2	Konzeptioneller Ausbau des bestehenden Coachingprogramms	19
6.3	Aufbau eines umfassenden Mentoringprogramms	20
6.4	Gender in der Lehre	20
6.5	Qualifizierung des Führungspersonals	20
6.6	Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY	20
6.7	Gender Consulting	21
6.8	Gender Budgeting	21

1 Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Universität Bayreuth (UBT) ist eine dynamische und forschungsorientierte Campus-Universität, die sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen einsetzt und Diversität als innovatives Potenzial nutzt. Sie ermöglicht die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Diese Prinzipien sind im Leitbild festgelegt.

Mit ihrer **Gleichstellungspolitik** verfolgt die UBT drei **Ziele**:

- Schaffung einer Hochschulkultur, in der Chancengleichheit im Sinne der Gleichstellung von Frauen und Männern als strategische Aufgabe aller Universitätsangehörigen durchgängig und transparent umgesetzt wird (vgl. Leitbild der Universität).
- Schaffung einer Hochschulkultur, die für die Belange von Frauen in Führungspositionen und Familien in besonderer Weise sensibilisiert ist (vgl. Zertifikat Familiengerechte Hochschule).
- Gewinnung und Unterstützung von Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion.

Die UBT verfolgt entsprechend ihres Leitbildes drei **Strategien zur Erreichung dieser Ziele**:

Merkmal	Forschungsorientiert
Strategie 1	Die UBT fördert Frauen zielgruppenorientiert und fächerspezifisch in Forschung und Lehre. In den Bereichen, in denen Frauen in der Studienanfangsphase stark unterrepräsentiert sind (insbesondere im MINT Bereich), setzen Maßnahmen bereits bei Schülerinnen an und reichen bis auf die Professorinnenebene. Damit reagiert die Universität zudem auf die gestiegene Nachfrage der Gesellschaft nach Naturwissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen. In den Bereichen, in denen der Frauenanteil unter den Studierenden ausgeglichen ist, setzen Maßnahmen in der Promotionsphase oder später ein.
Merkmal	Interdisziplinär und kommunikativ
Strategie 2	Die UBT nutzt ihre kurzen Wege auf dem Campus und ihre Interdisziplinarität, um Gleichstellung in der Hochschulkultur zu etablieren. Die Leitungsebene ebenso wie die Fakultäten kommunizieren ihre gleichstellungspolitischen Ziele und fordern sie aktiv ein.
Merkmal	Familienfreundlich
Strategie 3	Die UBT baut ihre familienfreundlichen Serviceleistungen und Prozesse für Eltern weiter aus. Familienorientierte Lebens- und Karrierekonzepte für Frauen und Männer werden gleichermaßen unterstützt, um Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Universität kooperiert hierzu mit externen Partnern in Stadt und Region.

Die **Frauenbeauftragten** an der UBT (sowohl Universitäts- als auch Fakultätsfrauenbeauftragte) unterstützen die Hochschulleitung dabei, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen umzusetzen und als Leitprinzip bei Entscheidungen auf allen Ebenen zu berücksichtigen. Zu-

dem haben sie die Aufgabe, Frauen aktiv zu fördern und Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen vorzubeugen.

Der Universitätsfrauenbeauftragten Frau Prof. Dr. Gabriele Obermaier stehen seit 2011 drei Stellvertreterinnen zur Seite, die seit 2012 jeweils für einen der folgenden Aufgabenbereiche verantwortlich sind:

- Beratung Coaching und Mentoringprogramm (Frau Prof. Dr. Birgitta Wöhl)
- Beratung Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung (Frau Prof. Dr. Karin Birkner)
- Beratung der Mitglieder von Berufungskommissionen (Frau Prof. Dr. Susanne Lachenicht)

Die Kontinuität in der Gleichstellungsarbeit ist durch die Wiederwahl der Frauenbeauftragten und zwei ihrer Stellvertreterinnen in das Ehrenamt gesichert (Wahl im November 2012).

Der **Vizepräsident für Internationale Angelegenheiten, Chancengleichheit und Außenkontakte** leitet die Präsidialkommission Chancengleichheit und Diversitätsmanagement (seit 2011). Die gesamte Hochschulleitung steht für eine Politik der Gleichstellung und sieht Diversität als Ressource und Chance für die Hochschule.

1.1 Die Organisationseinheit der Frauenbeauftragten

Das Büro der Frauenbeauftragten leitet Frau Miriam Bauch. Sie ist Ansprechperson für Belange der Frauenförderung, berät Studierende und Beschäftigte und koordiniert die Förder- und Stipendienprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Zusätzlich sind bei der Frauenbeauftragten seit 2010 vier Stellen angegliedert, welche im Bericht in den einzelnen Kapiteln vorgestellt werden. Diese Stellen sind aus Drittmitteln unter anderem aus dem Professorinnenprogramm finanziert.

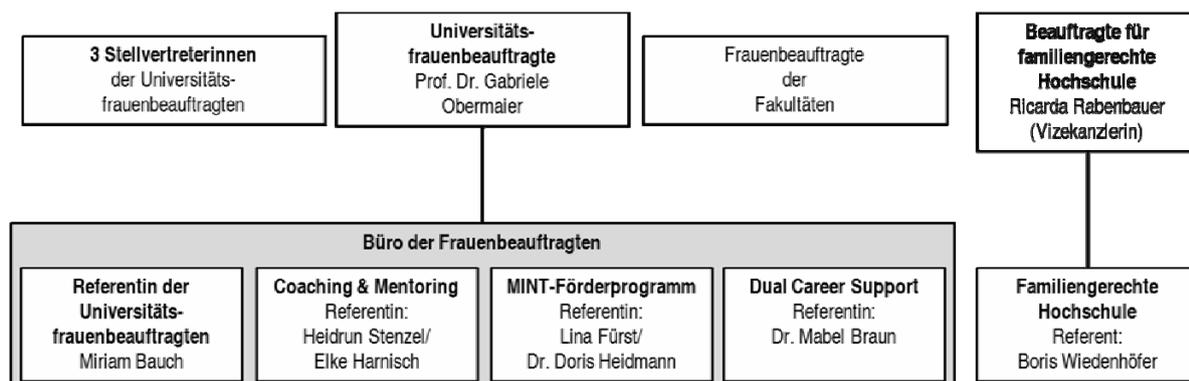
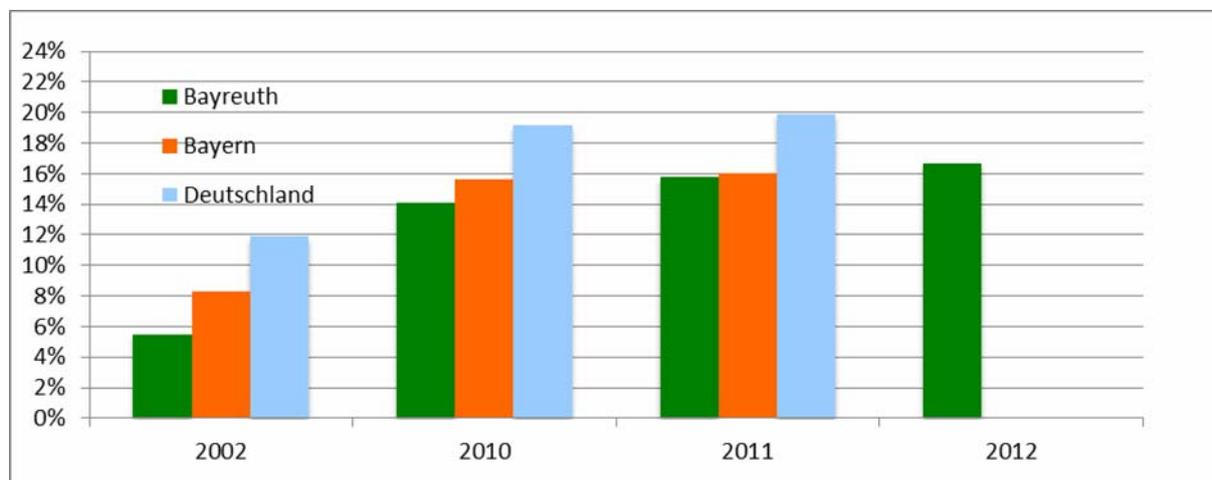


Abbildung 1: Organigramm Frauenbeauftragte an der Universität Bayreuth

1.2 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

An der UBT hat sich in den letzten Jahren der **Anteil der Professorinnen** mehr als verdreifacht. Im Jahr 2002 lag er bei 5,5 %. Zum Stand der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (1. Dezember 2012) besetzen 36 Frauen und 179 Männer eine Professur. Damit liegt der Frauenanteil bei 16,7 %.

Bei der Betrachtung des Frauenanteils und der Besoldung ist festzustellen, dass der Anteil der Professorinnen sinkt. Nur 12,9 % der C4/W3 Stellen sind von Frauen besetzt. Innerhalb Bayerns liegt die Universität Bayreuth auf einem Mittelwert. Im Jahr 2011 liegt der Anteil an Professorinnen in Bayreuth bei 15,8 % und in Bayern bei 16 %. Im Bundesvergleich liegt Bayreuth laut Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013¹ im unteren Mittelfeld (19,9 % Anteil der Professorinnen).



Jahr	Bayreuth	Bayern	Deutschland
2002	5,5%	8,3%	11,9%
2010	14,1%	15,6%	19,2%
2011	15,8%	16,0%	19,9%
2012	16,7%		

Tabelle 1: Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Universitäten gesamt, deutschen Universitäten gesamt

Quelle für Bayreuth: Universität Bayreuth, Dezernat Z/S

Quelle für Bayern: Universität Bayreuth, Dezernat Z/S (Zeus) (Zahlen liegen für 2012 noch nicht vor)

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht (Zahlen liegen für 2012 noch nicht vor)

In den Jahren 2011 und 2012 erhielten von 41 **Berufungen** 14 Frauen einen Ruf an die UBT (34 %). Von diesen haben sechs Frauen trotz intensiver Verhandlungen und attraktiver Angebote den Ruf abgelehnt. Die mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten für Partner wurden als ein Grund u.a. für die Ablehnung genannt. Dies unterstreicht die Bedeutung des Dual Career Support an der UBT. Umfangreiche Kontakte in die Wirtschaft und ein Netzwerk mit anderen Hochschulen der Region sind im Aufbau mit dem Ziel, den Dual Career Support weiter auszubauen.

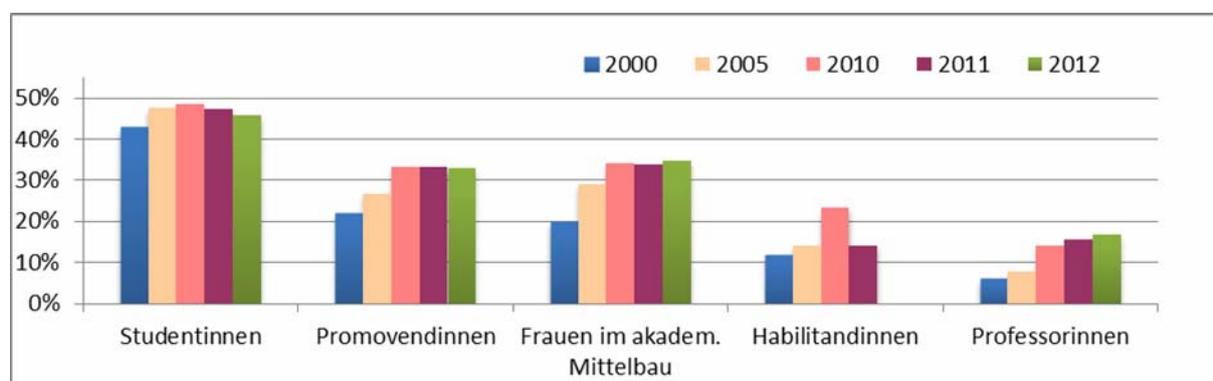
Der Anteil der Frauen und Männer bei den **Studierenden** an der UBT ist fast ausgeglichen. Der leichte Rückgang der Studentinnenzahlen ist auf den Ausbau der naturwissenschaftlich-technischen Fächer an der UBT zurückzuführen. Ein wesentlicher Befund bei der Betrachtung der Qualifikationsverläufe von Frauen und Männern ist allerdings immer noch die Schere, die sich in den meisten Fakultäten nach der Promotionsphase öffnet und auf den höheren Karriereebenen weiter aufgeht.

¹ Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2013 des gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und des Center of Excellence Women and Science; cews.publik.no17, S. 42/43

Positiv ist die Steigerung des Frauenanteils bei den **Promotionen** im Berichtszeitraum 2009 bis 2012 zu bewerten (von 28 % auf 33,1 %). In zwei Fakultäten entspricht der Anteil der abgeschlossenen Promotionen 44 % bzw. 42 % (Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften und Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät). In anderen Fakultäten öffnet sich schon hier die Schere zwischen Frauen und Männern deutlich (Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik; Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Kulturwissenschaftliche Fakultät und Fakultät für Ingenieurwissenschaften).

Bei den **Habilitationen** von Frauen an der Universität sind die Fallzahlen sehr gering. Im Jahr 2011 hat eine Frau habilitiert (von 7 Personen), im Jahr 2012 keine (von fünf Personen).

Während der Anteil von Studentinnen und Studenten fast ausgeglichen ist, liegt der Anteil der Professorinnen bei 16,7 % Prozent. Daraus ergibt sich, dass die UBT auf eine Förderung von Wissenschaftlerinnen vor allem im PostDoc-Bereich und auf das Anwerben von weiblichem Führungspersonal besonderen Wert legt (Berufungen, Dual Career Support, familiengerechte Hochschule, PostDoc Stipendien).



	2000	2005	2010	2011	2012
Studentinnen	42,9%	47,7%	48,6%	47,5%	45,8%
Promovendinnen	21,9%	26,7%	33,3%	33,3%	33,1%
Frauen im akadem. Mittelbau	19,9%	29,2%	34,4%	33,9%	34,8%
Habilitandinnen	11,8%	14,3%	23,5%	14,3%	0,0%
Professorinnen	6,1%	7,9%	14,1%	15,8%	16,7%

Tabelle2: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth in %

Quelle Studierende: Intranet Univ. Bayreuth: Studierendenzahlen

Quelle Promotionen, Akademischer Mittelbau, Habilitationen, Professorinnen: Dezernat Z/S

1.3 Professorinnenprogramm

Um die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen hat die Bundesregierung 2008 das Professorinnenprogramm ins Leben gerufen. Die Universität Bayreuth hat sich im Jahr 2009 erfolgreich beworben und kann nun bei der Einstellung von zwei Professorinnen fünf Jahre von einer Anschubfinanzierung des Bundes und der Länder profitieren. Die dafür vorgesehenen zusätzlichen Gleichstellungsmittel werden zur Förderung der Chancengleichheit ausgegeben (Referentinnen Dual Career Support und MINT-Förderprogramm und Referent Familiengerechte Hochschule).

1.4 Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten

Die Frauenbeauftragten erarbeiten im Jahr 2012 zusammen mit der Hochschulleitung und den Fakultäten Zielvereinbarungen zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität. Darin werden fakultätsspezifische Ziele und Maßnahmen festgelegt, die zur Erhöhung des Frauenanteils auf den entsprechenden Ebenen beitragen sollen. Die Zielvereinbarungen sollen über einen Zeitraum von fünf Jahren laufen und im Januar 2013 vom Präsidenten und den Dekanen unterzeichnet werden.

1.5 Familiengerechte Hochschule

Im Jahr 2012 bereitete sich die Universität Bayreuth auf die Reauditierung „Konsolidierung“ im Frühjahr 2013 vor (Grundzertifikat im Jahr 2006). Im Rahmen dessen erarbeitete Herr Boris Wiedenhöfer wesentliche Elemente zur Gestaltung einer familiengerechten Hochschule.

Die Hochschulleitung beschloss im Februar 2012 eine von der Familiengerechten Hochschule erarbeitete Handlungsempfehlung zum koordinierten Ablauf familienbedingter Freistellungen (sog. „Vier-Phasen-Modell“ bei Eltern- und Pflegezeit). Diese wurde an alle Vorgesetzten schriftlich kommuniziert und im Intranet der Universität Bayreuth für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Download bereitgestellt.

Im März 2012 fand der von einem Auditor der Beruf&Familie gGmbH geleitete Workshop "Führungskräfte als Gestalter und Nutzer einer familiengerechten Hochschule" an der Universität Bayreuth statt, der sich in erster Linie an die vorhandenen wissenschaftlichen Führungskräfte (Dekane und Dekanin) und die Führungskräfte in der Verwaltung (Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter) richtete. Ganz bewusst wurde die Veranstaltung für beide Gruppen zusammen angeboten, um neben dem Verständnis als Führungskraft auch das Verständnis zwischen Lehrenden und Verwaltung weiter zu verbessern. Als Ergebnis dieses Workshops werden Führungsleitlinien für die UBT erarbeitet.

Eine von der Familiengerechten Hochschule erarbeitete Handlungsempfehlung zur Arbeit an anderen Orten (Heim- und Telearbeit) mit entsprechenden Definitionen wurde ebenfalls im März 2012 von der Hochschulleitung beschlossen. Außerdem wurde diese an alle Vorgesetzten schriftlich kommuniziert und im Intranet der Universität Bayreuth für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Download bereit gestellt.

Seitens des SFB 840 wurde Betreuungsbedarf außerhalb der Regelbetreuung signalisiert. Hier konnte mit Gleichstellungsmitteln des SFB eine Kindernotbetreuung organisiert werden. Nach den Vorschriften der DFG wird diese durch einen externen Träger (Johanniter) durchgeführt. Zudem wurde der Wunsch nach einem Eltern-Kind-Arbeitszimmer von mehreren Lehrstühlen an die Familiengerechte Hochschule herangetragen. Es wird im Sommersemester 2013 eröffnet und in Betrieb genommen.

2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

2.1 Coachingprogramm

Coaching ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform, die Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen bietet. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und

strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis im Kontext der Universität.

Das Coachingprogramm wird konzipiert und koordiniert und durchgeführt von der Supervisorin und Coach Frau Elke Harnisch, die seit Mai 2012 als Nachfolgerin von Frau Heidrun Stenzel die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voranbringt. Die Stelle ist finanziert aus dem Bayerischen Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und vorerst auf zwei Jahre befristet. Zur Nachhaltigkeit des Coachingprogrammes und Aufbau eines Mentoringprogramms ist eine Konsolidierung und längerfristige Beschäftigung der Mitarbeiterin notwendig.

Das Coachingprogramm besteht aus zwei Schwerpunkten, einem individuellen Coaching, und der Arbeit in einer Coaching Gruppe, die sich kontinuierlich trifft.

Das Coachingprogramm richtet sich an Doktoratinnen, Postdocs und Habilitantinnen. Jede Teilnehmerin an diesem Coachingprogramm hat die Möglichkeit 5 Sitzungen Einzelcoaching im Lauf eines Jahres zu nutzen. In diesem Einzelcoaching reflektiert und bearbeitet die Coachee gemeinsam mit einer qualifizierten Coach Themen, die mit der Berufsrolle und beruflicher Identität zusammenhängen. Im Fokus steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Das Interesse an diesem Angebot ist in den letzten 2 Jahren stark angestiegen (Öffentlichkeitsarbeit und Empfehlungsnetzwerk). Im Jahr 2012 durchliefen seit Projektbeginn 2009 ca. 80 Wissenschaftlerinnen das Programm.

Neben diesem Einzelcoaching hat sich das Gruppencoachingangebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen bewährt. Unter fachlicher Anleitung besteht hier die Möglichkeit, aktuelle Fragen und Herausforderungen, die mit der beruflichen Rolle zusammenhängen im kollegialen Austausch und unter fachlicher Begleitung zu reflektieren und Lösungsimpulse zu bekommen.

2.2 Stipendien

Aus dem „Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre 2012“ konnten 19 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. 17 Frauen erhielten ein dreimonatiges Stipendium in der Abschlussphase der Promotion und zwei Frauen ein sechsmonatiges PostDoc-Stipendium.

2.3 Mittel aus dem Zentralansatz zur Erfüllung der Gleichstellungsauftrags

Den Frauenbeauftragten stehen aus dem „Zentralansatz zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages“ Mittel zur Verteilung zur Verfügung. Die Förderungswürdigkeit der Bewerberinnen wird anhand von Kriterien bewertet, die der Ausschuss für Frauenfragen festgelegt hat. Frauen in der Qualifizierung können Reisemittel für Archiv- oder Kongressreisen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. In besonderen Fällen können auch Mittel für studentische Hilfskräfte oder Außergewöhnliches bereitgestellt werden. Die Zahl der Antragstellerinnen steigt jährlich. Im Jahr 2012 wurden insgesamt 109 Anträge gestellt. Davon konnte nur knapp die Hälfte (53 Anträge) bewilligt werden.

2.4 Fortbildungen

Das Büro der Frauenbeauftragten koordinierte und veranstaltete im Jahr 2012 Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen der Universität Bayreuth.

2.4.1 Karriereentwicklung durch Forschungsförderung

Das Seminar „Karriereentwicklung durch Forschungsförderung“ zielt auf die Vermittlung von Grundlagenwissen über das Wissenschaftssystem sowie über Förder- und Beschäftigungsangebote zur Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere ab. Es ermöglichte am 2. Februar 2012 zwölf Wissenschaftlerinnen nicht nur Einblicke in die Ziele und Chancen ausgewählter Förderprogramme. Durch einen Perspektivwechsel lernten die Teilnehmerinnen auch die Sichtweise der Begutachtung näher kennen. Im Rahmen des ergänzenden Coachings konnten am Folgetag die spezifischen Anliegen der Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Themen „Karriereentwicklung in der Wissenschaft“ und „Forschungsförderung“ individuell adressiert werden.

2.4.2 Fortbildungen in Kooperation mit dem FBZHL

Das Fortbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) wurde in den vergangenen Jahren deutlich ausgebaut. Es umfasst pro Semester 3-4 Seminarangebote speziell für Frauen. Themen sind Selbstmanagement, Soft Skill Training sowie fachlichen Themen, die die Karriereentwicklung von Frauen in der Wissenschaft fördern

Neben Seminarangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen organisiert die Stabsabteilung Chancengleichheit seit 2011 mit wachsendem Zuspruch Führungsseminare für Professorinnen (Die Professorin als Chefin: kompetent – kritisch – kreativ).

Die Trainerinnen der Seminare besitzen fundierte Genderkompetenzen und berücksichtigen genderspezifische Vorgehensweisen. Mit den Veranstaltungen trägt die Stabsabteilung Chancengleichheit zur Vernetzung der Wissenschaftlerinnen im Haus und mit den Universitäten Bamberg und Nürnberg-Erlangen bei.

2.4.3 Fortbildung für Frauenbeauftragte

Zur Professionalisierung der gleichstellungspolitischen Arbeit der Frauenbeauftragten in den Fakultäten waren am 9. November 2012 Frau Dr. Eva Blome und Frau Dr. Sandra Smykalla von *gleichstellung concret* eingeladen. Sie führten einen eintägigen Workshop in drei thematische Blöcke durch:

- Selbstverständnis der Frauenbeauftragten: Reflexion der politischen und institutionellen Positionierung als Fakultätsfrauenbeauftragte in Bezug auf Ziele, Aufgaben und Rollenverständnis
- Aufgaben, Rechte und Pflichten der Fakultätsfrauenbeauftragten
- Arbeit in Berufungskommissionen: Betrachtung relevanter Gesetze und des formalen Ablaufs von Berufungskommissionen ebenso wie Erarbeitung konkreter Handlungsmöglichkeiten und –strategien anhand von Praxisbeispielen.

2.4.4 Workshop zum Thema Mobbing und sexuelle Belästigung

Im Februar 2012 hat die Supervisorin und Coach der Universität Bayreuth einen Inhouse-Workshop zum Thema Mobbing und sexuelle Belästigung durchgeführt. Führungskräfte und Beschäftigte im Allgemeinen an der Universität Bayreuth tauschten sich zum Thema aus und wurden dazu fortgebildet, ihre bzw. seine Rolle als Ansprech- und/oder Mittelsperson in Fragen zu Mobbing und sexueller Belästigung wahrnehmen zu können.

2.4.5 Seminar zur Existenzgründung für Frauen

In Kooperation mit der Gründungsberatung an der Universität Bayreuth veranstaltet das Büro der Frauenbeauftragten im Februar 2012 ein Seminar mit dem Titel „Basiswissen zur Selbstständigkeit für Frauen“. Das Seminar gibt einen ersten Überblick über wichtige Themenbereiche, die bei der Existenzgründung und späteren Selbstständigkeit zu beachten sind. Die Inhalte sind dabei insbesondere auf die Bedürfnisse von „kleinen“ Unternehmerinnen, Solo-Selbständigen und Freiberuflerinnen zugeschnitten.

2.5 Aufbau einer Alumnae – Datenbank

Eine neu aufgebaute Datenbank mit allen bisher durch die Frauenbeauftragten geförderten Wissenschaftlerinnen bildet zukünftig eine wichtige Datenquelle dar. Besonders im Rahmen des neu zu konzipierenden Mentoring-Programms können unsere erfolgreichen Alumnae eine wichtige Rolle übernehmen. Die Datenbank wird ständig aktualisiert und ausgebaut.

3 Dual Career Support – die besten Köpfe gewinnen

Doppelkarrierepaare sind Paare, bei denen beide Partner eine hohe Karriereorientierung haben und als Paar oder Familie zusammenleben möchten. Frau Dr. Mabel Braun leitet im zweiten Jahr den Dual Career Support an der Universität Bayreuth.

3.1 Ausbau und Etablierung der Servicestelle Dual Career Support

Die Dual Career Leitlinie der Universität Bayreuth wurde unter Einbeziehung der Universitätsfrauenbeauftragten, des Kanzlers und der Personalabteilung im Dezember 2012 fertig gestellt. Sie liegt der Hochschulleitung für Ihre Sitzung im Januar 2013 zum Beschluss vor.

3.1.1 Vernetzung mit Stadt und Region

Im Jahr 2012 wurde der Kontakt zur Wirtschaftsförderung der Stadt Bayreuth ausgebaut. Die Wirtschaftsförderung ist Initiator des Strategiekreis Bayreuth International, bei dessen viertem Treffen im Juli 2012 die Referentin den Dual Career Support der Universität vorstellte.

Seit Herbst 2012 ist ein Zukunftscoach für Stadt und Region Bayreuth tätig. Sein Aufgabengebiet umfasst die Entwicklung neuer Strategien zur Bewältigung des Fachkräftemangels in der Region. Anknüpfend an das Ziel der Universität, die Zusammenarbeit zwischen Stadt und Universität zu intensivieren besteht ein reger fachlicher Austausch mit dem Zukunftscoach. Die Referentin der Universität ist in den Aufbau einer Fachkräftedatenbank für Stadt und Region Bayreuth eingebunden.

3.1.2 Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft

Im Herbst 2012 konnte die Zusammenarbeit des Dual Career Support mit dem Verein Personet e. V. etabliert werden. Die Vereinsmitglieder werden auf Bewerbungen von Dual Career Partnerinnen und Partnern gezielt aufmerksam gemacht und geben entsprechend ihres Bedarfes Feedback.

Vor dem Hintergrund der Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Nordbayern (s. u.) soll die Zusammenarbeit im Bereich Dual Career sowohl mit Personet e. V. als auch mit der IHK Oberfranken/Bayreuth intensiviert werden.

3.1.3 Dual Career Netzwerk Nordbayern

Bereits im November 2011 wurde, ausgehend von der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU), die Bildung eines „Dual Career Netzwerk Nordbayern“ angestoßen, an welchem sich 19 Universitäten, Hochschulen und wissenschaftliche Institute im nordbayerischen Raum beteiligen. Im März 2012 stellte das Netzwerk einen Antrag für eine Koordinationsstelle an das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur, an dem die Referentin der Universität Bayreuth mitgearbeitet hat. Im Juni 2012 konnte die Referentin gemeinsam mit einer Kollegin der FAU das Netzwerk bei der Jahreskonferenz der Allianz pro Fachkräfte in der Europäischen Metropolregion Nürnberg präsentieren. Im November 2012 erfolgte schließlich die Einsetzung der Netzwerkkoordinatorin an der FAU. Die Referentin beteiligt sich seither an der Ausgestaltung der ersten inhaltlichen Aspekte des Netzwerkes. Im April 2013 wird die offizielle Auftaktveranstaltung des Dual Career Netzwerk Nordbayern stattfinden. Weiterhin wird sich das Netzwerk im Sommer erneut bei der Jahrestagung der Allianz pro Fachkräfte präsentieren.

3.1.4 Dual Career Netzwerk Deutschland

Die Universität Bayreuth ist Mitglied im Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND). Dieses Netzwerk betreibt gezielt die Professionalisierung von Dual Career Service und dient dem kollegialen Austausch sowie der gezielten Fortbildung. Im Jahr 2012 hat das DCND Qualitätskriterien für den Dual Career Service erarbeitet, die für alle Mitgliedseinrichtungen gelten.

3.2 Dokumentation der Beratungstätigkeit

Seit Oktober 2011 konnten 15 Beratungsfälle bearbeitet werden. 10 der 15 beratenen Dual Career Couples kamen aus der Zielgruppe der Professorenschaft, die restlichen 5 aus der Gruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler. 6 der beratenen Dual Career Partnerinnen oder Partner waren anderer Staatsangehörigkeit als der deutschen.

In 80 % der Beratungsfälle wurde die Kernaufgabe des Dual Career Support – nämlich die Beratung und Unterstützung zur professionellen Laufbahn der Dual Career Partnerin bzw. des Partners angefragt. In 40 % der Fälle wurden Unterstützung beim Auffinden geeigneter Kinderbetreuung oder Schulen ersucht.

3.3 Perspektiven

Anknüpfend an die Gleichstellungsziele der Universität Bayreuth und ihre Familienfreundlichkeit wird ab 2013 das Angebot des Dual Career Support auch für die Partnerinnen und Partner von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung stehen.

Um dieses Angebot zu etablieren soll eine fokussierte Kommunikationsstrategie erarbeitet und umgesetzt werden.

Die Zusammenarbeit mit dem Dual Career Netzwerk Nordbayern sowie dem lokalen Zukunftscoach soll inhaltlich weiter ausgestaltet werden

4 MINT-Förderprogramm – dem Fachkräftemangel entgegenwirken

Die MINT-Fachbereiche Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Fachbereiche, in denen Frauen auf allen Qualifizierungsebenen (auch an der Universität Bayreuth) noch stark unterrepräsentiert sind - trotz exzellenter Aussichten auf dem Arbeitsmarkt und obwohl immer mehr junge Frauen in ihrer schulischen Laufbahn hervorragende Qualifikationen erwerben. Die Universität Bayreuth hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil im MINT-Bereich aktiv zu erhöhen. Das 2011 von Frau Lina Fürst aufgebaute MINT-Förderprogramm wird dieses Jahr vertretend von Frau Dr. Doris Heidmann geleitet.

In der ersten Projektphase „Passt MINT zu mir?“ liegt der Schwerpunkt auf der Zielgruppe Schülerinnen und Studieninteressierte. Mädchen und junge Frauen sollen für technisch-naturwissenschaftliche Fächer begeistert, über entsprechende Studiengänge und Karrierewege informiert und zu einer Studienwahl im MINT-Bereich ermutigt werden. Die zweite Projektphase richtet sich unter dem Motto „Wohin mit MINT“ an Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (vgl. [Perspektiven](#)). Sie sollen unterstützt, beraten und vernetzt werden und von einer generellen Steigerung der Attraktivität von MINT-Studiengängen profitieren.

4.1 Ausbau und Etablierung des MINT-Förderprogramms

Im Jahr 2012 wurde das 2011 entwickelte MINT-Förderprogramm konzeptionell überarbeitet und durch die bereits gut etablierte Stelle (Referentin MINT-Förderprogramm) in Kooperation mit den MINT-Fachbereichen schrittweise umgesetzt.

4.1.1 Strategische Schwerpunkte bei der Umsetzung

Ein Teil der Angebote richtet sich bewusst nur an Mädchen und junge Frauen (z.B. MUT – Mädchen und Technik), bei anderen ist dieser Fokus implizit vorhanden (gezielte Ansprache von Frauen, z.B. bei Vorträgen, geschlechtergetrennte Arbeitsweisen, z.B. bei Informatikparcours). Bei der Entwicklung von Maßnahmen wird darauf geachtet MINT-übergreifende und aufeinander aufbauende Veranstaltungen anzubieten. So soll ein grundlegendes Interesse für technisch-naturwissenschaftliche Themen geweckt und konkrete Unterstützung bei Berufsorientierung und Studienwahl geleistet werden. Des Weiteren stehen jeweils diejenigen Fachbereiche im Vordergrund, die aktuell die niedrigsten Frauenanteile aufweisen (2012: Informatik, Physik und Ingenieurwissenschaften im Jahr).

Das MINT-Förderprogramm dient der Initiierung und Begleitung von Maßnahmen. Längerfristig sollen die Maßnahmen dann von den MINT-Fachbereichen oder angrenzenden Koordinationsstellen übernommen werden. Das MINT-Förderprogramm bietet zusätzlich die Möglichkeit, die Rahmenorganisation von Veranstaltungen zu übernehmen. Somit steht die Referentin MINT-Förderprogramm den MINT-Fachbereichen koordinierend, beratend und unterstützend zur Seite.

4.1.2 Ausweitung der Maßnahmen

Das MINT-Förderprogramm konnte inzwischen eine Reihe von aufeinander aufbauenden Maßnahmen zu Berufsorientierung und Studienfachwahl an der Schnittstelle Schule/Hochschule fest an der Universität Bayreuth verankern. Jährlich werden der Girls' Day und die Ferienaktion „MUT – Mädchen und Technik“ angeboten. Jedes Semester gibt es das MINT-Schnupperstudium, sowie regelmä-

ßige Vorträge im Rahmen der gymnasialen Oberstufe (P-Seminare, Studientage) an Schulen in Bayreuth und Region. Hinzu kommen zahlreiche fachspezifische Angebote der MINT-Fachbereiche.

Im Jahr 2012 übernahm die Universität Bayreuth erstmals die Federführung und komplette Organisation des seit Jahren erfolgreich durchgeführten Projektes „MUT – Mädchen und Technik“. Neuerungen waren in diesem Zusammenhang insbesondere modern gestaltete Flyer und Plakate und die Möglichkeit der Online-Anmeldung.

2012 wurde auch der Informatikparcours als neues Angebot entwickelt und eingesetzt. Dieser basiert auf einer Vorlage des Vereins Deutscher Ingenieure (Projekt MINTalente) und besteht aus experimentellen Stationen, die junge Frauen ab 16 Jahren spielerisch für Informatik begeistern. Im Rahmen des MINT-Förderprogramms wurde der Informatikparcours angeschafft (Institut für Informatik) und für den Einsatz an Schulen adaptiert. In einer Pilotphase wurde der Parcours an drei Schulen (Gymnasium Christian-Ernestinum, Markgräfin-Wilhelmine-Gymnasium, Johannes-Kepler-Realschule) getestet und evaluiert. Die Betreuung erfolgte in der Pilotphase durch das MINT-Förderprogramm, soll aber zukünftig durch den Lehrstuhl Didaktik der Informatik und im Rahmen des pädagogisch-didaktischen Schulpraktikums auch durch Studierende des Lehramts Informatik übernommen werden.

Die Angebote der MINT-Fachbereiche und des MINT-Förderprogramms werden bei Schulbesuchen umfassend beworben und an die entsprechenden Lehrkräfte bzw. Schülerinnen und Schüler kommuniziert. Mädchen, die bereits an Veranstaltungen teilgenommen haben werden auf Wunsch durch Postwurfsendungen oder Rundmails über die aktuellen Angebote informiert.

4.1.3 Verankerung an der Universität Bayreuth

Im Rahmen des MINT-Förderprogramms hat sich universitätsintern eine enge Zusammenarbeit etabliert (Zentrale Studienberatung, Qualitätsmanagement, Stabsabteilung Presse, Marketing und Kommunikation, MINT-Fachbereiche, MINT-Fachschaften, etc.). Die Universität Bayreuth plant die Einrichtung von EduCare-Stellen zur Betreuung von Studierenden an den Fakultäten, mit denen eine enge Kooperation vorgesehen ist. Außerdem erarbeitet die Hochschulleitung derzeit Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth. Die Zielvereinbarungen der MINT-Fakultäten bieten die Grundlage für eine Verankerung der Frauenförderung im Bereich MINT an der Universität Bayreuth.

4.1.4 Externe Kooperationen

Im Jahr 2012 haben sich die Kontakte mit den Schulen in Bayreuth und Region vertieft und ausgeweitet. Intensive Kooperationen bestehen inzwischen zu den Bayreuther Gymnasien. Neben den zahlreichen Angeboten des MINT-Förderprogramms und der MINT-Fachbereiche für Schülerinnen, Schulklassen und Lehrkräfte, die bereits regelmäßig angefragt werden, wurden 2012 erstmals gezielt die Lehrerkollegien der lokalen Gymnasien über das MINT-Förderprogramm der Universität Bayreuth informiert. Einige Schulen verlinken inzwischen die entsprechenden Informationen auf ihrer Homepage. Das Markgräfin-Wilhelmine-Gymnasium bewarb sich erfolgreich für die Auszeichnung „MINT-freundliche Schule“. Bei der Antragsstellung wurde das Gymnasium intensiv durch unser MINT-Förderprogramm beraten.

Die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen wurde vor allem im Rahmen des MUT-Netzwerks vertieft. Das jährliche Treffen der MUT-Partner (Hochschule Coburg, Universität Bamberg, Hochschu-

le Hof, Stadt Kulmbach, Kronach Creativ e.V.) fand im November 2012 an der Universität Bayreuth statt. Auch der Besuch von Tagungen (z.B. Netzwerktagung "Komm, mach MINT." 2012, 2. Internationaler Eument-Net Workshop, Oktober 2012) trägt zur externen Vernetzung bei.

4.2 Perspektiven

In der nächsten Projektphase (April 2013 bis März 2014) werden Vorbereitungen getroffen, um das MINT-Förderprogramm unter dem Motto „Wohin mit MINT?“ auf die Zielgruppe Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen auszuweiten. Das 2012 realisierte Videoprojekt „weiblich und erfolgreich“ (siehe Absatz 5.2) spricht u.a. bereits diese Zielgruppe an.

Durch die geplante Etablierung eines Schulkooperationsnetzwerkes an der Universität Bayreuth bekommt der bisher umgesetzte Teilbereich „Passt MINT zu mir?“ (Zielgruppe Schülerinnen und Studieninteressierte) zukünftig auch strukturell eine solide Basis. So können auch die zahlreichen Angebote der MINT-Fachbereiche noch besser koordiniert und gezielter beworben werden.

Auch in den kommenden Projektphasen wird die zunehmende Vernetzung mit Kolleginnen und Kollegen anderer Hochschulen und außeruniversitärer MINT-Initiativen angestrebt.

5 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen

5.1 Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren

Im Januar 2012 wurde der zweite Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren durchgeführt. Am Vormittag stellten sich die Vizepräsidenten der Universität mit ihren Aufgabenbereichen vor, gefolgt von Ausführungen zur Universitätsverwaltung und ihren Obliegenheiten. Schließlich wurde das universitätsübergreifende Projekt „Familiengerechte hochschule“ vorgestellt und ein Einblick in die Unterstützungsangebote der Frauenbeauftragten und des Büros der Frauenbeauftragten ermöglicht. Am Nachmittag nahmen die Professorinnen und Professoren an einem Workshop mit dem Thema Rollenvielfalt (führen, beraten, lehren, forschen) – Chancen und Risiken teil. Der Tag klang aus in der Teestunde des Präsidenten, bei der die neu Berufenen im Kreis ihrer Kolleginnen und Kollegen begrüßt wurden.

Das Angebot wurde von den teilnehmenden Professorinnen und Professoren sowie auch von den Informationen anbietenden Personen durchweg positiv beurteilt. So ist der Welcome Day für das Jahr 2013 in vergleichbarer Form erneut geplant.

5.2 Videoprojekt „weiblich und erfolgreich“

Das Büro der Frauenbeauftragten hat im Sommer 2012 eine Filmreihe konzipiert und in Auftrag gegeben zum Thema "Ich bin Wissenschaftlerin - weiblich und erfolgreich - starke Frauen als Vorbild". Ziel der Filme ist potentielle Studentinnen - vor allem auch für MINT-Fächer - zu gewinnen, Absolventinnen für eine Promotion zu begeistern, Doktorandinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere anzu-spornen und die Attraktivität der Universität Bayreuth aufzuzeigen. Frauen auf verschiedenen Karriererebenen sind in den Filmen in ihrem täglichen Leben an der Universität Bayreuth zu erleben. Die Filme werden im Frühjahr 2013 fertiggestellt.

5.3 Professorinnenforum

Unter dem Motto „sich kennenlernen, vernetzen und zusammenarbeiten“ koordiniert das Büro der Frauenbeauftragten einmal im Semester ein Professorinnenforum zu dem alle Professorinnen der Universität geladen sind. Im Wintersemester 2012/13 trafen sich die Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen lunch-meeting.

5.4 Fahnenaktion „frei leben – ohne Gewalt“

Die Universität Bayreuth beteiligte sich am 26.11.2012 anlässlich des internationalen Tages „Nein zu Gewalt an Frauen!“ erneut an der Fahnenaktion der Frauenrechtsorganisation Terre des Femmes.



Hissen der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“

Der Kanzler Dr. Markus Zanner spricht eindringliche und eindeutige Worte. Somit setzen er, Vizepräsident Prof. Dr. Stefan Leible und die Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Dr. Gabriele Obermaier ein klares Zeichen gegen jegliche Form von Gewalt. Sie bezeugen, dass an der Universität Bayreuth Gewalt keine Chance haben darf und die Einrichtung ihr Möglichstes tut, um Betroffene zu unterstützen. An der Universität Bayreuth wurde eine Konfliktberatung eingerichtet, die ihre Arbeit bereits aufgenommen hat. Beschäftigte der Universität können sich im Bedarfsfall an diese Stelle wenden.

Frau Christine Ponnath, Leiterin des Frauenhauses in Bayreuth stellt eindrücklich die Arbeit in ihrem Hause dar und appelliert, die Augen aufzumachen und gegen Gewalt vorzugehen.

Mit dem Hissen der Fahne möchte die Universität, ebenso wie zahlreiche andere Institutionen, Behörden, Ministerien, Vereine, Schulen, Kultureinrichtungen, Kirchen und Moscheen dafür sorgen, dass die Botschaft auf der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“ viele Menschen erreicht.

5.5 Girls' Day

Seit 2004 beteiligt sich die Universität Bayreuth bereits erfolgreich am Girls' Day, dem bundesweiten Aktionstag, um Mädchen und jungen Frauen einen ersten Einblick in die MINT-Fächer und ihre Anwendungsgebiete zu ermöglichen. Das Programm der Universität Bayreuth umfasste 2012 vier unterschiedliche Workshop-Angebote zu folgenden Themen:

- *Besser geht's nicht!*
(Wirtschaftsmathematik)
- *Physik in der Disco*
(Experimentalphysik I)
- *Informatik: Einem Roboter Leben einhauchen*
(Angewandte Informatik III – Robotik und Eingebettete Systeme)
- *Bionik – Innovationen aus der Natur*
(Biomaterialien)
- *Wie entstehen Diamanten?*
(Material- und Prozesssimulation)



Girls' Day am 25. April 2012

Beteiligt waren die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik und die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften. Insgesamt gab es 74 Workshop-Plätze, von denen 66 belegt waren. 42 Teilnehmerinnen kamen von Gymnasien, 13 von Realschulen und 9 von anderen Schultypen.

5.6 MUT – Mädchen und Technik

Im Rahmen des oberfrankenweiten Projektes "MUT - Mädchen und Technik" der Hochschule Coburg bietet die Universität Bayreuth jährlich die Ferienaktionen "Auf die Plätze - Technik - los!" für Mädchen von 10-14 (seit 2004) und die "MINT - HerbstUni!" für Mädchen von 15-19 Jahren (seit 2009) an.

An „**Auf die Plätze – Technik – los!**“, das am 29./30.10.2012 stattfand, waren insgesamt 10 Lehrstühle der Fakultäten I und VI beteiligt. Das Programm umfasste folgende Workshop-Angebote:

- *Kann ein PC Fieber messen?*
(Mess- und Regeltechnik)
- *Kann man durch Rechentricks beim Spielen gewinnen?*
(Angewandte Mathematik)
- *Was haben Badewannen und Straßenschilder gemeinsam?*
(Werkstoffverarbeitung)
- *Kann man einen Täter anhand einer DNA-Analyse überführen?*
(Biomaterialien)
- *Warum friert der Eisbär nicht?*
(Technische Thermodynamik und Transportprozesse)
- *Wie wird aus Schlicker eine Tasse?*
(Keramische Werkstoffe)
- *Wie programmiert man ein Computerspiel?*
(Angewandte Informatik IV - Datenbanken und Informationssysteme/Didaktik der Informatik)
- *Wie entstehen Diamanten?*
(Material- und Prozesssimulation)
- *Einem Roboter Leben einhauchen!*
(Angewandte Informatik III - Robotik und eingebettete Systeme)



Auf die Plätze – Technik – los! am 29./30. Oktober 2012

Beteiligt waren die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik und die Fakultät für Angewandte Naturwissenschaften. 78 Schülerinnen nahmen an „Auf die Plätze – Technik – los!“ teil. 57 Teilnehmerinnen kamen aus Gymnasien, 5 aus Realschulen und 16 von anderen Schultypen.

An der „**MINT - HerbstUni!**“, die am 30./31.10. 2012 stattfand, waren insgesamt 8 Lehrstühle der Fakultäten I und VI beteiligt. Das Programm umfasste folgende Workshop-Angebote:

- *Metall-Feinguß, Kristalle und Walzen!*
(Metallische Werkstoffe)
- *Das Optimierungslabor!*
(Wirtschaftsmathematik)
- *Roboter-Wettkampf*
(Angewandte Informatik III - Robotik und eingebettete Systeme)
- *Wie wird aus Schlicker eine Tasse?*
(Keramische Werkstoffe)
- *Bionik – Innovationen aus der Natur!*
(Biomaterialien)
- *Wellen im Profil*
(Didaktik der Physik)
- *Wie funktionieren Bank-Überfälle im IT-Zeitalter?*
(Angewandte Informatik IV - Datenbanken und Informationssysteme/Didaktik der Informatik)



MINT-HerbstUni! am 30./31. Oktober 2012

24 Schülerinnen nahmen an der „MINT-HerbstUni!“ teil. 18 Teilnehmerinnen kamen aus Gymnasien, 4 aus Realschulen, 2 von anderen Schultypen.

6 Ausblick – Gleichstellung ist strategische Aufgabe aller

Die Universität Bayreuth hat effektive Gleichstellungsstrukturen aufgebaut, gestärkt und durchgängig in der Universitätsstruktur verankert. In diesen Strukturen wurden umfangreiche Gleichstellungsmaßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen umgesetzt und implementiert. Sie versprechen eine nachhaltige Veränderung in Bezug auf einen wachsenden Anteil an hochqualifizierten Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft an der UBT.

Als Teil der strategischen Profilbildung an der UBT verabschiedet die Hochschulleitung unter anderem Gleichstellungsziele und –strategien. Diese stärken die Gleichstellungsstrukturen ebenso wie die durchgängig implementierten Maßnahmen.

Bisherige Evaluationsergebnisse und das stetige Feedback zu den Gleichstellungsstrukturen und -maßnahmen bestätigen die positive Wirkung. Diese spiegeln sich bereits teilweise in den Zahlen wieder, vor allem in der Steigerung des Anteils an Promovendinnen. Im Jahr 2012 bleibt die Umsetzung des quantitativen Ziels aus dem Jahr 2009, dass ein Drittel der Neuberufungen Frauen sein sollen, trotz entsprechend erteilter Rufe ein Desiderat.

Mit einer strukturell verankerten und durchgängigen Personalentwicklung, der Steigerung des Frauenanteils in Gremien, einem umfassenden Gender Consulting und der Implementierung von Genderaspekten in die Haushaltsplanung strebt die UBT an, ihre Gleichstellungsziele weiter zu verwirklichen.

6.1 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

Die UBT führt seit vielen Jahren erfolgreiche Maßnahmen zur Personalentwicklung wie beispielweise das Coaching, MINT-Programme und Fortbildungen durch. Die Maßnahmen werden von verschiedenen Bereichen koordiniert und evaluiert. Die UBT verfolgt das Ziel, die verschiedenen Maßnahmen zur Personalentwicklung zu bündeln und zu zentralisieren. Dafür hat sie eine Arbeitsgruppe beauftragt, die die Maßnahmen sammelt, analysiert und ein umfassendes Konzept zur geschlechtergerechten Personalentwicklung erstellt.

6.2 Konzeptioneller Ausbau des bestehenden Coachingprogramms

Die Frauenbeauftragten haben u.a. das Coachingprogramm für Wissenschaftlerinnen etabliert, welches nun über die neu gegründete University of Bayreuth Graduate School auf die Bedürfnisse aller Promovendinnen und Promovenden angepasst werden soll. Das besondere Augenmerk auf Promovendinnen wird beibehalten.

Möglich ist die Übernahme der Coachs des bestehenden Programmes der Frauenbeauftragten. So kann davon ausgegangen werden, dass in den Coachings für Promovendinnen und Promovenden der Graduiertenschule eine geschlechtergerechte Ausrichtung verfolgt wird.

6.3 Aufbau eines umfassenden Mentoringprogramms

Im Gleichstellungskonzept von 2009 ist bereits die Planung eines Mentoringprogramms zu finden. Dieses konnte jedoch auf Grund mangelnder finanzieller und personeller Ausstattung nicht zufriedenstellen konzipiert und durchgeführt werden und soll nun mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) verwirklicht werden.

Für das Jahr 2013 ist ein Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen an der UBT geplant (ESF Projekt). Ziel des Programmes ist es, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, das weibliche Entwicklungspotential stärker zu nutzen und zu fördern und die strategische Netzwerkbildung von Frauen in der Wissenschaft zu stärken.

6.4 Gender in der Lehre

Die UBT führt seit einigen Jahren erfolgreich Veranstaltungen zum Thema Gender in der Lehre durch. In Kooperation mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre der Universitäten Bamberg, Bayreuth, Erlangen-Nürnberg sollen künftig bereits Trainerinnen und Trainer im Bereich Gender in der Lehre geschult werden. Ziel ist es, Geschlechterperspektiven als Querschnittsthema in ihre Lehrveranstaltungen zu implementieren (Train the Trainer).

6.5 Qualifizierung des Führungspersonals

Im Fokus geschlechtergerechter Personalentwicklung wird an der UBT verstärkt das Führungspersonal stehen:

- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Promotionen und Habilitationen betreuen,
- Mitglieder von Berufungskommissionen und
- Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter in der Verwaltung.

Diese Zielgruppen werden durch Qualifizierungsveranstaltungen zu gender- und diversitätssensibler Führung geschult. Ziel ist es, Führungspersonal zu befähigen, dass es unvoreingenommen

- talentierte Frauen identifiziert und zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigt,
- qualifizierte Frauen in ihrer Karrierelaufbahn unterstützt und in Netzwerke einbindet,
- Auswahlverfahren transparent und fair gestaltet.

Die Universität profitiert von fachgerecht geschulten Führungspersonen und verschafft sich einen Vorteil bei der Gewinnung von hoch qualifiziertem Personal in der Wissenschaft und dem Management.

Die bereits durchgeführten und etablierten Maßnahmen (z.B. Schulungen am Welcome Day, Coachings) werden zusammengeführt und ausgebaut.

6.6 Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY

Die UBT strebt eine Bewerbung um das Prädikat TOTAL E-QUALITY an. Sie unterstreicht damit ihr Engagement für die Chancengleichheit von Frauen und Männern und so ihre Zukunftsfähigkeit im überregionalen und internationalen Wettbewerb. Ressourcen aus dem Potenzial und den besonderen Fähigkeiten der Frauen sollen künftig gewinnbringender eingesetzt werden.

6.7 Gender Consulting

Der Bereich Gender Consulting an der Universität Bayreuth befindet sich seit einigen Jahren im Auf- und Ausbau. Die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit berät künftig verstärkt fakultätsübergreifend Beschäftigte

- bei der Beantragung von Fördergeldern (Gleichstellungsmittel),
- bei der Auswahl der Maßnahmen für das Projekt,
- bei der Abstimmung der Maßnahmen mit den Gleichstellungszielen der Universität,
- bei der Umsetzung von Maßnahmen und eventuell deren Einbettung in vorhandene Projekte,
- bei der Vermittlung von Ansprechpersonen zur Umsetzung der Maßnahmen (z.B. Projekt Familiengerechte Hochschule),
- bei genderorientierter Projektplanung bzw. beim Projektmanagement, indem Gleichstellung in jedem Schritt der Planung mitgedacht ist.

Folgende Maßnahmen sollen zusätzlich in den nächsten Jahren durchgeführt werden:

Poolen von Gleichstellungsmitteln: Gleichstellungsmittel aus verschiedenen Drittmittelprojekten können gesammelt (gepoolt) werden, um für umfangreichere Gleichstellungsmaßnahmen eine höhere Summe verfügbar zu haben. Damit wird erreicht, dass Maßnahmen für eine größere Gruppe von Beschäftigten in Projekten verfügbar sind und nachhaltiger gestaltet und ausgebaut werden können.

Geschlechtergerechte Darstellung und Aufbau von Studiengängen: Untersuchungen haben gezeigt, dass sich bereits die Benennung von Studiengängen entscheidend auf den Anteil von Frauen und Männern auswirkt. Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben es sich zum Ziel gemacht, bei der Entwicklung von Studiengängen aktiver mitzugestalten und enger mit dem Qualitätsmanagement zusammenzuarbeiten. Zudem streben sie an, die Fakultäten bei der Ausgestaltung und Neukonzeption von Studiengängen zu beraten, um gleich bei der Gewinnung von Studentinnen beispielsweise in den MINT-Fächern anzusetzen. Im Sinne einer geschlechtergerechten Personalentwicklung können dazu – in enger Zusammenarbeit mit EduCare – Studiengangsmoderatorinnen bzw. Studiengangsmoderatoren geschult werden.

6.8 Gender Budgeting

Die UBT plant eine Analyse ihres Haushaltes in Bezug auf Gender und eine geschlechtsbasierte Bestandsaufnahme der Ein- und Ausgaben. Das Gender Budgeting der UBT soll sich nicht nur auf die Analyse von Haushaltsplänen beschränken, sondern auch Einfluss nehmen auf die Haushaltsplanungen. So sollen bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beseitigt und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beigetragen werden.