

UNIVERSITÄT
BAYREUTH

Jahresbericht 2014 & Standortbestimmung (2010-2015)



vorgelegt von

den Frauenbeauftragten

&

der Stabsabteilung Chancengleichheit

im Juni 2015

Inhalt

1	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit	3
1.1	Die Frauenbeauftragten der Universität	3
1.2	Die Stabsabteilung Chancengleichheit	4
1.3	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile	6
1.4	Professorinnenprogramm	9
1.5	Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten	9
1.6	Familiengerechte Hochschule	10
2	Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung	11
2.1	Coachingprogramm	11
2.2	UBT Mentoring Start	12
2.3	Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre.....	13
2.4	Gleichstellungsmittel.....	14
2.5	Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL.....	14
3	Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen	14
4	Dual Career Support – Unterstützung bei der strategischen Rekrutierung.....	15
4.1	Implementierung an der Universität & Netzwerkarbeit	15
4.2	Dokumentation der Beratungstätigkeit	16
4.3	Perspektiven.....	16
5	MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken.....	16
5.1	Ausweitung Übergang Schule-Hochschule: „Passt MINT zu mir?“	16
5.2	Übergang Studium-Beruf: „Wohin mit MINT?“.....	17
5.3	Evaluation der Maßnahmen.....	17
5.4	Verankerung an der Universität.....	17
5.5	Vernetzung in der Region.....	17
6	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen	18
6.1	Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren	18
6.2	EINBLICKE	18
6.3	Girls‘ Day.....	19
6.4	MUT – Mädchen und Technik	20
6.5	Aktionstage „frei leben – ohne Gewalt“	22
6.6	Professorinnenforum	22
7	Ausblick: Gleichstellung und Kulturwandel.....	23

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.

1.1 Die Frauenbeauftragten der Universität

Frau Prof. Karin Birkner, Inhaberin des Lehrstuhls für Germanistische Linguistik, wurde, auf Vorschlag des Ausschusses für Frauenfragen, durch den Senat zur Universitätsfrauenbeauftragten gewählt und übernahm zum 1. Oktober 2014 das Amt der **Universitätsfrauenbeauftragten**. Sie war bisher bereits als stellvertretende Universitätsfrauenbeauftragte tätig und ist zudem Frauenbeauftragte der Fakultät IV. Frau Prof. Birkner löst Frau Prof. Gabriele Obermaier (Didaktik der Geographie) nach vierjähriger Amtszeit ab, die ihr, zusammen mit Frau Prof. Birgitta Wöhl (am Lehrstuhl Biopolymere), als Stellvertreterin zur Seite stehen wird. Die Aufgabenbereiche sind wie nachfolgend aufgeteilt:



- Beratung zum Thema Personalentwicklung und Berufungsverfahren (Frau Prof. Dr. Gabriele Obermaier, links)
- Beratung in Fällen von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung (Frau Prof. Dr. Karin Birkner, mittig)
- Beratung zum Coaching- und Mentoringprogramm (Frau Prof. Dr. Birgitta Wöhl, rechts)

Die Frauenbeauftragten nehmen ehrenamtlich die Aufgabe wahr, auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studentinnen zu achten. Sie unterstützen die Hochschule bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrages, die 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). Ein zentraler Auftrag der Frauenbeauftragten ist es, in den Berufungskommissionen auf die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu achten. Weiterhin wird die Hochschulleitung in der Umsetzung ihrer Zielvereinbarungen mit den Fakultäten unterstützt.

In den sechs Fakultäten der Universität Bayreuth agieren je zwei bis drei Fakultätsfrauenbeauftragte und engagieren sich dort für die Belange der Fakultäten. Im Jahr 2014 waren die Frauenbeauftragten im Durchschnitt an je zwei bis drei Berufungskommissionen beteiligt.

Die Frauenbeauftragten werden in ihren Tätigkeiten vom Team der Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt.

1.2 Die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt die Frauenbeauftragten in ihrer Arbeit und berät die Hochschulleitung in allen Aspekten der Chancengleichheit für die Geschlechter. Frau Miriam Bauch ist die Leiterin der Abteilung. Sie ist Ansprechperson für Gender Consulting, berät Studierende und Beschäftigte in Belangen der Frauenförderung und Chancengleichheit und koordiniert die Förder- und Stipendienprogramme für Wissenschaftlerinnen.

Die Stabsabteilung fördert darüber hinaus Chancengleichheit mit aus Projektmitteln finanzierten Programmen (Professorinnenprogramm I und II, Landesmittel, Europäischer Sozialfonds):

- Coaching- & Mentoringprogramm, geleitet von Frau Julia Birkner
- Dual Career Support, geschlechtergerechte Personalentwicklung, geleitet von Frau Dr. Mabel Braun
- MINT-Förderprogramm, geleitet von Frau Lina Fürst
- Gleichstellungs-QM, geleitet von Frau Stefanie Raab-Somabe

Nachfolgend zur Übersicht das Organigramm der Stabsabteilung Chancengleichheit:

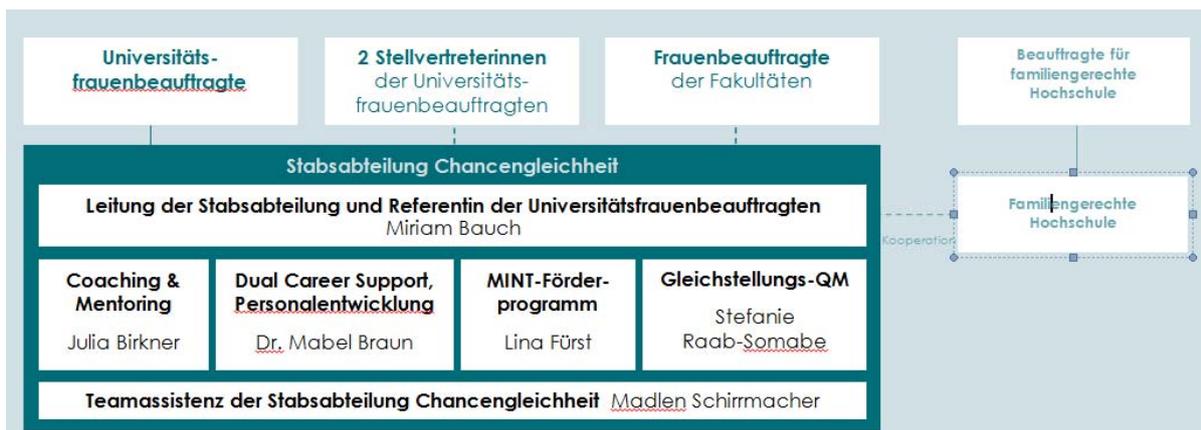


Abbildung 1: Organigramm der Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth

1.2.1 Neue Stelle: Teamassistentin der StabCG

Seit Januar 2014 unterstützt Frau Madlen Schirmmacher als Teamassistentin die Arbeit der Stabsabteilung Chancengleichheit. Das Aufgabenspektrum von Frau Schirmmacher ist sehr vielfältig; sie bearbeitet nicht nur die täglich anfallende Korrespondenz, sondern ist auch in den Bereichen Finanzverwaltung, Seminarbetreuung, Veranstaltungsorganisation und Werbemediengestaltung tätig. Ebenso gehören umfassende Verwaltungstätigkeiten in den Bereichen Stipendien, Reisekosten sowie Coaching & Mentoring zu ihren Aufgaben.

1.2.2 Projektstart Gleichstellungs-QM

Am 1. September 2014 startete in der Stabsabteilung Chancengleichheit das Projekt des „Gleichstellungs-QM“ mit Frau Stefanie Raab-Somabe als Referentin. Dieser neu etablierte Bereich bietet die Chance, die Gleichstellungsarbeit an der Universität Bayreuth auf eine solide Datenbasis zu stellen und weiter zu entwickeln. Die Arbeitsschwerpunkte im Qualitätsmanagement mit Fokus Gleichstellung sind die Evaluation bestehender Gleichstellungsmaßnahmen und die Aufbereitung und Analyse

geschlechterspezifischer Daten der Universität Bayreuth im wissenschaftlichen Bereich. Hierdurch werden neue wichtige Erkenntnisse für die Gleichstellungsarbeit gewonnen. Diese dienen wiederum als Entscheidungsgrundlage, um hochschulpolitische Steuerungsinstrumente zu modifizieren, nach Bedarf neue Instrumente zu entwickeln und somit Gleichstellung zielgerichtet zu lenken.

Die neu geschaffene halbe Stelle für das Gleichstellungs-QM wird finanziert aus von der Stabsabteilung eingeworbenen Drittmitteln mit einer fünfjährigen Laufzeit. In den ersten Projektmonaten konnte Frau Raab-Somabe die Hochschulleitung bereits bei der Berichterstattung im Rahmen der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und der Evaluierung des Gleichstellungsauftrags durch das Bayerische Staatsministerium unterstützen. Dabei arbeitete sie eng mit der Stabsabteilung Qualitätssicherung und anderen internen Ansprechpersonen zusammen.

Für das Jahr 2015 ist die Novellierung der Berichterstattung zu den „Zielvereinbarungen der Fakultäten mit der Hochschulleitung zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit“ in Form von standardisierten Berichtsformularen geplant. Ebenso steht die Sichtbarmachung des Gleichstellungs-QM durch eine Internetpräsenz an, auf welcher geschlechterspezifische Daten der Universität Bayreuth für den wissenschaftlichen Bereich einsehbar sind.

1.2.3 Neue Projektleitung für Coaching & Mentoring

Seit September 2014 ist die Stelle der Referentin für das Coaching- und Mentoringprogramm mit Julia Birkner neu besetzt. Sie trat in dem bereits etablierten Coaching-Programm (vgl. [Kap. 2.1](#)) für Wissenschaftlerinnen die Nachfolge von Frau Elke Harnisch an. Eine halbe Stelle konnte aus Mitteln des Professorinnenprogramms II zur Koordination und Weiterentwicklung des Programms für fünf Jahre gesichert werden. Frau Birkner übernimmt ebenfalls den Aufbau und die Durchführung des Mentoring-Programms (vgl. [Kap. 2.2](#)). Hierfür konnte eine weitere halbe Stelle aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Zentrale Aufgaben im Kontext beider Programme sind die Beratung von Wissenschaftlerinnen, die Organisation von Seminaren und Workshops sowie der Aufbau von Kooperationsnetzwerken.

1.2.4 Personalentwicklung wird etabliert

Im November 2014 übernahm Dr. Mabel Braun zusätzlich zur Beratung und Unterstützung neu ankommender Doppelkarrierepaare (Dual Career Support) Aufgaben im Bereich der universitären Personalentwicklung (PE). Ihr 2013 abgeschlossenes berufsbegleitendes Masterstudium der Organisations- und Personalentwicklung sowie die stetige Teilnahme an relevanten Fachtagungen ermöglichen Frau Dr. Braun, neue Trends und Erkenntnisse der universitären PE in ihrer Zusammenarbeit mit verschiedenen, bereits im Bereich PE und Weiterbildung aktiven Stellen aufzugreifen.

Aktuelle Maßnahmen sind die erneute Organisation des Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren im Januar 2015 sowie eines Workshops für die gleiche Personengruppe mit dem Titel „Führungskraft Professor/in – mit Diversität zu Innovation und Leistung“ mit Frau Prof. Claudia Peus im März 2015. Weitere erste Aufgaben sind die Analyse des bestehenden Weiterbildungsangebotes für wissenschaftliche Zielgruppen und dessen konzertierter Ausbau sowie die Sichtbarmachung der Angebote durch einen Internetauftritt.

Mit der Etablierung dieses Aufgabenbereichs orientiert sich die Universität Bayreuth an ihren strategischen Entwicklungsfeldern des STEP 2020+ und greift überdies den Aspekt auf, dass Personalentwicklung gegenwärtig zu den bestimmenden Aufgaben von deutschen Universitäten zählt. Gewachsene Anforderungen und neue Möglichkeiten zur Förderung von wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal erschließen den Universitäten zusätzliche Potentiale. Im Oktober 2014 wurde das „Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten“ (UniNetzPE) gegründet, um Personalentwicklerinnen und Personalentwicklern an Universitäten eine Plattform zum Austausch von Expertenwissen und zur Schaffung von Qualitätsstandards in diesem sich entwickelnden Arbeitsfeld zu bieten. Frau Dr. Braun nimmt im Januar 2015 an der Auftaktveranstaltung des Netzwerkes teil.

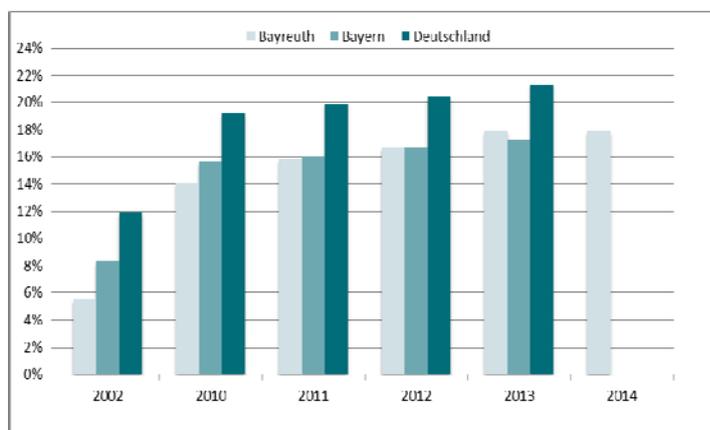
1.2.5 Professionalisierung der Stabsabteilung Chancengleichheit

Um stets den aktuellen Stand der Gleichstellung im Blick zu haben, besuchen alle Ansprechpersonen der Stabsabteilung Chancengleichheit regelmäßig Konferenzen, Fortbildungen und Seminare. Informationen und Neuigkeiten werden regional sowie überregional ausgetauscht. Im Jahr 2014 besuchte die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit Frau Miriam Bauch beispielsweise die „Bundeskongress der Frauenbeauftragten“, die „Landeskongress der Frauenbeauftragten“ sowie dazugehörige Netzwerkveranstaltungen zum Thema „Gender Consulting“.

Des Weiteren ergänzen die Beschäftigten der Stabsabteilung Chancengleichheit regelmäßig ihr Basiswissen durch die Teilnahme an FBZHL-Seminaren, 2014 beispielsweise zu „Grundlagen des Wissenschafts- und Hochschulrechts“ sowie „Einführung in die lösungsorientierte-systemische Beratung“.

1.3 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

Zum Stand der Datenerhebung für diesen Jahresbericht waren 42 Professorinnen und 186 Professoren an der UBT beschäftigt. Der **Anteil der Professorinnen** ist damit zwar über die letzten Jahre hinweg gestiegen, stagniert jedoch im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2002 lag er bei 5,5 %, im Jahr 2010 bei 14,1% und in den Jahren 2013 und 2014 bei 17,9%.



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%	16,7%	20,4%
2013	17,9%	17,2%	21,3%
2014	17,9%		

Tabelle 1: Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Universitäten gesamt, deutschen Universitäten gesamt in dem Jahr 2002 und in den letzten fünf Jahren (2010, 2011, 2012, 2013, 2014) zum Stand 01.12.14

Quelle für Bayern: Statistisches Landesamt

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt "Personal an Hochschulen - Fachserie 11 Reihe 4.4 -2013"

Die Zahlen für Bayern und Deutschland im Jahr 2014 liegen zurzeit noch nicht vor.

Im Jahr 2014 erhielten von 21 Neuberufungen zehn Frauen einen Ruf an die UBT (47,6 %). Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine erfreulich hohe Zahl (2013: von 14 Rufan lediglich 1 Ruf an eine Frau).

Neu berufene Professorinnen im Jahr 2014:



Prof. Dr. Uli Beisel
Juniorprofessur für Kultur und Technik in Afrika

Prof. Dr. Iris Clemens
Lehrstuhl für Allgemeine Pädagogik



Prof. Dr. Christine Hanke
Lehrstuhl für Digitale und Audiovisuelle Medien
Medienwissenschaft

Prof. Dr. Elke Jahn
Lehrstuhl für Arbeitsmarktökonomie (VWL A)



Prof. Dr. Bettina Lis
Lehrstuhl für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre

Prof. Dr. Nina Nestler
Lehrstuhl für Strafrecht und Strafprozessrecht,
insbesondere Wirtschaftsstrafrecht und Medizinrecht



Prof. Dr. Jessica Schmidt, LL.M.
Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, deutsches,
europäisches und internationales Unternehmens-
und Kapitalmarktrecht (Zivilrecht I)

Prof. Dr. Eva Spies
Juniorprofessur für Religionswissenschaft
mit Schwerpunkt Afrika



Prof. Dr. Susanne Tittlbach
Lehrstuhl für Sportwissenschaft III –
Sozial- und Gesundheitswissenschaften des Sports

Prof. Dr. Clarissa Vierke
Professur für Literaturen in afrikanischen Sprachen
Fachgruppe Afrikanistische Fächer

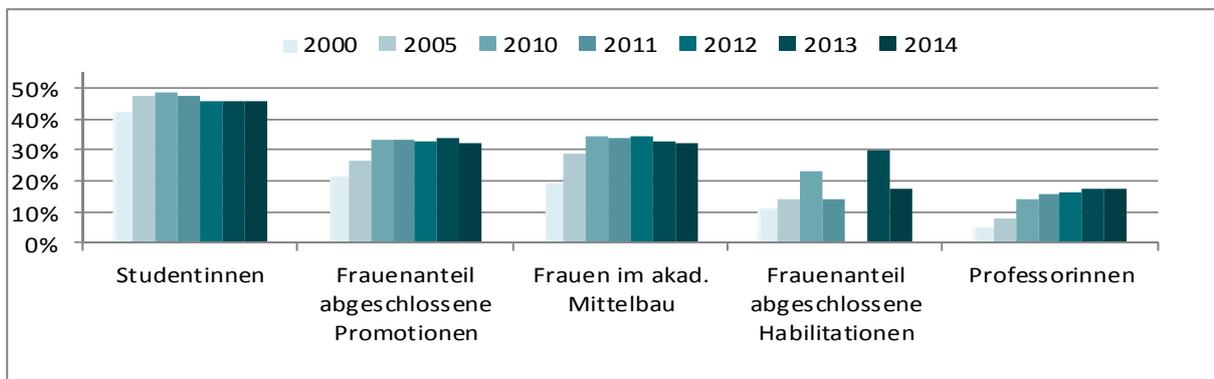


Die Anteile der Frauen und Männer bei den **Studierenden** an der UBT sind annähernd ausgeglichen. Zum Wintersemester 2013/2014 waren 6119 Studentinnen und 7161 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 46,1 %.

Auf Ebene der **abgeschlossenen Promotionen** an der UBT ist im Berichtszeitraum 2010 bis 2014 der Frauenanteil insgesamt relativ konstant geblieben (bei rund 33%). In einigen Fakultäten sind die Anteile der abgeschlossenen Promotionen von Frauen gegenüber den Männern weitgehend ausgeglichen (Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät 40,0% und Kulturwissenschaftliche Fakultät 50,0%). Ebenso in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät (39,6%); hier lässt sich gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung des Frauenanteils an abgeschlossenen Promotionen um gut 2% verzeichnen. In den MINT-Fakultäten der UBT ergibt sich für 2014 Folgendes: In der Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften stagniert der Wert bei 34,2%. Insbesondere in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (16,7%) und der Fakultät für Mathematik, Physik, Informatik (0%) tritt die Unterrepräsentanz von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen deutlich hervor.

Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** an der Universität sind die Fallzahlen insgesamt sehr gering. Im Jahr 2012 schlossen fünf Männer ihre Habilitation ab (keine Frau), 2013 waren es 3 Frauen von insgesamt 10 Habilitationen. Die Anzahl an Habilitationen im Jahr 2014 liegt bei 3 Frauen von insgesamt 17 Habilitationen (entspricht 17,6%).

Die folgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen.



	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Studentinnen	42,9%	47,7%	48,6%	47,5%	45,8%	46,0%	46,1%
Frauenanteil abgeschl. Promotionen	21,9%	26,7%	33,3%	33,3%	33,1%	33,9%	32,6%
Frauen im akad. Mittelbau	19,9%	29,2%	34,4%	33,9%	34,8%	33,0%	32,6%
Frauenanteil abgeschl. Habilitationen	11,8%	14,3%	23,5%	14,3%	0,0%	30,0%	17,6%
Professorinnen	6,1%	7,9%	14,1%	15,8%	16,7%	17,9%	17,9%

Tabelle 2: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth im Abstand von 5 Jahren (2000, 2005, 2010) und in den letzten vier Jahren (2011, 2012, 2013, 2014)

Quelle Studierende: Intranet Univ. Bayreuth: Studierendenzahlen Kopfstatistik Studierendenkanzlei

Quelle Promotionen: Absolventenstatistik WS13/14 und SS14: 63 Frauen von insgesamt 193 abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2014.

Quelle Akademischer Mittelbau: Präsidialbüro: 391 Frauen von 1198 wissenschaftlich Beschäftigten.

Quelle Habilitationen: Habilitationsstatistik: 14 Männer, 3 Frauen im Jahr 2014

Quelle Professorinnen: Präsidialbüro: 42 Frauen von insgesamt 234.

Bei den **Beförderungen von Beamtinnen und Beamten** an der Universität Bayreuth gibt es seit dem Jahr 2014 ein transparentes, kriteriengeleitetes Verfahren unter Beteiligung der Fakultäten und der Frauenbeauftragten. Dabei wurden insgesamt 4 Beförderungen von A14 auf A15 vorgenommen, darunter zwei Frauen (50%).

1.4 Professorinnenprogramm

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, startete das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern bereits im Jahr 2007 das Professorinnenprogramm (PP). Die Fortführung des erfolgreichen Programms wurde 2012 beschlossen (PP II). Im Jahr 2013 erhielt die Universität Bayreuth nach einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Zusage, eine Förderung für bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren zu erhalten.

Nach den Neuberufungen im Jahr 2014 wurden nun die Mittel für 3 Professorinnen, die die Richtlinien zur Beantragung der Förderung aus dem Professorinnenprogramm II erfüllen, jeweils mit bis zu 375.000 € beantragt. Die frei werdenden Gelder sollen an der Universität für die Etablierung und den Ausbau bestehender sowie weiterer Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt werden. Im September 2014 erhielt die Universität einen ersten positiven Bescheid aus der zweiten Runde des PP. Mit dem Ziel, Fördergelder effektiv zu nutzen und hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen, wurden die Bereiche Gleichstellungs-QM und Coaching ausgebaut (vgl. [Kap. 1.2.2](#) und [1.2.3](#)). Die Universität Bayreuth kann somit weiterhin ihre Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit steigern.

1.5 Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten

Im Jahr 2014 wurden die ersten Berichte und Maßnahmen zum Stand der Zielerreichung im Rahmen der „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ evaluiert und der Hochschulleitung vorgelegt. Hier rücken die vereinbarten Maßnahmen ins Zentrum des Interesses, die fachspezifisch dazu geeignet sind, den Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifikationsebenen zu erhöhen und damit das Potenzial von Frauen in der Wissenschaft noch effektiver zu nutzen. Die Zielvereinbarungen waren im Jahr 2013 abgeschlossen worden und gelten für einen Zeitraum von fünf Jahren (2013 bis Dezember 2017).

Der von der Universität als Anreizsystem eingeführte Frauenförderpreis in Höhe von insgesamt 70.000 € wurde 2014 auf Basis der vorhandenen Daten erstmals im Rahmen des akademischen Jahrestages verliehen. Bei der Bewertung wurden die je nach Fakultät unterschiedlichen Start- und Zielniveaus anhand eines Punktesystems berücksichtigt. Der Preis wird jährlich in drei Kategorien vergeben: für die beste Annäherung an die vereinbarten Zielwerte zur Steigerung der Frauenanteile bei abgeschlossenen Promotionen (10.000 €), bei abgeschlossenen Habilitationen (20.000 €) und bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 €).



Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gewann 2014 den Preis zur Frauenförderung in der Kategorie „Abgeschlossene Habilitationen“. Der Preis wurde von der Universitätsfrauenbeauftragten Prof. Dr. Karin Birkner an den Prodekan der Fakultät Prof. Dr. Martin Leschke übergeben.

Sowohl in der Kategorie „abgeschlossene Promotionen“ als auch in der Kategorie „Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen“ ging der Preis an die Kulturwissenschaftliche Fakultät. Diese Preise nahm Prof. Dr. Ludwig Haag, Dekan der Kulturwissenschaftlichen Fakultät, entgegen.



1.6 Familiengerechte Hochschule

Das im Jahr 2006 von den Frauenbeauftragten gestartete Projekt Familiengerechte Hochschule war bereits im Jahr 2013 in die Abteilung I „Recht, Akademische und Studentische Angelegenheiten, Familiengerechte Hochschule“ übernommen worden. Zum Ende des Jahres 2014 endete die Finanzierung aus dem PP. Die Stelle des Referenten für Familiengerechte Hochschule wird ab 2015 unbefristet weitergeführt. Damit setzt die Universität ein deutliches Signal zur dauerhaften Verankerung familienfreundlicher Strukturen und Maßnahmen.

Die seit 2011 anhängige Rechnungsprüfung der Kindertagesbetreuung der Universität Bayreuth konnte im Jahr 2014 zu einem positiven Abschluss gebracht werden. Die lange Verfahrensdauer erwies sich insofern als Vorteil, da der Landesgesetzgeber zwischenzeitlich die mietfreie Überlassung von staatlichen Räumlichkeiten an Dritte zum Zwecke der Tagesbetreuung von Kindern Behördenbeschäftigter legitimiert und damit einen wesentlichen Kritikpunkt des Rechnungsprüfungsamtes an der Vertragsgestaltung zwischen Universität und der Diakonie Bayreuth ausgeräumt hatte. In weiteren Verhandlungen zwischen Universität, Diakonie und Rechnungsprüfungsamt konnte zudem die Tagesbetreuung langfristig gesichert werden.

Die Sommerferienbetreuung des Bayreuther Behördennetzwerkes „Ferienspaß am Campus“ wurde im August 2014 zum zweiten Mal an der Universität Bayreuth durchgeführt. Dadurch konnten die Kosten der Maßnahme für die Universität niedrig gehalten und für die Beschäftigten der Vorteil der Arbeitsplatz nahen Kinderbetreuung gesichert werden. Während die Kinder im Jahr 2013 noch in Räumen des GW II betreut wurden, fand 2014 ein Wechsel in das Sportinstitut statt. Von dort können die Außenanlagen (Sportplätze) und Turnhallen ohne längere Wege erreicht und mit genutzt werden – optimale Bedingungen für die Ferienbetreuung!

Des Weiteren konnte die Familiengerechte Hochschule im Jahr 2014 bereits zahlreiche Maßnahmen aus der 2013 mit der beruf&familie gGmbH geschlossenen Zielvereinbarung umsetzen. So wurde z.B. die Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit für das nichtwissenschaftliche Personal der Universität Bayreuth dahingehend geändert, dass in die Regelung der Präsenzzeit eine Öffnungsklausel eingearbeitet wurde. Von dieser Öffnungsklausel machte der Kanzler mit Schreiben vom 30.01.2014 Gebrauch und verzichtete ganz für den Bereich der Zentralen Universitätsverwaltung auf eine feste Lage von Kern- bzw. Präsenzzeiten. Der Referent für Familiengerechte Hochschule legte am 02.07.2014 einen Entwurf für eine Dienstvereinbarung zur Arbeit an anderen Orten vor.

Im November 2014 fand das Seminar „Lehrende als Führungskräfte - familiengerechte Hochschule aktiv gestalten“ in Zusammenarbeit mit dem FBZHL und der beruf&familie gGmbH statt. Inhalte waren:

- die Rolle als Führungskraft in Bezug auf familien-/vereinbarungsgerechtes Führen,
- Einsatz familiengerechter Maßnahmen in der Lehre,
- Gestaltungsspielräume familiengerechter Hochschule,
- Anwendungs- und Weiterentwicklungspotenziale,
- Reflexion zur persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Auf Wunsch vieler Beschäftigter wurde ebenfalls im November 2014 ein Kurs „Erste Hilfe am Kind“ vom Malteser Hilfsdienst durchgeführt, der von der Familiengerechten Hochschule organisiert war.

2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

2.1 Coachingprogramm

Coaching ist eine professionelle und prozessorientierte Beratungsform. Sie bietet Raum zur Selbstreflexion und zur Reflexion für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen. Das Coachingprogramm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.



Jede Teilnehmerin hat nach der Aufnahme im Programm die Möglichkeit, fünf kostenfreie Einzelcoaching-Sitzungen im Laufe eines Jahres zu nutzen.

Beim ersten Treffen stellt die Coach ihren Beratungsansatz vor und legt gemeinsam mit der Coachee eine Zieldefinition für das Coaching fest. In den Sitzungen werden aktuelle Herausforderungen wie beispielsweise Strategien der Karriereplanung, Zusammenarbeit am Arbeitsplatz, die eigene Rolle als Lehrende oder Führungskraft oder Fragestellungen, die mit dem Promotionsprojekt verbunden sind, bearbeitet. Im Fokus des Prozesses steht die gezielte Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen der Coachees im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis.

Im Anschluss an die Phase des Einzelcoachings haben die Coachees die Möglichkeit, an einem Gruppencoaching für Nachwuchswissenschaftlerinnen teilzunehmen. Dieses Angebot hat sich bereits seit einigen Jahren bewährt. Unter fachlicher Anleitung werden im Gruppencoaching aktuelle Fragen und Herausforderungen, die mit der beruflichen Rolle zusammenhängen, reflektiert und im kollegialen Austausch Lösungsansätze erarbeitet.

Seit September 2014 wird das Coachingprogramm von der Erziehungs- und Bildungswissenschaftlerin Julia Birkner konzipiert und koordiniert (vgl. [Kap. 1.2.3](#)). Die Stelle ist finanziert aus dem Bayerischen Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre und konnte für weitere fünf Jahre sichergestellt werden. Frau Birkner tritt die Nachfolge der Supervisorin Elke Harnisch an, die sich weiter im Programm als Coach und Leiterin der Gruppencoachings engagiert.

Mit diesen Coaches arbeiten wir zusammen:



Ulrike Galander



Elke Harnisch



Gabriele Riggert



Renate
Scheppe-Sondermann



Renate Steger



Gerburgis
Weßling-Lünnemann

In der bisherigen Laufzeit des Coachingprogramms konnte ein qualifiziertes Angebot aufgebaut werden, das von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird. Seit Projektbeginn 2009 durchliefen ca. 116 Wissenschaftlerinnen das Programm.

2.2 UBT Mentoring Start

Im Jahr 2014 warb die Stabsabteilung Chancengleichheit erfolgreich Mittel für das Projekt "UBT Mentoring Start" ein und konnte damit erstmalig ein Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen einrichten. Das Projekt unterstützt Frauen nach der Promotion, die eine Professur oder andere Führungsposition anstreben. Ziel ist es, die Potentiale teilnehmender Postdoktorandinnen und Habilitandinnen weiter auszubauen, um sie für ihre Karriere beruflich und persönlich zu stärken.



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

„UBT-Mentoring Start“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert.

Kernstück des Projekts ist die Betreuung der Teilnehmerinnen durch eine Mentorin bzw. einen Mentor. Die Teilnehmerinnen konnten in ganz Deutschland Mentorinnen für sich gewinnen. Bei der Zusammenarbeit mit diesen stehen die Entwicklung strategischer Kompetenzen sowie die Ermöglichung des Zugangs zu relevanten Netzwerken für die Teilnehmerinnen im Mittelpunkt. Während der Projektlaufzeit sind die teilnehmenden Wissenschaftlerinnen auch Mitglied einer Peer-Mentoring-Gruppe. Hier bearbeiten sie Herausforderungen ihrer wissenschaftlichen Arbeit oder der strategischen Karriereplanung und entwickeln gemeinsam Lösungsansätze.

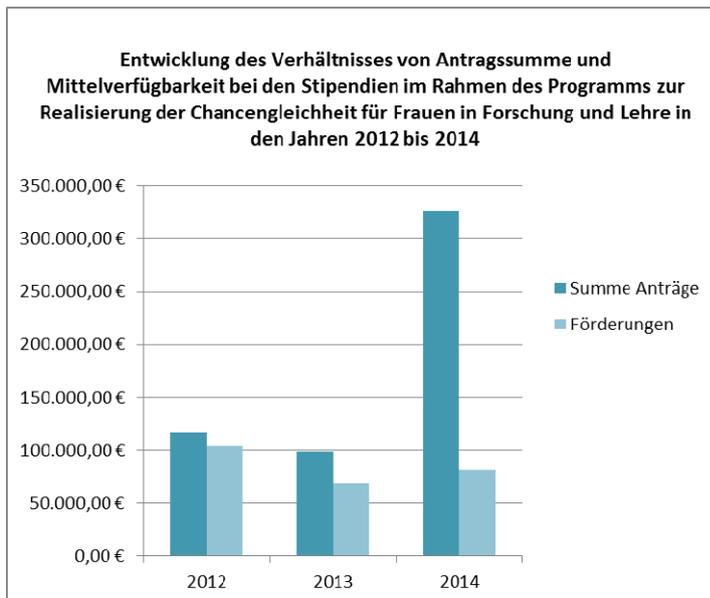
Neben dem Mentoring wird im Projekt ein breites Rahmenprogramm angeboten. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, an den von der Stabsabteilung Chancengleichheit organisierten FBZHL-Seminaren für einen reduzierten Unkostenbeitrag von 10 € teilzunehmen. Weiterhin trifft sich die Gruppe regelmäßig zu halbtägigen Workshops, bei denen sie sich intensiv mit Themen wie der Selbstdarstellung in Wissenschaftscommunitys auseinandersetzt. Auf großes Interesse bei den Teilnehmerinnen stieß weiterhin die Netzwerkveranstaltung „EINBLICKE“, die zur Diskussion mit vier Gesprächspartnern zum Thema Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere Beruf einlud (vgl. [Kap.5.3](#))

UBT Mentoring Start im Überblick:

Mentoring	Seminar- und Coachingprogramm	Networking
<p>One-to-one Mentoring Förderung der persönlichen und fachlichen Entwicklung durch eine Mentorin/einen Mentor.</p> <p>Peer-Mentoring Regelmäßiger Austausch der <u>Mentees</u> zur Vernetzung und Kompetenzerweiterung sowie kollegiale Fallberatung bei Konflikten.</p>	<p>Seminare Entwicklung karriererelevanter Kompetenzen durch die Teilnahme an Seminaren</p> <p>Gruppencoaching Gemeinsam systematische Reflexion und Bearbeitung aktueller Fragen und Herausforderungen. Die Coachings werden fachlich begleitet und nach Bedarf durch situativen theoretischen Input ergänzt.</p>	<p>Networking Durch regelmäßige Aktivitäten wird der Austausch zwischen <u>Mentees</u> und der Scientific Community gefördert.</p> <p>Veranstaltungen Angebot von Netzwerktreffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch sowie die Einladung zur Veranstaltungsreihe „EINBLICKE“.</p>

2.3 Programm zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Die Bayerische Staatsregierung führte mit besonderen Haushaltsmitteln des Freistaates Bayern das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre auch im Jahr 2014 fort. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur. Aus dem Programm werden an der Universität Bayreuth Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben. Es wurde gegenüber den Vorjahren ein enormer Anstieg an Anträgen verzeichnet.



Im Jahr 2014 konnten in zwei Ausschreibungsrunden insgesamt 19 Wissenschaftlerinnen gefördert werden.

In der Abschlussphase ihrer Promotion erhielten 2 Frauen ein einmonatiges sowie 12 Frauen ein dreimonatiges Stipendium. PostDoc-Stipendien konnten an insgesamt 4 Frauen vergeben werden, darunter ein einmonatiges, ein viermonatiges sowie zwei dreimonatige Stipendien. Des Weiteren wurde einer Habilitandin ein Stipendium für 5 Monate gewährt.

Abbildung 2: Entwicklung des Verhältnisses von Antragssumme und Mittelverfügbarkeit bei den Stipendien im Rahmen des Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre in den Jahren 2012 bis 2014 an der Universität Bayreuth

2.4 Gleichstellungsmittel

Unter dem Vorbehalt der Mittelzuweisung stehen den Frauenbeauftragten jährlich Mittel der Universität Bayreuth zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung. Die Ausschüttung der Mittel durch die Stabsabteilung erfolgt zwei Mal jährlich.

Antragsberechtigt sind Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase, wobei die Förderung für Promovendinnen ausschließlich bei Mitgliedschaft in der University of Bayreuth Graduate School erfolgen kann.

UNIVERSITY OF BAYREUTH
GRADUATE SCHOOL

Die Bewerberinnen können Reisemittel für Kongressreisen mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Darüber hinaus können in besonderen Fällen Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt werden. Im Jahr 2014 wurden insgesamt 60 Anträge gestellt, von denen 51 bewilligt werden konnten.

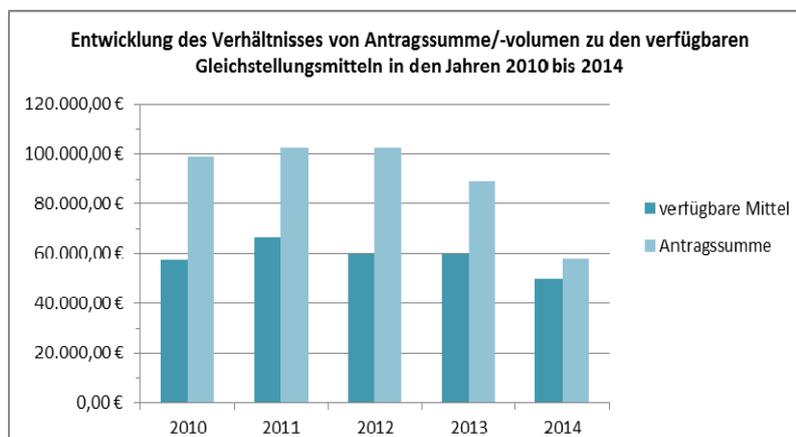


Abbildung 3: Entwicklung des Verhältnisses von Antragssumme/-volumen zu den verfügbaren Gleichstellungsmitteln in den Jahren 2010 bis 2014 an der Universität Bayreuth

2.5 Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL

Die Stabsabteilung Chancengleichheit koordinierte und veranstaltete im Jahr 2014 in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen der Universität Bayreuth im Umfang von 2 Seminarangeboten pro Semester. Themen waren zum Beispiel „Frauen in Führung – Führungskompetenzen erkennen und entwickeln“ oder „Erfolgreich in eigener Sache - Campus Karrieretage für Frauen“.

3 Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Die Implementierung von Gleichstellungsbelangen in die Forschung ist ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte. Drittmittelgeber fordern zunehmend die Berücksichtigung von Genderaspekten im Antrag sowie ein gut ausgearbeitetes Gleichstellungskonzept mit ausgewählten und angepassten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit. Im Rahmen des Gender Consulting berät die Stabsabteilung Chancengleichheit 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.

Im Jahr 2014 war die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Gleichstellungsexpertise in drei Antragsverfahren eingebunden:

- Weiterbildung für Fachkräfte der Zukunft: die konzertierte Qualifizierungsoffensive der Region Oberfranken (QuoRO, Prof. Dr. Dieter Brüggemann); Antrag beim BMBF
- Transient Networks in Living and Nonliving Matter (Prof. Dr. Thomas Fischer); SFB Antrag auf einen Sonderforschungsberiech bei der DFG
- Complex and Algebraic Geometry (Prof. Dr. Stefan Dettweiler), Antrag auf ein Graduiertenkolleg bei der DFG

Neben der Beratung und Vermittlung von geeigneten Ansprechpersonen zur Umsetzung der Maßnahmen wurde die Stabsabteilung Chancengleichheit in zwei Verfahren gebeten, bei der Begehung des Gutachtergremiums als Expertin anwesend zu sein. Damit wird den Anforderungen eines integrativen Gleichstellungskonzepts und des Ineinandergreifens von zentralen und dezentralen Chancengleichheitsmaßnahmen Rechnung getragen.

4 Dual Career Support – Unterstützung bei der strategischen Rekrutierung

4.1 Implementierung an der Universität & Netzwerkarbeit

Die gestiegene Relevanz des Dual Career Support (DCS) im Rahmen von Berufungen zeigt sich darin, dass im Jahr 2014 ein Zusatz in den Stellenausschreibungen für Professuren aufgenommen wurde. Überdies wird seit 2014 im Berufungsverfahren frühzeitig die Einschätzung des DCS zu einer konkreten Dual Career Situation durch die Hochschulleitung abgefragt. Dies lässt deutlich die zunehmende Implementierung des Dual Career Support erkennen.

Die im Jahr 2013 etablierte Zusammenarbeit mit PERSONET e.V. konnte auch 2014, trotz geringer Fallzahlen, positiv fortgesetzt werden. Als neue Kooperationspartnerin des DCS konnte die Neue Materialien Bayreuth GmbH gewonnen werden. Im Dual Career Netzwerk Nordbayern wurden gemeinsam mit der Koordinatorin den Netzwerkes verschiedene Infopakete für Dual Career Partnerinnen und Partner erarbeitet, welche auf den Internetseiten des Netzwerkes und auf denen des Dual Career Support zum Download bereitstehen.

Im Dual Career Netzwerk Deutschland engagierte sich der Dual Career Support wie auch im Vorjahr in der AG Öffentlichkeitsarbeit. Zudem wurde die Durchführung des 9. Netzwerktreffens in Nürnberg (05/2014) durch organisatorische und inhaltliche Mitarbeit unterstützt. Zur Professionalisierung ihrer täglichen Arbeit bildeten sich die Dual Career Beraterinnen und Berater der Mitgliedsuniversitäten des DCND beim 10. Netzwerktreffen in Stuttgart (11/2014) in einem Workshop zu den aktuellen Bewerbungsstandards weiter.

4.2 Dokumentation der Beratungstätigkeit

Im Jahr 2013 waren die Zielgruppen des Dual Career Supports erweitert worden. So konnte der Dual Career Support im Jahr 2014 bereits 21 Anfragen bearbeiten, was im Vergleich zu 2013 eine Steigerung um fast 100 % bedeutet. Zwei dieser Anfragen bezogen sich jedoch lediglich auf die Einschätzung zur zweiten Karriere in der Region. In weiteren zwei Fällen wurde die Beratung zu Fragen der Kinderbetreuung gewünscht.

Die 17 Beratungen zur professionellen Laufbahn der Dual Career Partnerin bzw. des Partners betreffen eine große Breite von potentiellen Ziel-Arbeitgebern (in drei Fällen ging es dabei um eine Tätigkeit im Schulwesen). In 5 Fällen waren die „First Hire“ (Person, die an der UBT tätig wird) Professorinnen und Professoren. 12 der Beratungsanfragen wurden aus der Zielgruppe der Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler geäußert, 5 darunter kamen aus dem Ausland an die Universität Bayreuth. Unter den Unterstützung suchenden „First Hire“ befanden sich 1/3 Wissenschaftlerinnen.

4.3 Perspektiven

Für das Jahr 2015 soll eine Beteiligung der Universität Bayreuth am im November 2014 gestarteten Internet-Portal *Cleverheads Oberfanken* empfohlen werden. Für den DCS eröffnet sich dadurch eine weitere Möglichkeit, Dual Career Partnerinnen und Partner mit interessanten Arbeitgebern in Kontakt zu bringen.

5 MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

In den MINT-Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Frauen auf allen Qualifizierungsebenen noch stark unterrepräsentiert - 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 zu erhöhen und damit u.a. einem zu erwartenden Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

5.1 Ausweitung Übergang Schule-Hochschule: „Passt MINT zu mir?“

Unter dem Motto „Passt MINT zu mir?“ möchte das MINT-Förderprogramm das weibliche Berufswahlspektrum erweitern, Schülerinnen und Studieninteressierte für MINT-Fächer begeistern und sie am Übergang Schule-Hochschule informieren, beraten und unterstützen. Durch zielgruppenspezifische Maßnahmen (z.B. das Ferienprogramm „Mädchen und Technik“ ([vgl. Kap. 5.6](#)), den Girls' Day ([vgl. Kap. 5.5](#)), das MINT-Schnupperstudium, Beiträge zu Berufsmessen und Studieninformationstagen sowie weitere Schulkooperationen im Rahmen der gymnasialen Oberstufe) ermöglicht die Universität Bayreuth Mädchen und jungen Frauen eine aktive Auseinandersetzung mit den technisch-naturwissenschaftliche Fachbereichen und Studiengängen sowie einen Einblick in Studium, Forschung und Uni-Alltag.

5.2 Übergang Studium-Beruf: „Wohin mit MINT?“

In den Jahren 2013 und 2014 unterstützte das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst die Ausweitung des MINT-Förderprogramms auf die Zielgruppe Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Im Rahmen der Anschubfinanzierung wurde u.a. die Veranstaltungsreihe „EINBLICKE“ erfolgreich etabliert ([vgl. Kap. 6.2](#)) mit dem Ziel, Perspektiven aufzuzeigen und Karrierewege zu unterstützen. Die Veranstaltungen bieten zusätzlich Raum für Vernetzung und fachlichen bzw. persönlichen Austausch. Seit dem Wintersemester 2013/14 findet jährlich die Veranstaltung „EINBLICKE – Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ statt. Im Sommersemester 2014 wurde die Reihe in Kooperation mit der Fakultät II um ein weiteres Format ergänzt. Am 12. Juni 2014 wurde so erstmals die Veranstaltung „EINBLICKE – Frauen | Naturwissenschaft | Karrierewege“ angeboten. Letztere soll im Jahr 2015 auch für den Bereich Ingenieurwissenschaften realisiert werden.

5.3 Evaluation der Maßnahmen

Alle Maßnahmen des MINT-Förderprogramms werden evaluiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Im Jahr 2014 wurde neben dem Veranstaltungsfeedback die Qualität und Wirksamkeit der Maßnahmen systematisch durch Kurzinterviews mit Referierenden und Teilnehmenden erfasst. Das Seminar „Wirksamkeits- und Nachhaltigkeitsanalyse von MINT-Motivationsprojekten aus der Genderperspektive“ (TU München) im Rahmen des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen unterstützte die projektbezogene Entwicklung entsprechender Werkzeuge und Methoden.

5.4 Verankerung an der Universität

Durch die Verabschiedung der „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ im Januar 2013 ([vgl. Kap. 1.5](#)) bekam die interne Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten eine strukturelle Basis. Die Förderung von Frauen im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich wird nun auch dezentral von den Fachbereichen vorangetrieben und so nachhaltig an den Fakultäten verankert. Im Jahr 2014 stieg dadurch z.B. die Beteiligung an den fachübergreifenden Maßnahmen des MINT-Förderprogramms. Zudem berät und unterstützt die Referentin für das MINT-Förderprogramm die Fachbereiche vermehrt bei der Umsetzung fachspezifischer Angebote.

5.5 Vernetzung in der Region

Die Zusammenarbeit mit den Schulen in Bayreuth und Region konnte im Jahr 2014 noch weiter ausgebaut werden. Neben dem Markgräfin-Wilhelmine-Gymnasium und dem Gymnasium Christian-Ernestinum hat sich 2014 auch das Markgraf-Georg-Friedrich-Gymnasium Kulmbach erfolgreich für die Auszeichnung „MINT-freundliche Schule“ beworben. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm Frau Lina Fürst unterstützte bei der Antragsstellung. Durch den Ausbau des Netzes konkreter Ansprechpersonen an Schulen wie MINT-Beauftragte, MINT-Fachbetreuende und Oberstufenkoordinierende konnte sowohl die Kommunikation der Angebote als auch die Umsetzung gemeinsamer Projekte optimiert werden. Im November 2014 war die Referentin für das MINT-Förderprogramm auch bei dem Regionalentscheid der FIRST Lego League als Jurymitglied im Bereich Forschung tätig.

U.a. durch die Initiative „Bildungsregionen in Bayern“ verstärkte sich im Jahr 2014 die Vernetzung des MINT-Förderprogramms mit Stadt und Landkreis. Auch die Kooperationen mit dem Regionalmanagement, der Agentur für Arbeit, dem FabLab Bayreuth sowie mit anderen Hochschulen konnten im vergangenen Jahr weiter ausgebaut werden. Ziel ist es, die verschiedenen Angebote gemeinsam zu bewerben (z.B. Flyer MINT-Netzwerk der Region Bayreuth), gemeinsame Veranstaltungen zu realisieren (z.B. Girls Day, Mädchen und Technik, Bayreuther Lernfest) und einen konzeptionellen Austausch zu pflegen. Der regelmäßige Besuch von relevanten Tagungen (z.B. „Konzeptlos?! Strategien und Zukunftsperspektiven für den Übergang Schule-Hochschule“ im April 2014 an der Technischen Hochschule Berlin) trägt darüber hinaus zur überregionalen Vernetzung bei.

6 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen

6.1 Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren

Wie auch im Vorjahr führte die Hochschulleitung in Kooperation mit der Stabsabteilung Chancengleichheit im Januar zum vierten Mal die Welcome Days für neu berufene Professorinnen und Professoren durch. Aus der im Vorjahr eintägigen Veranstaltung konnten für 2014 die anderthalb Tage umfassenden Welcome Days entwickelt werden.

Am ersten Veranstaltungstag erfuhren die neu Berufenen des Jahres 2013 Wertvolles über die universitätsrelevanten Themen und Entwicklungen sowie die zentralen Services. Auch konnten sie die Mitglieder der Hochschulleitung, die Universitätsfrauenbeauftragte und die Leiterinnen und Leiter von Verwaltungsabteilungen, zentralen Infrastruktureinheiten und -projekten persönlich kennen lernen. Dieser Informationstag mündete in die Teestunde des Präsidenten, wo sich die neu Berufenen im Kreis ihrer Kolleginnen und Kollegen vorstellten. Am zweiten Tag wurde mit Frau Prof. Claudia Peus (TU München) als Trainerin ein ganztägiger Workshop mit dem Titel „Führungskraft Professor/in – Mit Diversität zu Innovation und Leistung“ durchgeführt, welcher von den teilnehmenden Professorinnen und Professoren sehr positiv beurteilt wurde.

Die inhaltlichen Veränderungen und die zeitliche Ausweitung im Vergleich zum Vorjahr lassen deutlich die Relevanz und den Grad der Institutionalisierung der zentralen Einführung Neuberufener im Rahmen der universitären Personalentwicklung erkennen.

6.2 EINBLICKE

Die Veranstaltungsreihe EINBLICKE umfasst zwei Formate mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Im Sommersemester 2014 fand in Kooperation mit der Fakultät für Biologie, Chemie und Geowissenschaften zum ersten Mal die Veranstaltung „EINBLICKE - Frauen | Naturwissenschaft | Karrierewege“ und im Wintersemester 2014/15 zum zweiten Mal die Veranstaltung „EINBLICKE - Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ statt ([vgl. Kap. 5.2](#)).



Beide Veranstaltungen stießen auf großes Interesse.

„Frauen | Naturwissenschaft | Karrierewege“ richtet sich speziell an Wissenschaftlerinnen und gewährt im Anschluss an einen wissenschaftlichen Vortrag Einblicke in den Lebensentwurf und Karriereweg einer Naturwissenschaftlerin: Frau Prof. Hey-Hawkins war im Juni 2014 die erste Referentin dieser Reihe und stand den 22 Teilnehmerinnen in einer moderierten Gesprächsrunde für Fragen zur Verfügung.

Die Veranstaltung im Wintersemester lud Studierende, Promovierende und PostDocs ein, sich im Gespräch mit vier ausgewählten Paaren gezielt mit dem Themenfeld „Wissenschaft | Partnerschaft | Familie“ auseinanderzusetzen. Die Gesprächspare kamen aus unterschiedlichen Fachbereichen, Lebenssituationen sowie Qualifikationsphasen und gaben Teilnehmerinnen und Teilnehmern Einblick in ihre individuelle Karriereplanung, persönliche Stolpersteine und Erfolgsstrategien.



Die Rückmeldungen zu beiden Veranstaltungen waren sehr positiv. Insbesondere die Eröffnung von Perspektiven und Möglichkeiten sowie der (über-)fachliche Erfahrungsaustausch im geschützten Rahmen dieser Veranstaltung, wurden von den Teilnehmenden als gewinnbringend hervorgehoben.

Parallel zu den Veranstaltungen wurde im letzten Jahr im Campusmagazin UBT aktuell die Rubrik „EINBLICKE im Interview“ eröffnet. Referentinnen und Referenten der Veranstaltungsreihe EINBLICKE erläutern dort Ihre Eindrücke von der Veranstaltung und erzählen von ihren Erfahrungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft, Partnerschaft und Familie.

6.3 Girls' Day

Seit 2004 beteiligt sich die Universität Bayreuth 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 umfasste 2014 sechs unterschiedliche Workshops mit insgesamt 63 Plätzen:

- Stochastik: „(K)ein faires Spiel?“
- Experimentalphysik II: „Physik in der Disco“
- Didaktik der Physik: „Licht und Farbe in Natur und Technik“
- Physikalische Chemie II: „Kann Strom die Farbe von Wasser ändern?“
- Material- und Prozesssimulation: „Faszination Kristallwachstum“
- Bayrisches Geoinstitut: „Eine Reise ins Erdinnere“



64 % der 63 Schülerinnen kamen vom Gymnasium, 22 % von der Realschule, 6 % von der Mittelschule und 8 % von anderen Schultypen. Die Klassenstufen 5 bis 10 waren gleichermaßen vertreten. „Ich habe schon öfter mitgemacht und ich mach' das auch noch so lange, wie es geht. [...] Ich finde es voll gut, dass man alles einmal ausprobieren kann. So ein Tag ist wichtig und bringt viel“, sagte eine Teilnehmerin über den Girls' Day an der Uni Bayreuth.



6.4 MUT – Mädchen und Technik

Im Rahmen des oberfrankenweiten Projektes "MUT - Mädchen und Technik" der Hochschule Coburg bietet die Universität Bayreuth jährlich in den Herbstferien die Ferienaktionen "Auf die Plätze - Technik - los!" für Mädchen von 10-14 Jahren (seit 2004) und die "MINT - HerbstUni!" für Mädchen von 15-19 Jahren (seit 2009) an. Dank des großen Engagements der MINT-Fachbereiche konnten wir auch im Jahr 2014 ein buntes Workshop-Programm aus den technisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen zusammenstellen. Erstmals fanden beide Programme vom 27. bis 29. Oktober zeitgleich statt.

In insgesamt 20 unterschiedlichen Praxis-Workshops entdeckten die knapp 100 Teilnehmerinnen die spannende Welt der MINT-Fächer (221 belegte Workshop-Plätze). 72 % der Schülerinnen kamen von den umliegenden Gymnasien, 12 % aus Realschulen, 4 % aus Mittelschulen, 5 % aus der Gesamtschule und 7 % von anderen Schultypen. „Ich würde Mädchen und Technik auf jeden Fall meinen Freundinnen weiterempfehlen, weil man interessante Dinge erfährt und weil es Spaß macht. Gut gefallen hat mir, dass man in kleinen Gruppen arbeitet und so die Dinge gut mitbekommt und vor allem, dass man selbst mitarbeiten darf und nicht nur Vorträge hört“ waren z.B. Rückmeldungen zum Ferienprogramm.

<p style="text-align: center;">„Auf die Plätze – Technik – los!“</p>	<p style="text-align: center;">„MINT-HerbstUni!“</p>
---	---

Angebote Workshops:

- Experimentalphysik I: „Aus dem Leben eines Wurms“
- Werkstoffverarbeitung: „Was haben Badewannen und Straßenschilder gemeinsam?“
- Biomaterialien: „Kann man einen Täter anhand einer DNA-Analyse überführen?“
- Material- und Prozesssimulation: „Faszination Kristallwachstum“
- Keramische Werkstoffe: „Wie wird aus Schlicker eine Tasse?“
- Angewandte Informatik III - Robotik und Eingebettete Systeme: „Einem Roboter Leben einhauchen!“
- Physikalische Chemie I: „Wunderwelt Seife“
- Anorganische Chemie II: „Photolithographie: Schreiben mit Licht“
- Didaktik der Physik: „Mikrokristalle unter polarisiertem Licht“
- Didaktik der Informatik / IT-Servicezentrum: „Informatik – was ist das eigentlich?“
- Konstruktionslehre und CAD: „Produktdesign und Fertigung“
- Mechatronik: „Dem Zufall auf der Spur“
- Angewandte Informatik I - Software Engineering: „Wie entstehen Computerspiele?“

Angebote Workshops:

- Anorganische Chemie II: „Photolithographie: Schreiben mit Licht“
- Metallische Werkstoffe: „Metalle, Kristalle und mehr!“
- FabLab Bayreuth: „Du bist die Fabrik!“
- Wirtschaftsmathematik: „Besser geht's nicht!“
- Polymere Werkstoffe: „Die bunte Welt der Kunststoffe“
- Biomaterialien: „Bionik – Innovationen aus der Natur!“
- Angewandte Informatik III - Robotik und Eingebettete Systeme: „Roboter-Wettkampf“
- Angewandte Mathematik: „Was steckt hinter Google?“

Impressionen von MUT 2014:



6.5 Aktionstage „frei leben – ohne Gewalt“

Anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen der Vereinten Nationen organisierte die Universität Bayreuth zusammen mit der Stadt Bayreuth am 21. und 25.11.2014 die Aktionstage "frei leben". Eröffnet wurden die Aktionstage von Linda Besigiroha, BIGSAS Promovendin, mit dem Impulsvortrag "Loving Sons and Raising Daughters" zum Thema Sexismus in der Werbung.

Im Anschluß wurde die Fahne mit der Aufschrift „frei leben – ohne Gewalt“ der Menschenrechtsorganisation *terres de femmes* gehisst. Des Weiteren informierten Vertreterinnen und Vertreter der Universität und der Stadt über ihre Beratungs- und Notfalleinrichtungen.



Hissen der Fahne „frei leben – ohne Gewalt“

Die Universität zeigt damit Flagge gegen die tägliche Gewalt an Frauen und Mädchen in den unterschiedlichsten Kontexten. Sie bekräftigt auf diese Weise Ihre Position, dass auch am Campus jedwede Gewalt keine Chance haben darf und die Universität ihr Möglichstes tut, um Betroffene zu unterstützen.

6.6 Professorinnenforum

Unter dem Motto „sich kennenlernen, vernetzen und zusammenarbeiten“ koordiniert die Stabsabteilung Chancengleichheit einmal im Semester ein Professorinnenforum, zu dem alle Professorinnen der Universität geladen sind. Im Sommersemester 2014 und Wintersemester 2014/15 trafen sich die Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen lunch-meeting.

7 Ausblick: Gleichstellung und Kulturwandel

In den letzten Jahren hat sich die Gleichstellungspolitik verändert. Sie zielt nicht mehr nur auf Frauen und ihre individuellen Kompetenzen, sondern auf Veränderungen der Strukturen und Organisationen. Es gilt aber nicht nur Strukturen zu verändern, sondern vor allem den Kulturwandel in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit voran zu bringen. Ein Kulturwandel in Wissenschaft und Hochschulen wird als entscheidendes Instrument zur Durchsetzung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit angesehen. Solche kulturellen Veränderungen passieren im Kopf und dauern lange – aber es lohnt sich!

Unter Maßnahmen, die einen Kulturwandel befördern können, fallen nach unserer Auffassung Aspekte wie Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, z.B. durch wertschätzende Kommunikation, Work-Life-Balance und Gesundheitsmanagement, ebenso wie eine Willkommenskultur, transparente Personalauswahl, partizipationsorientiertes Führungsverhalten und Diversitätstoleranz. Ein Kulturwandel ist dabei einerseits Voraussetzung und Mittel zur Durchsetzung von Gleichstellung, andererseits gelten gleichstellungspolitische Aktivitäten als Mittel, um einen Kulturwandel der Hochschulen herbeizuführen. In diesem Sinne sehen sich die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit als Impulsgeberinnen in einem Wechselwirkungsgefüge, um den Struktur- und Kulturwandel in der Universität voranzutreiben.

Dabei spielt das Einwerben von Drittmitteln eine wesentliche Rolle. Es ermöglicht, mit dem Aufbau neuer Strukturen Ideen in die Universität zu bringen, umzusetzen, zu evaluieren und dauerhaft zu implementieren. So wurden im Jahr 2014 das Mentoringprogramm für Wissenschaftlerinnen, das Projekt geschlechtergerechte Personalentwicklung und das Gleichstellungs-QM neu aufgebaut. Darüber hinaus werden die eingeworbenen Drittmittel für die Weiterentwicklung bereits etablierter Maßnahmen genutzt. Hier konnte die Veranstaltungsreihe EINBLICKE und das Coachingprogramm konzeptionell ausgebaut werden.

Im Jahre 2015 werden die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit weiterhin die Hochschulleitung in der Umsetzung der Chancengleichheit unterstützen und strukturelle ebenso wie kulturelle Veränderungen anstoßen. Geplant ist neben der Weiterentwicklung der vorhandenen und dem Aufbau neuer Maßnahmen die Einrichtung einer PostDoc-Stelle im Bereich Gender/Queer Studies. Ziel ist es einerseits, die Gleichstellungsarbeit mit der Genderforschung an der Universität zu verflechten, und andererseits, die Gender/Queer Studies und die interdisziplinäre Zusammenarbeit in diesem Bereich auszubauen. Mit den vorhandenen und geplanten Projekten haben die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit die Möglichkeit, hochschulpolitische Steuerungselemente zu modifizieren und Gleichstellung zielgerichtet zu steuern.

Wir bedanken uns bei allen Mitstreiterinnen und Mitstreitern für die Mitarbeit, Unterstützung und Ermutigung für unsere Arbeit!

An der Erstellung des Jahresberichtes haben mitgewirkt:



Prof. Dr. Karin Birkner | Universitätsfrauenbeauftragte

Karin.Birkner@uni-bayreuth.de | 0921 55-3610



Prof. Dr. Gabi Obermaier | Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

Gabriele.Obermaier@uni-bayreuth.de | 0921 55-2275



Prof. Dr. Birgitta Wöhrl | Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte

Birgitta.Woehrl@uni-bayreuth.de | 0921 55-3542



Miriam Bauch | Leitung der Stabsabteilung

frauenbeauftragte@uni-bayreuth.de | 0921 55-2218
chancengleichheit@uni-bayreuth.de



Julia Birkner | Coaching & Mentoring

Julia.Birkner@uni-bayreuth.de | 0921 55-5442



Dr. Mabel Braun | Dual Career Support & Personalentwicklung

Mabel.Braun@uni-bayreuth.de | 0921 55-2192



Lina Fürst | MINT-Förderprogramm

mint@uni-bayreuth.de | 0921 55-2192



Stefanie Raab-Somabe | Gleichstellungs-QM

Stefanie.Raab-Somabe@uni-bayreuth.de | 0921 55-2213



Madlen Schirmmacher | Teamassistenz

chancengleichheit@uni-bayreuth.de | 0921 55-2218

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