

Jahresbericht 2016

der Frauenbeauftragten & der Stabsabteilung Chancengleichheit

vorgelegt im Juli 2017



Inhalt

1	Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit	- 5 -
1.1	Die Frauenbeauftragten der Universität.....	- 5 -
1.2	Die Stabsabteilung Chancengleichheit.....	- 5 -
1.3	Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile	- 8 -
1.4	Professorinnenprogramm	- 10 -
1.5	Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten	- 11 -
2	Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung.....	- 12 -
2.1	Coaching für Wissenschaftlerinnen.....	- 12 -
2.2	CoMento	- 13 -
2.3	Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre	- 15 -
2.4	Gleichstellungsmittel	- 15 -
2.5	Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL.....	- 16 -
3	MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken.....	- 16 -
3.1	Interne Verankerung	- 17 -
3.2	Regionale Vernetzung	- 17 -
4	Geschlechtergerechte Personalentwicklung.....	- 18 -
4.1	Inhaltliche Arbeit	- 18 -
4.2	Perspektiven.....	- 20 -
5	Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen.....	- 20 -
6	Gleichstellungs-QM	- 21 -
7	Gender/Queer Studies	- 22 -
8	Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen.....	- 23 -
8.1	EINBLICKE	- 23 -
8.2	Girls’ Day.....	- 24 -
8.3	MUT – Mädchen und Technik	- 25 -
8.4	Aktionstag „frei leben“	- 25 -
8.5	Kampagne K.O.cktail? – Fiese Drogen im Glas	- 26 -
8.6	Professorinnenforum	- 27 -
9	Kommunikation in die Bayreuther Öffentlichkeit	- 27 -
10	Kooperationen.....	- 28 -
10.1	Dual Career Support (DCS).....	- 28 -
10.2	Familiengerechte Hochschule	- 29 -
11	Schlusswort	- 29 -

1 Die Universität Bayreuth – erfolgreich in Gleichstellung und Familienfreundlichkeit

Die Universität Bayreuth (UBT) ist eine dynamische und forschungsorientierte Campus-Universität. Sie setzt sich für Chancengleichheit auf allen Ebenen ein und nutzt Diversität als innovatives Potenzial. Als familiengerechte Universität ermöglicht sie die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Diese Prinzipien sind im Leitbild festgelegt; die Frauenbeauftragten unterstützen die UBT bei der Umsetzung.

1.1 Die Frauenbeauftragten der Universität

Frau Prof. Karin Birkner, Inhaberin des Lehrstuhls für Germanistische Linguistik, wurde im November 2016 im Senat einstimmig für eine zweite Amtszeit als Universitätsfrauenbeauftragte wiedergewählt. Frau Prof. Gabriele Obermaier (Didaktik der Geographie) und Frau Prof. Birgitta Wöhl (am Lehrstuhl Biopolymere) stehen ihr als Stellvertreterin zur Seite.

Die Aufgabenbereiche sind wie nachfolgend aufgeteilt:

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

In den sechs Fakultäten der Universität Bayreuth agieren je zwei bis drei Fakultätsfrauenbeauftragte und engagieren sich dort für die Belange der Fakultäten. Die Frauenbeauftragten werden in ihren Tätigkeiten vom Team der Stabsabteilung Chancengleichheit unterstützt.

1.2 Die Stabsabteilung Chancengleichheit

Die Stabsabteilung Chancengleichheit setzt die Ziele der Frauenbeauftragten auf operativer Ebene um und berät in allen Aspekten der Chancengleichheit für die Geschlechter. Frau Miriam Bauch ist Leiterin der Abteilung und Ansprechperson für Gender Consulting. Sie wirbt Drittmittel ein, entwirft Konzepte und berät Studierende und Beschäftigte in Belangen der Frauenförderung und Chancengleichheit.

Das folgende Organigramm gibt eine Übersicht über die Frauenbeauftragten, die Stabsabteilung Chancengleichheit und die wichtigsten Kooperationen:



Abbildung 1: Organigramm der Stabsabteilung Chancengleichheit der Universität Bayreuth

1.2.1 Neuer Vizepräsident für Internationale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Die Mitglieder des Hochschulrates und des Senates der Universität Bayreuth wählten in getrennten, geheimen Wahldurchgängen Prof. Dr. Thomas Scheibel zum Vizepräsidenten für ‚Internationale Angelegenheiten und Chancengleichheit‘. Er trat damit zum 1. Oktober 2016 die Nachfolge von Prof. Dr. Anna Köhler an.

Zu den Aufgaben des Vizepräsidenten gehört u.a. der Bereich Diversität, an der Universität Bayreuth als ganzheitliche Aufgabe zur Verhinderung jeglicher Form von Diskriminierung verstanden. Neben den bereits stark besetzten Themenfeldern ‚Chancengleichheit‘ und ‚Behinderung‘ werden künftig u.a. auch Maßnahmen in den Bereichen ‚ethnische und soziale Herkunft‘ (Migrationshintergrund) sowie ‚Alter‘ und ‚Weltanschauung‘ in den Fokus rücken.

1.2.2 Neue Position Gender/Queer Studies



Die Universitätsfrauenbeauftragte Prof. Karin Birkner hat sich gemeinsam mit der Stabsabteilung Chancengleichheit 2015/2016 zum Ziel gesetzt, den Bereich der Gender und Queer Studies an der Universität Bayreuth zu stärken. Mit einem erfolgreichen Drittmittelantrag beim Professorinnenprogramm des BMBF wurde eine entsprechende Initiative in diese Richtung gesetzt und mit der Unterstützung von Prof. Susan Arndt, Prof. Christine Hanke sowie Prof. Kordula Knaus eine Koordinatorin für diesen Bereich ausgewählt: Seit März 2016 fungiert Dr. Christine Klapeer, Politikwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Gender/Queer Studies, nicht nur als neue Ansprechperson für eine stärkere inneruniversitäre Vernetzung und Sichtbarkeit dieses Bereiches, sondern bietet an der Entwicklungssoziologie auch entsprechende Lehrveranstaltungen mit den Schwerpunkten Entwicklungspolitik, Postkolonialismus und Global Queer Studies an (vgl. Kap. 7).

Christine Klapeer promovierte im Fach Politische Theorie an der Universität Innsbruck und wechselte dann im Rahmen einer PostDoc Stelle an das Institut für Internationale Entwicklung der Universität Wien. Darüber hinaus war sie auch an mehreren Universitäten, darunter der Central European University in Budapest, als Gastdozentin tätig. Die Forschungsschwerpunkte von Christine Klapeer liegen im Bereich queere politische Theorie(n), Artikulationen und Konzepte von Staatsbürgerschaft sowie postkoloniale, feministische und queere Kritiken von Entwicklungspolitik.

Christine Klapeer promovierte im Fach Politische Theorie an der Universität Innsbruck und wechselte dann im Rahmen einer PostDoc Stelle an das Institut für Internationale Entwicklung der Universität Wien. Darüber hinaus war sie auch an mehreren Universitäten, darunter der Central European University in Budapest, als Gastdozentin tätig. Die Forschungsschwerpunkte von Christine Klapeer liegen im Bereich queere politische Theorie(n), Artikulationen und Konzepte von Staatsbürgerschaft sowie postkoloniale, feministische und queere Kritiken von Entwicklungspolitik.

1.2.3 Weiterbildung Stefanie Raab-Somabe zur Projektleiterin (BVS)

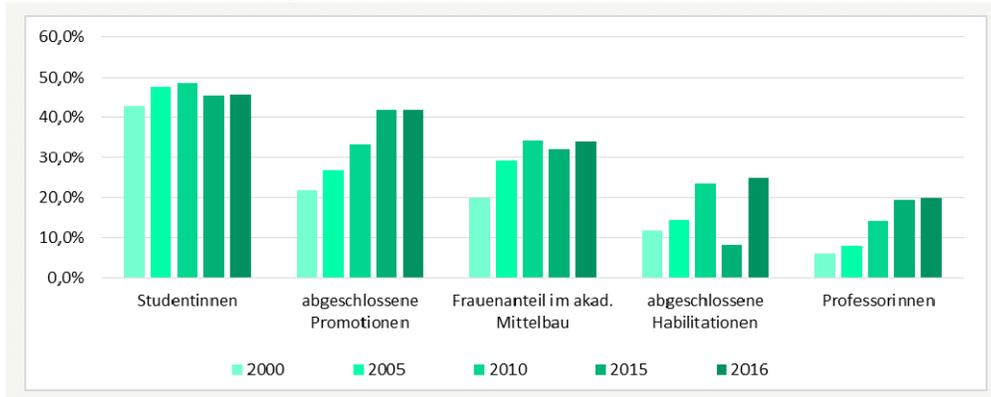


Im Jahr 2016 qualifizierte sich Frau Raab-Somabe, Referentin Gleichstellungs-QM & MINT-Förderprogramms, an der Bayerischen Verwaltungsschule zur Projektleiterin.

Die Weiterbildung umfasste insgesamt drei Module zu jeweils 24 Unterrichtseinheiten zu den Themenblöcken „Grundlagen des Projektmanagements“ (April 2016), „Führung und Kommunikation im Projekt“ (Juli 2016), „Steuerung und Abschluss von Projekten“ (Dezember 2016). Im Fokus stand dabei der Transfer der erlernten Inhalte in die eigenen Projekte. Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt im Jahr 2017.

1.3 Situationsanalyse: Entwicklung der Frauenanteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über den Anteil von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth:



Qualifikationsstufe	2000	2005	2010	2015	2016
Studentinnen	42,9%	47,7%	48,6%	45,4%	45,6%
Frauenanteil abgeschl. Promotionen	21,9%	26,7%	33,3%	41,9%	41,8%
Frauen im akad. Mittelbau	19,9%	29,2%	34,4%	32,2%	34,1%
Frauenanteil abgeschl. Habilitationen	11,8%	14,3%	23,5%	8,3%	25%
Professorinnen	6,1%	7,9%	14,1%	19,4%	20,0%

Tabelle 1: Anteil der Frauen auf verschiedenen Qualifikationsebenen an der Universität Bayreuth im Abstand von 5 Jahren (2000, 2005, 2010, 2015) und im vergangenen Jahr 2016.

Quelle Studierende, Akademischer Mittelbau, Professorinnen: interne Statistik, Auswertung CEUS, Stichtag 01.12.2016.

Quelle Promotionen, Habilitationen: interne Statistik (BayDoc-Datenbank, Habilitationsstatistik)

Die Anteile der Frauen und Männer bei den **Studierenden** an der UBT sind weiterhin annähernd ausgeglichen. Zum Wintersemester 2016/2017 waren 6111 Studentinnen und 7279 Studenten eingeschrieben. Das entspricht einem Frauenanteil von 45,6 %.

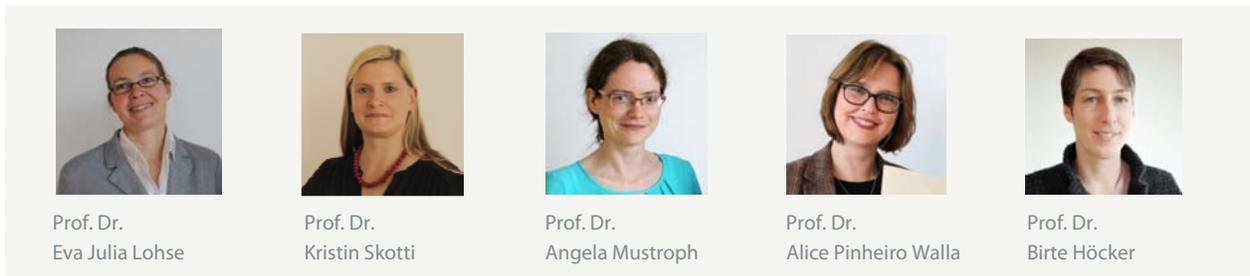
Auf der Ebene der **abgeschlossenen Promotionen** an der UBT ist der Frauenanteil im Jahr 2016 mit 41,8% gegenüber dem Vorjahr erfreulicherweise relativ konstant geblieben. In den einzelnen Fakultäten sehen die Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen für 2016 wie folgt aus: Fakultät für Mathematik, Physik, Informa-

tik – 22,7% (Vorjahr 31%), Fakultät für Biologie, Chemie, Geowissenschaften– 50,8% (Vorjahr 54%), Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät – 40,0% (Vorjahr 27%), Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät – 71,4% (Vorjahr 53%), Kulturwissenschaftliche Fakultät – 46,7% (Vorjahr 52%), Fakultät für Ingenieurwissenschaften – 31,4% (Vorjahr 26%). Somit ist erfreulicherweise eine weitere Steigerung der Frauenanteile in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften zu verzeichnen. Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hat die Verringerung der Promovendinnen im letzten Jahr wettgemacht und liegt wieder bei ihrem Wert von 2014. Die Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät hat ihren bisher bereits starken Frauenanteil erneut gesteigert.

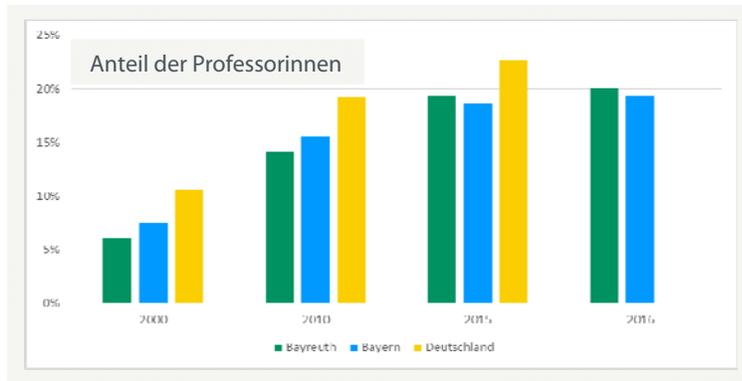
Bei den **abgeschlossenen Habilitationen** an der Universität sind die Fallzahlen weiterhin insgesamt sehr gering. Im Jahr 2014 waren es 3 weibliche Habilitandinnen bei insgesamt 17 Habilitationen (entspricht 17,6%), 2015 war es lediglich eine Frau bei insgesamt 12 abgeschlossenen Habilitationen (entspricht 8,3%). Erfreulicherweise gab es 2016 zwei Habilitandinnen von insgesamt 8 Habilitationen (entspricht 25%).

Ein toller Erfolg lässt sich im Bereich der Neuberufungen im Jahr 2016 konstatieren. Hier konnten von insgesamt 11 Neuberufungen fünf neue Professorinnen für die Universität Bayreuth gewonnen werden (45,5%). Im Vergleich zum Vorjahr ist dies eine deutliche Steigerung (2015: zwei weibliche von insgesamt 12 Neuberufungen).

Neu berufene Professorinnen im Jahr 2016:



Zum Stichtag der Datenerhebung für diesen Jahresbericht (01.12.2016) waren 48 Professorinnen und 192 Professoren an der UBT beschäftigt. Der **Anteil der Professorinnen** ist kontinuierlich über die letzten Jahre hinweg gestiegen (2000: 6%, 2010: 14,1%, 2015: 19,4%) und hat somit im Jahr 2016 die 20%-Marke erreicht - das ist für die Universität Bayreuth ein positives Zeichen in der Entwicklung der Frauenanteile!



Jahr	Bayreuth	Bayern	Deutschland
2000	6%	8%	11%
2010	14,1%	15,6%	19,2%
2015	19,4%	18,7%	22,7%
2016	20,0%	19,4%	

Tabelle 2:

Anteil der Professorinnen der Universität Bayreuth, bayerischen Hochschulen gesamt, deutschen Hochschulen gesamt in dem Jahr 2000, 2010, 2015 und 2016 zum Stand 01.12.16

Quelle für Bayern: Statistisches Landesamt (www.statistik.bayern.de/statistik/hochschulen.de)

Quelle für Deutschland: Statistisches Bundesamt (www.destatis.de, Pressemitteilung vom 14.07.2016); Daten für 2016 liegen noch nicht vor

Bei den **Beförderungen von Beamtinnen und Beamten** an der Universität Bayreuth gibt es seit dem Jahr 2014 ein transparentes, Kriterien-geleitetes Verfahren unter Beteiligung der Fakultäten und der Frauenbeauftragten. Im Jahr 2016 wurden 4 Beförderungen von A13 auf A14 sowie 5 Beförderungen von A14 auf A15 mit einer Wirksamkeit zum 1.1.2017 ausgesprochen, darunter jedoch keine Frau.

1.4 Professorinnenprogramm

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen weiterhin gezielt zu steigern, beschloss das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern, das im Jahr 2007 erstmals ausgelobte Professorinnenprogramm (PP) im Jahr 2012 fortzuführen (PP II). Im Jahr 2013 erhielt die Universität Bayreuth nach einer positiven Begutachtung ihres Gleichstellungskonzepts die Zusage, eine Förderung von jeweils bis zu 375.000 € für max. drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren zu erhalten.

Im August 2016 erhielt die Universität den dritten und somit letzten positiven Zuwendungsbescheid aus der zweiten Runde des Professorinnenprogramms. Mit den Mitteln wurde ein „Stipendienprogramm für Exzellente Wissenschaftlerinnen für die Universität Bayreuth“ ausgeschrieben. Somit können voraussichtlich im Jahr 2017 vier Stipendien an Wissenschaftlerinnen mit einer Laufzeit von bis zu 3 Jahren vergeben werden.

1.5 Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten

Auch im Jahr 2016 wurden im Rahmen der „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ die Berichte der Fakultäten zum Stand der Gleichstellung evaluiert und der Hochschulleitung vorgelegt. Neben der Entwicklung der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen in jeder Fakultät werden auch die konkreten Maßnahmen und Anstrengungen der Fakultäten zur Gewinnung und Begleitung/Förderung der Frauen auf ihrem akademischen Weg in den Blick genommen. Die Zielvereinbarungen wurden im Jahr 2013 unterzeichnet und gelten für einen Zeitraum von fünf Jahren (2013 bis Dezember 2017).

Der von der Universität als Anreiz ausgelobte Frauenförderpreis in Höhe von insgesamt 70.000 € wurde auch im Jahr 2016 feierlich im Rahmen des *President`s Dinner* übergeben. Der Preis wird jährlich in drei Kategorien verliehen: Steigerung der Frauenanteile bei abgeschlossenen Promotionen (10.000 €), bei abgeschlossenen Habilitationen (20.000 €) und bei der Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen (40.000 €).



Die Preisträger_innen des Frauenförderpreises

Preisträger_innen der UBT beim President`s Dinner

Im Jahr 2016 hat die Universität den Preis zur Frauenförderung in der Kategorie „Abgeschlossene Promotionen“ an die Fakultät für Mathematik, Physik und Informatik, den Preis in der Kategorie „Abgeschlossene Habilitationen“ an die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät sowie den Preis in der Kategorie „Berufung von Juniorprofessorinnen und Professorinnen“ an die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät und die Sprach- und Literaturwissenschaftliche Fakultät (Preisteilung) vergeben. Das Preisgeld steht den Fakultäten zur freien Verwendung zur Verfügung.

2 Nachwuchsförderung – individuelle Karriereförderung

2.1 Coaching für Wissenschaftlerinnen

Komplexe Anforderungen zwischen Forschung, Lehre und Managementaufgabe im Wissenschaftssystem lassen oft wenig Zeit, sich der eigenen Berufsorientierung und Karriereplanung zu widmen. Um qualifizierte Wissenschaftlerinnen dabei zu unterstützen, bietet die Stabsabteilung Chancengleichheit für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen professionelles Coaching an.

Bei diesem Personalentwicklungsprogramm können je nach Bedarf folgende Themen im Fokus stehen:

- Strategien der Karriereplanung
- mit dem Promotionsprojekt verbundene Fragen (z.B. Zeitmanagement oder Zusammenarbeit mit Betreuer/innen)
- Die eigene Rolle als Lehrende oder Führungskraft
- Selbstpräsentation bei Vorträgen oder Bewerbungsgesprächen
- Work-Life-Balance
- etc.

Wissenschaftlerinnen, die im Coachingprogramm aufgenommen werden, können im Laufe eines Jahres an fünf kostenfreien Einzelcoachings bei externen Coaches teilnehmen. In diesem Einzelcoaching reflektiert und bearbeitet die Coachee gemeinsam mit einer qualifizierten Coach individuelle Themen, die mit der Berufsrolle und beruflicher Identität zusammenhängen. Im Anschluss an die Phase des Einzelcoachings haben die Coachees die Möglichkeit, an einem Gruppencoaching unter fachlicher Anleitung teilzunehmen.



Ziel dieser professionellen und prozessorientierten Beratungsform ist die Entwicklung persönlicher, sozialer, methodischer und strategischer Kompetenzen im Rahmen der beruflichen Entwicklung und Praxis. Sie bietet Raum zur Selbstreflexion und zur Auseinandersetzung für alle mit der Berufsrolle und beruflichen Identität zusammenhängenden Themen oder Fragen.

In der bisherigen Laufzeit des Coachingprogramms konnte ein breit gefächertes Angebot aufgebaut werden, das von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen genutzt wird: Im Jahr 2016 wurden insgesamt 19 Wissenschaftlerinnen neu im Programm aufgenommen und es fand die 500ste Coachingsitzung statt. Seit Projektbeginn 2009 durchliefen insgesamt ca. 150 Wissenschaftlerinnen das Coachingprogramm.

2.2 CoMento



CoMento ist ein Programm der Stabsabteilung Chancengleichheit zur Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen und verbindet die beiden Instrumente Coaching und Mentoring zur individuellen und passgenauen Nachwuchsförderung miteinander. Das Programm richtet sich an Promovendinnen ab dem zweiten Promotionsjahr, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.

Die erste Programmrunde startete im Wintersemester 2015/2016 mit einer Dauer von insgesamt 18 Monaten mit 13 Wissenschaftlerinnen in den Qualifikationsphasen Promotion bis Habilitation.

Nach einem zweitägigen Auftaktworkshop im Dezember 2015 entschieden sich die Teilnehmerinnen für die Programmschiene Coaching oder Mentoring. Es wählten neun Teilnehmerinnen die Coaching- und vier die Mentoring-Schiene. Die Mentorinnen und Mentoren stammten sowohl aus dem Wissenschaftsbereich als auch aus verschiedenen Wirtschaftsbranchen. Sie haben die Teilnehmerinnen individuell bei ihrer Karriereplanung unterstützt und ihnen Einblicke in die eigene Branche und Arbeitswelt gegeben. Während der Programmlaufzeit ist ein einmaliger Wechsel zwischen den beiden Schienen Coaching und Mentoring möglich.

Alle Teilnehmerinnen wurden zu regelmäßigem Austausch in Kleingruppen eingeladen. Sie setzten sich intensiv mit aktuellen Herausforderungen oder Karrierestrategien auseinander und entwickelten gemeinsam passgenaue und individuelle Lösungen. Insgesamt haben in dieser Programmrunde 13 Treffen der kollegialen Beratung stattgefunden. Weiterhin wurden neun unterschiedliche Seminare zur Kompetenz- und Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen angeboten, darunter beispielsweise das Seminar „Meine Kompetenzenbilanz“ zur Feststellung der eigenen Kompetenzen, „Netzwerken für Frauen – Mit System und Strategie“ zur strategischen Nutzung und Vergrößerung des eigenen Netzwerkes oder das Seminar „Meine Marke Ich“ zur Erarbeitung von Alleinstellungsmerkmalen, um das eigene Profil zu schärfen.

Der Programmaufbau im Überblick:



Besonders wird von den Teilnehmerinnen der produktive Austausch untereinander geschätzt und die Erkenntnis, dass andere Teilnehmerinnen vor ähnlichen Herausforderungen im Wissenschaftsbereich stehen. Vor diesem Hintergrund werden die regelmäßigen Treffen der kollegialen Fallberatung als besonders gewinnbringend erlebt. Dabei wird häufig erfahren, dass auch andere mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind, was zum Austausch über mögliche Lösungsstrategien anregt. Durch den Blick und die Einschätzung von außen-stehenden Personen, werden Sachverhalte für Betroffene oft klarer und es können gemeinsam Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Inwiefern die entwickelten Lösungen in der Praxis umgesetzt werden und welcher Erfolg damit verbunden ist, wird in der jeweils anschließenden Sitzung besprochen.

Durch das Programm wurden persönliche Weiterentwicklungen der Teilnehmerinnen angeregt. Vor allem sind hier die Bewusstmachung der eigenen Stärken, Kompetenzen und Ressourcen zu nennen. Durch die Reflexion der eigenen Fähigkeiten können diese besser kommuniziert werden und die Außendarstellung sowie Überzeugungskraft werden gestärkt, was beispielsweise selbstbewussteres Auftreten ermöglicht. Im Coaching konnten individuelle Themen wie beispielsweise Berufsorientierung, Zeit- und Selbstmanagement oder Work-Life-Balance bearbeitet werden.

Ab dem Wintersemester 2017/2018 startet die zweite Programmrunde CoMento. Mit dem neuen Durchlauf soll auch eine Neuerung eingeführt werden. Zusätzlich zu den bisherigen Angeboten wird das CoMento-Forum eingerichtet. Hier werden Netzwerktreffen für die Teilnehmerinnen von CoMento angeboten. Die Bewerbung für die zweite Programmrunde CoMento ist bis 31. Oktober 2017 möglich.

2.3 Stipendienprogramm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre

Auch im Jahr 2016 konnten aufgrund des Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre der Bayerischen Staatsregierung Stipendien für Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben werden. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf der Qualifizierung von Frauen für eine Professur.

In der Ausschreibungsrunde im April 2016 konnten insgesamt 14 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. In der Abschlussphase ihrer Promotion erhielten 6 Frauen ein dreimonatiges Stipendium sowie 2 Stipendiatinnen ein sechsmonatiges Stipendium als Wiedereinstieg nach einer Familienphase. PostDoc-Stipendien konnten an insgesamt 5 Frauen vergeben werden, darunter zwei dreimonatige, ein fünfmonatiges sowie zwei sechsmonatige Stipendien. Des Weiteren wurde einer Habilitandin ein Stipendium für 4 Monate gewährt.

Wie die Abbildung zeigt, liegt die beantragte Summe und somit der Bedarf an Förderung deutlich über der gewährten Förderung mit den zur Verfügung stehenden Mitteln.

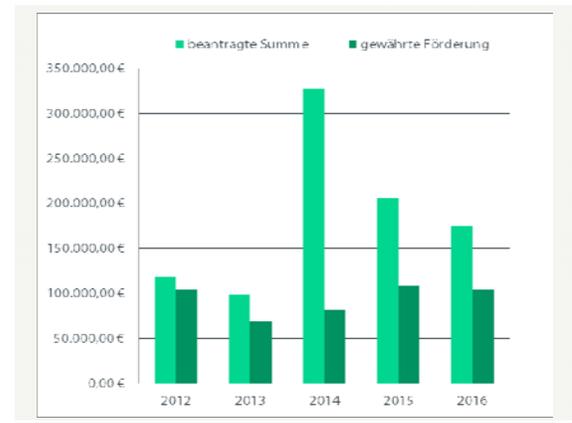


Abb.: Entwicklung des Verhältnisses der beantragten Summe und gewährter Förderung bei den Stipendien im Rahmen des Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre in den Jahren 2012 bis 2016

2.4 Gleichstellungsmittel

Den Frauenbeauftragten stehen jährlich Mittel der Universität Bayreuth zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zur Verfügung. Die Ausschüttung der Gelder durch die Stabsabteilung erfolgt zwei Mal jährlich.

UNIVERSITY OF BAYREUTH GRADUATE SCHOOL

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

Die Bewerberinnen können Reisemittel für Kongresse mit eigenem Vortrag oder Poster beantragen. Weiterhin werden in besonderen Fällen Mittel für studentische Hilfskräfte, Archivreisen oder Außergewöhnliches bereitgestellt. Im Jahr 2016 wurden in zwei Ausschreibungsrunden (April und Oktober) insgesamt 63 Anträge gestellt, von denen 57 bewilligt werden konnten.

2.5 Seminarangebote in Kooperation mit dem FBZHL

Die Stabsabteilung Chancengleichheit konnte im Jahr 2016 wieder ein vielfältiges Seminarangebot zur Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen als auch zur Sensibilisierung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen für Gender und Diversität anbieten. In Zusammenarbeit mit dem FBZHL wurden Qualifizierungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen wie beispielsweise „Frauen und Führung - Führungskompetenzen erkennen und entwickeln“ oder das daraufhin nachgefragte Seminar „Selbstmarketing für Frauen – Meine Marke Ich“ angeboten.

Weiterhin konnte das Seminar zum Thema „Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre“ aufgrund der großen Nachfrage im Jahr 2016 sogar zwei Mal durchgeführt werden. Sowohl dieses Seminar als auch die Veranstaltung „Führungsstil – Arbeitsstil – Persönlichkeit. Den eigenen Lehr- und Führungsstil erkennen und entwickeln“ besuchten sowohl Wissenschaftlerinnen als auch Wissenschaftler. Durch die Öffnung dieser Seminare für alle Geschlechter entwickelte sich ein konstruktiver Austausch. Zur gezielten Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen sind darüber hinaus zwei weitere eineinhalbtägige Veranstaltungen angeboten worden: „Meine Kompetenzenbilanz“ und „Networking - mit System und Strategie“.

Da diese Veranstaltungen mit den Universitäten Bamberg und Erlangen-Nürnberg gemeinsam veranstaltet werden, trägt die Stabsabteilung Chancengleichheit damit zur Vernetzung der Wissenschaftler_innen bei.

3 MINT-Förderprogramm – Frauen in MINT-Berufen stärken

In den MINT-Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind Frauen auf allen Qualifizierungsebenen weiterhin noch 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. Um sich diesem Ziel anzunähern, wurden im MINT-Förderprogramm die zielgruppenspezifischen Programmlinien „Passt MINT zu mir?“ (für Schülerinnen) und „Wo hin mit MINT?“ (für MINT-Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) auch im Jahr 2016 fortgeführt.

3.1 Interne Verankerung

Auf Wunsch der Hochschulleitung wurden im Jahr 2016 die Aktivitäten der Universität Bayreuth im Bereich MINT gebündelt und auf einer gemeinsamen Homepage dargestellt. Die Referentin des MINT-Förderprogramms übernahm die Koordination der entstandenen Dachstruktur MINT.UNI und erstellte dafür einen Internetauftritt (www.mint.uni-bayreuth.de). Für diese neue Dachstruktur bzw. die Vernetzung der zahlreichen MINT-Angebote an der Universität im Bereich Schule (MINT.UNI & Schule) und Studium hat sich die Universität Bayreuth (unter der Leitung von Herrn Prof. Dr. Volker Ulm, Lehrstuhl Mathematik und ihre Didaktik) erfolgreich beim Bayerischen Staatsministerium in der Förderlinie „MINTerAKTIV“ für eine Förderung von 2016 bis 2019 beworben. Insgesamt stehen in diesem Förderzeitraum Gelder in Höhe von ca. 150.000 € überwiegend in Form von Personalressourcen zur Verfügung. Das MINT-Förderprogramm mit dem Fokus Frauen in MINT ist als fester Bestandteil in die Konzeption der Dachstruktur MINT.UNI integriert worden.

Eine weitere strukturelle Basis und Verankerung der internen Zusammenarbeit mit den MINT-Fakultäten bilden die „Zielvereinbarungen der Hochschulleitung mit den Fakultäten zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit an der Universität Bayreuth“ von 2013 (vgl. Kap. 1.5). Die Förderung von Frauen wird hierdurch dezentral von den Fachbereichen vorangetrieben und nachhaltig an den Fakultäten verankert. Die Referentin für das MINT-Förderprogramm berät und unterstützt die Fachbereiche bei der Umsetzung fachspezifischer Maßnahmen.

3.2 Regionale Vernetzung

Die Vernetzung des MINT-Förderprogramms in der Region konnte auch im Jahr 2016 stärker gefestigt werden. Insbesondere die Kooperationen mit der städtischen Wirtschaftsförderung, dem Regionalmanagement Bayreuth, den TAO-Schülerforschungszentren Oberfranken und damit auch mit den oberfränkischen Hochschulen (Bamberg, Coburg und Hof) wurden intensiviert. So wurden die verschiedenen Angebote gemeinsam beworben (z.B. Flyer MINT-Netzwerk der Region Bayreuth), die Angebote von MUT - Mädchen und Technik sowie den TAO-Schülerforschungszentren in einem Programm kommuniziert und ein konzeptioneller Austausch gepflegt.

Frau Raab-Somabe besuchte regelmäßig die Treffen der TAO-Schülerforschungszentren und kooperierte mit Wirtschaftsförderung, Regionalmanagement und Bildungsbüro Bayreuth. Beispielsweise leitete sie bei einer MINT-Tagung im Dezember 2016 an der Mittelschule in Creußen zusammen mit Frau Cornelia Göhring vom Bildungsbüro der Stadt Bayreuth einen Workshop zum Thema „Wie kann die Zusammenarbeit der MINT-Akteure untereinander verbessert werden?“ geleitet. Ebenso nahm Frau Raab-Somabe an den Sitzungen der Steuerungsgruppe der MINT-Region Bayreuth teil und vertrat dort die Universität Bayreuth.

Weiterhin koordinierte Frau Raab-Somabe im Rahmen des „MUT-Mädchen und Technik-Kollegiums“ der vier oberfränkischen Hochschulen von Februar bis November 2016 die Erarbeitung einer gemeinsamen Projektskizze für die BMBF-Ausschreibung „Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“. Die Skizze „4 für MINT - Verbundprojekt der oberfränkischen Hochschulen Bamberg, Bayreuth, Coburg und Hof zur Gendersensibilisierung von Multiplikator_innen im MINT-Bereich“ wurde eingereicht, eine Entscheidung steht noch aus.

4 Geschlechtergerechte Personalentwicklung

4.1 Inhaltliche Arbeit

Für Führungskräfte:

Im Januar 2016 führte die Hochschulleitung mit Unterstützung der Koordinatorin für Personalentwicklung Dr. Mabel Braun erneut den Welcome Day für neu berufene Professorinnen und Professoren durch. Dieser verzeichnete eine rege Teilnahme und gute Diskussionen an den Informationsständen.

Im Oktober 2016 fand wie im Vorjahr die Klausur der Führungskräfte der Universitätsverwaltung statt. An dem Workshop zum Thema Konfliktmanagement, für den eine genderkompetente Referentin mit Fachexpertise im Hochschulbereich gewonnen wurde, nahmen nahezu alle Führungskräfte der zweiten Ebene der Verwaltung teil.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wurde im Wintersemester 2016/17 erstmalig eine Reihe von kürzeren Fortbildungseinheiten zu gesundheitsförderlichem Führen für Führungskräfte im nicht-wissenschaftlichen und wissenschaftlichen Bereich aufgesetzt. Die Koordinatorin PE war über den Arbeitskreis betriebliches Gesundheitsmanagement in die Konzeption eingebunden.

Für alle Beschäftigten:

Im Rahmen einer Hochschulkultur, in der das Personal von Beginn an Wertschätzung der Institution erlebt, wurde im Juli 2016 erstmalig eine zweistündige Willkommensveranstaltung für alle neuen Beschäftigten im wissenschaftlichen und im nicht-wissenschaftlichen Bereich durchgeführt. Die Veranstaltung bestand aus einem ca. 45minütigen offiziellen Teil, bei dem Präsident und Kanzler die neuen Hochschulmitglieder des ersten Halbjahres 2016 begrüßten. Zudem stellten sich Vertreter_innen von Personalrat und wissenschaftlichem Konvent sowie die Frauenbeauftragte vor. Anschließend konnten die Teilnehmenden ihre Fragen bei einem Kaffee vertiefen oder sich untereinander vernetzen.

Die Veranstaltung wurde durchweg positiv evaluiert. Insbesondere wurde der über Hierarchiestufen hinweg vernetzungsfördernde Charakter hervorgehoben, welcher auch der familiären Campusstruktur der Universität entspricht. Die Veranstaltung soll im Jahr 2017 weitergeführt werden.

Für Wissenschaftlerinnen:

Die Feststellung der eigenen Kompetenzen spielt für Wissenschaftlerinnen insbesondere vor ihrem nächsten Karriereschritt eine große Rolle. So konnte im Programm CoMento der Stabsabteilung (vgl. Kap. 2.2) ein eintägiger Workshop mit dem Titel „Meine Kompetenzenbilanz“ angeboten werden. Die Teilnehmerinnen erarbeiteten anhand ihrer Biographie ihre Kompetenzen selbst und lernten, wie sie diese in Bewerbungsschreiben und -gesprächen belegen können. Der Workshop wurde durch die Koordinatorin PE durchgeführt, die im Vorjahr im Rahmen ihrer Tätigkeit im Dual Career Support eine einschlägige Fortbildung besucht hatte.

Für die Universität:

Zunächst stand die Weiterverfolgung der Arbeitspakete aus der Klausur der Führungskräfte der Verwaltung 2015 „Internetauftritt“ und „Leitfaden Personalauswahl“ im Vordergrund. Der Internetauftritt der Personalentwicklung konnte noch im ersten Quartal 2016 fertiggestellt und freigegeben werden. Hier können nun externe und interne Interessenten die Angebote der Personalentwicklung einsehen. Eine Arbeitsgruppe zur Erstellung eines Leitfadens für die Personalauswahl traf sich im Jahr 2016 mehrmals. Die Fertigstellung und Implementierung des Leitfadens ist für das Jahr 2017 geplant.

Höchste Priorität erlangten ab dem Herbst 2016 die Arbeiten für eine Teilnahme und Antragstellung der Universität Bayreuth an dem Bund-Länder-Nachwuchsförderprogramm. Projektplanung und auch ein großer Teil der inhaltlichen Arbeit lagen in Händen der Koordinatorin PE. Diese umfassten die Vorbereitung und Begleitung eines vorgeschalteten internen Bewerbungsprozesses, die Erstellung eines Personalentwicklungskonzeptes für den wissenschaftlichen Bereich, eines Dokumentes zum Berufungs- und Karrieresystem der Universität sowie der Vorhabenbeschreibung. In Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten und ihrer Referentin wurden gleichstellungsorientierte Maßnahmen entwickelt. Im Juni 2017 wird die Universität Bayreuth ihren Antrag einreichen.

Geschlechtergerechtigkeit:

Im September 2016 nahm die Koordinatorin PE an der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. teil und brachte sich überdies in der Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ ein. Dies soll auch 2017 weiterhin erfolgen.

4.2 Perspektiven

Die Koordinatorin erarbeitete einen Vorschlag zur organisationalen Implementierung einer Koordinationsstelle Personalentwicklung, inklusive der Beschreibung der Aufgaben der Koordinationsstelle und möglicher Vertretungsregelungen. Dieser soll im Jahr 2017 in den Geschäftsverteilungsplan der Universitätsverwaltung integriert werden und wird damit ein deutliches Signal der Implementierung von geschlechtergerechter Personalentwicklung setzen.

5 Gender Consulting – Gleichstellungsexpertise bereitstellen

Ein Erfolgsfaktor bei der Antragstellung für Drittmittelprojekte ist die Implementierung von Gleichstellungsbelangen in die Forschung. Drittmittelgeber fordern 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 2016 war die Stabsabteilung Chancengleichheit mit ihrer Gleichstellungsexpertise in fünf Antragsverfahren eingebunden:

- 4 für MINT – Verbundprojekt zur Gendersensibilisierung von Multiplikator_innen im MINT-Bereich, Verbundantrag der oberfränkischen Hochschulen Bamberg, Bayreuth, Coburg und Hof (Stefanie Raab-Somabe); Antrag in der Förderlinie „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ (BMBF)
- MINT.UNI (Prof. Dr. Volker Ulm); Antrag im Rahmen der Ausschreibung „MINTerAKTIV – Mit Erfolg zum MINT-Abschluss in Bayern“ (StMBKWK)
- Redox-Active Metastable Phases (RAMPs) - Mediators of Biogeochemical Element Cycling in Aquatic Systems under Fluctuating Redox Conditions (Prof. Dr. Stefan Peiffer), Antrag zusammen mit Uni Tübingen bei der DFG (TRR)
- Wissen_Afrika. Ordnungen, Produktionen und Dynamiken von Wissen in, über und mit Afrika (Prof. Dr. Rüdiger Seesemann), Antrag bei der DFG (SFB)
- Mikroplastik (Prof. Dr. Christian Laforsch), Antrag bei der DFG (SFB)

Zudem hat die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit Miriam Bauch die Studierendenorganisation oikos Bayreuth e.V. bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts 2015 durchgängig und mit einem Artikel zum Thema Chancengerechtigkeit unterstützt.

Die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit ist aktives Mitglied im bundesweiten „Netzwerk Gender Consulting in Forschungsverbänden“ und hat regelmäßig an den Arbeitstreffen teilgenommen. Dort wurde eine interne Kommunikationsplattform erarbeitet, die den Austausch von Informationen und Dokumenten ermöglicht und den überregionalen Austausch erleichtert.

6 Gleichstellungs-QM



Das Projekt „Gleichstellungs-QM“ hat im Jahr 2016 wesentlich von der Fertigstellung des Teilbereichs „Personal“ des lokalen Data Ware House (CEUS LOKAL) profitiert. Der Zugang zu und damit auch die Auswertung von gleichstellungsbezogenen Zahlen wurde hiermit enorm erleichtert und professionalisiert.

Die Referentin des Gleichstellungs-QMs unterstützte auch im Jahr 2016 die Hochschulleitung bei der Berichterstattung an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Dabei arbeitete sie eng mit dem Präsidialbüro zusammen. Die geschlechterspezifischen Zahlen für 2015 wurden Mitte 2016 wieder in Form des Plakats „Gleichstellung konkret 2015“ aufbereitet und auf dem Campus zur Information ausgehängt.

Im Rahmen der „Zielvereinbarungen der Fakultäten mit der Hochschulleitung zur Weiterentwicklung der Chancengleichheit“ (vgl. Kap. 1.5) koordinierte Frau Raab-Somabe wieder die Berichterstattung der Fakultäten zur fakultätsspezifischen Gleichstellungssituation im Berichtsjahr 2015. Über eine Berechnung zur jeweiligen Zielerreichung der einzelnen Fakultäten wurden die Preisträgerinnen des Frauenförderpreises 2016 identifiziert.

Auf Anfrage aus den Fachbereichen und zur Vorbereitung von Gender Consultings wurden jeweils fachbereichsspezifische Daten vom Gleichstellungs-QM zusammengestellt (vgl. Kap. 5).

7 Gender/Queer Studies

In der internationalen akademischen Landschaft zählen Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies mittlerweile zu einem wichtigen Standardprofil von innovativen und exzellenten Universitäten und werden auch von Studierenden mit steigendem Interesse angenommen. Um diese Bereiche auch an der Universität Bayreuth institutionell und inhaltlich zu stärken wurde am 1. Juni 2016 auf Initiative von Dr. Christine Klapeer und mit Unterstützung der Stabsstelle Chancengleichheit das „Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies“ – kurz GeQulnDi – gegründet. Waren beim Gründungstreffen des Netzwerkes rund 15 Forscher_innen beteiligt, steigerte sich das Interesse an diesem Netzwerk rasch; Ende 2016 verstanden sich schon mehr als 30 Wissenschaftler_innen und hochschulpolitische Akteur_innen aus unterschiedlichen Fakultäten und Statusgruppen als Mitglieder von GeQulnDi (siehe nebenstehenden Kasten).

In den regelmäßig stattfindenden Treffen bietet das Netzwerk GeQulnDi Forscher_innen, Lehrenden, Studierenden, Aktivist_innen und allen Interessierten die Möglichkeit, sich über fakultäre und disziplinäre Grenzen hinweg auszutauschen, zu vernetzen und gemeinsame (Forschungs-) Projekte oder Veranstaltungen zu planen. Darüber hinaus stärkt GeQulnDi auch den Dialog zwischen Forschung und hochschulpolitischer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit sowie insgesamt die institutionelle Sichtbarkeit und Präsenz von Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies an der Universität Bayreuth.

Beteiligte GeQulnDi (Stand 2016):

Prof. Dr. Erdmute Alber (Sozialanthropologie) | Prof. Dr. Susan Arndt (Engl. Literaturwissenschaft und Anglophone Literaturen) | Miriam Bauch (Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit) | Dr. Uli Beisel (Kultur und Technik in Afrika) | Prof. Dr. Karin Birkner (Germanistische Linguistik, Frauenbeauftragte) | Sarah Böllinger (becks) | Sandra Calba (Kulturgeographie) | Prof. Dr. Jeanne Cortiel (Amerikanistik) | Dr. Sarah-Mai Dang (Digitale und Audiovisuelle Medien) | Dr. Antje Daniel (Entwicklungssoziologie) | Julia Dittmann (Anglophone Literaturen) | Dr. Katharina Fink (Iwalewahaushaus) | Prof. Dr. Michael Grünberger (Bürgerliches Recht, Wirtschafts- & Technikrecht) | Prof. Dr. Christine Hanke (Digitale und Audiovisuelle Medien) | Prof. Dr. Matthew Hannah (Kulturgeographie) | Dr. Nadine Hufnagel (Ältere Deutsche Philologie) | Dr. Jan Hutta (Kulturgeographie) | Dr. Natalia Igl (Neuere deutsche Literaturwissenschaft) | Leyla Jagiella (Religionswissenschaft) | Dr. Christine-Maria Klapeer (Entwicklungssoziologie) | Prof. Dr. Kordula Knaus (Musikwissenschaft) | Dr. Marie-Anne Kohl (Musiktheater) | Dr. Claudia Liebelt (Sozialanthropologie); Xin Li (Anglophone Literaturen) | Dr. Katrin Losleben (Facheinheit Musiktheater) | Prof. Dr. Anno Mungen (Musiktheater); Prof. Dr. Gabriele Obermaier (Didaktik der Geographie, Frauenbeauftragte) | Dr. Kathrin Rothemund (Medienwissenschaften) | Johanna Sarre (Ethnologie); Dr. Nadine Siegert (Iwalewahaushaus) | Nina Simon (Didaktik des Deutschen als Zweitsprache) | Prof. Dr. Kristin Skottki (Mittelalterliche Geschichte) | Dr. Ulf Vierke (Direktor Iwalewahaushaus)

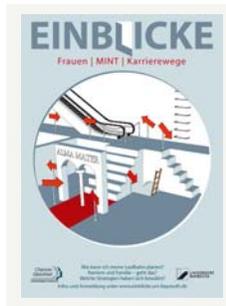
Insgesamt zeigte sich bereits Ende 2016, dass durch die Tätigkeiten des Netzwerkes Themen- und Forschungsfelder in den Bereichen Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies sichtbarer und präsenter an der Universität Bayreuth geworden sind. Auch die einzelnen beteiligten Wissenschaftler_innen profitieren vom inter- und transdisziplinären (Forschungs-)Austausch und dieser Zusammenarbeit; zum einen, werden sie in ihrem Forschungszugang gestärkt und zum anderen evoziert die Theorie- und Methodenpluralität des Netzwerkes neue Perspektiven auf die eigenen „Gegenstände“. Der Austausch zwischen den GeQuInDi-Mitgliedern trägt auf diese Weise daher auch zu Innovationen in den jeweiligen Fächern bei.

Um eine Kommunikation nach außen zu gewährleisten, wird GeQuInDi von einem gewählten, vierköpfigen Sprecher_innengremium vertreten (derzeitige Sprecher_innen: Prof. Dr. Susan Arndt, Prof. Dr. Matthew Hannah, Dr. Christine M. Klapeer, Prof. Dr. Kordula Knaus). Mit Unterstützung einer wissenschaftlichen Hilfskraft wurde 2016 auch mit der Einrichtung einer eigenen Homepage begonnen: www.gequindi.uni-bayreuth.de. Für 2017 sind Workshops sowie die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema „GeQuInDi in die Lehre“ geplant.

8 Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen – Vorbilder zeigen

8.1 EINBLICKE

Die Veranstaltungsreihe EINBLICKE umfasst zwei Formate mit unterschiedlichen Schwerpunkten:



„EINBLICKE - Frauen | MINT | Karrierewege“ wird in Kooperation mit unseren MINT-Fakultäten veranstaltet, findet nach Bedarf bzw. auf Anfrage statt und richtet sich speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem MINT-Fächerspektrum.

Das zweite Veranstaltungsformat „EINBLICKE – Wissenschaft | Lebensentwürfe | Familie“ findet regelmäßig statt und richtet sich an Interessierte des Themas der Vereinbarkeit im Wissenschaftskontext.



„Frauen | MINT | Karrierewege“ gewährt im Anschluss an einen wissenschaftlichen Vortrag Einblicke in den Lebensentwurf und Karriereweg einer etablierten Wissenschaftlerin aus einem MINT-Fach. Im Jahr 2016 waren in diesem Rahmen Prof. Dr. Nathalie Bolfan-Casanova von der Universität Clermont-Ferrand am Bayrischen Geoinstitut (BGI) der UBT zu Gast. Die insgesamt 15 Teilnehmerinnen nutzten die Möglichkeit, mit Frau Bolfan-Casavova im moderierten Gespräch persönliche Themen zu besprechen. Die Rückmeldungen zur Veranstaltung waren sehr positiv. Insbesondere die Eröffnung von Perspektiven und Möglichkeiten sowie der (über-)fachliche Erfahrungsaustausch im geschützten Rahmen wurden von den Teilnehmenden als gewinnbringend hervorgehoben.

Die Veranstaltung „EINBLICKE – Wissenschaft | Lebensentwürfe | Familie“ wurde für den 11. November 2016 geplant, musste jedoch aus organisatorischen Gründen auf den 19. Mai 2017 verlegt werden.

8.2 Girls‘ Day

Der Girls‘ Day 2016 fand am 28. April statt und war, wie auch in den Jahren zuvor, wieder sehr gut besucht. Insgesamt 95 Schülerinnen im Alter von 10-19 Jahren schnupperten an diesem Tag Campusluft und besuchten einen der 10 angebotenen Workshops aus den MINT-Fächern. Lehrstühle aus den Fachbereichen Mathematik, Physik, Informatik, Chemie und den Ingenieurwissenschaften boten ein spannendes und abwechslungsreiches Programm für die Schülerinnen an. Bei der gemeinsamen Abschlussrunde präsentierten die Teilnehmerinnen, womit sich die einzelnen Workshop-Gruppen befassten und was davon für die Schülerinnen besonders spannend war. Danach saßen Teilnehmerinnen und Workshop-Teams beim Mittagessen im SWO-Saal zusammen und nutzten die Möglichkeit zum Austausch. Ein großer Dank an dieser Stelle an alle Mitwirkenden für das Engagement!

Impressionen des Girls‘ Day 2016:



8.3 MUT – Mädchen und Technik

Die oberfrankenweite Initiative „MUT- Mädchen und Technik“ umfasst an der Universität die beiden Herbstferien-Aktionen „Auf die Plätze – Technik – los!“ (für 10 – 14-Jährige) und die „MINT-HerbstUni“ (für 15 – 19-Jährige) und fand vom 02.- 04.11.2016 statt. Mit 59 Teilnehmerinnen in der jüngeren Altersgruppe und 22 Teilnehmerinnen in der älteren Altersgruppe (81 Teilnehmerinnen insgesamt) war auch diese Aktion wieder ein voller Erfolg. Über drei Tage hinweg fanden insgesamt 23 Workshops statt, welche von 13 Lehrstühlen der MINT – Fakultäten und drei weiteren Kooperationspartnern (EDUCARE der Fakultät I, FABLAB Bayreuth e.V., BayCEER) angeboten wurden. Nachfolgend einige Impressionen:



8.4 Aktionstag „frei leben“

Am 25. November ist der ‚Internationale Tag gegen Gewalt an Frauen‘. Aus diesem Anlass nahmen im Jahr 2016 auf dem La Spezia-Platz

- Monika Hohlmeier, Mitglied des Europäischen Parlaments ,
- Brigitte Merk-Erbe, Oberbürgermeisterin der Stadt Bayreuth,
- Roland Jakisch, Vizerektor der Universität und
- Prof. Dr. Karin Birkner, Frauenbeauftragte der Universität

mit einer kurzen Ansprache zum Thema Stellung und hissten die Fahne ‚frei leben – ohne Gewalt‘ der Menschenrechtsorganisation ‚Terre des Femmes‘. Zudem besuchten der Präsident Prof. Dr. Stefan Leible, der Kanzler Dr. Markus Zanner, die Gleichstellungsbeauftragte Waltraud Schauer und ca. 30 Kolleginnen und Kollegen von der Universität, der Stadt und der Region die Veranstaltung. Damit wurde ein wirkungsvolles Zeichen gegen die täglich stattfindende Gewalt an Frauen und Mädchen gesetzt.



Bild: Herr Peter Kolb

Inhaltlich wurde das Thema mit einem anschließenden Vortrag von Dr. Christine Klapeer, Politikwissenschaftlerin an der Universität Bayreuth ergänzt. Das Thema lautete: ‚Frei leben – jenseits von Geschlechterzwängen?! Ein Plädoyer für einen differenzierten Gewaltbegriff‘. Der Vortrag war rege von Studierenden, Beschäftigten und Gästen aus Stadt und Land besucht und mündete in eine Diskussion um einen erweiterten Gewaltbegriff in Bezug auf Diskriminierung und sexualisierte Gewalt.

Am Vormittag fand die Netzwerkveranstaltung unter den Expertinnen und Experten aus dem Bereich Beratung sexualisierte Gewalt statt. Ziel war es, sich in Bezug auf Service- und Beratungsleistungen (besser) kennenzulernen und einen fachlichen Austausch zugunsten der Betroffenen anzustoßen. Diskutiert wurden die Themen „K.O.-Tropfen: Der Verdacht auf K.O.-Tropfen und die Folgen“, „Strukturelle Gewalt in Institutionen und Einrichtungen“ und „Notfallnummern sexuelle Gewalt und Diskriminierung“. Der Austausch soll in den kommenden Jahren anlässlich des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen fortgesetzt werden.

8.5 Kampagne K.O.cktail? – Fiese Drogen im Glas



Kampagne K.O.cktail? – Fiese Drogen im Glas - © Grafik:
Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen in Aachen

Gegen K.o.-Tropfen: Die Universität Bayreuth startete im Wintersemester 2016/17 (gemeinsam mit dem Opferhilfsverein Weißer Ring e.V. und Avalon, der Notruf- & Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V.) die ‚Kampagne K.O.cktail? – Fiese Drogen im Glas‘ auf dem Campus. Die Kampagne klärt über K.o.-Tropfen auf und wirkt präventiv. Wichtigste Botschaft ist dabei: Passt auf einander auf!

Für die ‚Kampagne K.O.cktail? – Fiese Drogen im Glas‘ übernahm Monika Hohlmeier, MdEP, die Schirmherrschaft. „Viele Frauen, die Opfer von K.o.-Tropfen wurden, trauen sich nicht, zum Arzt oder zur Polizei zu gehen. Einerseits haben sie keinerlei Erinnerung, eventuell stoßen sie auf Schwierigkeiten oder Unverständnis oder aufgrund der Tatsache, dass sich die Tat in der überwältigenden Mehrheit der Fälle beim abendlichen Weggehen ereignet hat. Als Schirmherrin dieser Kampagne möchte ich erreichen, dass diese Frauen und auch Männer, die Opfer werden, die Schuld nicht bei sich suchen, sondern sich sofort in polizei-

rigkeiten oder Unverständnis oder aufgrund der Tatsache, dass sich die Tat in der überwältigenden Mehrheit der Fälle beim abendlichen Weggehen ereignet hat. Als Schirmherrin dieser Kampagne möchte ich erreichen, dass diese Frauen und auch Männer, die Opfer werden, die Schuld nicht bei sich suchen, sondern sich sofort in polizei-

liche und ärztliche Obhut begeben. Denn auch die gesundheitlichen Folgen von K.o.-Tropfen sind nicht unerheblich“, sagt Monika Hohlmeier, die zum 1.12.2016 die CSU-Politikerin von der Hochschulleitung der Universität Bayreuth als neues Kuratoriumsmitglied bestellt wurde.

Die Universität Bayreuth verfolgt mit ihrer Kampagne das Ziel, eine breite fachliche Kooperation zu Gunsten der Opfer zu schaffen und vor allem dazu anzuregen, im eigenen Umfeld aufmerksamer zu sein. Ein Team aus Studierenden und der Stabsabteilung Chancengleichheit informiert mit Hilfe von Plakaten und Flyern auf dem Campus über K.o.-Tropfen und trägt zur Aufklärung bei. Auf Partys machen ‚OK!-Cocktails‘ auf das Thema aufmerksam und Thekenpersonal wird über Handzettel informiert. Nicht nur (junge) Frauen sind Zielgruppe der Kampagne, sondern ebenso (junge) Männer. Auch sie können Opfer werden, außerdem wird mit der Kampagne dazu ange-regt, dass Frauen wie Männer aufeinander achten und sich im Falle des Verdachts auf K.o.-Tropfen gegen-seitig helfen.

8.6 Professorinnenforum

Unter dem Motto „sich kennenlernen, vernetzen und zusammenarbeiten“ koordiniert die Stabsabteilung Chan-cengleichheit einmal im Semester ein Professorinnenforum, zu dem alle Professorinnen der Universität geladen sind. Im Sommersemester 2016 und Wintersemester 2016/17 trafen sich die Professorinnen in der Trattoria am Studentenwald zu einem informellen Mittagessen.

9 Kommunikation in die Bayreuther Öffentlichkeit

Seit vielen Jahren halten die Frauenbeauftragte und die Stabsabteilung ihre Zusammenarbeit und den Austausch mit Kolleginnen und Kollegen in Bayreuth und der Region für einen wichtigen Bestandteil ihrer Arbeit. Mit zu-nehmender Bedeutung der sogenannten „Third Mission“ der Universitäten sieht sich die Stabsabteilung Chan-cengleichheit in diesen Aktivitäten bestätigt.

Im Jahr 2016 agierte die Abteilung wieder als Koordinatorin und Organisatorin des Internationalen Tages gegen Gewalt an Frauen am 25. November, einer jährlich zwischen der Stadt Bayreuth und der Universität Bayreuth wechselnden Veranstaltung. Dabei konnte die Universität Bayreuth ihre wissenschaftliche Expertise in Form eines Vortrags von Dr. Christine Klapeer einbringen und wertvolle Anregungen aus der Stadt und Region mit an die Universität nehmen (vgl. Kap. 8.4)

Auf Einladung von Avalon, der Notruf- und Beratungsstelle gegen sexuelle Gewalt e.V. in Bayreuth nahm die Frauenbeauftragte Professorin Dr. Karin Birkner und die Leiterin der Stabsabteilung Chancengleichheit Miriam Bauch am 19. Oktober 2016 an einer Filmdiskussion zum Film „The Hunting Ground“ im Bayreuther Kino Cineplex anlässlich des 25-jährlichen Jubiläums von Avalon teil.

Frau Raab-Somabe, Referentin des MINT-Förderprogrammes an der Universität Bayreuth, leitete bei einer MINT-Tagung im Dezember 2016 an der Mittelschule in Creußen zusammen mit Frau Cornelia Göhring vom Bildungsbüro der Stadt Bayreuth einen Workshop zum Thema „Wie kann die Zusammenarbeit der MINT-Akteure untereinander verbessert werden?“ (vgl. Kap. 3.2).

10 Kooperationen

10.1 Dual Career Support (DCS)

Die Perspektive für das Jahr 2016, nämlich die Konkretisierung und Implementierung eines gemeinsamen Dual Career Service von Universität und Stadt Bayreuth wurde aus verschiedenen Gründen nicht wie ursprünglich avisiert weiterverfolgt. Der inhaltliche und fachliche Austausch mit der Stadt Bayreuth wird weiterhin in Form einer einzelfallbezogenen Kooperation aufrechterhalten.

Die Kooperation mit dem Dual Career Netzwerk Nordbayern wurde mehrfach genutzt, in konkreten Dual Career Fällen wie auch zum allgemeinen fachlichen Austausch. Eine besondere Rolle spielt in diesem Netzwerk auch weiterhin die Tatsache, dass nur wenige Netzwerkmitglieder über eigene Ressourcen für den Dual Career Service verfügen.

Beim 13. Treffen des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND) standen Beispiele für gelingenden Dual Career Service jenseits der Universität oder in anderen Ländern sowie die Arbeit mit internationalen Paaren im Vordergrund. Im Rahmen dieses Treffens konnten neue Ideen für den Dual Career Support der Universität Bayreuth generiert und die interne Kooperation mit dem Welcome Centre gestärkt werden.

Seit dem Jahr 2016 übernimmt das Welcome Centre die Dual Career Anfragen internationaler Paare in vollem Umfang bei weiterhin bestehender enger fachlicher Kooperation mit dem Dual Career Support. Durch diese zusätzliche Ressource können nun verstärkt auch internationale Studierende bei der Dual Career Unterstützung berücksichtigt werden. Die zuständige Mitarbeiterin nahm überdies am Treffen des DCND teil.

Die Unterstützung des Dual Career Support wurde in 15 Beratungsfällen abgefragt. In 14 der 15 Fälle spielte die berufliche Laufbahn eine Rolle. Weitere Fragen (Familie, Kinder, Wohnen) wurden zu einem geringeren Anteil angesprochen. Der Frauenanteil der Unterstützung suchenden First Hire war 2016 sehr gering (2 von 15 Fällen). Umso wichtiger war es, die Dual Career Partnerinnen gleichstellungsorientiert zu beraten.

Im Jahr 2017 soll die Kooperation mit dem Welcome Centre intensiviert und die Kooperationsmöglichkeiten mit der Stadt Bayreuth neu ausgelotet werden. Zudem soll im zweiten Halbjahr die Evaluation der Teilnahme am Portal *cleverheads* durchgeführt werden.

10.2 Familiengerechte Hochschule

Nachdem die Hochschulleitung bereits im November 2015 beschlossen hatte, dass die Auditierung durch die beruf&familie gGmbH am 31. Oktober 2016 endet, ist die Universität Bayreuth am 19. September 2016 der Initiative „Familie in der Hochschule“ (Best-Practice-Club) beigetreten. Die Mitglieder des Best-Practice-Clubs arbeiten sehr intensiv und auf hohem Niveau in verschiedenen Themengebieten zusammen. Durch vielfältige Formen der Zusammenarbeit entstehen eine enge Kooperation und ein Austausch auf Augenhöhe. Die gemeinsame Arbeit erfolgt auf den Jahrestagungen, an halbjährlichen Club-Arbeitstreffen, in Arbeitsgruppentreffen, auf einer gemeinsamen Intranet-Plattform, in Diskussionsforen, über Email-Verteilerlisten sowie bei Bedarf jederzeit auf persönlichem Weg. Der Referent für Familiengerechte Hochschule arbeitet seit dem Beitritt in der AG Rechtsform mit.

11 Schlusswort

Geschlecht ist eine soziale Kategorie, die als zentraler Platzanweiser in der Gesellschaft und damit auch an der Universität Bayreuth wirkt. Die Beharrungstendenzen einer exkludierenden Wissenskultur zeigen sich vor allem anhand des bekannten Musters der Beteiligung von Frauen und Männern entlang der Qualifikations- und Beschäftigungsstufen, und das nicht nur an der Universität Bayreuth, sondern auch überregional. Von der beinahe paritätischen Beteiligung zu Studienbeginn ausgehend, sinken mit jeder Qualifikationsstufe die Frauenanteile auf der nächsthöheren Stufe, um auf der Ebene der Professuren nur mehr 20% auszumachen. Es sind strukturelle Veränderungen erforderlich, die kritisch die Entwicklungen auf gesellschaftlicher und hochschulpolitischer Ebene in den Blick nehmen.

Die Frauenbeauftragten und die Stabsabteilung Chancengleichheit haben die aktuellen Entwicklungen im Blick und profitieren derzeit aus der Bewilligung von fünf Projekten aus Mitteln des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder. Seit dem Jahr 2010 konnten sieben Projekte eingeworben und umgesetzt werden (1,6 Mio €), welche auch in den kommenden Jahren weiter wirken und in der Universität eingebunden sein werden.

Mit dem neuen Netzwerk Gender, Queer, Intersectionality und Diversity Studies (GeQuInDi) und der Zusammenarbeit mit Forscher_innen verfolgt die Stabsabteilung das Ziel einer wissenschaftlich fundierten Gleichstellungsarbeit. Die Netzwerkgründung im Juni 2016 ist der Auftakt für eine intensive Zusammenarbeit von Gleichstellungspolitik und Forschung und dem Bemühen, Geschlechtertheorien in hochschulpolitisches Engagement einzubringen.

Eine weitere Innovation im Jahr 2016 ist die Etablierung einer MINT.UNI Dachstruktur, die mit den Projekten der Stabsabteilung Chancengleichheit (beispielsweise Girls' Day und ‚Mädchen und Technik (MUT)‘) einen Fokus auf die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Maßnahmen im MINT Bereich sicherstellt. Diese zwei Beispiele verdeutlichen durch das Ineinandergreifen der verschiedenen Initiativen die miteinander verzahnten Maßnahmen und die überfachliche Vernetzung den Charakter der universitätsinternen Gleichstellungsarbeit. Somit ist die Arbeit im Berichtsjahr 2016 die Basis für weitere Kooperationen, beispielsweise in der Ausarbeitung neuer interner Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit, der Neukonzeption des Bereiches Diversität und der Überarbeitung des Strategie- und Entwicklungsplans im Jahr 2017. Die Universität realisiert auf diese Weise einen Teil ihres Selbstverständnisses: Gleichstellung liegt in der strategischen Verantwortung von allen Mitgliedern der Universität.

Wir bedanken uns bei allen Kolleg_innen für die gute Zusammenarbeit und freuen uns auf die kommenden Aufgaben!

Impressum:

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



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



Dr. Mabel Braun
Dual Career Support & Personalentwicklung
Mabel.Braun@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2192



Prof. Dr. Gabi Obermaier
Stellv. Universitätsfrauenbeauftragte
Gabriele.Obermaier@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2275



Dr. Christine Klapeer
Gender / Queer Studies
Christine-Maria.Klapeer@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2192



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



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



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



Madlen Schirmmacher
Teamassistentz
chancengleichheit@uni-bayreuth.de
Madlen.Schirmmacher@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2218



Julia Birkner
Coaching & Mentoring
Julia.Birkner@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-5442



Boris Wiedenhöfer
Familiengerechte Hochschule
familiengerechte.hochschule@uni-bayreuth.de
Tel. 0921 55-2168