

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



# Gleichstellungskonzept der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

---

Beschlossen vom XXIII. Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg  
in seiner 10. Sitzung am 17. Juli 2019

## Inhalt

A. Allgemeine Angaben.....	4
1. Anlass, Präambel .....	4
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer .....	4
3. Übergeordnete Ziele.....	5
B. Gleichstellungssituation gesamtuniversitär .....	6
1. Ist-Analyse.....	6
1.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit .....	6
1.2 Gleichstellungskonzept.....	8
1.3 Antidiskriminierung .....	8
1.4 Kommunikation .....	9
1.5 Öffentlichkeitsarbeit.....	9
1.6 Familienfreundliche Angebote und unterstützende Maßnahmen.....	9
1.7 Netzwerke .....	11
2. Ziele und Maßnahmen .....	12
2.1 Sicherung bisheriger Strukturen, Standards und Abläufe.....	12
2.2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	13
2.3 Personalentwicklung.....	14
2.4 Internationalisierung .....	14
C. Gleichstellungssituation im wissenschaftlichen Bereich und bei Studierenden.....	16
1. Ist-Analyse Zahlen zum Personal.....	16
1.1 Studierende und Hilfskräfte.....	16
1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau .....	18
1.3 Assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	19
1.4 Professorinnen und Professoren.....	20
2. Ziele und Maßnahmen Personalrekrutierung .....	20
2.1 Allgemein.....	20
2.2 Hilfskräfte und Studierende.....	21
2.3 Wissenschaftlicher Mittelbau .....	22
2.4 Assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	23
2.5 Professorinnen und Professoren.....	23
3. Ziele und Maßnahmen Personalentwicklung .....	24
3.1 Allgemein.....	24
3.2 Hilfskräfte und Studierende .....	24
3.3 Wissenschaftlicher Mittelbau .....	25
3.4 Professorinnen und Professoren.....	26
4. Ist Zustand, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Gremien und Ämtern .....	26

5. Ist Zustand, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre .....	27
D. Gleichstellungssituation im wissenschaftsstützenden Bereich .....	29
1. Ist-Analyse .....	29
1.1 Beschäftigungssituation.....	29
1.2 Arbeitszeitmodelle.....	38
1.3 Familienfreundliche Angebote.....	39
1.4 Information und Beratung .....	39
2. Ziele und Maßnahmen .....	39
2.1 Beschäftigungssituation.....	39
2.2 Personalauswahl, Stellenbesetzungen .....	40
2.3 Personalentwicklung.....	40
2.4 Gleichstellungs-, Gender- und Diversity-Kompetenz .....	40
2.5 Kommunikation und gendergerechte Sprache .....	41
3. Kosten.....	41
E. Maßnahmen zur Aktualisierung des Konzepts und Monitoringprozess .....	42
F. Inkrafttreten .....	42
Anhang .....	43
1. Abkürzungen .....	43
2. Daten und Statistiken.....	43
3. Handreichungen, weiterführende Informationen .....	52
4. Einrichtungen und Ansprechpersonen.....	52
5. Zentrale Weiterbildungsangebote und Fortbildungseinrichtungen für den Öffentlichen Dienst .....	53

## A. Allgemeine Angaben

### 1. Anlass, Präambel

In Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes ist die Gleichstellung der Geschlechter verankert. Danach ist es staatliche Aufgabe, „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ zu fördern und „auf die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinzuwirken. Vergleichbare Verpflichtungen werden den Hochschulen durch das Bayerische Hochschulgesetz (BayHSchG) bezogen auf das wissenschaftliche Personal übertragen. In Art. 4 Abs. 1 Satz 1 BayHSchG heißt es: „Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Bezogen auf das wissenschaftsstützende Personal ergeben sich die Verpflichtungen aus dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG). In Art. 2 Abs. 1 Satz 1 BayGlG heißt es: „Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern wird nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) gefördert.“

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg werden diese gesetzlichen Vorgaben bereits auf vielfältige Weise umgesetzt. In ihrem Leitbild setzt sich die Universität das Ziel, „allen ihren Mitgliedern gleiche Chancen zu bieten.“ Verschiedene Arbeitsgruppen und Beauftragte wurden eingesetzt, um die Universitätsleitung bei der Umsetzung der Gleichstellung zu unterstützen. In der Gremienarbeit und in Geschäftsprozessen wurden gleichstellungsfördernde Maßnahmen ergriffen. Gleichwohl wird die Gleichstellungsarbeit als ein stetiger Prozess verstanden, der viele Bereiche der Universität betrifft und sich fortlaufend neuen Herausforderungen stellen muss.

Die Beschäftigung mit Diversität hat in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Aufwertung erfahren. Die Förderung von Vielfalt beispielsweise in kultureller und religiöser Hinsicht, in Bezug auf sexuelle Identität und Selbstbestimmung, auf Integration von Menschen mit Migrationserfahrung, auf Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung wird von allen Institutionen einer Gesellschaft erwartet. An der Universität sind zu einzelnen Teilbereichen bereits entsprechende Maßnahmen umgesetzt worden. Im Hinblick auf die Gleichstellung von Personen mit transsexueller, intersexueller oder nicht binärer Geschlechtsidentität werden zunächst Maßnahmen zur Sensibilisierung und Information der Mitglieder der Universität eingeleitet. Aktuelle Entwicklungen der Rechtslage werden verfolgt und in konkrete Maßnahmen an der Universität umgesetzt. Eine umfassendere Befassung mit und Förderung von Diversität, die über den Fokus des Gleichstellungskonzepts hinausgeht, wird als mittel- und langfristiges strategisches Ziel der Universität definiert.

Erstmals wird an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ein gemeinsames Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsstützenden Bereich vorgelegt. Dabei wird berücksichtigt, dass der Gesetzgeber unterschiedliche Regeln für das wissenschaftliche Personal im BayHSchG und für das wissenschaftsstützende Personal im BayGlG vorgegeben hat.

### 2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Das Konzept betrifft alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Sinne des Art. 17 Abs. 1 des BayHSchG in Verbindung mit § 65 bis 67 der Grundordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in der jeweils gültigen Fassung sowie im Sinne des Art. 3 Abs. 1 des BayGlG. Mitglieder der Universität Bamberg sind insbesondere die an ihr nicht nur vorüberge-

hend oder gastweise hauptberuflich Tätigen, die nebenberuflich wissenschaftlich und künstlerisch Tätigen, die sonstigen an der Hochschule tätigen Beamten und Beamtinnen, Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sowie die Studierenden. Mitglieder der Universität Bamberg sind auch entpflichtete und im Ruhestand befindliche Professorinnen und Professoren sowie Personen, denen die Würde einer Ehrensensatorin oder eines Ehrensensators, einer Ehrenbürgerin oder eines Ehrenbürgers oder eines Ehrenmitglieds der Universität verliehen ist. Mitglieder sind zudem die Personen, die promovieren und an der Trimberg Research Academy (TRAc) registriert sind, sowie Personen mit einer Zweitmitgliedschaft.

Das Gleichstellungskonzept wird gemäß BayGlG alle fünf Jahre erstellt. Das vorliegende Konzept gilt von 2019 an.

### 3. Übergeordnete Ziele

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch einer sichtbaren Förderung. Ziel dieses Konzepts ist es dementsprechend, Rahmenbedingungen für einen Strukturwandel zu schaffen. Zu diesem Zweck werden neben den konkreten Zielen und Maßnahmen, die im Gültigkeitszeitraum des Konzepts umgesetzt werden sollen, auch übergeordnete, langfristige Ziele definiert.

In allen Bereichen der Universität soll eine Kultur des aufmerksamen, wertschätzenden Umgangs miteinander gefördert werden. Grundsätze und Maßnahmen, die der Schaffung und Erhaltung eines toleranten und respektvollen Umgangs dienen, sind bereits in der „Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking – Grenzen wahren“ vom 20. September 2017 niedergelegt worden. Die Richtlinie ergänzt die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts.

Die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität sind so zu gestalten, dass sie ihren Mitgliedern unabhängig vom Geschlecht gleiche Möglichkeiten zum Lernen und Arbeiten bieten. Die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer ist hierfür eine unabdingbare Voraussetzung. Dies wird von der Universität insbesondere im Rahmen der bereits seit 2005 erfolgreichen Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ umgesetzt. Ein weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken (vgl. auch Art. 4 Abs. 4 BayHSchG).

Die Universität strebt sowohl im wissenschaftlichen als auch wissenschaftsstützenden Bereich Chancengleichheit für alle Geschlechter und eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsstufen an, auf denen sie unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben bedeutet die optimale Nutzung von Begabungs- und Leistungspotentialen und ist daher ebenso im Interesse des öffentlichen Dienstes wie der gesamten Gesellschaft. Um bestehende Gleichstellungsdefizite zu beheben, stehen nicht nur Universitäts- und Fakultätsghremien, sondern in besonderem Maße die über eine Einstellung bzw. Förderung entscheidenden Personen in der Verantwortung. Daher richtet sich dieses Konzept als Handreichung an die Universitätsleitung und die Fakultäten sowie die einzelnen Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer und an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Personalverantwortung.

## B. Gleichstellungssituation gesamtuniversitär

### 1. Ist-Analyse

#### 1.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsrelevante Angebote und Maßnahmen werden an der Universität von verschiedenen Einrichtungen, Projekten und Arbeitsgruppen bearbeitet, die in unterschiedlichen Netzwerken miteinander verbunden sind. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung liegt letztlich bei der Universitätsleitung. Unterstützt wird sie bei dieser Aufgabe von den hier aufgeführten Einrichtungen.

##### 1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte

Für gleichstellungsrelevante Belange im wissenschaftsstützenden Bereich ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zuständig. Zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten hat die Universität eine Stellvertretung bestellt. Die Einzelheiten sind im Bayerischen Gleichstellungsgesetz geregelt. Gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 1 BayGlG fördern und überwachen die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzepts und unterstützen dessen Umsetzung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt an allen Angelegenheiten mit, die grundsätzliche Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit haben können. Sie wird über Stellenausschreibungen informiert und kann an Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragte berät und unterstützt in Gleichstellungsfragen, wobei sich alle Beschäftigten unmittelbar an sie wenden können. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind zum Stillschweigen hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten verpflichtet, vgl. Art. 18 Abs. 4 Satz 1 BayGlG.

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet vertrauensvoll mit der Personalvertretung und der Dienststellenleitung zusammen und nimmt an den regelmäßigen Besprechungen des Personalrats mit der Kanzlerin teil. Sie hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Kanzlerin. Bei organisatorischen und strukturellen Fragen des Dienstbetriebs wird sie beteiligt und frühzeitig bei der Aufstellung allgemeiner Grundsätze zur Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen für das wissenschaftsstützende Personal informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben ist die Gleichstellungsbeauftragte gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 1 BayGlG freigestellt. Die Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Büro und Mittel für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

##### 1.1.2 Frauenbeauftragte und Frauenbüro

Laut Art. 4 Abs. 1 BayHSchG achten die Frauenbeauftragten der Universität und folglich auch die der Fakultäten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. Sie unterstützen die Hochschule bei ihrer Aufgabe, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben obliegen den Frauenbeauftragten die in der Grundordnung genannten Aufgaben. Insbesondere sind dies die Annahme von Anregungen und Beschwerden, die Erstellung von Frauenförderplänen sowie das Hinwirken auf deren Umsetzung, die Erstellung von Berichten über die Situation von Wissenschaftlerinnen,

weiblichen Lehrpersonen und Studentinnen an der Universität und die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität. Die Universitätsfrauenbeauftragten erstatten dem Senat einmal im Jahr Bericht über ihre Tätigkeiten. In den Sitzungen der Erweiterten Universitätsleitung und des Universitätsrates berichten sie ebenfalls.

Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung, mindestens in der Höhe der Mittelzuweisung des Ministeriums.

Die Universitätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreterin werden, unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben, jeweils um mindestens 25 Prozent von ihren Aufgaben in der Lehre entlastet und erhalten, auf Wunsch, alternativ zur Deputatsermäßigung einen entsprechenden finanziellen Ausgleich im Rahmen der Mittelzuweisung. Das an der jeweiligen Einrichtung entfallende Lehrdeputat wird durch Lehrauftragsmittel ausgeglichen. Universitätsfrauenbeauftragte in befristeten Dienstverhältnissen haben die Option auf eine dem Umfang der Freistellung entsprechende Weiterbeschäftigung.

Die Frauenbeauftragten der Fakultäten werden ebenso in angemessenem Umfang von sonstigen Dienstaufgaben entlastet, entweder durch Deputatsermäßigung, durch eine dem Umfang der Freistellung entsprechende Weiterbeschäftigung oder durch finanziellen Ausgleich im Rahmen der Mittelzuweisungen.

Dem in der Regel in zweijährlichem Turnus wechselnden Wahlamt der Frauenbeauftragten steht ein Frauenbüro zur Seite, das die Kontinuität der Arbeit sicherstellt. Um diese Kontinuität zu gewährleisten ist das Frauenbüro mit einer halben Stelle der Entgeltgruppe TV-L 13 ausgestattet.

Ebenfalls im Frauenbüro angesiedelt ist das Mentoring-Programm FeRNet, Female Researcher Network. Es fördert Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase in Form eines Tandem-Mentorings, das durch ein Workshop-Programm begleitet wird.

### *1.1.3 Beirat für Frauenfragen*

Dem Beirat für Frauenfragen gehören stimmberechtigt die Universitätsfrauenbeauftragten und deren Stellvertreterin bzw. Stellvertreter, die Frauenbeauftragten der Fakultäten sowie zwei studentische Vertreterinnen an. Ständige Gäste sind die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leitung des Eltern-Service-Büros. Das Gremium tagt in der Regel drei Mal im Semester. Es dient den Frauenbeauftragten als Ort des Austausches sowie der Konzeption neuer Frauenfördermaßnahmen. Der Frauenbeirat schlägt dem Senat die Kandidatinnen für das Amt der Universitätsfrauenbeauftragten und der stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten zur Wahl vor.

### *1.1.4 Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ und Eltern-Service-Büro*

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf wurde 2005 die Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ (FGH) eingerichtet. Sie setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern sämtlicher Bereiche der Universität zusammen und sorgt für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in der gesamten Universität.

Im Rahmen der FGH wird das „audit familiengerechte hochschule“ durchgeführt, das auf eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zurückgeht und von der „berufundfamilie Service GmbH“ umgesetzt wird. Die Otto-Friedrich-Universität hat das Audit 2005/2006 erstmals erfolgreich durchlaufen und ist seitdem als familienfreundliche Hochschule zertifiziert.

Bereits 2004 wurde als zentrale Anlaufstelle das Eltern-Service-Büro (ESB) eingerichtet, das aus der Leiterin der Studierendenkanzlei sowie zwei Mitarbeiterinnen (jeweils in Teilzeit) besteht und umfassende Beratungs- und Informationsmöglichkeiten für alle Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben anbietet. Die Umsetzung der Maßnahmen aus der Neuregelung des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) vom 23. Mai 2017 wird vom ESB koordiniert.

#### **1.1.5 Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept**

Die Arbeitsgruppe, in der das vorliegende Konzept erarbeitet wurde, besteht aus der Kanzlerin, der Gleichstellungsbeauftragten, der Frauenbeauftragten, dem Leiter der Abteilung Personal, einem Mitarbeiter des Justitiariats sowie den folgenden Senatsmitgliedern: zwei Professorinnen bzw. Professoren, dem Vertreter des wissenschaftsstützenden Personals, zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern des Mittelbaus und zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Studierenden. Zur Unterstützung können weitere Personen hinzugezogen werden. Die Leitung der Arbeitsgruppe liegt bei der Gleichstellungsbeauftragten und der Universitätsfrauenbeauftragten.

Die Besetzung der Arbeitsgruppe ist durch einen Beschluss des XXIII. Senats vom 20.12.2017 festgelegt worden und gilt für die Amtszeit dieses Senats. Die Frauenbeauftragte und die Gleichstellungsbeauftragte überwachen die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept festgelegten Maßnahmen. Die studentischen Vertreterinnen im Frauenbeirat arbeiten mit den Frauenbeauftragten gemeinsam an der Umsetzung der für die Studierenden genannten Maßnahmen. Alle drei erstatten dem Senat einmal im Jahr Bericht über den Stand der Erreichung der im Konzept genannten Ziele.

### **1.2 Gleichstellungskonzept**

Das zentrale Dokument für die strategische Planung und Förderung der Gleichstellung an der Universität ist das Gleichstellungskonzept. Mit dem vorliegenden Konzept wird erstmals ein gemeinsames Konzept für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsstützenden Bereich vorgelegt. Es enthält eine Darstellung der Ist-Situation für alle Bereiche der Universität und definiert Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Gültigkeitszeitraum. Das Konzept wurde von einer Arbeitsgruppe des Senats unter Leitung der Frauenbeauftragten und der Gleichstellungsbeauftragten erstellt und vom Senat nach Art. 25 Abs. 3 Nr. 2 iVm Art. 4 BayHSchG beschlossen.

### **1.3 Antidiskriminierung**

Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing haben oft eine geschlechtliche Dimension und stellen nach wie vor große Hürden auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit dar. Die „Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking – Grenzen wahren“ ist die Basis auf der die Universität Bamberg diesen Phänomenen begegnet. Sie gilt seit 2017 für alle Universitätsangehörigen. Belästigung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing werden mit dieser Richtlinie geächtet. Sie soll ein wirksames Mittel zum Schutz der Opfer sein und soll vor allem präventiv wirken.



## 1.4 Kommunikation

Auf eine geschlechtergerechte Kommunikation wird an der Universität Bamberg viel Wert gelegt. In Schrift und Sprache sollte so formuliert werden, dass sich sowohl Frauen als auch Männer in gleicher Weise angesprochen fühlen. Empfehlungen, wie dies zu erreichen ist, wurden vom zuständigen Dezernat Kommunikation & Alumni (Z/KOM) erstellt. Sie betreffen sowohl die interne als auch die externe Kommunikation.

In dem 2012 publizierten Flyer „Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren“ werden verschiedene Möglichkeiten für eine geschlechtergerechte Sprache aufgeführt. Mit einem „Gendercheck“ kann die eigene Sensibilität überprüft werden.

Um ein respektvolles und angemessenes Verhalten in der elektronischen Kommunikation zu fördern, wurden 2016 Empfehlungen für die offizielle Geschäftskommunikation an der Universität Bamberg in der Broschüre „Netikette oder Vom guten Ton in der elektronischen Kommunikation. Empfehlungen und Tipps für die Geschäftskommunikation im wissenschaftsstützenden Bereich“ zusammengestellt. Darin sind verschiedene Standards für eine einheitliche E-Mail-Kommunikation sowie für die Kommunikation per Telefon enthalten.

## 1.5 Öffentlichkeitsarbeit

### 1.5.1 Webpräsenz und Social Media

Ein großer Teil der Gleichstellungsarbeit ist Informationsarbeit. Die Universität Bamberg stellt auf ihren Internetseiten im Bereich „Charakteristika und Kultur“ alle Gleichstellungsakteurinnen und -akteure unter dem Stichwort „Gender und Diversity“ vor und verlinkt zu den jeweiligen Seiten. Auch das Gleichstellungskonzept soll hier bekannt gemacht werden. Das Frauenbüro und das Eltern-Service-Büro unterhalten außerdem Seiten bei Facebook, um insbesondere die Studierenden zu informieren.

### 1.5.2 Veranstaltungen

Veranstaltungen wie Filmvorführungen, Lesungen, Diskussionen oder Vorträge, beispielsweise im Rahmen des Forums Genderforschung, bieten das Thema Gleichstellung einem breiten Publikum an. Diese Art der Öffentlichkeitsarbeit fördert vor allem den Dialog zum Thema und ist deshalb eine zweite wesentliche Stütze der Öffentlichkeitsarbeit. Formate wie „Mädchen und Technik“ (MuT) sollen das Interesse von Mädchen an technischen Berufen fördern und sensibilisieren somit bereits ab der Grundschule für das Thema Gleichstellung.

Neben regelmäßigen Veranstaltungen werden weitere Einzelveranstaltungen zu gleichstellungsrelevanten Themen angeboten. Durch Kooperationen mit Akteurinnen wie der Stadt Bamberg oder dem Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Veranstaltungen auch über die Universitätsöffentlichkeit hinaus wahrnehmbar.

## 1.6 Familienfreundliche Angebote und unterstützende Maßnahmen

### 1.6.1 Kinderbetreuung

Für die Kinderbetreuung stehen an der Universität verschiedene Einrichtungen zur Verfügung. Die Kinderkrippe Krabbelmonster e.V. bietet Betreuungsplätze für Kinder von Studierenden. Sie wurde 1991 durch eine Elterninitiative studierender Eltern ins Leben gerufen und wird vom Stu-

denwerk Würzburg finanziell und administrativ unterstützt. Aufgenommen werden Kinder im Alter von ein bis drei Jahren. Zurzeit stehen 24 Krippenplätze zur Verfügung, die in zwei Gruppen aufgeteilt sind.

In der Kindertagesstätte „KinderVilla an der Universität“ (KiVi) werden sowohl Kinder von Studierenden als auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität betreut. Die KiVi wurde 2012 in Kooperation mit dem Diakonischen Werk Bamberg-Forchheim e.V. eröffnet. Sie betreibt eine Krippengruppe (12 Plätze) und eine Kindergartengruppe (25 Plätze), in denen Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren bzw. bis zur Einschulung betreut werden. Der Universität Bamberg stehen in der Einrichtung anteilig für beide Gruppen Kontingenzplätze zur Verfügung.

Im Januar 2018 nahm die Großtagespflegestelle „Kinderinsel Erba.mbini“ auf der ERBA-Insel ihren Betrieb auf. Hier stehen zehn Betreuungsplätze für Kinder im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren zur Verfügung: acht Plätze für Kinder von Universitätsangestellten und zwei Plätze für Kinder studierender Eltern. Träger der Großtagespflegestelle ist das Diakonische Werk Bamberg-Forchheim e.V.

Weitere konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern und Kindern werden vom Eltern-Service-Büro der Universität initiiert und durchgeführt. Neben eigenen Angeboten findet vielfach auch eine Vernetzung mit anderen regionalen Projekten statt. Zu nennen sind hier insbesondere der Babysitterpool an der Universität, die regelmäßigen Eltern-Kind-Treffen, das „Oma/Opa-Freundschaftsprojekt“ sowie das Projekt „Leihgroßeltern im Landkreis Bamberg“ (für weitere Informationen vgl. <https://www.uni-bamberg.de/fgh/angebote-fuer-kinder/kinderbetreuung/>).

### *1.6.2 Pflege von Angehörigen*

Im Rahmen der Familiengerechten Hochschule (FGH) werden Maßnahmen zur Unterstützung von Universitätsmitgliedern entwickelt, die Angehörige pflegen. Dazu zählen in erster Linie vielfältige Informations- und Beratungsangebote. Handreichungen zur Rechtslage und zur konkreten Umsetzung an der Universität, etwa in Bezug auf Arbeitsbefreiung, wurden erstellt. Übersichten zu weiterführenden Angeboten werden gebündelt auf der Website der FGH bereitgestellt. Um dem wachsenden Bedarf auch qualitativ gerecht werden zu können, wurden zwei Mitarbeiterinnen des Eltern-Service-Büros zu Pflegelotsinnen ausgebildet.

In Bezug auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeitmodelle werden in Kooperation mit der Personalabteilung und dem Personalrat regelmäßig weitere Flexibilisierungsmaßnahmen geprüft sowie konkrete Lösungen zur Unterstützung von Personen mit Familienpflichten erarbeitet.

### *1.6.3 Kontakthalteprogramm*

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die durch familienbedingte Aufgaben über einen längeren Zeitraum vom Arbeitsplatz abwesend sind, die Rückkehr zu erleichtern, wurden, ebenfalls im Rahmen der Familiengerechten Hochschule, zwei Kontakthalteprogramme entwickelt. Die Programme unterstützen bei der gezielten Gestaltung der beruflichen Pause und bei der Planung des späteren Wiedereinstiegs. Ein Leitfaden befasst sich mit der Phase der Elternzeit und dem Wiedereinstieg, ein weiterer Leitfaden zielt auf die Beurlaubung und den Wiedereinstieg im Zusammenhang mit der Angehörigenpflege.

### *1.6.4 Universitäres Gesundheitsmanagement*

Ein weiteres Unterstützungsangebot für die Mitglieder der Universität wird durch die Stabsstelle Universitäres Gesundheitsmanagement geleistet. Die Universität möchte ihren Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern damit Perspektiven zur Stärkung und Erhaltung ihrer Gesundheit aufzeigen. Die Stabsstelle hat die Aufgabe, in Kooperation mit weiteren Stellen an der Universität die Rahmenbedingungen für „Gesundes Arbeiten“ zu verbessern und die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf ihre individuelle Gesundheit zu richten, sowie Impulse für einen gesunden Lebensstil zu geben.

#### *1.6.5 Psychosoziale Beratungsstelle für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter*

2019 wurde an der Universität eine Psychosoziale Beratungsstelle eingerichtet, an die sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können, um bei Krisen, Problemen oder besonderen Belastungen, die im Arbeitsumfeld entstehen oder dieses negativ beeinflussen, Hilfestellungen und Beratung zu erhalten. Ziel der Beratung ist es, Strategien zum Umgang mit dem bestehenden Problem zu entwickeln und bei Bedarf geeignete Anlaufstellen für eine weiterführende Unterstützung zu finden.

### 1.7 Netzwerke

#### *1.7.1 Landeskonzferenz und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen*

Die Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Universitäten (LaKoF) vertritt die Interessen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Universitäten gegenüber dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (StMWK), der Öffentlichkeit und anderen hochschulpolitischen Akteurinnen und Akteuren. Sie tagt einmal im Semester. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) agiert entsprechend auf der Bundesebene.

#### *1.7.2 Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*

Im Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von öffentlichen Einrichtungen in und um Bamberg vertreten. Es existiert seit dem Jahr 2002 und hat sich inzwischen fest etabliert. Regelmäßige Treffen dienen dem Erfahrungsaustausch und der Planung gemeinsamer Aktionen. Im Rahmen des Netzwerkes werden auch interne Fortbildungen durchgeführt. Gemeinsame Veranstaltungen richten sich je nach Themengebiet und Format entweder an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der beteiligten Institutionen oder an die breite Öffentlichkeit.

#### *1.7.4 Verein „Familie in der Hochschule“*

2007 als Best Practice Club gegründet, wurde das stetig wachsende Netzwerk 2018 in einen Verein überführt.<sup>1</sup> Alle Mitgliedshochschulen gehen mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ die Selbstverpflichtung ein, Familienorientierung an Hochschulen, in deren Umfeld sowie an Forschungseinrichtungen zu fördern und bestmögliche Standards zu schaffen. Der Verein dient seinen Mitgliedern zudem zum Erfahrungsaustausch und gibt Anregungen zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen. Die Mitgliedschaft im Verein ist gebunden an die aktive Teilnahme an Veranstaltungen des Vereins.

---

<sup>1</sup> <https://www.uni-bamberg.de/fgh/news-fgh/artikel/vereinsgruendung-netzwerk-familie-in-der-hochschule/>

### *1.7.5 Forum Mentoring e.V.*

Das Netzwerk bündelt wissenschaftliche Mentoring Programme deutschlandweit, die der Frauenförderung dienen. Durch regelmäßigen Austausch und über den Verein angebotene Fortbildungen kann auch das „Female Research Network“ FeRNet, das Mentoring Programm der Universitätsfrauenbeauftragten, beständig weiterentwickelt werden. Zuletzt wurde auch eine Regionalgruppe für Mentoring-Programme in Bayern etabliert, über die nun auch Kooperationen in Bezug auf das Rahmenprogramm stattfinden können.

### *1.7.6 Netzwerk GenderConsulting in Forschungsverbänden*

Die Universität Bamberg will die Kompetenzen ihrer Gleichstellungsakteurinnen auch bei Drittmittelanträgen nutzen und setzt daher zunehmend auf Gender Consulting Tätigkeiten aus dem Frauenbüro. Da dies noch ein junges Aktionsfeld der Frauenbeauftragten ist, werden über das Netzwerk Best Practice Maßnahmen und notwendige Weiterbildungen in Anspruch genommen. Das Netzwerk „GenderConsulting in Forschungsverbänden“ ist ein Zusammenschluss von Gleichstellungsakteurinnen und -akteuren, die mit Gender Consulting sowie mit der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen für Forschungsverbände an Hochschulen befasst sind.

### *1.7.7 Dual Career Netzwerk Nordbayern*

Die Universität Bamberg ist Mitglied in dem aus 15 Forschungseinrichtungen Nordbayerns bestehenden Netzwerk. Das Ziel des Netzwerks ist die Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften in der Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich mit dem Gedanken tragen, ihren Lebensmittelpunkt nach Nordbayern zu verlegen, werden bei der Suche nach einer passenden Stelle für ihre Partner oder Partnerinnen unterstützt.

## **2. Ziele und Maßnahmen**

### **2.1 Sicherung bisheriger Strukturen, Standards und Abläufe**

Die Ist-Analyse hat gezeigt, dass in verschiedenen Bereichen bereits gute Strukturen, Standards und Abläufe in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung vorliegen.

Dieses bisher Erreichte gilt es zu sichern, in dauerhafte Strukturen zu überführen und kontinuierlich auszubauen. Gleichstellungsfördernde Abläufe sollen verstetigt und dokumentiert werden, um Nachvollziehbarkeit, Transparenz, Kontinuität und Gleichbehandlung bei der Bearbeitung von Aufgaben und Anfragen zu gewährleisten. Dies gilt beispielsweise für die Organisation von Veranstaltungen, Informationsangebote, Kommunikationsstrukturen und Grundsätze der Einzelfallberatung sowie für die Beteiligung und Mitsprache der Akteurinnen und Akteure der Gleichstellung.

Verbesserungen in der Gleichstellungssituation basieren häufig auf familiengerechten Strukturen am Arbeits- und Studienplatz. Auf das Handlungsprogramm des „audit familiengerechte hochschule“ vom 31.05.2018 wird daher besonders hingewiesen. Die Umsetzung des Handlungsprogramms in Kooperation mit der Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ soll explizit auch durch die Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts unterstützt werden.

### **Maßnahmen**

- Abläufe sichern durch definierte Prozesse, Leitfäden oder Handreichungen: Um in den oben genannten Bereichen für die Sicherung guter Standards in der Gleichstellungsarbeit zu sorgen, werden (soweit noch nicht geschehen) von den mit der Aufgabe befassten Personen Prozesse etabliert und verschriftet sowie im Prozessportal<sup>2</sup> der Universität bereitgestellt. Die effiziente und gleichförmige Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Anfragen und Maßnahmen soll durch die Verschriftlichung von Prozessen gefördert werden.
- Schaffung bzw. Sicherung stetiger Strukturen und Einrichtungen: beispielsweise die Verbesserung der personellen Ausstattung von Service-Einrichtungen wie der Projektgruppe Familiengerechte Hochschule bzw. dem Eltern-Service-Büro und dem Frauenbüro. Angesichts der stetig wachsenden Zahl an Studierenden und Mitarbeitenden nimmt auch die Zahl der Universitätsangehörigen mit Familienpflichten zu. Sowohl vom Umfang als auch von der Qualität der zu leistenden Arbeit steigen die Anforderungen an das Eltern-Service-Büro stetig. Deshalb wird die Ausstattung des Eltern-Service-Büros, analog zu den bestehenden Serviceeinrichtungen, mit einer verstetigten halben Stelle angestrebt.
- Das Frauenbüro stellt die Kontinuität der Arbeit der Frauenbeauftragten sicher. Um auch eine Kontinuität im Bereich der Förderung von Wissenschaftlerinnen zu erlangen wird die dauerhafte Verfügbarkeit einer halben Stelle für Frauenförderung angestrebt. Damit wird auch der Tatsache Rechnung getragen, dass Mentoringaufgaben Daueraufgaben darstellen.

## 2.2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Die Universität achtet auf einen kritischen Umgang mit klassischen Geschlechterstereotypen. Insbesondere bei der Kommunikation nach außen und auf Bildern sollen Klischees nicht reproduziert, sondern verschiedene Lebensrealitäten dargestellt werden. Um die genderneutrale Sprache an der Universität Bamberg sowohl in der Außen- als auch in der Innenkommunikation weiter zu fördern und zu etablieren, soll eine einheitliche Linie dazu formuliert und von der Universitätsleitung an alle Beschäftigten kommuniziert werden. Als Empfehlung für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch dient u.a. der Flyer „Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren“. Konkrete Ziele werden jeweils für den wissenschaftsstützenden und wissenschaftlichen Bereich formuliert (siehe Punkt C und Punkt D).

Die Kommunikations- und Informationsangebote der mit der Gleichstellung befassten Einrichtungen und Personen sollen besser aufeinander abgestimmt werden, um Ratsuchenden eine schnellere Orientierung zu ermöglichen. In den Kommunikationsangeboten soll deutlicher hervorgehen, dass sowohl Frauen als auch Männer gleichermaßen angesprochen sind.

Die Sichtbarkeit der Beratungsangebote soll verbessert werden.

### Maßnahmen

Um die geschlechtergerechte Sprache an der Universität Bamberg weiter zu etablieren, sollen Führungspersonen von der Universitätsleitung dazu aufgefordert werden, ihre Kommunikation sowohl in Papierform als auch elektronisch, offline und online zu überprüfen und – falls erfor-

---

<sup>2</sup> <https://prozessportal.zuv.uni-bamberg.de/p/portal> (11.06.2018).

derlich – geschlechtergerecht umzuformulieren. Dazu sollen konkrete Hilfsangebote erstellt werden und der Flyer „Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren“ soll überarbeitet werden.

Die Sichtbarkeit der konkreten Beratungsangebote und Ansprechpersonen sowie die Sichtbarkeit der familienfreundlichen und diversity-freundlichen Kultur der Universität soll verbessert werden durch:

- Eine zielgruppenorientierte Darstellung, in der beispielsweise auch Männer und Väter stärker angesprochen werden.
- Das geplante „Leitbild für die Familienfreundlichkeit der Universität“ (vgl. Handlungsprogramm des audit familiengerechte hochschule), das von der Projektgruppe FGH erstellt wird, soll im künftigen Gleichstellungskonzept aufgenommen werden.
- Insbesondere das Themenfeld „Antidiskriminierung“ soll sichtbarer werden. Dazu sollte es in eine übergeordnete Diversity-Strategie eingebettet sein. Als Anlaufstelle bei unterschiedlichen Arten von Diskriminierung sollte es einen Ort an der Universität geben, der als Antidiskriminierungsstelle fungiert. Der Bekanntheitsgrad der Richtlinie „Grenzen wahren“ muss dringend erhöht werden. Potentielle Täter und Täterinnen müssen über mögliche Sanktionen informiert werden. Opfer müssen insbesondere in Akut-Situationen kompetente und leicht erreichbare Ansprechpersonen finden können. Analog zu Ersthelfenden im Bereich der Medizin sollen hier Ersthelfende ausgewählt und geschult werden. Gut sichtbare Informationen sollen an den verschiedenen Standorten auf die Möglichkeit der Unterstützung hinweisen.
- Durch ein Praxisprojekt im Auftrag der Universitätsleitung zur innerbetrieblichen Konfliktlösung sollen die bestehenden Beratungsstellen strukturiert, weiter vernetzt und sichtbarer gemacht werden, was es beratungssuchenden Personen erleichtern wird, schnell die richtige Anlaufstelle zu finden. Ein so entstandenes Leitsystem kann insbesondere in Fällen von sexualisierten Grenzüberschreitungen wichtig sein, da diese eine akute Belastung darstellen.

### 2.3 Personalentwicklung

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg sieht in einem Personalentwicklungskonzept ein zentrales Mittel, um die Chancengleichheit in Bezug auf Beförderungen und die berufliche Weiterqualifikation sicherzustellen. Im wissenschaftlichen Bereich gilt die Bamberger Personalentwicklungs- und Tenure Track Exzellenzrichtlinie, BETTER. Für den wissenschaftsstützenden Bereich wird angestrebt, innerhalb des Berichtszeitraums ein Personalentwicklungskonzept zu erstellen. Die Zielvereinbarung, die die Otto-Friedrich-Universität Bamberg mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst während der Gültigkeit dieses Konzeptes abschließen wird, enthalten in besonderem Maße Frauenfördermaßnahmen, die letztlich der Personalentwicklung unter Gleichstellungsaspekten dienen.

### 2.4 Internationalisierung

Chancengleichheit und Fragen der Gleichstellung müssen auch im internationalen Kontext berücksichtigt werden. Die Forschungsförderung auf EU-Ebene verlangt genauso wie die DFG nachhaltige und wirksame Gleichstellungsaktivitäten von Universitäten. Ziel ist es deshalb, die Aktivitäten dahingehend zu überprüfen, ob sie auch internationalen Standards standhalten und

den Bedürfnissen von Gaststudierenden sowie Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern aus dem Ausland gerecht werden.

Die Universität ist sich dessen bewusst, dass englische Übersetzungen zentraler Informationen und Beratungsangebote immer relevanter werden. Deshalb wird die Richtlinie „Grenzen wahren“ ins Englische übersetzt. Ebenso wird angestrebt, das Gleichstellungskonzept auf Englisch bereitzustellen.

Alle universitären Einrichtungen werden aufgefordert, ihre Webpräsenz dahingehend zu überprüfen, ob gleichstellungsrelevante Informationen zu Inhalten aber auch organisatorischen Fragen rund um das Studium auf Englisch verfügbar sind.

## C. Gleichstellungssituation im wissenschaftlichen Bereich und bei Studierenden

### 1. Ist-Analyse Zahlen zum Personal

Die Zahlen zum wissenschaftlichen Personal werden jährlich zum Stichtag 01. Dezember erhoben, da zu diesem Zeitpunkt die DFG ebenfalls Zahlen von den Universitäten erhebt. Der 01. Dezember 2017 ist der Stichtag, für den im Entstehungsprozess des Konzeptes alle benötigten Daten verfügbar waren. Um das Berichtsjahr 2017 für alle Zahlen und Prüfungszeiträume setzen zu können, werden Daten aus dem Wintersemester 2016/2017 abgebildet.

#### 1.1 Studierende und Hilfskräfte

Im Wintersemester 2016/2017 studierten 8.182 Frauen an der Universität Bamberg, was einen Anteil von 61,6 Prozent ausmacht. Insgesamt waren 13.277 Studierende immatrikuliert. Von den 1.145 ausländischen Studierenden sind 755 Frauen. Der Anteil der Studentinnen in dieser Gruppe liegt somit bei 65,9 Prozent.

Der Studentinnenanteil an der Fakultät Humanwissenschaften (HuWi) ist mit 82,3 Prozent der höchste. An der Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften (GuK) sind 69,9 Prozent der Studierenden Frauen, an der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (SoWi) liegt der Frauenanteil bei 54,9 Prozent. Bei Weitem nicht so hoch, aber im interuniversitären Vergleich beachtlich, ist der Anteil der Studentinnen an der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik. Hier sind 27,2 Prozent der Studierenden weiblich, im Bundesdurchschnitt sind es 21,1 Prozent (<https://www.kompetenz.de/Daten-Fakten/Studium/Studienanf-FG-Ing-Studienjahr-2017>).

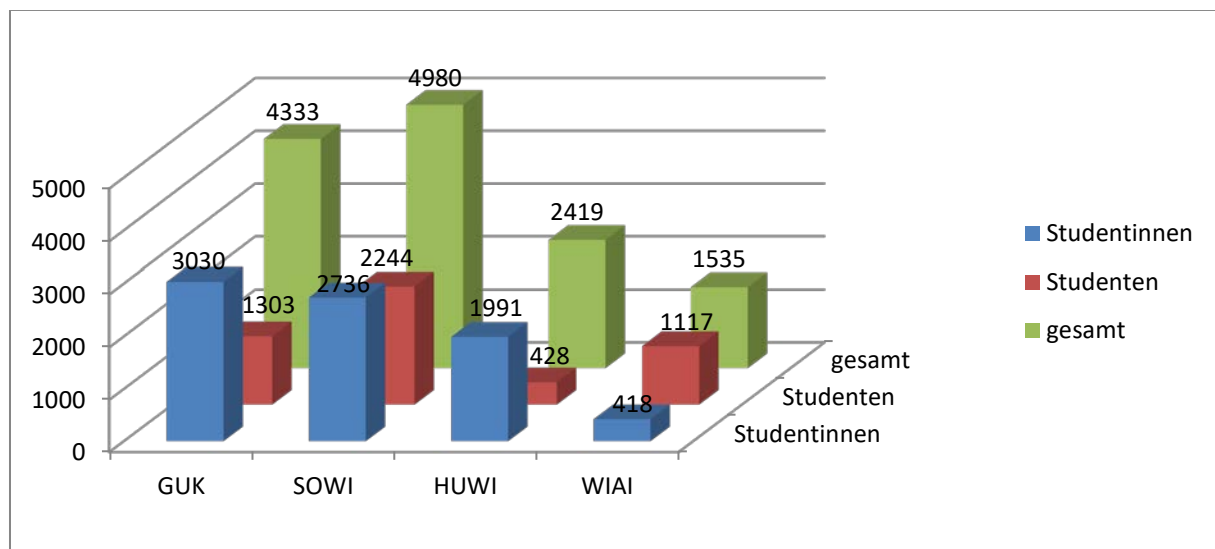


Abb. 1: Studierendenzahlen an den Fakultäten im Wintersemester 2016/2017

2114 der 13.277 Studierenden an der Universität Bamberg studierten im WS 2016/2017 einen Lehramtsstudiengang. Die Gruppe der Lehramtsstudierenden ist relativ groß, keiner Fakultät direkt zuzuordnen und gleichzeitig vorwiegend weiblich (1574 Studentinnen). Aus Sicht der für die Gleichstellung Aktiven ist diese Gruppe deshalb interessant, weil Gleichstellungsaktivitäten hier auch die männlichen Studierenden in den Fokus nehmen sollten. Außerdem bedarf es in dieser Gruppe besonderen Engagements, um genügend Nachwuchs für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen. Eine tiefgehende Analyse der Geschlechterverteilung in den Lehramtsstudiengängen nach Schulart und Fächerkombination wird deshalb angeregt. Für die nächste Versi-



on des Konzeptes sollen Ergebnisse vorliegen um entsprechende Ziele definieren sowie Maßnahmen entwickeln zu können, die zur Zielerreichung umgesetzt werden. Hierzu wird die Expertise des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung Bamberg eingeholt.

<b>Studiengang</b>	<b>Stud m</b>	<b>In %</b>	<b>Stud w</b>	<b>In %</b>	<b>gesamt</b>
<i>LA berufliche Schulen (auch Erw.)</i>	11	45,8	13	54,2	<b>24</b>
<i>LA Grundschule (auch Erw.)</i>	103	11,6	783	88,4	<b>886</b>
<i>LA Gymnasium (auch Erw.)</i>	246	36,9	420	63,1	<b>666</b>
<i>LA Hauptschule (auch Erw.)</i>	34	33,7	67	66,3	<b>101</b>
<i>LA Mittelschule</i>	91	35,4	166	64,6	<b>257</b>
<i>LA Realschule</i>	45	26,5	125	73,5	<b>170</b>
<b>gesamt</b>	<b>540</b>	<b>25,5</b>	<b>1574</b>	<b>74,4</b>	<b>2114</b>

*Tabelle 1: Übersicht über die Studierenden des Lehramts an der Universität Bamberg im Wintersemester 2016/2017. Quelle: ZUV-Portal*

Von den 665 studentischen Hilfskräften waren im Jahr 2017 432 weiblich. Das entspricht einem Anteil von 64,96 Prozent und liegt damit etwas höher als der Studentinnenanteil an unserer Universität. Auch die Zahlen für die Fakultäten bilden in etwa den Studentinnenanteil ab.

<b>Hilfskräfte</b>	<b>Stud. m</b>	<b>In %</b>	<b>Stud. w</b>	<b>In %</b>	<b>gesamt</b>
<i>Huwi</i>	25	15,7	134	84,3	159
<i>GuK</i>	48	31,4	105	68,6	153
<i>SoWi</i>	66	43,1	87	56,9	153
<i>WIAI</i>	40	65,6	21	34,4	61
<i>Zentralbereich</i>	2	22,2	7	77,8	9
<i>Zentrale Universitätsverwaltung</i>	8	32,0	17	68,0	25
<i>Zentrale Einrichtungen der Universität</i>	44	41,9	61	58,1	105
<b>gesamt</b>	<b>233</b>	<b>35,0</b>	<b>432</b>	<b>65,0</b>	<b>665</b>

*Tabelle 2: Übersicht über die studentischen Hilfskräfte an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017. Quelle: CEUS*

Von den 42 wissenschaftlichen Hilfskräften sind 15 Männer und 27 Frauen. Die geringe Anzahl an wissenschaftlichen Hilfskräften lässt eine Interpretation der Daten kaum zu. Bemerkenswert ist allenfalls das ausgeglichene Verhältnis von weiblichen und männlichen Hilfskräften an der Fakultät Huwi.

	Wiss. HK (m)	In Prozent	Wiss. HK (w)	In Prozent	gesamt
Huwi	3	50,0	3	50,0	6
GuK	8	36,7	14	63,6	22
SoWi	1	33,3	2	66,7	3
WIAI	1	100,0	0	0,0	1
Verwaltung	0	0,0	6	100,0	6
Zentrale Einrichtungen	2	50,0	2	50,0	4
gesamt	15	35,7	27	64,3	42

Tabelle 3: Übersicht über wissenschaftlichen Hilfskräfte an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017. Quelle: CEUS

## 1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg waren am 1. Dezember 2017 im wissenschaftlichen Bereich 634 Menschen angestellt, die nicht Professor oder Professorin waren. Davon waren 333 Frauen. Den weitaus größten Teil des wissenschaftlichen Mittelbaus machen Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 aus. 266 (54 Prozent) Frauen und 227 (46 Prozent) Männer sind in diesen Tarif eingruppiert. Von ihnen sind 82 Frauen (43,9 Prozent) und 105 Männer (56,1 Prozent) ganztags beschäftigt. Der Anteil der ganztags beschäftigten Frauen ist also deutlich geringer als der der Männer. Unbefristet sind von diesen in der Entgeltgruppe 13 angestellten Personen 28 Frauen und 26 Männer beschäftigt. Von den 15 beurlaubten Mitarbeitenden waren elf Frauen (vgl. Tabelle 10 im Anhang). Den Fakultäten werden 551 der 634 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Mittelbau zugeordnet. Tabelle vier weist die Anteile für die Fakultäten aus. Besonders an der Fakultät GuK fällt ein im Verhältnis zum Anteil der Professorinnen hoher Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf (58,7 Prozent).

Die Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich werden auf unterschiedliche Art finanziert. Als Lehrkräfte für besondere Aufgaben waren 64 Personen angestellt. Eine weitaus größere Gruppe stellen die Bediensteten, die aus Projektmitteln finanziert werden, dar. Da es nicht unüblich ist, dass Angestellte aus verschiedenen Quellen finanziert werden, ist eine Zuordnung von Stellen zu Köpfen aufwendig. Auf eine solche Aufstellung wird deshalb im aktuellen Konzept verzichtet. Detaillierte Informationen zu Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen enthalten die Tabellen 11 bis 14 im Anhang.

	Wiss. MA m	In Prozent	Wiss. MA w	In Prozent	gesamt	LBA m	LBA w
Huwi	45	32,8	92	67,2	137	12	11
GuK	76	41,3	108	58,7	184	8	20
SoWi	106	63,9	60	36,1	166	9	4
WIAI	47	73,4	17	26,6	64	0	0
gesamt	247	44,8	267	48,5	551	29	35

Tabelle 4: Übersicht über die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017. Quelle: CEUS

### 1.3 Assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

An der Universität Bamberg lehren und forschen Menschen, die nicht unmittelbar oder auf Dauer Teil der Universität sind, aber trotzdem von Gleichstellungsmaßnahmen profitieren können. Dazu zählen Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler die von einer Fakultät eingeladen wurden, Lehrbeauftragte, Stipendiatinnen und Stipendiaten, die sogenannten „Projects“ der Trimberg Research Academy sowie Honorarprofessorinnen und -professoren.

Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler werden an der Universität Bamberg nicht zentral erfasst. Vom Welcome Center betreut wurden im Jahr 2017 143 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Davon verbrachten 17 Frauen und 14 Männer nur einen kurzen Forschungsaufenthalt in Bamberg. Länger als zwei Wochen waren 54 Wissenschaftlerinnen und 58 Wissenschaftler zum Forschen in Bamberg.

Mit einem Georg Forster-Forschungsstipendium der Humboldt-Stiftung waren im Jahr 2017 fünf Wissenschaftler an der Universität Bamberg tätig. Zwei Wissenschaftler hatten ein Humboldt Forschungsstipendium inne. Seit der Einführung der Johann-von-Spix Gastprofessur im Sommersemester 2015 hatten 3 Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin die Professur inne. Eine weitere Möglichkeit, an die Universität Bamberg angebunden zu sein, bietet die Trimberg Research Academy. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Post-Doc-Phase, die ein Drittmittelprojekt eingeworben haben, werden als TRAc-Project an die Universität angebunden. Von der TRAc wurde im Jahr 2017 ein solches Project gemeldet. Unter den insgesamt fünf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, deren Project bisher durch die TRAc an die Universität angebunden waren, war eine Frau.

Die Anzahl der Lehraufträge variiert stark von Fakultät zu Fakultät. Die folgende Tabelle weist die Lehraufträge des Wintersemesters 2016/2017 und des Sommersemesters 2017 aus. Lehraufträge werden in allen Fakultäten in der Mehrheit an Männer vergeben. Das bedeutet insbesondere in der Fakultät Huwi eine starke Diskrepanz zum Studentinnenanteil.

	Lehraufträge m	In Prozent	Lehraufträge w	In Prozent	gesamt
Huwi	191	55,7	152	44,3	343
GuK	104	42,8	139	57,2	243
SoWi	66	60,0	44	40,0	110
WIAI	17	100,0	0	00,0	17

Tabelle 5: Übersicht über die an der Universität Bamberg vergebenen Lehraufträge im Wintersemester 2016/2017 und Sommersemester 2017. Quelle: Dekanate

Die Anzahl der Honorarprofessuren variiert stark über die Fakultäten hinweg. Es gibt lediglich an der Fakultät Huwi überhaupt eine Honorarprofessorin.

	Honorarprofessor	Honorarprofessorin	gesamt
Huwi	3	1	4
GuK	16	0	16
SoWi	3	0	3
WIAI	0	0	0
gesamt	22	1	23

Tabelle 6: Übersicht über die Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.04.2019. Quelle: Dekanate

## 1.4 Professorinnen und Professoren

In den Jahren 2013 bis 2017 hat die Otto-Friedrich-Universität insgesamt 37 Professorinnen und Professoren berufen, 19 davon waren Frauen, also 51,4 Prozent. Diese Bilanz ist sehr erfreulich. Zum Stichtag 01. Dezember 2017 lehrten an der Universität sechs Juniorprofessorinnen (66,67 Prozent) und drei Juniorprofessoren. Von den 56 mit W2 oder C3 besoldeten Professorinnen und Professoren waren 23 Frauen (41,1 Prozent). Den 26 mit C4 oder W3 besoldeten Professorinnen stehen allerdings 71 Professoren gegenüber – der Frauenanteil liegt hier somit bei nur 26,3 Prozent. Insgesamt ist der Anteil der Professorinnen an der Universität Bamberg hoch. Er ist im bayernweiten Vergleich mit Abstand der höchste und auch deutschlandweit Spitze. Im direkten Vergleich mit Universitäten, die ein ähnliches Fächerprofil aufweisen, liegt die Universität Bamberg ebenfalls vorne.

Fakultät	W1			W2/C3			W3/C4		
	m	w	w in %	m	w	w in %	m	w	w in %
Huwi	0	2	100	6	5	45,4	4	8	66,7
GuK	2	0	0	17	14	45,2	31	9	22,5
SoWi	0	4	100	8	3	27,3	25	8	24,3
WIAI	1	0	0	2	1	33,3	11	1	8,3
<b>gesamt</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>66,7</b>	<b>33</b>	<b>23</b>	<b>41,1</b>	<b>71</b>	<b>26</b>	<b>26,8</b>

Tabelle 7: Übersicht über die Professorinnen und Professoren an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017. Quelle: CEUS

Das Bild an den Fakultäten ist dabei nicht einheitlich. An der Fakultät Humanwissenschaften lehren insgesamt 15 Professorinnen (60,0 Prozent) und zehn Professoren. Mit W3 oder C4 besoldet sind davon acht Professorinnen (66,7 Prozent) und vier Professoren. An der Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften, haben dagegen 31 Männer und 9 Frauen (22,5 Prozent) einen Lehrstuhl inne und leiten 17 Männer und 14 Frauen (45,2 Prozent) eine Professur. An der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist das Verhältnis ähnlich deutlich. Ende des Jahres 2017 waren dort 25 Lehrstuhlinhaber und 8 Lehrstuhlinhaberinnen (24,3 Prozent) tätig, sowie 8 Professoren und 3 Professorinnen (27,3 Prozent). An der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik lehren 11 Professoren und 1 Professorin (8,3 Prozent) auf W3/C4-Stellen sowie zwei Professoren und eine Professorin (33,3 Prozent) auf W2/C3-Stellen.

## 2. Ziele und Maßnahmen Personalrekrutierung

### 2.1 Allgemein

Im wissenschaftlichen Bereich ist die Fluktuation der Mitarbeitenden systembedingt hoch. Berufungsverfahren sind ein strategisches Instrument der Profilschärfung für die Universität und deshalb von zentraler Bedeutung. Angesichts der berichteten Zahlen ist dabei auf den Gleichstellungsauftrag zu achten. Ziel ist es, unabhängig vom Geschlecht eine Stelle mit der Person zu besetzen, die am besten für die vorgesehene Aufgabe geeignet ist.

Grundsätzlich gilt deshalb an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, dass zu besetzende unbefristete wissenschaftliche Stellen öffentlich ausgeschrieben werden. Eine stichhaltige Begründung wird notwendig, wenn es nicht zu einer öffentlichen Ausschreibung kommen soll. Diese ist der

Dekanin bzw. dem Dekan der jeweiligen Fakultät, bei zentralen Einrichtungen dem Leiter der Abteilung Personal, vorzulegen. Ausschreibungstexte sind sprachlich so zu gestalten, dass sie Frauen, Männer und Personen ansprechen, die sich beiden Geschlechtern nicht zuordnen lassen. Die Personalabteilung ist hierbei behilflich und achtet darauf, dass diese Standards eingehalten werden.

Wenn wissenschaftliche Stellen an Fakultäten unbefristet besetzt werden, sind die Fakultätsfrauenbeauftragten am Auswahlverfahren zu beteiligen. In Service-Einrichtungen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind bei wissenschaftlichen Stellen entsprechend die Universitätsfrauenbeauftragten zu beteiligen. Der Ausschreibungstext und die eingegangenen Bewerbungen werden ihnen zur Kenntnis gegeben. Die Frauenbeauftragte entscheidet, ob sie sich am Auswahlverfahren beteiligt. Die Frauenbeauftragte ist immer dann zu beteiligen, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin das wünscht.

Die angespannte Kinderbetreuungssituation in der Stadt und an der Universität Bamberg wird als Hindernis für die Gewinnung von Studierenden sowie von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familie wahrgenommen. Die Universität unternimmt alles ihr politisch und rechtlich Mögliche, um diese Situation zu verbessern. Als nächster Schritt wird die Einrichtung einer Betreuung von Kindern zum Beginn des Semesters angestrebt, um Wartezeiten auf Betreuungsplätze überbrücken zu können.

Menschen, die Angehörige pflegen oder Kinder betreuen, können die Gestaltung ihrer wissenschaftlichen Karriere oft nicht in dem Maße vorantreiben, in dem das Menschen ohne diese Pflichten tun. Sie erwerben in dieser Phase außerdem soziale Kompetenzen sowie Managementkompetenzen, die aner kennenswert sind. Dies gilt es in geeignetem Maße zu berücksichtigen, sodass Eltern oder Pflegenden kein Nachteil entsteht. In welcher Form diese Anerkennung stattfindet, entscheidet das Auswahlgremium für die betreffende Stelle. Hierbei ist darauf zu achten, dass transparente Kriterien angewendet werden.

Zahlen zu Berufungs- und Besetzungsverfahren werden an der Universität Bamberg bisher zwar systematisch erfasst, aber kaum kommuniziert. In Zukunft soll für alle Stellen, die ausgeschrieben werden, festgehalten werden, wie viele Bewerbungen vorlagen (m/w), wie viele Bewerbungsgespräche stattgefunden haben (m/w) und ob ein Mann oder eine Frau eingestellt wurde. Auf das Erheben einer weiteren Geschlechterkategorie wird aufgrund des Datenschutzes zunächst verzichtet, da eine differenziertere Kategorisierung den Rückschluss auf Einzelpersonen zulässt. Die Dekanin bzw. der Dekan berichten davon im jährlichen Bericht zur Gleichstellungssituation der Fakultät. Diese Monitoring-Maßnahme stärkt die Transparenz von Besetzungs- und Berufungsverfahren.

## 2.2 Hilfskräfte und Studierende

Die dargestellten Zahlen weisen bei studentischen Hilfskräften ausgeglichene Anteile von Studentinnen und Studenten aus. Es ist aber zu beachten, dass die Gesamtheit der Studentinnen in einzelnen Studiengängen sehr viel größer ist als die der Studenten. Es wird deshalb angestrebt, dass der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften nicht niedriger ist als deren Anteil unter den Studierenden ihres Instituts bzw. Fachbereichs, da die Tätigkeit als studentische Hilfskraft nicht selten die Basis für eine wissenschaftliche Karriere bildet.

Die Universität Bamberg setzt sich das Ziel, mehr Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu ermutigen und zu befähigen, um das vorhandene Potential der Studierenden bestmöglich zu fördern. Masterstudentinnen sollen deshalb verstärkt die Zielgruppe für Informationsveranstaltungen sein. Bei der Auswahl der Teilnehmenden für Exkursionen soll verstärkt darauf geachtet werden, dass der Anteil der Studentinnen die teilnehmen, ihrem Anteil am Studienfach entspricht.

Die Initiative „Klischeefrei“ unterstützt angehenden Studierende bei einer Studien- und Berufswahl, die bestmöglich an deren Interessen und Fähigkeiten orientiert ist. Auch wenn die beratenden Stellen der Universität Bamberg bereits diesen Ansatz leben, weisen einzelne Studiengänge sehr unausgeglichene Anteile von Studentinnen und Studenten auf. In der Pädagogik werden deshalb beispielsweise „Boys‘ Days“ organisiert, die analog zu den an der WIAI seit vielen Jahren angebotenen „Girls‘ Days“ stattfinden. Weitere Impulse soll die Mitgliedschaft im Best-Practice Club Klischeefrei geben.

Alle Studierenden sollen die Möglichkeit erhalten, während ihres Studiums mindestens eine Veranstaltung zu besuchen, die Schlüsselkompetenzen im Bereich Gendersensibilität vermittelt. Die Veranstaltung soll anrechenbar sein. Das breite universitätseigene Lehrangebot kann im UnivIS mit einer eigenen Suchfunktion gefunden werden. Die Lehrenden werden immer zum Semesterbeginn vom Büro der Frauenbeauftragten darauf aufmerksam gemacht, ihre Lehrveranstaltung als Frauenspezifisch bzw. Geschlechtervergleichend zu kennzeichnen. Mit den von der Landeskongferenz der Frauenbeauftragten an Bayerischen Universitäten verantworteten Modulen der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb), „Gender studies“ und „Diversity“ besteht ein weiteres ergänzendes Angebot. Es soll überprüft werden, ob alle Studiengänge das online Modul der vhb für den Bereich Schlüsselqualifikationen zulassen. Weiterhin wird das Bewerben entsprechender universitärer Angebote zielgruppenspezifisch verstärkt, sodass etwa auch ausländischen Studierenden das Angebot bekannt ist. Das Anbieten zusätzlicher Lehrveranstaltungen sowie die Integration von Genderforschung in Lehrveranstaltungen werden angeregt.

### 2.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

Der wissenschaftliche Mittelbau ist die größte Gruppe an Angestellten im wissenschaftlichen Bereich. Hinsichtlich der Vertragslaufzeiten, des Umfangs von Verträgen und der Finanzierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht eine Vielzahl möglicher Anstellungsformen. Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg verpflichtet sich hierbei den „Grundsätzen der staatlichen bayerischen Hochschulen zum Umgang mit Befristungen nach dem WissZeitVG und zur Förderung von Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ sowie den von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) formulierten forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Das angestrebte Ziel sind ausgeglichene Geschlechteranteile im Mittelbau, auch hinsichtlich des Umfangs der Stellen, der Dauer der Befristung und der Besetzung von unbefristeten Stellen.

Um das Gefälle zwischen dem Anteil weiblicher Studierender und dem der Professorinnen weiterhin zu verringern, muss auch im Mittelbau darauf geachtet werden, dass der Anteil der weiblichen Lehrenden nicht signifikant geringer ist als der der Studentinnen. Als Untergrenze werden deshalb ausgeglichene Geschlechteranteile in den Bereichen angestrebt, in denen der Studentinnenanteil bei über 50 Prozent liegt. In Fächern, in denen Studentinnen unterrepräsentiert sind,

soll der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nicht wesentlich niedriger sein als der der Studentinnen.

In Fächern oder Bereichen, in denen sich generell sehr wenig Frauen bewerben, bemüht sich die Universität Bamberg besonders darum, geeignete Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung zu ermutigen. Ausschreibungen können deshalb so formuliert werden, dass sie Frauen in besonderer Weise ansprechen und in speziellen Stellenbörsen für Frauen veröffentlicht werden. Auf familienfreundliche Angebote kann in der Ausschreibung gesondert hingewiesen werden.

Es wird geprüft, ob „Dual Career“ Maßnahmen für den Bereich des Mittelbaus Relevanz haben können. Beratungsstellen wie das Frauenbüro, der Scientific-Career-Service (SCS) und die TRAC sowie die Personalabteilung werden für das Thema sensibilisiert und angehalten, den ihnen mitgeteilten Bedarf festzuhalten. Sollte dieser signifikant sein, werden die beratenden Stellen, unterstützt durch die Mitgliedschaft im Dual Career Netzwerk Nordbayern, nach Lösungsansätzen suchen.

Der Vertragsumfang soll nicht weniger als 50 Prozent der regulären Arbeitszeit betragen. Darüber hinaus verpflichtet sich die Universität Bamberg zur Einhaltung der von der DFG gesetzten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.

Für die Antragstellung bei externen Geldgebern, insbesondere der DFG, bietet das Frauenbüro ein Gender Consulting an. Das Angebot besteht darin, alle Anträge dahingehend zu optimieren, dass sie den Gleichstellungsstandards der DFG entsprechen und die zu beantragenden Gleichstellungspauschalen sinnvoll genutzt werden.

#### **2.4 Assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler**

Die Datenlage zu assoziierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern soll verbessert werden. Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler werden deshalb verstärkt ermutigt, die Unterstützung des Welcome Centers anzunehmen und sich dort zu registrieren. Weiterhin wird geprüft, ob dieser Personenkreis über die Vergabe der Servicecard erfasst werden kann. Sollten die Anteile von weiblichen und männlichen Gastwissenschaftlern stark variieren, wird die Universität Ziele und Maßnahmen entwickeln, dies zu ändern.

Bei der Vergabe von Stipendien wird weiterhin darauf geachtet, dass Frauen und Männer gleichermaßen (und dem Geschlechteranteil in ihrem Fach entsprechend) berücksichtigt werden. Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg schlägt weiterhin besonders geeignete Kandidatinnen für Stipendien vor.

Gerade bei der Anzahl der Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren besteht ein starkes Gefälle zwischen Frauen und Männern. Auch wenn zur Ernennung einer Honorarprofessorin oder eines Honorarprofessors besondere Bedingungen erfüllt sein müssen, die die Auswahl ohnehin erschweren, werden die Fakultäten angehalten, sich verstärkt um Honorarprofessorinnen zu bemühen und deren Anteil zu erhöhen.

#### **2.5 Professorinnen und Professoren**

Der Anteil der Professorinnen an der Universität Bamberg ist bayernweit der höchste. Diese Spitzenposition soll gehalten werden. Deshalb soll die Quote der berufenen Professorinnen von Berichtszeitraum zu Berichtszeitraum steigen. Minimalziel ist es, beim Professorinnenanteil insge-



samt nicht unter den aktuellen Stand zu sinken. Der Anteil der Professorinnen, die mit W3 vergütet werden, soll erhöht werden. Langfristig wird angestrebt, dass der Anteil der Professorinnen in den Fächern bei mindestens 50 Prozent liegt, in denen die Studentinnen die Mehrheit stellen. In allen anderen Fächern soll der Anteil der Professorinnen nicht unter dem der Studentinnen liegen.

Um dies erreichen zu können, werden Mitglieder in Berufungsausschüssen über die Ziele des Gleichstellungskonzepts informiert und in Genderkompetenz geschult. Dies geschieht derzeit über einen Flyer, der nach Inkrafttreten des Gleichstellungskonzeptes überarbeitet oder durch weiteres Material ergänzt wird.

Die Berufungsverfahrenordnung ist ein wirksames Instrument zur Erreichung der genannten Ziele. Hervorzuheben ist das Screening zu Beginn eines Besetzungsverfahrens, das eine Aussage über die Situation am akademischen Arbeitsmarkt und mögliche zu berufende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler trifft. Die Dekanate weisen qualifizierte Wissenschaftlerinnen aus diesem Kreis auf die ausgeschriebene Stelle hin. Frauen werden gemäß ihrem Anteil an den Bewerbungen zu Probevorträgen eingeladen, sie stellen aber mindestens die Hälfte der Vortragenden.

Es wird angestrebt, Berufungsausschüsse mit steigendem Frauenanteil in der Professorenschaft zunehmend mit Frauen zu besetzen, bis sie zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt werden können. Die externen Gutachten sollen von Männern und Frauen erstellt werden.

### 3. Ziele und Maßnahmen Personalentwicklung

#### 3.1 Allgemein

Die Universität Bamberg ist bestrebt, Menschen an die Universität zu binden und deren Potential zu nutzen. Ziel ist es deshalb, das Arbeitsklima so zu gestalten, dass es Menschen in besonderen Lebenslagen bestmöglich unterstützt. Dazu gehört auch, dass das Arbeiten an die jeweilige Lebensphase der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden kann. Gleichzeitig soll die berufliche Weiterqualifizierung gefördert werden und dabei darauf geachtet werden, dass Frauen und Männer in gleichem Maße berücksichtigt und gefördert werden.

Wer Kinder erzieht oder Angehörige pflegt, soll die Möglichkeit bekommen, Arbeitszeit und Arbeitsort dieser Situation bestmöglich anzupassen. Jede Lehrereinheit ist deshalb angehalten, zu überprüfen, ob Präsenzzeiten auf diese besonderen Bedürfnisse angepasst werden können. Auch das wissenschaftlich tätige Personal soll regelmäßig über Regelungen zur Elternzeit und Möglichkeiten der Beurlaubung sowie tarifrechtliche Neuerungen informiert werden.

#### 3.2 Hilfskräfte und Studierende

Hilfskrafttätigkeiten und die Übernahme von Tutorien werden als Einstieg in die wissenschaftliche Karriere gesehen. Es ist darauf zu achten, dass Frauen bei gleicher Eignung entsprechend gefördert werden. Bei kleinen Fächern können die Institute als Einheit zugrunde gelegt werden.

Der Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen (PUSH) weist seit dem Jahr 2007 auf das hohe wissenschaftliche Potential von Studentinnen der Universität Bamberg hin. Dieser Preis wird an vier Absolventinnen vergeben, deren Master- oder



Zulassungsarbeit mit der Note „sehr gut“ benotet wurde. Es wird angestrebt, die Bewerberinnenzahl konstant hoch zu halten. In Fakultäten, aus denen weniger Bewerbungen kommen, soll gezielt für den Preis geworben werden.

Der überwiegende Teil der an der Universität Bamberg studierbaren Studiengänge ist auch in Teilzeit studierbar. Eine Ausnahme bilden die Lehramtsstudiengänge und derzeit noch die Studiengänge der BWL. Ein Wechsel zwischen Teilzeit- und Vollzeitstudium ist jederzeit möglich. So kann die zeitliche Belastung durch das Studium auf die jeweilige Lebenssituation angepasst werden. Studierende, die Beurlaubt sind, weil sie Angehörige pflegen oder Kinder erziehen, können weiterhin Studien- und Prüfungsleistungen erbringen.

### 3.3 Wissenschaftlicher Mittelbau

Der Wissenschaftliche Mittelbau trägt einen beachtlichen Teil der Forschungsleistungen und der Lehre. Gleichzeitig ist der Konkurrenzdruck groß und die Qualifizierungsphase fällt nicht selten zusammen mit der Zeit der Familiengründung. Um Wissenschaftlerinnen nicht in dieser kritischen Phase zu verlieren, sind Maßnahmen der Personalentwicklung auch für diese Gruppe unbedingt unter Gleichstellungsaspekten zu gestalten.

Sach- und Personalmittel sowie Forschungsmittel sollen ausgewogen vergeben werden. Das ist beispielsweise im Rahmen der internen Forschungsförderung gut kontrollierbar und wird auch so praktiziert. Werden Mittel von außerhalb der Universität eingeworben, kann dies dadurch geschehen, dass Frauen und Männer in gleichem Maße in das Projekt eingebunden werden und die Möglichkeit zur Publikation bekommen. Geeignete Frauen sollen auch auf offene Qualifikationsstellen hingewiesen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Trimberg-Research Academy und das Dezernat Forschungsförderung und Transfer (Z/FFT) beraten Wissenschaftlerinnen zu Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft und helfen so, den kritischen Karriereschritt zwischen Promotion und Post-Doc zu gehen. Die Frauenfördermaßnahmen der Frauenbeauftragten setzen ebenfalls gezielt an dieser Stelle an. Sowohl das Mentoring-Programm als auch das Stipendienprogramm und das Kolloquium „Forschende Frauen“ fördern Wissenschaftlerinnen zwischen Promotion und Habilitation. Wissenschaftlerinnen sollen weiterhin vermehrt für besonders karrierefördernde Stipendien und Preise vorschlagen werden.

Die Organisation wissenschaftlicher Tagungen ist ein Teil der Qualifikationen, die von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern erwartet werden. Die Frauenbeauftragten der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ermöglichen ab dem Jahr 2019 durch die Förderinitiative „SPOT“ (Successful Professional Outstanding Transnational | Tagungsförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) Wissenschaftlerinnen die Durchführung einer internationalen wissenschaftlichen Tagung an der Universität Bamberg durch finanzielle und organisatorische Unterstützung.

Die Bamberger Personalentwicklungs- und Tenure Track Exzellenzrichtlinie ist ein noch junges aber wirksames Instrument der Personalentwicklung um Wissenschaftlerinnen an der Universität Bamberg zu fördern und sie an die Universität zu binden. Die Tenure Track Option bietet jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eine Perspektive und relativ hohe Planungssicherheit. Das für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. zunächst befristet eingestellte Professorinnen und Professoren vorgesehene Evaluationsverfahren sieht flexible Reaktionen auf Familienphasen vor. Das „BETTER Research Sabbatical“ bietet Post-Docs nach erfolgreicher Zwischenevaluation die Möglichkeit, ein Semester lang von der Lehrverpflichtung befreit zu werden und diese Zeit gezielt für die wissenschaftliche Weiterqualifikation zu nutzen.

### 3.4 Professorinnen und Professoren

Neben der Rekrutierung von Professorinnen ist auch deren Bindung an die Universität Bamberg essentiell für den Erhalt der besten (weiblichen) Köpfe. Die bereits erwähnte Richtlinie BETTER ist dabei sehr hilfreich. Ein kollegiales Mentoring-Programm für erstberufene Professorinnen und Professoren hat sich als gewinnbringende Maßnahme herausgestellt, Erstberufenen den Einstieg in die Universität Bamberg zu erleichtern. Neu- und gleichzeitig erstberufene Professorinnen und Professoren können aus drei vorgeschlagenen Mentorinnen oder Mentoren (jeweils mindestens ein Mann und eine Frau) wählen. Die Mentoring-Beziehung umfasst karrierebezogene Orientierung, psychosoziale Unterstützung, Wissenstransfer und Persönlichkeitsentwicklung. Weiterhin kommt Berufungs- und Bleibeverhandlungen eine zentrale Rolle zu. Gleichzeitig soll auch der Professorenschaft die Möglichkeit zur internen Weiterbildung gegeben werden. Coachingmaßnahmen sind hier exemplarisch zu nennen.

## 4. Ist Zustand, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Gremien und Ämtern

Im Jahr 2017 waren in Gremien der universitären Selbstverwaltung insgesamt mehr Männer als Frauen aktiv, man kann aber nicht davon sprechen, dass Frauen unterrepräsentiert sind. Bezieht man den Frauenanteil an den Fakultäten in diese Überlegungen mit ein, so ist erkennbar, dass Frauen insbesondere in der Fakultät WIAI stärker in der Selbstverwaltung engagiert sind als ihre männlichen Kollegen. Gleiches kann man den Männern in der Fakultät Huwi bescheinigen.

Gremium <sup>3</sup>	Männer	In %	Frauen	In %	gesamt
Universitätsleitung	3	60,0	2	40,0	5
Erweiterte Universitätsleitung	6	60,0	4	40,0	10
Universitätsrat	11	55,0	9	45,5	20
Senat	6	60,0	4	40,0	10
Fakultätsrat GuK	9	45,0	11	55,5	20
Fakultätsrat Huwi	7	50,0	7	50,0	14
Fakultätsrat SoWi	9	60,0	6	40,0	15
Fakultätsrat WIAI	10	66,7	5	33,3	15

Tabelle 8: Übersicht über die Besetzung der Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017. Quelle: Bekanntmachung zum Wahlergebnis der Hochschulwahlen 2017 und Bekanntmachungen der Dekanate sowie der Universitätsleitung

Die Studierenden berichten trotz der großen Grundgesamtheit an Studentinnen von einer besonderen Belastung der Studentinnen, die sich engagieren. Ein Anreiz für alle Studierenden, sich in der Studierendenvertretung zu engagieren wäre eine verbindliche Regelung zur Verlängerung des Bezugszeitraums von BAföG, da intensives Engagement in universitären Gremien zu einer Verlängerung des Studiums führen kann. Eine solche Bundesregelung kann weiterhin gefordert werden, allerdings nicht für die Universität Bamberg allein umgesetzt werden.

<sup>3</sup> Jeweils ohne beratende Mitglieder

Gremium	Männer	In %	Frauen	In %	gesamt
Studentischer Konvent	9	47,4	10	52,6	19
Fachschaft GuK	2	20,0	8	80,0	10
Fachschaft Huwi	3	37,5	5	62,5	8
Fachschaft SoWi	6	60,0	4	40,00	10
Fachschaft WIAI	5	71,4	2	28,6	7

*Tabelle 9: Übersicht über die Besetzung der studentischen Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017.  
Quelle: Bekanntmachung zum Wahlergebnis der Hochschulwahlen 2017*

Engagement in der universitären Selbstverwaltung ist Teil der Dienstverpflichtung aller Universitätsangehörigen. Im Sinne der Gleichstellung ist ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Frauen und Männern in Gremien und Ämtern erstrebenswert. Gleichzeitig soll eine zu hohe Belastung von Wissenschaftlerinnen vermieden werden, damit Forschungs- und Publikationstätigkeiten sowie die Lehre nicht unter diesem Engagement leiden. Besonders in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, muss also weiterhin auf eine gute Balance zwischen diesen Tätigkeiten geachtet werden oder für eine entsprechende Entlastung gesorgt werden. Denkbar wäre etwa, Lehraufträge zu vergeben, die von zentraler Stelle finanziert und im Idealfall von einer Frau übernommen werden. Alternativ könnte über eine höhere finanzielle Honorierung von Engagement in der Selbstverwaltung durch finanzielle Unterstützung aus Mitteln der internen Forschungsförderung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in besonderen Ämtern nachgedacht werden.

Weiterhin ist eine gerechte Verteilung der Gremienarbeit auf möglichst viele Schultern das Ziel. Das kann mit der Erhöhung der Attraktivität des Engagements in der Selbstverwaltung erreicht werden. Denkbare Maßnahmen sind Weiterbildungsangebote in denen die für die Gremientätigkeit relevante Fähigkeiten trainiert werden sowie die Verleihung eines Zertifikats, das die Teilnahme an diesen Maßnahmen sowie die geleistete Gremienarbeit würdigt. Dieses Zertifikat könnte für alle Qualifikationsstufen entsprechend angepasst werden, sodass sowohl Studierende, als auch der wissenschaftliche Mittelbau und die Gruppe der Professorinnen und Professoren bestmöglich profitieren. Inhalte eines solchen Weiterbildungskonzeptes können die Vermittlung rhetorischer und kommunikativer Fähigkeiten, Führungskompetenz, die effiziente Leitung von Gremiensitzungen und Durchsetzungsstrategien sein. Eine sinnvolle Ergänzung dazu stellen Workshops dar, die Genderkompetenz vermitteln, sowie ein speziell für Frauen zu entwickelndes Zusatzprogramm.

## 5. Ist Zustand, Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in Forschung und Lehre

Geschlechterrelevante Inhalte in Forschung und Lehre berücksichtigt zu wissen, sieht die Otto-Friedrich-Universität als Querschnittsaufgabe an, die das Ziel hat, gleichstellungsrelevante Aspekte in allen Fächern zum Gegenstand von Seminaren und Vorlesungen zu machen. Dazu ist es wichtig, Studierende und Lehrende für die Relevanz der Dimension „Geschlecht“ zu sensibilisieren. Dieses Bewusstsein ist derzeit unterschiedlich stark vorhanden und Daten dazu wurden nicht erhoben. Bis zur Überarbeitung des Konzepts soll deshalb erhoben werden, wie stark geschlechtervergleichende Themen in Forschungstätigkeiten und Lehrveranstaltungen verbreitet

sind und wo es Lücken gibt. Diese können dann mit zu erarbeitenden Maßnahmen gezielt geschlossen werden.

Das in der Expertensuche über das Informationssystem UnivIS mögliche Filtern nach „frauen-spezifischen/geschlechtervergleichenden“ Lehrveranstaltungen ergab in Wintersemester 2016/2017 vier Treffer, im Sommersemester 2017 drei Treffer. Lehrveranstaltungen, die in diese Kategorie passen wurden aber sicherlich mehr angeboten. Die Möglichkeit, Lehrveranstaltungen zu kennzeichnen ist also entweder nicht bekannt oder sie wird nicht als relevant eingeschätzt. Das Frauenbüro ruft einmal im Semester mittels eines Filmes dazu auf, Lehrveranstaltungen entsprechend zu kategorisieren.

Der von den Frauenbeauftragten ins Leben gerufene „Bettina-Paetzold-Preis für gute Genderlehre“ honoriert Lehrende, die im Bereich Genderforschung Seminare anbieten. Der Preis ist mit 500,00 Euro dotiert und wird seit dem Jahr 2017 vergeben. Die Studierendenschaft ist aufgerufen, Lehrveranstaltungen vorzuschlagen und wird auf diese Weise ebenfalls für das Thema sensibilisiert.

Das Forum Genderforschung bietet allen universitätsangehörigen Genderforschenden eine Plattform zum Austausch. Im Wintersemester 2016/2017 fand außerdem eine Ringvorlesung zum Thema Gender statt, bei der auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler von anderen Universitäten vortrugen. Eine solche Vorlesung kann wiederholt werden. Sinnvoll wäre auch die Verankerung von Genderforschung in bestehenden Formaten. Bei der Organisation von Ringvorlesungen, Kolloquien und Tagungen kann darauf geachtet werden, dass einzelne Beiträge eine geschlechtervergleichende Komponente beinhalten.

Gendersensibilität in Lehre und Forschung drückt sich auch dadurch aus, dass geschlechtergerecht formuliert wird. Derzeit gelten an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg die Vorgaben der bayerischen Staatskanzlei aus dem Jahr 2003. Diese besagen, dass das Verwenden von Sparschreibungen, also Klammern (Student (in)), Schrägstrichen (Student/in) und das „Binnen-I“ (StudentIn) nicht zulässig sind und stattdessen neutrale Formulierungen (Studierende) oder Paarformen (Studentinnen und Studenten) angewendet werden sollen. Diese Regeln gilt es einzuhalten. Auf die Verwendung des generischen Maskulinums sollte auch in akademischen Texten verzichtet werden.

Derzeit finden immer öfter neue Schreibformen Verwendung, die auch die Menschen einschließen sollen, die sich nicht einem der beiden gängigen Geschlechter zugehörig fühlen. Dazu gehören der gender-Star (Student\*in) der Gender-Gap (Student\_in) und der Doppelpunkt (Student:in). Es wird geprüft, ob diese Schreibweisen im universitären Kontext flächendeckend Anwendung finden sollen. Neuerungen werden entsprechend kommuniziert. Bis auf weiteres finden deshalb die im Flyer zum geschlechtergerechten Formulieren aufgestellten Regeln Anwendung. Sie sind auch vom wissenschaftliche Personal anzuwenden.

## D. Gleichstellungssituation im wissenschaftsstützenden Bereich

Die Schaffung einer ausgewogenen Beschäftigungssituation im Sinne des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist ein zentrales, langfristiges Anliegen der Universität Bamberg. Angesichts der äußerst angespannten Stellensituation auch im wissenschaftsstützenden Bereich liegt in dieser Aufgabe eine große Herausforderung.

### 1. Ist-Analyse

#### 1.1 Beschäftigungssituation

Der folgende Bericht beruht auf Daten, die gemäß Art. 5 Abs. 1 BayGlG zum Stichtag 30.06.2018 bzw. zum Berichtszeitraum 01.07.2017 bis 30.06.2018 von der Personalabteilung erhoben worden sind. In Anlehnung an den im Bayerischen Gleichstellungsgesetz vorgesehenen fünfjährigen Turnus werden diese Daten verglichen mit den entsprechenden Daten zum Stichtag 30.06.2013 bzw. zum Berichtszeitraum 01.07.2012 bis 30.06.2013.

##### 1.1.1 Anzahl der wissenschaftsstützenden Beschäftigten gesamt

An der Otto-Friedrich-Universität waren zum Stichtag 30.06.2018 im wissenschaftsstützenden Bereich 563 Personen beschäftigt. Der Anteil der 362 Frauen entspricht damit 64,3 Prozent. Der Anteil der 201 Männer entspricht 35,7 Prozent. In Bezug auf die Vollzeitäquivalente verteilt sich die Zahl der insgesamt 442,4 Vollzeitäquivalente auf 263,03 Frauen (59,46 Prozent) und 179,37 Männer (40,54 Prozent).

Im Vergleich zu 2013 fand eine Steigerung der Beschäftigtenzahlen sowie der Vollzeitäquivalente statt. Nach wie vor sind im wissenschaftsstützenden Bereich deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt, es fand lediglich eine leichte Veränderung um ca. 3 Prozent statt. In Bezug auf die Vollzeitäquivalente ist der Anteil der Männer im Vergleich zu den Frauen höher geblieben, jeweils bemessen an der Anzahl der beschäftigten Männer und Frauen.

Wiss.stützendes Personal	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Personen	563	362	64,3 %	201	35,7 %
Vollzeitäquivalente	442,4	263,03	59,46 %	179,37	40,54 %

Tabelle 10: Wissenschaftsstützendes Personal gesamt, Stand 30.06.2018

Wiss.stützendes Personal	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Personen	503	338	67,2 %	165	32,8 %
Vollzeitäquivalente	403,44	249,10	61,74 %	154,34	38,26 %

Tabelle 11: Wissenschaftsstützendes Personal gesamt, Stand 30.06.2013

##### 1.1.2 Darstellung nach Statusgruppen

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals waren 2018 deutlich mehr tarifbeschäftigte Personen (471) angestellt als Beamtinnen und Beamte (92). Im Vergleichszeitraum von 2013 zu 2018 ist das Verhältnis der tarifangestellten (ca. 84 Prozent) zu den verbeamteten Personen (ca. 16 Prozent) weitgehend gleichgeblieben. In der Verteilung zwischen Männern und Frauen fand allerdings eine signifikante Veränderung statt, denn der Anteil der verbeamteten Männer hat von 32,1 Prozent (2013) auf 40,2 Prozent (2018) zugenommen. Die Zahl der verbeamteten Männer stieg von 26 auf 37 Personen, während die Zahl der verbeamteten Frauen (55) gleichgeblieben ist.

In Bezug auf die Vollzeitäquivalente 2018 entspricht der Anteil der Verbeamtungen damit der Verteilung zwischen Männern und Frauen. Im Vergleich zur Gesamtzahl der 2018 beschäftigten Personen im wissenschaftsstützenden Bereich (Frauen 64,3 Prozent, Männer 35,7 Prozent) sind proportional mehr Männer verbeamtet.

Im Bereich der tarifbeschäftigten Personen hat sich das Verhältnis nur geringfügig verschoben. Die Zahl der angestellten Männer stieg leicht um ca. 2 Prozent.

Statusgruppen	Gesamt	Gesamt %	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Beamte	92	16,34 %	55	59,78 %	37	40,22 %
Angestellte	471	83,66 %	307	65,18 %	164	34,82 %

Tabelle 12: Beschäftigte nach Statusgruppen, Stand 30.06.2018

Statusgruppen	Gesamt	Gesamt %	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Beamte	81	16,1 %	55	67,9 %	26	32,1 %
Angestellte	422	83,9 %	283	67,06 %	139	32,94 %

Tabelle 13: Beschäftigte nach Statusgruppen, Stand 30.06.2013

#### Eingruppierung der Beamtinnen und Beamten

2018 waren 92 Personen Beamtinnen und Beamte, davon 55 Frauen (59,78 Prozent) und 37 Männer (40,22 Prozent). Diese teilen sich auf die folgenden Qualifikationsebenen (QE) auf: Ein Mann W3, eine Frau B3. In der 4. QE beträgt der Anteil der Frauen nur 29,17 Prozent, obwohl sie in der Gruppe der Beamten insgesamt stärker vertreten sind als Männer. In der 3. QE beträgt der Frauenanteil hingegen 72 Prozent und in der 2. QE 68,75 Prozent.

Im Vergleich zu 2013 fand damit eine signifikante Veränderung in der Verteilung der Eingruppierung zwischen Männern und Frauen in der 4. Qualifikationsebene statt. 2013 lag die Verteilung in der 4. QE (Frauen 57,1 Prozent, Männer 42,9 Prozent) näher an der Gesamtaufteilung zwischen Männern und Frauen im Bereich der Beamten (Frauen 67,9 Prozent, Männer 32,1 Prozent) als im aktuellen Berichtsjahr 2018. Die Änderungen in den übrigen Ebenen fallen mit max. 2 Prozent geringer aus. Die B2-Stelle ist im Vergleichszeitraum zu einer B3-Stelle aufgewertet worden.

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
W3	1	0		1	100 %
B3	1	1	100 %	0	
4. QE	24	7	29,17 %	17	70,83 %
3. QE	50	36	72 %	14	28 %
2. QE	16	11	68,75 %	5	31,25 %
1. QE	0				

Tabelle 14: Beamtinnen und Beamten nach Qualifikationsebenen, Stand 30.06.2018

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
W3	1	0		1	100 %
B2	1	1	100 %	0	
4. QE	14	8	57,1 %	6	42,9 %
3. QE	48	34	70,8 %	14	29,2 %
2. QE	17	12	70,6 %	5	29,4 %
1. QE	0				

Tabelle 15: Beamtinnen und Beamten nach Qualifikationsebenen, Stand 30.06.2013

#### Eingruppierung der Angestellten (TV-L Beschäftigte)

471 Personen sind im wissenschaftsstützenden Bereich als TV-L Beschäftigte angestellt, davon 307 Frauen (65,18 Prozent) und 164 Männer (34,82 Prozent). Bei der Aufteilung auf die Eingruppierungsstufen fallen große Unterschiede auf, vor allem in den mit der ersten und zweiten Qualifikationsebene vergleichbaren Gruppen (ehemals „Einfacher Dienst“: 86,21 Prozent Männer und ehemals „Mittlerer Dienst“ 79,78 Prozent Frauen). In der mit der 4. QE vergleichbaren Gruppe (ehemals „Höherer Dienst“) liegt der Frauenanteil von 60,2 Prozent recht nah am Anteil der weiblichen Beschäftigten insgesamt. Während in der mit der 3. QE vergleichbaren Gruppen (ehemals „Gehobener Dienst“) der Männeranteil mit 53,8 Prozent überwiegt.

Im Vergleich zu 2013 sind zwar nur geringfügige Veränderungen um 2 bis 3 Prozent zu verzeichnen. Allerdings entfernt sich der Anteil der Frauen in der höchsten Eingruppierungsstufe durch die Verringerung um 2 Prozent noch stärker von dem Gesamtanteil der Frauen an der Gruppe der Tarifbeschäftigten (65,18 Prozent).

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	88	53	60,23 %	35	39,77 %
vergleichbar 3. QE	78	36	46,15 %	42	53,85 %
vergleichbar 2. QE	267	213	79,78 %	54	20,22 %
vergleichbar 1. QE	29	4	13,79 %	25	86,21 %
außertarifl. Vertrag	2	1	50 %	1	50 %
Auszubildende	6	0		6	100 %
Sondertarif PGR4UE	1	0		1	100 %

Tabelle 16: Eingruppierung der Tarifbeschäftigten, Stand 30.06.2018

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	53	33	62,26 %	20	37,74 %
vergleichbar 3. QE	73	34	46,58 %	39	53,42 %
vergleichbar 2. QE	247	205	83 %	42	17 %
vergleichbar 1. QE	37	5	13,51 %	32	86,49 %
außertarifl. Vertrag	1	0		1	100 %
Auszubildende	8	4	50 %	4	50 %
Sondertarif PGR4UE	1	0		1	100 %

Tabelle 17: Eingruppierung der Tarifbeschäftigten, Stand 30.06.2013

### 1.1.3 Darstellung nach Themen mit Bezug zu Gleichstellung

#### Beurlaubung, Elternzeit, Mutterschutz

Zum Stichtag 30.6.2018 befanden sich jeweils 3 Frauen und 3 Männer im Sonderurlaub. Im Vergleichsjahr 2013 befanden sich 2 Frauen im Sonderurlaub.

In Elternzeit befanden sich 2018 zum Stichtag 9 Frauen und 1 Mann (Vergleich 2013: 2 Frauen). In der von der Personalabteilung erstellten Statistik werden hier allerdings nur Personen erfasst, die sich vollständig in Elternzeit befinden. Eine teilweise Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von Erziehungszeiten oder auch die Nutzung des ElterngeldPlus-Programms ist in der Rubrik der Teilzeitbeschäftigten enthalten. Als ein positiver gleichstellungsrelevanter Trend wird gewertet, dass auch Männer verstärkt Erziehungs- und Pflegezeiten wahrnehmen (vgl. auch Bereich der Teilzeitbeschäftigung). Eine automatisierte Abfrage von Teilzeit aufgrund von Kindererziehung ist im gegebenen System nicht möglich.

In Mutterschutz befanden sich zum Stichtag 2 Frauen (2013: 7 Frauen).

Beurlaubung, Elternzeit	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Beurlaubung	6	3	50 %	3	50 %
Elternzeit	10	9	90 %	1	10 %
Mutterschutz	2	2			

Tabelle 18: Beurlaubungen und Familienpflichten, Stand 30.06.2018

Beurlaubung, Elternzeit	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Beurlaubung	2	2	100 %	0	
Elternzeit	3	3	100 %		
Mutterschutz	7	7			

Tabelle 19: Beurlaubungen und Familienpflichten, Stand 30.06.2013

#### Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeit flexibler Teilzeitbeschäftigung ist eine wichtige Maßnahme, um beispielsweise eine bessere Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben zu erreichen. Im Vergleichszeitraum ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten angewachsen und übersteigt in 2018 die Anzahl der Ganztagskräfte. Bei den Teilzeitbeschäftigten überwiegen nach wie vor stark die Frauen: Zum Stichtag 30.6.2018 sind 248 Frauen teilzeitbeschäftigt, das entspricht 83,5 Prozent der Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten (oder 44 Prozent der Gesamtanzahl der Beschäftigten oder 68,51 Prozent der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen). Besonders hoch ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Entgeltgruppe EG6.

49 Männer sind teilzeitbeschäftigt, das entspricht einem Anteil von 16,5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (oder 8,7 Prozent der Gesamtzahl der Beschäftigten oder 24,38 Prozent der Gesamtzahl der beschäftigten Männer). Der größte Teil der teilzeitbeschäftigten Männer arbeitet in der Entgeltgruppe 13 (13 Personen).

Zum Vergleich waren zum Stichtag 30.06.2013 217 Frauen (89 Prozent der Teilzeitbeschäftigten; 43,1 Prozent der Gesamtbeschäftigten; 64,2 Prozent der beschäftigten Frauen) und 26 Männer



(5,12 Prozent der Gesamtbeschäftigten; 15,76 Prozent der beschäftigten Männer) teilzeitbeschäftigt. Damit hat der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer im Vergleichszeitraum deutlich zugenommen, wohingegen die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen sank. Bei nach wie vor deutlicher Diskrepanz bewegen sich die Zahlen aufeinander zu.

Teilzeittätigkeit	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Ganztagskräfte	266	114	42,86 %	152	57,14 %
Teilzeitkräfte	297	248	83,5 %	49	16,5 %

Tabelle 20: Teilzeitbeschäftigung, Stand 30.06.2018

Teilzeittätigkeit	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
Ganztagskräfte	260	121	46,54 %	139	53,46 %
Teilzeitkräfte	243	217	89,3 %	26	10,7 %

Tabelle 21: Teilzeitbeschäftigung, Stand 30.06.2013

Seit 2013 besteht zudem auch im wissenschaftsstützenden Bereich grundsätzlich die Möglichkeit, ein Sabbatical zu beantragen. Dabei wird, in der Regel während einer Teilzeitbeschäftigung, zunächst in einer Ansparphase Arbeitszeit aufgebaut, die später in der Freistellungsphase in Anspruch genommen wird.

### Telearbeit

Eine weitere Maßnahme, die eine höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, ist die Schaffung von Möglichkeiten zur Telearbeit. Sie wird sowohl von Frauen als auch Männern in nahezu allen Eingruppierungsstufen wahrgenommen. Für den Vergleichszeitraum 2013 liegen keine Zahlen vor.

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
4. QE	10	2	20 %	8	80 %
3. QE	4	2	50 %	2	50 %

Tabelle 22: Telearbeit Beamtinnen und Beamte, 2018

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	20	14	70 %	6	30 %
vergleichbar 3. QE	9	4	44,5 %	5	55,5 %
vergleichbar 2. QE	12	11	91,7 %	1	8,3 %

Tabelle 23: Telearbeit Tarifbeschäftigte, 2018

### Führungspositionen

In Führungspositionen befinden sich 30 Frauen und 31 Männer. Damit ergibt sich insgesamt ein ausgewogenes Bild. In der Statistik werden folgende Führungsebenen erfasst: Universitätsleitung (hauptamtlich), Abteilungs-, Referats- und Dezernatsleitungen der Zentralen Verwaltung, Leitun-

gen und Abteilungsleitungen der Zentralen Einrichtungen, Leitungen der Stabsstellen mit Personalverantwortung.

Auffallend ist, dass in der 4. QE im Bereich der Beamtinnen und Beamten lediglich 29,4 Prozent der Führungspositionen durch Frauen besetzt werden. In den weiteren Qualifikations- und Eingruppierungsebenen entspricht der Anteil der Frauen in Führungspositionen in etwa der Gesamtverteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Beim Vergleich der Verteilung innerhalb der Qualifikationsebenen entspricht der Anteil von Frauen mit Führungsposition in der 4. QE genau dem Anteil von Frauen in der 4. QE, wohingegen in der 3. QE proportional deutlich weniger Frauen in Führungspositionen sind.

Im Vergleich zu 2013 fand im Bereich der 4. QE der Beamtinnen und Beamten damit eine Verringerung des Frauenanteils an den Führungspositionen von 43 auf 30 Prozent statt.

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
W3	1	0	0	1	100 %
B3	1	1	100 %	0	0
4. QE	17	5	29,4 %	12	70,6 %
3. QE	17	10	58,8 %	7	41,2 %

Tabelle 24: Beamtinnen und Beamte in Führungspositionen, Stand 30.06.2018

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
W3	1	0	0 %	1	100 %
B2	1	1	100 %	0	0 %
4. QE	14	6	42,86 %	8	57,14 %
3. QE	20	12	60 %	8	40 %

Tabelle 25: Beamtinnen und Beamte in Führungspositionen, Stand 30.06.2013

In der mit der 3. QE vergleichbaren Eingruppierung der Angestellten fand im Berichtsjahr 2018 hingegen eine Steigerung der weiblichen Führungskräfte im Vergleich zu 2013 von 40 auf 57 Prozent statt.

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	15	8	53,33 %	7	46,67 %
vergleichbar 3. QE	7	4	57,14 %	3	42,86 %
vergleichbar 2. QE	2	2	100 %	0	0
außertarifl. Vertrag	1	0	0	1	100 %

Tabelle 26: Tarifbeschäftigte in Führungspositionen, Stand 30.06.2018

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	11	6	54,55 %	5	45,45 %
vergleichbar 3. QE	5	2	40 %	3	60 %
vergleichbar 2. QE	0	0	0 %	0	0 %
außertarifl. Vertrag	1	0	0 %	1	100 %

Tabelle 27: Tarifbeschäftigte in Führungspositionen, Stand 30.06.2013

### Mütter und Väter in Führungspositionen

Von den Personen mit Führungsverantwortung sind 15 von 30 Frauen Mutter (2013: 5 von 27 Frauen) und 19 von 31 Männern Vater (2013: 14 von 26 Männern). Die Zahl der Mütter in Führungspositionen hat damit deutlich zugenommen.

Führungspositionen	Gesamt	Frauen	davon Mütter	Männer	davon Väter
	61	30	15	31	19

Tabelle 28: Mütter bzw. Väter in Führungspositionen, Stand 30.06.2018

Führungspositionen	Gesamt	Frauen	davon Mütter	Männer	davon Väter
	53	27	5	26	14

Tabelle 29: Mütter bzw. Väter in Führungspositionen, Stand 30.06.2013

### Neueinstellungen

Im Berichtszeitraum 2018 (01.07.2017 bis 30.06.2018) wurden 26 Frauen und 25 Männer neu eingestellt. Es sind keine Beamtinnen oder Beamten neu eingestellt worden. Innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten fiel die höchste Zahl der Neueinstellungen in die Entgeltgruppe 6, in der 16 Frauen und zwei Männer eingestellt worden sind. In der mit der 4. QE vergleichbaren Gruppe (ehemals „Höherer Dienst“) wurden vier Frauen und fünf Männer eingestellt, in der 3. QE eine Frau und sieben Männer.

Im vergleichenden Berichtszeitraum 2012/2013 wurden 28 Frauen und 15 Männer neu eingestellt, 3 davon Beamtinnen und Beamte, 40 Tarifbeschäftigte. In der 4. QE wurde eine Frau eingestellt, in der 3. QE jeweils eine Frau und ein Mann. In der Gruppe der Tarifbeschäftigten wurden in der mit der 4. QE vergleichbaren Gruppe vier Frauen eingestellt, in der 3. QE zwei Frauen und ein Mann. Der höchste Anteil der Neubesetzungen fiel auch in diesem Berichtszeitraum auf die 2. QE, in der 15 Frauen und sechs Männer eingestellt worden sind. Von den Neueinstellungen der Tarifbeschäftigten im Berichtszeitraum 2018 erfolgten fünf unbefristet und der Rest befristet. Von den fünf unbefristeten Einstellungen waren drei Männer und zwei Frauen.

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
	0				

Tabelle 30: Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte, 2018

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	9	4	44,4 %	5	55,6 %
vergleichbar 3. QE	8	1	12,5 %	7	87,5 %
vergleichbar 2. QE	30	20	66,7 %	10	33,3 %
vergleichbar 1. QE	3	1	33,3 %	2	66,7 %
Auszubildende	1	0		1	100 %

Tabelle 31: Neueinstellungen Tarifbeschäftigte, 2018

Im Vergleichszeitraum 2013 (01.07.2012 bis 30.06.2013) wurden 28 Frauen und 15 Männer eingestellt. Übersicht nach Status und Eingruppierung:

Qualifikationsebene	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
4. QE	1	1	100 %	0	
3. QE	2	1	50 %	1	50 %
2. QE	0				

Tabelle 32: Neueinstellungen Beamtinnen und Beamte, 2013

Eingruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	4	4	100 %	0	
vergleichbar 3. QE	7	2	28,6 %	5	71,4 %
vergleichbar 2. QE	21	15	71,4 %	6	28,6 %
vergleichbar 1. QE	4	3	75 %	1	25 %
Auszubildende	2	1	50 %	1	50 %
außertarifl. Vertrag	2	1	50 %	1	50 %

Tabelle 33: Neueinstellungen Tarifbeschäftigte, 2013

Von den Neueinstellungen der Tarifbeschäftigten im Berichtszeitraum 2013 erfolgten vier unbefristet und der Rest befristet. Von den vier unbefristeten Einstellungen waren ein Mann und drei Frauen.

#### Beförderungen bzw. Höhergruppierungen

Die Möglichkeiten für Beförderungen oder Höhergruppierungen sind an der Universität per se begrenzt, daher sind die absoluten Zahlen sehr niedrig und entsprechend kritisch zu vergleichen, auch in Bezug auf die Qualifikationsebenen. Im Berichtszeitraum vom 01.07.2017 bis 30.06.2018 wurden 11 Frauen und 10 Männer befördert bzw. höhergruppiert. Dargestellt wird die erreichte Stufe nach der Beförderung bzw. Höhergruppierung. Im Vergleich zu 2013 fand keine gravierende Veränderung statt, hier wurden 11 Frauen und 12 Männer befördert bzw. höhergruppiert.

Beförderung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
4. QE	1	1	100 %	0	
3. QE	7	5	71,4 %	2	28,6 %
2. QE	0				

Tabelle 34: Beamtinnen und Beamte. Beförderungen, 01.07.2017 bis 30.06.2018.

Höhergruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	2	1	50 %	1	50 %
vergleichbar 3. QE	6	1	16,7 %	5	83,3 %
vergleichbar 2. QE	5	3	60 %	2	40 %
vergleichbar 1. QE	0				

Tabelle 35: Tarifbeschäftigte. Höhergruppierungen, 01.07.2017 bis 30.06.2018.

Beförderung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
4. QE	2	2	100 %	0	
3. QE	3	2	66,7 %	1	33,3 %
2. QE	1	0		1	100 %

Tabelle 36: Beamtinnen und Beamte. Beförderungen, 01.07.2012 bis 30.06.2013.

Höhergruppierung	Gesamt	Frauen	Frauen %	Männer	Männer %
vergleichbar 4. QE	1	1	100 %	0	
vergleichbar 3. QE	2	1	50 %	1	50 %
vergleichbar 2. QE	11	5	45,5 %	6	54,5 %
vergleichbar 1. QE	3	0		3	100 %

Tabelle 37: Tarifbeschäftigte. Höhergruppierungen, 01.07.2012 bis 30.06.2013.

## Fortbildungen

Mangels zentraler Erfassung können zu den in Anspruch genommenen Fortbildungen derzeit leider keine Zahlen ermittelt werden. Unter der Voraussetzung, dass ein entsprechendes Berichtswesen in der Zukunft vorliegt, ist geplant, die entsprechenden Kennzahlen auch im Hinblick auf gleichstellungsspezifische Fragen zu untersuchen.

### *1.1.4 Zusammenfassung*

Die Situation in Bezug auf die Gleichstellung ist insgesamt betrachtet in vielen Bereichen des wissenschaftsstützenden Personals zufriedenstellend. Konkreter Verbesserungsbedarf wird jedoch in folgenden Bereichen gesehen:

#### Beschäftigungssituation insgesamt

- Die Verteilung zwischen Frauen und Männern bei der Gesamtzahl der Beschäftigten hat sich leicht aufeinander zu bewegt, nach wie vor sind jedoch mehr Frauen im wissenschaftsstützenden Bereich tätig.

#### Beschäftigungssituation nach Eingruppierung/Besoldungsgruppen

- In den höheren Besoldungsgruppen hat sich der Anteil der Frauen im Vergleichszeitraum verringert. Besonders gravierend tritt dies in der 4. QE auf.

#### Führungspositionen

- Die Verteilung der Führungspositionen ist in absoluten Zahlen weitgehend ausgeglichen. Im Hinblick auf den insgesamt höheren Beschäftigungsanteil von Frauen sind allerdings weniger Frauen als Männer in Führungspositionen.
- Innerhalb der Gruppe der Führungspositionen in der Zentralen Universitätsverwaltung sind deutlich mehr Männer in höheren Führungspositionen tätig als Frauen. Aufgrund des hohen Anteils an Frauen in den niedrigeren Führungspositionen kann von einem gewissen Potential ausgegangen werden, das durch gezielte Fördermaßnahmen auch für die Übernahme von mehr Führungsverantwortung befähigt werden kann, sofern dies vor

dem Hintergrund formaler Vorgaben (beispielsweise für den Aufstieg von der 3. QE in die 4. QE) möglich ist.

### Teilzeittätigkeit

- Die Universität Bamberg bietet eine Fülle an unterschiedlichen Teilzeitmodellen an, um den Beschäftigten in besonderen persönlichen Lebenssituationen die Teilhabe am Berufsleben zu ermöglichen. Die Universität versucht, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach ihren Möglichkeiten aktiv zu unterstützen. Ein sehr hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten zeugt von diesem Bemühen.
- Obwohl die Anzahl der Männer unter den Teilzeitbeschäftigten im Vergleichszeitraum signifikant gestiegen ist, sind es vor allem Frauen, die nach wie vor den höchsten Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Da ein großer Teil der teilzeitbeschäftigten Frauen in der Entgeltgruppe 6 eingruppiert ist (anders als der größte Teil der teilzeitbeschäftigten Männer), liegt hierin eine drohende Gefahr von Altersarmut sowie finanzieller Abhängigkeit vor allem für die Frauen.
- Noch nicht erhoben ist Teilzeittätigkeit im Rahmen des ElterngeldPlus, das seit 1.7.2015 genutzt werden kann und flexiblere Kombinationsmöglichkeiten von Elternzeit und Teilzeittätigkeit schafft.

### Befristet Beschäftigte

- Unabhängig vom Geschlecht ist die Zahl der unbefristeten Neueinstellungen im Vergleich zur Zahl der befristeten Einstellungen im Hinblick auf die eingeschränkte Anzahl an vorhandenen bzw. freiwerdenden Planstellen sehr gering.

## 1.2 Arbeitszeitmodelle

### 1.2.1 Gleitzeit

An der Universität Bamberg wird die Gleitzeit in einer „Dienstvereinbarung über die gleitende Arbeitszeit“ vom 01.11.2013 geregelt. Die flexible Arbeitszeit, die ohne die Ausweisung einer generellen Kernarbeitszeit umgesetzt wird, soll den Beschäftigten ermöglichen, individuelle Bedürfnisse und dienstliche Notwendigkeiten einander anzupassen. Insbesondere auch Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen profitieren von der Möglichkeit der flexiblen Gestaltung des Arbeitstages.

### 1.2.2 Telearbeit

Ebenso ist die Telearbeit ein Instrument zur Gestaltung der beruflichen und privaten Lebenssituation. In einem „Handlungsleitfaden zur Arbeit an anderen Orten. (Alternierende) Wohnraum- und Telearbeit“ vom 19.04.2018 sind die Einzelheiten geregelt. Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen will die Otto-Friedrich-Universität Bamberg deshalb in verstärktem Maße die Möglichkeit einräumen, Wohnraum- und Telearbeitsplätze nutzen zu können.

### 1.2.3 Teilzeitregelungen

Grundsätzlich wird in Stellenausschreibungen auf eine Teilzeitfähigkeit der Stelle, auch bei Leitungsstellen hingewiesen. Bezüglich der Möglichkeit, die Arbeitszeit aus familiären Gründen (Kind unter 18 Jahre, pflegebedürftige Angehörige) befristet zu reduzieren, gelten die Vorschriften des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder. Im Rahmen der rechtlichen Voraus-

setzungen der §§ 8, 9a des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) kommt die Universität durch weitere Flexibilisierungsmaßnahmen (z.B. 30 oder 32 Stunden Arbeitszeitmodelle) den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten nach Teilzeittätigkeit soweit wie möglich entgegen.

Neben der Ermöglichung von Teilzeittätigkeit legt die Universität zusätzlich Wert darauf, dass den Betroffenen durch die Teilzeittätigkeit keine Benachteiligung am Arbeitsplatz entsteht.

### 1.3 Familienfreundliche Angebote

Zusätzlich zu den oben bereits genannten Maßnahmen bietet die Universität für Pflichtveranstaltungen des wissenschaftsstützenden Personals Möglichkeiten zur Kinderbetreuung an.

### 1.4 Information und Beratung

Seitens der Gleichstellungsbeauftragten werden Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen bereitgestellt, beispielsweise über die Website. In Einzelgesprächen finden Beratungen zu gleichstellungsrelevanten Themen statt. Um möglichst viele Beschäftigte zu erreichen, werden auch im Rahmen größerer Veranstaltungen gleichstellungsrelevante Themen vorgestellt. Beispielsweise wurde in Zusammenarbeit mit dem Personalrat im Rahmen einer Personalversammlung (Mai 2017) eine Schulung mit externen Expertinnen zum Thema „Grenzverletzung – ja oder nein? Der eigenen Wahrnehmung trauen“ abgehalten.

## 2. Ziele und Maßnahmen

### 2.1 Beschäftigungssituation

Ziel ist die Förderung der Gleichstellung in jenen Bereichen, in denen Frauen und Männer gemäß ihrem Anteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten unterrepräsentiert sind. Dies betrifft insbesondere die folgenden Aspekte.

- Bei künftigen Neueinstellungen soll versucht werden, signifikante Unterschiede in folgenden Bereichen nach Möglichkeit zu verbessern: In der Gruppe der Beamtinnen und Beamten in der 4. QE hat der Anteil der Frauen rapide abgenommen. In der vergleichbaren Gruppe der Tarifbeschäftigten hat der Anteil der Frauen zwar nur geringfügig abgenommen, beiden Tendenzen gilt es durch gezielte Maßnahmen bei der Personalgewinnung oder Personalentwicklung entgegenzuwirken.
- Frauen sollen gezielt für die Übernahme von Führungsaufgaben vorbereitet werden, z.B. durch Schulungen, Fortbildungs- und interne Fördermaßnahmen.
- Männer, die aufgrund von Erziehungs- und Pflegezeiten Bedarf an Teilzeit- oder flexiblen Arbeitszeitregelungen äußern, sollen verstärkt unterstützt werden, um den positiven Trend der Beteiligung von Männern an Familien- und Pflegeaufgaben zu fördern.
- Bei Beförderungen soll auf ein weiterhin ausgewogenes Verhältnis im Vergleich zur Gesamtaufteilung der Beschäftigten geachtet werden. Wenn der Anteil an Frauen, die zur Beförderung oder Höhergruppierung vorgeschlagen werden, abnimmt, sollen die Gründe hierfür ermittelt werden um gezielte Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

- In Bezug auf den sehr hohen Anteil an Frauen in Teilzeittätigkeit soll ermittelt werden, ob Aufstockungswünsche (mehr Stunden oder Vollzeit arbeiten) vorhanden sind.
- Die Universität ist bestrebt, im Rahmen der rechtlichen Möglichkeit mehr unbefristete Verträge abzuschließen.
- In die jährliche Statistik zur Beschäftigungssituation sollen weitere Bereiche aufgenommen werden, beispielsweise eine Bewerbungsstatistik sowie Zahlen zu Fortbildungen und Weiterbildungen.

## 2.2 Personalauswahl, Stellenbesetzungen

Alle Verfahrensschritte bei der Personalauswahl und bei Stellenbesetzungen sollen im Hinblick auf die Anforderungen aus dem Gleichstellungsgesetz und die Gleichstellungsziele der Universität überprüft und die grundsätzlich mit der Personalauswahl betroffenen Personen entsprechend in Gleichstellungskompetenz geschult werden.

Um dies zu erreichen, wird als eine zentrale Maßnahme ein Inhouse-Seminar für die vorrangig mit der Personalauswahl beschäftigten Personen vorgesehen. In diesem Seminar sollen beispielsweise die Bereiche Anforderungsprofil, Stellenausschreibung, Analyse von Bewerbungen, Ablauf von Bewerbungsgesprächen, Reflektieren der eigenen Rolle, Auswertung und Entscheidungsfindung geschult werden. Nachhaltiges Ziel des Seminars ist es, neben der Kompetenzförderung des aktuellen Personals vor allem auch Leitfäden für die weiteren Personalauswahlverfahren zu erarbeiten und so für eine gleichbleibend hohe Qualität und Vergleichbarkeit der Verfahren zu sorgen.

## 2.3 Personalentwicklung

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts sollen verstärkt auch durch den Aufbau eines umfassenden Personalentwicklungskonzepts gefördert werden. Dazu ist über die Zielvereinbarung eine befristete personelle Verstärkung zur Erarbeitung des Konzepts vorgesehen. Das Personalmanagement soll sich an den Eignungen und Befähigungen der Mitarbeitenden orientieren und die individuellen und zielgruppenspezifischen Anliegen berücksichtigen. Das Gleichstellungs- und Personalentwicklungskonzept soll für eine strategische und langfristige Personalentwicklung Orientierung geben.

## 2.4 Gleichstellungs-, Gender- und Diversity-Kompetenz

Um die Gender- und Diversity-Kompetenz im wissenschaftsstützenden Bereich zu erhöhen und das Personal entsprechend zu sensibilisieren, sollen gezielt Informationen bereitgestellt werden. Dies betrifft beispielsweise den Umgang mit transgener oder intersexuellen Personen im Rahmen der Studierendenverwaltung.

Art der infrage kommenden Maßnahmen: Informationsbroschüre; Webangebot, Veranstaltung oder Beitrag z.B. bei einer Personalversammlung

Auch darüber hinaus soll für gleichstellungsrelevante Fragen verstärkt sensibilisiert werden. Daher sollen diese Themen bei Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen stärker in den Fokus gerückt werden. Führungskräftebildungen sowie Schulungen für Beschäftigte zu Gleichstel-



lungsthemen sollen aktiv beworben werden; auf entsprechende Angebote der verschiedenen Träger ist hinzuweisen.

Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen soll insbesondere auch auf eine teilzeitgerechte Ausgestaltung geachtet werden, so dass Teilzeitkräfte im Rahmen ihrer regulären Arbeitszeit daran teilnehmen können (z.B. zwei Vormittage statt einen ganzen Tag, insbesondere bei internen Schulungen und Fortbildungen). Auf familiäre Belange und Pflichten soll Rücksicht genommen werden; beispielsweise sollte eruiert werden, ob eine Kinderbetreuung notwendig ist und angeboten werden kann.

## 2.5 Kommunikation und gendergerechte Sprache

Zentral sind die bereits im gesamtuniversitären Bereich des Gleichstellungskonzepts genannten Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Sichtbarkeit der Angebote und Ansprechpersonen zur Gleichstellung. Zusätzlich zu den oben genannten Maßnahmen soll insbesondere auch auf Basis der Organisationsrichtlinien der Bayerischen Staatsregierung (Bekanntmachung vom 23.12.2003) darauf hingewirkt werden, dass die sprachliche Gleichbehandlung in der Verwaltung der Universität Bamberg standardmäßig umgesetzt wird.

Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden.

- Bereitstellen konkreter Tipps zur Verwendung von geschlechtsneutralen Formulierungen in allen Neuveröffentlichungen der Universitätsverwaltung (z.B. Richtlinien, Verwaltungsvorschriften, Satzungen, Ordnungen etc.).
- Unterstützung des Dezernats Kommunikation bei der Umsetzung geschlechtsneutraler Formulierungen auf der Website der Universitätsverwaltung.
- Interne Öffentlichkeitsarbeit: Konzept entwickeln für regelmäßige Informationsweitergabe bzw. „Erinnerung“ (v.a. wegen Personalwechsel) planen.

## 3. Kosten

Im wissenschaftsstützenden Bereich fallen zum einen die anteiligen Personalkosten und die Kosten für Räume und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung an. Andere konkrete Ausgaben wie Reisekosten zu Konferenzen und Fortbildungskosten der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertretung sowie Kosten für die Realisierung der oben genannten gleichstellungsfördernden Maßnahmen im wissenschaftsstützenden Bereich sollen weitgehend durch das Budget der Gleichstellungsbeauftragten bestritten werden. Die Ausgaben für die Umsetzung der Maßnahmen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht näher quantifizieren. Der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel ist zu beachten (Art. 2 Abs. 4 BayGlG).

## E. Maßnahmen zur Aktualisierung des Konzepts und Monitoringprozess

Zur kontinuierlichen Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts werden die benötigten Daten für den wissenschaftsstützenden Bereich in tabellarischer Form regelmäßig zum Stichtag 30.6. von der Personalabteilung an die Gleichstellungsbeauftragte übermittelt.<sup>4</sup> Auf dieser Datengrundlage wird jährlich die aktuelle Situation im Vergleich zum Vorjahreszeitraum analysiert. Im Gleichstellungskonzept werden die Veränderungen zukünftig im fünfjährigen Gültigkeitszeitraum dargestellt. Nach der Hälfte der Laufzeit wird, wie in Art. 4 Abs. 2 BayGlG gefordert, eine tabellarische Übersicht der Veränderungen in der Beschäftigungssituation erstellt. Die Auswertung der Daten erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

Die Daten zum wissenschaftlichen Bereich werden jährlich zum Stichtag 01. Dezember erhoben. Dieser Stichtag gilt auch für die Übermittlung der gleichstellungsrelevanten Daten an die DFG und wird beibehalten, um eine Fortschreibung der in den Vorjahren erhobenen Daten zu gewährleisten. Zusätzliche, zum Beispiel zielgruppenspezifische Auswertungen, können erstellt werden, wenn es für die Erreichung der in diesem Konzept gestellten Ziele hilfreich ist.

## F. Inkrafttreten

Dieses Gleichstellungskonzept tritt am Tag seiner Bekanntmachung in Kraft.

Bamberg, 17.07.2019

gez.

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert  
Präsident

gez.

Dr. Dagmar Steuer-Flieser  
Kanzlerin

gez.

Prof. Dr. Astrid Schütz  
Universitätsfrauenbeauftragte

gez.

Dr. Margrit Prussat  
Gleichstellungsbeauftragte

---

<sup>4</sup> Vgl. Tabelle im Anhang 2. Daten und Statistiken.

## Anhang

### 1. Abkürzungen

BAföG *Bundesausbildungsförderungsgesetz*

BayGlG *Bayerisches Gleichstellungsgesetz*

BayHSchG *Bayerisches Hochschulgesetz*

BETTER *Bamberger Personalentwicklungs- und Tenure Track Exzellenzrichtlinie*

BuKoF *Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten*

DFG *Deutsche Forschungsgemeinschaft*

EG *Entgeltgruppe*

ESB *Eltern-Service-Büro*

FeRNet *Female Researcher Network*

FGH *Familiengerechte Hochschule*

GuK *Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften*

Huwi *Fakultät Humanwissenschaften*

KiVi *KinderVilla an der Universität*

LaKoF *Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten*

MuSchG *Mutterschutzgesetz*

MuT *Mädchen und Technik*

PUSH *Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen*

QE *Qualifikationsebene*

SCS *Scientific-Career-Service*

SoWi *Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften*

StMWK *Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst*

TRAc *Trimberg Research Academy*

TzBfG *Teilzeit- und Befristungsgesetz*

UnivIS *Informationssystem der Universität Bamberg*

vhb *Virtuelle Hochschule Bayern*

Z/FFT *Zentrales Dezernat für Forschungsförderung und Transfer*

Z/KOM *Zentrales Dezernat für Kommunikation und Alumni*

### 2. Daten und Statistiken

Der größte Teil der für dieses Konzept relevanten Daten wird im Text erläutert und durch Tabellen gestützt. Für den wissenschaftlichen Bereich geben die folgenden Tabellen Aufschluss über Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung sowie befristete und unbefristete Anstellungen im wissenschaftlichen Bereich.

Tabelle 10: Wissenschaftliche Beschäftigte der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	74	54	20	0	0	0	74	53	21	2	2	0
W2	50	28	22	0	0	0	49	27	22	1	1	0
W1	9	3	6	0	0	0	9	3	6	0	0	0
C4 KW	21	16	5	0	0	0	21	16	5	0	0	0
C3 KW	8	5	3	0	0	0	8	5	3	0	0	0
A16	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
A15	16	8	8	11	4	7	15	8	7	0	0	0
A14	19	10	9	13	7	6	16	9	7	3	1	2
A13	60	32	28	10	5	5	50	31	19	9	1	8
A9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
E14	8	5	3	3	2	1	8	5	3	0	0	0
E13UE	5	1	4	2	0	2	3	1	2	2	0	2
E13	493	227	266	25	10	15	187	105	82	306	122	184
E12	29	14	15	0	0	0	8	7	1	21	7	14
ANG F	6	6	0	0	0		0	0	0	6	6	0
<b>Gesamt</b>	<b>802</b>	<b>413</b>	<b>389</b>	<b>65</b>	<b>29</b>	<b>36</b>	<b>451</b>	<b>273</b>	<b>178</b>	<b>350</b>	<b>140</b>	<b>210</b>

	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	5	3	2	63	47	16	12	8	4
W2	1	0	1	42	26	16	8	2	6
W1	0	0	0	0	0	0	9	3	6
C4 KW	1	1	0	21	16	5	0	0	0
C3 KW	0	0	0	8	5	3	0	0	0
A16	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A15	0	0	0	16	8	8	0	0	0
A14	5	1	4	17	9	8	2	1	1
A13	6	2	4	11	6	5	48	26	22
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E15	0	0	0	0	0	0	2	2	0
E14	1	1	0	6	4	2	2	1	1
E13UE	0	0	0	4	0	4	1	1	0
E13	3	0	3	54	26	28	439	201	238
E12	0	0	0	2	2	0	27	12	15
ANG F	0	0	0	0	0	0	6	6	0
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>245</b>	<b>150</b>	<b>95</b>	<b>556</b>	<b>263</b>	<b>293</b>

	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Anteil an Zahl der Beschäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	8	5	3	75,25	54,25	21,00	9,23%	6,73%	2,49%
W2	4	1	3	49,50	27,50	22,00	6,23%	3,49%	2,74%
W1	0	0	0	9,00	3,00	6,00	1,12%	0,37%	0,75%
C4 KW	0	0	0	21,00	16,00	5,00	2,62%	2,00%	0,62%
C3 KW	0	0	0	8,00	5,00	3,00	1,00%	0,62%	0,37%
A16	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
A15	0	0	0	15,00	8,00	7,00	2,00%	1,00%	1,00%
A14	0	0	0	18,02	9,67	8,35	2,37%	1,25%	1,12%
A13	1	1	0	56,15	31,60	24,55	7,48%	3,99%	3,49%
A9	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E15	0	0	0	2,00	2,00	0,00	0,25%	0,25%	0,00%
E14	0	0	0	8,00	5,00	3,00	1,00%	0,62%	0,37%
E13UE	0	0	0	4,00	1,00	3,00	0,62%	0,12%	0,50%
E13	77	29	48	353,44	172,58	180,85	61,47%	28,30%	33,17%
E12	12	3	9	18,80	10,85	7,95	3,62%	1,75%	1,87%
ANG F	0	0	0	0,06	0,06	0,00	0,75%	0,75%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>102</b>	<b>39</b>	<b>63</b>	<b>640,21</b>	<b>348,51</b>	<b>291,70</b>	<b>100,00%</b>	<b>51,50%</b>	<b>48,50%</b>

Tabelle 11: Wissenschaftliche Beschäftigte an der Fakultät Huwi zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	10	4	6	0	0	0	9	3	6	1	1	0
W2	11	5	6	0	0	0	11	5	6	0	0	0
W1	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0
C4 KW	2	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0
C3 KW	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A16	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
A15	3	2	1	3	2	1	3	2	1	0	0	0
A14	5	2	3	3	1	2	5	2	3	0	0	0
A13	18	7	11	6	3	3	14	6	8	4	1	3
E14	2	2	0	2	2	0	2	2	0	0	0	0
E13UE	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
E13	105	31	74	7	3	4	26	7	19	79	24	55
E12	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>163</b>	<b>55</b>	<b>108</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>77</b>	<b>29</b>	<b>48</b>	<b>86</b>	<b>26</b>	<b>60</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	0	0	0	8	2	6	2	2	0
W2	0	0	0	10	5	5	1	0	1
W1	0	0	0	0	0	0	2	0	2
C4 KW	0	0	0	2	0	2	0	0	0
C3 KW	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A16	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A15	0	0	0	3	2	1	0	0	0
A14	0	0	0	5	2	3	0	0	0
A13	2	1	1	6	3	3	12	4	8
E14	1	1	0	2	2	0	0	0	0
E13UE	0	0	0	2	0	2	0	0	0
E13	0	0	0	5	4	1	100	27	73
E12	0	0	0	0	0	0	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>45</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>118</b>	<b>33</b>	<b>85</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitan-teil)			Anteil an Zahl der Be-schäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	1	1	0	9,75	3,75	6,00	1,25%	0,50%	0,75%
W2	1	0	1	11,00	5,00	6,00	1,37%	0,62%	0,75%
W1	0	0	0	2,00	0,00	2,00	0,25%	0,00%	0,25%
C4 KW	0	0	0	2,00	0,00	2,00	0,25%	0,00%	0,25%
C3 KW	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
A16	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
A15	0	0	0	3,00	2,00	1,00	0,37%	0,25%	0,12%
A14	0	0	0	5,00	2,00	3,00	0,62%	0,25%	0,37%
A13	0	0	0	16,15	6,60	9,55	2,24%	0,87%	1,37%
E14	0	0	0	2,00	2,00	0,00	0,25%	0,25%	0,00%
E13UE	0	0	0	1,50	0,00	1,50	0,25%	0,00%	0,25%
E13	17	3	14	67,18	19,95	47,23	13,09%	3,87%	9,23%
E12	1	0	1	0,50	0,00	0,50	0,12%	0,00%	0,12%
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>122,08</b>	<b>43,30</b>	<b>78,78</b>	<b>20,32%</b>	<b>6,86%</b>	<b>13,47%</b>

Tabelle 12: Wissenschaftliche Beschäftigte an der Fakultät GuK zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon lfbA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	26	20	6	0	0	0	25	19	6	1	1	0
W2	28	15	13	0	0	0	27	14	13	1	1	0
W1	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
C4 KW	14	11	3	0	0	0	14	11	3	0	0	0
C3 KW	4	2	2	0	0	0	4	2	2	0	0	0
A15	9	2	7	7	1	6	8	2	6	0	0	0
A14	8	3	5	7	3	4	5	2	3	3	1	2
A13	23	12	11	1	0	1	20	12	8	3	0	3
E15	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
E14	2	1	1	1	0	1	2	1	1	0	0	0
E13UE	2	0	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1
E13	133	55	78	11	4	7	43	21	22	90	34	56
E12	6	2	4	0	0	0	1	1	0	5	1	4
<b>Gesamt</b>	<b>258</b>	<b>126</b>	<b>132</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>20</b>	<b>153</b>	<b>88</b>	<b>65</b>	<b>104</b>	<b>38</b>	<b>66</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	0	0	0	24	18	6	2	2	0
W2	1	0	1	24	14	10	4	1	3
W1	0	0	0	0	0	0	2	2	0
C4 KW	1	1	0	14	11	3	0	0	0
C3 KW	0	0	0	4	2	2	0	0	0
A15	0	0	0	9	2	7	0	0	0
A14	3	0	3	7	3	4	1	0	1
A13	3	1	2	1	0	1	22	12	10
E15	0	0	0	0	0	0	1	1	0
E14	0	0	0	2	1	1	0	0	0
E13UE	0	0	0	2	0	2	0	0	0
E13	0	0	0	11	6	5	122	49	73
E12	0	0	0	0	0	0	6	2	4
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>98</b>	<b>57</b>	<b>41</b>	<b>160</b>	<b>69</b>	<b>91</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Ant. an Zahl d. Besch. (%)		
	Ges.	Männlich	Weiblich	Ges.	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	3	1	2	25,50	19,50	6,00	3,24%	2,49%	0,75%
W2	3	1	2	27,50	14,50	13,00	3,49%	1,87%	1,62%
W1	0	0	0	2,00	2,00	0,00	0,25%	0,25%	0,00%
C4 KW	0	0	0	14,00	11,00	3,00	1,75%	1,37%	0,37%
C3 KW	0	0	0	4,00	2,00	2,00	0,50%	0,25%	0,25%
A15	0	0	0	8,00	2,00	6,00	1,12%	0,25%	0,87%
A14	0	0	0	7,02	2,67	4,35	1,00%	0,37%	0,62%
A13	1	1	0	21,60	12,00	9,60	2,87%	1,50%	1,37%
E15	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E14	0	0	0	2,00	1,00	1,00	0,25%	0,12%	0,12%
E13UE	0	0	0	1,50	0,00	1,50	0,25%	0,00%	0,25%
E13	27	10	17	88,54	38,62	49,91	16,58%	6,86%	9,73%
E12	5	1	4	3,90	1,50	2,40	0,75%	0,25%	0,50%
<b>Gesamt</b>	<b>39</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>206,55</b>	<b>107,79</b>	<b>98,76</b>	<b>32,17%</b>	<b>15,71%</b>	<b>16,46%</b>

Tabelle 13: Wissenschaftliche Beschäftigte der Fakultät SoWi zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	29	22	7	0	0	0	31	23	8	0	0	0
W2	11	8	3	0	0	0	11	8	3	0	0	0
W1	4	0	4	0	0	0	4	0	4	0	0	0
C4 KW	2	2	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
A15	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0
A14	6	5	1	3	3	0	6	5	1	0	0	0
A13	11	7	4	2	2	0	9	7	2	1	0	1
E14	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
E13	140	89	51	7	3	4	59	41	18	81	48	33
E12	7	3	4	0	0	0	1	0	1	6	3	3
<b>Gesamt</b>	<b>212</b>	<b>138</b>	<b>74</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>125</b>	<b>88</b>	<b>37</b>	<b>88</b>	<b>51</b>	<b>37</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	5	3	2	23	20	3	7	3	4
W2	0	0	0	8	7	1	3	1	2
W1	0	0	0	0	0	0	4	0	4
C4 KW	0	0	0	2	2	0	0	0	0
A15	0	0	0	1	1	0	0	0	0
A14	2	1	1	5	4	1	1	1	0
A13	1	0	1	3	3	0	7	4	3
E14	0	0	0	0	0	0	1	1	0
E13	2	0	2	6	2	4	134	87	47
E12	0	0	0	0	0	0	7	3	4
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>164</b>	<b>100</b>	<b>64</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Anteil an Zahl der Beschäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	2	1	1	31,00	23,00	8,00	3,62%	2,74%	0,87%
W2	0	0	0	11,00	8,00	3,00	1,37%	1,00%	0,37%
W1	0	0	0	4,00	0,00	4,00	0,50%	0,00%	0,50%
C4 KW	0	0	0	2,00	2,00	0,00	0,25%	0,25%	0,00%
A15	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
A14	0	0	0	6,00	5,00	1,00	0,75%	0,62%	0,12%
A13	0	0	0	10,75	7,00	3,75	1,37%	0,87%	0,50%
E14	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E13	23	13	10	106,63	68,96	37,67	17,46%	11,10%	6,36%
E12	3	1	2	3,85	1,60	2,25	0,87%	0,37%	0,50%
<b>Gesamt</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>177,23</b>	<b>117,56</b>	<b>59,67</b>	<b>26,43%</b>	<b>17,21%</b>	<b>9,23%</b>



Tabelle 14: Wissenschaftliche Beschäftigte der Fakultät WIAI zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	9	8	1	0	0	0	9	8	1	0	0	0
W1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
C4 KW	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0
C3 KW	3	2	1	0	0	0	3	2	1	0	0	0
A13	7	6	1	0	0	0	7	6	1	0	0	0
E13	42	28	14	0	0	0	35	26	9	7	2	5
E12	9	7	2	0	0	0	5	5	0	4	2	2
ANG F	6	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0
<b>Gesamt</b>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>51</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	0	0	0	8	7	1	1	1	0
W1	0	0	0	0	0	0	1	1	0
C4 KW	0	0	0	3	3	0	0	0	0
C3 KW	0	0	0	3	2	1	0	0	0
A13	0	0	0	0	0	0	7	6	1
E13	0	0	0	0	0	0	42	28	14
E12	0	0	0	0	0	0	9	7	2
ANG F	0	0	0	0	0	0	6	6	0
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>66</b>	<b>49</b>	<b>17</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Anteil an Zahl der Beschäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
W3	2	2	0	9,00	8,00	1,00	1,12%	1,00%	0,12%
W1	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
C4 KW	0	0	0	3,00	3,00	0,00	0,37%	0,37%	0,00%
C3 KW	0	0	0	3,00	2,00	1,00	0,37%	0,25%	0,12%
A13	0	0	0	7,00	6,00	1,00	0,87%	0,75%	0,12%
E13	5	3	2	38,90	27,25	11,65	5,24%	3,49%	1,75%
E12	2	1	1	6,50	6,00	0,50	1,12%	0,87%	0,25%
ANG F	0	0	0	0,06	0,06	0,00	0,75%	0,75%	0,00%
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>68,46</b>	<b>53,31</b>	<b>15,15</b>	<b>9,98%</b>	<b>7,61%</b>	<b>2,37%</b>

Tabelle 15: Wissenschaftliche Beschäftigte der Universität im Zentralbereich zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon LfBA		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte	
	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
E13	2	2	0	0	0	0	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

davon Beurlaubt		davon unbefristet		davon befristet	
Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
0	0	1	1	1	1
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Neueinstellungen		VZÄ (Arbeitszeitanteil)		Anteil an Zahl der Beschäftigten in %	
Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
0	0	1,00	1,00	0,25%	0,25%
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>

Tabelle 16: Wissenschaftliche Beschäftigte der Universität Bamberg in den Zentralen Einrichtungen zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
A15	3	3	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0
A13	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1
A9	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	2	1	1	0	0	0	2	1	1	0	0	0
E13	56	20	36	0	0	0	20	8	12	36	12	24
E12	6	2	4	0	0	0	1	1	0	5	1	4
<b>Gesamt</b>	<b>69</b>	<b>27</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>13</b>	<b>29</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
A15	0	0	0	3	3	0	0	0	0
A13	0	0	0	1	0	1	0	0	0
A9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E14	0	0	0	2	1	1	0	0	0
E13	1	0	1	30	14	16	26	6	20
E12	0	0	0	2	2	0	4	0	4
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>30</b>	<b>6</b>	<b>24</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Anteil an Zahl der Beschäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
A15	0	0	0	3,00	3,00	0,00	0,37%	0,37%	0,00%
A13	0	0	0	0,65	0,00	0,65	0,12%	0,00%	0,12%
A9	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E14	0	0	0	2,00	1,00	1,00	0,25%	0,12%	0,12%
E13	5	0	5	41,10	14,80	26,30	6,98%	2,49%	4,49%
E12	1	0	1	4,05	1,75	2,30	0,75%	0,25%	0,50%
<b>Gesamt</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>51,80</b>	<b>21,55</b>	<b>30,25</b>	<b>8,60%</b>	<b>3,37%</b>	<b>5,24%</b>

Tabelle 17: Wissenschaftliche Beschäftigte der Universität Bamberg in Wissenschaftlichen Einrichtungen zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt			davon LfBA			davon Ganztagskräfte			davon Teilzeitkräfte		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
E15	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
E14	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0
E13UE	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
E13	13	4	9	0	0	0	4	2	2	9	2	7
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt			davon unbefristet			davon befristet		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
E15	0	0	0	0	0	0	1	1	0
E14	0	0	0	0	0	0	1	0	1
E13UE	0	0	0	0	0	0	1	1	0
E13	0	0	0	1	0	1	12	4	8
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen			VZÄ (Arbeitszeitanteil)			Anteil an Zahl der Beschäftigten in %		
	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Gesamt	Männlich	Weiblich
E15	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E14	0	0	0	1,00	0,00	1,00	0,12%	0,00%	0,12%
E13UE	0	0	0	1,00	1,00	0,00	0,12%	0,12%	0,00%
E13	0	0	0	8,75	3,00	5,75	1,62%	0,50%	1,12%
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11,75</b>	<b>5,00</b>	<b>6,75</b>	<b>2,00%</b>	<b>0,75%</b>	<b>1,25%</b>

Tabelle 18: Wissenschaftliche Beschäftigte der Universität Bamberg im HS Verbund zum Stichtag 01.12.2017; Quelle: CEUS

Tarifgruppe	Anzahl der Beschäftigten insgesamt		davon LfBA		davon Ganztagskräfte		davon Teilzeitkräfte	
	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
E13	2	2	0	0	0	0	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Tarifgruppe	davon Beurlaubt		davon unbefristet		davon befristet	
	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
E13	0	0	0	0	2	2
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Tarifgruppe	Neueinstellungen		VZÄ (Arbeitszeitanteil)		Anteil an Zahl der Beschäftigten in %	
	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich	Gesamt	Weiblich
E13	0	0	1,34	1,34	0,25%	0,25%
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,34</b>	<b>1,34</b>	<b>0,25%</b>	<b>0,25%</b>

### 3. Handreichungen, weiterführende Informationen

Die folgende Übersicht der Publikationen der Universität Bamberg zum Thema Gleichstellung, Antidiskriminierung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch im Internetangebot bereitgestellt:

Richtlinie zur Verhinderung von Belästigung, Diskriminierung, Mobbing und Stalking – Grenzen wahren (20.09.2017)

Flyer „Tipps zum geschlechtergerechten Formulieren“ (2012)

Broschüre „Netikette oder Vom guten Ton in der elektronischen Kommunikation. Empfehlungen und Tipps für die Geschäftskommunikation im wissenschaftsstützenden Bereich“ (2016)

Broschüre „Studieren mit Kind“ (Mai 2017)

Flyer „Gemeinsam Fuß fassen“ (2013)

Handlungsleitfaden zur Arbeit an anderen Orten – (Alternierende) Wohnraum- und Telearbeit (19.04.2018)

Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit (01.11.2013)

Weiterführende Informationen finden sich auch auf der Website der Universität Bamberg unter

<https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/>

<https://www.uni-bamberg.de/gleichstellungsbeauftragte/>

<https://www.uni-bamberg.de/beauftragte/esb/>

### 4. Einrichtungen und Ansprechpersonen

Stand Sommersemester 2019

Universitätsfrauenbeauftragte: Professorin Astrid Schütz, Professorin Renata Szczepaniak

Stellvertretende Frauenbeauftragte: Professorin Mona Hess

<https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/wir-ueber-uns/frauenbeauftragte-universitaet/>

Referentin der Frauenbeauftragten: Dipl.-Soziologin Johanna Bamberg-Reinwand

<https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/wir-ueber-uns/frauenbuero/>

Referentin für Frauenförderung: Janina Dillig, M.A.

<https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/wir-ueber-uns/frauenbuero/>

Fakultätsfrauenbeauftragte:

Humanwissenschaften: Dr. Dorothea Dornheim

<https://www.uni-bamberg.de/huwi/personen-und-einrichtungen/beauftragte/huwi-frauenbeauftragte/>

Sozial- und Wirtschaftswissenschaften: M. Sc. Karolina Bähr

<https://www.uni-bamberg.de/sowi/sowi-frauenbeauftragte/>

Geistes- und Kulturwissenschaften: Dr. Judith Rauscher

<https://www.uni-bamberg.de/guk/personen-und-einrichtungen/guk-frauenbeauftragte/>

Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik: Caroline Oehlhorn, M.A.

<https://www.uni-bamberg.de/wiai/die-fakultaet/gremien/frauenbeauftragte/>

Gleichstellungsbeauftragte: Dr. Margrit Prussat

Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte: Heike Reichardt

<https://www.uni-bamberg.de/gleichstellungsbeauftragte/>

Eltern-Service-Büro: Maria Steger

<https://www.uni-bamberg.de/beauftragte/esb/>

Psychosoziale Beratungsstelle (für Beschäftigte): Dr. Julia Finmans, Dr. Stefanie Schroeder

<https://www.uni-bamberg.de/intranet/dienstleistungen-fuer-uniangehoerige/psychosoziale-beratungsstelle/>

## **5. Zentrale Weiterbildungsangebote und Fortbildungseinrichtungen für den Öffentlichen Dienst**

Akademie für Schlüsselkompetenzen und wissenschaftliche Weiterbildung (ASwW)

Wissenschaftliche Weiterbildung, <https://www.uni-bamberg.de/weiterbildung/>

Bayerische Akademie für Verwaltungs-Management, <https://www.verwaltungs-management.de/>

Bayerische Verwaltungsschule BVS, <https://bvs.de>

Förderprogramme der Frauenbeauftragten der Universität, <https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/foerderung/>

Fortbildungszentrum Hochschullehre, FBZHL, <https://www.uni-bamberg.de/fbzhl/>