

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



# Gleichstellungskonzept der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

---

Beschlossen vom XXVI. Senat der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

in seiner 4. Sitzung am 10.07.2024

## Inhaltsverzeichnis

A. Allgemeine Angaben .....	4
1. Anlass, Präambel .....	4
2. Geltungsbereich und Geltungsdauer .....	5
3. Übergeordnete Ziele .....	5
B. Gleichstellungssituation gesamtuniversitär.....	7
1. Ist-Analyse .....	7
1.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....	7
1.2 Gleichstellungskonzept .....	10
1.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	10
1.4 Familienfreundliche Angebote und unterstützende Maßnahmen.....	11
1.5 Netzwerke .....	13
2. Ziele und Maßnahmen .....	14
2.1 Sicherung bisheriger Strukturen, Standards und Abläufe .....	14
2.2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit .....	14
2.3 Personalrekrutierung und Personalentwicklung .....	15
2.4 Internationalisierung.....	15
2.5 Gender-Monitoring .....	16
C. Gleichstellungssituation im wissenschaftsstützenden Bereich .....	17
1. Ist-Analyse .....	17
1.1 Beschäftigungssituation .....	17
2. Ziele und Maßnahmen .....	31
2.1 Beschäftigungssituation .....	31
2.2 Personalentwicklung .....	32
2.3 Personalauswahl, Stellenbesetzungen.....	32
3. Kosten.....	33
D. Gleichstellungssituation im wissenschaftlichen Bereich und bei Studierenden .....	34
1. Ist-Analyse: Zahlen zum Personal .....	34
1.1 Studierende und Hilfskräfte .....	34
1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau .....	36
1.3 Assoziierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler .....	38
1.4 Professorinnen und Professoren.....	39

2. Ziele und Maßnahmen .....	40
2.1 Gewinnung von Frauen auf allen akademischen Ebenen .....	40
2.2 Möglichkeiten zur Unterstützung von Frauen auf allen Ebenen .....	42
2.3 Personalentwicklung .....	42
2.4 Gleichstellung in Gremien und Ämtern .....	44
2.5 Gleichstellung in Forschung und Lehre .....	46
E. Maßnahmen zur Aktualisierung des Konzepts und Monitoringprozess .....	47
F. Inkrafttreten .....	48
Anhang .....	49
1. Abkürzungen .....	49
2. Tabellenverzeichnis .....	50
3. Abbildungsverzeichnis .....	51
4. Handreichungen und weiterführende Informationen .....	52
5. Einrichtungen und Ansprechstellen .....	52

## 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 konkret für Hochschulen formuliert das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG). In Art. 22 Abs. 1 BayHIG 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.“ Als konkretes Ziel setzt das BayHIG in Art. 23 Abs. 3 „die gleiche Teilhabe von Männern und Frauen (Parität)“ und benennt in Art. 23 konkrete Maßnahmen und Zielvorgaben dazu.

Diesen Gleichstellungsauftrag bettet das BayHIG in den größeren Kontext von Chancengerechtigkeit und Diversität ein (Art. 2 Abs. 5 Satz 1): „Die Hochschulen sorgen für eine chancengerechte Teilhabe ihrer Mitglieder unabhängig von Geschlecht, sozialer, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung oder chronischer Erkrankung.“ Für die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags wird im BayHIG ausdrücklich ein System zur Qualitätssicherung vorgeschrieben (Art. 7 Abs. 1); die Fortschritte dabei gelten – neben Bedarf und Erfüllung der Grundaufgaben – explizit als Kriterium für die Finanzierung (Art. 11 Abs. 1).

Bezogen auf das wissenschaftsstützende Personal ergeben sich die Verpflichtungen der Hochschulen aus dem Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG). In Art. 2 Abs. 1 Satz 1 BayGIG 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.“

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg versteht, ähnlich wie das BayHIG, den Gleichstellungsauftrag im größeren Kontext der Bestrebungen um Chancengerechtigkeit, Teilhabe und Diversität, und zwar in ihren verschiedenen Dimensionen und unter Berücksichtigung von Intersektionalität. Denn die Förderung von Vielfalt in allen ihren Dimensionen – sei es in kultureller oder religiöser Hinsicht, in Bezug auf Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung, auf die Integration von Menschen mit Migrationserfahrung oder auch bezogen auf die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung – ist ein wesentlicher Bestandteil zur Stärkung von Teilhabe. Das Eintreten für eine umfassende Chancengerechtigkeit und Teilhabe gehört zum Selbstverständnis der Otto-Friedrich-Universität Bamberg. So setzt sich die Universität in ihrem Leitbild das Ziel, „allen ihren Mitgliedern gleiche Chancen zu bieten.“ Die 2023 verabschiedete Diversity-Strategie beginnt mit einem eindeutigen Bekenntnis zu Diversität und dem Eintreten für umfassende Chancengerechtigkeit und betont das enge konzeptionelle Verhältnis zwischen Diversität und Geschlechtergleichstellung sowie Inklusion, „da sich die Diversitätsidee aus diesen und weiteren verwandten Bewegungen entwickelt hat, deren Ansätze verbindet und durch das verstärkte Bewusstsein für die Verschränkung von Vielfältigkeitsdimensionen einen intersektionalen Blick fördert. Nicht zuletzt versteht die Universität Bamberg ihr Diversity-Engagement im Sinne ihres ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatzes als wichtigen Beitrag zu einer zukunftsfähigen Entwicklung.“

Unter Berücksichtigung und Würdigung des eben skizzierten weiteren Kontextes von Diversität und umfassender Chancengerechtigkeit legt das hier vorgelegte Gleichstellungskonzept einen dezidierten Fokus auf Gleichstellungsarbeit im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter.

Konkret werden an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg die genannten gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung der Geschlechter auf vielfältige Weise umgesetzt. Verschiedene Arbeitsgruppen und Beauftragte wurden eingesetzt, um die Universitätsleitung bei der Umsetzung der Gleichstellung zu unterstützen. In der Gremienarbeit und in Geschäftsprozessen werden 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.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der Otto-Friedrich-Universität widmet sich gesamtuniversitären Gleichstellungsanliegen wie auch Maßnahmen und Zielen, die den wissenschaftsstützenden sowie den wissenschaftlichen Bereich betreffen. Das Konzept berücksichtigt hierbei, dass der Gesetzgeber unterschiedliche Vorgaben zur Dokumentation der Gleichstellungsthemen für das wissenschaftliche Personal im BayHIG und für das wissenschaftsstützende Personal im BayGIG vorgegeben hat. Diese Dokumentation ist Teil des hier vorgelegten Gleichstellungskonzepts, das somit in weiten Teilen auch die Aufgaben eines Gleichstellungsberichts erfüllt.

## 2. Geltungsbereich und Geltungsdauer

Das Konzept betrifft alle Mitglieder der Otto-Friedrich-Universität Bamberg im Sinne des Art. 19 BayHIG in Verbindung mit §§ 67 bis 70 der Grundordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in der jeweils gültigen Fassung sowie im Sinne des Art. 3 Abs. 1 BayGIG.

Das Gleichstellungskonzept wird gemäß BayGIG alle fünf Jahre erstellt. Das vorliegende Konzept gilt von 2024 an.

## 3. Übergeordnete Ziele

Die Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern bedarf zum gegenwärtigen Zeitpunkt gesamtuniversitär weiterhin einer sichtbaren Förderung. Dementsprechend ist das Ziel dieses Konzepts, Rahmenbedingungen für einen kontinuierlichen Strukturwandel, der auf die Chancengerechtigkeit der Geschlechter abzielt, zu umreißen und auszugestalten. Hierfür werden neben 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 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, Stalking und Gewalt – Grenzen wahren“ vom 15. April 2024 niedergelegt worden. Diese Richtlinie, die im Jahr 2024 überarbeitet und aktualisiert wurde, ergänzt die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts.

Die Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität sind so zu gestalten, dass sie ihren Mitgliedern unabhängig ihres Geschlechts gleiche und gerechte Möglichkeiten zum Lernen und Arbeiten bieten. Eine unabdingbare Voraussetzung hierfür ist die Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Erwerbstätigkeit, welche die Universität insbesondere im Rahmen der bereits seit 2005 erfolgreichen Auditierung als „Familiengerechte Hochschule“ umsetzt.

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. Darüber hinaus soll auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hingewirkt werden (vgl. auch Art. 22 Abs. 2 BayHIG), was auch eine entsprechende Entlastung beinhalten kann. Eine

gleichberechtigte Teilhabe 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 Einstellung bzw. Förderung entscheidenden Personen in der Verantwortung. Daher richtet sich dieses Konzept als Handreichung an die Universitätsleitung, an die Fakultäten sowie an die einzelnen Hochschullehrenden und Mitarbeitenden mit Personalverantwortung.

## B. Gleichstellungssituation gesamtuniversitär

### 1. Ist-Analyse

#### 1.1 Institutionelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsrelevante Angebote und Maßnahmen werden an der Universität von verschiedenen Personen<sup>1</sup>, Einrichtungen, Projekten und Arbeitsgruppen bearbeitet, die in unterschiedlichen Netzwerken miteinander verbunden sind. Die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellung liegt bei der Universitätsleitung, für den wissenschaftsstützenden Bereich insbesondere bei der Kanzlerin. Darüber hinaus hat die Universitätsleitung der Wichtigkeit des Themas Gleichstellung mit der Einführung eines eigenen Vizepräsidentenschaftsbereichs „für Diversität und Internationales“ im Jahr 2020 Rechnung getragen und ihre Zuständigkeit dafür sichtbar gemacht. Unterstützt wird sie bei dieser Aufgabe von den nachfolgend aufgeführten Einrichtungen.

##### 1.1.1 Gleichstellungsbeauftragte

Für gleichstellungsrelevante Belange im wissenschaftsstützenden Bereich sind die Gleichstellungsbeauftragten der Universität zuständig. Die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten ist im Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGlG) geregelt. Gemäß Art. 17 Abs. 1 Satz 1 BayGlG fördern und überwachen die Gleichstellungsbeauftragten den Vollzug des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes; darüber hinaus leiten sie die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts an und unterstützen dessen Umsetzung.

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken 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 werden über Stellenausschreibungen informiert und können an Vorstellungsgesprächen teilnehmen. Die Gleichstellungsbeauftragten beraten und unterstützen in Gleichstellungsfragen, wobei sich alle wissenschaftsstützend Beschäftigten unmittelbar an sie wenden können. Die Gleichstellungsbeauftragten sind zum Stillschweigen hinsichtlich personenbezogener Daten und anderer vertraulicher Angelegenheiten verpflichtet, vgl. Art. 18 Abs. 4 Satz 1 BayGlG.

Die Gleichstellungsbeauftragten arbeiten vertrauensvoll mit der Personalvertretung und der Dienststellenleitung zusammen. Sie nehmen an den regelmäßigen Besprechungen des Personalrats mit der Kanzlerin teil; darüber hinaus haben sie ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Kanzlerin. Bei organisatorischen und strukturellen Fragen des Dienstbetriebs werden sie beteiligt und frühzeitig bei der Aufstellung allgemeiner Grundsätze zur Vergabe von Leistungsprämien und Leistungszulagen für das wissenschaftsstützende Personal informiert.

Die Gleichstellungsbeauftragten sind gemäß Art. 16 Abs. 6 Satz 1 BayGlG von ihren Dienstaufgaben freigestellt, soweit es die Erfüllung ihrer Gleichstellungsaufgaben erfordert. Die Gleichstellungsbeauftragten verfügen über ein eigenes Büro und Mittel für die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen.

---

<sup>1</sup> Bei der Beschreibung des Ist-Zustandes der Gleichstellungsarbeit beachten wir in den Formulierungen das Geschlecht der aktuell (Stand Juli 2024) amtsausübenden Personen, obgleich alle Ämter von Personen aller Geschlechter ausgeübt werden können.

### ***1.1.2 Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (GBWiss)***

Laut Art. 22 Abs. 3 Satz 1 BayHIG achten die Universitäts- und die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Forschende, 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 Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst die in der Grundordnung genannten Aufgaben. Insbesondere sind dies die Annahme von Anregungen, die Erstellung von Frauenförderplänen, das Hinwirken auf deren Umsetzung, die Erstellung von Berichten über die Situation von weiblichen Forschenden, Lehrpersonen und Studierenden an der Universität sowie die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit innerhalb und außerhalb der Universität. Die Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst 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 Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung, mindestens in der Höhe der Mittelzuweisung des Ministeriums.

Die Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie deren Stellvertretungen 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. Universitätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst in befristeten Dienstverhältnissen haben die Option auf eine dem Umfang der Freistellung entsprechende Weiterbeschäftigung. Die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst 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 wechselndem Wahlamt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst steht ein Büro zur Seite, das die Kontinuität der Arbeit sicherstellt. Um diese Kontinuität zu gewährleisten, ist das Büro mit zwei halben Stellen der Entgeltgruppe TV-L 13 ausgestattet, wobei die Position der Referentin für Gleichstellung in der Wissenschaft unbefristet besetzt ist.

### ***1.1.3 Gleichstellungsbeirat in der Wissenschaft***

Dem Gleichstellungsbeirat in der Wissenschaft gehören stimmberechtigt die Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und deren Stellvertretung, die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie zwei studentische Vertreterinnen an. Ständige beratende Mitglieder sind die Gleichstellungsbeauftragten sowie die Leiterin des Familienbüros. Das Gremium tagt in der Regel drei Mal im Semester. Es dient den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst als Ort des Austausches sowie der Konzeption neuer Frauenfördermaßnahmen. Der Gleichstellungsbeirat in der Wissenschaft schlägt dem Senat die Kandidatinnen für das Amt der Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst und deren Stellvertretung zur Wahl vor.



#### **1.1.4 Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ und Familienbüro**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf wurde 2005 die Projektgruppe „Familiengerechte Hochschule“ (FGH) eingerichtet. In ihr sind sämtliche Bereiche der Universität vertreten. Sie sorgt für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen und Strukturen 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. Die Vergabe des Zertifikats hat einen dauerhaften Charakter, wobei ein Dialogtag zur Sicherung der Qualität alle drei Jahre stattfindet.

Bereits 2004 wurde als zentrale Anlaufstelle das Eltern-Service-Büro eingerichtet, welches 2022 in Familienbüro umbenannt wurde. Das Familienbüro besteht aus drei Mitarbeitenden (jeweils in Teilzeit) und bietet umfassende Beratungs- und Informationsmöglichkeiten für alle Universitätsangehörigen mit Familien- und Care-Aufgaben an.

#### **1.1.5 Ansprechperson für Antidiskriminierung und Ansprechperson für Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

Diskriminierung, Belästigung, Stalking und Mobbing haben oft eine geschlechtliche Dimension und stellen nach wie vor große Hürden auf dem Weg zu Geschlechtergerechtigkeit dar. Seit 2021 gibt es an der Universität Bamberg eine mit einer Teilzeitstelle ausgestattete Antidiskriminierungsstelle, die sich für Chancengerechtigkeit bezüglich aller Diversitätsdimensionen und ihrer Intersektionalität einsetzt. Für die Antidiskriminierungsstelle wurde eine Ansprechperson für Antidiskriminierung gemäß Art. 25 Abs. 2 BayHIG bestellt, welche zugleich auch als Ansprechperson für Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung sexualisierter Gewalt (Art. 25 Abs. 1 BayHIG) bestellt ist. Die Arbeit der Antidiskriminierungsstelle richtet sich nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie der Richtlinie „Grenzen wahren“ der Universität Bamberg, die den Schutz aller Universitätsangehörigen vor Diskriminierung, Belästigung, Stalking, Mobbing und Gewalt festschreibt.

#### **1.1.6 Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept**

Die Arbeitsgruppe, in der das vorliegende Konzept erarbeitet wurde, besteht aus der Vizepräsidentin für Diversität und Internationales, den Gleichstellungsbeauftragten, der Universitätsgleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst, der Ansprechperson für Antidiskriminierung, der Leitung der Abteilung Personal, einer mitarbeitenden Person des Justitiariats sowie den folgenden Senatsmitgliedern: der Vertretung des wissenschaftsstützenden Personals und je zwei Personen aus den Statusgruppen Professorium, Mittelbau und Studierende. Die Besetzung der Arbeitsgruppe ist durch einen Beschluss des XXVI. Senats vom 29.11.2023 festgelegt worden. Die Leitung der Arbeitsgruppe lag bei der Vizepräsidentin für Diversität und Internationales.

Die Universitätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und die Gleichstellungsbeauftragten überwachen die Umsetzung der im Gleichstellungskonzept festgelegten Maßnahmen. Die studentischen Vertretungen im Gleichstellungsbeirat arbeitet mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst 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 Bamberg ist das von der soeben beschriebenen Arbeitsgruppe erstellte Gleichstellungskonzept. Es enthält eine Darstellung der Ist-Situation für alle Bereiche der Universität und definiert Ziele sowie konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Gültigkeitszeitraum.

## **1.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit**

An der Universität Bamberg wird auf geschlechts- und diversitätssensible Sprache großer Wert gelegt. Es wird empfohlen, in Schrift und Sprache darauf zu achten, dass sich alle Geschlechter in gleicher Weise angesprochen fühlen. Empfehlungen für gendersensiblen Sprachgebrauch wurden im Januar 2020 in der Broschüre „Gendergerechter Sprachgebrauch – Empfehlungen für alle Universitätsangehörigen“ sowie einer begleitenden, ausführlichen Webpräsenz festgehalten (aktualisiert im März 2024). Darüber hinaus legt die Universität Wert auf einen aufmerksamen Umgang mit klassischen Geschlechterstereotypen und Klischees, weshalb in Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit auf die Darstellung diverser Lebensrealitäten geachtet wird.

### **1.3.1 Inneruniversitäre Kommunikation**

Um zudem ein respektvolles und angemessenes Verhalten in der elektronischen Kommunikation zu fördern, wurden 2016 erstmals 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. Diese Broschüre liegt jetzt in einer 2024 aktualisierten Fassung vor. Darin sind verschiedene Standards für eine einheitliche E-Mail-Kommunikation sowie für die Kommunikation per Telefon enthalten, die vor allem die Mitarbeitenden im wissenschaftsstützenden Bereich adressieren, aber auch allen anderen Universitätsangehörigen nahegelegt werden.

Ein Newsletter der Vizepräsidentin für Diversität und Internationales informiert alle Mitglieder der Universität über diversitäts- und gleichstellungsrelevante Themen.

### **1.3.2 Publikationen, Webpräsenz und Social Media**

Ein großer Teil der Gleichstellungsarbeit ist Informationsarbeit. In ihrem Jahresbericht weist die Universität Bamberg neben den Gesamtzahlen an Personen in den Kategorien Studierende, Beschäftigte etc. auch jeweils die Anzahl der weiblichen Personen und deren Anteil an der Gesamtzahl in Prozent aus, um transparent und schnell einen Überblick in Bezug auf Gleichstellung zu ermöglichen. Auf ihren Internetseiten im Bereich „Charakteristika und Kultur“ stellt die Universität Gleichstellungs- und Diversitätsaktivitäten vor und verlinkt zu den jeweiligen Seiten. Das Büro der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie das Familienbüro unterhalten außerdem Social Media Seiten, um insbesondere die Studierenden zu informieren. Dies erfolgt auch in Zusammenarbeit mit den zentralen Social-Media-Kanälen der Universität Bamberg.

### **1.3.3 Inneruniversitäre Veranstaltungsformate**

Die Universität Bamberg fokussiert auch innerhalb von Veranstaltungen für Universitätsangehörige auf gleichstellungs- und diversitätsrelevante Themen. Nennenswert sind hier beispielsweise die „Talk Times“, eine Veranstaltungsreihe der Ansprechperson für Antidiskriminierung, die an mehreren Terminen pro Semester einen gemeinsamen Austausch zu Diversitätsthemen fördert.

### **1.3.4 Öffentliche Veranstaltungen**

Veranstaltungen wie Filmvorführungen, Lesungen, Diskussionen oder Vorträge, beispielsweise im Rahmen des Forums Genderforschung, bieten das Thema Gleichstellung einem breiten Publikum an. Themen zu Geschlechtergleichstellung und Diversität finden hier einen gemeinsamen Ort. Öffentlichkeitsarbeit trägt vor allem zur Sichtbarkeit dieser Themen bei, fördert die Sensibilisierung und ermöglicht den Dialog. Die Universität Bamberg beteiligt sich seit 2021 jährlich am bundesweiten Diversity-Tag, um das Bewusstsein für und die Diskussion über unterschiedliche Diversity-Themen mit Veranstaltungen für Studierende, Mitarbeitende und die breitere Öffentlichkeit weiter anzuregen. Im Rahmen der Internationalen Diversity-Gastprofessuren, die diversitätsbezogene Forschungs- und Lehraufenthalte von internationalen Forschenden in Bamberg fördern, finden öffentliche Vorträge zu unterschiedlichen Diversitätsthemen statt. Darüber hinaus widmet sich die einmal jährlich stattfindende Vortragsveranstaltung „Queer geforscht“ den Themen Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung und ermöglicht Forschenden der Universität, ihre Forschungsergebnisse einem großen Publikum zu präsentieren. Formate wie „Mädchen und Technik“ (MuT) oder der „Girls' Day“ an der Fakultät für Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik sollen das Interesse von Mädchen an technischen Berufen und an einem Studium der Informatik fördern und sensibilisieren somit bereits ab der Grundschule für das Thema Gleichstellung. Auch studentische Initiativen zu diversitäts- und gleichstellungsrelevanten Veranstaltungen werden unterstützt. Durch Kooperationen mit der Stadt Bamberg oder dem Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind Veranstaltungen auch über die Universitätsöffentlichkeit hinaus wahrnehmbar.

### **1.4 Familienfreundliche Angebote und unterstützende Maßnahmen**

Insbesondere seit der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Lockdowns zeigt sich, dass Care-Arbeit erneut verstärkt von Frauen getragen wird und dass die Pandemie zu einer Verstärkung bestehender Geschlechterungleichheiten beigetragen hat. Insofern fördern unterstützende Maßnahmen bei Familien- und Care-Aufgaben nicht nur die Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben, sondern dienen zugleich auch insbesondere der Geschlechtergleichstellung. Ein wesentlicher Bestandteil der Förderung von Familienfreundlichkeit und Geschlechtergleichstellung, der maßgeblich durch die Corona-Pandemie angestoßen wurde, besteht in der Flexibilisierung der Arbeit, beispielsweise im Rahmen von Telearbeit. Darüber hinaus erfolgte eine stärkere Ansprache von Männern und Vätern in der Care-Arbeit, beispielsweise im Rahmen der Förderprogramme „CatchUP+“ und „FlexKidZ+“ der Gleichstellungsbeauftragten.

Seit 2024 wird darüber hinaus in einer Pilotphase von Seiten des Familienbüros an alle angestellten Eltern, die ein Kind bekommen haben, ein Willkommensgruß in Form eines kleinen Geschenks für den Nachwuchs verschickt. Um Universitätsmitarbeitenden, die durch familienbedingte Aufgaben über einen längeren Zeitraum vom Arbeitsplatz abwesend sind, die Rückkehr zu erleichtern, wurden im Familienbüro Leitfäden entwickelt, welche bei Beratungsgesprächen ausgehändigt werden. Diese Orientierungen 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 Pflege von Angehörigen.

#### **1.4.1 Kinderbetreuung**

Für die Kinderbetreuung stehen an der Universität verschiedene Einrichtungen zur Verfügung. Die Kinderkrippe Krabbelmonster e.V. bietet 24 Betreuungsplätze für Kinder von Angehörigen der Universität. Sie wurde 1991 durch eine Elterninitiative studierender Eltern ins Leben gerufen und wird

vom Studierendenwerk Würzburg finanziell und administrativ unterstützt. Aufgenommen werden Kinder im Alter von ein bis drei Jahren.

In der Kindertagesstätte „KinderVilla an der Universität“ (KiVi) werden sowohl Kinder von Studierenden als auch von Mitarbeitenden 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 elf Monaten bis drei Jahren zur Verfügung. Träger der Großtagespflegestelle ist das Mehrgenerationenhaus Mütterzentrum Känguruh e.V.

Weitere konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern und Kindern werden vom Familienbüro der Universität initiiert und durchgeführt. Neben eigenen Angeboten findet vielfach auch eine Vernetzung mit anderen regionalen Projekten statt. Zu nennen sind hier insbesondere der KidsCarer VC Kurs der Universität sowie die regelmäßigen Eltern-Kind-Treffen.

#### **1.4.2 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 auf der Website des Familienbüros bereitgestellt. Um dem wachsenden Bedarf auch qualitativ gerecht werden zu können, wurden Mitarbeiterinnen des Familienbüros zu betrieblichen 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 und Pflegeaufgaben erarbeitet.

#### **1.4.3 Universitäres Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung**

Ein weiteres Unterstützungsangebot insbesondere für die wissenschaftsstützenden Mitglieder der Universität wird durch die Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung geleistet. Die Universität möchte ihren Mitarbeitenden 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, die Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden auf ihre individuelle Gesundheit zu richten und Impulse für einen gesunden Lebensstil zu geben. Darüber hinaus koordiniert die Stabsstelle im Rahmen eines Arbeitskreises die Personalentwicklungsmaßnahmen für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich.

#### **1.4.4 Psychosoziale Beratung**

2019 wurde, initiiert durch die Kanzlerin, an der Universität eine Psychosoziale Beratungsstelle eingerichtet, an die sich alle Mitarbeitenden der Universität 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. Darüber hinaus gibt es für Studierende die Psychotherapeutische Beratung des Studierendenwerk Würzburgs sowie das ehrenamtliche telefonische Beratungsangebot „Nightline“, ein Peer-Beratungsangebot von Studierenden für Studierende.

## **1.5 Netzwerke**

### ***1.5.1 Landeskonferenz und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen***

Die Landeskonferenz 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.

### ***1.5.2 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. Regelmäßige Treffen dienen dem Erfahrungsaustausch, der Fortbildung und der Planung gemeinsamer Aktionen. Gemeinsame Veranstaltungen richten sich je nach Themengebiet und Format entweder an die Mitarbeitenden der beteiligten Institutionen oder an die breite Öffentlichkeit.

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

2007 als Best Practice Club gegründet, wurde das stetig wachsende Netzwerk 2018 in einen Verein überführt. Er verfolgt das Ziel, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im deutschsprachigen Hochschulraum zu verankern und im erweiterten Hochschulverbund weiterzuentwickeln.

### ***1.5.4 Forum Mentoring e.V.***

Das Netzwerk bündelt deutschlandweite wissenschaftliche Mentoringprogramme, die der Frauenförderung dienen. Durch regelmäßigen Austausch und über den Verein angebotene Fortbildungen kann auch das Mentoring-Programm „Female Research Network“ (FeRNet) der Universitätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst beständig weiterentwickelt werden. Es fördert Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase in Form eines Tandem-Mentorings, das durch ein Workshop-Programm begleitet wird. Zuletzt wurde auch eine Regionalgruppe für Mentoring-Programme in Bayern etabliert, über die nun auch Kooperationen in Bezug auf das Rahmenprogramm stattfinden können.

### ***1.5.5 Dual Career Netzwerk Nordbayern***

Die Universität Bamberg ist Mitglied in dem aus 18 Wissenschaftsinstitutionen 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

An der Universität Bamberg bestehen in verschiedenen Bereichen bereits vielfältige gute Strukturen, Standards und Abläufe in Bezug auf Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung. Wesentlich soll es sein, eine langfristige Sicherung dieser Strukturen zu etablieren und diese 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.

#### **Maßnahmen:**

- Sicherstellung guter Standards in der Gleichstellungsarbeit: Die effiziente und gleichförmige Bearbeitung gleichstellungsrelevanter Anfragen und Maßnahmen in den oben angeführten Bereichen soll weiterhin und in verstärktem Maße durch die Verschriftlichung von Prozessen, Leitfäden und Handreichungen gefördert werden.
- Schaffung bzw. Sicherung stetiger Strukturen und Einrichtungen: Mit dem Aufwuchs an internationalen Studierenden und Mitarbeitenden (bei gleichzeitig sinkenden Studierendenzahlen aus dem Inland) nimmt die Diversität der Universitätsangehörigen stetig zu. Fundierte Antidiskriminierungsarbeit erhält dadurch eine stetig steigende Wichtigkeit und weist sich zugleich durch eine zunehmende Komplexität aus. Aus diesem Grund ist angestrebt, das dauerhafte Angebot von Antidiskriminierungsarbeit zu gewährleisten.
- Darüber hinaus nimmt auch die Zahl der Universitätsangehörigen mit Familien- und Fürsorgepflichten zu, weshalb auch das Angebot unterstützender Maßnahmen für Personen mit Care-Aufgaben dauerhaft gewährleistet werden soll.
- Die konzeptuelle und inhaltliche Verzahnung von Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit wird noch stärker als bisher betrieben. Damit soll eine möglichst effiziente Nutzung der Ressourcen der zuständigen Akteurinnen und Akteure erreicht werden, um die dauerhafte Verankerung und notwendige Ausweitung von Gleichstellungs- und Diversitätsangeboten zu gewährleisten.

### 2.2 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikations- und Informationsangebote der mit Gleichstellung befassten Einrichtungen und Personen wurden besser aufeinander abgestimmt. Eine Webpräsenz zum Thema „Gleichstellung“ wurde erarbeitet und ein Newsletter „Gleichstellung & Frauenförderung“ etabliert, dessen erste Ausgabe im November 2021 erfolgte. Im Hinblick auf die Sichtbarkeit und Transparenz von Beratungsstrukturen wurden zwei Leitsysteme zur Beratung und Unterstützung bei Konflikten (für Studierende und Mitarbeitende) entwickelt, um es ratsuchenden Personen zu erleichtern, eine passende Beratungsstelle zu finden.

#### **Maßnahmen:**

Die Sichtbarkeit der konkreten Beratungsangebote und Ansprechpersonen sowie die Sichtbarkeit der familienfreundlichen und diversity-freundlichen Kultur der Universität sollen durch die nachfolgend genannten Maßnahmen verbessert werden.

- Die Vernetzung und der Austausch zwischen den in den Beratungsleitsystemen hinterlegten Beratungsstellen soll intensiviert und der Fortbestand der Leitsysteme gesichert werden. Dies soll um ein Angebot der Supervision für beratende Personen ergänzt werden.
- Der Bekanntheitsgrad der Richtlinie „Grenzen wahren“ soll erhöht werden. Vor allem in Akutsituationen sollen Betroffene in die Lage versetzt werden, leicht erreichbare Ansprechpersonen finden zu können. Ergänzend sollen zudem Informationen für Vorgesetzte zur Verfügung gestellt werden, wie diese in Situationen von Grenzüberschreitungen kompetent handeln können. Darüber hinaus sollen mögliche Konsequenzen und Sanktionen für tatbegehende Personen sichtbar gemacht werden.
- Awareness: Im Hinblick auf universitäre Veranstaltungen soll Awareness-Arbeit in Form eines Awareness-Konzepts und geschulten Ansprechpersonen etabliert werden. Awareness-Arbeit fördert einen respektvollen und grenzen-wahrenden Umgang miteinander und ist ein wichtiges Mittel, vulnerable Personen (wie beispielsweise Frauen, trans und nicht-binäre Personen, Personen of Color und Weitere) vor Diskriminierung und (sexualisierter) Gewalt zu schützen.

### 2.3 Personalrekrutierung und Personalentwicklung

Im Rahmen der Personalrekrutierung legt die Otto-Friedrich-Universität Bamberg Wert auf diversitäts- und geschlechtssensible Ausschreibungen. Darüber hinaus sieht die Universität 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 wurde eine Stabsstelle Personalentwicklung eingerichtet und ein Personalentwicklungskonzept erarbeitet, welches gleichstellungsrelevante (Förder-)Maßnahmen abdeckt.

#### Maßnahmen:

- Stellenausschreibungen sollen diversitätssensibel formuliert werden.
- Eine universitäre Landing-Page für Bewerbungen, welche diversitätssensibel gestaltet ist und auf universitäre Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote für verschiedene Diversitätsmerkmale verweist, wird erarbeitet.
- Biases in Bewerbungsverfahren und in der Personalauswahl sollen abgebaut werden. Hierzu gehört, dass der Anteil an Mitarbeitenden in Verwaltung und Personalauswahl, die hinsichtlich der Bedeutung von und den Umgang mit Diversität geschult sind, systematisch erhöht wird.

### 2.4 Internationalisierung

Chancengleichheit und Fragen der Gleichstellung müssen auch im internationalen Kontext berücksichtigt werden. Die Forschungsförderung auf EU-Ebene verlangt genauso wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) nachhaltige und wirksame Gleichstellungsaktivitäten von Universitäten. Parallel zur Abfassung des hier vorgelegten Gleichstellungskonzeptes erstellt die Universität Bamberg den Bericht zu den forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG für den Berichtszyklus 2022–2025 und nutzt den Abfassungsprozess sowie die Stellungnahmen zu einer Positionierung und Reflektion der eigenen Gleichstellungssituation. Zusätzlich formuliert der Gender Equality Plan (GEP), für den das Gleichstellungskonzept eine wesentliche Grundlage ist, Gleichstellungsstandards und ermöglicht der Universität Bamberg einen europaweiten Vergleich. Ziel des GEP ist es, 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. Belange von Gleichstellung und Diversität sind auch in der Internationalen Strategie der Universität Bamberg verankert, die im Oktober 2023 verabschiedet wurde.

Als ein wichtiges Element der Internationalisierung wird an der Universität Bamberg eine global verständliche Kommunikation und Webpräsenz angesehen. Englische Übersetzungen zentraler Informationen und Beratungsangebote sind dafür besonders relevant. Deshalb wurden die Diversity-Strategie, die Richtlinie „Grenzen wahren“ sowie das Gleichstellungskonzept ins Englische übersetzt und bereitgestellt.

Alle universitären Einrichtungen wurden aufgefordert, ihre Webpräsenz dahingehend zu überprüfen, ob gleichstellungsrelevante Informationen auf Englisch verfügbar sind. Dies wurde in den vergangenen Jahren und wird auch weiterhin sukzessive umgesetzt; beispielsweise wurde die Website der Gleichstellungsbeauftragten bereits zu großen Teilen ins Englische übersetzt.

**Maßnahme:**

- Richtlinien sowie deren Aktualisierungen, Informationen und Beratungsangebote sollen auf den Webseiten der Universität weiterhin auch auf Englisch veröffentlicht werden. Im Rahmen einer universitätsweiten Sprachstrategie wird derzeit die Option der Implementierung eines KI-gestützten Übersetzungstools auf Webseiten eruiert, das den Nutzenden zur Übersetzung in von ihnen wählbare Sprachen zur Verfügung gestellt werden könnte.

## 2.5 Gender-Monitoring

Geschlechtliche Vielfalt ist wesentlicher Bestandteil der Gesellschaft und soll auch innerhalb von Hochschulen angemessen repräsentiert werden. Zur Förderung von Gleichstellung und in Hinblick auf diversitäts- und geschlechtersensible Praktiken und Verfahren innerhalb der Universität wird angeregt, überall dort, wo Geschlechterangaben nicht zwingend benötigt werden, auf diese zu verzichten.

**Maßnahmen:**

- Verzicht auf Geschlechtsangaben: Es wird anregt, überall dort, wo Geschlechterangaben nicht zwingend benötigt werden, auf diese zu verzichten bzw. zu überprüfen, ob eine Abfrage zwingend notwendig ist.
- Sensibilität und Sichtbarkeit: Zur Sichtbarmachung geschlechtlicher Vielfalt an der Universität und zur Förderung eines sensiblen Umgangs mit diversen Geschlechtsidentitäten sind in einigen Systemen der Universität die Möglichkeiten zu Geschlechtsangaben jenseits von „männlich“ und „weiblich“ implementiert worden. Darüber hinaus soll zur Ermöglichung einer sensiblen und korrekten Ansprache nebst dem Geschlecht (sofern diese Angabe nötig ist) auch die präferierte Ansprache erfragt werden.
- Darüber hinaus wird angeregt, dass allen Universitätsangehörigen die Möglichkeit gegeben wird, Angaben zu Geschlechtsidentität und Ansprache als Selbstauskunft vornehmen zu können.



## C. Gleichstellungssituation im wissenschaftsstützenden Bereich

Die Schaffung einer ausgewogenen Beschäftigungssituation im Sinne des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes ist ein zentrales, langfristiges Anliegen der Universität Bamberg. In den nächsten Jahren erreichen die letzten und stärksten geburtenstarken Jahrgänge (Geburtsjahrgänge zwischen 1955 bis 1969) das Renten- bzw. Ruhestandsalter: Diese Entwicklung wird sich nicht nur auf den Arbeitsmarkt, sondern ebenfalls auf die Personalstruktur und die Personalakquise des wissenschaftsstützenden Bereichs auswirken. Bei gleichzeitig steigender Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte und angesichts einer äußerst angespannten Stellensituation im wissenschaftsstützenden Bereich liegt in dieser Aufgabe eine große Herausforderung.

### 1. Ist-Analyse

Der folgende Bericht beruht auf Daten, die gemäß Art. 5 Abs. 1 des Bayerischen Gleichstellungsgesetz (BayGIG) zum Stichdatum 30. Juni von der Personalabteilung der Universität Bamberg erhoben wurden. In Anlehnung an den im Bayerischen Gleichstellungsgesetz vorgesehenen fünfjährigen Turnus werden die Daten der Jahre 2019 bis 2023 vergleichend dargestellt und erläutert. Im Fokus steht zunächst die Darstellung und Entwicklung der Beschäftigungssituation des wissenschaftsstützenden Bereichs.

#### 1.1 Beschäftigungssituation

In diesem Kapitel werden die Daten der Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich auf verschiedenen Ebenen abgebildet und miteinander verglichen. Im Fokus des Gleichstellungskonzepts der Universität Bamberg liegt der Vergleich von Frauen und Männern, der aufzeigen soll, wie „die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Bayern“ (BayGIG, Art.2 Absatz 1) umgesetzt und gefördert wird. Beleuchtet wird die Relation von Frauen und Männern in Voll- und Teilzeitbeschäftigung sowie die Verteilung von Entgeltgruppierungen von Frauen und Männern im wissenschaftsstützenden Bereich der Universität Bamberg. Ein weiterer Punkt ist die Verteilung von Frauen und Männern unter den Führungskräften. Darüber hinaus wird der Anteil von teilzeitbeschäftigten Führungskräften und Eltern in Führungspositionen in den Blick genommen.

##### 1.1.1 Anzahl der wissenschaftsstützenden Beschäftigten gesamt

In der prozentualen Darstellung der Frauen- und Männeranteile am Gesamtpersonal des wissenschaftsstützenden Bereichs zeigt sich folgende Verteilung: Der Anteil der beschäftigten Frauen an der Universität Bamberg ist höher als der Anteil der Männer. Zugleich zeigt sich im Vergleichszeitraum, dass sich der Anteil der Frauen sowie der Anteil der Männer auf ähnlichem Niveau bewegen und sich im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals keine erhebliche Veränderung gemessen an der prozentualen Verteilung von Frauen und Männern ergeben.

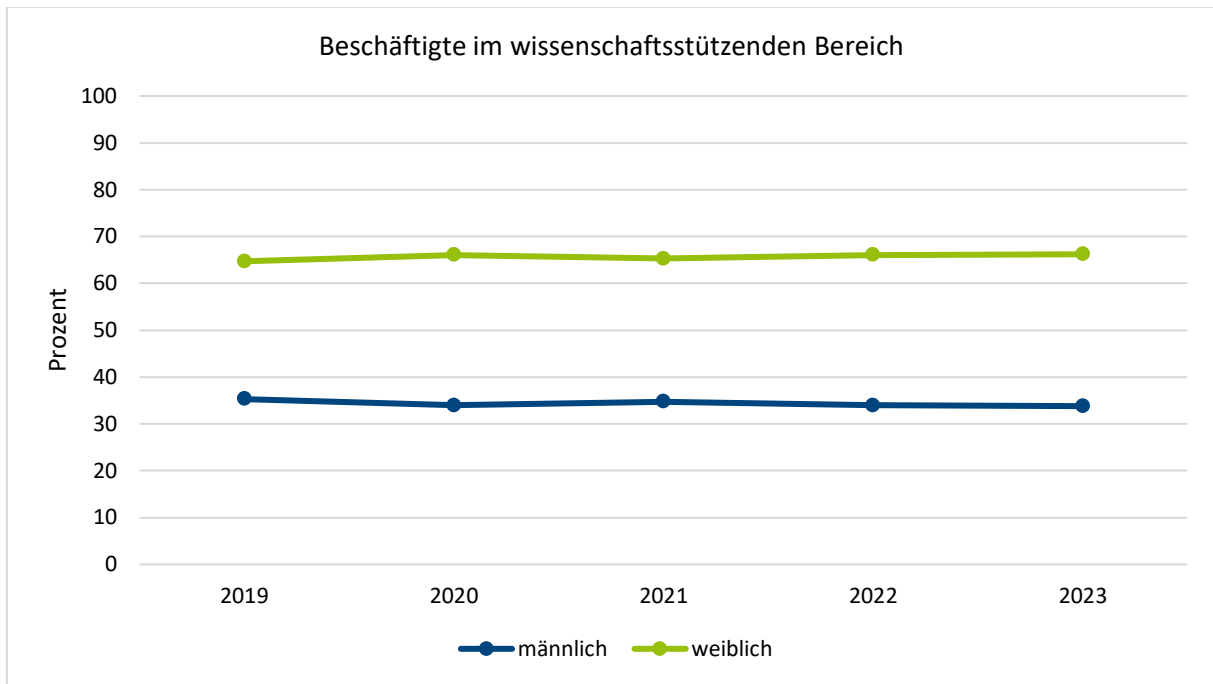


Abbildung 1. Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

### 1.1.2 Darstellung nach Statusgruppen

Im Bereich des wissenschaftsstützenden Personals wird deutlich, dass im Vergleichszeitraum von 2019 bis 2023 deutlich mehr tarifbeschäftigte Personen angestellt sind als Beamtinnen und Beamte.

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg verteilen sich jeweils zum Stichtag 30.06. im wissenschaftsstützenden Bereich die Beamtinnen und Beamten nach Eingruppierung in Qualifikationsebenen wie folgt:

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>4. QE, W3, B3</b>					
weiblich	8	9	9	9	9
männlich	19	19	17	18	18
gesamt	27	28	26	27	27
<b>3. QE</b>					
weiblich	35	35	32	33	34
männlich	13	12	14	16	15
gesamt	48	47	46	49	49
<b>2. QE</b>					
weiblich	10	10	10	9	9
männlich	5	5	5	4	4
gesamt	15	15	15	13	13
<b>Gesamt</b>					
weiblich	53	54	51	51	52
männlich	37	36	36	38	37
gesamt	90	90	87	89	89

Tabelle 1. Eingruppierung der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Prozentual betrachtet verteilt sich die Beschäftigung von Frauen und Männern im Bereich der Beamtinnen und Beamten wie folgt:

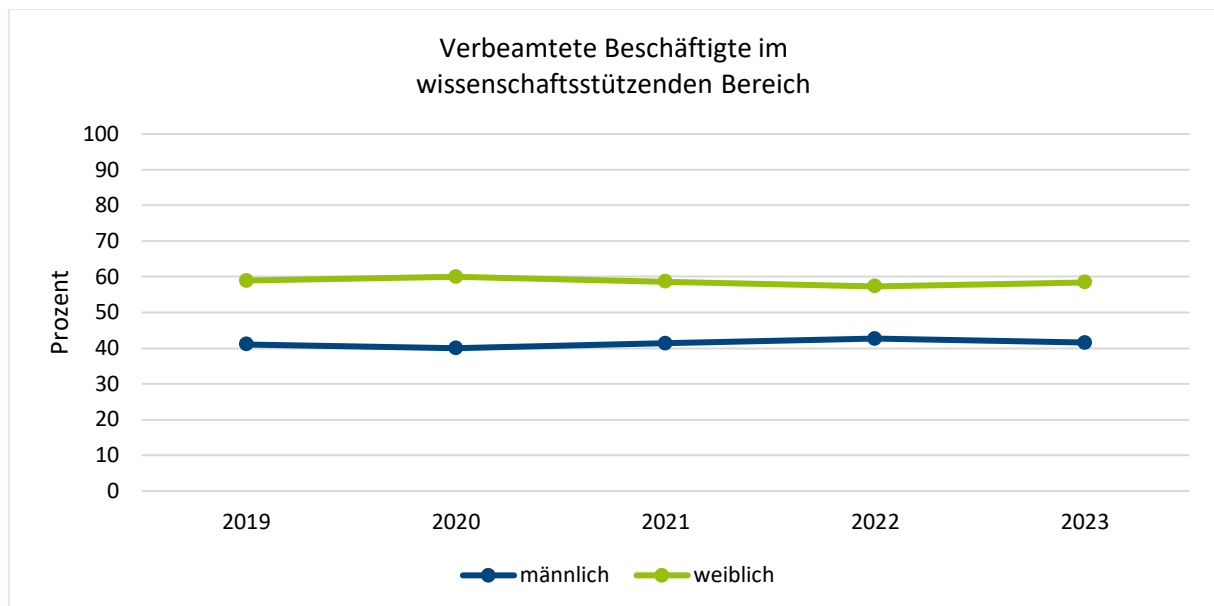


Abbildung 2. Prozentuale Anteile der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

In der Verteilung zwischen Männern und Frauen wird deutlich, dass im Vergleichszeitraum mehr Beamtinnen als Beamte an der Universität Bamberg beschäftigt waren. Im Vergleich mit den Absolutzahlen (Abbildung oben) zeigt sich, dass mehr Frauen in der 2. QE und der 3. QE verbeamtet sind. In der 4. QE, W3 und B3 wird eine Umkehr der Geschlechterverhältnisse erkennbar: Im höheren Dienst sind doppelt so viele Männer beschäftigt als Frauen.

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg verteilen sich jeweils zum Stichtag 30.06. im wissenschaftsstützenden Bereich die tarifbeschäftigten Personen nach Eingruppierung wie folgt:

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>vglb. 4. QE</b>					
weiblich	58	62	68	75	72
männlich	35	34	42	39	38
gesamt	93	96	110	114	110
<b>vglb. 3. QE</b>					
weiblich	42	44	54	62	70
männlich	41	43	47	65	62
gesamt	83	87	101	127	132
<b>vglb. 2. QE</b>					
weiblich	206	245	245	256	263
männlich	59	82	85	81	86
gesamt	265	327	330	337	349
<b>vglb. 1. QE und Auszubildende</b>					
weiblich	5	7	11	12	13
männlich	23	21	22	21	21
gesamt	28	28	33	33	34
<b>Weitere</b>					
weiblich	1	2	3	1	1
männlich	4	4	2	3	3
gesamt	5	6	5	4	4
<b>Gesamt</b>					
weiblich	312	360	381	406	419
männlich	162	184	198	209	210
gesamt	474	544	579	615	629

*Tabelle 2.* Eingruppierung der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.  
 Anmerkungen: „vergleichbar 1. QE“ beinhaltet die Entgeltgruppen E2 bis E4; „vergleichbar 2. QE“ die Entgeltgruppen E5 bis E8; „vergleichbar 3. QE“ die Entgeltgruppen E9 bis E12; „vergleichbar 4. QE“ die Entgeltgruppen E13 bis E 15. Unter „Weitere“ sind Praktikumsstellen, Auszubildende sowie weitere tarifliche und außertarifliche Verträge erfasst.

Die prozentuale Verteilung von tarifbeschäftigten Frauen und Männern ist wie folgt:

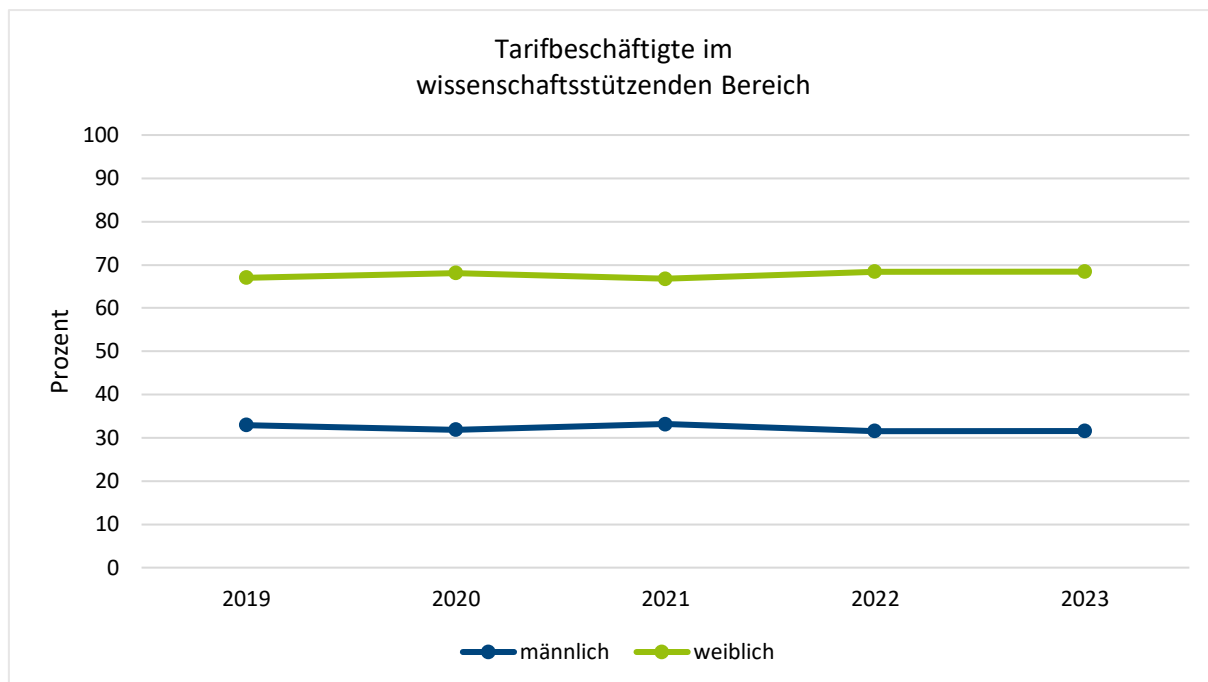


Abbildung 3. Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Die prozentuale Verteilung unter den tarifbeschäftigten Personen macht ebenso deutlich, dass mehr Frauen als Männer angestellt sind. Des Weiteren ist zu sehen, dass sich der Anteil der tarifbeschäftigten Personen (ähnlich wie bei den Beamtinnen und Beamten) nicht signifikant verändert hat, sondern über den Vergleichszeitraum konstant geblieben ist.

Bei der Aufschlüsselung nach unterschiedlichen Tarifgruppen zeigt sich deutlich eine geschlechtsspezifische Verteilung:

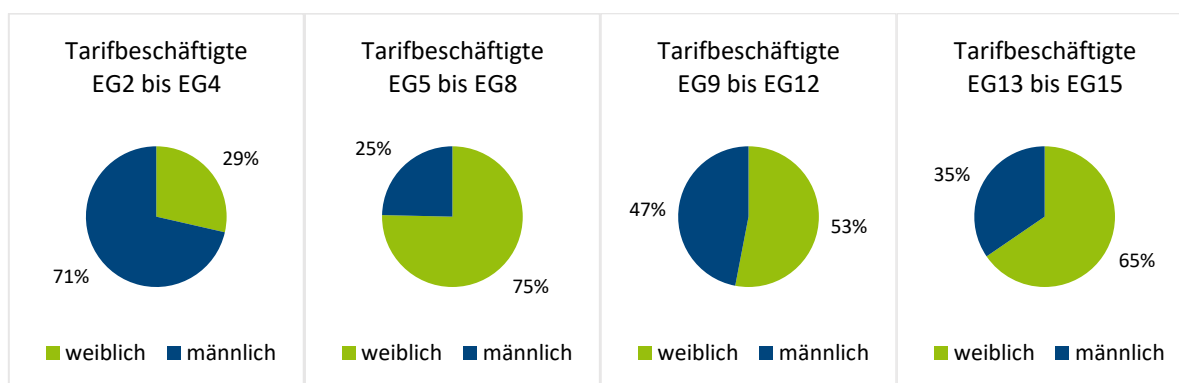


Abbildung 4. Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg, aufgliedert nach verschiedenen Tarifgruppen.

Hervorzuheben ist, dass insbesondere bei der Entgeltgruppierung EG2 bis EG4 vor allem Männer an der Universität Bamberg angestellt sind, während in den Entgeltgruppen EG5 bis EG8 sowie in der EG13 bis EG15 hauptsächlich Frauen tätig sind. In der EG9 bis EG12 liegt der Anteil der Frauen leicht über dem Anteil der Männer.

### 1.1.3 Verteilung von Ganztags- und Teilzeitkräften

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg verteilen sich jeweils zum Stichtag 30.06. im wissenschaftsstützenden Bereich die Vollzeitbeschäftigung von Männern und Frauen wie folgt:

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Absolut</b>					
Weiblich	116	120	120	140	144
Männlich	151	153	164	167	160
Summe	267	273	284	307	304
<b>Prozentual</b>					
Weiblich	43.45	43.96	42.25	45.60	47.37
Männlich	56.55	56.04	57.75	54.40	52.63

Tabelle 3. Gesamtzahlen und prozentuale Geschlechteranteile der Ganztageskräfte im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Des Weiteren verteilen sich jeweils zum Stichtag 30.06. im wissenschaftsstützenden Bereich die Teilzeitbeschäftigungen von Frauen und Männern wie folgt:

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Absolut</b>					
Weiblich	249	267	284	288	293
Männlich	48	46	51	53	63
Summe	297	313	335	341	356
<b>Prozentual</b>					
Weiblich	83.84	85.30	84.78	84.46	82.30
Männlich	16.16	14.70	15.22	15.54	17.70

Tabelle 4. Gesamtzahlen und prozentuale Geschlechteranteile der Teilzeitkräfte im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Zusammen betrachtet ergibt sich folgende Verteilung sowie Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im wissenschaftsstützenden Bereich:

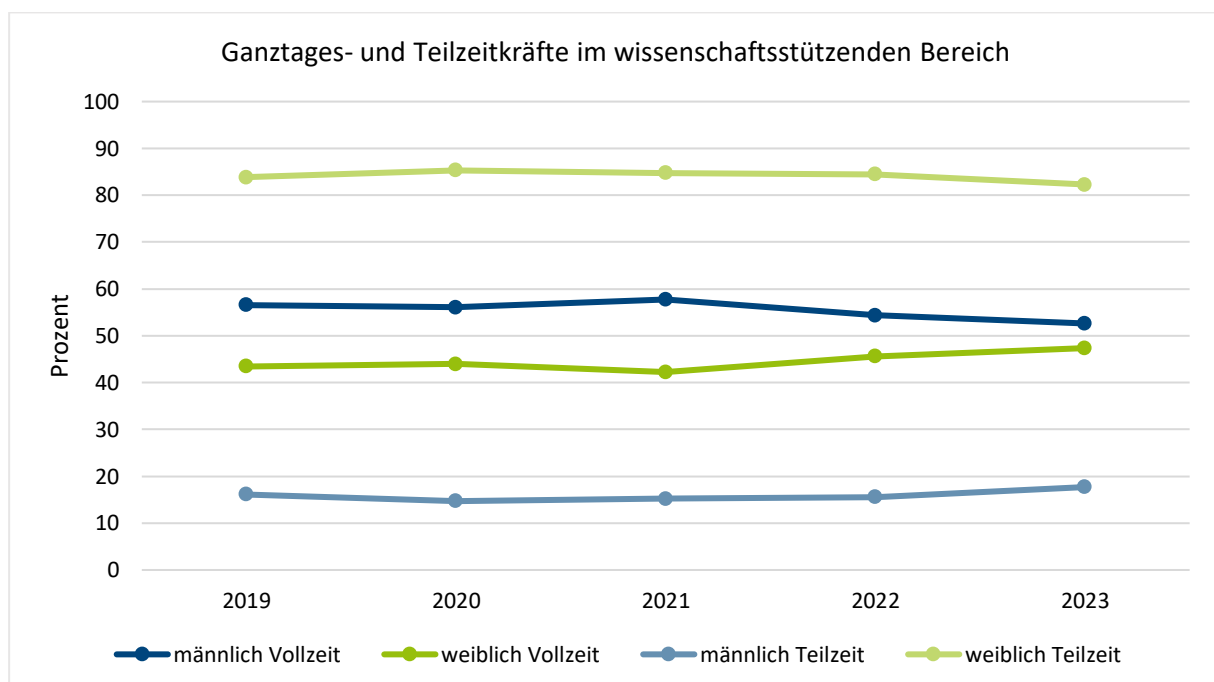


Abbildung 5. Prozentuale Geschlechteranteile der Beschäftigten in Vollzeit und in Teilzeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Im Vergleich der Daten zeigt sich eine deutliche Spanne zwischen teilzeitbeschäftigten Frauen (hellgrüne Linie) und teilzeitbeschäftigten Männern (hellblaue Linie). Während bei der Vollzeitbeschäftigung eine Annäherung bei circa 50 Prozent zwischen Frauen (dunkelgrüne Linie) und Männern (dunkelblaue Linie) zu sehen ist, wird deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung im Vergleichszeitraum von 2019 bis 2023 überwiegend stark von Frauen genutzt wird. Die folgende Abbildung 6 zeigt die Verteilung von Männern und Frauen im Bereich der Teilzeitbeschäftigung.

Deutlich wird, dass vor allem Frauen in Teilzeit arbeiten und dies über alle Entgeltgruppen hinweg. Besonders anschaulich ist die hohe Teilzeitquote im Vergleich zwischen Männern und Frauen im Bereich der EG5 bis EG8.

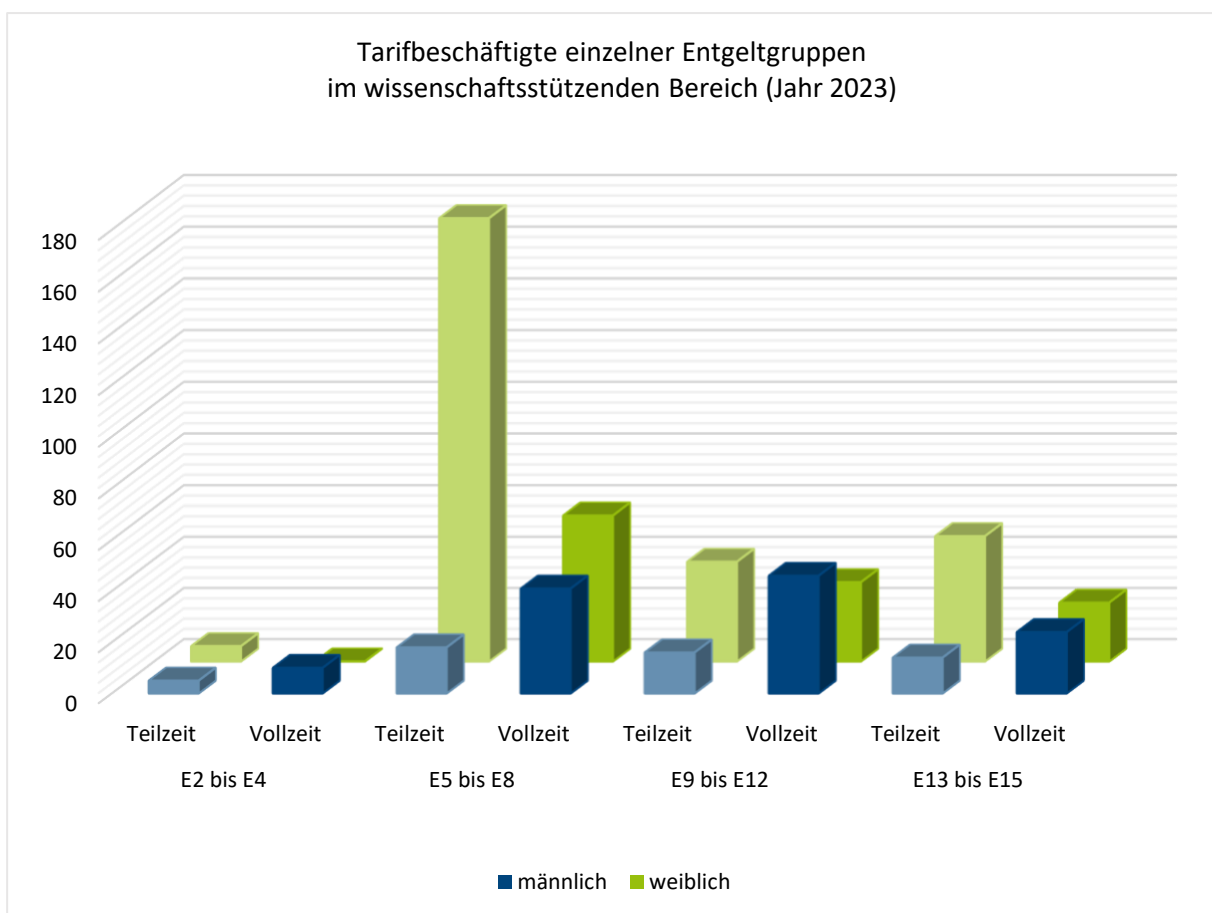


Abbildung 6. Anzahl der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg aufgegliedert nach verschiedenen Entgeltgruppen.

### 1.1.4 Neueinstellungen

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg wurden im Zeitraum 2019 bis 2023 insgesamt 159 Frauen und 94 Männer neueingestellt. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung auf die jeweiligen Entgeltgruppen. Deutlich zu sehen ist, dass im Bereich der EG5 bis EG8 (vglb. 2. QE) vor allem Frauen eingestellt wurden.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>vglb. 4. QE</b>					
weiblich	6	6	4	5	2
männlich	3	4	5	2	3
gesamt	9	10	9	7	5
<b>vglb. 3. QE</b>					
weiblich	5	5	6	8	4
männlich	1	2	3	7	2
gesamt	6	7	9	15	6
<b>vglb. 2. QE</b>					
weiblich	14	13	9	24	24
männlich	6	6	5	12	10
gesamt	20	19	14	36	34
<b>vglb. 1. QE und Auszubildende</b>					
weiblich	1	0	5	5	5
männlich	3	0	3	2	6
gesamt	4	0	8	7	11
<b>Weitere</b>					
weiblich	0	1	1	0	0
männlich	3	0	0	1	0
gesamt	3	1	1	1	0

*Tabelle 5.* Neueinstellungen in der Gruppe der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Anmerkungen: „vergleichbar 1. QE“ beinhaltet die Entgeltgruppen E2 bis E4; „vergleichbar 2. QE“ die Entgeltgruppen E5 bis E8; „vergleichbar 3. QE“ die Entgeltgruppen E9 bis E12; „vergleichbar 4. QE“ die Entgeltgruppen E13 bis E15. Unter „Weitere“ sind Praktikumsstellen, Auszubildende sowie weitere tarifliche und außertarifliche Verträge erfasst.



Außerdem traten im Vergleichszeitraum 6 Beamtinnen und 4 Beamte ihren Dienst an der Universität Bamberg an.

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>4. QE, W3, B3</b>					
weiblich	0	0	0	0	0
männlich	0	0	1	0	0
gesamt	0	0	1	0	0
<b>3. QE</b>					
weiblich	0	0	0	3	3
männlich	0	1	0	1	1
gesamt	0	1	0	4	4
<b>2. QE</b>					
weiblich	0	0	0	0	0
männlich	0	0	0	0	0
gesamt	0	0	0	0	0

Tabelle 6. Neueinstellungen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

An der prozentualen Geschlechterverteilung aller Neueinstellungen ist zu erkennen, dass sich der Trend, dass mehr Frauen als Männer beschäftigt sind und auch eingestellt wurden, fortsetzt. Denn auch im Vergleichszeitraum 2019 bis 2023 war die überwiegende Mehrheit unter den Neueinstellungen Frauen, wie die Abbildung 7 verdeutlicht.

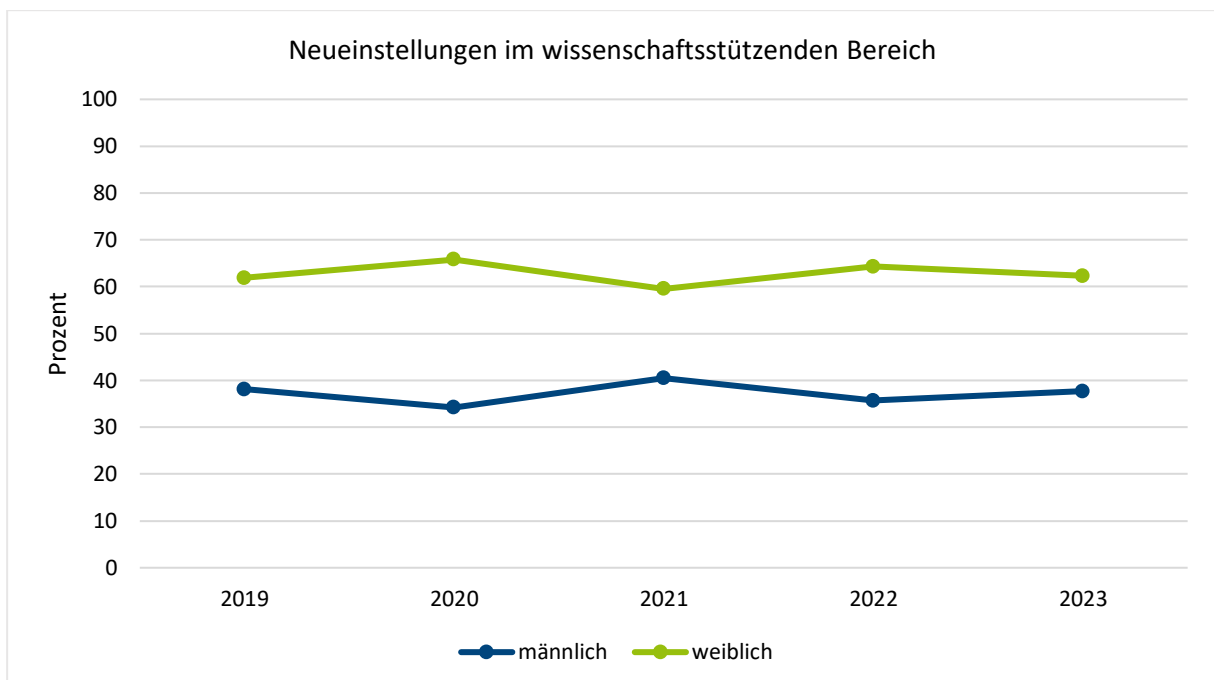


Abbildung 7. Prozentuale Geschlechteranteile der Neueinstellungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Die befristeten und unbefristeten Neueinstellungen verteilen sich im Vergleichszeitraum von 2019 bis 2023 wie folgt: Es wurden insgesamt 222 Personen befristet eingestellt und 31 Personen unbefristet.

Hiervon ergibt sich eine Verteilung von 137 Frauen und 85 Männer, die befristet eingestellt wurden, sowie 22 Frauen und 9 Männer, die unbefristet eingestellt wurden.

### 1.1.5 Beförderung und Höhergruppierung

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg wurden im Zeitraum 2019 bis 2023 insgesamt 86 Frauen und 76 Männer befördert oder höhergruppiert. Die Verteilung von Männern und Frauen stellt sich wie folgt dar:

	2019	2020	2021	2022	2023
Weiblich	26	6	15	18	21
Männlich	29	8	8	9	24
Summe	55	14	23	27	45

Tabelle 7. Beförderungen und Höhergruppierungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

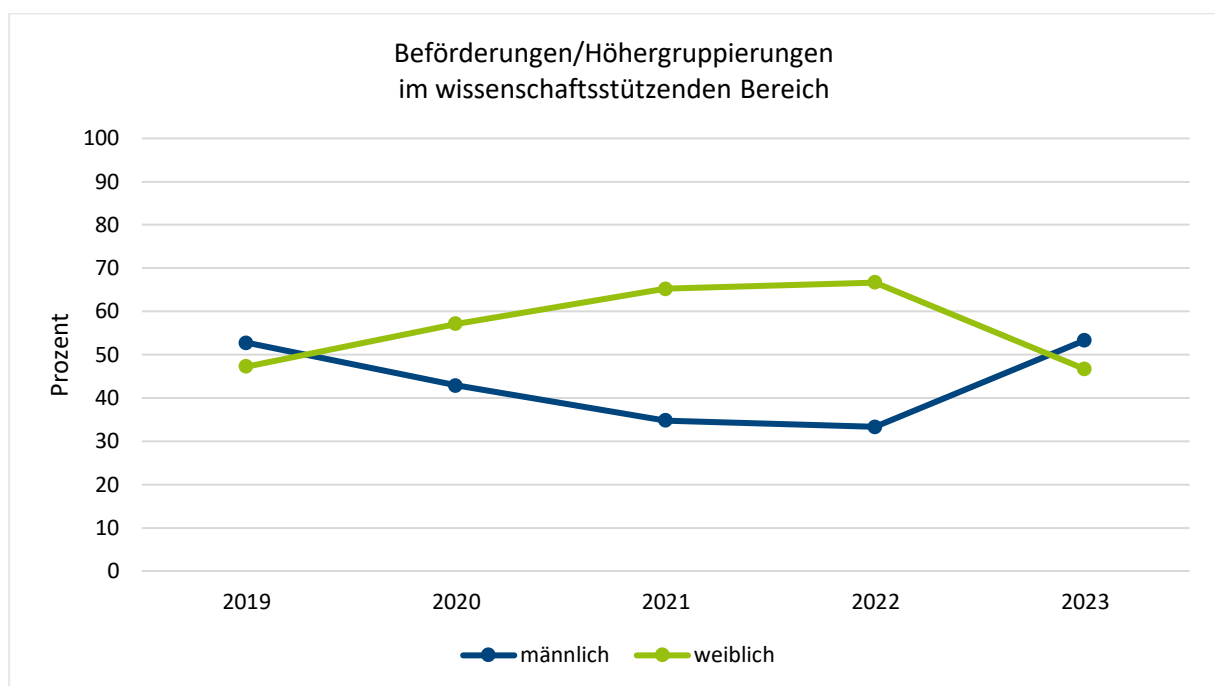


Abbildung 8. Prozentuale Geschlechteranteile der Beförderungen und Höhergruppierungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Im prozentualen Vergleich wird deutlich, dass im Zeitraum vom 2020 bis 2022 deutlich mehr Frauen befördert und höhergruppiert wurden als Männer. In den Jahren 2019 und 2023 (in denen jeweils etwa doppelt bis dreimal so viele Personen befördert oder höhergruppiert wurden als in den Jahren 2020–2021) näherte sich die Verteilung der Geschlechter bei 50 Prozent.

### 1.1.6 Führungspositionen

Als Personen mit Führungspositionen an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg werden folgende Führungsebenen erfasst: Universitätsleitung (hauptamtlich), Abteilungs-, Referats- und Dezernatsleitungen der Zentralen Verwaltung, Leitungen und Abteilungsleitungen der Zentralen Einrichtungen sowie Leitungen der Stabsstellen mit Personalverantwortung. Die geschlechtsspezifische Verteilung dieser Führungskräfte ist wie folgt:

	2019	2020	2021	2022	2023
Weiblich	13	19	22	22	23
Männlich	24	23	29	29	28
Summe	37	42	51	51	51

Table 8. Anzahl der Personen mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

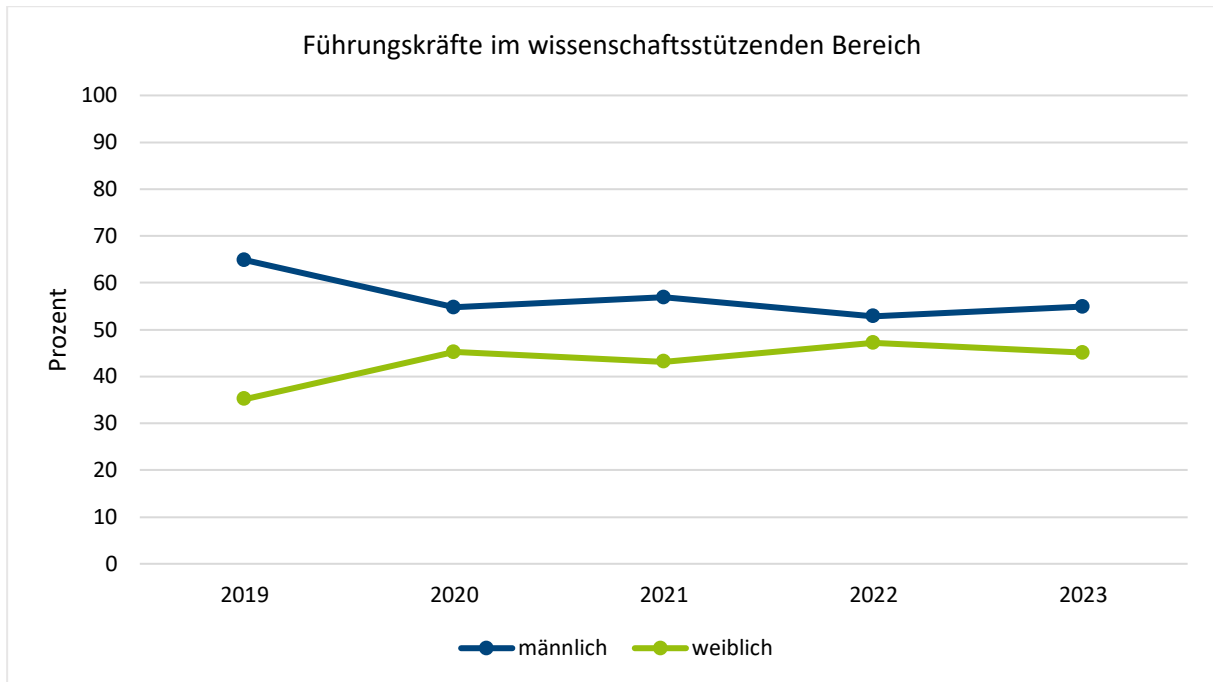


Abbildung 9. Prozentuale Geschlechteranteile der Personen mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Sowohl bei den Absolutzahlen als auch im prozentualen Gesamtvergleich der Führungskräfte zeigt sich, dass mehr Männer als Frauen an der Universität Bamberg eine Position mit Führungs- und Personalverantwortung innehaben. Seit dem Jahr 2020 ist zu beobachten, dass sich der Anteil der Frauen und Männer in Führungspositionen angeglichen hat, dass aber ein ausgewogenes Verhältnis noch nicht ganz erreicht ist.

Von den Personen mit Führungs- und Personalverantwortung zeigt sich im Vergleichszeitraum folgende Verteilung zwischen Müttern und Vätern:

	2019	2020	2021	2022	2023
Weiblich	8	14	14	18	15
Männlich	17	16	19	22	21
Summe	25	30	33	40	36

Table 9. Anzahl der Mütter und Väter mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

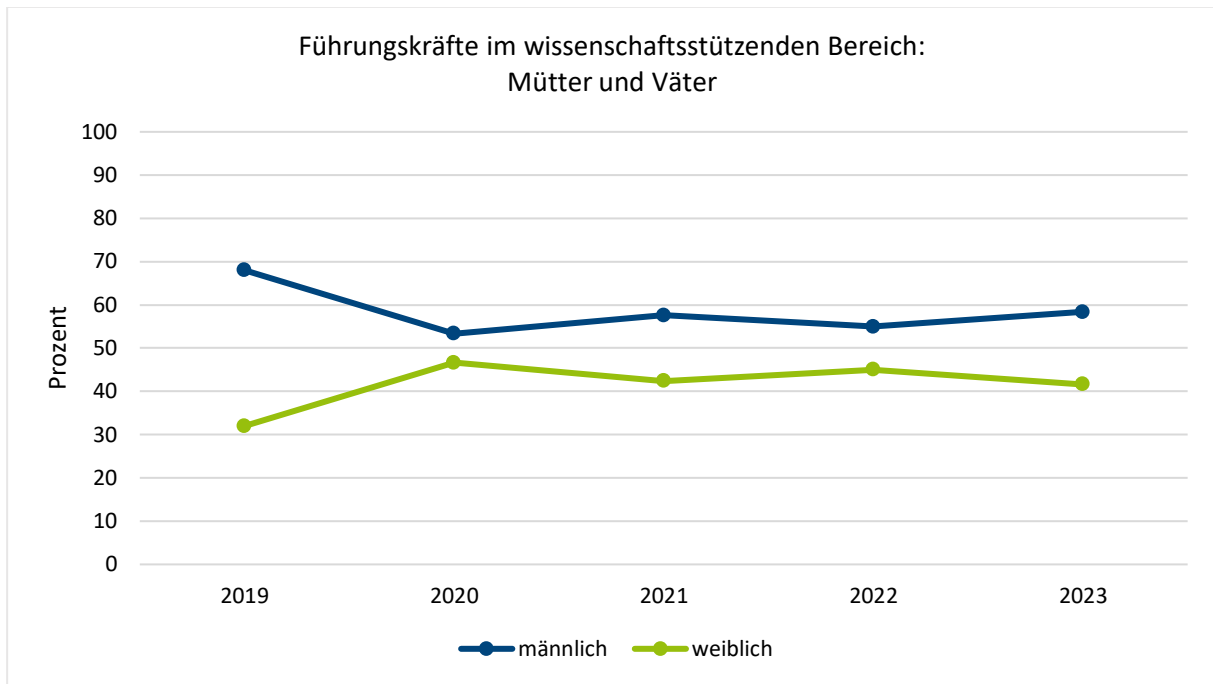


Abbildung 10. Prozentuale Anteile der Mütter und Väter mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Die Zahl der Mütter in Führungspositionen hat seit dem Jahr 2020 deutlich zugenommen. Eine Angleichung seit dem Jahr 2019 ist auch hier erkennbar, aber nicht abgeschlossen.

### 1.1.7 Beurlaubung, Elternzeit, Mutterschutz

Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Personen sich zum jeweiligen Stichtag 30.06. im Erhebungszeitraum 2019 bis 2023 in Beurlaubung, Elternzeit und Mutterschutz befinden:

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Elternzeit</b>					
Weiblich	11	10	6	12	14
Männlich	3	3	2	2	1
Summe	14	13	8	14	15
<b>Mutterschutz</b>					
Weiblich	4	3	3	1	1
<b>Beurlaubung</b>					
Weiblich	2	2	4	4	3
Männlich	0	0	0	0	0
Summe	1	2	4	4	3

Tabelle 10. Angestellte in Elternzeit, in Mutterschutz und in Beurlaubung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Die Tabelle erfasst lediglich Personen, 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. Eine automatisierte Abfrage von Teilzeit aufgrund von Kindererziehung ist im gegebenen System nicht möglich.

### 1.1.8 Telearbeit

Eine Maßnahme, die eine höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, ist die Schaffung von Möglichkeiten zur Telearbeit.

Die Grafiken der Telearbeit bei den Tarifbeschäftigten (vgl. Abb. 11) als auch bei den Beamtinnen und Beamten (vgl. Abb. 12) veranschaulicht, dass insbesondere während und nach der Corona-Pandemie eine deutliche Expansion der Telearbeitsverträge zu erkennen ist. Der Anstieg ab dem Stichtag 30.06.2022 zeigt auf, dass die Form der flexibilisierten Telearbeit mit der Einführung des neuen Telearbeitsvertrags seit dem 01.07.2021 an der Universität Bamberg in Verbindung steht.

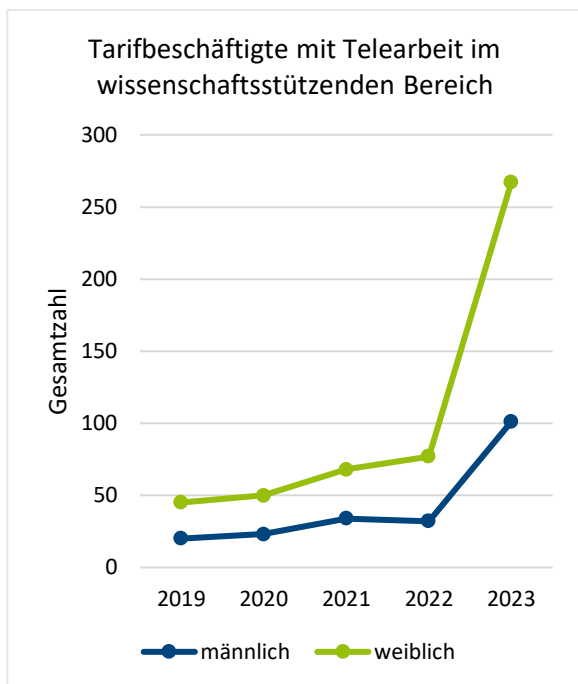


Abbildung 11. Gesamtzahlen der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten mit Telearbeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

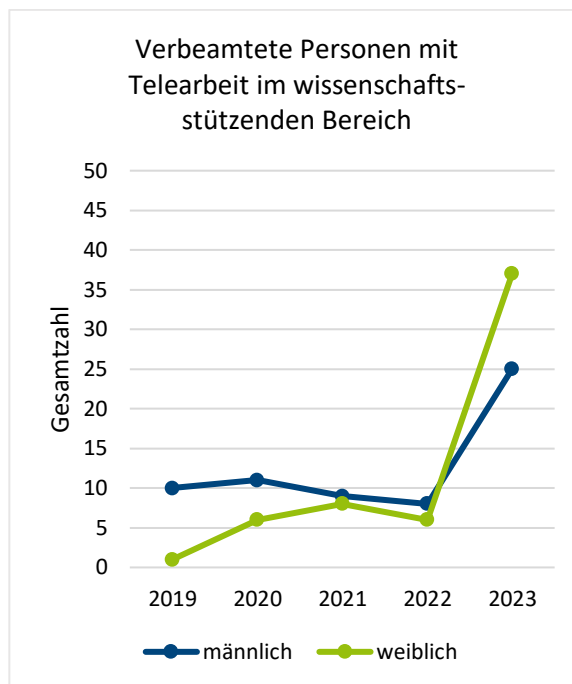


Abbildung 12. Gesamtzahlen der Beamtinnen und Beamten mit Telearbeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg.

Deutlich wird, dass sowohl Frauen als auch Männer die neuen Regelungen zur Telearbeit nutzen. Telearbeit eröffnet einerseits Möglichkeiten, Familien- und Arbeitsleben besser miteinander zu vereinbaren, andererseits wird durch die Telearbeit eine größere Eigenverantwortung an die Mitarbeitenden abgegeben, deren Pflicht unter anderem darin besteht, durch enge Ab- und Rücksprachen den in Präsenz laufenden Dienstbetrieb an der Universität Bamberg zu gewährleisten. Dementsprechend wird deutlich, dass in vielen, aber nicht in allen Bereichen Telearbeitsverträge möglich und umsetzbar sind.

### 1.1.9 Fort- und Weiterbildungen

Die Universität Bamberg bietet für Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich verschiedene Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildungen an. Inhouse-Schulungen im Bereich des IT-Service oder VC-Kurse zum Thema des Internetauftritt können in Rücksprache mit der oder dem Vorgesetzten besucht werden. Darüber hinaus werden Schulungen für Führungskräfte mit Personalverantwortung angeboten. Die Organisation und Planung diverser Schulungen, Fortbildungen und Veranstaltungen liegen in verschiedenen Bereichen der Universität Bamberg. 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.

#### **1.1.10 Bilanz**

Die Beschäftigungssituation des wissenschaftsstützenden Bereichs zeigt auf, dass der Anteil der beschäftigten Frauen höher ist als der Anteil der beschäftigten Männer. Dieses Bild zeigt sich sowohl bei den tarifbeschäftigten Personen als auch bei den Beamtinnen und Beamten. Interessant ist, dass in den Entgeltgruppen EG2 bis EG4 der Anteil der Männer sehr hoch ist. Der Aufgabenumfang dieser Eingruppierung liegt bei einfachen bis schwierigen Tätigkeiten, die keine Fachausbildung voraussetzen. In diesen Eingruppierungen sind zum einen Personen angestellt, die aufgrund gesetzlicher Vorgaben nicht mehr als Hilfskräfte im Verwaltungsbereich eingestellt werden können. Zum anderen sind Personen in diesen Entgeltgruppen angestellt, die keine Fachausbildung haben. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung sowie eines Fachkräftemangels ist der aufgezeigte geschlechtsspezifische Vergleich kritisch zu bewerten. An- sowie ungelernte Fachkräfte könnten von Weiterbildungsstrategien profitieren und somit insgesamt Gleichstellung fördern (vgl. Berufsbildungsbericht 2023, S. 22f; [Link](#)).

Bei der Geschlechterverteilung der Entgeltgruppen EG5 bis EG8 sowie den Entgeltgruppen EG13 bis EG15 wurde deutlich, dass mehr Frauen als Männer angestellt sind. Im Zusammenspiel mit den Daten der Teilzeitbeschäftigung von Frauen und Männern kann aufgezeigt werden, dass vor allem Frauen in diesen beiden Eingruppierungen Stunden reduzieren, oder bevorzugt Teilzeitstellen annehmen. Die Möglichkeit flexibler Teilzeitbeschäftigung ist eine wichtige Maßnahme zur Verbesserung von Vereinbarkeit des Familien- und Erwerbslebens. Die Universität Bamberg bietet unterschiedliche Teilzeitmodelle an, um den Beschäftigten in besonderen Lebenssituationen die Teilhabe am Berufsleben zu ermöglichen.

Die Tendenz zur Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird vom Mikrozensus für den Bundesdurchschnitt ebenfalls aufgezeigt. Gründe, die Frauen für eine Teilzeitbeschäftigung angeben, wurden im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern genannt. Männer hingegen reduzierten ihre Arbeitszeit eher aufgrund von Bildungsoptionen (Aus- und Weiterbildung) und lediglich 6 Prozent der Männer im Bundesdurchschnitt gaben an, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund von Kinderbetreuung reduzieren (vgl. Pressemitteilung Destatis, [Link](#)).

Neben dem Aspekt der Teilzeittätigkeit ist darauf hinzuweisen, dass die Zahl der unbefristeten Neueinstellungen im Vergleich zur Zahl der befristeten Einstellungen sehr gering ist. Dies kann im Hinblick auf die eingeschränkte Anzahl vorhandener bzw. freiwerdender Planstellen sowie befristeter Mittelzuweisungen erklärt werden. Dieses Phänomen der hohen Anzahl befristeter Neueinstellungen ist keine Besonderheit der Universität Bamberg, sondern befristete Arbeitsverträge ergeben sich durch die Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes<sup>2</sup>. An der Universität Bamberg wird diesen regulativen Rahmenbedingungen des öffentlichen Dienstes seit geraumer Zeit entgegengewirkt, indem unbefristete Neuausschreibungen von Stellen im nichtwissenschaftlichen Bereich, dort wo eine

---

<sup>2</sup> Der Deutsche Gewerkschaftsbund zeigte in seinem deutschlandweiten Personalreport 2023 auf, dass sich der Anteil der „Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst zwischen 2004 und 2022 von 9,8 Prozent auf 15,7 Prozent“ (DGB, Personalreport, S. 24) erhöht hat. Des Weiteren macht der DGB deutlich, dass bundesweit im öffentlichen Dienst „mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt“ (ebd.) sind.

Befristung nicht erforderlich ist, unbefristet ausgeschrieben werden und Personen somit in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis starten.

Besonders zu beachten ist, dass ein großer Teil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in den Entgeltgruppen EG5 bis EG8 sind. Im Zusammenspiel von befristeten Arbeitsverträgen im öffentlichen Dienst und Teilzeitbeschäftigungen von Frauen muss in diesem Zusammenhang auf eine drohende Gefahr von Altersarmut sowie finanzieller Abhängigkeit für Frauen aufmerksam gemacht werden.

Unter den Personen mit Führungspositionen und Personalverantwortung zeigt sich an der Universität Bamberg der Trend, dass sich die Geschlechteranteile angleichen, auch wenn es immer noch einen geringen Anteil mehr Männer in Führungspositionen gibt. Die Daten machen zudem deutlich, dass sich diese Angleichung zwischen Müttern und Vätern nicht widerspiegelt. Zusammengefasst kann interpretiert werden, dass vor allem Väter in Führungspositionen eher in Vollzeit arbeiten und Mütter in Führungspositionen eher in Teilzeit.

Neben der Teilzeitbeschäftigung ist das Arbeitszeitmodell der 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.

Des Weiteren stellt die Möglichkeit der Telearbeit eine Maßnahme dar, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gelingen kann. Insbesondere Frauen nutzen diese Option. Diesem geschlechtsspezifischen Muster wird in der Studie von Laß & Wooden (2023) nachgegangen. Es wurde herausgearbeitet, dass insbesondere Mütter Telearbeit nutzen, um beruflichen und familiären Anforderungen gerecht zu werden. Außerdem hat die Studie aufgezeigt, dass die Nutzung von Telearbeit positive Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen hat, als auch konfliktreduzierende Effekte auf das gesamte Familienleben und Wohlbefinden nachgewiesen wurden (vgl. Laß/Wooden 2023; [Link](#)). Die Nutzung von Telearbeit an der Universität Bamberg kann auch nach der Corona-Pandemie für Personen im wissenschaftsstützenden Bereich als Maßnahme von Vereinbarkeit bei familiären und beruflichen Pflichten hervorgehoben werden.

## 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 Bereiche:

- Bei künftigen Neueinstellungen soll weiterhin versucht werden, signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschieden nach Möglichkeit entgegenzuwirken. Gezielte Personalgewinnung und Personalentwicklung dienen hierfür als Grundlage.
- Wie im Hochschulvertrag vereinbart, ist die Universität Bamberg bestrebt, bei Neuausschreibungen von Positionen im nichtwissenschaftlichen Bereich dort, wo eine Befristung nicht erforderlich ist, unbefristet auszuscheiden.

- In Bezug auf den sehr hohen Anteil an Frauen in Teilzeittätigkeit soll ermittelt werden, ob Aufstockungswünsche (mehr Stunden oder Vollzeit arbeiten) vorhanden sind. Die Gleichstellungsbeauftragten und der Personalrat fördern in Abstimmung mit der Personalabteilung die Aufstockung von Mitarbeitenden im wissenschaftsstützenden Bereich.
- 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 weiterhin verstärkt unterstützt werden, um den positiven Trend der Beteiligung von Männern an Familien- und Pflegeaufgaben zu fördern.
- Bei Beförderungen soll auf ein weiterhin ausgewogenes Geschlechterverhältnis 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 die jährliche Statistik zur Beschäftigungssituation sollen weitere Bereiche aufgenommen werden, beispielsweise eine Bewerbungsstatistik sowie Zahlen zu Fortbildungen und Weiterbildungen.
- 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.
- Auszubildende sollen in Gleichstellungs- und Diversitätsbelangen gezielt gefördert und unterstützt werden. Hierfür sollen Schulungen und Veranstaltungen implementiert werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragten sollen weiterhin über alle Stellenausschreibungen im wissenschaftsstützenden Bereich informiert werden.
- Die Gleichstellungsbeauftragten unterstützen die Forderung nach einer Reformierung der Eingruppierung von Sekretariatsstellen von E6 auf E8.

## 2.2 Personalentwicklung

Die Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts wurden und werden durch den Aufbau eines Personalentwicklungskonzepts gestärkt. Die Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung bündelt die Angebote für alle Zielgruppen und organisiert Maßnahmen für den wissenschaftsstützenden Bereich in den Handlungsfeldern „Willkommen und Onboarding“, „Führung und Zusammenarbeit“, „Gesundheit und Familienfreundlichkeit“, „Kompetenz-, Fort- und Weiterbildung“ sowie „Farewell“. Genauere Informationen zu den Handlungsfeldern sind auf der Seite der Stabsstelle ([Link](#)) hinterlegt.

Damit geben sowohl das Gleichstellungs- als auch das Personalentwicklungskonzept Orientierung für eine strategische und langfristige Personalentwicklung.

## 2.3 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 gemeinsam mit der Stabsstelle Personalentwicklung 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 und Biases, 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.

### **3. Kosten**

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

## D. 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. Diesem Bericht liegen Zahlen vom 01. Dezember 2023 zugrunde. Zahlen zu Studierenden werden für das Wintersemester 2023/2024 abgebildet.

#### 1.1 Studierende und Hilfskräfte

An der Universität Bamberg waren zum Wintersemester 2023/2024 exakt 11.000 Studierende eingeschrieben, 60,49 Prozent davon waren Studentinnen. Seit dem Wintersemester 2018/2019 ist nicht nur die Studierendenzahl insgesamt rückläufig (damals waren 13.119 Personen eingeschrieben), auch der Studentinnenanteil ist um 0,81 Prozentpunkte zurückgegangen. Studierten vor fünf Jahren noch 8.278 Frauen an der Universität Bamberg so waren es im vergangenen Jahr noch 7.139.

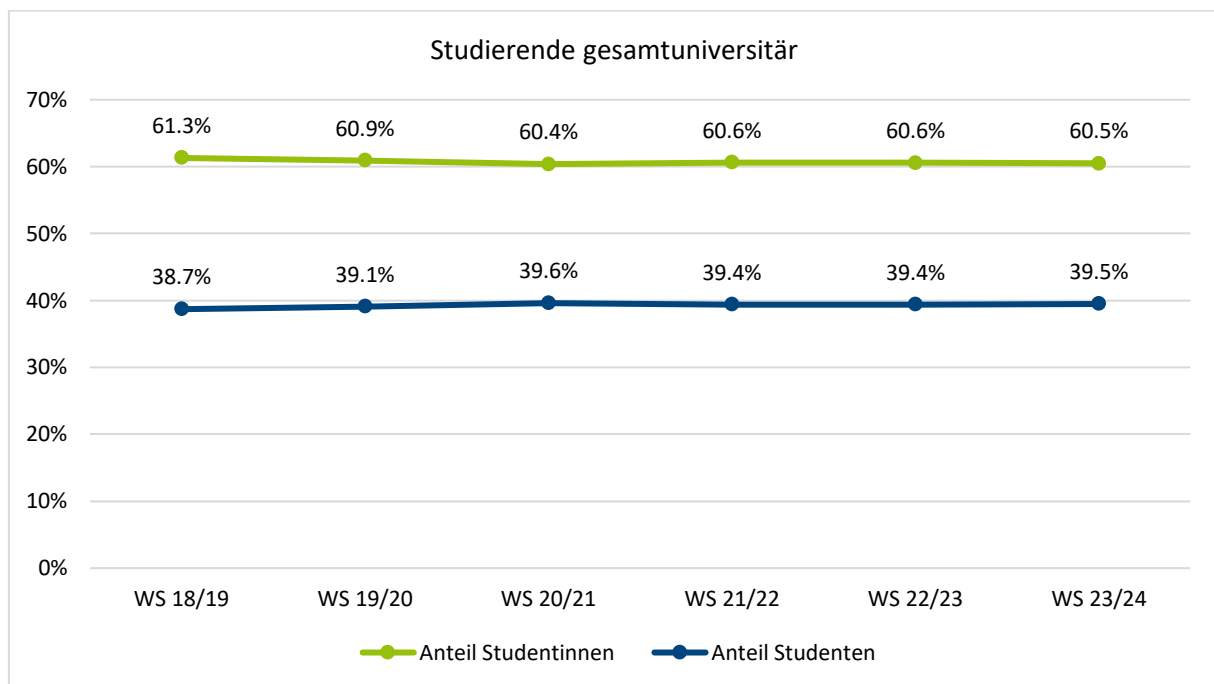


Abbildung 13. Prozentuale Anteile der Studentinnen und Studenten an der Universität Bamberg im Verlauf der Jahre 2019 bis 2024.

Die Studierendenzahlen sind vor allem in den Fakultäten GuK und SoWi rückläufig. Dort verliert die Universität auch mehrheitlich weibliche Studierende. Während der Studentinnenanteil in der Fakultät WIAI nicht unter das Niveau von 2019 sinkt, ist der Abwärtstrend in der Fakultät HuWi auf einem niedrigeren Niveau als 2019 gestoppt.

Der Anteil der Absolventinnen ist nach wie vor höher als der Anteil aller Studentinnen. Er lag im Wintersemester 2022/2023 bei 66,74 Prozent und damit deutlich höher als im Wintersemester 2018/2019, in dem 63,98 Prozent aller, die ein Studium abgeschlossen haben, Frauen waren.

Die Gruppe Studierender, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben, wuchs entgegen dem bei den Studierendenzahlen beobachtbaren Trend von 1.423 Studierenden im Wintersemester 2018/2019 kontinuierlich auf 1.853 Studierende an. Der Studentinnenanteil in dieser Gruppe sank im gleichen Zeitraum allerdings von 61,70 auf 57,05 Prozent. Am geringsten war der Frauenanteil unter den Studierenden mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft mit 56,80 Prozent im Wintersemester 2020/2021.

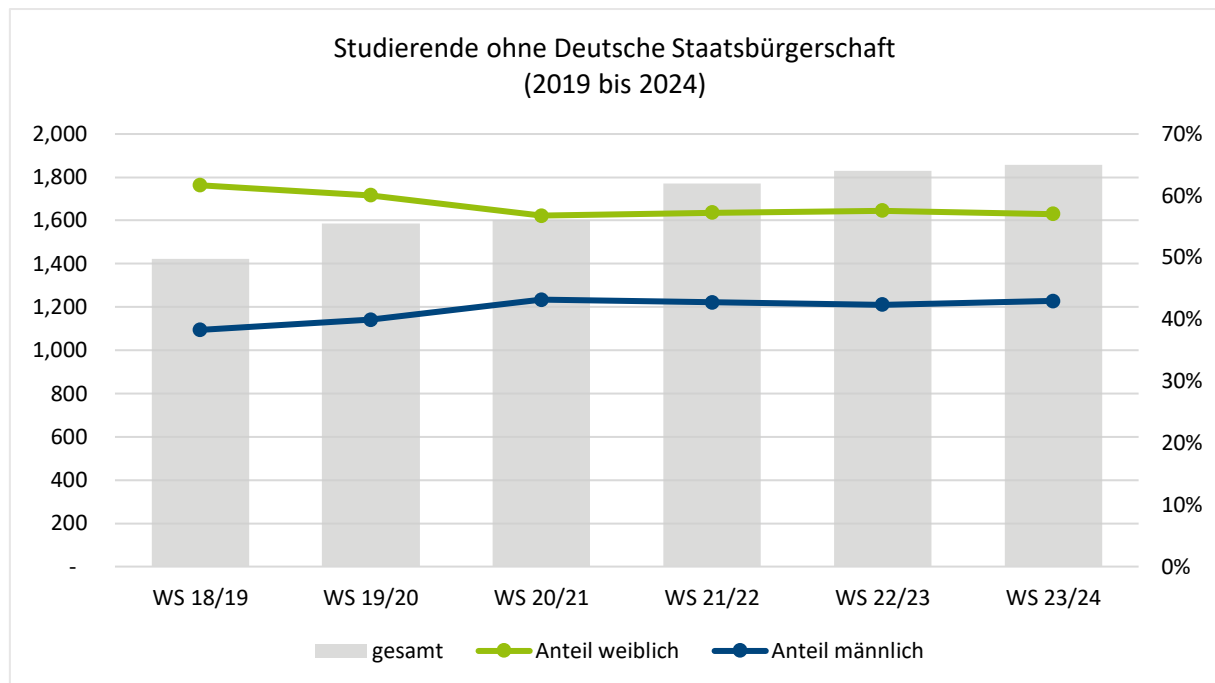


Abbildung 14. Gesamtzahl und prozentuale Anteile der Studierenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft an der Universität Bamberg im Verlauf der Jahre 2019 bis 2024.

An der Universität Bamberg waren zum Stichtag 01.12.2023 611 studentische und eine wissenschaftliche Hilfskraft beschäftigt. 404 Hilfskräfte sind weiblich, 208 männlich. Der Frauenanteil in dieser Gruppe liegt damit bei 66,01 Prozent und folglich zwischen dem Studentinnen- und dem Absolventinnenanteil. In den vier Fakultäten ist das Bild jeweils ähnlich. Herauszuheben ist die Fakultät WIAI, in welcher der Anteil weiblicher Hilfskräfte deutlich höher ist als der Anteil weiblicher Studentinnen und 10,12 Prozentpunkte höher als der Absolventinnenanteil.

	Gesamt	männlich	weiblich	% weiblich
Uni gesamt	612	208	404	66.01
Huwi	99	18	81	81.81
GuK	198	67	131	66.16
SOWI	99	42	57	57.57
WIAI	90	49	41	45.55
Andere Bereiche	126	32	94	74.60

Tabelle 11. Gesamtzahl der Studentischen Hilfskräfte der Universität Bamberg und der einzelnen Fakultäten zum Stichtag 01.12.2023.

## 1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Angestellten Personen sowie die verbeamteten Personen im wissenschaftlichen Mittelbau an der Universität Bamberg im Jahr 2023.

	weiblich		männlich		gesamt	
	Anzahl	VÄ	Anzahl	VÄ	Anzahl	VÄ
Uni gesamt	426	325.19	397	349.87	823	675.06
Verbeamtete Personen						
Gesamt	87	84.42	157	157.00	244	241.42
GuK	40	38.52	67	67.00	107	105.52
HuWi	27	26.15	18	18.00	45	44.15
SoWi	15	14.75	43	43.00	58	57.75
WIAI	4	4.00	28	28.00	32	32.00
Zentrale Einrichtungen	1	1.00	1	1.00	2	2.00
Angestellte						
Gesamt	339	240.78	240	192.87	579	433.64
GuK	102	70.56	54	41.12	156	111.67
HuWi	85	56.67	33	24.01	118	80.68
SoWi	75	60.16	63	47.69	138	107.85
WIAI	24	16.80	62	56.60	86	73.40
Zentralbereich	2	1.20	0	0.00	2	1.20
Zentrale Einrichtungen	35	24.40	22	18.40	57	42.80
Wiss. Einrichtungen	16	11.00	6	5.05	22	16.05

Tabelle 12. Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau sowie Vollzeitäquivalente (VÄ) im Jahr 2023.

Im wissenschaftlichen Mittelbau der Universität Bamberg sind 823 Personen tätig. 244 Personen, ein Anteil von 30 Prozent, sind verbeamtet. Von diesen verbeamteten Personen sind 157, d.h. 64,34 Prozent, Männer, alle in Vollzeit beschäftigt. Unter den 87 Beamtinnen sind an allen Fakultäten außer der Fakultät WIAI auch Teilzeitbeschäftigte. Die Vollzeitäquivalente liegen sehr hoch, was entweder auf sehr wenige Beamtinnen schließen lässt, die in Teilzeit beschäftigt sind oder auf jeweils nur geringe Stundenreduzierungen.

Vergleicht man den Anteil von Beamtinnen und Beamten in den Fakultäten, so fällt auf, dass er an der größten Fakultät GuK mit 62,62 Prozent dem gesamtuniversitären Anteil sehr nahekommt. In der

Fakultät Huwi beträgt der Männeranteil unter den Verbeamteten nur 40 Prozent, an der Fakultät SoWi aber 74,14 Prozent, an der Fakultät WIAI sogar 87,5 Prozent.

Die Angestellten im wissenschaftlichen Mittelbau sind mehrheitlich weiblich. 339 von 579 Personen machen einen Frauenanteil von 58,55 Prozent aus. Die Vollzeitäquivalente besagen, dass durchschnittlich 1,4 Frauen und 1,2 Männer auf eine Stelle kommen. Das lässt darauf schließen, dass entweder mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt, oder dass die Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, in geringerem Stundenumfang als ihre männlichen Kollegen arbeiten. Dieses Bild verändert sich auch beim Blick in die Fakultäten nicht wesentlich – mit Ausnahme der Fakultät WIAI, wo sich 62 Männer 56,60 Stellen teilen. Der Frauenanteil innerhalb der Angestellten variiert in den Fakultäten zwischen 72,03 Prozent in der Fakultät Huwi und 27,91 Prozent in der Fakultät WIAI. 65,38 Prozent der in der Fakultät GuK angestellten und 54,34 Prozent der in der Fakultät SoWi angestellten wissenschaftlichen Beschäftigten sind Frauen. In den zentralen und wissenschaftlichen Einrichtungen ist der Frauenanteil mit 61,4 Prozent und 72,72 Prozent ebenfalls sehr hoch. Die Vollzeitäquivalente entsprechen in etwa dem universitätsweiten Durchschnitt.

Die folgenden Abbildungen 15 und 16 zeigen die Gesamtzahl der von Frauen und Männern erfolgreich abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen in den vier Fakultäten. In den Jahren 2019 bis 2023 haben an der Universität Bamberg insgesamt 197 Männer und 218 Frauen ihre Promotion abgeschlossen, was einem Frauenanteil von 52,53 Prozent entspricht. Während im Jahr 2019 noch mehr Promotionen von Männern erfolgreich beendet wurden als von Frauen, erhielten in den Folgejahren mehrheitlich Frauen den Dokortitel. Im gleichen Zeitraum haben sich 24 Männer und 16 Frauen habilitiert, was einem Frauenanteil von 40 Prozent entspricht. In den Jahren 2009 bis 2023 haben sich 62 Männer und 41 Frauen habilitiert, was einem unwesentlich geringeren Frauenanteil von 39,80 Prozent entspricht. Der Frauenanteil unter den Habilitierten ist also schon seit Jahren hoch, aber weiterhin deutlich niedriger als der Frauenanteil unter den Promovierten.

Der Blick auf die Zahlen der abgeschlossenen Promotionen in den Fakultäten offenbart das gleiche Muster wie bei den Angestelltenzahlen. In der Fakultät Huwi promovieren kontinuierlich deutlich mehr Frauen als Männer, ebenso wie in der Fakultät GuK. An der Fakultät SoWi schließen mehr Männer als Frauen eine Promotion ab. An der Fakultät WIAI ist die Zahl sich weiterqualifizierender Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler insgesamt sehr gering, mehrheitlich aber männlich. Das setzt sich beim Blick auf die Habilitationen fort. An der Fakultät WIAI hat sich noch nie eine Wissenschaftlerin habilitiert, an der Fakultät SoWi während des Berichtszeitraums eine weibliche Person. In den Fakultäten GuK und Huwi halten sich die Anteile unter den habilitierten Frauen und Männern die Waage. Das führt dazu, dass das Kaskadenmodell in der Fakultät Huwi an dieser Stelle einen Bruch hat. Aufgrund der geringen Fallzahlen wird auf die Darstellung prozentualer Anteile in diesen Ausführungen verzichtet.

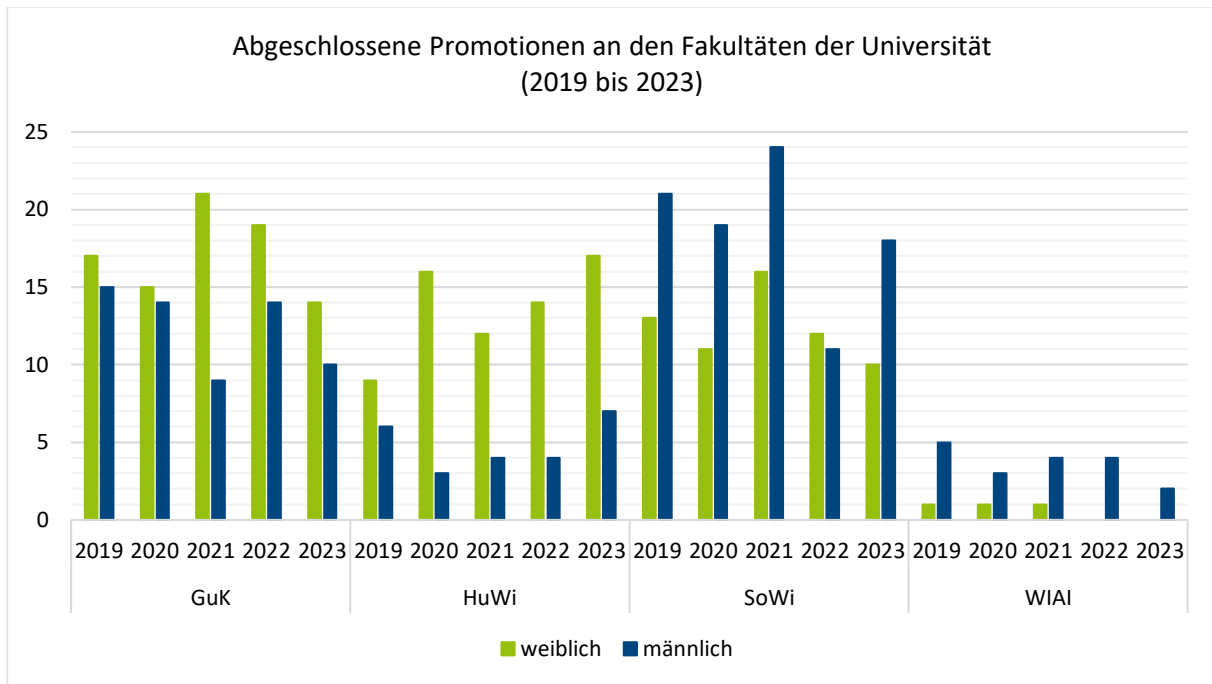


Abbildung 15. Gesamtzahlen der von Frauen und Männern abgeschlossenen Promotionen im Verlauf der Jahre 2019 bis 2023 in den einzelnen Fakultäten an der Universität Bamberg.

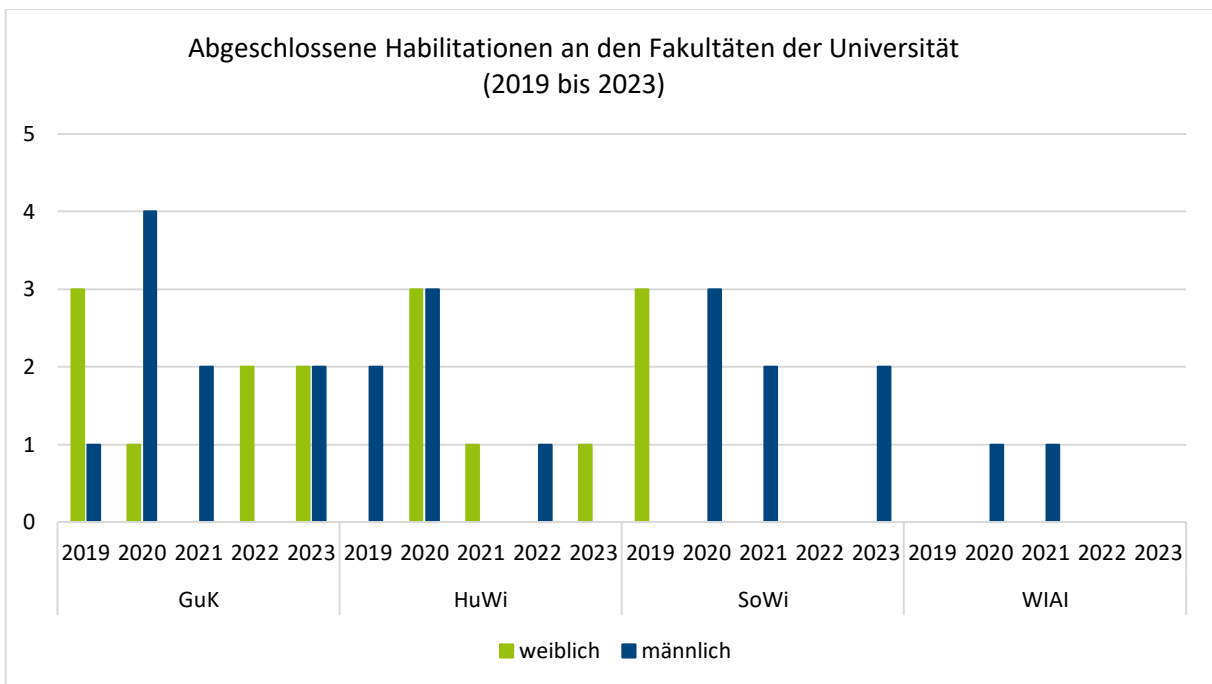


Abbildung 16. Gesamtzahlen der von Frauen und Männern abgeschlossenen Habilitationen im Verlauf der Jahre 2019 bis 2023 in den einzelnen Fakultäten an der Universität Bamberg.

### 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. Diese Gruppen werden nicht vom

Gender Monitoring erfasst. Die Auswahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erfolgt immer mit dem Ziel ausgeglichener Geschlechteranteile. In der Gruppe der Honorarprofessorinnen und -professoren sind ausgeglichene Geschlechteranteile bisher nicht erreicht (26 männliche, 3 weibliche).

	Gesamt	männlich	weiblich
Uni gesamt	26	23	3
Huwi	5	4	1
GuK	19	18	1
SoWi	5	4	1
WIAI	0	0	0

Table 13. Gesamtzahl der Honorarprofessuren an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2023.

#### 1.4 Professorinnen und Professoren

Zum Stichtag 01. Dezember 2023 lehrten an der Universität fünf Juniorprofessorinnen (41,67 Prozent) und sieben Juniorprofessoren. Von den 49 mit W2/C3 besoldeten Professorinnen und Professoren waren 2 Frauen (46,94 Prozent). Den 32 mit W3/C4 besoldeten Professorinnen stehen 79 Professoren gegenüber – der Frauenanteil liegt somit bei 28,83 Prozent. Insgesamt ist der Anteil der Professorinnen an der Universität Bamberg hoch. Er liegt deutlich über dem bayerischen und ebenfalls über dem bundesweiten Durchschnitt. Das Bild an den Fakultäten ist dabei nicht einheitlich. An der Fakultät Huwi ist der Professorinnenanteil am höchsten. Dort haben Frauen auch neun von zwölf Lehrstühle inne, während in den weiteren Fakultäten die W3 und C4 besoldeten Professuren mehrheitlich von Männern besetzt sind. In den Fakultäten GuK und SoWi liegt der Anteil der Professorinnen in diesen hohen Besoldungsgruppen nur bei 26,83 bzw. 24,24 Prozent. An der Fakultät WIAI ist der Professorinnenanteil von 16 Prozent zwar niedrig, wurde im Vergleich zum Jahr 2019 aber verdoppelt.

Die W2/C3 besoldeten Professuren sind in den Fakultäten Huwi und SoWi relativ ausgeglichen mit Frauen und Männern besetzt. In der Fakultät GuK liegt der Anteil von Professorinnen in dieser Gehaltsstufe bei 35,48 Prozent. An der Fakultät WIAI gibt es keine mit W2 besoldete Professorin. Die Juniorprofessuren verteilen sich relativ gleich zwischen Männern und Frauen, aber nicht unter den Fakultäten auf. Vier der fünf Juniorprofessorinnen sind an der Fakultät GuK tätig. Die sieben Juniorprofessoren sind fast gleichmäßig auf die drei übrigen Fakultäten verteilt.

	W1			W2/C3			W3/C4		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Uni gesamt	7	5	41,67						
Huwi	2	1	30.00	6	5	45.45	3	9	69.23
GuK	0	4	100.00	20	11	35.48	30	11	26.83
SoWi	2	0	0.00	8	7	46.67	25	8	24.24
WIAI	3	0	0.00	2	0	0.00	21	4	16.00

Table 14. Anzahl der Professorinnen und Professoren an der Universität zum Stichtag 01.12.2023.

## 2. Ziele und Maßnahmen

### 2.1 Gewinnung von Frauen auf allen akademischen Ebenen

Die Universität Bamberg befindet sich im Wettbewerb um Studentinnen und um Professorinnen. Den bayernweit höchsten Professorinnenanteil zu halten ist ihr im Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungskonzeptes gelungen. An der Universität Bamberg liegt der Professorinnenanteil um die 33 Prozent.

Zur Zielerreichung wendet die Universität Bamberg das Kaskadenmodell an, das Zielzahlen für alle Stufen des wissenschaftlichen Werdegangs definiert. Grundsätzlich ist der Frauenanteil der jeweils niedrigeren Kaskade der Richtwert für das definierte Ziel.

Die Gewinnung von **Studierenden** aller Geschlechter wird in Erwartung der aufgrund der demographischen Entwicklung rückläufigen Studierendenzahlen eine Herausforderung bleiben. Eine besondere Herausforderung entsteht kurzfristig durch den in Bayern ausbleibenden Abiturjahrgang 2025.

Der Anteil von Studentinnen liegt aktuell bei 60,27 Prozent und damit unter dem Anteil der Absolventinnen von 66,01 Prozent. Frauen durchlaufen also häufiger ein Studium erfolgreich als Männer. Das motiviert offenbar aber nicht zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Karriere.

Die Universität Bamberg verfolgt deshalb seit langem die Strategie, mehr Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu ermutigen und zu befähigen, um das vorhandene Potential aller Studierenden bestmöglich zu fördern. Bereits zu Beginn des Studiums legt sie Wert auf eine vorurteilsfreie Studienwahl und hat sich deshalb der Initiative „Klischeefrei“ angeschlossen. In einer den eigenen Interessen und Fähigkeiten folgenden Studienwahl sieht die Universität den Grundstein für den Verbleib in der Wissenschaft. Begleitend zu den Bemühungen um Studierende aus bildungsfernen Elternhäusern wird die klischeefreie Studienwahl in den kommenden Jahren einen Schwerpunkt in der Beratung Studieninteressierter darstellen.

Der erste Schritt in eine akademische Karriere ist oft die **Hilfskrafttätigkeit**. Die Universität Bamberg strebt an, dass der Anteil der Studentinnen unter den Hilfskräften nicht niedriger ist als deren Anteil unter den Studierenden ihres Instituts bzw. Fachbereichs. In Bereichen mit einem Studentinnenanteil von unter 50 Prozent wird angestrebt, Hilfskraftstellen paritätisch zu besetzen.

Um das Gefälle zwischen dem Anteil der Studentinnen und dem der Professorinnen weiterhin zu verringern, wird im Mittelbau darauf hingearbeitet, 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.

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. Da die Planbarkeit von Karrierewegen und die damit verbundene oder fehlende Sicherheit die Entscheidung für den Verbleib in der Wissenschaft beeinflusst, verpflichtet sich die Otto-Friedrich-Universität Bamberg 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 Gleichstellungs- und Diversitätsstandards. Diese stellen fest, dass die Gleichstellung aller Geschlechter nachhaltig zu fördern ist. Das von der Universität gesetzte Ziel sind ausgeglichene Geschlechteranteile im Mittelbau, auch hinsichtlich des Umfangs der Stellen, der Dauer der Befristung und der Besetzung von unbefristeten Stellen.

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

Die Gewinnung von wissenschaftlichem Personal unterliegt an der Universität Bamberg gleichstellungspolitischen Standards, die die Transparenz von Besetzungsverfahren erhöhen. Zu besetzende wissenschaftliche Stellen werden öffentlich ausgeschrieben. Ausschreibungstexte werden sprachlich so gestaltet, dass sie alle Personen gleichermaßen ansprechen. Wenn wissenschaftliche Stellen an Fakultäten unbefristet besetzt werden, sind die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft am Auswahlverfahren zu beteiligen. In Service-Einrichtungen und wissenschaftlichen Einrichtungen sind bei wissenschaftlichen Stellen entsprechend die Universitätsgleichstellungsbeauftragten zu beteiligen. Die Universitäts- bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ist darüber hinaus immer dann zu beteiligen, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin das wünscht.

Der Wettbewerb um die besten Köpfe wird zunehmend internationaler. Im geltenden Hochschulvertrag sind deshalb Stipendien für **internationale Wissenschaftlerinnen** vorgesehen, die eine Promotion oder ein Humboldtstipendium anstreben. Bei der Vergabe von Stipendien wird generell darauf geachtet, dass Frauen dem Geschlechteranteil in ihrem Fach entsprechend, mindestens aber zur Hälfte berücksichtigt werden. Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg schlägt weiterhin besonders geeignete Kandidatinnen für Stipendien vor.

Mit einem **Professorinnenanteil** von 35,6 Prozent im Wintersemester 2022 hat Bamberg den höchsten Professorinnenanteil in Bayern und den höchsten Professorinnenanteil, den die Universität je hatte. Diese Spitzenposition soll gehalten werden, auch wenn der Professorinnenanteil im Jahr 2023 zurückging. Minimalziel ist es, beim Professorinnenanteil insgesamt nicht unter den aktuellen Stand zu sinken. Im geltenden Hochschulvertrag ist als Ziel ein Anteil von 34 Prozent festgeschrieben. Auf den höher dotierten W3-Stellen liegt dabei ein besonderes Augenmerk. 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.

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, in den Dekanaten festgehalten werden, wie viele Bewerbungen vorlagen (m/w/d), wie viele Bewerbungsgespräche stattgefunden haben (m/w/d) und welches Geschlecht die Person hat, die eingestellt wurde. Die Dekanin bzw. der Dekan berichten davon im jährlichen Bericht zur Gleichstellungssituation der Fakultät. Diese Monitoring-Maßnahme stärkt die Transparenz von Besetzungs- und Berufungsverfahren.

Die nach den Vorgaben des BayHIG aktualisierte Berufungssatzung 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. Zur Entlastung der dadurch mehr als ihre Kollegen belasteten Wissenschaftlerinnen wurde im Hochschulvertrag eine entsprechende Initiative verankert. Außerdem werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Schulungen zu vorurteilsfreier Personalauswahl nahegelegt und dieses im Hochschulvertrag verankert. Mitglieder in Berufungsausschüssen werden über die Ziele des Gleichstellungskonzepts informiert. Der Flyer „vorurteilsfrei beurteilen“ wird zu diesem Zweck aktualisiert und an alle Berufungsausschüsse verteilt.

**Honorarprofessuren** stellen bei der Erhöhung des Professorinnenanteils eine besondere Herausforderung dar, weil deren Denomination höchst spezifisch ist. Gerade bei der Anzahl der Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren besteht allerdings 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.

## 2.2 Möglichkeiten zur Unterstützung von Frauen auf allen Ebenen

Familienpflichten und besonders damit verbundene Care-Arbeit werden nicht nur subjektiv als Hindernis für Karrieren wahrgenommen. Sie verlangsamen oder stoppen Karrierewege insbesondere für Frauen. 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 deshalb in Ergänzung zu den in Teil B Absatz 1.4 genannten Einrichtungen und Initiativen alles ihr politisch und rechtlich Mögliche, um diese Situation zu verbessern.

Menschen, die Angehörige pflegen oder Kinder betreuen, können ihre wissenschaftliche Karriere oft nicht so frei gestalten und in dem Maße vorantreiben, wie es Menschen ohne diese Pflichten tun können. Sie erwerben in dieser Phase soziale Kompetenzen sowie Managementkompetenzen, die aner kennenswert sind. Dies gilt es in geeignetem Maße zu berücksichtigen, sodass Eltern oder Pflegenden kein Nachteil für ihren beruflichen Fortgang entsteht. In welcher Form diese Anerkennung stattfindet, entscheidet das Auswahlgremium für die betreffende Stelle, indem es transparente Kriterien festlegt, die für alle Personen, die sich beworben haben, gleichermaßen gelten und Nachteile aus der besonderen außerberuflichen Situation ausgleichen. Die Berufungssatzung und die sich in Veröffentlichung befindenden FAQs zu Berufungsverfahren geben hierzu Anhaltspunkte.

## 2.3 Personalentwicklung

Die Universität Bamberg ist bestrebt, Menschen an die Universität zu binden und deren Potential zu nutzen. Insbesondere die wissenschaftliche Weiterqualifizierung soll zielgerichtet erfolgen können. Ziel ist es deshalb, das Arbeitsklima so zu gestalten, dass es Menschen in herausfordernden Lebenslagen bestmöglich unterstützt. Dazu gehört auch, dass das Arbeiten an die jeweilige Lebensphase der Mitarbeitenden angepasst werden kann. Gleichzeitig soll bei der beruflichen Weiterqualifizierung darauf geachtet werden, dass Mitarbeitende unabhängig vom Geschlecht in gleichem Maße berücksichtigt und gefördert werden.

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

**Hilfskrafttätigkeiten** und die Übernahme von **Tutorien** werden als Einstieg in die wissenschaftliche Karriere gesehen. Es ist deshalb darauf zu achten, dass Frauen bei gleicher Eignung entsprechend gefördert werden.

**Preise** wie der Preis der Universitätsgleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen (PUSH) und der Fritzi-Preis für gute Abschlussarbeiten von studierenden Eltern tragen zur Sichtbarkeit der zu fördernden Gruppen bei und werden deshalb als *Good Practice* seit 2007 bzw. 2008 verliehen.

Der überwiegende Teil der an der Universität Bamberg studierbaren Studiengänge ist in **Teilzeit** studierbar (eine Ausnahme bilden die Lehramtsstudiengänge, Berufliche Bildung und Wirtschaftspädagogik). So kann die zeitliche Belastung durch das Studium auf die jeweilige Lebens- und Arbeitssituation angepasst werden. Studierende, die beurlaubt sind, weil sie Angehörige pflegen oder Kinder erziehen, können weiterhin Studien- und Prüfungsleistungen erbringen.

Der **Wissenschaftliche Mittelbau** übernimmt 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 in dieser kritischen Phase nicht zu verlieren, sind Maßnahmen der Personalentwicklung auch für diese Gruppe unbedingt unter Gleichstellungsaspekten zu gestalten. Eine im Jahr 2023 auf Basis einer Vereinbarung im Hochschulvertrag gegründete „Arbeitsgruppe wissenschaftliche Personalentwicklung“ bündelt entsprechende Angebote und regt deren Erweiterung an drittmittelgebende Institutionen an. Diese beachten Gleichstellungsaspekte zunehmend als Entscheidungskriterium. Bereits bei der Antragstellung soll deshalb darauf geachtet werden, dass Personalanteile ausgewogen verteilt werden. Im Rahmen der internen Forschungsförderung ist das gut kontrollierbar und wird auch so praktiziert. 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, sich für den kritischen und oftmals prekären Karriereschritt zwischen Promotion und Post-Doc zu entscheiden. Die Förderprogramme der Gleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft fördern Wissenschaftlerinnen zwischen Promotion und Habilitation. Wissenschaftlerinnen werden gezielt für besonders karrierefördernde Stipendien und Preise vorgeschlagen.

Die „Bamberger Personalentwicklungs- und Tenure Track Exzellenzrichtlinie“ (BETTER) ist ein wirksames Instrument, um Wissenschaftlerinnen an der Universität Bamberg zu fördern und sie an die Universität zu binden. In den einschlägigen Regelungen zu Tenure-Track-Professuren ist nicht nur eine familienfreundliche Gestaltung explizit vorgesehen, sondern es werden auch detaillierte Vorgaben gemacht, um sicherzustellen, dass die für eine erfolgreiche (Zwischen-)Evaluation zu erfüllenden Anforderungen nicht nur klar formuliert sind, sondern auch realistisch in ihrer Umsetzung gestaltet werden, damit ein Höchstmaß an Planungssicherheit erreicht wird. Das Evaluationsverfahren, das für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren bzw. für zunächst befristet eingestellte Professorinnen und Professoren vorgesehen ist, sieht flexible Reaktionen auf Familienphasen vor. Das „BETTER Research Sabbatical“ bietet promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihre

Lehrverpflichtung für ein Semester zu reduzieren und diese Zeit für Maßnahmen zu nutzen, die ihre Berufungschancen erhöhen.

Neben der Rekrutierung von Professorinnen ist auch deren Bindung an die Universität Bamberg essenziell 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. Gleichzeitig wird auch auf professoraler Ebene die Möglichkeit zur internen Weiterbildung gegeben. Anti-Bias Schulungen zum vorurteilsfreien Beurteilen von Bewerbenden in Berufungsverfahren sind teilweise bereits Standard und werden derzeit weiterentwickelt, wie es auch der Hochschulvertrag bis 2027 vorsieht.

## 2.4 Gleichstellung in Gremien und Ämtern

Im Jahr 2023 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 im Verhältnis zur Größe ihrer Gruppe stärker in der Selbstverwaltung engagiert sind als ihre männlichen Kollegen. Gleiches kann man den Männern in der Fakultät Huwi bescheinigen.

	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen (2023)	% Frauen (2017)
Universitätsleitung	2	3	5	40.00	40.00
Erweiterte Universitätsleitung	3	7	10	30.00	40.00
Universitätsrat	9	9	18	50.00	45.50
Senat	5	8	13	38.46	40.00
Fakultätsrat GuK	6	6	12	50.00	55.55
Fakultätsrat Huwi	6	7	13	46.15	50.00
Fakultätsrat SoWi	7	8	15	46.67	40.00
Fakultätsrat WIAI	5	7	12	41.67	33.00

Tabelle 15. Übersicht über die Besetzung der Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023.

Anmerkung: Die Daten stammen aus der Bekanntmachung zum Wahlergebnis der Hochschulwahlen 2023 und aus den Bekanntmachungen der Dekanate sowie der Universitätsleitung.

Die Anteile von Frauen haben sich im Vergleich zum Bezugsjahr des ersten Gleichstellungskonzeptes (ihm lagen zu den Gremien Daten von 2017 zugrunde) in der Tendenz nicht oder zu Gunsten des Frauenanteils verändert. Ausnahmen bilden die erweiterte Universitätsleitung sowie die Fakultätsräte der GuK und der Huwi. Betrachtet man die Fakultätsräte genauer fällt auf, dass die Geschlechterverhältnisse in der Gruppe der Professorinnen und Professoren, die die Mehrheit im Fakultätsrat stellt, im Berichtsjahr weit weniger ausgeglichen ist als im Gremium insgesamt.

	Frauen	davon Professorinnen	Männer	davon Professoren	Gesamt	% Frauen
Fakultätsrat GuK	6	2	6	4	12	50.00
Fakultätsrat Huwi	7	2	6	4	13	53.85
Fakultätsrat SoWi	7	3	8	5	15	46.67
Fakultätsrat WIAI	5	1	7	5	12	41.67

Tabelle 16. Übersicht über die Besetzung der Fakultätsräte an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023.

Anmerkung: Die Daten stammen aus der Bekanntmachung zum Wahlergebnis der Hochschulwahlen 2023 und aus den Bekanntmachungen der Dekanate sowie der Universitätsleitung.

Auf studentischer Ebene sind die Gremien sehr unterschiedlich stark mit Frauen besetzt. Während im Studierendenparlament die Frauenanteile in den Jahren 2017 und 2023 mit 52,6 bzw. 52,9 Prozent nahezu identisch sind, hat sich der Anteil in einigen Fakultäten deutlich verändert. In der Fakultät GuK ging der Frauenanteil von 80 Prozent auf ein Drittel zurück, in der Fakultät WIAI stieg er von 28,6 Prozent auf 42,85 Prozent. In den Fakultäten Huwi und SoWi stieg der Frauenanteil auf 55,56 bzw. 71,42 Prozent. Während die Anteile von Studentinnen in den jeweiligen Gremien ihrem Anteil an der Gesamtstudierendenschaft bzw. dem der Studierenden an der Fakultät entspricht oder sogar höher liegt (WIAI), entspricht er dem in der Fakultät GuK deutlich nicht.

	Frauen	Männer	Gesamt	% Frauen (2023)	% Frauen (2017)
Studierendenparlament	9	8	17	52.94	52.60
Fachschaft GuK	3	6	9	33.33	80.00
Fachschaft Huwi	5	2	7	71.42	62.50
Fachschaft SoWi	5	4	9	55.56	40.00
Fachschaft WIAI	3	4	7	42.85	28.60

*Table 17.* Übersicht über die Besetzung der studentischen Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023. Anmerkungen: Die Daten stammen aus der Bekanntmachung zum Wahlergebnis der Hochschulwahlen 2023. Beim Studierendenparlament handelt es sich um gewählte Mitglieder.

Engagement in der universitären Selbstverwaltung ist Teil der Dienstverpflichtung aller im wissenschaftlichen Bereich tätigen 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 oder für eine entsprechende Entlastung gesorgt werden. Diese Möglichkeit wird durch den Hochschulvertrag realisiert, indem besonders belastete Wissenschaftlerinnen Hilfskraftstunden zur Entlastung beantragen können. Geprüft wird außerdem die Möglichkeit, zu ihrer Entlastung Lehraufträge zu vergeben, die im Idealfall von einer Frau übernommen werden. Als niederschwellige Unterstützungsmaßnahme wurde ein Pool an erfahrenen Universitätsangehörigen gebildet, an die sich Wissenschaftlerinnen, denen ein Amt oder eine Gremientätigkeit angetragen wurde, oder die neu in einem solchen sind, bei Fragen wenden können. Dieses Angebot soll im Berichtszeitraum ausgebaut und publik gemacht werden und sich bis zum Ende der Laufzeit des Hochschulvertrags etabliert haben.

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. Angedachte Maßnahmen sind Weiterbildungsangebote, in denen die für die Gremientätigkeit relevanten Fähigkeiten trainiert werden sollen, sowie die Verleihung eines Zertifikats, das die Teilnahme an diesen Maßnahmen und 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.

## 2.5 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 Lehrveranstaltungen zu machen. Dazu ist es wichtig, Studierende und Lehrende für die Relevanz der Kategorien Geschlecht und Gender zu sensibilisieren. Das für das Sommersemester 2021 erstmals erschienene "Vorlesungsverzeichnis Gender & Diversity" bündelt jedes Semester das Angebot und wächst seit Erscheinen stetig. Im universitären Informationssystem UnivIS kann in der Erweiterten Suche explizit nach diesen Veranstaltungen gefiltert werden.

Der von den Gleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft ins Leben gerufene „Bettina-Paetzold-Preis für gute Genderlehre“ honoriert Lehrende, die im Bereich Genderforschung Seminare anbieten. Der Preis ist mit 500 Euro dotiert und wird seit dem Jahr 2017 vergeben. Die Studierendenschaft ist aufgerufen, vorbildliche und instruktive Lehrveranstaltungen vorzuschlagen und wird auf diese Weise ebenfalls für das Thema sensibilisiert. Außerdem haben die Studiendekanate Vorschlagsrecht. Der von der Vizepräsidentin für Diversität und Internationales ausgelobte Diversity-Preis honoriert besondere Leistungen und Engagement in den Bereichen Forschung, Lehre und universitäres Leben.

Das Forum Genderforschung bietet allen universitätsangehörigen Genderforschenden eine Plattform zum Austausch. Das vom BMBF finanzierte Projekt GENIAL-forschen+ fördert von 2024 bis 2027 geschlechtersensible Forschung und erweitert die Strukturen dahingehend, dass das Bewusstsein für die Notwendigkeit geschlechtersensibler Forschung über den gesamten Forschungsprozess hinweg etabliert wird.

Gendersensibilität in Lehre und Forschung drückt sich auch dadurch aus, dass geschlechtersensibel formuliert wird. Die „Empfehlungen für geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ geben hier Orientierung.

## 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 30.06. von der Personalabteilung an die Gleichstellungsbeauftragten übermittelt. Auf dieser Datengrundlage wird jährlich die aktuelle Situation im Vergleich zum Vorjahreszeitraum analysiert. Im Gleichstellungskonzept werden die Veränderungen im jeweils fünfjährigen Gültigkeitszeitraum dargestellt. Nach der Hälfte der Laufzeit wird, wie in Art. 4 Abs. 2 BayGIG gefordert, eine tabellarische Übersicht der Veränderungen in der Beschäftigungssituation erstellt. Die Auswertung der Daten erfolgt durch die Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung.

Die Daten zum wissenschaftlichen Bereich werden jährlich zum Stichtag 01.12. erhoben. Sie dienen gleichermaßen dem Monitoring geschlechterbezogener Daten für den Gender Equality Plan und als Grundlage für die gleichstellungsbezogenen Stellungnahmen zum Akkreditierungsprozess der Studiengänge. Zusätzliche, beispielsweise zielgruppenspezifische Auswertungen, können erstellt werden, wenn es für die Erreichung der in diesem Konzept gestellten Ziele hilfreich ist. Die Daten werden ab dem Berichtsjahr 2023 von der Stabsstelle Berichtswesen und Controlling zur Verfügung gestellt.

Nach der Hälfte der Konzeptlaufzeit des Gleichstellungskonzepts wird von den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft ein Zwischenbericht erstellt. Ein Jahr vor Ende der Konzeptlaufzeit erfolgt durch die Kanzlerin die Konstituierung einer Senats-Arbeitsgruppe, deren Zusammensetzung eingangs in Teil B Absatz 1.1.6 Arbeitsgruppe Gleichstellungskonzept) beschrieben ist.

## F. Inkrafttreten

Dieses Gleichstellungskonzept tritt am Tag seiner Bekanntmachung in Kraft.

Bamberg, 19. Juli 2024

gez.

gez.

Prof. Dr. Kai Fischbach

Dr. Dagmar Steuer-Flieser

Präsident

Kanzlerin

gez.

gez.

Prof. Dr. Sabine Freitag

Dr. Katharina Kanitz

Universitätsgleichstellungsbeauftragte  
für Frauen in der Wissenschaft

Gleichstellungsbeauftragte



## Anhang

### 1. Abkürzungen

BayGIG	<i>Bayerisches Gleichstellungsgesetz</i>
BayHIG	<i>Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz</i>
BETTER	<i>Bamberger Personalentwicklungs- und Tenure Track Exzellenzrichtlinie</i>
BuKoF	<i>Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten</i>
DFG	<i>Deutsche Forschungsgemeinschaft</i>
EG	<i>Entgeltgruppe</i>
FeRNet	<i>Female Researcher Network</i>
FGH	<i>Familiengerechte Hochschule</i>
GuK	<i>Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften</i>
Huwi	<i>Fakultät Humanwissenschaften</i>
KiVi	<i>KinderVilla an der Universität</i>
LaKoF	<i>Landeskonferenz der Frauenbeauftragten</i>
MuT	<i>Mädchen und Technik</i>
PUSH	<i>Preis der Universitätsgleichstellungsbeauftragten in der Wissenschaft für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen</i>
QE	<i>Qualifikationsebene</i>
SoWi	<i>Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften</i>
StMWK	<i>Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst</i>
TRAc	<i>Trimberg Research Academy</i>
UnivIS	<i>Informationssystem der Universität Bamberg</i>
WIAI	<i>Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik</i>
Z/FFT	<i>Zentrales Dezernat für Forschungsförderung und Transfer</i>

## 2. Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1.</i> Eingruppierung der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	18
<i>Tabelle 2.</i> Eingruppierung der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	20
<i>Tabelle 3.</i> Gesamtzahlen und prozentuale Geschlechteranteile der Ganztageskräfte im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	22
<i>Tabelle 4.</i> Gesamtzahlen und prozentuale Geschlechteranteile der Teilzeitkräfte im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	22
<i>Tabelle 5.</i> Neueinstellungen in der Gruppe der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	24
<i>Tabelle 6.</i> Neueinstellungen in der Gruppe der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	25
<i>Tabelle 7.</i> Beförderungen und Höhergruppierungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	26
<i>Tabelle 8.</i> Anzahl der Personen mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	27
<i>Tabelle 9.</i> Anzahl der Mütter und Väter mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	27
<i>Tabelle 10.</i> Angestellte in Elternzeit, in Mutterschutz und in Beurlaubung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	28
<i>Tabelle 11.</i> Gesamtzahl der Studentischen Hilfskräfte der Universität Bamberg und der einzelnen Fakultäten zum Stichtag 01.12.2023. ....	36
<i>Tabelle 12.</i> Stellen im Wissenschaftlichen Mittelbau sowie Vollzeitäquivalente (VÄ) im Jahr 2023. ....	36
<i>Tabelle 13.</i> Gesamtzahl der Honorarprofessuren an der Universität Bamberg zum Stichtag 01.12.2023. ....	39
<i>Tabelle 14.</i> Anzahl der Professorinnen und Professoren an der Universität zum Stichtag 01.12.2023. ....	39
<i>Tabelle 15.</i> Übersicht über die Besetzung der Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023. ....	44
<i>Tabelle 16.</i> Übersicht über die Besetzung der Fakultätsräte an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023. ....	44
<i>Tabelle 17.</i> Übersicht über die Besetzung der studentischen Gremien an der Universität Bamberg zum Stichtag 30.06.2023. ....	45

### 3. Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1.</i> Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	18
<i>Abbildung 2.</i> Prozentuale Anteile der Beamtinnen und Beamten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	19
<i>Abbildung 3.</i> Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	21
<i>Abbildung 4.</i> Prozentuale Anteile der weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg, aufgegliedert nach verschiedenen Tarifgruppen. ....	21
<i>Abbildung 5.</i> Prozentuale Geschlechteranteile der Beschäftigten in Vollzeit und in Teilzeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	23
<i>Abbildung 6.</i> Anzahl der Tarifbeschäftigten im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg aufgegliedert nach verschiedenen Entgeltgruppen. ....	23
<i>Abbildung 7.</i> Prozentuale Geschlechteranteile der Neueinstellungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	25
<i>Abbildung 8.</i> Prozentuale Geschlechteranteile der Beförderungen und Höhergruppierungen im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	26
<i>Abbildung 9.</i> Prozentuale Geschlechteranteile der Personen mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	27
<i>Abbildung 10.</i> Prozentuale Anteile der Mütter und Väter mit Führungs- und Personalverantwortung im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	28
<i>Abbildung 11.</i> Gesamtzahlen der männlichen und weiblichen Tarifbeschäftigten mit Telearbeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	29
<i>Abbildung 12.</i> Gesamtzahlen der Beamtinnen und Beamten mit Telearbeit im wissenschaftsstützenden Bereich an der Universität Bamberg. ....	29
<i>Abbildung 13.</i> Prozentuale Anteile der Studentinnen und Studenten an der Universität Bamberg im Verlauf der Jahre 2019 bis 2024. ....	34
<i>Abbildung 14.</i> Gesamtzahl und prozentuale Anteile der Studierenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft an der Universität Bamberg im Verlauf der Jahre 2019 bis 2024. ....	35
<i>Abbildung 15.</i> Gesamtzahlen der von Frauen und Männern abgeschlossenen Promotionen im Verlauf der Jahre 2019 bis 2023 in den einzelnen Fakultäten an der Universität Bamberg. ....	38
<i>Abbildung 16.</i> Gesamtzahlen der von Frauen und Männern abgeschlossenen Habilitationen im Verlauf der Jahre 2019 bis 2023 in den einzelnen Fakultäten an der Universität Bamberg. ....	38

## 4. Handreichungen und 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, Stalking und Gewalt – Grenzen wahren (04/2024) ([Link](#))
- Empfehlungen für gendergerechten Sprachgebrauch (01/2022) ([Link](#))
- Broschüre „Netikette oder Vom guten Ton in der elektronischen Kommunikation. Empfehlungen und Tipps für die Geschäftskommunikation im wissenschaftsstützenden Bereich“ (2016, aktualisiert 2024) ([Link](#) ins universitätsinterne Intranet)
- Broschüre „Studieren mit Kind“ (05/2017) ([Link](#))
- Handlungsleitfaden zur Arbeit an anderen Orten – (Alternierende) Wohnraum- und Telearbeit (05/2022) ([Link](#))
- Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit (11/2013) ([Link](#))

## 5. Einrichtungen und Ansprechstellen

Stand Sommersemester 2024

### **Gleichstellungsbeauftragte**

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

Mail: [gleichstellungsbeauftragte@uni-bamberg.de](mailto:gleichstellungsbeauftragte@uni-bamberg.de)

### **Universitätsgleichstellungsbeauftragte für Frauen in der Wissenschaft**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/gbwiss/wir-ueber-uns/universitaetsgleichstellungsbeauftragte-in-der-wissenschaft/>

Mail: [gbwiss@uni-bamberg.de](mailto:gbwiss@uni-bamberg.de)

### **Fakultätsgleichstellungsbeauftragte für Frauen in der Wissenschaft**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/gbwiss/wir-ueber-uns/fakultaetsgleichstellungsbeauftragte/>

### **Gleichstellungsbüro Wissenschaft**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/gbwiss/wir-ueber-uns/gleichstellungsbuero-wissenschaft/>

Mail: [referentin.gbwiss@uni-bamberg.de](mailto:referentin.gbwiss@uni-bamberg.de)



**Referentin für geschlechtergerechte Karriereentwicklung**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/gbwiss/wir-ueber-uns/gleichstellungsbuero-wissenschaft/>

Mail: [karriere.gbwiss@uni-bamberg.de](mailto:karriere.gbwiss@uni-bamberg.de)

**Familienbüro**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/familienbuero/>

Mail: [familienbuero@uni-bamberg.de](mailto:familienbuero@uni-bamberg.de)

**Antidiskriminierungsstelle**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/antidiskriminierung/>

Mail: [antidiskriminierung@uni-bamberg.de](mailto:antidiskriminierung@uni-bamberg.de)

**Ansprechstelle bei Fragen des Schutzes vor sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/sbg/>

Mail: [sbg@uni-bamberg.de](mailto:sbg@uni-bamberg.de)

**Stabsstelle Gesundheitsmanagement und Personalentwicklung**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/gesund/>

Mail: [gesund@uni-bamberg.de](mailto:gesund@uni-bamberg.de)

**Psychosoziale Beratungsstelle für Beschäftigte**

Web: <https://www.uni-bamberg.de/intranet/dienstleistungen-fuer-uniangehoerige/psychosozialeberatungsstelle/>

Mail: [pbm@uni-bamberg.de](mailto:pbm@uni-bamberg.de)