Universität Bamberg

Abschlussbericht
zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

2013

INHALT

Vorbemerkung: Die wichtigsten Entwicklungen

Durchgängige Chancengleichheit und nachhaltige Familienfreundlichkeit – diese Werte durchzusetzen und aufrechtzuerhalten, erfordert vielerlei Anstrengung. Im ständigen Prozess der Optimierung und Verbesserung haben sich seit dem letzten Zwischenbericht folgende wichtige Neuerungen ergeben.

Eine Änderung der Berufungsverfahrensordnung legt seit diesem Jahr verbindlich fest, dass die Frauenbeauftragten bereits an der Ausschreibung und am Screening zu beteiligen sind – was eine weitere Verbesserung der **Sicherung des fairen Wettbewerbs** darstellt. Eine der zwei stimmberechtigten Frauen neben der Frauenbeauftragten soll fortan eine Professorin sein. Außerdem übernimmt die Universität Bamberg die Finanzierung der Stelle für das **Mentoring-Programm *feRNet*** nach Auslaufen der Bundesförderung.

Dass die Beschäftigten und Studierenden die Kultur der Chancengleichheit auch umsetzen und leben, besiegelt erneut das im Juni 2012 überreichte **Zertifikat zum Audit Familiengerechte Hochschule**. Damit hat die Universität das zweite Re-Zertifizierungsverfahren seit der Erstauditierung 2005 bestanden. Der **Dual Career Service** wurde im Rahmen eines nordbayerischen Verbunds mit den Universitäten Erlangen und Bayreuth weiter ausgebaut.

Honoriert wurde damit v.a., dass fast alle eingerichteten **Bachelor- und Masterstudiengänge in Teilzeit** sowie teilweise im Rahmen des **Modulstudiums** studiert werden können und das virtuelle Lehrangebot für Studierende ausgebaut wurde. Durch die **Abschaffung der Kernarbeitszeit** garantiert die Universität ein Höchstmaß an Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeiten und ermöglicht allen Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nach einer Etablierung von strukturellen Standards in der Vergangenheit arbeitet die Projektgruppe Familienfreundliche Universität heute insbesondere daran, Familienfreundlichkeit mit Leben zu erfüllen und flächendeckend eine Kultur der Gleichstellung zu realisieren. Von großer Bedeutung sind hierfür u.a. Schulungen zur **Sensibilisierung von Führungskräften und Angestellten** für Fragen der Gleichstellung.

Ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ist die Eröffnung der **KinderVilla**, die Krippen- und Kindergartenplätze für Studierende und Beschäftigte der Universität gleichermaßen bietet.

Jüngstes Projekt ist das **Gesamtuniversitäre Gleichstellungskonzept**: Trotz unterschiedlicher in Bayern geltender rechtlicher Bezugstexte für den wissenschaftlichen und den wissenschaftsstützenden Bereich setzt die Universität Bamberg auf eine Kultur, in der Frauenförderung ein Anliegen und Gleichstellung ein Thema für alle ist. Ein neues Gesamtuniversitäres Gleichstellungskonzept soll sich an alle Angehörigen der Universität gleichermaßen richten. Diese Maßnahme überwindet die vom Bayerischen Gesetzgeber geschaffene Trennung zwischen Frauenbeauftragten, die sich ehrenamtlich um Gleichstellung und Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft kümmern und der Gleichstellungsbeauftragten, die ebenfalls ehrenamtlich die Gleichstellung im wissenschaftsstützenden Bereich fördert.

Der vorliegende Bericht über die strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards wurde dem Universitätsrat zur Kenntnis gegeben und dessen Anregungen sind eingearbeitet. Die Universitätsleitung, die Erweiterte Universitätsleitung, der Senat sowie der Beirat für Frauenfragen und die Universitätsfrauenbeauftragten haben den Bericht verabschiedet. Die Universitätsleitung hat sich gegenüber dem Universitätsrat verpflichtet, Maßnahmen der Gleichstellung auf allen Ebenen weiter auszubauen.

Für die Zielvereinbarungen des geplanten Innovationsbündnisses 2018 mit dem Freistaat Bayern haben wir weitere Maßnahmen zur Gleichstellung in der Wissenschaft und Verstärkung der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung von Frauen mit einem laufenden Monitoring der Ergebnisse insbesondere bezüglich der Berufung von Frauen auf Professuren vorgesehen.

Bei der Beurteilung der implementierten und geplanten Maßnahmen sind die Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Die Universitätsleitung schöpft den diesbezüglichen Spielraum der gesetzlichen Bestimmungen im Bundesland Bayern gezielt aus.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

Gleichstellung hat hohe Priorität und ist deshalb ein vorrangiges Profilierungsfeld und ein zentraler Bestandteil des Leitbildes der Universität Bamberg. Dies bedeutet anhaltende Anstrengungen, die Repräsentanz und Gleichstellung von Frauen in Lehre und Forschung sowie in allen weiteren Tätigkeitsbereichen nachhaltig zu verbessern und den bayernweit höchsten Anteil von Frauen in Spitzenpositionen, die das Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2011 des Center of Excellence / Woman and Science (CEWS) belegt, weiter zu steigern.

Eine Übersicht der wichtigsten Instrumente, der beteiligten Einrichtungen und Institutionen sowie der durchgeführten und geplanten Maßnahmen stellen wir hier der Übersichtlichkeit wegen voran. Sie werden an geeigneter Stelle im Bericht erläutert.

Beteiligte Einrichtungen und Beauftragte	Instrumente / Dokumente	Strukturelle Maßnahmen, personelle Anreize
Beirat für Frauenfragen	Auditierungsprozess familiengerechte Hochschule	Eltern-Kind-Räume
Dekaninnen und Dekane	Aufgabenverteilung der Universitätsleitung	Flexible Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Beurlaubung, Telearbeit)
Dual Career Service	Bedarfsanalysen, Datenerhebungen	Führungskräfteschulungen
Erweiterte Universitätsleitung	Berufungsverfahrensordnung	Handlungsempfehlungen für Berufungsausschussmitglieder
Fakultätsräte	Informationsmappe für Berufungsausschussmitglieder	Kinderbetreuung im Alltag
Familien-Ombudsfrau / Eltern-Service-Büro	Entwicklungsperspektiven 2014	Kinderbetreuung bei Tagungen
Frauenbeauftragte (wissenschaftlicher Bereich)	Flyer Richtlinien zur gendergerechten Sprache	Leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM)
Gleichstellungsbeauftragte (wissenschaftsstützender Bereich)	Gesamtuniversitäres Gleichstellungskonzept	Lückenloses Berichtswesen
KinderVilla	Geschäftsverteilungsplan der Verwaltung	Modul (vhb) Gender & Diversity
Kommission für Lehre und Studierende	Grundordnung	Online-Portal Gender & Diversity
Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs	Jahresberichte und Entwicklungsbericht mit Entwicklungsstatistiken	Teilzeit- und Modulstudium
Kommission zur Konfliktlösung	Zielvereinbarungen 2009-2013	Boys´ Day
Projektgruppe Familienfreundliche Universität		Freak IT
Senat		Fritzi! Preis für Studierende Eltern
Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)		Girls´ Day
Trimberg Research Academy / Scientific Career Service		Kolloquium Forschende Frauen
Universitätsleitung		Kontakthalteprogramm
Universitätsrat		Mädchen und Technik (MUT)
Welcome Center für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler		Mentoring-Programm feRNet (female Researcher Network)
		PUSh Preis für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen
		Stipendienprogramm Step by Step
		Umfrage in der Universitätsverwaltung

Legende:

☐ besteht bereits ☐ neu seit Zwischenbericht ☐ Umsetzung für 2013 vereinbart

1. Implementierung von Gleichstellungsfragen in internen Strukturen und Prozessen

1.1. Verankerung auf der Leitungsebene

Die Leitung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg hat sich zum Ziel gesetzt, allen Mitgliedern der Universität Chancengleichheit zu bieten. Dieser Grundsatz ist im gemeinsam erarbeiteten **Leitbild** für alle Angehörigen der Universität konstitutiv verankert: „Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, allen ihren Mitgliedern gleiche Chancen zu bieten. Erfolge zeigen sich in der Zertifizierung als familienfreundliche Universität und im hohen Anteil der Berufungen von Professorinnen."

Leitbild
www.uni-bamberg.de/leitbild

Die Aufgaben der Gleichstellung und Frauenförderung sind in der **Universitätsleitung** beim Präsidenten, bei der Vizepräsidentin und den Vizepräsidenten in ihren Ressorts sowie bei der Kanzlerin angesiedelt:

- Der Präsident ist zuständig für die Angelegenheiten der Frauenbeauftragten.
- Die Vizepräsidentin für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs ist zuständig für Fragen der Gleichstellung in der Forschungsförderung und in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, u.a. in der zuständigen Kommission, bei der Entscheidung für Preisvergaben und Stipendien in der Trimberg Research Academy (TRAc).
- Dem Vizepräsidenten für Lehre und Studierende obliegen Fragen der Gleichstellung in den Studienprogrammen, u.a. in der zuständigen Kommission.
- Für Fragen der Gleichstellung in der Organisationsentwicklung ist der Vizepräsident für Technologie und Innovation zuständig.
- Der Kanzlerin obliegt die Verantwortung für Fragen der familiengerechten Hochschule und des Dual Career Service sowie für die Belange der Gleichstellungsbeauftragten.

Aufgabenverteilung der Universitätsleitung
www.uni-bamberg.de/universitaetsleitung/aufgabenverteilung

Die **Universitätsfrauenbeauftragten** sind in allen Gremien der Universität vertreten und laut Grundordnung Mitglied

- der Erweiterten Universitätsleitung mit regelmäßigem, ständigem Tagesordnungspunkt (stimmberechtigt),
- des Universitätsrates mit regelmäßigem, ständigem Tagesordnungspunkt (beratend),
- des Senats mit jährlichem Bericht (stimmberechtigt),
- in der ständigen Kommissionen für Lehre und Studierende (stimmberechtigt),
- in der ständigen Kommissionen für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (stimmberechtigt),
- aller durch Senat oder Fakultätsräte eingesetzten Beratungsausschüsse (stimmberechtigt).

Grundordnung der Universität
www.uni-bamberg.de/justitiariat/rechtsvorschriften/hochschulorganisation/grundordnung

1.2. Selbstverpflichtung zur Gleichstellung in zentralen Dokumenten

Verschiedene Texte dokumentieren das Selbstverständnis der Universität im Hinblick auf die gezielte und beständige Umsetzung und Förderung der Chancengleichheit und zeugen von ihrer höchsten Priorität:

In der **Grundordnung** ist das Aufgabenprofil der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten nach Art. 4 Abs. 2 des Bayerischen Hochschulgesetzes geregelt. Sie ermöglicht darüber hinaus, dass das Amt der Frauenbeauftragten der Universität von zwei Frauen gleichberechtigt ausgeübt werden kann. Zusätzlich ist die Wahl einer Stellvertreterin vorgesehen. Diese Regelung ist einzigartig in Bayern.

Grundordnung der Universität
www.uni-bamberg.de/justitiariat/rechtsvorschriften/hochschulorganisation/grundordnung

In der Struktur des universitären **Entwicklungsplans** ist seit 2008 Frauenförderung und Gleichstellung als eigenständiges und wesentliches Kapitel sowohl für alle Fakultäten als auch für die Universität als Ganze festgeschrieben. „In den kommenden Jahren müssen die Erhöhung des Anteils von Frauen in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern und in den Informatiken (Initiativen: Girls' Day, MUT sowie Mentoring-Programme), die Verbesserung der Situation von Frauen im Mittelbau sowie die Erhöhung des Professorinnenanteils weiterhin Priorität erhalten", legt die jüngste, am 29. Juli 2011 vom Universitätsrat beschlossene Fassung **Entwicklungsperspektive 2014** fest.

Entwicklungsperspektiven 2014
www.uni-bamberg.de/entwicklungsperspektive/

In den **Zielvereinbarungen** zwischen der Universität Bamberg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (StMWFK) für die Jahre 2009 bis 2013 wurde die Stärkung der Frauenförderung als Schwerpunkt aufgenommen, insbesondere „die Erhöhung der Anteile promovierender und habilitierender Frauen". Die Tabellen im Anhang belegen, dass dies schrittweise gelingt. Außerdem werden bestehende Strukturen und Maßnahmen zur Förderung der interdisziplinären Genderforschung weiterentwickelt. Ziele des Auditierungsprozesses als familiengerechte Hochschule sind hier ebenfalls festgelegt.

Zielvereinbarung 2009-2013
www.uni-bamberg.de/pqm/planung/zielvereinbarung/zv2009

In Bayern unterscheidet das Gesetz zwischen Frauenbeauftragten, die für das wissenschaftliche Personal zuständig sind und deren Aufgaben durch das Bayerische Hochschulgesetz (Art. 4) festgelegt werden, und Gleichstellungsbeauftragten, die die Gleichstellung im wissenschaftsstützenden Personal fördern und nach dem Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern agieren. Im Rahmen einer Aktualisierung werden die Gleichstellungsrichtlinien für das wissenschaftliche und das Gleichstellungskonzept für das wissenschaftsstützende Personal 2013 zu einem **Gesamtuniversitären Gleichstellungskonzept** zusammengeführt. Eine entsprechende Arbeitsgruppe wurde im Herbst 2012 von der Kanzlerin eingesetzt. Das geplante Dokument ist eine Besonderheit in Bayern, indem es Fragen der Gleichstellung für wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal gemeinsam berücksichtigt, sich an alle Universitätsangehörigen gleichermaßen richtet und für eine Kultur der Chancengleichheit in allen Bereichen der Universität wirbt.

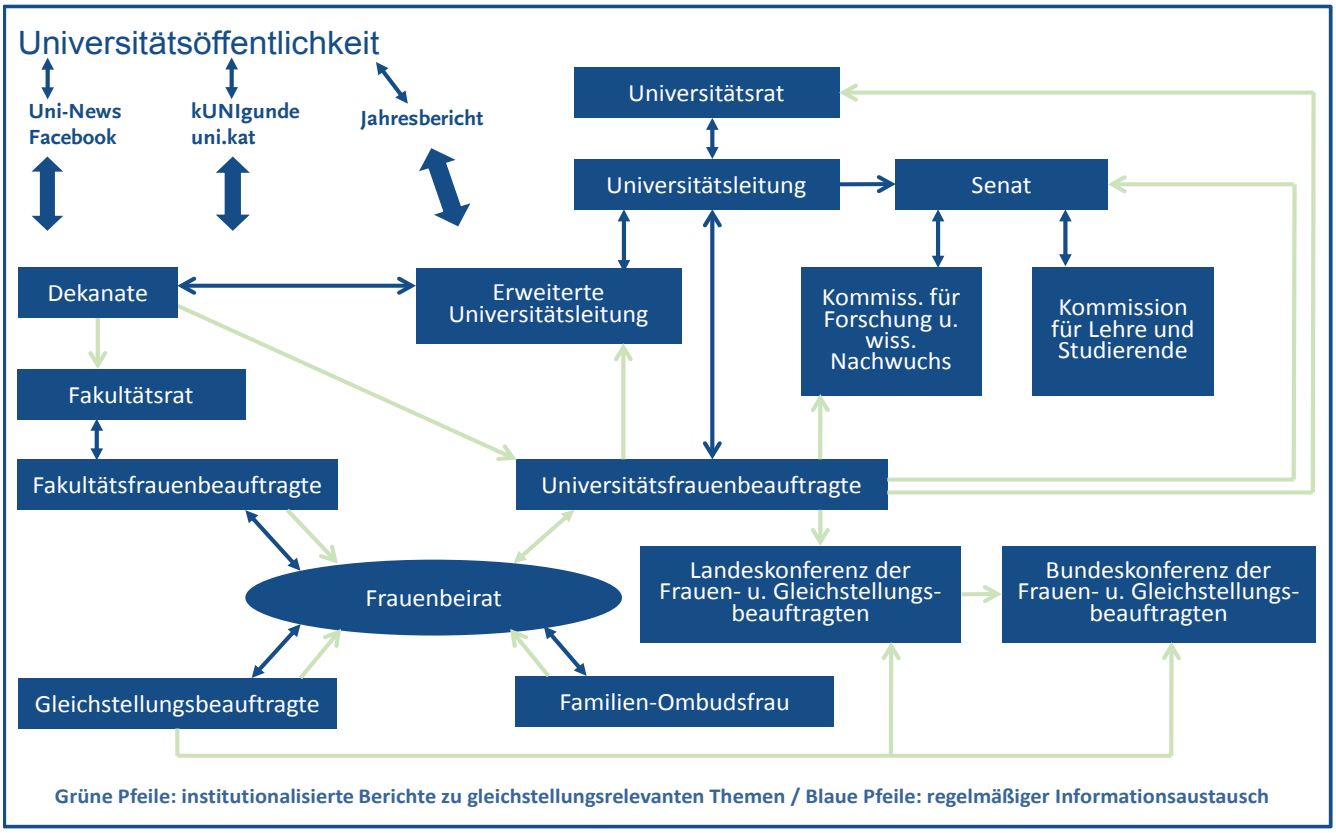
Die **Berufungsverfahrensordnung** wurde 2010 grundlegend überarbeitet und 2012 erneut angepasst (zu den inhaltlichen Details siehe Teil B, 4.1.) und stellt in dieser Form ein maßgebliches und innovatives Instrument zur Unterstützung des Gleichstellungsgedankens dar. Eine Informationsmappe mit Handlungsempfehlungen für Berufungsausschussmitglieder gibt allen an Berufungsverfahren beteiligten Personen und Institutionen eine transparente und verbindliche Anleitung zur genderneutralen Gestaltung der Verfahren. Diese Mappe wird zum Sommersemester 2013 eingeführt.

1.3. Beteiligung von Fakultäten und Einrichtungen

Zentrales Gremium der Gleichstellungsförderung mit Beteiligung aller Gruppen ist der **Beirat für Frauenfragen**. Ihm gehören leitend die Universitätsfrauenbeauftragten und ihre Stellvertreterin, die Fakultätsfrauenbeauftragten und zwei Studentinnen an. Außerdem nehmen an den Sitzungen die Gleichstellungsbeauftragte und die Familien-Ombudsfrau teil. Die Zusammenarbeit zwischen den Fakultätsfrauenbeauftragten und der Universitätsfrauenbeauftragten sowie allen mit Gleichstellungsfragen beauftragten Personen ist so durch den Beirat institutionalisiert; zentrale und dezentrale Aktivitäten der Gleichstellung werden systematisch verzahnt.

Ein **transparentes und lückenloses Berichtswesen** gewährleistet den Informationsaustausch zwischen den Fakultäten untereinander und mit der Universitätsleitung. Die Berichte werden wechselseitig abgegeben: Die Universitätsfrauenbeauftragten berichten in der Erweiterten Universitätsleitung und im Universitätsrat sowie einmal jährlich im Senat. Die Dekanin bzw. der Dekan einer Fakultät erstattet jährlich im Fakultätsrat Bericht über Fortschritte bei der Erfüllung der in den Zielvereinbarungen mit dem StMWFK beschlossenen Maßnahmen zur Frauenförderung und leitet diese an die Universitätsfrauenbeauftragten weiter. Die Fakultätsfrauenbeauftragten berichten ihrerseits im jeweiligen Fakultätsrat von laufenden Aktivitäten. Seit 2012 berichten die Dekane auch in der Erweiterten Universitätsleitung über entsprechende fakultäre Maßnahmen. Im Senat und in der Erweiterten Universitätsleitung wird jährlich die Wirksamkeit der in den Zielvereinbarungen und im universitären Entwicklungsplan aufgeführten Maßnahmen zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags überprüft. Gegebenenfalls werden weitere Maßnahmen beraten und beschlossen.

Berichtswesen zu gleichstellungsrelevanten Themen an der Universität Bamberg



In der **Projektgruppe Familienfreundliche Universität**, die den Prozess der Auditierung zur Familiengerechten Hochschule begleitet und die Umsetzung der vereinbarten Ziele überwacht, sind alle mit Gleichstellungsfragen betrauten Gruppen, Einheiten und Beauftragten der Universität sowie Forschende mit Familienpflichten vertreten, um die unterschiedlichen Interessen und Problemstellungen zu berücksichtigen. Die Leiterin der Studierendenkanzlei und des Eltern-Service-Büros steht der Projektgruppe vor. Verantwortliches Mitglied der Universitätsleitung in der Projektgruppe ist die Kanzlerin.

1.4. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen bzw. -trägern

In regelmäßigen **Strukturplanungstreffen** mit den Universitätsfrauenbeauftragten holt sich die Universitätsleitung Anregungen zur Planung neuer gleichstellungsfördernder Maßnahmen. Auch die Leiterin der Projektgruppe Familienfreundliche Universität trifft sich einmal im Semester mit der Universitätsleitung zur Absprache und Koordination der familienfördernden Maßnahmen. Durch diese institutionalisierten Treffen ist die Universitätsleitung turnusmäßig auf dem aktuellsten Stand. Umgekehrt können die Beauftragten so zügig in alle gleichstellungsrelevanten Prozesse einbezogen werden.

Interne Fachkompetenz wurde vor allem bei der Planung der KinderVilla durch die Beteiligung des Lehrstuhls für Elementar- und Familienpädagogik und das Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb) einbezogen. Bei der Gestaltung des Außengeländes hat die Professur für Didaktik der Naturwissenschaften ihre pädagogische Expertise federführend eingebracht. Das Staatsinstitut für Familienforschung ist auch in der Projektgruppe Familienfreundliche Universität vertreten.

Im Rahmen der Zielvereinbarung und des Maßnahmenkatalogs für die Auditierung hat das Staatsinstitut für Familienforschung (ifb) ab 2003 kontinuierlich weiterführende **Bedarfsanalysen und Datenerhebungen** durchgeführt (vgl. A 1.5.), deren Ergebnisse Grundlage für die (Weiter-)Entwicklung von Maßnahmen waren und sind.

Seit 2005 bietet die Virtuelle Hochschule Bayern (vhb; Sitz der Geschäftsstelle: Bamberg) ein in allen Studiengängen anerkanntes **Modul Gender & Diversity** an. Kernziel des Moduls ist der Erwerb von Geschlechterkompetenz. Das bedeutet zum einen, im Verhalten und in Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im Alltag zu erkennen, zum anderen soll die Fähigkeit vermittelt werden, beiden Geschlechtern neue, vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Eine **kontinuierliche Vernetzung** mit externen Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträgern findet an verschiedenen Stellen statt: Beispielsweise arbeitet die Projektgruppe Familienfreundliche Universität bei Fragen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit eng mit der Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim (WiR) zusammen. Die Universitätsfrauenbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte sind Mitglied im Netzwerk der Bamberger Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

1.5. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Seit Oktober 2012 ist der dritte Vizepräsident mit dem neuen Aufgabengebiet Technologie und Innovation auch für Fragen der **Gleichstellung in der Organisationsentwicklung** zuständig. Außerdem berücksichtigt die Stabsstelle für Prozesssteuerung der Kanzlerin nach dem zum 1.10.2012 verabschiedeten Geschäftsverteilungsplan der Verwaltung, bei der **Analyse und Optimierung von Prozessen** auch Gleichstellungskriterien.

Eine universitätsinterne **Evaluation von Fördermaßnahmen der Frauenbeauftragten** ist im Rahmen einer Befragung aller Promovierenden und Habilitierenden beschlossen und wird im Frühjahr 2013 durchgeführt. Das im Sommersemester 2011 begonnene Mentoring-Programm der Universitätsfrauenbeauftragten hat inzwischen die erste Mentoring-Runde abgeschlossen und wurde mit sehr gutem Ergebnis evaluiert.

Die Situation der Studierenden wird einmal im Jahr durch eine **universitätsweite Online-Befragung** durch das Qualitätsmanagement ermittelt. Fragen zur Vereinbarkeit von Familie und Studium sind immer Teil dieser Erhebung.

Jährliche Online-Befragung
www.uni-bamberg.de/qm/evaluation/

Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses wurden vom Staatsinstitut für Familienforschung (ifb) zahlreiche **Untersuchungen zu Fragen der Familienfreundlichkeit** durchgeführt: 2006 fand eine Erhebung zum Kinderbetreuungsbedarf statt. Im Jahr 2009 wurden im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Diplomarbeit Interviews mit Absolventinnen und Absolventen geführt, die mit Kind(ern) studiert haben. In einer weiteren Diplomarbeit wurde 2011 eine Befragung sowohl von Studierenden mit Kind als auch von Expertinnen bzw. Experten an drei ausgewählten Hochschulen in Bayern zum Thema Familienfreundliche Hochschule durchgeführt, um unterschiedliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen an Bayerischen Hochschulen vergleichend zu analysieren. Die Ergebnisse der Studien werden als Grundlage für die weitere Arbeit herangezogen.

Publikationen des Staatsinstituts
www.ifb.bayern.de/publikationen/index.html

Für 2013 ist eine **Umfrage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf** in der Universitätsverwaltung geplant. 2003 hatte das Staatsinstitut für Familienforschung (ifb) die erste Untersuchung *Universität Bamberg – eine familienfreundliche Hochschule?* durchgeführt. Angesichts des langen Zeitraums, des raschen Wachstums der Universität sowie der veränderten Rahmenbedingungen im Zuge des Bologna-Prozesses muss davon ausgegangen werden, dass sich Anforderungsprofile und Aufgabenstrukturen auf allen Ebenen der Verwaltung und des Wissenschaftsbetriebes stark gewandelt haben. Bisherige Maßnahmen sollen daher evaluiert und neue Bedürfnisstrukturen abgefragt werden. Neben Aspekten der Kinderbetreuung soll dabei auch der Bereich **Elder Care** Berücksichtigung finden. Im Bereich Lehre wird nach der Situation von Studierenden mit Kind gefragt, aber auch nach den Problembereichen, die Lehrende hier wahrnehmen. Die Befragung wird im ersten Halbjahr 2013 unter allen hauptberuflich Beschäftigten der Universität Bamberg (ca. 1.000 Personen) stattfinden. Die Analyse ist ein wichtiger Ausgangspunkt künftiger Planungen.

Gendergerechte Sprache hilft dabei, Geschlechtergerechtigkeit zu realisieren. Die Universität Bamberg verpflichtet sich daher auf eine gendergerechte Sprache und Gestaltung der grundlegenden Dokumente (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), der Öffentlichkeitsarbeit sowie der internen Kommunikation. Präsident und Kanzlerin haben im November 2012 einen Informations-Flyer mit Richtlinien und Beispielen für einen gendergerechten Umgang mit Sprache veröffentlicht und allen Universitätsangehörigen zur Umsetzung empfohlen.

Sprachregelungen
www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/gender-diversity/sprachregelungen

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Die Universität Bamberg erhebt seit Anfang der 80er Jahre geschlechterdifferenzierte Studierenden- und Prüfungsdaten. Personaldaten werden in der Personalabteilung seit 1994 geschlechterdifferenziert gepflegt, ausgewertet und aufbereitet.

Die **Promovierendendatenbank** des Scientific Career Service (SCS) dient dazu, wichtige aktuelle Informationen zu Förderprogrammen, Preisen und wissenschaftlichen Veranstaltungen an die Promovierenden weiterzugeben. Dabei erlaubt die Datenbank eine fächer-, aber auch geschlechtsspezifische Auswertung der Informationen. Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass gerade auch im Postdoc-Bereich ein erheblicher Bedarf an Informationen zu Fördermaßnahmen und Informationen zu (wissenschaftlichen) Karrierewegen besteht, richtet die Trimberg Research Academy (TRAc) gegenwärtig als Ergänzung zur Promovierenden-Datenbank eine **Postdoc-Datenbank** ein.

In den regelmäßigen Berichten der Dekaninnen und Dekane in der Erweiterten Universitätsleitung sowie in den Fakultätsräten werden die jährlichen **Statistiken regelmäßig ausgewertet**, die Entwicklungen diskutiert und auf dieser Basis Maßnahmen beschlossen.

Im 2011 veröffentlichten **Entwicklungsbericht der Universität**, der die Jahre 2000 bis 2010 umfasst, werden die Entwicklungszahlen der vergangenen zehn Jahre geschlechterdifferenziert aufgeführt. Seit den 90er Jahren werden auch im **Jahresbericht** der Universität alle wichtigen Statistiken genderdifferenziert veröffentlicht, so die Entwicklung des Frauenanteils bei Professuren, Habilitationen und Promotionen sowie bei der Anzahl der Studierenden. Der Jahresbericht ist im Internet zugänglich, die dort veröffentlichten Statistiken, die drei Jahre umfassen, stehen auch im **Medienportal** bereit.

Jahresbericht der Universität
www.uni-bamberg.de/uni-publikationen/jahresbericht

Universität in Zahlen
www.uni-bamberg.de/kommunikation/die-universitaet-bamberg-in-zahlen

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle, familienfreundliche Arbeitsorganisation

Die Universität Bamberg bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Höchstmaß an Flexibilität bei der zeitlichen und räumlichen Gestaltung ihres Arbeitspensums. Es gibt keine Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht. Die tägliche **Arbeitszeit ist frei einteilbar** zwischen 7.00 Uhr und 18.00 Uhr. Soweit dienstliche Belange nicht entgegenstehen, wird im Rahmen der gesetzlichen, tarifvertraglichen und sonstigen Regelungen der Arbeitszeit im Einzelfall Beschäftigten mit Familienpflichten sowie bei Fort- und Ausbildung über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht. Überstunden können im Rahmen der Gleitzeitregelung ausgeglichen werden. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind von diesen Rahmenarbeitszeiten nicht betroffen und können ihre Arbeitszeit noch flexibler gestalten.

Telearbeit ist generell bei solchen Aufgabenfeldern möglich, bei denen die Anwesenheit vor Ort nicht erforderlich ist. Best-Practice-Beispiele für Telearbeit sind auf der Homepage der Familienfreundlichen Universität veröffentlicht. Es wird bei der Einstellung und auf Personalversammlungen auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Familienfreundliche Universität
www.uni-bamberg.de/fgh

Die **Beurlaubung** für die Pflege von Kindern oder kranken Angehörigen ist prinzipiell möglich, ebenso die zeitweise **Reduzierung auf eine Teilzeitbeschäftigung**. Teilzeitbeschäftigungen sind mit allen erdenklichen Anteilen an Vollzeitbeschäftigungen möglich. Auch die Übernahme von Leitungsstellen in Teilzeit ist sowohl im wissenschaftlichen wie im wissenschaftsstützenden Bereich möglich und wird praktiziert.

Ein **Kontakthalteprogramm** bietet künftig allen Beschäftigten, die eine familienbedingte berufliche Pause einlegen, die Möglichkeit, den mit der Unterbrechung verbundenen Verlust an Know-How gering zu halten. Das kurz vor der Umsetzung stehende Programm, das in der letzten Re-Auditierung festgeschrieben wurde, richtet sich an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen ihre berufliche Tätigkeit unterbrechen. Es sieht verschiedene Maßnahmen vor:

- Eine umfassende Beratung und Information vor der Auszeit/Elternzeit sowie ein Rückkehrgespräch, beides durch das Eltern-Service-Büro und die Personalabteilung.
- Kontakthalten durch regelmäßige Zusendung von Informationen aus der Personalabteilung, von Einladungen zu Vorträgen, Veranstaltungen, Weiter- und Fortbildungsangeboten sowie durch Treffen mit Personen aus dem jeweiligen Arbeitsbereich.
- Ein Patenschaftsprogramm soll bei längeren Abwesenheiten helfen, die Verbindung aufrechtzuerhalten und den Informationsaustausch zu garantieren.

3.2. Kinderbetreuungsangebote und Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit

Ein Meilenstein auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit ist die Eröffnung der **KinderVilla an der Universität** im Mai 2012. Kernbestandteil des Gebäudes in der Markusstraße sind eine Kinderkrippe mit zwölf und ein Kindergarten mit 25 Plätzen. Sechs Krippen- sowie zehn Kindergartenplätze sind für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Bamberg reserviert. Die anderen Plätze werden von der Diakonie Bamberg-Forchheim an Bamberger Familien vergeben. Kinder von Universitätsangehörigen und Bürgerinnen und Bürgern der Stadt werden hier gemeinschaftlich und zweisprachig betreut. Eine Kinderbetreuung an den Wochenenden wird im Bedarfsfall (Tagungen, Exkursionen u.ä.) ebenfalls unter Nutzung der Räumlichkeiten des Kinderhauses ermöglicht. Kindern von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern steht die Einrichtung im zeitlich begrenzten Umfang und in Abhängigkeit der Auslastung ebenfalls zur Verfügung.

Maßnahmen für Familienfreundlichkeit
www.uni-bamberg.de/fgh/kindervilla

Auch die bislang vom externen Mütterzentrum Känguruh angebotene Betreuung von Kindern während wissenschaftlicher Tagungen soll in Zukunft in der KinderVilla in Kooperation mit der Bamberger Pädagogik angeboten werden. Zwei **Kinderkrippen** für Kinder studierender Eltern ergänzen das Betreuungsangebot in der Nähe der beiden Universitätsstandorte Innenstadt und Feldkirchenstraße. Für eine Teilnahme der Kinder von Universitätsangehörigen am **Ferienprogramm der Stadt Bamberg** stellt die Universität ebenfalls Mittel zur Verfügung.

Die Universität Bamberg wurde 2005 als eine der ersten Universitäten deutschlandweit von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zur **Familiengerechten Hochschule** zertifiziert, nach 2008 wurde sie 2011 zum zweiten Mal re-zertifiziert. Im Rahmen der Zertifizierungen sind weitreichende Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit implementiert worden: z.B. das Eltern-Service-Büro als zentrale Anlaufstelle für alle Eltern der Universität, ein nahezu flächendeckendes Teilzeitstudium, flexible Arbeitszeiten, die Vergabe des Preises Fritzi für besonders gute Abschlussarbeiten von Studierenden mit Kind sowie zahlreiche alltagserleichternde Maßnahmen. Drei **Eltern-Kind-Räume** wurden 2012 an den Standorten Marcusgelände, Feldkirchenstraße und ERBA eingerichtet und werden 2013 eingeweiht.

Maßnahmen für Familienfreundlichkeit
www.uni-bamberg.de/fgh

Der Initiative der Leiterin des Eltern-Service-Büros ist eine **Änderung des Bayerischen Hochschulgesetzes** zu verdanken: Studierende, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, können sich vom Studium beurlauben lassen und trotzdem weiterhin Studienleistungen erbringen.

Im Ausschreibungstext für das neue Studierendenwohnheim des Studentenwerks Würzburg (STWW) am Standort Bamberg sind explizit **Räumlichkeiten für Eltern bzw. Familien** vorgesehen: Drei Wohneinheiten für Alleinerziehende mit Kind und zwei Wohneinheiten für studierende Elternpaare mit Kind. Das Studentenwerk Würzburg unterstützt auch die Bamberger Mensa-Initiative: Studierenden mit kleinen Kindern soll in den Mensen des Studentenwerks ein **kostenfreies Mittagessen** für die Kinder angeboten werden.

3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Die Universität Bamberg unterstützt Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht nur bei der Planung individueller Lebensentwürfe, sondern auch bei der Reaktion auf ungeplante lebensverlaufsprägende Ereignisse. Das **Online-Portal Gender & Diversity** bietet seit 2011 einen Überblick über alle Unterstützungsstrukturen für eine individuelle Lebensverlaufsgestaltung.

Portal Gender & Diversity
www.uni-bamberg.de/service/diversity

Für Studierende wurde zum Wintersemester 2011/2012 die Möglichkeit zum **Teilzeitstudium** für fast alle Studiengänge eingeführt. Dies kommt vor allem Studierenden mit Erziehungs- oder Pflegepflichten und berufstätigen Studierenden zugute. Nach

Teilzeitstudium
www.uni-bamberg.de/studium/interesse/sonderformen/teilzeitstudium

einem Jahr nutzen bereits 142 Studierende dieses flächendeckend implementierte Angebot. Im Wintersemester 2012/13 ist die Möglichkeit des **Modulstudiums** hinzugekommen, das die flexible Gestaltung des Studiums nochmals erweitert. 12 Personen belegen derzeit 19 Module in diesem Modell.

Modulstudium
www.uni-bamberg.de/studium/interesse/sonderformen/modulstudium

Ein weiterer großer Erfolg ist die durch die stetigen Bemühungen der Universität durchgesetzte **Gleichbehandlung von Studierenden mit Erziehungs- und Pflegepflichten**. Die novellierte Fassung des BayHSchG sieht nun vor, dass auch Studierende, die aufgrund der Pflege Angehöriger beurlaubt sind, Studienleistungen erbringen können.

Die durchgängige Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit über alle Fächer zeigt sich auch in dem bereits seit 2005 grundsätzlich in allen Studiengängen anerkannten **Modul Gender & Diversity** der Virtuellen Hochschule Bayern (vhb).

Einen wesentlichen Teil zur individuellen Lebensverlaufsgestaltung im Hinblick auf Chancengleichheit der Geschlechter leistet das **Fördermaßnahmennetz der Frauenbeauftragten**. Zentrales Element ist das strukturierte durchgängige Schaffen von Anreizsystemen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriere. In Bamberg werden Frauen auf allen Qualifizierungsebenen individuell und der Lebenssituation entsprechend gefördert:

- Studierende: PUSh (Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen)
- Promotionsphase: Kolloquium Forschende Frauen
- Promotionsphase, Postdoc, Habilitation: Stipendienprogramm Step by Step, Mentoring-Programm feRNet (female Researcher Network)

Fördermaßnahmen der Frauenbeauftragten
www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/foerderung

Der **Dual Career Service** der Universität Bamberg, der Doppelkarrierepaare unterstützt, wurde 2010 als engmaschiges Servicenetz etabliert. In ihm arbeiten verschiedene Einrichtung zusammen: die 2009 gegründete Trimberg Research Academy (TRAc), das Welcome Center für ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Zentrale Studienberatung, das Eltern-Service-Büro, die Frauenbeauftragten und darüber hinaus das Hochschulteam Oberfranken der Agentur für Arbeit. Zentrale Kontaktstelle ist das Büro der Kanzlerin.

Dual Career Service
www.uni-bamberg.de/service/dual-career-service

Die **Trimberg Research Academy (TRAc)** wurde 2009 als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Bamberg gegründet und versteht sich vor allem als service- und beratungsorientierte Unterstützungsstruktur. Insbesondere verfolgt sie das Ziel, die Forschungsrahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs effektiv und nachhaltig zu verbessern. Die Einrichtung ist mit zwei ganzen Mitarbeiterstellen (TV-L E13) ausgestattet.

Trimberg Research Academy
www.uni-bamberg.de/trac

Scientific Career Service
www.uni-bamberg.de/scs

Bei der Beratung von promotionsinteressierten, promovierenden und bereits promovierten Forscherinnen und Forschern leisten die Trimberg Research Academy (TRAc) und der dazugehörige **Scientific Career Service (SCS)** aktiv und in enger Kooperation mit anderen wissenschaftsstützenden Einrichtungen der Universität Bamberg einen Beitrag zur Frauenförderung und zur Gleichstellung der Geschlechter:

- Im Rahmen individueller Beratungen werden Nachwuchswissenschaftlerinnen stets explizit auf alle aktuell bestehenden genderspezifischen Förder- und Unterstützungsmaßnahmen der Universität Bamberg (Step by Step-Stipendien, feRNet Mentoring-Programm) hingewiesen.
- Die Individualberatungen der TRAc zu Förderprogrammen und wissenschaftlichen Karrierewegen für Postdocs basieren auf einem vertraulichen Vorab-Fragebogen, mit dessen Hilfe die lebensphasen- und

geschlechterspezifischen Herausforderungen bereits im Vorfeld der Beratung gezielt abgefragt werden. Eine solche passgenaue Beratung erscheint umso wichtiger, als sich promovierende und „frisch promovierte“ Wissenschaftlerinnen oftmals in einer entscheidenden und kritischen Phase ihrer Lebensentwurfsplanung befinden.

- Im Rahmen der jährlich stattfindenden TRAc Doktoranden-Akademie informiert das Büro der Frauenbeauftragten stets sowohl mit Vorträgen als auch Einzelberatungen über seine aktuell angebotenen frauenspezifischen Förder- und Unterstützungsmaßnahmen.

Das 2010 gegründete und mit einer ganzen Stelle (TV-L E13) finanzierte **Welcome Center** ist an das Akademische Auslandsamt angebunden. Es fördert die internationale Vernetzung der Universität Bamberg und die Rekrutierung exzellenter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Den spezifischen Belangen von Wissenschaftlerinnen gilt dabei besondere Aufmerksamkeit. Ihnen wird z.B. dadurch Rechnung getragen, dass das Welcome Center die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv unterstützt, indem es Gastwissenschaftlerinnen bei der Suche nach familiengerechten Unterkünften sowie Kinderbetreuungsangeboten und Schulen behilflich ist. Darüber hinaus berät das Welcome Center zu spezifischen Förderprogrammen für Gastwissenschaftlerinnen und informiert über die Möglichkeiten, Eltern- sowie Kindergeld zu beantragen.

Welcome Center
www.uni-bamberg.de/auslandsamt/welcome-center-fuer-internationale-gastwissenschaftlerinnen

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

Die Universität Bamberg verfolgt das Ziel, Leistungen auf allen Ebenen unabhängig vom Geschlecht anzuerkennen und so gerechte Chancen zu eröffnen. Frauen werden dort gezielt gefördert, wo sie unterrepräsentiert sind. Mit Nachdruck wird ein Rahmen geschaffen, in dem wissenschaftliche Leistungen vorurteilsfrei begutachtet werden. So soll die Zahl hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen dauerhaft erhöht werden. Die Berufungsstatistiken weisen eine sehr hohe Berufungsquote für Frauen auf (vgl. Statistiken im Anhang). Im Mittel wurde in den vergangenen sechs Jahren mehr als jede dritte Professur mit einer Frau besetzt. Der Professorinnenanteil hat sich deshalb seit 2006 von 17,69 Prozent auf 32,58 Prozent gesteigert. Der aktuelle Anteil der Professorinnen liegt bei 30,82 Prozent. Die Universität Bamberg gehört damit laut Hochschulranking des Center of Excellence / Woman and Science (CEWS) bundesweit zur Spitzengruppe bezüglich der Steigerung an Professorinnen in den letzten Jahren.

Um den Professorinnenanteil weiter zu steigern, wurde die **Berufungsverfahrensordnung** grundlegend überarbeitet. Sie trat nach Beschluss des Senats in ihrer jetzigen Form am 30. November 2012 in Kraft. Für jedes Berufungsverfahren ist ein **Arbeitsmarktscreening** festgelegt worden. Die Ergebnisse, die auch Aussagen zur Berufbarkeit von Frauen enthalten müssen, werden der Universitätsleitung zur Kenntnis gegeben. Am Screening beteiligt ist die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragte. Vom Frauenbüro wurde eine Handlungsempfehlung zum Screening erstellt, die die Fakultätsfrauenbeauftragten sowie alle weiteren am Screening Beteiligten bei der Suche nach geeigneten Personen unterstützt. Sind die im Screeningprozess erarbeiteten Ergebnisse nicht zufriedenstellend, kann die Schwerpunktsetzung der Stellenausschreibung verändert werden. Erst bei Vorliegen eines von der Universitätsleitung geprüften und akzeptierten Ergebnisses wird die Stelle ausgeschrieben. Geeignete Bewerberinnen sind in der Anzahl einzuladen, die ihrem Anteil an den Bewerbungen entspricht; mindestens die Hälfte der Eingeladenen sollen Bewerberinnen sein. Abweichungen bedürfen der Begründung. Eine Aktualisierung der Ordnung von 2012 schreibt fest, dass die Frauenbeauftragten bereits bei der Ausschreibung und beim Screening beteiligt werden müssen und dass die zweite Frau neben der Frauenbeauftragten eine Professorin sein soll.

Die Universitätsleitung stellt allen Mitgliedern von Berufungsausschüssen eine **Informationsmappe** zur Verfügung, die einen Berufungsleitfaden, Checklisten und Musterberichte beinhaltet. Die Berufungs-Mappe wird im Frühjahr 2013 eingeführt.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Ziel der Gleichstellungsorientierten Personalentwicklung ist die aktive Rekrutierung von Frauen und Männern, wo sie unterrepräsentiert sind. Maßnahmen reichen vom gezielten Screening bei der Ausschreibung von Professuren bis zu Maßnahmen wie Girls' Days und Boys' Days (vgl. S. 14-15). Die **aktive Rekrutierung von Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern** wird an der Universität Bamberg seit langem praktiziert. Die in der Berufungsverfahrensordnung seit März 2010 institutionalisierten Mechanismen der Rekrutierung stellen ein Höchstmaß an Transparenz und Wettbewerbsgleichheit sicher (s. oben). Im Screeningverfahren und in Workshops, die zur Profilbildung vakanter Stellen stattfinden, werden unter dem übergeordneten Ziel der Chancengleichheit aller geeigneten Bewerberinnen und Bewerber gezielt Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ermittelt und zur Bewerbung aufgefordert.

Auf den unbefristeten Stellen im **akademischen Mittelbau** (insbesondere Lehrkräfte für besondere Aufgaben, Akademische Direktorinnen/ Akademische Direktoren, Akademische (Ober)rätinnen/ Akademische (Ober) räte) wurde durch gezielte personelle Rekrutierung bereits ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht.

Darüber hinaus ist **gleichstellungsorientierte Personalentwicklung** vorrangig in den Personalreferaten angesiedelt. Auf der Grundlage des Gleichstellungskonzepts setzt die Personalabteilung alle Maßnahmen der gleichstellungsorientierten Personalführung und -entwicklung um, z.B. die Stellenausschreibung, die Umsetzung der Teilzeitregelungen und die Wiedereingliederung nach Beurlaubung. Die Gleichstellungsbeauftragte überwacht diesen Prozess und ist überdies bei allen Einstellungsgesprächen des wissenschaftsstützenden Personals anwesend. Bayernweit ist die Universität Bamberg die einzige Universität, die diese Kann-Bestimmung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes umsetzt.

Im Frauenbüro angesiedelt ist seit 2011 das **Mentoring-Programm feRNet**, in dem Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert und begleitet werden. Es ist mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle ausgestattet. Die Universitätsleitung hat eine Fortsetzung des Mentoring-Programms über die Laufzeit des Projekts hinaus sichergestellt. Die Fördersumme für das Mentoring-Programm beläuft sich auf jährlich 40.000 Euro aus dem Professorinnenprogramm des Bundes.

1.2. Ressourcen für Frauen-, Gleichstellungs- und Familienbeauftragte

Das **Frauenbüro** ist die zentrale Einrichtung der Frauen- und Gleichstellungsförderung der Universität. Es unterstützt die Frauenbeauftragten bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben und verwaltet die Fördermittel. Das Frauenbüro ist mit einer halben wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstelle ausgestattet, die seit dem 1. Januar 2011 unbefristet ist. Der Etat der **Frauenbeauftragten** setzt sich zusammen aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst und aus Mitteln der Universität in mindestens der gleichen Höhe. Die Mittel des Ministeriums belaufen sich auf knapp 16.000 Euro, der Anteil der Universität beträgt 18.000 Euro. Als Ressourcen für die Entlastungen werden jährlich auf Ebene der Universitätsfrauenbeauftragten 1.000 Euro pro Frauenbeauftragte, für die Entlastung der Fakultätsfrauenbeauftragten insgesamt

6.000 Euro bereitgestellt. Der finanzielle Ausgleich erfolgt gestaffelt nach der Größe der Fakultät. Die Fakultätsfrauenbeauftragten verwalten einen Etat von insgesamt 5.000 Euro, der gemäß dem Frauenanteil an den Fakultäten aufgeteilt wird. Mit diesen Mitteln zur Förderung der Gleichstellung realisieren sie fakultätsinterne Projekte. Nach dem Auslaufen des Professorinnenprogramms, aus dem derzeit die Stelle zur Betreuung des Mentoring-Programms finanziert wird, übernimmt die Universität die Personalkosten für diese Stelle.

Die **Gleichstellungsbeauftragte** ist ehrenamtlich tätig. Sie wirkt an allen Angelegenheiten und Prozessen mit, die Bedeutung für die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicherung der Chancengleichheit im wissenschaftsstützenden Bereich haben können, wie Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und dienstrechtliche Belange. Sie hat seit kurzem ein eigenes Büro auf dem Gelände des Universitätsstandortes ERBA und erhält einen Etat von jährlich ca. 2.000 Euro.

Das Eltern-Service-Büro wird geleitet von der **Familien-Ombudsfrau**, die hauptamtlich Leiterin der Studierendenkanzlei ist. Sie wird unterstützt von einer Angestellten (TV-L E9), die ihr 15 Stunden in der Woche zur Verfügung steht. Das **Eltern-Service-Büro** versteht sich als zentrale Service-Einrichtung für alle Eltern der Universität. Die enge Anbindung an die Studierendenkanzlei ermöglicht eine zielgenaue Beratung besonders der studierenden Eltern.

1.3. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Bei der Mittelverteilung an der Universität Bamberg werden gemäß Art. 5 des BayHSchG Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags berücksichtigt. 1,1 Mio. Euro werden jährlich leistungsorientiert vergeben, fünf Prozent davon (= 55.000 Euro) werden nach Gleichstellungsaspekten an die Fakultäten, Lehrstühle und Professuren verteilt.

Davon gehen 19.000 Euro als Vorwegabzug an das Büro der Frauenbeauftragten, 6.000 Euro an die Fakultätsfrauenbeauftragten zur persönlichen Entlastung (Aufteilung nach Größe und Frauenanteil der Fakultät) und 30.000 Euro werden wie folgt verteilt:

- 30 Prozent an die Fakultäten bei Einstellung von Professorinnen
- 30 Prozent an die Lehrstühle/Professuren bei Einstellung von wiss. Mitarbeiterinnen
- 30 Prozent für den erfolgreichen Qualifikationsabschluss bei Habilitandinnen und
- 10 Prozent für den erfolgreichen Qualifikationsabschluss bei Promovendinnen

Im Rahmen der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung sind 2012 Projekte im Umfang von 198.258 Euro von der **Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (FNK)** gefördert worden. Die Förderung von Frauen ist bei 50 Prozent angekommen: 2012 wurden 76 Projekte von Frauen und 76 Projekte von Männern gefördert.

Die Universität Bamberg hat darüber hinaus aus dem **Programm für neuberufene Professorinnen** der Bayerischen Universitätenkonferenz Universität Bayern e.V. Sondermittel aus den Innovationsfonds für die Bayerischen Hochschulen erhalten. Im Jahr 2012 beliefen sich diese auf 30.000 Euro.

2. Maßnahmen zur Sicherung des fairen Wettbewerbs und gegen Verzerrungseffekte

Die Förderung von Wissenschaftlerinnen ist Anliegen der Universitätsleitung. Seit mehreren Jahren nominiert der Präsident gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise. Um Frauen nach dem Studium an die Universität zu binden und sie für die Wissenschaft zu gewinnen, haben die Frauenbeauftragten ein För-

dersystem entwickelt, das Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen anspricht und fördert. Die diesbezüglichen Aktivitäten schlagen sich in Erfolgen auf allen Ebenen nieder. Dementsprechend wurden die Zielzahlen erhöht. Neben den im Anhang gelisteten Daten im wissenschaftlichen Bereich ist auch auf die hohe Zahl von Frauen in Leitungspositionen in der Verwaltung zu verweisen: Vier von sechs Dezernaten werden von Frauen geleitet.

Als Anreiz für eine wissenschaftliche Karriere und als Hinweis auf das hohe wissenschaftliche Potential der Absolventinnen der Universität Bamberg vergeben die Frauenbeauftragten seit dem Jahr 2007 den **Preis der Universitätsfrauenbeauftragten für Studentinnen mit hervorragenden Leistungen (PUSh)**. Es werden jeweils drei Preise in Höhe von 500 Euro ausgelobt. Einen der Preise stiftet der Präsident der Universität Bamberg, die beiden weiteren Preisgelder werden aus Mitteln des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst (StMWFK) finanziert.

Während der Promotion und auch in der Postdoc-Phase werden Nachwuchswissenschaftlerinnen durch unterschiedliche Maßnahmen individuell gefördert. Aus Mitteln des StMWFK wird seit 2008 das Stipendienprogramm **Step by Step** finanziert. Es vergibt Brückenstipendien mit einer Laufzeit von sechs Monaten zur Überbrückung von Finanzierungslücken während der Promotions- oder der Postdoc-Phase oder zwischen diesen. Außerdem können sich Nachwuchswissenschaftlerinnen für Prämien bewerben, wenn sie Vorträge auf Konferenzen gehalten oder in renommierten Fachzeitschriften veröffentlicht haben. Im Jahr 2011 wurden hierfür 131.289 Euro, im Jahr 2012 121.327 Euro bereitgestellt.

Das Forschungskolloquium **Forschende Frauen in Bamberg** bietet Wissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion die Möglichkeit, vor einem fachübergreifenden Publikum vorzutragen. Die Vorträge werden veröffentlicht. 2012 ist der fünfte Band der Reihe erschienen. Die Buchreihe ist unabhängig von externen Geldquellen. Die Kosten von ca. 500 Euro pro Band finanzieren die Frauenbeauftragten.

Das **Mentoring-Programm *feRNet*** der Universitätsfrauenbeauftragten richtet sich an fortgeschrittene Doktorandinnen, Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen, die eine akademische Karriere anstreben und deren wissenschaftliches Projekt an der Universität Bamberg verortet ist. Es ermöglicht den Nachwuchswissenschaftlerinnen einen Mentoring-Austausch mit einer wissenschaftlich erfahrenen Person sowie eine Vernetzung über die Grenzen der eigenen Universität hinaus. Das Programm versteht sich als Instrument der individuellen Karriere- und Nachwuchsförderung mit dem Ziel, den Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftsbetrieb nachhaltig zu erhöhen. Es nimmt pro Mentoring-Runde circa 15 Teilnehmerinnen auf. Die Dauer einer Mentoring-Runde beträgt 18 Monate. Unabhängig von der Teilnahme am Mentoring-Programm ist das **Rahmenprogramm** allen Interessierten zugänglich. Angeboten werden pro Mentoring-Runde acht Seminare und Informationsveranstaltungen zu Themen wie Drittmittelakquise, Hochschulmanagement und -politik oder Peer-Review-Verfahren. Begleitend finden weiterhin das Bewerbungsseminar und das Seminar zu Rhetorik und selbstsicherem Verhalten statt, die auch für Studentinnen in höheren Semestern offen sind. Für Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase findet jährlich in Kooperation mit anderen bayerischen Universitäten ein zweitägiger Workshop zu Berufungsverfahren statt. Außerdem können die Mentees finanzielle Unterstützung für Hilfskräfte, Reisekosten, Druckkosten und andere Sachmittel aus einem Pool schöpfen.

Aktivitäten der WIAI-Frauenbeauftragten
www.uni-bamberg.de/wiai/gremien/frauenbeauftragte

Das Fortbildungszentrum Hochschullehre bietet seit 2010 jährlich ein **Weiterbildungsseminar Familienfreundliche Lehre** für Dozentinnen und Dozenten an, das vom Eltern-Service-Büro finanziert wird.

Bei der Studentinnen-Akquise ist die einzige technische Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik (WIAI) besonders aktiv. Sie beteiligt sich seit 2005 am Projekt **Mädchen und Technik (MUT)**, in dem

Schülerinnen im Alter zwischen zehn und vierzehn Jahren über den Zeitraum von einer Woche die Informatik von allen Seiten kennenlernen können, und seit 2006 am bundesweiten **Girls' Day**, der Schülerinnen ab der neunten Jahrgangsstufe für Informatik begeistern soll. Die Initiative **Freak-IT** richtet sich an Oberstufenschülerinnen und -schüler und soll die Entscheidung für ein Informatikstudium erleichtern. Zudem laufen an der Fakultät WIAI im Rahmen eines speziellen Mentorinnen-Programms zahlreiche Angebote für Studentinnen und Mitarbeiterinnen und es finden jährlich Treffen mit Alumnae statt. Für die Jahre 2010 bis 2014 erhält die Fakultät WIAI als Unterstützung für diese Aufgaben jährlich 5.000 Euro aus Mitteln, die durch das Professorinnenprogramm des Bundes frei werden. Das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Projekt **Alumnae Tracking** betrachtet Lebens- und Karrierewege von Frauen der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik. Im Zeitraum von Oktober 2012 bis Dezember 2014 werden die Lebensläufe von Studentinnen und Absolventinnen untersucht und mit Biographien männlicher Studienkollegen bzw. Absolventen verglichen, die vergleichbare demografische Merkmale und Studienverläufe aufweisen.

Jene Fächer, die einen sehr hohen Frauenanteil aufweisen, sind gebeten worden, ihrerseits Strategien für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu entwickeln. Für 2013 ist zunächst die Teilnahme des Faches Pädagogik am **Boys' Day** vereinbart.

Im Rahmen der Auditierung zur Familiengerechten Universität wurde 2010 eine **Führungskräfteschulung** der Dekaninnen und Dekane zum Thema Familienfreundlichkeit durchgeführt. 2011 fand eine Schulung im Rahmen des in jedem Semester stattfindenden gesamtuniversitären Professoriums statt. Ebenfalls 2011 wurden die Abteilungs- und Dezernatsleiterinnen und -leiter im Rahmen eines der regelmäßigen Monatsgespräche der Kanzlerin von der Leiterin der Projektgruppe Familienfreundliche Universität für Rollenstereotype, Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit sensibilisiert. Alle Schulungen helfen, das eigene Verhalten im Hinblick auf Aspekte der Familienfreundlichkeit zu reflektieren. Wissenschaftliche wie wissenschaftsstützende Führungspersonen sollen so in die Lage versetzt werden, Personen, die durch Familienpflichten geprägte Karrierewege aufweisen, fair zu beurteilen. 2013 wird für das Personal der Universitätsbibliothek eine Schulung angeboten, um geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

Die 2007 gegründete **Kommission zur Konfliktlösung** regelt Konflikte zwischen Mitgliedern der Universität, die zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal gehören, sowie Forschungsstipendiatinnen und -stipendiaten, Promovierenden und Habilitierenden. Ziel der Konfliktkommission ist es, das positive Klima an der Universität Bamberg zu wahren und Konflikte im Interesse der Wahrung eines fairen Wettbewerbs in Lehre, Forschung und am Arbeitsplatz zu lösen.

Anlage zum Bericht: Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Bamberg, den 28. Januar 2013

Prof. Dr. Dr. habil. Godehard Ruppert
Präsident

Dr. jur. Dagmar Steuer-Flieser
Kanzlerin

Prof. Dr. Astrid Schütz
Vizepräsidentin Forschung
Vorsitzende der ständigen Kommission
für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

Prof. Dr. Sebastian Kempgen
Vizepräsident Lehre
Vorsitzender der ständigen Kommission
für Lehre und Studium

Prof. Dr. Guido Wirtz
Vizepräsident Technologie und Innovation

Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins
Vorsitzende des Universitätsrats

Prof. Dr. Friedhelm Marx
Vorsitzender des Senats

Prof. Dr. Margarete Wagner-Braun
Universitätsfrauenbeauftragte

Hiltrud Huhn
Gleichstellungsbeauftragte

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013* / Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Alle Studiengänge, Wintersemester 2012/2013)	3156	5441	36,78	63,22	3721	6435	36,63	63,36	4993	7841	38,90	61,10	40,00	60,00
													35,00	65,00
Anzahl der Promotionen im Jahr Stichtag 31.12.2012	34	21	61,20	38,80	36	29	55,38	44,61	37	29	56,06	43,94	45,00	55,00
													51,85	46,30
Anzahl der Promovierenden (Datenbasis: Promovierendendatenbank mit freiwilliger Anmeldung)									155	197	44,03	55,97	45,00	55,00
Anzahl der Habilitationen im Jahr Stichtag 31.12.2012	4	3	57,14	42,86	0	4	0,00	100,00	1	3	25,00	75,00	50,00	50,00
Anzahl der Habilitierenden Stichtag 31.12.2012	19	12	61,29	38,71	20	12	62,50	37,50	20	15	57,14	42,86	50,00	50,00
													70,00	30,00
Juniorprofessuren Stichtag: 04.12.2012	2	0	100,00	0,00	2	2	50,00	50,00	2	3	40,00	60,00	50,00	50,00
Professuren C3/W2 Stichtag: 04.12.2012	30	18	62,50	37,50	32	19	62,74	37,25	31	23	57,41	42,59	50,00	50,00
													55,10	44,90
Professuren C4/W3 Stichtag: 04.12.2012	58	16	78,38	21,62	63	16	79,75	20,25	69	19	78,41	21,59	60,00	40,00
													64,00	36,00
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Hier: Mitglieder der Universitätsleitung, Dekanate)	16	5	76,19	23,81	10	8	55,56	44,45	13	6	68,42	31,58	70,00	30,00
													72,22	27,78

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Humanwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013* Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Alle Studiengänge, Wintersemester 2012/2013)	368	1420	20,58	79,42	393	1661	19,13	80,86	416	1957	17,53	82,47	20,00	80,00
Anzahl der Promotionen im Jahr Stichtag 31.12.2012	4	3	57,10	42,90	1	10	9,09	90,90	8	7	53,33	46,67	25,00	75,00
													50,00	50,00
Anzahl der Promovierenden (Datenbasis: Promovierendendatenbank mit freiwilliger Anmeldung)									13	51	20,31	79,69	25,00	75,00
Anzahl der Habilitationen im Jahr Stichtag 31.12.2012	1	1	50,00	50,00	0	0	0,00	0,00	0	2	0,00	100,00	40,00	60,00
Anzahl der Habilitierenden Stichtag 31.12.2012	2	5	28,57	71,42	2	4	33,33	66,66	4	5	44,44	55,56	40,00	60,00
													50,00	50,00
Juniorprofessuren Stichtag: 04.12.2012	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Professuren C3/W2 Stichtag: 04.12.2012	5	1	83,33	16,67	7	4	63,64	36,36	6	3	66,67	33,33	66,67	33,33
Professuren C4/W3 Stichtag: 04.12.2012	10	4	71,40	28,60	8	4	66,66	33,34	7	7	50,00	50,00	50,00	50,00
													57,14	42,86
Dekanat (Auch Studien- und Prodekaninnen und -dekane)	3	0	100,00	0,00	2	1	66,66	33,33	3	0	100,00	0,00	66,67	33,33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
													Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Alle Studiengänge, Wintersemester 2012/2013)	947	2230	28,90	71,10	1043	2718	27,18	72,82	1230	3061	28,66	71,34	30,00	70,00
Anzahl der Promotionen im Jahr Stichtag 31.12.2012	15	9	62,50	37,50	9	12	42,86	57,14	11	12	47,83	52,17	40,00	60,00
													50,00	50,00
Anzahl der Promovierenden (Datenbasis: Promovierendendatenbank mit freiwilliger Anmeldung)									51	77	39,84	60,16	40,00	60,00
Anzahl der Habilitationen im Jahr Stichtag 31.12.2012	3	2	60,00	40,00	0	4	0,00	100,00	1	1	50,00	50, 00	50,00	50,00
Anzahl der Habilitierendern Stichtag 31.12.2012	13	7	65,00	35,00	14	7	66,66	33,33	12	8	60,00	40,00	50,00	50,00
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	2	1	66,67	33,33	1	1	50,00	50,00	50,00	50,00
Professuren C3/W2	14	10	58,30	41,60	17	15	53,12	46,88	17	15	53,13	46,88	50,00	50,00
Professuren C4/W3	17	6	73,90	26,10	25	7	78,12	21,88	29	7	80,56	19,44	60,00	40,00
Dekanat (Auch Studien- und Prodekaninnen und -dekane)	5	0	100,00	0,00	2	3	40,00	60,00	2	3	40,00	60,00	50,00	50,00
													80,00	20,00

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
													Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Alle Studiengänge, Wintersemester 2012/2013)	1392	1479	48,48	51,52	1742	1847	48,54	51,46	2680	2639	50,39	49,61	50,00	50,00
Anzahl der Promotionen im Jahr Stichtag 31.12.2012	13	7	65,00	35,00	19	7	73,01	26,92	14	10	58,33	41,67	50,00	50,00
													60,00	40,00
Anzahl der Promovierenden (Datenbasis: Promovierendendatenbank mit freiwilliger Anmeldung)									65	65	50,00	50,00	50,00	50,00
Anzahl der Habilitationen im Jahr Stichtag 31.12.2012	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	50,00	50,00
Anzahl der Habilitierenden Stichtag 31.12.2012	2	0	100,00	0,00	1	1	50,00	50,00	2	2	50,00	50,00	50,00	50,00
													80,00	20,00
Juniorprofessuren	1	0	100,00	0,00	1	1	50,00	50,00	1	2	33,33	66,67	50,00	50,00
Professuren C3/W2	5	3	62,50	37,50	5	1	83,33	16,67	5	4	55,56	44,44	55,00	45,00
Professuren C4/W3	22	3	88,00	12,00	18	4	81,82	18,18	25	5	83,33	16,67	70,00	30,00
Dekanat (Auch Studien- und Prodekaninnen und -dekane)	2	1	66,67	33,33	1	2	33,33	66,67	2	1	66,67	33,33	66,67	33,33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
													Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende (Alle Studiengänge, Wintersemester 2012/2013)	420	83	83,50	16,50	537	118	81,98	18,02	664	179	78,77	21,23	75,00	25,00
													82,00	18,00
Anzahl der Promotionen im Jahr Stichtag 31.12.2012	48 (1)	7(1) [1]	87,27	12,73	7	0	100,00	0,00	4	0	100,00	0,00	82,00	18,00
Anzahl der Promovierenden (Datenbasis: Promovierendendatenbank mit freiwilliger Anmeldung)									26	4	86,67	13,33	82,00	18,00
Anzahl der Habilitationen im Jahr Stichtag 31.12.2012	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	100,00	0,00
Anzahl der Habilitierenden Stichtag 31.12.2012	2	0	10,00	0,00	2	0	10,00	0,00	2	0	100,00	0,00	100,00	0,00
Juniorprofessuren	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00
Professuren C3/W2	2	1	66,67	33,33	2	1	66,67	33,33	3	1	75,00	25,00	66,67	33,33 [2]
Professuren C4/W3	6	0	100,00	0,00	7	0	100,00	0,00	8	0	100,00	0,00	87,50	12,50 [2] [3]
													85,71	14,29
Dekanat (Auch Studien- und Prodekaninnen und -dekane)	3	0	100,00	0,00	3	0	0,00	0,00	3	0	100,00	0,00	100,00	0,00

1 Wegen zu geringer Fallzahlen bei Promotionen (Zahl in Klammern) werden hier Personen auf Qualifikationsstellen angegeben.

2 Gründliches Screening ergab keine Hinweise auf potentielle Kandidatinnen. Leider fanden mehrere Bewerbungsrunden ohne Bewerbungen von Frauen statt.

3 Aufgrund einer neuen Professur und der geringen Zahl potentieller Kandidatinnen entsteht eine Zielquote von 1:8 statt 1:7.