

**Zielvereinbarung 2017**  
**zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft**  
**zwischen der Universitätsleitung und der**  
**Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**  
**der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

**12. Juni 2013**

**Inhalt:**

- I. Einleitung**
- II. Übersicht über Ziele, Rahmenbedingungen und Fördermaßnahmen in den Handlungsfeldern**
- III. Rahmenbedingungen, Ziele und Fördermaßnahmen im Einzelnen**
- IV. Prozessbegleitung**
- V. Einverständnis beider Parteien**

---

## I. EINLEITUNG

Die Friedrich-Alexander-Universität (FAU) möchte einen aktiven Beitrag leisten, den Anteil der Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft signifikant zu erhöhen. Dazu setzt sie Zielvereinbarungen als Steuerungs- sowie Förder- und Informationsinstrument ein.

Bereits 2004 wurden, basierend auf statistischen Kennzahlen (fakultätsspezifische Anteils- und Beziehungszahlen), mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten fakultätsspezifische Konzepte zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ausgearbeitet. Im Juli 2005 wurde das Projekt „Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ mit drei Fakultäten als Pilotprojekt an der FAU gestartet. Aufgrund der Fakultätsstrukturreform im Jahre 2007 wurden die Zielvereinbarungen modifiziert, so dass sie den neuen Anforderungen und Interessen der Großfakultäten gerecht werden. Nach Ende der Laufzeit 2012 werden diese Zielvereinbarungen nunmehr neu aufgesetzt und sind für die Jahre 2013 bis 2017 gültig. Dabei fließen aktuelle Entwicklungen sowie erste Erkenntnisse über die Effizienz und Machbarkeit der Maßnahmen ein.

Die Zielvereinbarungen konzentrieren sich speziell auf die Förderung von Frauen in den Fachbereichen und Karrierestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind und basieren auf den fakultätsspezifischen Gleichstellungskonzepten, die 2012 erarbeitet wurden. Den gesetzlichen Rahmen bilden Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie Art. 4 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes. Eingebettet sind diese Zielvereinbarungen in übergreifende Selbstverpflichtungen gegenüber dem Ministerium (Innovationsbündnis) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Thematisiert in gesonderten Vereinbarungen bemüht sich die FAU gleichermaßen um die Förderung von Familienfreundlichkeit und Diversity.

### **Berechnungsmodell – Erläuterung zur Ermittlung der Zielzahlen**

Im Rahmen der Zielvereinbarungsverhandlungen sind die angestrebten Frauenanteile auf den Karrierestufen des Studiums, der Promotion, der Habilitation, der W2-Professur sowie der W3-Professur für das Jahr 2017 fakultätsspezifisch zu formulieren. Darüber hinaus lassen sich anhand des Zahlenmaterials fächer-spezifische Handlungsfelder identifizieren.

Die Berechnung der Zielzahlen setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

Ausgangspunkt ist der Vergleich der Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen in den zwei Bezugszeiträumen 2005-2007 (dem Beginn der ersten Zielvereinbarungsrunde) und 2009-2011 (aktuelle Frauenanteile). Anhand dieser spezifischen Vergleichszahlen lassen sich für die Fakultäten und ihre Fächer sowohl Erfolge als auch bestehende Problemfelder im Sinne einer Leaky Pipeline ermitteln. Entsprechend dienen diese Werte als Grundlage für die Formulierung der Zielzahlen 2017.

Für die Festlegung der Zielzahlen wird auf den Karrierestufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach dem Kaskadenmodell als Bezugsgröße der Anteil der Frauen in der jeweils niedrigeren Stufe zugrundegelegt. Auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Stellenentwicklungen wird die Zielzahl dabei flexibel und individuell ermittelt, was sich auch im Verzicht auf einheitliche Steigerungsraten für die Karrierestufen widerspiegelt. Insbesondere für die Setzung der angestrebten Professorinnenanzahl ist die Anzahl der Professuren, die im Zeitraum 2013 bis 2017 aufgrund von Pensionierungen neu ausgeschrieben werden, in die Berechnung mit einzubeziehen (Anmerkung: diese Zahl kann bei den Dekanaten erfragt werden).

Diese flexible Anwendung des Kaskadenmodells berücksichtigt somit die Gegebenheiten der jeweiligen Fakultät bzw. des jeweiligen Fachbereichs und trägt dazu bei, dass realistisch zu erreichende Zielzahlen formuliert werden können. Für solche Fakultäten bzw. Fächer, bei denen Karrierestufen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen, kommt das Gleichverteilungsprinzip (50:50) zum Einsatz, auch wenn auf der vorherigen Stufe deutlich höhere Frauenanteile erreicht werden (siehe Anlage Berechnungsmodell).

**Nähere Informationen erhalten Sie unter:**

<http://www.gender-und-diversity.uni-erlangen.de/zielvereinbarungen/zv-fakultaeten/>

oder auf Anfrage bei:

- Prof. Dr. Steul-Fischer           Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät  
Tel.: 0911-5302763  
Email: [martina.steul-fischer@wiso.uni-erlangen.de](mailto:martina.steul-fischer@wiso.uni-erlangen.de)
- Anna Gstöttner                 Koordination und Controlling der Zielvereinbarungen 2017  
Tel.: 09131 - 8520947  
Email: [anna.gstoettner@ze.uni-erlangen.de](mailto:anna.gstoettner@ze.uni-erlangen.de)
- Dr. Sabina Enzelberger:        Leiterin des Büros für Gender und Diversity

Die im Folgenden spezifizierten Zielvereinbarungen lösen somit die 2008 unterzeichneten Zielvereinbarungen, gültig vom 25.05.2007 bis 31.12.2012, zwischen der Universitätsleitung der FAU und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät ab.

Die Vereinbarungen setzen sich aus zwei Blöcken zusammen:

**BLOCK A: Allgemeine Rahmenbedingungen**, für deren Erfüllung die Universitätsleitung bzw. das Büro für Gender und Diversity die Verantwortung tragen.

**BLOCK B: Fakultätsspezifische strukturelle und personelle Fördermaßnahmen**, welche die Fakultät basierend auf statistischen Kennzahlen und Strukturanalysen zur gezielten Förderung von Frauen in der Wissenschaft entwickelt hat. Hier liegt die Verantwortung für die Realisierung bei der Fakultät.

## II. Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil promovierter Frauen der Fakultät von 34% (2009-2011) auf 40% (2017) zu erhöhen
- den Anteil habilitierter Frauen der Fakultät von 31% (2011) auf 38% (2017) zu erhöhen
- den Frauenanteil an den W2/C3-Professuren des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften bei 21% (2011) bis 2017 zu halten
- den Frauenanteil an den W3/C4-Professuren des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften von 30% (2011) auf 33% (2017) zu erhöhen
- den Frauenanteil an den W3/C4-Professuren des Fachbereichs Rechtswissenschaft von 0% (2009-2011) auf 10% (2017) zu erhöhen

Handlungsfelder	Block A: Rahmenbedingungen	
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Referentin (1/4 TVL E13) und studentische Hilfskräfte	S. 6
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	S. 7
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Umfrage zur Erfolgsmessung, Information und Bekanntmachung der Maßnahmen innerhalb der Fakultät	S. 8
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	S. 9
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“	S. 10
Gastprofessur	Universitätsweit rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen	S. 11
Ferienakademie Tutzing	Jährlich stattfindende Ferienakademie für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 12

Handlungsfelder	Block B 1: Strukturelle Fördermaßnahmen	
Reduktion von Stellensperren bei der Anstellung einer Wissenschaftlerin	Verstärkung der Förderwirkung zur Besetzung von wissenschaftlichen Stellen mit Frauen im Fachbereich Rechtswissenschaften	S. 13
Gender in Forschung und Lehre	Fortführung der Genderforschungsstelle an der Fakultät	S. 14
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Informationsveranstaltungen zur wissenschaftlichen Karriere	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	S. 15

Handlungsfelder	Block B 2: Personelle Fördermaßnahmen	
Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein Mentoring-Programm	Individuelle Unterstützung hochbegabter Frauen	S. 16
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung besonders begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Teilnahme an Vorträgen/Kongressen	S. 17
Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen	Prämierung besonders förderwürdiger Promotions- und Habilitationsvorhaben	S. 18
Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seminarprogramm in Nürnberg für Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	S. 19

### III. Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern

#### III. a Rahmenbedingungen (Block A)

##### Rahmenbedingung 1: Amt der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche werden in Bezug auf die Ausübung ihres Amtes – Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen – entlastet durch personelle Ressourcen für eine gemeinsame Referentin (1/4 TVL E13) sowie für studentische Hilfskräfte mit insgesamt 20 Stunden/Woche, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche werden durch eine gemeinsame Referentin (1/4 TVL E13) bei der Koordination, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen (Informationsveranstaltungen, Gastvorträge, Marketing) unterstützt. Weiterhin werden Mittel für studentische Hilfskräfte mit einem Stundenkontingent von insgesamt 20 h/Woche zur Verfügung gestellt, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe einer Stelle 1/4 TVL E13 (15.000 Euro/Jahr), Hilfskraftmittel in Höhe von ca. 10.000 Euro/Jahr
Erfolgskriterien	Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten.
Vernetzung	ZV-Projekt Koordinatorin mit den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

**Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit**

Um die Frauenfördermaßnahmen der Fakultät über Marketingmaterialien sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch bekannt machen zu können, stellt die Universitätsleitung hierfür ein Budget zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartner/-innen und Verantwortlichen, weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	Zwei Auflagen von Infomaterialien innerhalb der ZV-Laufzeit (01.01.2013 bis 31.12.2017)
Aufwand/Kosten	Erstellungs- und Druckkosten in Höhe von insgesamt 5.000 Euro für die gesamte Laufzeit
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte, deren Referentin und ZV-Projektkoordination

**Rahmenbedingung 3: Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU**

Ein Evaluationsteam führt von zentraler Stelle aus die Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU durch. Ziel der Maßnahme ist es einerseits, belastbare Aussagen über den Bekanntheitsgrad bzw. die bisherige Wirkung der Zielvereinbarungsmaßnahmen bei den einzelnen Zielgruppen zu erhalten. Darüber hinaus dient sie dazu, die fakultäts- wie fachspezifischen Gründe für die fortgesetzte Unterrepräsentation von Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen zu erkennen, zu analysieren und hierauf bezogen bestehende Maßnahmen zu modifizieren bzw. neue Projekte zu entwickeln.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zur Messung der Effektivität der Maßnahmen bedarf es zusätzlich zu den vorliegenden Daten (Abrechnungen, Rückmeldung der Verantwortlichen) einer Erhebung, inwieweit die einzelnen Maßnahmen einerseits die tatsächlichen Defizite der Frauenförderung wirksam und umfassend angehen und sie andererseits bei den verschiedenen Zielgruppen bekannt sind und wie sie durch diese (ein)geschätzt werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Zentrale empirische Untersuchung bzgl. der Bekanntheit und Wirksamkeit der Maßnahmen sowie weiterhin bestehender Defizite der Förderung von Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel, ggfs. den Maßnahmenkatalog zu modifizieren
Zielgruppe	Studierende und Wissenschaftler/-innen der FAU
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bereitschaft zur Teilnahme
Verantwortliche	Universitätsleitung, Evaluationsteam
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Kosten für Konzeption, Durchführung und Dokumentation der Evaluation: 50.000 Euro für alle Fakultäten über die gesamte Laufzeit
Erfolgskriterien	Ansatzpunkte zur fortlaufenden Verbesserung der Fördermaßnahmen, Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Zielvereinbarungen
Vernetzung	Universitätsleitung mit Evaluationsteam, Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und der ZV-Projektkoordination



**Rahmenbedingung 4: Familienfreundlichkeit**

Die Universitätsleitung überbrückt personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit. Das gilt ebenso für Drittmittel-Beschäftigte, um auch bei Projektstellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bzw. bei Berufungen

**Rahmenbedingung 5: Qualitätssicherung im Berufungsverfahren**

Die Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung der Richtlinien des am 15.12.2010 von der Universitätsleitung verabschiedeten „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren
Handlungsansatz/Maßnahmen	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts
Zielgruppe	Mitglieder von Berufungskommissionen, Professoren/-innen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin bzw. dem Dekan
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Für Findungssymposien und Head Hunting im Rahmen von Berufungsverfahren stehen allen Fakultäten beim Kanzler auf Antrag insgesamt 20.000 Euro pro Jahr zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren

**Rahmenbedingung 6: Gastprofessur**

Eine universitätsweit rotierende Gastprofessur soll zum einen die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen stärken sowie zur weiblichen Nachwuchsförderung beitragen, zum anderen die Wissenschaftskarriere von promovierten und habilitierten Frauen durch Eingliederung in den Universitätsbetrieb fördern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Eingliederung einer habilitierten oder promovierten Wissenschaftlerin in den allgemeinen Lehrbetrieb, Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
Handlungsansatz/Maßnahmen	Jeweils im Sommer lehrt eine ausgewählte Frau für ein Semester (6 Monate) insbesondere in den Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Lehrinhalte müssen sich nicht auf das Thema Gender beziehen, jedoch soll die Gastprofessorin durch Lehrtätigkeit im zentralen Curriculum weitreichend präsent sein und junge Frauen im Sinne von Nachwuchsförderung coachen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme
Verantwortliche	Fakultätsrat und Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	W2-Professur ca. 4.500 + Zulagen/W3-Professur ca. 5.400 Euro + Zulagen pro Monat
Erfolgskriterien	Erhöhung des Anteils von Frauen, die sich für eine Wissenschaftskarriere entscheiden, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Fakultätsrat, Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin

**Rahmenbedingung 7: Ferienakademie Tutzing**

Die jährlich stattfindende Ferienakademie in Tutzing bietet Studentinnen und jungen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, aktuelle Themen aus den anwendungsorientierten und technischen Wissenschaften auf höchstem Niveau zu diskutieren. Sie ermöglicht einen intensiven wissenschaftlichen Dialog und das Erlernen eines kreativen Umgangs mit wissenschaftlich hochkomplexen Problemen sowie interdisziplinären Sichtweisen. Kompetenz-Workshops bieten eine zusätzliche Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen zu vertiefen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Weitere Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Handlungsansatz/Maßnahmen	Vernetzung der Wissenschaftlerinnen, zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch fachbezogene Foren sowie karrierefördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mögliche Hindernisse	Mangelhafte Information, geringes Teilnahmeinteresse
Verantwortliche	Büro für Gender und Diversity
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	2.500 Euro Organisationskosten pro Jahr für alle Fakultäten
Erfolgskriterien	Hohe Teilnehmerinnenzahlen, Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen

**III. b Strukturelle Fördermaßnahmen (Block B 1)****Strukturelle Fördermaßnahme 1: Reduktion von Stellensperren bei der Anstellung einer Wissenschaftlerin im Fachbereich Rechtswissenschaft**

Die Universitätsleitung setzt den Lehrstühlen des Fachbereichs Rechtswissenschaften eine Anregung, verstärkt weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beschäftigen, indem sie bei Anstellung derselben oder bei der Aufstockung der Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin die Stellensperre um zwei Monate reduziert. Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, um die Wirksamkeit der Maßnahme zu überprüfen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Besetzung von wissenschaftlichen Stellen im Fachbereich Rechtswissenschaften mit Frauen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Reduktion der Stellensperren um zwei Monate bei Einstellung einer Nachwuchswissenschaftlerin oder Aufstockung der Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin; Zwischenevaluation nach zwei Jahren, um die Wirksamkeit der Maßnahme zu überprüfen
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen des Fachbereichs Rechtswissenschaften
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bekanntheit
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe von ca. 2.000 Euro pro Jahr (jährliche Übertragbarkeit)
Erfolgskriterien	Signifikante Inanspruchnahme
Vernetzung	ZV-Projektkoordinatorin mit Lehrstühlen und Frauenbeauftragten des Fachbereichs Rechtswissenschaften

**Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gender in Forschung und Lehre**

Durch die Fortführung der auf Grundlage der Zielvereinbarung von 2008 eingerichteten Genderforschungsstelle soll sichergestellt werden, dass in Forschung und Lehre der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Genderaspekte auch weiterhin nachhaltig berücksichtigt werden. Dadurch kann ein wichtiger Beitrag zur Aufarbeitung gesellschaftlicher Ungleichheiten bzw. der spezifischen Lebenssituation von Frauen in der Rechts- und Wirtschaftswissenschaft geleistet werden. Wegen der engen Verzahnung von Forschung und Lehre an der Universität ist eine Genderforschungsstelle zudem Voraussetzung für ein dauerhaftes und qualifiziertes Lehrangebot, das z.B. dazu beiträgt, Studierende als zukünftige Personalverantwortliche für Genderfragestellungen zu sensibilisieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von Impulsen in Bezug auf das Genderthema in Forschung und Lehre
Handlungsansatz/Maßnahmen	Einrichtung einer Genderforschungsstelle (als Promotions- oder Postdoc-/Habitationsprojekt) für begabte Nachwuchswissenschaftler/innen, um durch einen entsprechenden Beitrag in Forschung und Lehre u. a. Studierende als angehende Personalverantwortliche für Fragen der Gleichstellung zu sensibilisieren.
Zielgruppe	Gesamte Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Akzeptanz der Verankerung des Genderthemas in Forschung und Lehre
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Forschungsreferent/innen, Frauenbeauftragte und deren Referentin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalmittel in Höhe einer TVL E13-Stelle (60.000 Euro pro Jahr)
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in Forschung und Lehre
Vernetzung	Dekanat mit Fachbereichen, Frauenbeauftragte und ZV-Projekt-koordinatorin

**Strukturelle Fördermaßnahme 3: Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Informationsveranstaltungen zur wissenschaftlichen Karriere**

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bietet Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, hochkarätige Wissenschaftlerinnen und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit die Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Darüber hinaus sollen Informationsveranstaltungen über wissenschaftliche Karrierewege gefördert und die Vernetzung der Wissenschaftlerinnen untereinander durch entsprechende Initiativen gestärkt werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen als Vorbild für Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft zu binden
Handlungsansatz/Maßnahmen	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren. Informationsveranstaltungen sollen z. B. relevante Fachnetzwerke in den einzelnen Fachbereichen und deren Bedeutung für die Wissenschaftskarriere vorstellen. Insgesamt können jährlich bis zu 1.000 Euro als Vortragshonorar für Vorträge von exzellenten Wissenschaftlerinnen bei der Frauenbeauftragten beantragt werden. Voraussetzung: Zu den Vorträgen müssen die wissenschaftlichen Mitglieder des jeweiligen Fachbereichs eingeladen werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. deren Referentin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	1.000 Euro pro Jahr und Fachbereich für Vorträge (ausländischer) Gastwissenschaftlerinnen und zwei Informationsveranstaltungen in der ZV-Laufzeit (jährliche Übertragbarkeit der Mittel)
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte bzw. deren Referentin und ZV-Projekt Koordinatorin

### III. c Personelle Fördermaßnahmen (Block B 2)

#### Personelle Fördermaßnahme 1: **Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein Mentoring-Programm**

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät begleitet und fördert – nach dem Vorbild der an den anderen Fakultäten bereits etablierten Ariadne-Programme und in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity der Universität – gezielt besonders begabte Frauen im Rahmen eines neuen Mentoring-Programms mit getrennten zielgruppenspezifischen Modulen für beide Fachbereiche. Ziel ist, besonders qualifizierte und leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen – im Fachbereich Rechtswissenschaft Studentinnen in der Endphase des Studiums bis zu Habilitandinnen, im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Doktorandinnen bis Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft individuell auf der akademischen Karriereleiter, ergänzt durch ein teilweise fachbereichsübergreifendes, teilweise fachbereichsspezifisches Rahmenprogramm, zu unterstützen und miteinander zu vernetzen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Karriere; Förderung von Frauen besonders in Fächern und auf Qualifikationsstufen, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen durch fachbereichsspezifische Mentoringprogramme fördern Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mögliche Hindernisse	Geringes Teilnahmeinteresse
Verantwortliche	Mentoring-Projekt Koordinatorin in Kooperation mit der Fakultätsfrauenbeauftragten und den Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	Projektdurchlaufphase = jeweils 1,5 Jahre; Gesamtlaufzeit: 01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Ca. 45.000 Euro pro Jahr inkl. Sach- und Personalkosten (½ TVL E13-Stelle: 30.000 Euro)
Erfolgskriterien	Projekt ist in der Fakultät anerkannt, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gefördert; es besteht ein deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Frauenbeauftragte der Fachbereiche mit Mentoring-Projekt Koordinatorin



**Personelle Fördermaßnahme 2: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen**

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem sie diese zu einer Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen motiviert sowie Tagungsreisen, – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerin – bezuschusst.

Begründung des Handlungsbedarfs	Teilnahme an Vorträgen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz/Maßnahmen	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme (FB Wirtschaftswissenschaften) / Teilnahme (FB Rechtswissenschaften) an Vorträgen bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie – gestuft nach Status und Reiseziel – bezuschusst. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	6.000 Euro pro Jahr zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern (paritätisch auf die Fachbereiche verteilt) (Konditionen gemäß der Förderrichtlinien: Wahrnehmung günstiger Reise- und Unterbringungsmöglichkeiten, Erstattung von Tagungsgebühren, nicht aber von Tagegeldern, Stufung der Förderhöchstbeträge nach Status und Reiseziel; s. Richtlinien zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen).
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Koordinatorin

**Personelle Fördermaßnahme 3: Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen**

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät prämiiert hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderwürdige Promotions- und Habilitationsvorhaben, indem sie pro Jahr und Fachbereich als Preis eine Viertelstelle zur Co-Finanzierung und/oder Sachmittel zur Finanzierung des Promotions- bzw. Habilitationsprojektes vergibt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Förderung von hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz/Maßnahmen	<p>Insgesamt wird pro Jahr und Fachbereich eine Preisträgerin ausgezeichnet. Der Fakultätsfrauenpreis (1/4 TVL E13-Stelle und 1.500 Euro Sachmittel pro Fachbereich) dient der Co-Finanzierung einer mit einer Doktorandin bzw. Habilitandin besetzten Lehrstuhl-Stelle; bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, etwa wenn die Preisträgerin zeitgleich ihren Vorbereitungsdienst absolviert, kann von dem Co-Finanzierungserfordernis freigestellt werden. Der Fakultätsfrauenpreis wird jeweils für 12 Monate (ohne Verlängerungsmöglichkeit) personengebunden einem Lehrstuhl zugewiesen; die Stellen(anteile) unterliegen nicht der sog. Stellensperre.</p> <p>Die Preisträgerin kann obendrein entscheiden, ob der Preis in Form eines Stellenanteils oder in Form von Sachmitteln (16.500 Euro) zur freien Verwendung im Rahmen der Zweckbindung an sie vergeben werden soll. Dies muss bei der Bewerbung angegeben werden. Die Preisträgerinnen legen nach Abschluss der Förderperiode den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.</p>
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme
Verantwortliche	Vergabekommission für den Fakultätsfrauenpreis der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalmittel in Höhe von einer ¼ TVL E13-Stelle (15.000 Euro) sowie Sachmittel in Höhe von 1.500 Euro pro Jahr und Fachbereich (gesamt: 33.000 Euro pro Jahr)
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, erfolgreiche Evaluierung der Erfahrungsberichte
Vernetzung	Kommission zur Vergabe der Frauenförderpreise mit Fakultätsfrauenbeauftragten, der ZV-Projekt Koordinatorin und dem Dekanat

**Personelle Fördermaßnahme 4: Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Das Programm, das eine Erweiterung des schon bestehenden Fit-for-Science-Karriereprogramms auf den Standort Nürnberg darstellt, richtet sich an Promovendinnen, insbesondere an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Anteil von Frauen in der Wissenschaft, Förderung von Frauen besonders in Fächern, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist
Handlungsansatz/Maßnahmen	Zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops und die Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen zu vertiefen; Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Niedriger Bekanntheitsgrad und geringe Teilnahme
Verantwortliche	Koordinator/in des Fit-for-Science-Programms und Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	5.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme am Seminarangebot und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Koordinator/in des Fit for Science-Programms, Nachwuchswissenschaftlerinnen

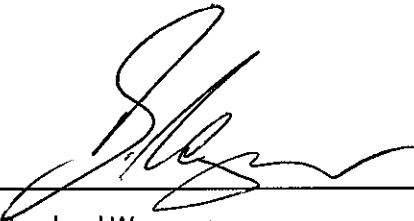
#### **IV. Prozessbegleitung**

Die Prozessbegleitung bei der Umsetzung der Maßnahmen erfolgt zum einen finanziell durch die Übernahme der genannten Kosten durch die Universitätsleitung. Zudem wird die Umsetzung der Maßnahmen operativ durch die ZV-Projekt Koordinatorin durch Beratung und Controlling begleitet und unterstützt. Die Verwaltung der ZV-Finzen findet zentralisiert im Büro für Gender und Diversity statt. Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung der Zielvereinbarungen liegt bei der Fakultät.

**V. Einverständnis der beteiligten Parteien**

Wir bemühen uns, den Anteil von Frauen entsprechend der vorab aufgeführten Vereinbarungen zu steigern.

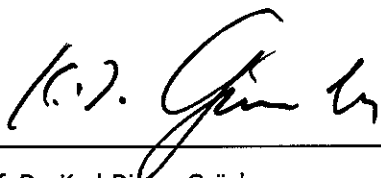
Erlangen, den 12.06.2013



---

Prof. Dr. Bernhard Wegener

Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



---

Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske

Präsident der FAU

Anhang

Berechnungsmodell – Ermittlung der Zielzahlen