

Zielvereinbarung 2017  
zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft  
zwischen der Universitätsleitung und der  
Naturwissenschaftlichen 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

Der Frauenanteil in der Wissenschaft – ob bei Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden, ob beim wissenschaftlichen Personal oder den Professuren – ist in den meisten Fachbereichen trotz hohen Potenzials unbefriedigend gering. Die Friedrich-Alexander-Universität (FAU) möchte deshalb einen aktiven Beitrag leisten, den Anteil der Frauen in allen Bereichen der Wissenschaft signifikant zu erhöhen. Dazu setzt sie Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument sowie Anreiz- 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 Ende 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 Fächern und Karrierestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind. 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 Bayerischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (Innovationsbündnis) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Thematisiert in gesonderten Vereinbarungen bemüht sich die FAU gleichwohl 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 fachspezifische 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. Anton                                      Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät  
Tel.: 09131-8527151  
Email: [gisela.anton@physik.uni-erlangen.de](mailto:gisela.anton@physik.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 Naturwissenschaftlichen 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 Naturwissenschaftlichen Fakultät der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den **Studentinnenanteil in der Physik von 17% (im Schnitt der Jahre 2009-2011) auf 20% (2017) zu erhöhen**
- **den Anteil promovierender Frauen um 3 % erhöhen**
- den **Anteil promovierter Frauen in der Physik von 17% (2011) auf 22% (2017) zu erhöhen**
- den **Studentinnenanteil in der Mathematik von 41% (2011) auf 43% (2017) zu erhöhen**
- den **Anteil promovierter Frauen in der Mathematik von 17% (2011) auf 27% (2017) zu erhöhen**
- den **Frauenanteil an den W2/W3-Professuren der Fakultät von 12% (2011) auf 17% zu erhöhen**

Handlungsfelder	Block A: Rahmenbedingungen	
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch Sachmittel	S. 6
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	S. 7
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Evaluation 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 Verstärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen	S. 11
Ferienakademie Tutzing	Jährlich stattfindende Ferienakademie für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 12

Handlungsfelder	Block B 1: Strukturelle Fördermaßnahmen	
Gender in Forschung und Lehre	Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, die das Thema „Gender“ einbeziehen, insbesondere in der Physik	S. 13
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	S. 14

Handlungsfelder	Block B 2: Personelle Fördermaßnahmen	
Physik-Praktika für Schülerinnen	Schülerinnenpraktika (MuT, Girls' Day, Schülerinnenlabor etc.)	S. 15
ARIADNETechNat Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen I	Frühzeitige Karriereförderung durch das ARIADNETechNat Mentoring-Programm für Studentinnen und Promovendinnen	S. 16

---

ARIADNE <i>TechNat</i> Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen II	Karriereförderung durch ein weiteres Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	S. 17
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung einer Tagungsreise besonders begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 18
Preis der Naturwissenschaftlichen Fakultät für erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen	Jährliche Vergabe von zwei bis vier Preisen	S. 19

**III. Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern**  
**III. a Rahmenbedingungen (Block A)**

*Rahmenbedingung 1: Amt der Frauenbeauftragten*

Die Universitätsleitung stellt den Frauenbeauftragten als Entlastung Sachmittel in Höhe von 10.000 Euro pro Jahr zur freien Verfügung (Hilfskraft-, Reisemittel).

Begründung des Handlungsbedarfs	Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden
Handlungsansatz/Maßnahmen	Den Fakultätsfrauenbeauftragten wird als Entlastung und Anerkennung für ihr Engagement ein Budget von 6.500 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt, woraus bei Bedarf Hilfskräfte, Reisemittel und Sachmittel finanziert werden können.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe von 6.500 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten
Vernetzung	ZV-Koordinatorin mit den Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen 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 Naturwissenschaftlichen Fakultät
Zeitrahmen/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 der Naturwissenschaftlichen Fakultät mit der Marketingabteilung und ZV-Projekt Koordinatorin

**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
Zeitraum/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 Naturwissenschaftlichen 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
Zeitraumen/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 an 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 Naturwissenschaftlichen Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	W2-Professur ca. 4.500 Euro + 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 Naturwissenschaftlichen Fakultät mit der ZV-Projektkoordination

**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
Zeitraumen/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: **Gender in Forschung und Lehre**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät leistet mit der Einrichtung einer halben Promotionsstelle „Gender in der Physik“ einen Beitrag zur Implementierung der Kategorie Gender v.a. in der LehrerInnenausbildung. Ziel ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen in Bezug auf das Curriculum im Fach Physik für das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus. In diese Aufgabe soll die Professur Didaktik der Physik einbezogen werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Durch die Entwicklung einer gendersensiblen Lehre bzw. Didaktik im Bereich Physik sollen sowohl das Interesse von Frauen an dem Fach Physik – hier insbesondere an der LehrerInnenausbildung –, als auch der Frauenanteil an Studierenden im Fach Physik erhöht werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die halbe Promotionsstelle „Gender in der Physik“ hat die Aufgabe der Analyse der Ist-Situation und der Entwicklung von Handlungsempfehlungen bzgl. eines gendersensiblen Curriculums im Rahmen der LehrerInnenausbildung für das Kultusministerium. Ziel ist es, angehende und sich fortbildende Lehrer/innen für „Gender“ zu sensibilisieren.
Zielgruppe	Gesamte Fakultät, insbesondere die Fachdidaktik der Physik
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Akzeptanz der Thematik
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Professur für Didaktik der Physik, Frauenbeauftragte
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	½ TVL E13-Stelle Promotionsstelle (ca. 30.000 Euro pro Jahr)
Erfolgskriterien	Verankerung der Genderthematik in der LehrerInnenaus- und fortbildung im Fach Physik
Vernetzung	Dekanat, Professur für Didaktik der Physik, Frauenbeauftragte und ZV-Projekt Koordinatorin

**Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät bietet Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an der Universität an. Ziel ist, weibliche Rollenmodelle und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit die Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz weiblicher Rollenmodelle in der Wissenschaft 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 und ihren Karrierewegen zu referieren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Departmentsprecher/innen in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	1.500 Euro pro Jahr für Vorträge (ausländischer) Gastwissenschaftlerinnen
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmer/innenzahlen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordinatorin

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

#### Personelle Fördermaßnahme 1: **Physik-Praktika für Schülerinnen**

Insbesondere das Department Physik bietet jährlich verschiedene Praktika für Schülerinnen an. Ziel ist, durch den engen Kontakt mit den Schulen mehr Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches Studium, insbesondere für ein Physikstudium zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Studentinnenanteil in der Physik
Handlungsansatz/Maßnahmen	Es werden verschiedene Praktika speziell für Mädchen durchgeführt (z.B. Girls' Day, Mädchen- und Technik-Praktikum, Schülerinnen-Labor). Dabei ist geplant, den Schülerinnen verschiedene Praktikumsbereiche möglichst durch weibliches wissenschaftliches Personal (Vorbildfunktion) vorzustellen. Im Anschluss erhalten die Schülerinnen ein Teilnahmezertifikat.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Gymnasialschülerinnen
Mögliche Hindernisse	Mangelhaftes Engagement des Departments in der Vorbereitung, zu geringe Teilnehmerinnenzahl
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der beteiligten Departments der Naturwissenschaftlichen Fakultät (Dokumentation und Berichterstattung an ZV-Projekt Koordinatorin)
Zeitraumen/Meilensteine	Mindestens drei Praktika pro Jahr Gesamtlaufzeit: 01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	ca. 7.000 Euro pro Jahr (Sach- und Hilfskraftmittel)
Erfolgskriterien	Deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, hohe Teilnehmerinnenzahl, Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der Naturwissenschaftlichen Fakultät, insbesondere im Fach Physik
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Projekt Koordinatorin

Personelle Fördermaßnahme 2:

**Karriereförderung von Studentinnen und Doktorandinnen der Physik/Mathematik durch das ARIADNETechNat Mentoring-Programm I**

ARIADNETechNat I fördert und begleitet in Kooperation mit der Technischen Fakultät leistungsmäßig herausragende Studentinnen und Promovendinnen, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil, v. a. im Department Physik, hohe Abbruchquote der Studentinnen, Frauenanteil bei den Promotionen/Habilitationen zu gering
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell gefördert durch Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Studentinnen mit Wissenschaftsinteresse und Doktorandinnen in der Anfangsphase in allen Departments
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projekt Koordinatorin (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraumen/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 pro Jahr) <i>Im Jahr 2013 wird das Mentoringprogramm noch durch das Professorinnenprogramm des BMBF finanziert.</i>
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit Mentoring-Projekt Koordinatorin



*Personelle Fördermaßnahme 3:*      **Karriereförderung von Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen durch ARIADNETechNat II**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät fördert gezielt Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen. Aus diesem Grunde richtet sie in Kooperation mit der Technischen Fakultät und in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity der Universität ein ergänzendes Mentoring-Programm ein. Ziel ist, durch eine individuelle Unterstützung der Postdoktorandinnen und Habilitandinnen aller Departments den Weg zur Professur zu ebnen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil an den Habilitationen und Professuren; Aufbau von Netzwerken und Einführung der Frauen in Netzwerke; Sensibilisierung der Professor/innen (Mentor/innen) für Probleme der Postdoktorandinnen und Habilitandinnen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell durch Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft gefördert. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der gesamten Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit der Mentoring-Projektorganisation (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	45.000 Euro pro Jahr incl. Sach- und Personalmittel (1/2 TVL E13-Stelle: 30.000 Euro pro Jahr)
Erfolgskriterien	Projekt ist in der Fakultät anerkannt, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gefördert; es besteht ein deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit Mentoring-Projektorganisation

*Personelle Fördermaßnahme 4:*                    **Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät fördert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen\*, indem sie diese zu einer Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen motiviert sowie Tagungsreisen – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerinnen – bezuschusst. Eine Förderung findet nur in den Fächern bzw. Qualifikationsstufen statt, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Vorträgen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz/Maßnahmen	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme 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 den Besuch einer solchen Veranstaltung den Frauenbeauftragten der Naturwissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragten der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	10.000 Euro pro Jahr zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern (paritätisch auf die Departments verteilt), ein flexibler Anteil der Tagungsförderung soll durch die Lehrstühle übernommen werden; der Anteil richtet sich nach den dem Lehrstuhl zur Verfügung stehenden Mitteln. (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 Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin

\* Hinweis: Studentinnen werden aufgrund der Fördermöglichkeiten im Rahmen des Leonardo-Kollegs nicht im Rahmen der Zielvereinbarungen gefördert.

## Personelle Fördermaßnahme 5:

**Preis der Naturwissenschaftlichen Fakultät für erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät prämiert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderwürdige Promotions- und Habilitationsvorhaben oder gleichwertige Vorhaben, indem sie Teilstellen zur Co-Finanzierung oder Personalmittel zur Finanzierung des (Habilitations-)projekts vergibt. Eine Förderung findet nur in den Fächern bzw. Qualifikationsstufen statt, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Förderung von besonders leistungsfähigen und qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz/Maßnahmen	<p>Insgesamt werden jährlich bis zu zwei - vier Preisträgerinnen (je nach Stellenumfang) ausgezeichnet.</p> <p>Die Fakultätsfrauenpreise werden vergeben an*:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Habilitandinnen oder gleichgestellte Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Departments</b>, indem sie Stellenmittel (½ TVL E13-Stelle) zum Aufbau bzw. zur Ausweitung der eigenen Arbeitsgruppe (zu besetzen im Optimalfall mit Doktorandinnen) erhalten, oder</li> <li>• <b>Doktorandinnen der Departments Physik und Mathematik</b>, indem sie Mittel zur Co-Finanzierung (1/4 oder 1/2 Stelle) TVL E13 einer vorhandenen Lehrstuhl-(Teil)Stelle erhalten.</li> </ul> <p>Die Fakultätsfrauenpreise werden <b>jeweils für 12 Monate</b> (Verlängerungsmöglichkeit bis max. 3 Jahre) personengebunden einem Lehrstuhl zugewiesen; die Stellen(anteile) unterliegen nicht der sog. Stellensperre. Die Preisträgerinnen legen nach Abschluss der Förderperiode den Frauenbeauftragten der Naturwissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.</p>
Zielgruppe	Leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen (Promovendinnen der Depts. Physik und Mathematik und Habilitandinnen/gleichgestellt Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Departments)
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringes Interesse
Verantwortliche	Fakultätsgremium mit Fakultätsfrauenbeauftragten und Dekanat
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalmittel in Höhe von drei 1/4 (bzw. einer 1/2 und einer 1/4) TVL E13-Stellen pro Jahr für alle Departments: 45.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, erfolgreiche Evaluierung der Erfahrungsberichte
Vernetzung	Kommission zur Vergabe der Frauenförderpreise, Frauenbeauftragte der Naturwissenschaftlichen Fakultät, ZV-Projekt Koordinatorin und Dekanat

\*Gefördert werden können:

- **Schwerpunktmäßig:** Eine herausragende Habilitandin, der mit einer halben Promotionsstelle der Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe erleichtert werden soll;
- ein bis zwei preiswürdige Doktorandinnen im Rahmen ihrer Promotionsarbeit (Vergabe von maximal einer halben Stelle pro Person).

#### **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-Projektkoordinatorin 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. Frank Duzaar

Dekan der Naturwissenschaftlichen Fakultät



---

Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske

Präsident der FAU

Anhang

Berechnungsmodell – Ermittlung der Zielzahlen