

Zielvereinbarung 2017
zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
zwischen der Universitätsleitung und der
Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg [FAU]

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, Belohnungs- und Sanktionsmechanismen
- V. Einverständnis beider Parteien

I. EINLEITUNG

Der Frauenanteil in der Wissenschaft – ob bei Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden, ob beim wissenschaftlichen Personal oder Professuren – ist in den meisten Fachbereichen trotz hohen Potentials unbefriedigend gering. Die Friedrich-Alexander-Universität [FAU] möchte deshalb einen aktiven Beitrag leisten, den Anteil der wissenschaftlich arbeitenden 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 Ablauf 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 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 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.

Nähere Informationen erhalten Sie unter:

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

oder auf Anfrage bei:

- Prof. Dr. Nicole J. Saam: Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Tel.: 09131-85-22377
Email: nicole.j.saam@soziol.phil.uni-erlangen.de
- Anna Gstöttner Koordination und Controlling der Zielvereinbarungen 2017
Tel.: 09131 - 8520947
Email: 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 Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie 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 Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil habilitierter Frauen der Fakultät von 39% (2009-2011) auf 42% (2017) zu erhöhen
- den Frauenanteil an den W2-Professuren der Fakultät von 37% (2011) auf 42% (2017) zu erhöhen
- den Frauenanteil an den W3-Professuren der Fakultät von 25% (2011) auf 33% (2017) zu erhöhen

Handlungsfelder	Block A: Rahmenbedingungen	
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Referentin (TVL E13) bzw. studentische Hilfskräfte mit einem Kontingent von insgesamt 8 Stunden pro Woche und Department	S. 5
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	S. 6
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Umfrage zur Erfolgsmessung, Information und Bekanntmachung der Maßnahmen innerhalb der Fakultät	S. 7
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	S. 8
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“	S. 9
Gastprofessur	Universitätsweit rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen	S. 10
Ferienakademie Tutzing	Jährlich stattfindende Ferienakademie für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 11

Handlungsfelder	Block B 1: Strukturelle Fördermaßnahmen	
Stellensituation im Mittelbau	Erhöhung des Frauenanteils an qualifizierten Mittelbaustellen	S. 12
Gender in Forschung und Lehre	Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, die das Thema „Gender“ einbeziehen	S. 13
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von Role Models durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	S.14

Handlungsfelder	Block B 2: Personelle Fördermaßnahmen	
Nachwachswissenschaftlerinnen	Karriereförderung durch das ARIADNEphil-Mentoringprogramm	S. 15
	Förderung von Tagungsteilnahmen	S. 16
	Stipendienprogramm	S. 17

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 personelle Ressourcen zur Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die Fakultätsfrauenbeauftragte wird durch eine Referentin (TVL E13) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt. Die stellvertretenden Frauenbeauftragten auf Departmentebene werden durch jeweils 1 studentische Hilfskraft (je 8 Wochenstunden) entlastet.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe von 70.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten.
Vernetzung	ZV-Koordinatorin mit den Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie

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 Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
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, 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
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 Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie 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 Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie
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 Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie 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
Zeitraum/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: Erhöhung des Frauenanteils an qualifizierten Mittelbaustellen

Die Philosophische Fakultät und der Fachbereich Theologie verpflichten sich, im Zeitraum der Zielvereinbarungen 2013-2017 die Profile der Mittelbaustellen mit Unterstützung der Verwaltung (CEUS) zu ermitteln, und zwar nach den Kategorien Geschlecht, Hierarchiestufe, Befristung, Stellenumfang, Mittel. Auf der Basis der Ergebnisse werden für die neuen Zielvereinbarungen 2018 Zielzahlen und Maßnahmen für eine gleichstellungsorientierte Stellenbesetzung im Mittelbaubereich – unter Einbezug der Graduiertenkollegs – entwickelt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil an qualifizierten Mittelbaustellen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Ermittlung der Profile der Mittelbaustellen (s. o.) an der Philosophischen Fakultät und dem Fachbereich Theologie für die Laufzeit der Zielvereinbarungen mit dem Ziel der Entwicklung von Zielzahlen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an qualifizierten Mittelbaustellen für die neuen Zielvereinbarungen 2018
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Die Fakultät
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Steigerung des Frauenanteils an qualifizierten Mittelbaustellen
Vernetzung	Fakultät sowie Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie, ZV-Koordinatorin und Abteilung P – Personal

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gender in Forschung und Lehre

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie finanzieren aus eigenen Mitteln (5.000 Euro pro Jahr) jeweils zwei Lehraufträge sowie einen Anschub für zwei Forschungsprojekte pro Jahr, um hiermit einen Beitrag zur Schaffung einer geschlechtersensiblen Forschung und Lehre zu leisten. Der Lehrstuhl für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Frauenforschung soll hier eingebunden werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in Forschung und Lehre
Handlungsansatz/ Maßnahmen	Finanzielle Förderung von zwei Lehraufträgen sowie eines Anschubs für zwei Forschungsprojekte pro Jahr
Zielgruppe	Gesamte Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Tradierte Strukturen
Verantwortliche	Dekanat, Fakultätsgremien, Frauenbeauftragte und deren Referentin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personal- und Sachmittel <u>der Fakultät</u> in Höhe von 5.000 Euro/Jahr für zwei Lehraufträge und die Finanzierung eines Anschubs von zwei Forschungsprojekten mit thematischem Genderbezug
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in Forschung und Lehre
Vernetzung	Dekanat, Frauenbeauftragte und ZV-Koordinatorin

Strukturelle Fördermaßnahme 3: Gastvorträge durch hochkarätige Wissenschaftlerinnen

Die Departments der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie bieten jährlich Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an der Universität an. Ziel ist es, 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 heranzuführen und zu binden
Handlungsansatz/Maßnahmen	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie
Mögliche Hindernisse	Mangelndes Engagement der Verantwortlichen in der Konzeption der Veranstaltungen; fehlende Bekanntmachung dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bzw. deren Referentin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	3.600 € pro Jahr für 4 Vorträge (ausländischer) Gastwissenschaftlerinnen
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmerinnenzahlen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie, deren Referent/in und ZV-Projekt Koordinatorin

III. c Personelle Fördermaßnahmen (Block B 2)

Personelle Fördermaßnahme 1: **Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das ARIADNEphil Mentoring-Programm**

ARIADNEphil fördert und begleitet herausragende und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen – v.a. Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft individuell auf der akademischen Karriereleiter, ergänzt durch ein zielgruppenorientiertes Rahmenprogramm.

Begründung des Handlungsbedarfs	Weitere Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft entsprechend des vorhandenen Potenzials; Förderung von Frauen besonders in Fächern, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist
Handlungsansatz/ Maßnahmen	Individuelle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch Karriere fördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Projektkoordinatorin (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an die Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	Projektdurchlaufphase = jeweils 1,5 Jahre, Gesamtlaufzeit: 01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Ca. 45.000 € pro Jahr inkl. Sach- und Personalkosten (½ TVL E13-Stelle: 30.000 Euro pro Jahr) <i>Im Jahr 2013 wird das Programm z.T. noch aus dem Professorinnenprogramm des BMBF gefördert.</i>
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Mentoring-Projektkoordinatorin

Personelle Fördermaßnahme 2: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

Die Philosophische Fakultät und der Fachbereich Theologie fördern herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen*, indem sie diese zu einer Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen motivieren sowie Tagungsreisen – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerinnen – bezuschussen. 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 begabte weibliche studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme an Vorträgen und 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 Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie 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/der Mittel
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie und ZV-Projekt Koordinatorin
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	10.000 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 Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie
Vernetzung	Die Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie und die ZV-Projekt Koordinatorin

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

Personelle Fördermaßnahme 3: Stipendienprogramm

Die Philosophische Fakultät und der Fachbereich Theologie vergeben an Frauen, die sich in der Abschlussphase der Promotion oder in der Postdoc- und Habilitationsphase befinden und überdurchschnittliche Leistungen vorweisen, Stipendien zur Förderung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn. Stipendien werden nur in den Fächern und für die Qualifikationsstufen vergeben, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zu berücksichtigen sind auch Frauen, die aus Familiengründen ihre wissenschaftliche Karriere unterbrechen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Fehlende Möglichkeiten, das hohe Potenzial an hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu nutzen, da zu wenige Stellen/Stipendien zur Verfügung stehen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Fortsetzung des Stipendienprogramms zur Förderung von Promovendinnen, Postdocs und Habilitandinnen* für jeweils 1 bis 2 Jahre. Im Bereich der Promotionen wird nur die Abschlussphase gefördert.
Zielgruppe	Leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringes Interesse
Verantwortliche	Fakultätsgremium mit Fakultätsfrauenbeauftragten und Dekan/in
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	100. 000 Euro pro Jahr; <i>im Jahr 2013 stehen 215.000 Euro aus dem Professorinnenprogramm des BMBF zur Verfügung</i>
Erfolgskriterien	Erhöhung der Gesamtzahl und Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen
Vernetzung	Gremium zur Vergabe der Stipendien mit der Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und des Fachbereich Theologie, ihrer Referentin/ihrem Referenten und dem Dekanat

* Analog zu den DFG- Stipendien beträgt die Stipendienhöhe:

- Für Promovendinnen: 1.200 Euro/ Monat
- Für Postdoktorandinnen: 2.000 Euro/ Monat
- Für Habilitandinnen: 2.200 Euro/ Monat

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, Begleitung 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. Heidrun Stein-Kecks

Dekanin der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie



Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske

Präsident der FAU

Anhang

Berechnungsmodell – Ermittlung der Zielzahlen