

Zielvereinbarung 2017
zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
zwischen der Universitätsleitung und der
Technischen 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 bei 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 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, 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 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 bzw. Fachbereiche, 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:

- Elli Angelopoulou, Ph.D.: Frauenbeauftragte der Technischen Fakultät
Tel.: 09131-8527270
Email: frauenbeauftragte@techfak.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 Büro 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 Technischen 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 Technischen Fakultät der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den **Studentinnenanteil von 19% (2011) auf 22% (2017) zu erhöhen**
- den **Anteil promovierter Frauen der Fakultät von 15% (2011) auf 20% (2017) zu erhöhen**
- den **Frauenanteil an den W3-Professuren der Fakultät von 7% (2011) auf 10% (2017) zu erhöhen.**

Handlungsfelder	Block A: Rahmenbedingungen	
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Sekretärin (½ TVL E6)	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, Schaffung familienfreundlicher Strukturen	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	
Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Thema in allen Gremien und in der Außen-darstellung	Information über den Status quo in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in den Gremien, Förderung von Familienfreundlichkeit und weiblichen Karrierewegen an der Fakultät, geschlechtergerechte bildliche und sprachliche Darstellung in Marketingmaterialien	S. 13
Gender in Forschung und Lehre	Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, die das Thema „Gender“ einbeziehen	S. 14
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Informationsveranstaltungen zur Wissenschaftskarriere	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen, Unterstützung von Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen bei der beruflichen Profilierung	S. 15
Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen	Jährliche Vergabe des Promotionspreises für Wissenschaftlerinnen	S. 16

Handlungsfelder	Block B 2: Personelle Fördermaßnahmen	
Veranstaltungen für Schülerinnen und Erhöhung des Frauenanteils an gemischtgeschlechtlichen Praktika	Schülerinnenpraktika wie MuT, Girls' Day, Forscherinnen-Camp, gezielte Werbung von Schülerinnen für allgemeine Akquiseveranstaltungen	S. 17
ARIADNETechNat Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen I	Frühzeitige Karriereförderung durch das ARIADNETechNat Mentoring-Programm für Studentinnen und Promovendinnen	S. 18
ARIADNETechNat Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen II	Karriereförderung durch ein weiteres Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	S. 19
Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen	Zusätzliche Anschubfinanzierung für jede neu berufene Frau	S. 20

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

Rahmenbedingung 1: Amt der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten werden in Bezug auf die Ausübung ihres Amtes entlastet durch Finanzmittel für eine ½ TVL E6 Sekretariatsstelle.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, soll durch eine Sekretariatsstelle (TVL E6) aufgefangen werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die Fakultätsfrauenbeauftragten werden durch eine Sekretärin (½ TVL E6) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Technischen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalkosten einer ½ TVL E6 (ca. 21.000 Euro/Jahr)
Erfolgskriterien	Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Frauenbeauftragten der Technischen 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 Technischen 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 der Technischen Fakultät mit der Marketingabteilung der Technischen Fakultät und der 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 Technischen 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. Es ist das Ziel der Universität, familienfreundliche Strukturen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie, Studium, Beruf und wissenschaftlicher Karriere ermöglichen.

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. Die Universität ermöglicht durch familienfreundliche Strukturen die Vereinbarkeit von Familie, Studium, Beruf und wissenschaftlicher Karriere.
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 Technischen 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 Technischen 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: **Geschlechtergerechtigkeit als zentrales Thema in allen Gremien und in der Außendarstellung**

Die Technische Fakultät bemüht sich, eine geschlechter- und familiensensible Infrastruktur zu etablieren. Dieses Thema wird als regulärer TOP in alle ständigen Gremien der Technischen Fakultät aufgenommen. Es wird eine geschlechtergerechte bildliche und sprachliche Darstellung in allen Informations- und Marketingmaterialien sowie -veranstaltungen garantiert. Darüber hinaus wird durch die Aufnahme der Rubriken „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Familienfreundlichkeit“ in alle bestehenden Informationsmedien (z.B. Fakultätsnewsletter, Webseiten) über entsprechende Förderangebote informiert. Vorbildliche Rollenmodelle im Sinne der Familienfreundlichkeit der Technischen Fakultät werden hervorgehoben.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit der Fakultät
Handlungsansatz/Maßnahmen	Aufnahme dieser Thematik als Querschnittaufgabe in allen Wirkungsbereichen der Fakultät, z.B. Aufnahme des Themas als regulären TOP in allen Gremien; geschlechtergerechte Darstellungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit; Informationen über Frauen- und Familienfördermaßnahmen als Rubrik in bestehenden Informationsmedien der Fakultät
Zielgruppe	Alle Mitglieder der Technischen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Tradierte Strukturen
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät, Forschungsreferenten/-innen, Frauenbeauftragte, Familienservice, Büro für Gender und Diversity
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Durchgängig geschlechter- und familiensensible Selbst- und Außendarstellung der Technischen Fakultät, Verstärkung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit; Frauenbeauftragte als integrierte beratende, nicht als isoliert operierende Einheit
Vernetzung	Dekanat mit Departments, Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Frauenbeauftragte, Forschungsreferenten/-innen, ZV-Projektkoordination, Familienservice, Büro für Gender und Diversity

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gender in Forschung und Lehre

Die Technische Fakultät leistet mit der Neueinrichtung von Forschungs- und Lehraufträgen einen Beitrag zur Genderforschung und -lehre sowie zur Etablierung einer geschlechtersensiblen Forschungsinfrastruktur.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in Forschung und Lehre
Handlungsansatz/Maßnahmen	Finanzielle Förderung von Forschungs- und Lehraufträgen, Schulungen zu Gender-Kompetenz in der Lehre
Zielgruppe	Wissenschaftler/-innen und Lehrende sowie Studierende der gesamten Technischen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Tradierte Strukturen
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Forschungsreferenten/-innen, Frauenbeauftragte
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Lehrauftrags- und Projektmittel in Höhe von 25.000 Euro/Jahr (Finanzierung von Lehrauftrags-, Sachmitteln und Hilfskraftstellen)
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in Forschung und Lehre Beantragung und Genehmigung eines eigenen, respektive eines begleiteten Forschungsprojekts bis Oktober 2013
Vernetzung	Dekanat mit Departments, Frauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination

Strukturelle Fördermaßnahme 3: **Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Informationsveranstaltungen zur Wissenschaftskarriere**

Die Technische Fakultät bietet Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschungen bzw. Karrierewege zu präsentieren und hierdurch die Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Zudem werden Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen auf ihren Karrierewegen unterstützt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz weiblicher Rollenmodelle in der Wissenschaft als Vorbilder für Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft zu binden
Handlungsansatz/Maßnahmen	Es finden regelmäßig (mind. einmal jährlich) Informationsveranstaltungen über Karrierewege in der Wissenschaft sowie diesbezügliche Finanzierungsmöglichkeiten statt. Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen zu referieren. Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Technischen Fakultät werden zur Karriereförderung und Vernetzung durch finanzielle Zuschüsse zu Vortragsreisen an andere Universitäten unterstützt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Technischen Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Departmentsprecher/-innen in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	3.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Departmentsprecher/-innen, Frauenbeauftragte der Technischen Fakultät mit der ZV-Projektkoordination

Strukturelle Fördermaßnahme 4: Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen

Die Technische Fakultät prämiiert herausragende Promotionsarbeiten ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Preisgeld.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Sichtbarmachung sowie Förderung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Handlungsansatz/Maßnahmen	Einmal jährlich wird eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre exzellente Promotionsarbeit ausgezeichnet.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät nach Abschluss ihrer Promotion
Mögliche Hindernisse	Fehlende Nachfrage
Verantwortliche	Dekan/in mit Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	2.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, Anzahl der Kandidatinnen
Vernetzung	Dekan/in mit Fakultätsfrauenbeauftragten, ZV-Projektkoordination und dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät

III. c Personelle Fördermaßnahmen (Block B 2)**Personelle Fördermaßnahme 1: Veranstaltungen für Schülerinnen und Erhöhung des Frauenanteils an gemischtgeschlechtlichen Praktika**

Die Technische Fakultät bietet jährlich gesonderte Veranstaltungen für Schülerinnen an, um diese für ein technisches Studium zu motivieren. Zudem achtet sie auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in gemischtgeschlechtlichen Schüler/-innen-Praktika.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil an der Technischen Fakultät
Handlungsansatz/Maßnahmen	Es sollen Veranstaltungen speziell nur für Mädchen durchgeführt werden (z.B. Girls' Day, Mädchen- und Technik-Praktikum, Forscherinnen-Camp), wobei darauf zu achten ist, hier v. a. das weibliche wissenschaftliche Personal der Fakultät in Vorbildfunktion einzubinden. Die teilnehmenden Schülerinnen erhalten ein Zertifikat. Für gemischtgeschlechtliche Veranstaltungen sollen Schülerinnen obendrein ganz gezielt angeworben werden. Auf geschlechtergerechte Sprache und bildliche Darstellung ist in allen Informationsmaterialien zu achten.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Gymnasialschülerinnen
Mögliche Hindernisse	Mangelhaftes Engagement einzelner Departments, zu geringe Anwerbung der Schülerinnen, Vorbehalte gegenüber Frauenfördermaßnahmen
Verantwortliche	Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät, Studiendekanat, Frauenbeauftragte der beteiligten Departments
Zeitraumen/Meilensteine	Mindestens zwei Mädchen-Praktika pro Jahr (2013-2017)
Aufwand/Kosten	Ca. 7.000 Euro pro Jahr (Sach- und Hilfskraftmittel)
Erfolgskriterien	Deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, hohe Teilnehmerinnenzahlen, Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der Technischen Fakultät
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Technischen Fakultät und der ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 2:

Karriereförderung von Studentinnen und Doktorandinnen durch das ARIADNETechNat Mentoring-Programm I

Die Technische Fakultät fördert gezielt besonders begabte Frauen. Sie führt in Kooperation mit der Naturwissenschaftlichen Fakultät und dem Büro für Gender und Diversity der Universität ein Mentoring-Programm durch. Ziel ist, durch eine individuelle Unterstützung die erfolgreiche Weiterqualifikation zu unterstützen und potenzialreiche Studentinnen und Promovendinnen zur Wissenschaftskarriere zu ermutigen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Studierenden, hohe Abbruchquote der Studentinnen, geringer Frauenanteil an Promotionen/Habilitationen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell durch Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft sowie ein zielgruppenspezifisches Rahmen- und Weiterbildungsprogramm gefördert, das gleichzeitig Gelegenheit zum Netzwerken gibt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Studentinnen mit Wissenschaftsinteresse und Doktorandinnen in der Anfangsphase
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Nachfrage
Verantwortliche	Mentoring-Projekt Koordinatorin in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät (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	5.000 Euro pro Jahr Kofinanzierung (Gesamtbudget wurde über die ZV mit der kooperierenden Naturwissenschaftlichen Fakultät verhandelt) <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 Technische Fakultät fördert gezielt Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen. Aus diesem Grunde richtet sie in Kooperation mit der Naturwissenschaftlichen 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	Geringer Frauenanteil an Habilitationen und Professuren der Fakultät; Notwendigkeit des Aufbaus von Netzwerken für Frauen; Sensibilisierung der Professoren/-innen (Mentoren/-innen) für Probleme der Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft sowie ein zielgruppenspezifisches Rahmen- und Weiterbildungsprogramm gefördert, das gleichzeitig Gelegenheit zum Netzwerken gibt. Hierbei werden die besonderen Bedürfnisse von Postdocs und Habilitandinnen besonders berücksichtigt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Fakultät
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Nachfrage
Verantwortliche	Mentoring-Projekt Koordinatorin in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Technischen Fakultät (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	Keine (Budget wurde über die ZV mit der kooperierenden Naturwissenschaftlichen Fakultät verhandelt)
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Mentoring-Projekt Koordinatorin

Personelle Fördermaßnahme 4: **Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen**

Jede neu berufene Frau erhält zusätzlich zur verhandelten Ausstattung eine Anschubfinanzierung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Professorinnenanteil an der Fakultät, Schaffung eines Anreizes zur Berufung von Frauen; Erhöhung der Attraktivität des Standorts für hochqualifizierte Frauen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Vergabe einer Anschubfinanzierung, die der neu berufenen Professorin zusätzlich zu den verhandelten Mitteln zugeteilt wird
Zielgruppe	Department/Fakultät; berufungsfähige Wissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Technischen Fakultät, ZV-Projektkoordinatorin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Berufung einer Frau auf eine: <ul style="list-style-type: none"> • W1-Professur: 10.000 Euro* • befristete W2/W3-Professur: 25.000 Euro* • unbefristete W2/W3-Professur: 50.000 Euro Der Gesamtbetrag wird der neu berufenen Professorin zugewiesen.
Erfolgskriterien	Stärkung der Motivation für Headhunting, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren der Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte mit Dekanat und ZV-Projektkoordinatorin

*Im Falle einer Hausberufung auf eine unbefristete Professur oder bei Entfristung einer Professur wird die Differenz zur Höchstsumme ausgezahlt. Insgesamt werden jedoch nicht mehr als 100% der vorgesehenen Höchstsumme ausgezahlt.

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-Projektkoordination 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. Marion Merklein
Dekanin der Technischen Fakultät



Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske
Präsident der FAU

Anhang
Berechnungsmodell – Ermittlung der Zielzahlen