

Zielvereinbarung 2017
zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
zwischen der Universitätsleitung, dem Universitätsklinikum und der
Medizinischen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

20. März 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 der drei 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 Jahr 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 gleichermaßen um die Förderung von Familienfreundlichkeit und Diversity.

Berechnungsmodell – Erläuterung zur Ermittlung der Zielzahlen

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

Die Berechnung der Zielzahlen setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

Ausgangspunkt ist der Vergleich der Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen in den zwei Bezugszeiträumen 2005-2007 (dem Beginn der ersten Zielvereinbarungsrunde) und 2009-2011 (aktuelle Frauenanteile)¹. 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

¹ Diese Zahlen liegen in diesen Zeiträumen vor.

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. Kerstin Amann: Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
Tel.: 09131-85-22291
Email: Kerstin.Amann@uk-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 die 2008 unterzeichneten Zielvereinbarungen, gültig vom 25.05.2007 bis 31.12.2012, zwischen der Universitätsleitung der FAU, der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum 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. Die Gelder werden vom Büro für Gender und Diversity verwaltet.

BLOCK B: Fakultäts- und klinikspezifische strukturelle und personelle Fördermaßnahmen, welche die Fakultät und das Universitätsklinikum basierend auf statistischen Kennzahlen und Strukturanalysen zur gezielten Förderung von Frauen in der Wissenschaft entwickelt haben. Hier liegt die Verantwortung für die Realisierung bei der Fakultät und dem Klinikum.

Die Gelder gehen in Rücksprache mit dem Büro für Gender und Diversity an die Fakultäten.

II. Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen des Universitätsklinikums und der Medizinischen Fakultät der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den **Anteil habilitierter Frauen der Fakultät von 22% (Schnitt der Jahre 2009-2011) auf 25% (2017) zu erhöhen**
- den **Frauenanteil an den W2-Professuren der Fakultät von 11% (2011) auf 15% (2017) zu erhöhen**
- den **Frauenanteil an den W3-Professuren der Fakultät von 2% (2011) auf 8% (2017) zu erhöhen**
- den **Anteil der Oberärztinnen von 16% (2011) auf 20% (2017) zu erhöhen.**

Handlungsfelder	Block A: Rahmenbedingungen	
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Sekretärin (1/2 TVL E7)	S. 6
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketing-Materialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	S. 7
Evaluation	Evaluation zur Erfolgsmessung der Maßnahmen	S. 8
Familienfreundlichkeit	Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote	S. 9
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	S. 10
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“	S. 11
Gastprofessur	Universitätsweit rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen	S. 12
Ferienakademie Tutzing	Jährlich stattfindende Ferienakademie für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 13

Handlungsfelder	BLOCK B 1: Strukturelle Fördermaßnahmen	
Gender in Forschung und Lehre	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in Forschung und Lehre	S. 14
Gender Lectures	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	S. 15
Karriererelevante Oberärztinnenstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote und Anreizsystem für die Besetzung von Oberarzt-/Oberärztinnenstellen mit Frauen	S. 16

Handlungsfelder	Block B 2: Personelle Fördermaßnahmen	
ARIADNE <i>med</i> Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	Förderung hochqualifizierter Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	S. 17
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung einer Tagungsreise besonders qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen	S. 18
Freistellung vom Klinikdienst und Schaffung von Rotationsstellen	Möglichkeit zur Freistellung von habilitierenden Ärztinnen mit Kind(ern) vom Klinikdienst vor oder nach dem Abschluss der Facharztausbildung zur Fertigstellung der Habilitation auf einer Rotationsstelle	S. 19
Berufung von Professorinnen	Möglichkeit eines persönlichen Gesprächs mit der Dekanin/ dem Dekan der Medizinischen Fakultät	S. 20

III. Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen in den Handlungsfeldern
III. a Rahmenbedingungen

Rahmenbedingung 1: Amt der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragten werden in Bezug auf die Ausübung ihres Amtes entlastet durch Finanzmittel für eine ½ TVL E7 Sekretariatsstelle.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, soll durch eine Sekretariatsstelle aufgefangen werden.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Die Fakultätsfrauenbeauftragten werden durch eine Sekretärin (½ TVL E7) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Medizinischen 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 E7 (ca. 20.000 Euro/Jahr)
Erfolgskriterien	Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten.
Vernetzung	ZV-Projekt Koordinatorin mit den Frauenbeauftragten der Medizinischen 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 Medizinischen 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 Medizinischen Fakultät mit der Marketingabteilung und der ZV-Projektkoordinatorin

Rahmenbedingung 3: Evaluation

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 Medizinischen Fakultät und der ZV-Projekt Koordinatorin

Rahmenbedingung 4: Familienfreundlichkeit: Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote

Die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum betrachten flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten als entscheidende Rahmenbedingung, um Familie, Berufstätigkeit und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren. Daher verpflichten sie sich zum weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, die auch die besonderen Kinderbetreuungsbedarfe von Beschäftigten im Klinikdienst berücksichtigen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität
Handlungsansatz/Maßnahmen	Weiterer Ausbau von Krippenplätzen und Betreuungsangeboten mit flexiblen Öffnungszeiten, die die Kinderbetreuung bis zu 24 Stunden sicherstellen.
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Unzureichende Finanzierung
Verantwortliche	Universität, Klinikum, Familienservice
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Übernommen von Universität und Klinikum
Erfolgskriterien	Hinreichende Deckung der Kinderbetreuungsnachfrage der Beschäftigten der Medizinischen Fakultät/des Universitätsklinikums

Rahmenbedingung 5: Familienfreundlichkeit: Überbrückung von Mutterschutzzeiten

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 6: 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, Professor/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	Im Vorfeld zu Berufungsverfahren besteht die Möglichkeit, exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Findungssymposien einzuladen und ihre Eignung bereits in einem frühen Stadium zu überprüfen. Für diese Findungssymposien und für 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
Vernetzung	Berufungskommission, Frauenbeauftragte, Dekan/in, Professor/innen

Rahmenbedingung 7: 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 Medizinischen 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 Medizinischen Fakultät mit der ZV-Projekt Koordinatorin

Rahmenbedingung 8: 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 für alle Fakultäten pro Jahr
Erfolgskriterien	Hohe Teilnehmerinnenzahlen, Erhöhung des Frauenanteils an der Wissenschaft
Vernetzung	Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen

III. b Strukturelle Fördermaßnahmen

Strukturelle Fördermaßnahme 1: Gender in Forschung und Lehre

Die Medizinische Fakultät richtet für ca. 1 ½ Jahre eine wissenschaftlichen Hilfskraftstelle im Dekanat ein, deren Aufgabe es ist, auf der Basis der Ermittlung des Status Quo der Thematik „Gender“ in der medizinischen Forschung und Lehre die Voraussetzungen für die Etablierung einer geschlechtersensiblen Infrastruktur für Forschung und Lehre zu schaffen. Im Anschluss wird das Konzept zur Implementierung der Genderthematik in Forschung und Lehre (weiter-)entwickelt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in Forschung und Lehre
Handlungsansatz/Maßnahmen	Einrichtung einer Wissenschaftlichen Hilfskraftstelle (max. 19 Wochenstunden) im Dekanat mit dem Aufgabenbereich „Recherche zum Status Quo der Thematik Gender in der medizinischen Forschung und Lehre“ für ca. 1 ½ Jahre sowie Personalmittel zur (Weiter-) Entwicklung eines Konzeptes zur Implementierung der Genderthematik in Forschung und Lehre.
Zielgruppe	Wissenschaftler/innen, Lehrende sowie Studierende der gesamten Medizinischen Fakultät
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Akzeptanz des Themas Gender
Verantwortliche	Dekan/in, Forschungsreferenten/innen, Frauenbeauftragte, deren Sekretärin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Personalmittel (wissenschaftliche Hilfskraft/ 19 Wochenstunden/ ca. 1.200 Euro im Monat); Gesamtsumme ca. 15.000 Euro pro Jahr
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in Forschung und Lehre sowie Verankerung der Kategorie Gender in Forschung und Lehre.
Vernetzung	Dekanat mit Departments, Frauenbeauftragte und ZV-Projekt Koordinatorin

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gender Lectures

Die Medizinische Fakultät bietet mit den Gender Lectures weiterhin fortlaufende Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschungen bzw. Karrierewege zu präsentieren und hierüber 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, hochqualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft heranzuführen bzw. für eine akademische Laufbahn zu begeistern
Handlungsansatz/Maßnahmen	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät und deren Sekretärin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	2.000 Euro pro Jahr für vier Vorträge (ausländischer) Gastwissenschaftlerinnen
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät bzw. deren Sekretärin mit ZV-Projekt Koordinatorin

Strukturelle Fördermaßnahme 3: Karriererelevante Oberärztinnenstellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Beste Ausgangsbasis für eine erfolgreiche Laufbahn- und Wissenschaftskarriere sind Stellen auf der Ebene des Oberarztes/der Oberärztin. Um die Besetzung dieser Potenzialstellen durch Ärztinnen zu begünstigen, setzen die Medizinische Fakultät und das Klinikum einerseits auf den weiteren Ausbau von adäquaten Kinderbetreuungsangeboten (vgl. das Handlungsfeld *Familienfreundlichkeit* bei den Rahmenbedingungen S. 9f.). Darüber hinaus erhält ein Klinikbereich bei der Einstellung einer Oberärztin (Ä3/A14/A15-Stellen) – unabhängig vom Einstellungstermin – eine Sachmittelzuwendung als Anreiz bzw. Belohnung. Die Stellen können auch als Teilzeitstellen (Minimum: 50%-Stelle) vergeben werden. Auch in diesem Fall wird der ganze Bonus bezahlt. Die Bonusvergabe erfolgt durch das Klinikum, das jeweils zu Jahresende sowohl der ZV-Koordinatorin sowie der Sekretärin der Frauenbeauftragten der Med. Fakultät hierüber Bericht erstattet.

Begründung des Handlungsbedarfs	Klinikerinnen, die parallel eine wissenschaftliche Weiterqualifikation anstreben, haben prozentual zu den männlichen Kollegen die weniger prestigeträchtigen Stellen inne (s. unten*).
Handlungsansatz/Maßnahmen	Anschubfinanzierung für den entsprechenden Klinikbereich bei der Einstellung einer Frau auf Ä3/A14/A15-Stellen in Form eines ganzen Monatsgehalt (Voraussetzung: Mindestlaufzeit des Vertrages: 2 Jahre, 50-100% Stelle)
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät im Klinikbereich (= Ärztinnen)
Mögliche Hindernisse	Unzureichende Bekanntmachung dieser Maßnahme am Klinikum und daher mangelnde Inanspruchnahme
Verantwortliche	Dekan/in, Klinikvorstand, kaufmännischer Direktor, Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe eines Monatsgehalt Ä3/A14/A15 bei der Besetzung einer 50-100 % Oberarztstelle mit einer Frau: zwischen ca. 3.200-5.000 Euro (A-Stelle) bzw. ca. 6.700-7.600 Euro (Ä-Stelle)
Erfolgskriterien	Höherer Anteil von Ärztinnen auf Ä3/A14/A15-Stellen, Beschleunigung von weiblichen Wissenschaftskarrieren
Vernetzung	Dekan/in, Klinikvorstand, Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät bzw. deren Sekretärin mit ZV-Projektkoordination

Tarifgruppe	Gesamt (n)	Frauen (n)	Frauenanteil in %
Ä3	90	17	19
A14	46	11	24
A15	21	2	10

Stand: 31.12.2011

III. c Personelle Fördermaßnahmen

Personelle Fördermaßnahme 1: **ARIADNEded Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen**

Die Medizinische Fakultät fördert gezielt besonders qualifizierte Frauen. Sie führt in Kooperation mit dem Büro für Gender und Diversity der Universität ein Mentoring-Programm durch. Ziel ist, durch eine individuelle Unterstützung Postdoktorandinnen und Habilitandinnen den Weg zur Professur zu ebnet.

Begründung des Handlungsbedarfs	Sehr geringer Frauenanteil an Habilitationen und Professuren der Fakultät; Notwendigkeit des Aufbaus von Netzwerken für Frauen; Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren (Mentorinnen/Mentoren) für Probleme der Habilitandinnen auf dem Weg zur Professur
Handlungsansatz/Maßnahmen	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gefördert durch One-to-One-Mentoring und Kompetenzseminare. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch Karriere fördernde Workshops, Aufbau eines Alumni-Netzwerkes, mitunter zur Überprüfung des Erfolgs des Mentoring-Programms
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Mentoring-Projekt Koordinatorin in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Medizinischen 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	ca. 45.000 Euro pro Jahr (30.000 Euro Personal- und 15.000 Euro Sachkosten) Im Jahr 2013 wird das Mentoringprogramm noch durch das Professorinnenprogramm des BMBF finanziert.
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 2: **Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen**

Die Medizinische Fakultät fördert besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen*, indem sie diese zu einer aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen/Kongressen motiviert sowie Tagungsreisen, – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerin – bezuschusst.

Begründung des Handlungsbedarfs	Teilnahme an Tagungen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz/Maßnahmen	Besonders qualifizierte Promovendinnen und Habilitandinnen werden über die Relevanz der Teilnahme an Vorträgen bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur aktiven Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie – gestuft nach Status und Reiseziel – bezuschusst. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise den Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme/der Mittel
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät und ZV-Projektkoordinatorin
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 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 Medizinischen Fakultät, Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft
Vernetzung	ZV-Projektkoordinatorin mit den Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät

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

Personelle Fördermaßnahme 3: Freistellung vom Klinikdienst und Schaffung von Rotationsstellen

Das Universitätsklinikum bietet habilitierenden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) vor oder nach Abschluss ihrer Facharztausbildung (= Ärztinnen) die Option, für zwei bis drei Monate aus dem Klinikdienst auszusteigen, um sich auf einer Rotationsstelle ganz auf die Fertigstellung ihrer Habilitation zu konzentrieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Fehlende individuelle Flexibilität und zeitliche Ressourcen zur Fertigstellung der Habilitation aufgrund starker Einbindung in den Klinikdienst.
Handlungsansatz/Maßnahmen	Habilitierende Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) erhalten vor oder nach Abschluss ihrer Facharztausbildung (= Ärztinnen) zur Fertigstellung ihre Habilitation die Möglichkeit, auf einer Rotationsstelle für zwei bis drei Monate von der Patientenversorgung und damit von ihrem Dienstvertrag freigestellt zu werden.
Zielgruppe	Leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen/Habilitandinnen mit Kind(ern) nach Abschluss ihrer fachärztlichen Ausbildung
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme/der Mittel
Verantwortliche	Klinikum, Fakultätsfrauenbeauftragte und Dekanat
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	2 Rotationsstellen à 3 Monate: ca. 39.600 Euro pro Jahr*
Erfolgskriterien	Bekanntheit der Maßnahme, Erhöhung des Frauenanteils an Habilitationen
Vernetzung	Klinikum, Fakultätsfrauenbeauftragte und Dekan/in

Kalkulationsszenario für 2 Nachwuchswissenschaftlerinnen pro Jahr für à 3 Monate freigestellt: 1 Jahresgehalt = 79.220 Euro; 1 Gehalt für 3 Monate = ca. 19.800; 2 Gehälter für à 3 Monate = 39.600 pro Jahr!

Personelle Fördermaßnahme 4: Berufung von Professorinnen

Anknüpfend an die Bemühungen der FAU, den Professorinnenanteil auf Basis von Headhunting und geschlechtergerechter Berufungsverfahren zu steigern, erhält die Kandidatin (W2/W3) vor den Berufungsverhandlungen die Möglichkeit eines ausführlichen persönlichen Gesprächs mit dem/der Dekan/in der Medizinischen Fakultät.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren, Erhöhung der Attraktivität des Standorts für hochqualifizierte Frauen
Handlungsansatz/Maßnahmen	Stärkung der Position der potenziell zu berufenden Professorin in der Berufungsverhandlung durch Kommunikation mit der Dekanin/dem Dekan der Medizinischen Fakultät
Zielgruppe	Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Ungenügende Bekanntheit dieser Maßnahme
Verantwortliche	Dekanin/Dekan der Medizinischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2017
Aufwand/Kosten	600 Euro pro Jahr für Reisekosten
Erfolgskriterien	Bekanntheit der Maßnahme und Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Dekanin/Dekan mit zukünftigen Professorinnen

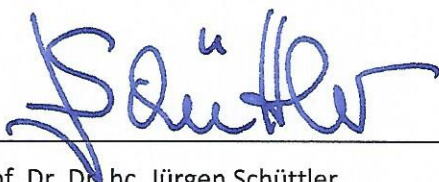
IV. Prozessbegleitung

Die Prozessbegleitung bei der Umsetzung der Maßnahmen erfolgt zum einen finanziell durch die Übernahme der genannten Kosten durch die Universitätsleitung und das Universitätsklinikum. Zudem wird die Umsetzung der Maßnahmen operativ seitens der ZV-Projekt Koordinatorin durch Beratung und Controlling begleitet sowie 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.

IV. Einverständnis der beteiligten Parteien

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

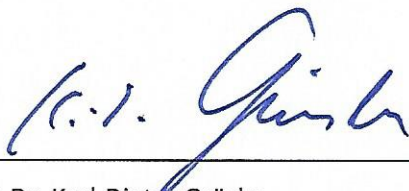
Erlangen, den 12.06.2013



Prof. Dr. Dr. hc. Jürgen Schüttler
Dekan der Medizinischen Fakultät



Prof. Dr. Heinrich Iro
Ärztlicher Direktor des Universitätsklinikums Erlangen



Prof. Dr. Karl-Dieter Gröske
Präsident der FAU

Anhang
Berechnungsmodell – Ermittlung der Zielzahlen