



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT
UND FACHBEREICH THEOLOGIE

Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU Erlangen-Nürnberg

2018-2022

Zielvereinbarungsverhandlungen 2018-2022

Die vorliegende Fassung dieses Dokuments wurde von der Universitätsleitung am 28. September 2017 beschlossen.

Ansprechpartnerinnen

- Universitätsfrauenbeauftragte
Prof. Dr. Sannakaisa Virtanen
virtanen@ww.uni-erlangen.de
- stv. Universitätsfrauenbeauftragte
Prof. Dr. Annette Keilhauer
annette.keilhauer@fau.de

Fakultätsfrauenbeauftragte

- **Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie**
Prof. Dr. Nicole J. Saam
nicole.j.saam@fau.de
- **Rechts - und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät**
Prof. Dr. Martina Steul-Fischer
martina.steul-fischer@fau.de
Prof. Dr. Andreas Funke
Stellvertretender Frauenbeauftragter der ReWi-Fakultät
andreas.funke@fau.de
- **Medizinische Fakultät**
Prof. Dr. Kerstin Amann
kerstin.amann@uk-erlangen.de
- **Naturwissenschaftliche Fakultät**
Prof. Dr. Friedlinde Götz-Neunhoeffler
friedlinde.goetz@fau.de
- **Technische Fakultät**
Doris Segets
Doris.Segets@fau.de

Büro für Gender und Diversity

- Leitung
Dr. Imke Leicht
Imke.Leicht@fau.de
- Projektkoordination/Controlling Zielvereinbarungen
Dr. Magda Luthay
Magda.Luthay@fau.de

Dachpapier

Zielvereinbarungen 2018-2022 zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

I. Präambel

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren strukturelle Einbindung bildet eine zentrale Querschnittsaufgabe der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Der Frauenanteil in der Wissenschaft, bei Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden, aber auch beim wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den Professuren, ist in den meisten Fakultäten trotz hohen Potenzials immer noch unbefriedigend gering. Die FAU leistet deshalb einen aktiven Beitrag, den Frauenanteil im akademischen Bereich signifikant zu erhöhen und die Qualifikationspotenziale von Frauen zu stärken und verstärkt zu nutzen.

Die strategischen Maßnahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 stellen insbesondere vier Handlungsfelder ins Zentrum:

1. Die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.
2. Die personelle und strukturelle Unterstützung der Frauenbeauftragten als wesentliches Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamts.
3. Die frühzeitige und verstärkte Karriereförderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf allen Qualifikations- und Karriereebenen sowie die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren.
4. Die Verankerung der Genderforschung und die Weiterentwicklung innovativer, interdisziplinärer Lehrkonzepte unter Berücksichtigung des Genderbezugs.

II. Einleitung

Die FAU leistet einen aktiven Beitrag, den Anteil der wissenschaftlich arbeitenden Frauen in allen Fakultäten der FAU signifikant zu erhöhen. Dazu setzt sie Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument sowie Anreiz- und Informationsinstrument ein.

Bereits 2004 wurden 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. Die hiermit vorliegenden Zielvereinbarungen 2018-2022 mit allen fünf Fakultäten bauen auf den Erfahrungen der vorhergehenden Zielvereinbarungen auf. Dabei fließen aktuelle Entwicklungen sowie Erkenntnisse über die Effizienz und Machbarkeit der Maßnahmen ein.

Die Zielvereinbarungen konzentrieren sich speziell auf die Förderung von Frauen in den Fakultäten und Karrierestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Anteil an Frauen nimmt mit zunehmender Qualifikationsstufe bis auf 17 % bei den Professuren ab (Stand 30.09.2016). 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.

III. Maßnahmen

Die in den Zielvereinbarungen festgelegten Maßnahmen unterteilen sich in fakultätsübergreifende und fakultätsspezifische Maßnahmen. Sie reflektieren den unterschiedlichen Stand der Gleichstellung von Frauen in den Fakultäten und die damit verbundenen Herausforderungen und Bedarfe.

Tabelle 1 Fakultätsübergreifende Stellenanteile

Entgeltgruppe	Profil	Kosten
TV-L E13-Stelle Finanziert aus ZV-Mitteln	Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen; Unterstützung der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Gleichstellungsarbeit.	70 000 €/Jahr

Tabelle 2 Fakultätsübergreifende Maßnahmen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Kosten
Gespräche mit der Universitätsleitung	Regelmäßige Gespräche der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten mit der Universitätsleitung unterstützen die Gleichstellungsarbeit.	keine
Amt der Frauenbeauftragten	Die personelle Unterstützung der Frauenbeauftragten auf Universitäts- und Fakultätsebene unterstützt die Gleichstellungsarbeit.	siehe Fakultäts-papiere
Familienfreundlichkeit	Der finanzielle Ausgleich des Ausfalls von Frauen durch Mutterschutz- und Elternzeit, aber auch durch Arbeitsverbote in der Schwangerschaft und während der Stillzeit verringert die Gefahr einer Diskriminierung von Frauen schon bei der Einstellung.	abhängig von der Anzahl eingehender Anträge
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen.	siehe Fakultäts-papiere - Gelder sind beim Kanzler zu beantragen
Gastprofessur	Die an vier Fakultäten rotierende Gastprofessur nutzt die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen, um insbesondere weibliche Nachwuchskräfte für die wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.	siehe Fakultäts-papiere
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung umgesetzter Maßnahmen.	siehe Fakultäts-papiere
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Kosten
Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Gleichstellungsziele	Regelmäßige Informationen über Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der FAU erhöhen die Sichtbarkeit der Frauenförderung und sensibilisieren für mehr Geschlechtergerechtigkeit.	keine

Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Kosten
Gender in Forschung und Lehre	Die institutionelle Verankerung der Genderforschung und -lehre unterstützt die Sensibilisierung für die Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten.	siehe Fakultäts-papiere
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen	Kosten
Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die Karriereplanung potenzieller weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird durch die ARIADNE-Mentoringprogramme gefördert.	siehe Fakultäts-papiere

Die fakultätsübergreifenden Maßnahmen gelten als Grundlage, um die Potenziale hochqualifizierter Frauen in Forschung und Lehre an der FAU in den kommenden Jahren zu fördern. Sie werden zum Teil zusätzlich fakultätsspezifisch erweitert und ergänzt. Im Folgenden werden nur die fakultätsübergreifenden Maßnahmen präzisiert. Die ergänzenden fakultätsspezifischen Maßnahmen sind in den Maßnahmen der jeweiligen Fakultät aufgeführt und erläutert.

Gespräche mit der Universitätsleitung

Regelmäßige Gespräche der Frauenbeauftragten mit der Universitätsleitung unterstützen und verbessern die Gleichstellungsarbeit. In diesen Gesprächen wird künftig jeweils eine Fakultätsfrauenbeauftragte miteinbezogen, die nicht Universitätsfrauenbeauftragte ist. Im Rahmen dieser Austauschgespräche werden insbesondere (1) der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit, (2) fakultätsspezifische Themen und (3) die Beteiligung von Frauenbeauftragten an universitätsweiten Planungen (z. B. Exzellenzstrategie) erörtert, bei denen Aspekte der Gleichstellung eine wichtige Rolle spielen.

Amt der Frauenbeauftragten

Die personelle Unterstützung der Frauenbeauftragten auf Universitäts- und Fakultätsebene ist ein wichtiges Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamtes, das von den Amtsinhaberinnen und -inhabern hohen persönlichen Einsatz fordert.

Eine zentrale Stelle zur Projektkoordination der Zielvereinbarungen hat sich darüber hinaus als sinnvoll erwiesen; sie soll aus den Mitteln der Zielvereinbarungen finanziert werden.

Familienfreundlichkeit

In allen Fakultäten gilt die Verhinderung der Benachteiligung von schwangeren Frauen als prioritär und unabdingbar. Solange ein/e Vorgesetzte/r bei der Einstellung einer Mitarbeiterin direkte finanzielle Nachteile für seinen/ihr Lehrstuhl, sein/ihr Institut und sein/ihr Department durch Schwangerschaft der Mitarbeiterin zu befürchten hat, kann nicht von einer Chancengleichheit bei der Einstellung ausgegangen werden. Deshalb muss der finanzielle Ausgleich des Ausfalls von Frauen wegen Mutterschutz, erweiterten Mutterschutz und Elternzeit, aber auch aufgrund von Arbeitsverboten in der Schwangerschaft (v.a. Medizinische, Technische und Naturwissenschaftliche Fakultät) nicht nur für Landesstellen, sondern auch für Drittmittelstellen, zu einer Selbstverständlichkeit werden, um die Gefahr einer Diskriminierung schon bei der Einstellung endgültig zu bannen. Die Frauenbeauftragten fordern deshalb eine dauerhafte Verankerung dieses Ausgleichs jenseits der neuen Zielvereinbarungen.

Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit. Das sollte ebenso für Drittmittel-Beschäftigte gelten, um auch bei diesen Stellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.

Die Frauenbeauftragten nehmen zur Kenntnis, dass die FAU sich derzeit nicht in der Lage sieht, diese Überbrückungen für Drittmittelstellen zu finanzieren. Gleichwohl fordern die Frauenbeauftragten die Universitätsleitung auf, nach Lösungen zu suchen und auch entsprechend politisch aktiv zu werden.

Prioritär liegt das Augenmerk auf folgenden Aspekten:

1. Vertretung während der Mutterschutzzeit sowohl für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als auch für verbeamtete Mitarbeiterinnen und Professorinnen im ihrer Stelle entsprechenden Umfang.
2. Finanzierung der Weiterbeschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach ihrer/seiner Rückkehr aus der Elternzeit, bei vorheriger Anstellung in einem beendeten Drittmittelprojekt.
3. Bereitstellung einer technischen Assistenz während des erweiterten Mutterschutzes bzw. der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen in den technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Fächern.

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen. Die in dieser Zielvereinbarung vereinbarten Maßnahmen werden durch die am 07.06.2017 durch die UL erfolgte Verabschiedung von überarbeiteten Richtlinien zum Headhunting von Professorinnen unterstützt.

Gastprofessur

Die an vier Fakultäten rotierende Gastprofessur nutzt die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen, um insbesondere weibliche Nachwuchskräfte für die wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Die Maßnahme ist für beide Seiten, die FAU und die Gastprofessorin, sehr attraktiv und wird fortgeführt.

Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU

Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung umgesetzter Maßnahmen. Die FAU verfügt über ein von der Universitätsleitung beschlossenes „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“ (vgl. UL_626_140723_Prot, Punkt 3.4), das die Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring) sowie die Evaluation des Berufungsleitfadens festlegt. Als ergänzende Maßnahme wird die Evaluation des proaktiven Headhuntings aufgenommen. Für die Gesamtlaufzeit 2018-2022 belaufen sich die Kosten pro Fakultät auf 1 100 €.

Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Gleichstellungsziele

Regelmäßige Informationen über Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der FAU erhöhen die Sichtbarkeit der Frauenförderung und sensibilisieren für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Gleichstellungsmaßnahmen und der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsziele werden in relevanten Gremien regelmäßig vorgestellt (Kommission Chancengleichheit, Departmentgremien, Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, Senat, EUL, UL) und in Form von Newslettern zugänglich gemacht.

Zielzahlen für den Mittelbau

Zielzahlen sind ein wichtiges Planungsinstrument der Zielvereinbarungen. Zielzahlen für alle Besoldungsgruppen für das unbefristete wissenschaftliche Personal, insbesondere für die Besoldungsgruppen A13-A15 (bzw. die entsprechenden Stellenäquivalente in der Medizinischen Fakultät) sowie – je nach Fakultät – für W1-Professuren, unterstützen die Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau. Sie werden in die fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen aufgenommen. Verstetigungs- und Beförderungsprozesse werden gendergerecht und transparent gestaltet.

Gender in Forschung und Lehre

Die FAU unterstützt die Etablierung von Strukturen zur institutionellen Verankerung von Genderforschung und –lehre mit der Einrichtung und Förderung des Interdisziplinären Zentrums Gender Differenz Diversität (IZGDD/Gründung Februar 2017). Das Zentrum soll langfristig durch die Etablierung einer weiteren Genderprofessur unterstützt werden. Diese soll in die Strukturentwicklungsplanung einer Fakultät, vorzugsweise der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, aufgenommen werden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Karriereplanung potenzieller weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird durch die ARIADNE-Mentoringprogramme gefördert. ARIADNE fördert potenzialreiche und für eine Hochschullaufbahn motivierte Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen mit dem Ziel, Frauen bei der wissenschaftlichen Weiterqualifikation und bei der Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Die Programme wirken dem geringer werdenden Frauenanteil beim Übertritt in die jeweils nächsthöhere Qualifizierungsstufe entgegen.

IV. Ermittlungsmodell – Erläuterung zur Ermittlung der Zielzahlen

Im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die angestrebten Frauenanteile auf den Karrierestufen des Studiums, der Promotion, der Habilitation, sowie des Mittelbaus (A13–A15), der W1-Professur, der W2-Professur sowie der W3-Professur für das Jahr 2022 fakultätsspezifisch formuliert.

Die Ermittlung der Zielzahlen setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

Ausgangspunkt ist der Vergleich der Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen im Bezugszeitraum 2013-2015 (aktuelle Frauenanteile) sowie die Zielzahlen der auslaufenden Zielvereinbarungen für 2017. Anhand dieser spezifischen Vergleichszahlen lassen sich für die Fakultäten sowohl Erfolge als auch bestehende Problemfelder im Sinne einer Leaky Pipeline ermitteln. Entsprechend dienen diese Werte als Grundlage für die Formulierung der Zielzahlen 2022.

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 zugrunde gelegt. 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. Diese flexible Anwendung des Kaskadenmodells berücksichtigt die Gegebenheiten der jeweiligen Fakultät und trägt dazu bei, dass realistisch zu erreichende Zielzahlen formuliert werden.

Kostenübersicht Zielvereinbarungen 2018-2022

Gemäß UL-Beschluss vom 20.04.2016 wird ein Gesamtbudget **pro Jahr in Höhe von 650 000 €** in Aussicht gestellt. Diese Summe beinhaltet die TV-L E13-Stelle für die Projektkoordination und das Controlling der Zielvereinbarungen in Höhe von 70 000 € pro Jahr. An Mitteln werden den fünf Fakultäten demnach 580 000 € pro Jahr für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zur Verfügung gestellt.

Während der 5-jährigen Laufzeit der Zielvereinbarungen ergeben sich Änderungen hinsichtlich der Bedarfe und Chancen der Förderung von Frauen. Die Übertragbarkeit von Mitteln ermöglicht es, flexibel auf Bedarfsänderungen zu reagieren und Frauen dort zu fördern, wo eine Nachfrage besteht. Nicht abgerufene Mittel können innerhalb der bestehenden Zielvereinbarung der jeweiligen Fakultät nach Rücksprache mit der zuständigen Vizepräsidentin/dem zuständigen Vizepräsidenten und der Haushaltsabteilung auf bereits existierende Maßnahmen oder auf überzeugende neu konzipierte Maßnahmen übertragen werden.

Ebenso ist es unter der Voraussetzung, dass das Haushaltsjahr eingehalten wird, erlaubt, eine Kostenart um bis zu 20 % zu überschreiten, wenn die Überschreitung bei anderen Kostenarten in gleicher Höhe ausgeglichen wird. So ist ein Übertrag von z. B. Personal- auf Sachmittel von bis zu 20 % möglich. Die Mittelübertragung muss vorher mit der Projektkoordination im Büro für Gender und Diversity abgestimmt werden.

Finanzplanung Maßnahmenpakete der Fakultäten

Handlungsfelder	Fakultät	Kosten/pro Jahr	Kosten 2018-2022
TV-L E13 Stelle 100 % Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen	fakultätsübergreifend	70 000 €	350 000 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Medizinische Fakultät	107 140 €	535 700 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Naturwissenschaftliche Fakultät	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Technische Fakultät	117 300 €	586 500 €

Zielvereinbarungen 2018-2022

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

Inhalt

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU	12
<i>Rahmenbedingung 1:</i> Das Amt der Frauenbeauftragten	13
<i>Rahmenbedingung 2:</i> Öffentlichkeitsarbeit	14
<i>Rahmenbedingung 3:</i> Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	15
<i>Rahmenbedingung 4:</i> Familienfreundlichkeit	16
<i>Rahmenbedingung 5:</i> Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	17
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 1:</i> Gender in der Lehre	18
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 2:</i> Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	19
<i>Personelle Fördermaßnahmen:</i> Frauen im akademischen Mittelbau	20
1. Karrieregespräche für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.....	20
2. Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen.....	21
3. Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das ARIADNEphil Mentoring-Programm.....	22
Finanztabelle	23
Unterzeichnung	24

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil von Frauen in **Besoldungsgruppe A14** von aktuell 30,6 % (Stand 11/2015) bis 2022 auf **35 %** zu erhöhen
- den Anteil von Frauen in **Besoldungsgruppe A15** von aktuell 12,5 % (Stand 11/2015) bis 2022 auf **15 %** zu erhöhen
- den Anteil der Frauen an **Habilitationen** an der Fakultät von aktuell 42 % (Stand 6/2016) bis 2022 auf **50 %** zu erhöhen
- den Frauenanteil an den **W2-Professuren** von aktuell 34,1 % (Stand 6/2016) bis 2022 auf **42 %** zu erhöhen
- den Frauenanteil an den **W3-Professuren** von aktuell 29,9 % (Stand 6/2016) bis 2022 auf **35 %** zu erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Das Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung durch eine Referentin/einen Referenten und studentische Hilfskräfte
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketing-Materialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung fakultätsspezifischer umgesetzter Maßnahmen
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Gender in der Lehre	Förderung von Lehrveranstaltungen, die das Thema <i>Gender</i> einbeziehen
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von <i>Role Models</i> durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
Frauen im akademischen Mittelbau	Karrieregespräche für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen*
	Förderung von Tagungsteilnahmen
	Karriereförderung durch das ARIADNE ϕ il-Mentoringprogramm

* Neue, über die ZV 2013-17 hinausgehende innovative Maßnahmen.

Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen

Rahmenbedingung 1: **Das 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	Die Fakultätsfrauenbeauftragte wird durch eine Referentin/einen Referenten (0,5 TV-L E13) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt. Die stellvertretenden Frauenbeauftragten auf Departmentebene werden durch jeweils eine studentische Hilfskraft bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen unterstützt.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Unterstützung der stellvertretenden Frauenbeauftragten durch eine studentische Hilfskraft pro Department entspricht einem Umfang von 6 Stunden pro Woche für die Dauer von 6 Monaten pro Jahr (in Abhängigkeit der Verfügungsentwicklung). Sie erhält zudem ein Sachmittel-Budget (2 000 € pro Jahr für Büromaterialien; 5 000 € für eine einmalige Erneuerung der Büroausstattung).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe von 53 000 €/Jahr (35 000 €/Jahr für die Referentin/den Referenten; 2 000 €/Jahr Sachmittel für die Büromaterialien; 1 000 €/Jahr für die Büroausstattung ¹ ; 15 000 €/Jahr für Hilfskräfte). Die Hilfskraftmittel werden mit 5 000 €/Jahr durch die Fakultät zusätzlich aufgestockt.
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

¹ Für die einmalige Erneuerung der Büroausstattung der Referentin/des Referenten werden für den gesamten Zeitraum 5 000 € eingeplant. Für eine jährliche Kalkulation ergeben sich damit 1 000 €/Jahr.

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	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, Verantwortlichen und zu 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 (01.01.2018 bis 31.12.2022)
Aufwand/Kosten	Erstellungs- und Druckkosten in Höhe von insgesamt 400 € pro Jahr
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte, deren Referentin/Referent und ZV-Projekt-koordination

Rahmenbedingung 3: Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU

Die Fakultät verpflichtet sich dazu, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben, regelmäßig zu veröffentlichen und jährlich mit der Vizepräsidentin für Lehrerinnen- und Lehrerbildung und Chancengleichheit sowie in zweijährigem Rhythmus mit der EUL zu diskutieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Daten zur Gleichstellungssituation zeigen auf, auf welchen Qualifikationsstufen Gleichstellungsmaßnahmen nötig sind. Die Inanspruchnahme und Wirkung der Zielvereinbarungsmaßnahmen bei den einzelnen Zielgruppen soll überprüft werden, um steuernd einzugreifen, sofern einzelne Maßnahmen Umsetzungsdefizite zeigen bzw. um neue, geeignetere Maßnahmen zu entwickeln.
Handlungsansatz	Das Evaluationskonzept (siehe unten) umfasst Maßnahmen der Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring) und der summativen Evaluation. Durch das Monitoring wird die Nutzung der Gleichstellungsmaßnahmen systematisch beobachtet und erfasst. Für einzelne Maßnahmen, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, wird unter wissenschaftlicher Begleitung eine qualitative oder quantitative Evaluation durchgeführt.
Zielgruppe	Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FAU
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vgl. „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“. Das Konzept wurde am 23. Juli 2014 zustimmend von der UL zur Kenntnis genommen (vgl. UL_626_140723_Prot, Punkt 3.4).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung, Frauenbeauftragte
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Anteilig 1 100 € für die summative Evaluation des proaktiven Headhunting
Erfolgskriterien	Ansatzpunkte zur fortlaufenden Verbesserung der Fördermaßnahmen, Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Zielvereinbarungen
Vernetzung	Universitätsleitung mit Evaluationsteam, Frauenbeauftragte und 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	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung (keine Deckelung)
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 23.06.2017 von der Universitätsleitung verabschiedeten „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“, sowie dazu, die im Rahmen der fakultätsspezifischen Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen festzuschreibenden Maßgaben und Zielzahlen im höchstmöglichen Bereich anzusiedeln.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren in Verbindung mit Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“.
Handlungsansatz	Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“. Erarbeitung von fakultätsspezifischen Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen.
Zielgruppe	Mitglieder von Berufungskommissionen, Professoren/innen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Scouting, Findungssymposien und Headhunting exzellenter Frauen soll gezielt betrieben werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung der Richtlinien in Berufungsverfahren
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin/dem Dekan
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Zur Deckung der Kosten von Aktivitäten im Rahmen des Headhuntings von Wissenschaftlerinnen stehen auf formlosen Antrag beim Kanzler Mittel zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren

Strukturelle Fördermaßnahme 1: **Gender in der Lehre**

Um einen Beitrag zur Schaffung einer geschlechtersensiblen Lehre zu leisten, verpflichtet sich die Fakultät, mindestens eine Lehrveranstaltung an jedem Department pro Semester einzuplanen, die genderspezifische Themen abdeckt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in der Lehre
Handlungsansatz	Jedes Department verpflichtet sich jedes Semester eine Lehrveranstaltung zu genderspezifischen Themen anzubieten. Dazu können auch von der Fakultät finanzierte Lehraufträge genutzt werden.
Zielgruppe	Gesamte Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Alle Departments verpflichten sich dazu, mindestens eine Lehrveranstaltung mit thematischem Gender-Bezug pro Semester einzuplanen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Schwierigere Umsetzbarkeit in kleineren Departments
Verantwortliche	Dekanat, Fakultätsgremien, Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und deren Referentin/Referent
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Keine für die UL (max. 23 100 € pro Jahr Kostenübernahme durch die Fakultät)
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in der Lehre
Vernetzung	Dekanat, Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen

Die Departments der Philosophischen Fakultät und Fachbereich 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	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Anträge auf Förderung eines Gastvortrags werden von der Fakultätsfrauenbeauftragten/dem Fakultätsfrauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit ihrer/seiner Referentin oder ihrem/seinem Referenten und der/dem zuständigen Department-Frauenbeauftragten geprüft.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
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/Referenten
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	4 000 € pro Jahr für Vorträge von Gastwissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmerinnenzahlen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, deren Referentin/Referent und ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahmen: **Frauen im akademischen Mittelbau**

Ziel der Maßnahmen ist die Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Stellenbesetzung im Mittelbau für unbefristete und befristete Stellen.

1. Karrieregespräche für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie verpflichtet sich zur Durchführung eines Karriereplanungsgesprächs mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aufgrund mangelnder Perspektiven innerhalb des universitären Wissenschaftssystems und prekärer Arbeitsverhältnisse wechseln viele potenzialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen in andere Berufszweige. Dieser Abwanderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll durch die Möglichkeit einer strategischen Karriereplanung entgegengewirkt werden.
Handlungsansatz	Jede Vorgesetzte/jeder Vorgesetzte führt innerhalb von einem Jahr nach Vertragsbeginn bzw. nach Inkrafttreten der Zielvereinbarungen ein Karriereplanungsgespräch mit ihren/seinen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Thematisiert werden vor allem die langfristigen Perspektiven der Mitarbeiterin und eventuelle strategische Schritte zu deren Verbesserung. Sowohl der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten als auch der Mitarbeiterin wird ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung gestellt.
Zielgruppe	Frauen im akademischen Mittelbau
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Ein Vermerk über die Durchführung des Gesprächs wird in der jeweiligen Personalakte der Mitarbeiterin hinterlegt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Kooperation seitens der Lehrstuhlinhaberinnen/der Lehrstuhlinhaber
Verantwortliche	Fakultät bzw. Dekanat, Lehrstuhlinhaberinnen/Lehrstuhlinhaber
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	keine
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Abteilung P – Personal; Dekanat

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.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Vorträgen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Besonders begabte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (ab der Promotionsphase) 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.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Konditionen gemäß der Förderrichtlinien: Wahrnehmung günstiger Reise- und Unterbringungsmöglichkeiten, Erstattung von Tagungsgebühren, nicht aber von Tagegeldern, Stufung der Förderhöchstbeträge nach Status und Reiseziel; siehe Richtlinien zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an den Besuch einer solchen Veranstaltung den Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme/der Mittel.
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	10 000 € pro Jahr zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Vernetzung	Die Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und die ZV-Projektkoordination

3. **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
Handlungsansatz	Individuelle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Förderung von Promovendinnen (nach Anmeldung bei der Graduiertenschule), Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und (in Ausnahmefällen) Post-Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Sachmittel-Etat (Honorare und Aufwandsentschädigungen für Referentinnen/Referenten; Studentische Hilfskräfte; Öffentlichkeitsarbeit, Büromaterialien, Moderationsmaterialien usw.)
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Projektkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an die Universitätsleitung)
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe von 50 900 €/Jahr (35 000 €/Jahr für die Projektkoordination (0,5 TV-L E13); 15 900 € für das Programm pro Jahr)
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Interesse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Referentin/Referent der Fakultätsfrauenbeauftragten

Finanztabelle

Zielvereinbarungen 2018-2022 zwischen der Universitätsleitung und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie



Gesamtsumme der Gelder 2018-2022	592.600 €
Summe/Jahr	118.520 €

	Personalkosten
	Sachkosten

Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Amt der Frauenbeauftragten	Referent/in (0,5 TV-L E13)	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	175.000 €
	Sachmittel Referent/in	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
	Büroausstattung Referent/in	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	5.000 €
	Hilfskräfte	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	75.000 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	400 €	400 €	400 €	400 €	400 €	2.000 €
Evaluation der Maßnahmen	Erfolgsmessung	220 €	220 €	220 €	220 €	220 €	1.100 €
Familienfreundlichkeit	Mutterschutzvertretung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Qualitätssicherung in Berufenen	Leitfaden, Findungssymposium	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		53.620 €	53.620 €	53.620 €	53.620 €	53.620 €	268.100 €

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Summe
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Gender in der Lehre	je eine Lehrveranstaltung pro Department und Semester	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gastvorträge	role model	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	20.000 €
		4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	20.000 €

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Summe
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Karrieresgespräche für wissensch. Mitarbeiterinnen		k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Tagungsförderung	finanzielle Unterstützung	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	50.000 €
ARIADNEphil	Koordinator/in (0,5 TV-L E13)	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	175.000 €
	Sachmittel	15.900 €	15.900 €	15.900 €	15.900 €	15.900 €	79.500 €
		60.900 €	60.900 €	60.900 €	60.900 €	60.900 €	304.500 €



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT
UND FACHBEREICH THEOLOGIE

Unterzeichnung

Die Fakultät verpflichtet sich gegenüber der Universitätsleitung, auf allen Qualifikationsebenen dafür Sorge zu tragen, dass der Anteil von Frauen entsprechend der vorab aufgeführten Vereinbarungen steigt. Die Universitätsleitung stellt die vorab aufgeführten Mittel bereit.

Erlangen, den 08. November 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Trinczek'.

Prof. Dr. Rainer Trinczek
Dekan der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Hornegger'.

Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger
Präsident der Friedrich -Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

