



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

TECHNISCHE FAKULTÄT

Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und der Technischen Fakultät 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
Technischen Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Inhalt

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Technischen Fakultät (TF) der FAU	12
<i>Rahmenbedingung 1:</i>	Amt der Frauenbeauftragten..... 14
<i>Rahmenbedingung 2:</i>	Öffentlichkeitsarbeit..... 15
<i>Rahmenbedingung 3:</i>	Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen an der TF..... 16
<i>Rahmenbedingung 4:</i>	Familienfreundlichkeit..... 17
<i>Rahmenbedingung 5:</i>	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren..... 18
<i>Rahmenbedingung 6:</i>	Gastprofessur..... 19
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 1:</i>	Gastvorträge..... 20
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 2:</i>	Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit..... 21
<i>Personelle Fördermaßnahme 1:</i>	Praktika für Schülerinnen..... 22
<i>Personelle Fördermaßnahme 2:</i>	Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen..... 23
<i>Personelle Fördermaßnahme 3:</i>	Reisestipendium für herausragende Studentinnen und Doktorandinnen*..... 24
<i>Personelle Fördermaßnahme 4:</i>	International Visiting Scholarship nach extern*..... 25
<i>Personelle Fördermaßnahme 5:</i>	Visiting Scholarship an die TF*..... 26
<i>Personelle Fördermaßnahme 6:</i>	ARIADNETechNat I (Junior)*..... 27
<i>Personelle Fördermaßnahme 7:</i>	ARIADNETechNat II (Doktorandinnen)*..... 28
<i>Personelle Fördermaßnahme 8:</i>	ARIADNETechNat III (PostDoc ⁺)*..... 29
<i>Personelle Fördermaßnahme 9:</i>	Coachings*..... 30
<i>Personelle Fördermaßnahme 10:</i>	Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen..... 31
<i>Personelle Fördermaßnahme 11:</i>	Kurzzeitkinderpflege*..... 32
<i>Personelle Fördermaßnahme 12:</i>	Einrichtung von Kurzzeit-Heim Arbeitsplätzen*..... 33
Finanztabelle 34
Unterzeichnung 35

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

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Technischen Fakultät (TF) der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- Den Anteil an **Studentinnen** der TF von aktuell 22 % (Stand 06/2016) bis 2022 **auf 27 %** zu erhöhen
- Den Anteil an **promovierten Mitarbeiterinnen der TF** von aktuell 22 % (Stand 06/2016) bis 2022 **auf 27 %** zu erhöhen
- Den **Anteil an versetzten Mittelbaustellen der TF (A13)** von aktuell 19 % (Stand 11/2015) bis 2022 auf **22 %** zu erhöhen (bei A14/A15 sind die Fallzahlen so gering, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Aussage zu deren Entwicklung möglich ist)
- Den Anteil an **Professorinnen** der TF von aktuell 6,1 % (Stand 06/2016) bis 2022 **auf 10 %** zu erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung der Frauenbeauftragten der TF bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen durch eine Assistenz
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der TF	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung fakultätsspezifischer umgesetzter Maßnahmen. a) fakultätsübergreifende Evaluation 1 100 € b) TF-spezifische Evaluation 28 900 €
Familienfreundlichkeit	Finanzielle Unterstützung der Departments zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten für Wissenschaftlerinnen: a) Mutterschutzvertretung b) Technische Assistenzstelle für Labortätigkeit während des erweiterten Mutterschutzes
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“
Gastprofessur	Rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Gastvorträge	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge und Gesprächsrunden hochkarätiger Wissenschaftlerinnen sowie Information über Frauen in MINT
Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit als zentrales Thema in allen Gremien	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 TF
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
Schülerinnenmaßnahmen	Veranstaltungen für Schülerinnen, um diese für ein technisches Studium zu motivieren; Anstreben eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in gemischtgeschlechtlichen Schülerinnen-Praktika.

Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen	Jährliche Vergabe an eine Preisträgerin zur Würdigung einer herausragenden Dissertation
Reisestipendium für herausragende Studentinnen und Doktorandinnen*	Motivation bzw. Bestärkung herausragender Studentinnen und Doktorandinnen für eine weitere wissenschaftliche Karriere
International Visiting Scholarship nach extern*	Reisestipendien in das Ausland für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF
Visiting Scholarship an die FAU*	Forschungsstipendien an die TF für externe Nachwuchswissenschaftlerinnen.
ARIADNETechNat I (Junior)*	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Masterstudentinnen.
ARIADNETechNat II (Doktorandinnen)*	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Promovendinnen
ARIADNETechNat III (Post Doc ⁺)*	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
Coachings*	Maßgeschneiderte Coachings für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen.
Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen an die TF	Einmalige Anschubfinanzierung für neu berufene Professorinnen an die TF.
Kurzzeitkinderpflege*	Unterstützung von Eltern (Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) durch Vermittlung an den Familienservice bei kurzzeitig erkrankten Kindern oder beruflich bedingten Belastungsspitzen, welche eine intensivere Betreuung der Kinder erfordern.
Einrichtung von mobilen Heimarbeitsplätzen*	Unterstützung von Eltern (Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bei der Einrichtung eines Kurzzeit-Heimarbeitsplatzes in Notfall- und berufsbedingten Belastungssituationen.

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

Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen*Rahmenbedingung 1:* **Amt der Frauenbeauftragten**

Die Universitätsleitung stellt den Frauenbeauftragten personelle Ressourcen zur Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der enorme Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz	Personelle Unterstützung der Arbeit der Fakultätsfrauenbeauftragten
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Frauenbeauftragten werden durch eine Assistenz (TV-L E6) unterstützt. Die Assistenz der Frauenbeauftragten bildet eine Schnittstelle zum Controlling im BGD.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Personalkosten und Sachmittel in Höhe von 46 300 €/Jahr.
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv durch die Frauenbeauftragten und deren Assistenz begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination, Frauenbeauftragte der TF

Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit

Die Universitätsleitung stellt ein Budget zur Verfügung, um die Frauenfördermaßnahmen der TF über Marketingmaterialien, sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch bekannt zu machen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz	Sachmittel zur Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern sowie Verantwortlichen und weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF
Zeitrahen/Meilensteine	Zwei Neuauflagen von Infomaterialien innerhalb der ZV Laufzeit vom 01.01.2018 bis 31.12.2022 in deutscher und englischer Sprache; zusätzlich spezifische Flyer zur Bewerbung neuer Maßnahmen; jährliche Verteilung des jeweils aktuellen Infomaterials, um der hohen Fluktuation im wissenschaftlichen Bereich Rechnung zu tragen.
Aufwand/Kosten	5 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF mit der Marketingabteilung der FAU und ZV-Projektkoordination

Rahmenbedingung 3: Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen an der Technischen Fakultät

Die Fakultät verpflichtet sich im Rahmen der Zielvereinbarungen dazu, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Daten zur Gleichstellungssituation zeigen auf, an 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 umfasst Maßnahmen der Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring), der summativen sowie der formativen 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 und Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler der FAU und insbesondere der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	a) Anteilig 1 100 € für die summative Evaluation des proaktiven Headhunting. b) Die Frauenbeauftragten der TF werden durch eine Teilzeitkraft (0,5 TVL-E13/6 Mon.) unterstützt, die eine entsprechende Evaluierung für die TF konzipiert, durchführt und auswertet (28 900 €).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bereitschaft zur Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der FAU und insbesondere der TF
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	30 000 €/Laufzeit
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	Mutterschutz und erweiterte Mutterschutzzeit führen zum temporären Ausfall von Wissenschaftlerinnen. Einstellungschancen von Frauen sind wegen Schwangerschaft und Mutterschutz weniger aussichtsreich als für männliche Kollegen.
Handlungsansatz	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit und Stillzeit mit einer 0,5TV-L E13-Stelle. Insgesamt sind die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern. Die Universität ermöglicht durch familienfreundlichere Strukturen die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und wissenschaftlicher Karriere.
Zielgruppe	Professorinnen, Habilitandinnen, Postdoktorandinnen, Doktorandinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Finanzielle Unterstützung der Departments zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten für Wissenschaftlerinnen: a) Mutterschutzvertretung b) Technische Assistenzstelle für Labortätigkeit während des erweiterten Mutterschutzes
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung bzw. den erweiterten Mutterschutzzeiten.
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung oder Beförderungen bzw. bei Berufungen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF, Familienservice der FAU, ZV-Projektkoordination

*Rahmenbedingung 5:***Qualitätssicherung in 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“.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren.
Handlungsansatz	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“.
Zielgruppe	Mitglieder der jeweiligen Berufungskommission, Professor/-innen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Scouting, Findungssymposien und Headhunting exzellenter Frauen soll gezielt betrieben werden. Neben der allgemeinen Belehrung aller Ausschussmitglieder durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden sollen Frauenbeauftragte, die in der Berufungskommission sitzen, geschult werden, um die Berufungsverfahren adäquat begleiten zu können.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin/dem Dekan, Referat S-Ber in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten
Zeitrahen/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
Vernetzung	Die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren soll fakultätsübergreifend stattfinden

Rahmenbedingung 6: Gastprofessur

Eine rotierende Gastprofessur an vier Fakultäten soll zum einen als Rollenmodell für alle Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FAU dienen. Zum anderen soll sie eine Vorbildfunktion für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen einnehmen und zur weiblichen Nachwuchsförderung beitragen. Zuletzt soll die Gastprofessur 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	Rotierende Gastprofessur zur Verstärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen.
Zielgruppe	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TF, insbesondere aber Studentinnen, promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen, sowie Juniorprofessorinnen.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Jeweils im Sommer lehrt eine ausgewählte Frau für ein Semester (6 Monate) insbesondere in den Fakultäten, in denen Professorinnen 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
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme
Verantwortliche	Fakultätsrat, Fakultätsfrauenbeauftragte, Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	W2 Professur ca. 5 506 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate oder nur für Vorlesungszeit) W3 Professur ca. 6 474 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate oder nur für Vorlesungszeit) 11 250 €/Jahr (Laufzeit vier Jahre)
Erfolgskriterien	Erhöhung des Anteils von Frauen, die sich für eine Wissenschaftskarriere entscheiden, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Die Maßnahme soll fakultätsübergreifend umgesetzt werden

Strukturelle Fördermaßnahme 1: Gastvorträge

Die TF bietet Fach- und Karrierevorträge sowie Diskussionsrunden von und mit hochkarätigen Wissenschaftlerinnen an der Universität an. Ebenso sollen Vorträge und Workshops zum Thema Frauen in MINT angeboten werden, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TF für das Thema zu sensibilisieren. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit insbesondere Studentinnen und Mitarbeiterinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz weiblicher Rollenmodelle in der Wissenschaft als Vorbild für Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft zu binden.
Handlungsansatz	Präsentation von Rollenmodellen durch Fachvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen.
Zielgruppe	Alle Beschäftigten der TF, insbesondere Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um einerseits zu ihren Forschungsthemen zu referieren und andererseits auch ihre Karrierewege, als Frauen in der Wissenschaft, mit Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu teilen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TF sollen hinsichtlich spezifischer Aspekte von Frauen in MINT sensibilisiert werden und verstärkt weibliche Rollenmodelle in ihrem Alltag erfahren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme, Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Vortragenden aus dem Bereich der Wissenschaft.
Verantwortliche	Departmentsprecherinnen/Departmentsprecher in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der TF
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	25 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF und ZV-Projektkoordination

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit

Die TF gewährleistet die Etablierung und Aufrechterhaltung einer über die Fakultät hinaus sichtbaren geschlechter- und familiensensiblen Infrastruktur. Das Thema wird als regulärer Tagesordnungspunkt (TOP) in den ständigen Gremien der Fakultät aufgenommen. Es wird eine geschlechtergerechte bildliche und sprachliche Darstellung in allen bestehenden Informationsmedien (z. B. Fakultätsprotokolle, Webseiten, Flyer, Evaluierungsbögen) der Fakultät garantiert. Mit der Maßnahme soll eine Verstärkung des Bewusstseins für den Status quo bei Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit erreicht werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Gleichstellungsziele bzw. Förderung von Familienfreundlichkeit einerseits und Notwendigkeiten und Ziele des Wissenschaftssystems andererseits müssen weitgehend in Einklang gebracht werden. Status quo in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist häufig nicht bekannt.
Handlungsansatz	Etablierung einer sichtbaren Infrastruktur mit verbesserter Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit in der Fakultät.
Zielgruppe	Alle Mitglieder der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Aufnahme dieser Thematik als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der TF, z. B. Aufnahme des Themas als regulären TOP in den Gremien; geschlechtergerechte Darstellungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit; Informationen über Frauen- und Familienfördermaßnahmen als Rubrik in bestehenden Informationsmedien der Fakultät.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Tradierte Strukturen
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Referentinnen/Referenten der Fakultät, Frauenbeauftragte der TF, Familienservice, Büro für Gender und Diversity.
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Geschlechter- und familiensensible Selbst- und Außendarstellung der TF; Verstärkung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit; Frauenbeauftragte als beratende und wertgeschätzte Unterstützung zur Umsetzung der Aufgabe.
Vernetzung	Dekanat mit Departments, Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Frauenbeauftragte, Referentinnen/Referenten der Fakultät, ZV-Projektkoordination, Familienservice, Büro für Gender und Diversity

Personelle Fördermaßnahme 1: Praktika für Schülerinnen

Die TF bietet jährlich gesonderte Veranstaltungen für Schülerinnen an, um diese für ein technisches Studium zu motivieren. Zudem achtet sie auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in gemischtgeschlechtlichen Schülerinnen- und Schülerpraktika.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil an der TF
Handlungsansatz	Veranstaltungen speziell für Mädchen (z. B. Girls' Day, Mädchen- und Technik-Praktikum, Forscherinnen-Camp)
Zielgruppe	Schülerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die teilnehmenden Schülerinnen erhalten ein Zertifikat. Für gemischtgeschlechtliche Veranstaltungen sollen Schülerinnen darüber hinaus ganz gezielt angeworben werden. Auf geschlechtergerechte Sprache und bildliche Darstellung ist in allen Informationsmaterialien zu achten. Es ist darauf zu achten, dass v.a. das weibliche wissenschaftliche Personal der Fakultät in Vorbildfunktion eingebunden wird. Die teilnehmenden Lehrstühle werden auf Antrag durch die Frauenbeauftragten der TF mit Sach- und Hilfskraftmitteln unterstützt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelndes Engagement einzelner Departments, zu geringe Anwerbung der Schülerinnen, geringe Akzeptanz seitens der Schulen, Vorbehalte gegenüber Frauenfördermaßnahmen.
Verantwortliche	Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät, Studiendekanat, Frauenbeauftragte der beteiligten Departments
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022; mindestens zwei Mädchen-Praktika pro Jahr
Aufwand/Kosten	40 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe; hohe Teilnehmerinnenzahlen; Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der TF.
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TF und der ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 2: **Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen**

Die TF prämiert herausragende Promotionsarbeiten ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Preisgeld.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Sichtbarmachung sowie Förderung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF.
Handlungsansatz	Würdigung herausragender Promotionen durch Vergabe eines Promotionspreises.
Zielgruppe	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF nach Abschluss ihrer Promotion.
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Einmal jährlich wird eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre exzellente Promotionsarbeit ausgezeichnet.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Nachfrage, zu wenig Arbeiten mit Auszeichnung
Verantwortliche	Dekanin/Dekan mit den Frauenbeauftragten der TF
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2018-31.12.2022
Aufwand/Kosten	2 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage; Anzahl an Kandidatinnen
Vernetzung	Dekanin/Dekan mit den Frauenbeauftragten der TF, ZV-Projektkoordination sowie der Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TF

*Personelle Fördermaßnahme 3:***Reisestipendium für herausragende Studentinnen und Doktorandinnen***

Die TF möchte herausragende Studentinnen und Doktorandinnen für eine weitere wissenschaftliche Karriere motivieren bzw. sie in der Fortführung derselben weiter bestärken.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Anteil an Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, insbesondere in den Departments Informatik, Maschinenbau und Elektrotechnik.
Handlungsansatz	Gezielte Förderung einer Tagung oder eines kurzen Forschungsaufenthaltes für Studentinnen im Masterstudium bzw. nachweislich exzellenten Doktorandinnen.
Zielgruppe	Studentinnen im Masterstudium, exzellente Doktorandinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Förderung einer Tagungsreise oder eines kurzen Forschungsaufenthaltes bei aktiver Teilnahme z. B. in Form eines eigenen Vortrags oder Posters zu den bisher erzielten Forschungsergebnissen. Auf der Ebene der Masterstudentinnen ist ein Empfehlungsschreiben der/des jeweiligen Ordinarius beizufügen; Exzellenz auf der Ebene der Doktorandinnen wird z. B. durch Benennung als Finalistin in einem Student Paper Contest oder durch einen eingeladenen Vortrag nachgewiesen. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Zertifikat. Ein Erfahrungsbericht soll als Pressemeldung über die jeweils geeigneten Kanäle der TF/FAU erfolgen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten TF und daraus folgend mangelnde Nutzung/Inanspruchnahme der Mittel
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF, ZV-Koordination
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	12 500 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Frauenbeauftragten der TF; Maßnahmen werden intensiv genutzt.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Frauenbeauftragten der TF

Personelle Fördermaßnahme 4: International Visiting Scholarship nach extern*

Die TF fördert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab Qualifikationsstufe PostDoc⁺, d.h. weibliche PostDocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) der Fakultät, indem sie diese bei einem Forschungsaufenthalt im Ausland mit einem Stipendium von maximal 10 000 €/pro Person unterstützt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Forschungsaufenthalte an ausländischen Wissenschaftsstandorten sind ein zentraler Bestandteil einer wissenschaftlicher Karrieren.
Handlungsansatz	Reisestipendium für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF (ab Qualifikationsstufe PostDoc ⁺).
Zielgruppe	Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen, die einen Aufenthalt im Ausland planen.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Die Frauenbeauftragte der TF ruft einmal im Jahr fakultätsweit zu Bewerbungen für das Reisestipendium auf. Interessentinnen reichen einen Antrag inklusive a) einer wissenschaftlichen Begründung für den Auslandsaufenthalt, b) einer Budgetplanung und c) eines Ausblicks auf den (messbaren) Nutzen des Auslandsaufenthaltes ein. Die Stipendiatinnen erhalten ein Zertifikat, das sie ihren Unterlagen beilegen können.</p> <p>Das Gremium der TF Frauenbeauftragten entscheidet anhand wissenschaftlicher Kriterien und der karrierefördernden Aspekte des Auslandsaufenthaltes über die Anträge.</p> <p>Ein Erfahrungsbericht soll als Pressemeldung über die jeweils geeigneten Kanäle der TF/FAU erfolgen.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu geringes Interesse
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	50 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft; intensive Nutzung des Angebots; Aufbau und Stärkung internationaler Forschungsoperationen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF, Departments und Lehrstühle der TF

Personelle Fördermaßnahme 5: Visiting Scholarship an die TF*

Die TF unterstützt exzellente externe Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einem Forschungsaufenthalt an der Fakultät durch ein Stipendium. Diese Maßnahme fördert die Internationalisierung der FAU und kann als strategische Headhunting-Maßnahme genutzt werden, um Kontakte zu hochkarätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu knüpfen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Einführung von Visiting Scholarships als Headhunting-Maßnahme, um hochkarätige Nachwuchswissenschaftlerinnen kennenzulernen und die TF bei externen Wissenschaftlerinnen bekannter zu machen.
Handlungsansatz	Forschungsstipendium für herausragende externe Nachwuchswissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Externe Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab fortgeschrittener Promotion), die einen Forschungsaufenthalt an der TF planen.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Auf formlosen Antrag durch eine Professorin oder einen Professor der TF entscheidet das Gremium der TF Frauenbeauftragten über die Vergabe des Forschungsstipendiums.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringer Bekanntheitsgrad; zu geringes Interesse
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	20 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft; intensive Nutzung des Angebots; Aufbau und Stärkung (inter)nationaler Forschungs Kooperationen; mehr weibliche Bewerbungen in Berufungsverfahren.
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF, Departments und Lehrstühle der TF

Personelle Fördermaßnahme 6: ARIADNETechNat I (Junior)*

In Kooperation mit der Naturwissenschaftlichen Fakultät (NF) werden herausragende Studentinnen individuell gefördert und begleitet, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere in einem technischen bzw. naturwissenschaftlichen Gebiet zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil in allen Studiengängen der TF; Frauenanteil bei den Promotionen/Habilitationen in allen Fächern zu gering; Reduktion der Abbruchquote bei Promovendinnen.
Handlungsansatz	Information und Karriereförderung durch Mentoring-Programm
Zielgruppe	Masterstudentinnen der TF/NF mit Interesse an einer Promotion; Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF/NF (ab Qualifikationsstufe Promovendin), die sich durch die aktive Teilnahme als Mentorin persönlich weiterentwickeln.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Masterstudentinnen, die sich noch im Studium befinden oder dieses bereits abgeschlossen haben, werden individuell durch Doktorand/-innen der FAU, die als Mentorin/Mentor fungieren, gefördert. Die Teilnehmerinnen sowie Mentorinnen und Mentoren erhalten ein Zertifikat.</p> <p><u>Rahmenprogramm:</u> Vernetzung der wissenschaftlich und leistungsmäßig herausragenden Masterstudentinnen durch Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen; zusätzliche Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen mit Wissenschaftlerinnen der FAU die beispielhaft Karrierewege aufzeigen; eigene Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, PostDocs, Habilitandinnen, Professorinnen) fungieren als Rollenmodell und berichten z. B. über ihre Karrierewege in die Wissenschaft sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu geringe Teilnahme, fehlende finanzielle Mittel, zu wenig geeignete Mentorinnen und Mentoren
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF/NF in Kooperation mit Mentoring-Projektorganisation (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung sowie die Frauenbeauftragten der TF)
Zeitrahmen/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 9 Monate; 01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	95 000/3 €/Laufzeit. Darin enthalten sind Personal- und Sachkosten.
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in den Departments der TF; deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe; gesteigertes Interesse der Mentees eine wissenschaftliche Karriere zu beginnen
Vernetzung	Frauenbeauftragte TF und NF, Mentorinnen/Mentoren, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, FBZHL, Universitätsbibliothek, Serviceeinrichtungen der Fakultäten, ZV-Projektorganisation

Personelle Fördermaßnahme 7: ARIADNETechNat II (Doktorandinnen)*

ARIADNETechNat II fördert und begleitet in Kooperation mit der NF leistungsmäßig herausragende Promovendinnen, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen/Habilitationen an der TF; Verlassensquote bei Promovendinnen soll reduziert werden.
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der NF; Unterstützung der Mentees auf dem Weg zur Professur
Zielgruppe	Promovendinnen als Mentees sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF/NF (ab Qualifikationsstufe PostDoc ⁺), die sich durch die aktive Teilnahme als Mentorin persönlich weiterentwickeln.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell gefördert durch Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Die Teilnehmerinnen sowie Mentorinnen und Mentoren erhalten ein Zertifikat. <u>Rahmenprogramm:</u> Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen; Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops; eine enge Abstimmung mit den bereits existierenden Graduierten an der FAU wird explizit angestrebt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel, zu geringe Teilnahme, geringes Interesse, zu wenig geeignete Mentorinnen und Mentoren.
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF/NF in Kooperation mit Mentoring-Projektkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung sowie die Frauenbeauftragten der TF).
Zeitrahen/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate; 01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	95 000/3 €/Laufzeit. Darin enthalten sind Personal- und Sachkosten
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät; deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe; erfolgreiche Promovendinnen, welche sich für eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion entscheiden.
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF und der NF, Mentorinnen/Mentoren, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, Fortbildungszentrum Hochschullehre, Universitätsbibliothek, Serviceeinrichtungen der Fakultäten, ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 8: ARIADNETechNat III (PostDoc⁺)*

ARIADNE TechNat III fördert und begleitet in Kooperation mit der NF wissenschaftlich und leistungsmäßig herausragende weibliche PostDocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu motivieren. Ziel ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Departments auf ihrem Weg in die Professur zu unterstützen und den Frauenanteil bei den unbefristeten Akademischen Ratsstellen zu erhöhen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil bei Professuren, Juniorprofessuren, Habilitationen, akademischen Ratsstellen; Aufbau von Netzwerken und Einführung der Frauen in Netzwerke; Sensibilisierung der Professorinnen/Professoren (Mentorinnen/Mentoren) für Probleme von Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen.
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der Nat.Fak
Zielgruppe	Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen (als Mentee), Professorinnen/Professoren der TF/NF (als Mentorinnen/Mentoren)
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell durch Professorinnen/Professoren gefördert, die als Mentorinnen/Mentoren eingesetzt werden. Die Teilnehmerinnen sowie Mentorinnen/Mentoren erhalten ein Zertifikat. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen; Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops, welche speziell auf zielgruppenspezifische Fragestellungen wie z. B. Berufungsverfahren, Berufbarkeit, Leadership in Science ausgerichtet sind.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel, zu geringe Teilnahme, zu wenig geeignete Mentorinnen und Mentoren
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF/NF in Kooperation mit Mentoring-Projektkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung sowie die Frauenbeauftragten der TF)
Zeitraumen/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate; 01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	95 000/3 €/Laufzeit. Darin enthalten sind Personal- und Sachkosten
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät; deutliche Nachfrage und Interesse am ARIADNE Programm in der Zielgruppe; mehr Habilitationen und aus der TF stammende Professorinnen; mehr Akademische Rätinnen mit unbefristeten Stellen an der TF
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF und der NF, Mentorinnen/Mentoren, Departmentsprecherin/Departmentsprecher, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, Fortbildungszentrum Hochschullehre, Serviceeinrichtungen der Fakultäten, ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 9: Coachings*

Für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen werden Mittel für individuell abgestimmte Coachings zur Verfügung gestellt, um gezielt auf deren Bedürfnisse einzugehen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil bei Professuren, Juniorprofessuren, Habilitationen, akademischen Ratsstellen. Verlust von Frauen nach Abschluss der Promotion.
Handlungsansatz	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten Mittel für individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Coachings.
Zielgruppe	In den Departments Werkstoffwissenschaften sowie Chemie- und Bioingenieurwesen: weibliche PostDocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen. In den Departments Informatik, Maschinenbau, Elektrotechnik: Doktorandinnen am Ende ihrer Promotion, weibliche PostDocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen. ^{§§}
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerin erhält Mittel für bis zu sechs Sitzungen (max. 1 200 €), um zusammen mit einer Trainerin oder einem Trainer z. B. gezielt an einem Defizit zu arbeiten oder sich auf ein Berufungsgespräch vorzubereiten. Geeignete Trainerinnen und Trainer werden durch Eigeninitiative oder in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) identifiziert.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu geringe Beteiligung; mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2013 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	20 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät; deutliche Nachfrage und Interesse in der Zielgruppe; mehr Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Stellen; mehr Wissenschaftlerinnen in verantwortungsvollen Positionen
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF, ZV-Projektkoordination, Fortbildungszentrum Hochschullehre, DFG-Verbundprojekt, über Forschungsverbände der FAU zur Förderung der Gleichstellung

^{§§}Aufgrund des geringen Frauenanteils werden in den Departments Energietechnik, Informatik und Maschinenbau auch Doktorandinnen einbezogen.

Personelle Fördermaßnahme 10: Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen

Jede neu an die TF berufene W1- oder W2-Professorin erhält zusätzlich zur verhandelten Ausstattung eine Anschubfinanzierung.

Bei Berufungsverhandlungen mit exzellenten Wissenschaftlerinnen für eine W3-Professur setzt sich die Universitätsleitung dafür ein, dass im Rahmen des Möglichen alles getan wird, ein konkurrenzfähiges Angebot zu erstellen und die Wissenschaftlerin für die FAU zu gewinnen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Professorinnenanteil an der TF, Erhöhung der Attraktivität des Standorts für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen.
Handlungsansatz	Vergabe einer Anschubfinanzierung, die der neu berufenen Professorin zusätzlich zu den verhandelten Mitteln zugewiesen wird.
Zielgruppe	Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Jede auf eine W1- oder W2-Professur berufene Frau erhält zusätzlich zu den verhandelten Mitteln eine einmalige Anschubfinanzierung von 50 000 €. Die Anschubfinanzierung wird nach Annahme des Rufs durch ein formloses Schreiben der Fakultätsfrauenbeauftragten an die UL beantragt. Bei Berufungsverhandlungen auf W3-Professuren setzt sich die UL dafür ein, dass alles im Rahmen des Möglichen getan wird, um ein konkurrenzfähiges Angebot zu erstellen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Berufung einer Frau auf eine W1- oder W2-Professur: 50 000 €. Der Betrag wird der neu berufenen Professorin zugewiesen. Berufung einer Frau auf eine W3-Professur: Verhandlungsbasis.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren der TF
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF mit Dekanat der TF und Universitätsleitung sowie ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 11: **Kurzzeitkinderpflege***

Die TF unterstützt Eltern (Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bei kurzzeitig erkrankten Kindern oder beruflich bedingten Belastungsspitzen, welche eine intensivere Betreuung der Kinder erfordern durch Vermittlung an den Familienservice. Durch die Kurzzeitkinderpflege soll das Ziel verfolgt werden, schnelle und flexible Hilfe bei der Kinderbetreuung zu leisten, um bei Betreuungsengpässen die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie zu erleichtern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie.
Handlungsansatz	Die Fakultätsfrauenbeauftragten vermitteln als zusätzliche Anlaufstelle betroffene Mütter und Väter an den Familienservice der FAU. Durch intensive Bewerbung wird auf dieses Betreuungsangebot hingewiesen. Sie ersetzt ausdrücklich nicht die regulären und regelmäßigen Betreuungsangebote.
Zielgruppe	Alle Eltern der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vermittlung an den Familienservice, intensive Bewerbung des Betreuungsangebots im Familienservice durch die Frauenbeauftragten der TF
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Erhöhte Sichtbarkeit des Familienservices im Bereich Notfallbetreuung.
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF mit dem Familienservice der FAU

Personelle Fördermaßnahme 12: Einrichtung von Kurzzeit-Heimarbeitsplätzen*

Die TF unterstützt Eltern (Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bei der Einrichtung eines mobilen Kurzzeit-Heimarbeitsplatzes in Notfall- und berufsbedingten Belastungssituationen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium
Handlungsansatz	In Notfallsituationen (krankes Kind usw.) sollen Eltern durch einen mobilen Kurzzeit-Heimarbeitsplatz unterstützt werden. Hierfür erfolgt die Vermittlung durch die Frauenbeauftragten der TF an das RRZE der FAU, welches einen Laptop für den Zeitraum der Belastung zur Verfügung stellt.
Zielgruppe	Alle Eltern der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vermittlung an das RRZE zur Bereitstellung eines Laptops zur Leihgabe.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der TF
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	2 500 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die TF-Frauenbeauftragten; Maßnahmen werden intensiv genutzt
Vernetzung	Frauenbeauftragte der TF mit dem RRZE der FAU

Finanztabelle

Zielvereinbarungen 2018-2022 zwischen der Universitätsleitung und der Technischen Fakultät



Gesamtsumme der Gelder 2018-2022	586.500 €
Durchschnitt: Summe/Jahr	117.300 €
2018-2021 Summe/Jahr	119.550 €
2022 Summe/Jahr	108.300 €

	Personalkosten
	Sachkosten

Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Amt der Frauenbeauftragten	Sekretär/in (100% TV-L E6)	46.300 €	46.300 €	46.300 €	46.300 €	46.300 €	231.500 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	5.000 €
Evaluation der Maßnahmen TF	Erfolgsmessung	6.000 €	6.000 €	6.000 €	6.000 €	6.000 €	30.000 €
Familienfreundlichkeit	Mutterschutzvertretung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Qualitätssicherung in Berufungen	Leitfaden, Findungssymposien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gastprofessur	Vorbildfunktion	11.250 €	11.250 €	11.250 €	11.250 €	0 €	45.000 €
		64.550 €	64.550 €	64.550 €	64.550 €	53.300 €	311.500 €

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Gastvorträge	Rollenmodelle	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €
Geschlechtergerechtigkeit	verschiedene Maßnahmen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €

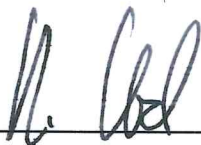
Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	
Schülerinnen	verschiedene Maßnahmen	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	40.000 €
Promotionspreis	exzell. Nachwuchswissenschaftl.	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
Reisestipendium	Studentinnen/Doktorandinnen	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	12.500 €
International Scholarship outgoing	Studentinnen/Doktorandinnen	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	50.000 €
Visiting Scholarship incoming	Forschungsstipendien an FAU	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	20.000 €
ARIADNETechNat Mentoring	Koordinator/in (0,5 TV-L E13) Teilfinanz.	16.500 €	16.500 €	16.500 €	16.500 €	16.500 €	82.500 €
ARIADNETechNat Mentoring I	Junior Mentoring /Masterstudentinnen	500 €	500 €	500 €	500 €	500 €	2.500 €
ARIADNETechNat Mentoring II	Promovendinnen	1.600 €	1.600 €	1.600 €	1.600 €	1.600 €	8.000 €
ARIADNETechNat Mentoring III	Postdocs, Habilitandinnen/Juniorprofessorinnen	400 €	400 €	400 €	400 €	400 €	2.000 €
Coachings	exzell. Nachwuchswissenschaftl.	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	20.000 €
Anschubfinanzierung	bei Berufung einer Professorin	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kurzzeitkinderpflege	Verbesserung der Vereinbarkeit	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kurzzeit-Heim Arbeitsplätzen	Unterstütz. in Notfallsituationen	500 €	500 €	500 €	500 €	500 €	2.500 €
		50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €	250.000 €

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 black ink, appearing to read 'R. Lerch', written over a horizontal line.

Prof. Dr.-Ing. Reinhard Lerch
Dekan der Technischen Fakultät

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Hornegger', written over a horizontal line.

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