



Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und der DFG

6.1 Erhöhung der universitären Frauenanteile

Eine Festlegung von universitätsweiten Zielzahlen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft erweist sich aufgrund der Fächervielfalt an der Universität Erlangen-Nürnberg als wenig zielführend. Vielmehr zeigten die Analysen statistischer Kennzahlen und der speziellen Problemlagen der Fakultäten, dass die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an bestimmten Ansatzpunkten erfolgen muss. Im Folgenden sind die fakultätsspezifischen Zielzahlen beschrieben.

Zielformulierungen

In den am 25. Mai 2007 bzw. 30. Januar 2008 von Hochschulleitung und den Dekanen der Fakultäten unterzeichneten Zielvereinbarungen mit einer Laufzeit von jeweils fünf Jahren wurden folgende fakultätsspezifische Ziele beschlossen:

Medizinische Fakultät (25.Mai 2007)

Die Medizinische Fakultät und das Klinikum haben sich zum Ziel gesetzt:

- den Anteil habilitierter Frauen von 17 Prozent (2004-2006) auf 25 Prozent (2010-2012) und
- den Professorinnenanteil von 7 Prozent (2006) auf 10 Prozent (2012) zu erhöhen.

Technische Fakultät (25.Mai 2007)

Eines der Ziele der Technischen Fakultät ist, den Studienanfängerinnenanteil bis 2012 von 18 auf 22 Prozent zu erhöhen. Aufgrund des neuen Studiengangs Life Science Engineering mit einem Studentinnenanteil von 53 Prozent kann bereits jetzt eine Erhöhung auf insgesamt 24 Prozent verzeichnet werden.

Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie (30. Januar 2008)

Angestrebt wird:

- den Anteil promovierter Frauen der Fakultät von derzeit (2004-2006) 52 Prozent weiter zu steigern,
 - den Anteil habilitierter Frauen von derzeit (2004-2006) 30 Prozent weiter zu steigern, und
 - den Professorinnenanteil der Fakultät von derzeit (2007) 20 Prozent weiter zu erhöhen.
- Insbesondere in den Departments und Karrierestufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die beschlossenen Maßnahmen greifen und zur Steigerung des Frauenanteils beitragen.

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)

Die in den Zielvereinbarungen beschlossenen Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil promovierter Frauen der Fakultät von 23 Prozent (SS 04-WS 06/07) auf 30 Prozent bis 2012 (SS 09-WS 11/12) zu erhöhen
- den Professorinnenanteil der Fakultät von 11 auf 17 Prozent bis 2012 zu erhöhen.

Naturwissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)

Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen sollen dazu beitragen:

- den Anteil promovierter Frauen um 5 Prozent bis 2012 (Durchschnitt der Jahre Dez. 2009-Dez. 2012) zu steigern

- den Studentinnenanteil im Department Physik von 18 Prozent auf 23 Prozent bis 2012 zu steigern, sowie im Department Mathematik zu erhalten (derzeit 42 Prozent).

Zusätzlich setzt sich die Universität Erlangen-Nürnberg zum Ziel, den Männeranteil in den Lehrämtern insbesondere für den Bereich der Grund- und Hauptschulen.

Abschluss	Männlich WS07/08	Gesamt WS07/08	Männeranteil WS07/08 in %	Ziel für 2013
Lehramt Gesamt	1.377	4.736	29%	32%
Lehramt Grundschulen	46	741	6%	12%
Lehramt Hauptschulen	96	643	15%	20%
Lehramt Realschulen	428	1.187	36%	40%
Lehramt Gymnasien	847	2.165	39%	40%

Quelle: Abteilung Strategie, [http://www.uni-](http://www.uni-erlangen.de/universitaet/statistik/studierende/studierende_nach_studienabschluss_zeitreihe.pdf)

[erlangen.de/universitaet/statistik/studierende/studierende_nach_studienabschluss_zeitreihe.pdf](http://www.uni-erlangen.de/universitaet/statistik/studierende/studierende_nach_studienabschluss_zeitreihe.pdf)

Die Erreichung aller dargelegten differenzierten Zielzahlen würde sich in der universitären Gesamtstatistik wie folgt niederschlagen:

Qualifikationsstufe/ Bereich	WS 07/08	Ziel für 2013
Studienanfängerinnen	55%	55%
Absolventinnen	55%	55%
Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen	38%*	41%**
Frauenanteil an abgeschlossenen Habilitationen	23%*	27%**
Professorinnen	11%	14%

*in den ZV wird Zeitraum von SS05-WS07/08 berücksichtigt, da 1 Semester nicht aussagekräftig ist

*in den ZV wird Zeitraum von SS09-WS11/12 berücksichtigt, da 1 Semester nicht aussagekräftig ist

6.2 Neue bzw. zukünftige Maßnahmen zur Erreichung der benannten Ziele

6.2.1 DURCHGÄNGIGE strukturelle Gleichstellung

▪ Universitätsübergreifendes Gleichstellungskonzept

Auf der Basis einer weit reichenden Diskussion zwischen Universitätsleitung, Frauenbeauftragten, der AG Chancengleichheit sowie zentralen und fakultätsspezifischen Gremien wird ein universitätsübergreifendes Gleichstellungskonzept erstellt.

▪ Personelle Aufstockung der ZV-Koordinationsstelle

Die ZV-Koordinationsstelle soll im Laufe des Jahres 2009 aufgrund der im Jahr 2008 erfolgten Ausweitung der Zielvereinbarungen auf alle Fakultäten sowie der Modifizierung der bestehenden Zielvereinbarungen im Zuge der Strukturreform der Universität von einer momentan 0,5 TVL E13 auf eine 1,0 TVL E13-Stelle aufgestockt werden. Ausweitung wie Modifizierung der Zielvereinbarungen bedingen ein erhöhtes Volumen an zu verwaltenden Geldern, eine deutlich gestiegene Zahl an zu bearbeitenden Förderanträgen, erweiterte Aufgaben bezüglich Evaluierung, Berichterstattung und Beratung und somit - insgesamt betrachtet - einen deutlich erhöhten Arbeits- und Zeitaufwand. Für die kontinuierliche Überprüfung, Optimierung und Weiterentwicklung der Mentoring-Programme der Universität bedarf es zudem der vermehrten Unterstützung und Betreuung der Projektleitungen der einzelnen Mentoring-Programme. Nicht zuletzt durch

die neuen Zielvereinbarungen mit der DFG wird das Aufgabengebiet der Koordinatorin des „Projektes Zielvereinbarungen“ deutlich erweitert werden. (s. Antrag von Frau Enzelberger vom Februar 2009; liegt dem Kanzler vor.)

6.2.2. TRANSPARENTE strukturelle Gleichstellung

- **Studien- und Wissenschaftskarriere-Verlaufsmonitoring mit Datensammlung und Evaluierung der Studien- bzw. Wissenschaftsverläufe (Übergänge BA/MA, Promotion, Habilitation etc.)**

Im Rahmen der Erarbeitung eines Konzeptes zur systematischen Qualitätssicherung der Arbeit in Forschung und Lehre, das ebenso die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wie auch die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags einschließt, wird bis Ende des Jahres 2010 eine Stelle eingerichtet, deren Aufgabe es ist, alle für ein effektives Studien- und Wissenschaftskarriere-Verlaufsmonitoring notwendigen und somit auch geschlechtsspezifischen Daten zu sammeln und aufzubereiten. In den Arbeitsbereich der Stelle fällt somit auch die Messung der Erfolge bei der Umsetzung der Zielvereinbarungen in Bezug auf die DFG-Gleichstellungsstandards.

Die an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie jährlich durchgeführte wissenschaftliche Überprüfung der Durchführung und Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung der fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen auf der Basis einer 360-Grad-Umfrage unter der professionellen Leitung von Prof. Dr. Wittenberg, Lehrstuhl für Soziologie, soll auf alle Fakultäten ausgeweitet werden.

6.2.3 WETTBEWERBSFÄHIGE UND ZUKUNFTSORIENTIERTE strukturelle Gleichstellung

- **Dual Career Service**

Der bestehende Dual Career Service, wie er vom Kanzler und seinem Büro seit Langem geleistet wird, wird durch Kooperation mit dem Career Service der Universität erweitert.

- **Ausweitung des „Head Hunting“ auf alle Fakultäten**

Das an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, der Technischen und Medizinischen Fakultät im Rahmen der mit den Fakultäten der Universität abgeschlossenen Zielvereinbarungen soll in Zukunft auf alle Fakultäten ausgeweitet werden, begleitet von der Entwicklung eines effektiven Head Hunting-Konzeptes.

- **Überprüfung der Möglichkeit der Umsetzung eines Teilzeitstudiums**

Die Universität Erlangen-Nürnberg wird die Möglichkeit der Einrichtung von Teilzeitstudiengängen - v. a. mit dem Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie - in engem Kontakt mit dem Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) prüfen. Das IHF hat zugesagt, die Universität auf der Basis seiner wissenschaftlichen Erfahrungen zu dieser Thematik zu unterstützen.

- **Personelle Erweiterung des Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums von einer TVL E10- auf eine TVL E13-Stelle**

Mit Bezug auf die Erfahrungen hinsichtlich der Aufgabenfülle und des Arbeitsanfalls und die inhaltlichen Ansprüche an die Tätigkeiten beabsichtigt die Universität, die bestehende halbe TVL E10-Stelle auf eine TVL E13 Vollzeitstelle aufzustocken. (s. Antrag von Frau Enzelberger vom Februar 2009; Antrag liegt dem Kanzler vor.)

- **Erweiterung des Ferienbetreuungsangebots auf Kinder im Alter von 3-6 sowie 12-14 Jahren**

Die Universität wird das bestehende ganzjährige Ferienbetreuungsprogramm für Kinder der Studierenden sowie der Beschäftigten der Universität und des Universitätsklinikums im Alter von 6-12 Jahren ab 2009 in den Sommerferien für Kinder im Alter von 3-6 und für Jugendliche bis 14 Jahre öffnen. Am Standort Erlangen wird die Universität ein eigenes Programm entwickeln, am Standort Nürnberg werden KooperationspartnerInnen gesucht, mit denen gemeinsam ein entsprechendes Programm angeboten werden kann.

- **Einrichtung einer Kinderstube zur Kurzzeitbetreuung der Kinder von (Promotions-) Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern**

Die Universität Erlangen-Nürnberg strebt an, eine Spielstube für die Kurzzeitbetreuung von Kindern studierender Eltern und der Beschäftigten der Universität im Alter von zwei Monaten bis sechs Jahre einzurichten. (s. Antrag von Frau Enzelberger vom Februar 2009; liegt dem Kanzler vor.)

- **Aufbau eines Universitäts-Tagesmütternetzes**

Die Universität prüft, inwieweit es möglich ist, in Zusammenarbeit mit der Stadt Erlangen und der Stadt Nürnberg ein gemeinsames Tagesmütternetz aufzubauen.

- **Bedarfsgerechter Ausbau bestehender Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Kinderkrippen- und -gartenplätze) am Standort Erlangen und Nürnberg**

Geplant ist die Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots in Erlangen von momentan 27 universitären Krippenplätzen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität um 24 Krippenplätze im Kinderhaus „Kleiner Stern“ in Kooperation mit der AWO Erlangen-Höchstadt. In Nürnberg ist zum einen die Einrichtung einer altersübergreifenden Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Gelände des wirtschaftswissenschaftlichen Fachbereichs in Zusammenarbeit mit der AWO Nürnberg sowie die Bereitstellung eines bedarfsgerechten Kontingents von Kinderkrippen- und Kindergartenplätzen am Standort Regenburgerstraße in Kooperation mit „Champini“ geplant. In Verhandlungen mit den Hochschulen am Standort Nürnberg soll geklärt werden, inwieweit weitere Kooperationsmöglichkeiten in Bezug auf Kinderkrippen- und Kindergartenplätze für die Beschäftigten der Universität bestehen. Geplant ist weiterhin, in Gesprächen mit dem Studentenwerk und den Trägern der Kinderkrippen für Studierende zu ermitteln, inwieweit das Angebot an Krippenplätzen für Studierende der Nachfrage entspricht und gegebenenfalls das Angebot entsprechend anzupassen.

- **Aufbau eines Generationen-Netzwerks zur Kinder- und Hausaufgabenbetreuung**

Im Laufe der kommenden Jahre sollen die vielfältigen schon existierenden Kinderbetreuungsangebote der Universität ergänzt werden durch den Aufbau eines so genannten „Generationen-Netzwerkes“, im Rahmen dessen emeritierte Universitätsprofessorinnen und -professoren die Kinder von Studierenden und Beschäftigten im Schulkindalter, incl. deren Hausaufgaben, betreuen.

6.2.4 KOMPETENTE strukturelle Gleichstellung

- **Stärkung von Gendersensibilität**

Die Universität sucht ernsthaft nach einer neuen Methode zur Überprüfung der Gendersensibilität von neu zu berufenden Professorinnen und Professoren. Die Einrichtung eines Assessment Centers erscheint ihr jedoch das Berufungsverfahren weiter zu verkomplizieren, so dass mit einer Verlängerung des Verfahrens und hierdurch wiederum mit Nachteilen im Wettbewerb um hoch qualifizierte Professorinnen und Professoren zu rechnen ist. Obendrein besteht die Gefahr, dass Befragungen zur Gendersensibilität das Recht auf Datenschutz bzw. Individualrechte tangiert.

Schaffung bzw. Stärkung von Gendersensibilität an der Universität soll in Zukunft obendrein auf mehreren Wegen garantiert werden: - durch Einbeziehung der relevanten Entscheidungsträgerinnen und -träger, Gremien und Kommissionen der Universität, aller Frauenbeauftragten, Professorinnen und Professoren, der Studierendenvertreterinnen und -vertreter etc. sowohl in den Prozess des audit familiengerechte hochschule als auch in die Entwicklung eines universitätsweiten Gleichstellungskonzeptes und in die weiteren strategischen Überlegungen zur Fortführung der Gleichstellungspolitik in der AG Chancengleichheit; - durch die Maßnahmen und Projekte zur Sichtbarmachung weiblicher Forschungs- und Lehrleistungen, wie sie in der vorangestellten Stellungnahme vorgestellt wurden; - durch die fortgesetzte Umsetzung und Evaluierung der Zielvereinbarung; - durch die turnusmäßige Erhebung zu Genderforschungsprojekten an der Universität sowie deren Erfassung bzw. Einbau in die demnächst zu schaffende Forschungsdatenbank der Universität.

6.2.5 DURCHGÄNGIGE personelle Gleichstellung

- **Anpassung des Frauenanteil an Hilfskräften und/ oder Lehrbeauftragten an den Frauenanteil im jeweiligen Fach und der Qualifikationsstufe**

Die Universität wird darauf hinwirken, dass der Frauenanteil in den benannten Bereichen erhöht wird.

- **Boys' Day**

In Zukunft soll vor allem in den Lehramtsfächern, in den der Männeranteil sehr gering ist, ein Boys Day angeboten werden.

6.2.6 TRANSPARENTE personelle Gleichstellung

- **Berufungsleitfaden**

Die Universität erstellt unter Leitung des Kanzlers einen Berufsleitfaden. Im Rahmen des Programms „Fit for Science“ wird der Kanzler der Universität den Workshop zum Thema „Berufungsverhandlungen“ leiten.

6.2.7 WETTBEWERBSFÄHIGE UND ZUKUNFTSORIENTIERTE personelle Gleichstellung

- **Wiedereinstiegsstipendien**

Im Falle, dass der bayerische Staat das Programm „Förderung von Frauen in Forschung und Lehre“ neu auflegt, wird die Universität die Einrichtung von Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nach der Familienpause überlegen.

6.2.8 KOMPETENTE personelle Gleichstellung

- **Karriere fördernde Weiterbildungsangebote**

Für die Zukunft ist geplant zu überprüfen, inwieweit eine neue innovative Struktur aller Karriere fördernden Angebote und Projekte der Universität – gemeint sind vor allem die bestehenden Weiterbildungsprogramme des Frauenbüros, die Fortbildungsangebote im Rahmen der Mentoring-Programme sowie das 2008 neu aufgelegte Programm „Fit for Science“ - dazu beitragen kann, deren Erfolg noch zu steigern.