

# Frauenbeauftragte an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

## Ein Profil des Amtes

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	3
<b>2</b>	<b>Das Amt der Frauenbeauftragten</b> .....	3
2.1	Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags und der Frauenbeauftragten .....	4
2.2	Wahl und Amtszeit .....	7
2.3	Rechte der Frauenbeauftragten .....	8
<b>3</b>	<b>Aufgaben der Frauenbeauftragten</b> .....	9
3.1	Gremienarbeit .....	9
3.1.1	Universitätsfrauenbeauftragte*r .....	10
3.1.2	Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragte*r .....	11
3.2	Koordinierung und Vernetzung .....	11
3.3	Berufungsausschüsse .....	12
3.4	Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft .....	15
3.5	Frauenbeauftragte als wichtige Ansprechpersonen .....	16
3.6	Frauenbeauftragte als Multiplikator*innen .....	16
<b>4</b>	<b>Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU</b> .....	17
<b>5</b>	<b>Anhang</b> .....	22
5.1	Zielzahlen der Fakultäten 2018-2022 .....	22
5.2	Dokumente und Internetseiten .....	26

## 1 EINLEITUNG

Die 1743 gegründete Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) ist mit fünf Fakultäten, knapp 40.000 Studierenden und über 14.000 Mitarbeiter\*innen (mit Klinikum) eine der wenigen Volluniversitäten in Deutschland. Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist zentrale Querschnittsaufgabe der FAU. Sie genießt in allen Gremien und Kommissionen sowie auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen Priorität. Seit 2012 hat die FAU ihre Gleichstellungs- und Familienpolitik um die Strategie des Diversity Management erweitert. Niemand darf diskriminiert werden aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, der Religion, des sozialen Status, des Alters oder einer Behinderung. Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz und Familienfreundlichkeit sind im Sinne der Chancengleichheit Leitprinzipien der FAU. Das aktuelle [Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich 2018-2022](#) bildet die Grundlage für die inhaltliche, programmatische und praktische Ausrichtung der Gleichstellungs-, Diversity- und Familienpolitik der FAU. Den Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen kommt eine zentrale Funktion bei der Erfüllung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags zu. Die hier vorliegende Handreichung soll den Frauenbeauftragten der FAU die gesetzlichen und formalen Grundlagen des Amtes, die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten sowie die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU näherbringen. Bei weiteren Fragen können Sie sich jederzeit an das [Büro für Gender und Diversity der FAU](#) wenden.

## 2 DAS AMT DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten der Universitäten sind im Bayerischen Hochschulgesetz (BayHSchG) in Artikel 4 verankert (vgl. 2.1). Die Grundordnung der FAU ergänzt das BayHSchG und weist den Frauenbeauftragten in den §§ 21 und 22 eine zentrale und formal abgesicherte Rolle bei der Überwachung und Umsetzung

der Gleichstellungspraxis in den Organen und Gremien der Universität zu (vgl. 2.2 und 2.3). Die Namen der aktuell gewählten Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU sowie deren Vertreter\*innen finden Sie auf der [Internetseite des Büros für Gender und Diversity](#).

Die erste Frauenbeauftragte der FAU ist am 26. Juli 1989 ernannt worden. Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums fand am 26. Juli 2019 die Festveranstaltung „30 Jahre Frauenbeauftragte an der FAU: Ein langer Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft“ statt. Die gleichnamige Chronik, die auf dieser Veranstaltung vorgestellt wurde, würdigt die Etappen der Entwicklung und das jahrzehntelange Engagement. Die Chronik ist bei [FAU University Press](#) erschienen und Open Access zugänglich.

## 2.1 Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags und der Frauenbeauftragten

Bereits im Grundgesetz, Artikel 3 sind die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das Prinzip der substantiellen Gleichheit sowie das Gebot der Nichtdiskriminierung verankert.

### Grundgesetz

vom 23.05.1949, zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 15.11.2019 (BGBl. I S. 1546)

#### Art. 3 Absätze 2 und 3

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Mit einer Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG), das im Oktober 1988 in Kraft trat, wurde das Amt der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen verankert. An der FAU wurde 1989 Frau Professorin Dr. Renate Wittern-Sterzel als erste Universitätsfrauenbeauftragte gewählt.

### Bayerisches Hochschulgesetz

vom 23.05.2006, zuletzt geändert durch § 1 Abs. 186 der Verordnung vom 26.03.2019 (GVBl. S. 98)

#### Art. 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte

(1) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. <sup>2</sup>Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. <sup>3</sup>Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) <sup>1</sup>Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. <sup>2</sup>Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. <sup>3</sup>Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. <sup>4</sup>Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.

(3) <sup>1</sup>Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten der Hochschule und der Fakultäten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. <sup>2</sup>Frauenbeauftragte sind für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben zu entlasten.

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.

(5) Gesetzliche Bestimmungen für Frauenbeauftragte gelten auch für männliche Frauenbeauftragte

#### **Art. 5 Absatz 2 Sätze 1 und 2 Finanzierung**

(2) <sup>1</sup>Die Zuweisung der staatlichen Mittel orientiert sich an dem zur Erfüllung der Aufgaben nach Art. 2 erforderlichen Bedarf und an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. <sup>2</sup>Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.

#### **Art. 10 Absatz 1 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter**

(1) <sup>1</sup>Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. <sup>2</sup>Die Ergebnisse der Bewertungen sollen in nicht personenbezogener Form veröffentlicht werden. <sup>3</sup>Für die Organisation und Tätigkeit der Verwaltung gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

Im Bayerischen Hochschulpersonalgesetz (BayHSchPG) ist das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils an Professuren verankert:

#### **Bayerisches Hochschulpersonalgesetz**

vom 23.05.2006, zuletzt geändert durch § 1 Abs. 62 der Verordnung vom 26.03.2019 (GVBl. S. 98)

#### **Art. 18 Absatz 4 Satz 7 Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen**

(4) <sup>7</sup>Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.

#### **2.2 Wahl und Amtszeit**

Die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU sind in allen zentralen Gremien und Kommissionen der Universität und der Fakultäten vertreten. Seit April 2018 ist die Universitätsfrauenbeauftragte mit beratender Stimme Mitglied der Universitätsleitung. Für die Universitätsfrauenbeauftragte\*n werden zwei Stellvertreter\*innen, für die Fakultätsfrauenbeauftragten pro Department jeweils mindestens ein\*e Stellvertreter\*in gewählt. Dadurch können die fachspezifischen Belange der einzelnen Departments in besonderer Weise berücksichtigt werden. Zur Koordinierung ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information bilden die Frauenbeauftragten unter dem Vorsitz der\*des Universitätsfrauenbeauftragten das Gremium der Frauenbeauftragten, das mindestens einmal im Semester zusammentritt.

#### **Grundordnung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

(vom 20.06.2007, zuletzt geändert durch Satzung vom 19.03.2019)

#### **§ 21 Wahl der Frauenbeauftragten und ihre Amtszeiten**

(1)<sup>1</sup>Die Frauenbeauftragte oder der Frauenbeauftragte der Universität und ihre oder seine Vertretungen werden vom Senat aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. <sup>2</sup>Vor der Wahl hört die Präsidentin oder der Präsident die Frauenbeauftragten der Fakultäten über deren personelle Vorstellungen; über das Ergebnis der Anhörung ist der Senat zu unterrichten.

(2)<sup>1</sup>Die Frauenbeauftragte oder der Frauenbeauftragte der Fakultät und ihre oder seine Vertretungen werden vom Fakultätsrat aus dem Kreis der Personen gewählt, die dem an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal angehören und Mitglieder der Fakultät sind. <sup>2</sup>Vor der Wahl gibt die Dekanin oder der Dekan den weiblichen Mitgliedern des Personenkreises nach Satz 1 und der Fachschaftsvertretung Gelegenheit, personelle Vorstellungen einzubringen; über das Ergebnis ist der Fakultätsrat zu unterrichten.

(3)<sup>1</sup>Die Amtszeit der Frauenbeauftragten beträgt zwei Jahre. <sup>2</sup>Wiederwahl ist zulässig. <sup>3</sup>Eine Abwahl ist ausgeschlossen.

(4)<sup>1</sup>Für jede Frauenbeauftragte oder jeden Frauenbeauftragten können Vertretungen gewählt werden, die im Verhinderungsfalle der Frauenbeauftragten deren Funktionen wahrnehmen. <sup>2</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

(2)<sup>1</sup>Die Frauenbeauftragten an der Universität bilden zur Koordinierung ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information unter dem Vorsitz der Frauenbeauftragten oder des Frauenbeauftragten der Universität das Gremium der Frauenbeauftragten. <sup>2</sup>Es tritt mindestens einmal im Semester zusammen.

### 3 AUFGABEN DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

Der gesetzliche Auftrag der Frauenbeauftragten ist die Vermeidung von Nachteilen und die Vertretung der Interessen des weiblichen wissenschaftlichen Personals<sup>1</sup> und der Studentinnen sowie die Unterstützung der Universität bei der Erfüllung ihres Gleichstellungsauftrags. Besondere Beachtung erfährt dabei die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Erhöhung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

#### 3.1 Gremienarbeit

An der FAU ist das Amt der\*des Universitätsfrauenbeauftragten (mit zwei Stellvertreter\*innen) und das der\*des Fakultätsfrauenbeauftragten (mit Stellvertreter\*innen auf Fachbereichs- bzw. Departmentsebene) institutionalisiert. Die\*Der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragte und ihre\*seine Stellvertreter\*innen nehmen an allen wichtigen Gremien und ständigen Kommissionen als stimmberechtigte oder beratende Mitglieder teil und übernehmen damit eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung der Gleichstellungsziele der FAU. Im Folgenden findet sich eine Übersicht über die zentralen Mitgliedschaften der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU.

<sup>1</sup> Für das nicht-wissenschaftliche Personal ist die\*der [Gleichstellungsbeauftragte](#) verantwortlich. Gesetzliche Grundlage für dieses Amt ist das [Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern](#) (Bayerisches Gleichstellungsgesetz – BayGlG).

### 2.3 Rechte der Frauenbeauftragten

#### Grundordnung der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

(vom 20.06.2007, zuletzt geändert durch Satzung vom 19.03.2019)

#### § 22 Rechte der Frauenbeauftragten

(1)<sup>1</sup>Besteht in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich eines Kollegialorgans oder Gremiums fällt, nach Auffassung der Frauenbeauftragten oder des Frauenbeauftragten der Verdacht eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit oder einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen oder weiblichen Studierenden, so ist die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Kollegialorgans oder Gremiums auf Antrag der Frauenbeauftragten oder des Frauenbeauftragten verpflichtet, den Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen und zu behandeln; der Antrag soll schriftlich begründet sein. <sup>2</sup>Die Frauenbeauftragte oder der Frauenbeauftragte soll in allen Angelegenheiten, die ihre oder seine unmittelbaren Aufgaben betreffen, frühzeitig beteiligt werden. <sup>3</sup>Ihr oder ihm soll Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

### 3.1.1. Universitätsfrauenbeauftragte\*r

Stimmberechtigtes Mitglied:

- Erweiterte Hochschulleitung (BayHSchG, Art. 4 sowie Grundordnung der FAU, § 6)
- Senat (BayHSchG, Art. 4 sowie Grundordnung der FAU, § 7)
- Bibliothekskommission (Grundordnung der FAU, § 9)
- Kommission Chancengleichheit (Grundordnung der FAU, § 9)
- Kommission für Ethik sicherheitsrelevanter Forschung (Grundordnung der FAU, § 9 sowie Satzung der Kommission, § 3)
- Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs (Grundordnung der FAU, § 9)
- Kommission für Internationalisierung (Grundordnung der FAU, § 9)
- Kommission für Lehre und Studium (Grundordnung der FAU, § 9)
- Prüfkommision (Grundordnung der FAU, § 9)
- QSKonzept-Board (FAU QSKonzept)
- Vorstand des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (Ordnung für das ZfL, § 4)
- Vertreterversammlung des Studentenwerks (BayHSchG, Art. 91)
- Verwaltungsrat des Studentenwerks (BayHSchG, Art. 92)
- Leitungsgremium des Graduiertenzentrums (Ordnung für das Graduiertenzentrum der FAU, § 3)

Beratendes Mitglied:

- Universitätsleitung (Grundordnung der FAU, § 2)
- Universitätsrat (BayHSchG, Art. 26 sowie Grundordnung der FAU, § 8)
- Zentrales Gremium zur Verwendung der Studienzuschüsse (Satzung der FAU zur Verwendung der Studienzuschüsse, § 4)

### 3.1.2 Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragte\*r

Stimmberechtigtes Mitglied:

- Fakultätsvorstand (Grundordnung der FAU, § 12)
- Fakultätsrat (BayHSchG, Art. 4 und 31; Grundordnung der FAU, § 16)
- Leitung des Departments (Grundordnung der FAU, § 20)
- Berufungsausschüsse (BayHSchG, Art. 4)
- Konvent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (sofern die Frauenbeauftragten dieser Gruppe angehören) – die\*der Fakultätsfrauenbeauftragte als stimmberechtigtes Mitglied, die Departmentfrauenbeauftragten als Gäste (Grundordnung der FAU, § 29)

Beratendes Mitglied:

- Beratende Ausschüsse, die der Fakultätsrat einsetzt (BayHschG, Art. 31)
- Fakultätsausschuss zur Verwendung der Studienzuschüsse (Satzung der FAU zur Verwendung der Studienzuschüsse, § 5)

### 3.2 Koordinierung und Vernetzung

Die Koordinierung und Vernetzung aller Frauenbeauftragten ist eine zentrale Aufgabe bei der Ausübung des Amtes. Um eine effektive Zusammenarbeit bei gemeinsamen aktuellen Themen innerhalb der Universität zu gewährleisten, treffen sich die Frauenbeauftragten mindestens einmal im Semester sowohl fakultätsintern als auch fakultätsübergreifend.

Die\*Der Universitätsfrauenbeauftragte der FAU ist zudem Mitglied der [Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Bayerischen Hochschulen](#) (LaKoF). Diese vertritt die Interessen von Frauen an Hochschulen auf Landesebene und gestaltet die gleichstellungspolitische Diskussion im Hochschulbereich in Bayern. Ein weiteres Netzwerk stellt die [Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen](#) (bukof) dar, in dem sich bundesweit gleichstellungspolitische Akteur\*innen aus dem Hochschulbereich zu aktuellen Themen aus dem Bereich der Gleichstellung austauschen.

### 3.3 Berufungsausschüsse

Eine zentrale Aufgabe der Fakultätsfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertreter\*innen (Departmentfrauenbeauftragte) ist die Mitwirkung in Berufungsausschüssen und damit verbunden die Sicherstellung der Beachtung und Umsetzung von Chancengleichheit während des gesamten Berufungsprozesses. Grundlage hierfür ist der „[Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte](#)“. Es ist unabdingbar, dass die\*der Frauenbeauftragte in allen Schritten eines Berufungsverfahrens uneingeschränkt involviert ist, sich jederzeit konstruktiv in die Diskussion einbringen und Fragen stellen kann. Die Stellungnahme der\*des Frauenbeauftragten ist Bestandteil der Berufsakte.

Im Folgenden werden die einzelnen Phasen, vor allem in Hinblick auf die Aufgaben der\*des Frauenbeauftragten in diesem Verfahren, näher beschrieben (vgl. hierzu auch die [Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen](#)). Zudem bietet eine erfahrene Frauenbeauftragte zusammen mit dem Referat S-BERUFUNGEN ca. einmal im Semester eine Schulung für Frauenbeauftragte an.

Bei der *Formulierung des Ausschreibungstextes* achtet die\*der Frauenbeauftragte zum einen darauf, dass sich qualifizierte Frauen zur Bewerbung aufgefordert fühlen, und zum anderen auf die Verwendung gendergerechter Formulierungen. So muss beispielsweise stets die weibliche und männliche Form verwendet werden. Die Anforderungen an die Stelle sollten zudem vergleichsweise breit formuliert sein, damit möglichst viele Frauen eine Bewerbung einreichen und sich die Chancen für die Wissenschaftlerinnen erhöhen, im Berufungsverfahren weiter berücksichtigt zu werden. Darüber hinaus ist die Ausschreibung auch in akademischen Frauennetzwerken zu verbreiten. Es ist Aufgabe der\*des Frauenbeauftragten, explizit darauf hinzuweisen und hinzuwirken.

Die\*Der Frauenbeauftragte ist nach Artikel 4 Abs. 2 BayHschG stimmberechtigtes Mitglied eines Berufungsausschusses. Zudem müssen mindestens zwei Professorinnen – neben der\*dem Frauenbeauf-

tragten – Mitglied des Ausschusses sein. Falls das nicht möglich ist, ist dies besonders zu begründen. Die Rolle der\*des Frauenbeauftragten ist es, auf die [Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte](#) zu achten. Der Inhalt des hierzu verfügbaren Flyers muss von allen Berufungsausschussmitgliedern zu Beginn des Verfahrens zur Kenntnis genommen werden. Dies ist von jedem Mitglied im Berufungsportal zu bestätigen. Dadurch soll eine Sensibilisierung in Hinblick auf eine vorurteilsfreie Bewertung im gesamten Prozess erfolgen.

Eine zentrale Aufgabe innerhalb eines Berufungsprozesses stellt das *proaktive Headhunting* dar. Ziel ist es, qualifizierte Kandidatinnen mit realistischen Chancen zu suchen und zu einer Bewerbung zu motivieren. Haben sich geeignete Frauen im Rahmen des Headhunting auf die ausgeschriebene Professur beworben, müssen diese auch zu einem Vortrag eingeladen werden. Ergänzend zum Berufungsleitfaden hat die Universitätsleitung am 22.10.2018 eine überarbeitete Fassung der „[Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen](#)“ verabschiedet. Die\*Der Frauenbeauftragte hat das Recht, geeignete Frauen aus dem Pool der Bewerbungen auszuwählen, die dann zu einem Vortrag eingeladen werden müssen. Die\*Der Frauenbeauftragte ist darüber hinaus berechtigt, weitere Wissenschaftlerinnen anzusprechen und diese zu einer Bewerbung aufzufordern. Zahlreiche Datenbanken, die zur Recherche von qualifizierten Forscherinnen aus allen Fachgruppen herangezogen werden können, sind auf der [Internetseite des Büros für Gender und Diversity](#) zu finden. Die einzelnen Schritte des erfolgten Headhunting – Recherchen nach berufungsfähigen Frauen, Verbreitung der Stellenausschreibung über (Frauen-)Netzwerke, Kandidatinnen-Ansprache – sind zu dokumentieren.

Bei der *Festlegung der Auswahlkriterien und der Auswahl der Bewerber\*innen* ist vonseiten der\*des Frauenbeauftragten darauf zu achten, dass der Kriterienkatalog nicht zu eng definiert wird, um zu vermeiden, dass am Ende nur noch ein paar wenige geeignete Bewerber\*innen in die engere Auswahl kommen. Die festgelegten Auswahlkriterien müssen bei allen Kandidat\*innen gleichermaßen objektiv

und fair berücksichtigt werden. Bestimmte besondere Umstände dürfen sich nicht negativ auf die Bewertung auswirken. So darf beispielsweise die Unterbrechung oder Reduktion der Erwerbsarbeit aufgrund von Pflege- und Erziehungszeiten nicht in die Beurteilung der Qualifikation der Bewerber\*innen einfließen. Da dies eher bei Wissenschaftlerinnen als bei Wissenschaftlern der Fall ist, ist hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen. Bei der Bewertung der Karriereverläufe ist stets das „wissenschaftliche Alter“ und nicht das tatsächliche Lebensalter zu berücksichtigen.

Wie der Ausschreibungstext muss auch die *Einladung zum Probevortrag* gendergerecht formuliert werden. Nach dem Probevortrag folgt ein Gespräch des Berufungsausschusses mit den Bewerber\*innen. Die\*Der Frauenbeauftragte sollte darauf achten, dass die Gespräche mit allen Bewerber\*innen gleich verlaufen und allen Bewerber\*innen die gleichen Fragen gestellt werden. Zudem ist darauf zu achten, dass die Gespräche stets vorurteilsfrei verlaufen und es nicht zu (versteckten) Diskriminierungen kommt.

Auch bei den *Diskussionen innerhalb des Berufungsausschusses* ist es Aufgabe der\*des Frauenbeauftragten, darauf zu achten, dass die Beratungen objektiv und fair verlaufen. Die Beurteilung der\*des Kandidatin\*Kandidaten muss sich an den wissenschaftlichen Leistungen orientieren. Die im Vorfeld festgelegten Auswahlkriterien müssen weiterhin berücksichtigt und dürfen nicht zuungunsten von Bewerberinnen verändert werden. Auch das Hinzufügen oder die Neugewichtung von Kriterien ist nicht zulässig.

Bei der Auswahl von Gutachter\*innen sollte zum einen auf eine paritätische Auswahl geachtet werden und zum anderen darauf, dass die gewählten Gutachter\*innen in keiner engen Beziehung zu den Kandidat\*innen stehen, sodass eine Befangenheit ausgeschlossen ist. Zudem müssen auch die Gutachter\*innen auf die Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten sowie auf das Ziel der Chancengleichheit hingewiesen werden. Sind die Gutachten eingetroffen, ist auch hier

zu prüfen, ob diese frei von Diskriminierung oder Vorurteilen sind und ob die Auswahlkriterien objektiv berücksichtigt wurden.

Am Ende eines Berufungsverfahrens steht die Erstellung der Berufungsliste. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Grundsatz „Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bevorzugt werden“ berücksichtigt wird und Leistungen und Potentiale der Kandidat\*innen gerecht beurteilt werden. Dem Berufungsvorschlag ist die [„Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens“](#) beizulegen, mit der unter anderem die Einhaltung eines gendergerechten Verfahrens bestätigt wird. Die Checkliste ist von der\*dem Ausschussvorsitzenden, der\*dem Berichterstattenden sowie der\*dem Frauenbeauftragten zu unterschreiben. Der gesamte Prozess muss stets schriftlich dokumentiert werden. Die Stellungnahme der\*des Frauenbeauftragten sollte ausführlich und differenziert sein. Sie dient sowohl dem Senat als auch der Universitätsleitung als wichtiges Dokument zur Meinungsbildung. Während des gesamten Prozesses stehen der\*dem Frauenbeauftragten bei Fragen die\*der Berichterstatter\*in, die\*der Universitätsfrauenbeauftragte, die\*der Präsident\*in sowie die Mitarbeiter\*innen des Referats S-BERUFUNGEN jederzeit zur Verfügung. Weitere Informationen zum Thema Berufungsverfahren finden Sie auf den Internetseiten des Referats [S-BERUFUNGEN](#) sowie im [Berufungshandbuch](#).

### **3.4 Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft**

Eine weitere Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, mit Unterstützung des Büros für Gender und Diversity Förderungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu entwickeln und festzuschreiben. Das übergreifende Instrument der FAU zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sind die 2005 eingeführten [Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten](#). Diese Zielvereinbarungen basieren auf den strukturellen und personellen „[Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG](#)“, fakultäts- bzw. departmentspezifischen Statistikkenzahlen sowie dem Kaskadenmo-



dell. Mit innovativen Maßnahmen werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert.

Die [aktuellen Zielvereinbarungen](#) wurden für den Zeitraum 2018-2022 abgeschlossen. Darin definiert sind Zielzahlen (vgl. 5.1) für die verschiedenen Qualifikationsstufen, die jede Fakultät in diesem Zeitraum mit Unterstützung verschiedener fakultätsspezifischer Maßnahmen erreichen möchte. Die Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragten gelten als erste wichtige Ansprechpersonen ihrer Fakultät bzw. ihres Departments für potenzielle Antragstellerinnen. Hierzu besteht eine enge Kommunikation mit dem [Team des Büros für Gender und Diversity](#).

### 3.5 Frauenbeauftragte als wichtige Ansprechpersonen

Die Frauenbeauftragten fungieren als erste Ansprechpartner\*innen bei Gleichstellungsfragen nach innen und außen. Bei Konfliktfällen und Problemen (z. B. Diskriminierung oder sexuelle Belästigung) können sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen zunächst an die\*den Frauenbeauftragte\*n ihrer Fakultät oder ihres Departments wenden. Eine weitere zentrale Anlaufstelle in Fällen von Diskriminierung und sexueller Belästigung ist die [Leitung des Büros für Gender und Diversity](#), die sie ebenso hinzuziehen können. Weitere Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung sowie FAU-interne und externe Anlaufstellen finden Sie auf der [Internetseite des Büros für Gender und Diversity](#).

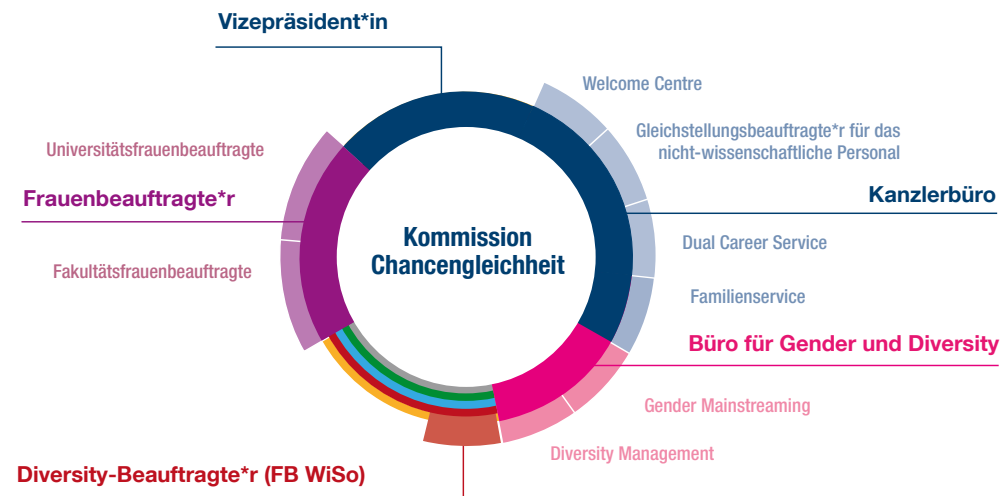
### 3.6 Frauenbeauftragte als Multiplikator\*innen

Die Frauenbeauftragten leisten als Multiplikator\*innen für Gleichstellungsthemen innerhalb der FAU einen ganz wesentlichen Beitrag, indem sie diese aktiv in die Gremien tragen. Genderspezifische Richtlinien, Konzepte und Empfehlungen (bspw. [Gleichstellungskonzept](#), [Richtlinien zum Umgang mit sexuellen Belästigung](#), [Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Sprache](#)) werden auf Fakultäts- und Departmentebene kommuniziert und bekanntgemacht. In enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity bringen die Frauenbeauftragten zudem

ihre Expertise ein – z. B. bei der Konzipierung von genderspezifischen Veranstaltungen oder Forschungsprojekten.

## 4 STRUKTURELLE VERANKERUNG VON CHANCENGLEICHHEIT AN DER FAU

An der FAU sind die Gleichstellungs-, Diversity- und Familienpolitik zur Förderung von Chancengleichheit als Querschnittsthemen und auf allen Ebenen der Universität strukturell verankert. Mit einer konsequenten Verzahnung zentraler und dezentraler Strukturen wird die Förderung einer geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familienfreundlichen Hochschulkultur verfolgt. Die im Folgenden beschriebenen Rahmenbedingungen und Instanzen wurden neben dem Amt der Frauenbeauftragten geschaffen, um diese Aufgaben an der FAU zu verwirklichen.



## Vizepräsident\*in

Die hohe Priorität, die Chancengleichheit an der FAU einnimmt, spiegelt sich im Geschäftsbereich einer\*eines Vizepräsidentin\*en wider. Seit April 2018 ist das Thema im [Portfolio People](#) verankert. Als Mitglied der Universitätsleitung wirkt die\*der Vizepräsident\*in auf der strategischen Ebene in Kooperation mit der Kommission Chancengleichheit und den Frauenbeauftragten der Universität, zudem ist die\*der Vizepräsident\*in Ansprechpartner\*in für diesen Aufgabenbereich sowie Repräsentant\*in des Themas nach außen.

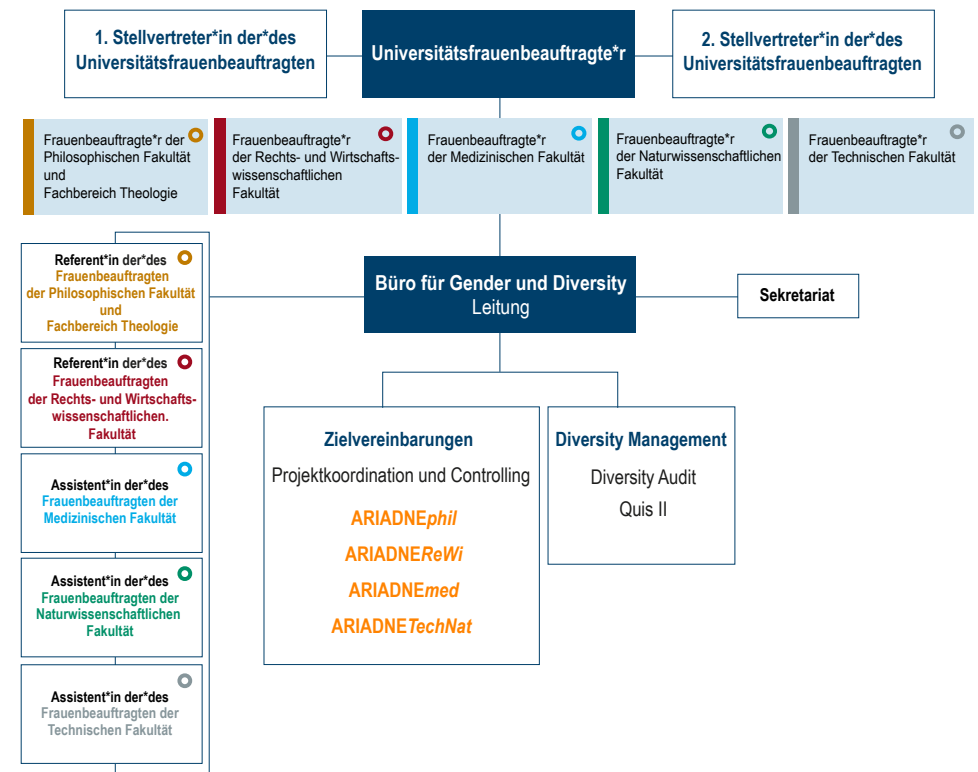
## Kommission Chancengleichheit

Aufgabe der Kommission Chancengleichheit ist es, Konzepte und Handlungsvorschläge für die Universitätsleitung zur Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungs-, Diversity- und Familienmaßnahmen an der FAU zu erarbeiten. Zugleich bietet die Kommission die Möglichkeit, sich über den Stand der Chancengleichheit in den Fakultäten und Einrichtungen der FAU auszutauschen. Mitglieder der Kommission sind die\*der zuständige Vizepräsident\*in, die\*der Kanzler\*in, die Universitätsfrauen- und -gleichstellungsbeauftragten, Professor\*innen aller Fakultäten, Vertreter\*innen des Mittelbaus und der Studierenden, der Universitätsverwaltung sowie des Büros für Gender und Diversity und des Familienservice.

## Büro für Gender und Diversity

Das Büro für Gender und Diversity ist die zentrale Einrichtung der FAU rund um das Thema Chancengleichheit. Es entwickelt die an der FAU eingesetzten Strategien, Projekte und Angebote zur Förderung von Chancengleichheit inhaltlich, konzeptionell und strategisch weiter. Diese sind Gender Mainstreaming und Diversity Management. Zudem unterstützt das Büro für Gender und Diversity die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Eine Übersicht über die Arbeitsbereiche, zentralen Projekte und Angebote finden Sie auch in der [Informationsbroschüre des Büros](#).

## Organisation des Büros für Gender und Diversity der FAU



### **Familienservice der FAU und des Universitätsklinikums**

Zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und familiären Betreuungsaufgaben bietet der 2007 gegründete Familienservice sowohl Studierenden als auch Beschäftigten mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen ein umfangreiches und kompetentes Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot. Hierbei kooperiert er mit zahlreichen inner- und außeruniversitären Einrichtungen und Organisationen.

### **Gleichstellungsbeauftragte\*r für das nicht-wissenschaftliche Personal**

Die\*Der Gleichstellungsbeauftragte für das nicht-wissenschaftliche Personal ist im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGIG) verankert. Aufgaben sind vorrangig die Förderung und Überwachung des Vollzugs des BayGIG und des Gleichstellungskonzeptes für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals, die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Frauenbeauftragten der FAU sowie das Büro für Gender und Diversity arbeiten in vielen Bereichen der Gleichstellungspolitik eng mit der\*dem Gleichstellungsbeauftragten der FAU zusammen.

### **Diversity-Beauftragte\*r des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

Das Diversity-Management des Fachbereichs Wirtschafts- und Sozialwissenschaften orientiert sich an den Leitbegriffen „Vielfalt“, „Kompetenz“ und „Sichtbarkeit“. In diesem Sinne wird Diversität als Entwicklungspotenzial des Fachbereichs verstanden und auf alle vertretenen Personengruppen bezogen. Hierzu werden Daten erhoben, Befragungen durchgeführt und Initiativen entwickelt, um Diversität nachhaltig zu verankern.

### **Charta „Familie in der Hochschule“**

Mit der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ trat die FAU am 19.09.2016 dem Best Practice Club „Familie in der Hochschule e.V.“ bei. Nach erfolgreichem Abschluss von drei Auditierungsphasen zum „audit familiengerechte hochschule“ entspricht die FAU den hohen Maßstäben des Best Practice Clubs. Familienorientierung bildet mit der Unterzeichnung der Charta einen integralen Bestandteil des Hochschulprofils der FAU. Die FAU bekennt sich damit zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Bildungs- und Lebensort, an dem die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben gelebt wird und selbstverständlich ist.

## 5 ANHANG

### 5.1 Zielzahlen der Fakultäten 2018-2022

Im Folgenden finden Sie die Zielzahlen der aktuellen Runde der Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den fünf Fakultäten. Die einzelnen, fakultätsspezifischen Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, finden Sie auf der [Internetseite des Büros für Gender und Diversity](#).

#### Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen,

- den Anteil von Frauen in Besoldungsstufe 14 von aktuell 30,6 % (Stand 11/2015) bis 2022 auf 35 % zu erhöhen,
- den Anteil von Frauen in Besoldungsstufe 15 von aktuell 12,5 % (Stand 11/2015) bis 2022 auf 15 % zu erhöhen,
- den Anteil habilitierter Frauen 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.

#### Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen,

- den Anteil der Promotionen von Frauen an der Fakultät von 34 % (Mittel aus 2013-2015) bis 2022 auf 40 % zu erhöhen,
- den Anteil der Habilitationen von Frauen an der Fakultät von 0 % (Mittel aus 2013-2015) bis 2022 auf 30 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil bei den unbefristeten Beamtenstellen im Mittelbau (A 13-A 15) von 25 % (2016) bis 2022 auf 33 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil an den W1-Professuren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften von 50 % (01.04.2016) bis 2022 bei 50 % zu stabilisieren,
- den Frauenanteil an den W2-Professuren der Fakultät von 0 % (01.04.2016) bis 2022 auf 33 % erhöhen,
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Rechtswissenschaft von 0 % (01.04.2016) bis 2022 auf 10 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften von 24 % (01.04.2016) bis 2022 auf 30 % zu erhöhen.

#### Medizinische Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen,

- den Anteil habilitierter Frauen von 20,7 % (2015) bis 2022 auf 30 % zu erhöhen,w
- den Frauenanteil an den W2-Professuren von 14,6 % (2016) bis 2022 auf 20 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil an den W3-Professuren von 3,7 % (2012-2016) bis 2022 auf 10 % zu erhöhen,
- den Anteil an Oberärztinnen von 20 % (2015) bis 2022 auf 30 % zu erhöhen.

## Naturwissenschaftliche Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen,

- den Studentinnenanteil in der Physik von 21 % (2013-2015) auf 23 % (2019-2022) zu erhöhen,
- den Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen in der Physik von 22 % (2013-2015) auf 27 % (2019-2022) zu erhöhen,
- den Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen in der Mathematik von 15 % (2013-2015) auf 22 % (2019-2022) zu erhöhen,
- den Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen in der Chemie von 34 % (2013-2015) auf 40 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen in Geographie und den Geowissenschaften von 34 % (2013-2015) auf 38 % (2019-2022) zu erhöhen,
- den Frauenanteil des wiss. Personals von 30 % (2013-2015) bis 2022 auf 35 % zu erhöhen,
- den Anteil habilitierter Frauen von 10 % (2013-2015) bis 2022 auf 25 % zu erhöhen,
- einen Frauenanteil von 50 % bei W1-Professuren zu etablieren,
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren von 16 % (2013-2015) bis 2022 auf 20 % erhöhen.

## Technische Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen,

- den Anteil an Studentinnen von aktuell 22 % (Stand 06/2016) bis 2022 auf 27 % zu erhöhen,
- den Anteil promovierter Mitarbeiterinnen von aktuell 22 % (Stand 06/2016) bis 2022 auf 27 % zu erhöhen,
- den Anteil an verstetigten Mittelbaustellen (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 von aktuell 6,1 % (Stand 06/2016) bis 2022 auf 10 % zu erhöhen.

## 5.2 Dokumente und Internetseiten

### Allgemeine Links

- Büro für Gender und Diversity (Broschüre, PDF)
- Gewählte Frauenbeauftragte
- Gleichstellungskonzept der FAU (PDF)
- Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF)
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof)
- Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

### Gesetzliche Grundlagen


- Grundgesetz
- Bayerisches Hochschulgesetz
- Bayerisches Hochschulpersonalgesetz
- Grundordnung der FAU

### Berufungsausschüsse

- Referat S-BERUFUNGEN
- Berufungshandbuch (Intranet)
- Berufungsleitfaden der FAU (PDF)
- Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen (PDF)

### Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

- Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie
- Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
- Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum
- Naturwissenschaftliche Fakultät
- Technische Fakultät



Stand: April 2020

Büro für Gender und Diversity

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Bismarckstr 6

91054 Erlangen

Tel: 09131 – 85 22951 / 24730

[gender-und-diversity@fau.de](mailto:gender-und-diversity@fau.de)

[www.gender-und-diversity.fau.de](http://www.gender-und-diversity.fau.de)