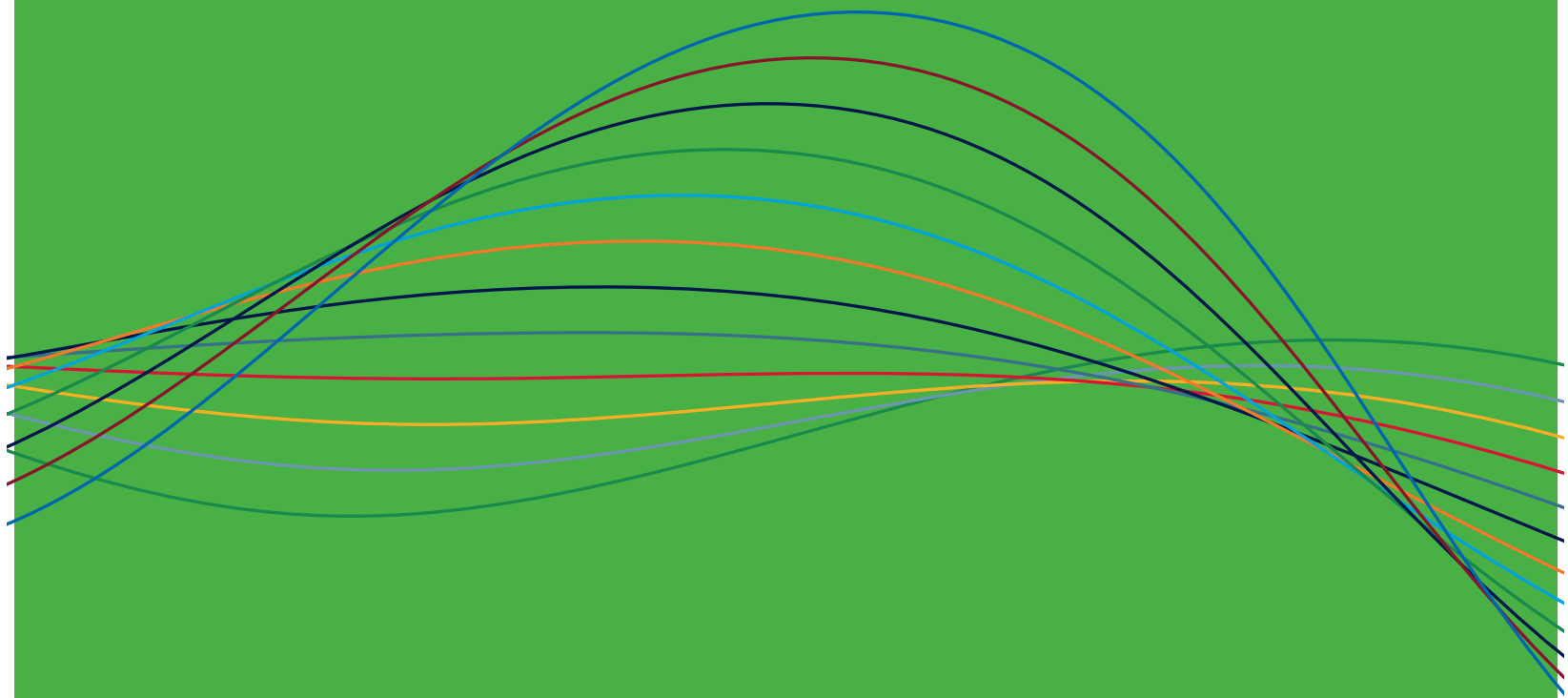




Friedrich-Alexander-Universität  
Naturwissenschaftliche Fakultät

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

**2023 – 2027**



# **Dachpapier**

## **Zielvereinbarungen 2023-2027 zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft**

## I. Präambel

Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Die strukturelle und personelle Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bildet einen wichtigen Pfeiler in der Entwicklung einer nachhaltig geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familiengerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur.

Um Forschungsstärken und -schwerpunkte weiterhin erfolgreich zu intensivieren, liegt der Fokus dabei auch auf der Gewinnung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der Frauenanteil in der Wissenschaft ist in den meisten Fakultäten immer noch unbefriedigend gering. Während das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und Absolvent\*innen mit rund 50% Frauen bzw. Männern auf nahezu egalitärem Niveau liegt, nimmt der Frauenanteil anschließend mit jeder Karrierestufe in der Wissenschaft ab. Durch diese "leaky pipeline" geht dem Wissenschaftssystem erhebliches Qualifikationspotential verloren. Die FAU leistet deshalb einen aktiven Beitrag, den Frauenanteil im akademischen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, bei Studierenden, Promovierenden, Habilitierenden, aber auch beim wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den Professuren, signifikant zu erhöhen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in den höheren Karrierestufen, kann nur durch aufeinander abgestimmte, durchgängige Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung sowie durch chancengerechte Strukturen beseitigt werden. Die im Bereich der Gleichstellung bereits implementierten Maßnahmen sollen auch in Zukunft, mit Nachdruck, bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Es ist das Ziel, geschlechterbasierte Stereotype abzubauen und die vielfältigen Potenziale von Frauen zu stärken. Hierbei gilt es, den Kulturwandel partizipativ und proaktiv voranzubringen.

Die strategischen Maßnahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 sollen einen wesentlichen Beitrag leisten, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf einem Dreiklang aus einer (i) passgenauen Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, (ii) der strukturellen Stärkung des Gender Mainstreaming in allen Planungs-, Entscheidungs- und Rekrutierungsprozessen sowie (iii) dem Wandel zu einer familien- und geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur.

### **Zur Zielerreichung stehen insbesondere folgende Handlungsfelder im Zentrum:**

1. Die frühe und intensive Förderung junger Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikations- und Karriere-stufen sowie die Steigerung des Frauenanteils an Professuren. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion / frühen Postdoc-Phase und an der Technischen Fakultät beim Übergang in die Promotion und in der frühen Promotion.
2. Die Stärkung der Profil- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch frühzeitige Kompetenzförderung im Forschungs- und Projektmanagement durch überfachliche Qualifizierungsangebote.
3. Die Förderung einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung im Sinne des Gender Mainstreaming sowie die Umsetzung von weiteren Sensibilisierungsmaßnahmen zum impliziten Gender Bias für Entscheidungsträger\*innen und Führungskräfte der FAU.
4. Die Optimierung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
5. Die personelle und strukturelle Stärkung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) als wesentliches Instrument der Wertschätzung und die kontinuierliche Professionalisierung dieses Ehrenamts.
6. Die Gewährleistung einer möglichst geschlechterparitätischen Besetzung von Leitungs- und Gremienpositionen.
7. Die Stärkung und Bündelung von gender- und diversitätsbezogener Forschung und Lehre.

8. Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Rahmen der Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (U-KER).

## Familienfreundlichkeit

In ihrem Bestreben, exzellente Leistungen in Forschung und Lehre zu ermöglichen, und in Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, fördert die FAU systematisch die Balance zwischen Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie.

Alle Mitglieder der Universität sollen wissenschaftliche Karriere, Studium und Beruf mit ihrer Rolle in der Familie vereinbaren können. Der Familienbegriff umfasst hierbei alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Im Fokus familiärer Aufgaben stehen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Leitprinzip ist die Durchsetzung von Chancengleichheit auf allen Qualifikations- und Karriereebenen für alle Universitätsangehörigen in ihren vielfältigen Lebenslagen und verschiedenen Lebensphasen. Familienfreundlichkeit wird hierbei als Querschnittsaufgabe auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen verstanden.

Diesem Leitgedanken haben sich die Fakultäten verschrieben. Sie fordern und unterstützen deshalb gezielt den Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten, die den Fokus auf familienfreundliche sowie gender- und diversitätssensible Führungskulturen und Arbeitsbedingungen legen.

Die Universität überbrückt personelle Engpässe in Lehre und Forschung, infolge des Ausfalls einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, aufgrund von Mutterschutz. Die Überbrückungsfinanzierung erfolgt im Umfang bis zu einer 50 % TV-L E13 Stelle, ab Postdoc bis zu einer 100% TV-L E 13 Stelle.

Das gilt ebenfalls für Drittmittel-Beschäftigte, um auf diese Weise auch bei Projektstellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.

Die Fakultäten unterstützen dabei ebenso aktiv das politische Wirken der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) auf allen Ebenen, wie auch die Arbeit des Büros für Gender und Diversity und des Familienservice der FAU zur Förderung der Familienfreundlichkeit.

## II. Maßnahmen

### Fakultätsübergreifender Stellenanteil

Entgeltgruppe	Profil	Kosten
50% TV-L E13-Stelle Finanziert aus ZV-Mitteln	Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen; Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät/der Universität (Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten) bei der Gleichstellungsarbeit.	44 000 €/Jahr

## Übergeordnete Zielvereinbarungsmaßnahmen für alle Fakultäten

Handlungsfeld	Rahmenbedingungen
Gespräche mit der Universitätsleitung	Regelmäßige Gespräche der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät/der Universität (Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragte) mit der Universitätsleitung unterstützen die Gleichstellungsarbeit.
Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personelle und strukturelle Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) auf Universitäts- und Fakultätsebene stärken die professionelle Gleichstellungsarbeit.</li> <li>• Regelmäßige Schulungsangebote stärken die Kompetenz der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) und fördern die Netzworkebildung sowie den Erfahrungsaustausch.</li> </ul>
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.
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen.</li> <li>• Sensibilisierungsmaßnahmen zum Gender Bias befördern, Personalauswahlverfahren weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten.</li> </ul>
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Daten-Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Weiterentwicklung umgesetzter Maßnahmen und ermöglichen eine zielgruppenspezifische Anpassung.
Personalentwicklung/Nachwuchsförderung	<p>Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im akademischen System gehalten werden durch u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am ARIADNE Mentoring-Programm,</li> <li>• rechtzeitige, proaktive Identifizierung von potentialreichen Doktorandinnen und weiblichen Postdocs für eine wissenschaftliche Laufbahn,</li> <li>• Etablierung von Karrieregesprächen.</li> </ul>
Karriere- und Netzworkebildung	Gastvorträge und Career-Talks
Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Fortbildungen schulen die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung.</li> <li>• Unterschiedliche Formate sensibilisieren die institutionsinterne Öffentlichkeit für die Problematik von sexueller Belästigung und Diskriminierung im Arbeits- und Studenumfeld.</li> </ul>

### III. Finanzplanung Maßnahmenpakete der Fakultäten

#### Kostenübersicht Zielvereinbarungen 2023-2027

**Gemäß UL-Beschluss** vom 21.09.2022 wird ein Gesamtbudget **pro Jahr in Höhe von 733 508 €** in Aussicht gestellt. Diese Summe beinhaltet die 50% TV-L E13-Stelle für die Projektkoordination und das Controlling der Zielvereinbarungen in Höhe von 44 000 € pro Jahr. An Mitteln werden den fünf Fakultäten demnach **689 508 € 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.

Handlungsfelder	Fakultät	Kosten/pro Jahr	Kosten 2023-2027
50% TV-L E13 Stelle Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen	fakultätsübergreifend	44 000 €	220 000 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie	157 300 €	786 500 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	139 248 €	696 240 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	81 700 €	408 500 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Naturwissenschaftliche Fakultät	158 560 €	792 800 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Technische Fakultät	152 700 €	763 500 €

**Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Naturwissenschaftlichen Fakultät der FAU**

Die im Nachfolgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Studentinnenanteil in der Physik von **29 %** (2018-2020) auf **30 %** zu erhöhen
- den Anteil promovierter Frauen in der Physik von **18 %** (2018-2020) auf **27 %** zu erhöhen
- den Anteil promovierter Frauen in der Mathematik & Data Science von **18 %** (2018-2020) auf **25 %** zu erhöhen
- den Anteil promovierter Frauen in der Chemie von **30 %** (2018-2020) auf **40 %** zu erhöhen
- den Anteil promovierter Frauen in Geographie & Geowissenschaften von **35 %** (2018-2020) auf **45 %** zu erhöhen den Frauenanteil des Wiss. Personals von **30 %** (2018-2020) bis 2027 auf **35 %** zu erhöhen
- den Anteil habilitierter Frauen der Fakultät von **18 %** (2018-2020) bis 2022 auf **25 %** zu erhöhen
- einen Frauenanteil von **50 %** bei W1-Professuren zu etablieren
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren der Fakultät von **19 %** (2018-2020) bis 2027 auf **23 %** erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Fördersumme von 2023-2027 (Euro)	
Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)	Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen durch eine Mitarbeiterin und Sachmittel	117 500	S. 10
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	1 500	S. 11
Familienfreundlichkeit	Finanzielle Unterstützung der Departments zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten für Wissenschaftlerinnen a) Mutterschutzvertretung b) Technische Assistenzstelle für Labortätigkeit während des erweiterten Mutterschutzes*	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 12
Qualitätssicherung zur Gleichstellungssituation bei Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 13
Sexuelle Belästigung	Durch die Bekanntmachung der Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg soll dafür Sorge getragen werden, dass sexuelle Belästigung nicht ignoriert oder toleriert wird.	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 14

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Strukturelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Fördersumme von 2023-2027 (Euro)</b>	
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 Fakultät	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 15
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	10 000	S.16
<b>Handlungsfelder</b>	<b>Personelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Fördersumme von 2023-2027 (Euro)</b>	
Praktika für Schülerinnen	Schülerinnenpraktika (MuT, Girls' Day, Erlanger-Schülerinnen-Forschungszentrum etc.)	80 000	S. 17
*Mach MINT!	Zielgruppengerechtes Heranführen an naturwissenschaftliche und technische Studiengänge inkl. einer aktiven Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Frauen in MINT“	7 500 Anteil Nat. Fak	S. 18
ARIADNE <i>TechNat</i> master Mentoring Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Masterstudentinnen	ARIADNE-Gesamtbudget 155 000 Anteil Nat. Fak	S. 19-21
ARIADNE <i>TechNat</i> doc Mentoring Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Promovendinnen		
ARIADNE <i>TechNat</i> postdoc* Mentoring Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen		
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung einer Tagung für besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen	75 000	S. 22
Helga-Kersten-Preis der Fakultät	Jährliche Vergabe an bis zu zwei Preisträgerinnen zum Aufbau einer eigenen Arbeitsgruppe	150 000	S. 23
Visiting Scholarship	Nachwuchswissenschaftlerinnen der NatFak der FAU erhalten Stipendium für Forschungsaufenthalte (ca. 2 bis max. 4 Monate) im Ausland (Outgoing) oder Lehrstühle der NatFak können Kolleginnen aus dem Ausland aufnehmen (Incoming)	100 000	S. 24
*Coaching-Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Qualifikationsstufe Postdoc	Eine individuelle Beratung in Fragen der Laufbahn- und Karriereplanung.	25 000	S. 25



<b>Handlungsfelder</b>	<b>Personelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Fördersumme von 2023-2027 (Euro)</b>	
*Zwischenfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Qualifikationsstufe Postdoc	Zwischenfinanzierung Stellenanteil oder Sachmittel für ein Projekt	6 300	S. 26
*Publikationsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Stärkung der wissenschaftlichen Sichtbarkeit im Wettbewerb für eine Qualifizierungsstelle in der Wissenschaft oder für eine Professur	40 000	S. 27
*Berufungszusagen bei W2 Ruf	50 000 € Sach-/Personalmittel pro W2 Ruf	variabel	
Finanztabelle			S. 28

§ Kostenneutrale bzw. bedarfsabhängige Maßnahmen, die aus zentralen Mitteln oder Fakultätsmitteln übernommen werden.

\* Neue, über die ZV 2018-22 hinausgehende, innovative Maßnahmen der Nat.Fak.

**Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen****Rahmenbedingung 1: Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)**

Die Universitätsleitung stellt den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) personelle Ressourcen zur Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden
Handlungsansatz	Personelle Unterstützung der Arbeit der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)
Zielgruppe	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) werden durch eine Assistenz (befristete Personalmittel TV-L E6, 0,25 Teilzeit) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt. Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) werden durch studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte (Labor) und Sachmittel bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen unterstützt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Personalkosten (ca. 14 500 €) und Sachmittel (9 000 €) in Höhe von 23 500 €/Jahr
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet und von Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) umgesetzt
Vernetzung	ZV-Koordination mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät

**Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit**

Um die Frauenfördermaßnahmen der Fakultät über Marketingmaterialien sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch bekannt machen zu können, stellt die Universitätsleitung hierfür ein Budget zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz	Sachmittel zur Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Erstellung und Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu allen Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpersonen und Verantwortlichen, weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Zeitrahmen/Meilensteine	Laufzeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	1 500 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung und Sichtbarmachen von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät zur Erhöhung des Frauenanteils in der Naturwissenschaft.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät mit der Marketingabteilung der FAU und ZV-Projektkoordination

**Rahmenbedingung 3: Familienfreundlichkeit**

Die Universitätsleitung überbrückt personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit. Die Naturwissenschaftliche Fakultät überbrückt aus ihren Mitteln zudem die Mutterschutzzeit einer Professorin.

Begründung des Handlungsbedarfs	Ausfall einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutz und erweiterter Mutterschutzzeit und Stillzeit. 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 mit bis zu einer 100 % E13 Vertretung. Das gilt ebenso für Drittmittel-Beschäftigte. Die Naturwissenschaftliche Fakultät überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Professorin aufgrund von Mutterschutzzeit mit einer zusätzlichen 0,5 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
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Finanzielle Unterstützung der Departments zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten für Wissenschaftlerinnen: a) Mutterschutzvertretung (für Wissenschaftlerin und Professorin) b) Technische Assistenzstelle für Labortätigkeit während Mutterschutz- und bei Bedarf Stillzeit
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung, Naturwissenschaftliche Fakultät (zusätzlich bei Überbrückung für Professorinnen)
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung bzw. Stillzeiten (bei Labortätigkeit)
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung im Wettbewerb um die wissenschaftliche Karriere in der Qualifizierungsphase, bei der Einstellung oder Beförderungen bzw. bei Berufungen. Gute Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit familiären Herausforderungen.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Familienservice der FAU, ZV-Projektkoordination

*Rahmenbedingung 4:*        **Qualitätssicherung zur Gleichstellungssituation bei Berufungsverfahren**

Die Fakultät verpflichtet sich im Rahmen der Zielvereinbarungen dazu, alle vom BGD jährlich und fortlaufend erhobenen Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu veröffentlichen, in der Fakultät und seinen Departments zur Diskussion zu stellen und mit den Zielvorgaben abzugleichen. Die Daten dienen als Richtwerte für die anstehenden Berufungsverfahren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren
Handlungsansatz	Verpflichtung zur Umsetzung des Berufungsleitfadens „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte.“
Zielgruppe	Mitglieder Berufungsausschuss, Professorinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Findungssymposien und/oder proaktives Headhunting exzellenter Frauen soll gezielt im Vorfeld von Berufungen betrieben werden. Darüber hinaus sollen alle Mitglieder der Berufungskommission für die Thematik der Chancengleichheit bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikationen sensibilisiert werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Dekan*in oder Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit allen Mitgliedern der Berufungskommission, Referat S-Berufungen
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Zur Deckung der Kosten von Aktivitäten im Rahmen des Headhuntings von Wissenschaftlerinnen stehen auf formlosen Antrag bei der Kanzler*in Mittel zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren soll fakultätsübergreifend stattfinden.

**Rahmenbedingung 5: Umgang mit sexueller Belästigung**

Sexuelle Belästigung ist in allen gesellschaftlichen Kontexten, vor allem aber an Arbeitsplätzen anzutreffen. Durch ihre hierarchische Struktur können auch an Universitäten bestehende Abhängigkeits- und Machtverhältnisse ausgenutzt, Grenzverletzungen und unangenehme Annäherungsversuche gefördert werden. Betroffene dürfen keinen negativen Auswirkungen, wie z.B. Anfeindungen, Schikanen, Racheakten, Nachteil bei Prüfungen oder anderen beruflichen Benachteiligungen ausgesetzt sein.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Fakultät bekennt sich zu einem offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Belästigung. Sie verpflichtet sich, ein Studien- und Arbeitsumfeld zu fördern, das geprägt ist von gegenseitigem Respekt. Sexuelle Belästigung wird deshalb unter keinen Umständen geduldet und entsprechend sanktioniert.
Handlungsansatz	Durch die Bekanntmachung der Richtlinien zum Umgang mit sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg soll dafür Sorge getragen werden, dass sexuelle Belästigung nicht ignoriert oder toleriert wird.
Zielgruppe	Alle Mitglieder der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Das Büro für Gender und Diversity stellt Informationsmaterial zur Verfügung, welches sich mit der Problematik auseinandersetzt. Fortbildungsmaßnahmen werden von der Verwaltung für Führungskräfte und Beratungsstellen der Universität zu dieser Thematik an. Aufnahme dieser Thematik als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Fakultät.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Schulung der Verantwortlichen
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Referent*innen der Fakultät, Studiendekan*innen, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte), Verwaltung, Büro für Gender und Diversity
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Erhöhung des Anteils von Frauen, die sich für eine Wissenschaftskarriere entscheiden, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren und akademischen Dauerstellen.
Vernetzung	Die Maßnahme soll fakultätsübergreifend umgesetzt werden.

**Strukturelle Fördermaßnahme 1: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät gewährleistet die Etablierung und Aufrechterhaltung einer über die Fakultät hinaus sichtbaren geschlechter- und familiensensiblen Infrastruktur. Es wird eine geschlechtergerechte bildliche und sprachliche Darstellung in allen bestehenden Informationsmedien (z.B. Fakultätsprotokolle, Webseiten) 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 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. Verhinderung von genderspezifischer oder familienbedingter Benachteiligung.
Zielgruppe	Alle Mitglieder der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Aufnahme dieser Thematik als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Fakultät; 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	Traditionelle Mechanismen eines Gender-Bias.
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Referent*innen der Fakultät, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte), Familienservice, Büro für Gender und Diversity
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Geschlechter- und familiensensible Selbst- und Außendarstellung der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Verstärkung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit; Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) als beratende und wertgeschätzte Unterstützung zur Umsetzung der Aufgabe
Vernetzung	Dekanat mit Departments, Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte), Referent*innen der Fakultät, ZV-Projektkoordination, Familienservice, Büro für Gender und Diversity

**Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen und Informationsveranstaltungen zur Wissenschaftskarriere**

Die Departments der Naturwissenschaftlichen Fakultät veranstalten regelmäßig Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen. Zusätzlich zum Fachvortrag wird ein Karrierevortrag organisiert, dessen Ziel ist die Sichtbarmachung und Stärkung der Vorbildfunktion von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und talentierte Wissenschaftlerinnen im frühen Stadium der Karriere. Indem Forschung zusammen mit individuellen Karrierewegen präsentiert wird, können Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen zur Überbrückung möglicher Hindernisse bei einer wissenschaftlichen Karriere informiert und für eine akademische Laufbahn motiviert werden.

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	Promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen, 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. Es finden regelmäßig (einmal jährlich) Informationsveranstaltungen über Karrierewege in der Wissenschaft sowie diesbezügliche Finanzierungsmöglichkeiten statt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Vortragenden aus dem Bereich der Wissenschaft; sehr individuelle Karrierewege sind nicht einfach übertragbar.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät in Zusammenarbeit mit ihren Departments
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	2 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmende
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Department, ZV-Projekt Koordinatorin



*Personelle Fördermaßnahme 1:***Praktika für Schülerinnen**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät bietet jährlich gesonderte Veranstaltungen für Schülerinnen an, um diese für ein naturwissenschaftliches Studium zu motivieren. Zusätzlich zu dem bewährten Schülerinnen-Labor (ESFZ) werden jährlich Praktika für Schülerinnen (9.-12. Jahrgangsstufe) zusammen mit der Technischen Fakultät organisiert. Ziel ist, durch den engen Kontakt mit den Schulen mehr Schülerinnen für ein naturwissenschaftliches Studium zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Studentinnenanteil in den Naturwissenschaften, insbesondere Physik und Mathematik
Handlungsansatz	Durchführung von Schülerinnenpraktika in den Laboren der FAU zur Motivation für ein naturwissenschaftliches Studium
Zielgruppe	Schülerinnen an Gymnasien und Realschulen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Es werden verschiedene Praktika speziell für Mädchen durchgeführt (z.B. Girls' Day, MuT-Praktikum, ESFZ). Dabei ist geplant, den Schülerinnen verschiedene Praktikumsbereiche möglichst durch weibliches wissenschaftliches Personal (Vorbildfunktion) vorzustellen. Im Anschluss erhalten die Schülerinnen ein Teilnahmezertifikat. Die teilnehmenden Lehrstühle werden auf Antrag mit Sach- und Hilfskraftmitteln unterstützt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu geringe Teilnehmerinnenzahl, zu wenig Unterstützung an Schulen
Verantwortliche	Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der beteiligten Departments der Naturwissenschaftlichen Fakultät (Dokumentation und Berichterstattung an ZV-Projektkoordination)
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	16 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, hohe Teilnehmerinnenzahl, Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Die Maßnahme wird z.T. fakultätsübergreifend in Zusammenarbeit mit der Technischen Fakultät stattfinden

## Personelle Fördermaßnahme 2:

**Mach MINT! Science made by Women. (NF und TF)\***

Mit dieser Veranstaltungsreihe wird aktiv das Interesse von Schüler\*innen an den naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen geweckt und eine interaktive Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Frauen im MINT-Bereich“ gefördert.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil in technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen.
Handlungsansatz	Interesse von Schüler*innen für technische und naturwissenschaftliche Studienfächer mit einem neuen Veranstaltungsformat wecken, verstärken und ihre konstruktive Auseinandersetzung mit tradierten Rollenbildern für Frauen im Vorfeld zur Studien- und Berufswahl fördern.
Zielgruppe	Schülerinnen und Schüler an Gymnasien und Realschulen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p><u>Online-Format:</u> Unterrichtseinheiten "Mach MINT!" werden interessierten und eingewiesenen Lehrkräften via online-Plattform zusammen mit Portfolio an Arbeitsmaterialien zu Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich angeboten. Schüler*innen erhalten ein FAU-Package zu naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern.</p> <p><u>Präsenzveranstaltungen an der FAU (20 bis 30 Schüler*innen)</u> Portfolio an Filmen/Theaterstücken zu über 15 verschiedenen Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich wird angeboten. Mit Impulsvortrag einer fachnahen FAU-Wissenschaftlerin wird in Thematik eingeführt. Im Anschluss an Film/Theaterstück soll bei Diskussion mit Wissenschaftlerinnen der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät der FAU das Arbeitsumfeld von Wissenschaftlerinnen erlebbar und die Motivation für Wissenschaft vermittelt werden. Begleitend werden Informationen zu den Studiengängen bereitgestellt und individuelle Beratung angeboten.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringe Akzeptanz seitens der Schulen und zu wenig Unterstützung an Schulen, Organisatorische Probleme
Verantwortliche	Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) und Assistent*innen, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der beteiligten Departments, Referent*innen für Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät in Zusammenarbeit mit dem Schüler*innenmarketing der FAU
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	1 500 €/Jahr
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät
Vernetzung	Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) und Wissenschaftlerinnen TF und NF mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TF und der NF und der ZV-Projektkoordination, Büro für Gender & Diversity, Studienberatung und Career Service (IBZ), Schüler*innenmarketing FAU

*Personelle Fördermaßnahme 3a:***Karriereförderung von Studentinnen (Master) durch das ARIADNE TechNat master Mentoring-Programm**

ARIADNE TechNat master ist eine gemeinsame Maßnahme der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultäten. Damit werden leistungsmäßig herausragende Studentinnen gefördert und begleitet, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere in einem technischen bzw. naturwissenschaftlichen Gebiet zu motivieren und sensibilisieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil in einigen naturwissenschaftlichen Fächern; Frauenanteil bei den Promotionen/Habilitationen in allen Fächern zu gering; Sensibilisierung und Motivieren für den Karriereweg Wissenschaft und Aufzeigen möglicher Perspektiven, Entwicklungsmöglichkeiten und Herausforderungen, Abbruchquote bei Promovendinnen bedingt durch Familienphase reduzieren.
Handlungsansatz	Information und Karriereförderung durch Mentoring-Programm
Zielgruppe	Masterstudentinnen mit Wissenschaftsinteresse und künftige Doktorandinnen; Nachwuchswissenschaftler*innen der TF/NF (ab Qualifikationsstufe Promotion), die sich durch die aktive Teilnahme als Mentorin persönlich weiterentwickeln.
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Masterstudentinnen, die sich noch im Studium befinden oder dieses bereits abgeschlossen haben, werden individuell gefördert durch Promovierende/Postdocs aus der Wissenschaft, die als Mentor*innen für die Masterstudentinnen fungieren. Rahmenprogramm: Karriereseminare zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung; Vernetzung der wissenschaftlich und leistungsmäßig herausragenden Masterstudentinnen durch Informationsveranstaltungen; Netzwerktreffen; zusätzliche Vortrag- und Diskussionsveranstaltungen mit Wissenschaftlerinnen der FAU, die beispielhaft Karrierewege repräsentieren
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Schwierige Erreichbarkeit der Zielgruppe, Zeitpunkt der Maßnahme stimmt nicht überein mit Masterabschluss bzw. Entscheidung für Promotion, zu geringe Teilnahme, zu geringe Bereitschaft als Mentor*innen zu fungieren
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projektorganisation (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitrahmen/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 9 Monate; Angebot nach Bedarf
Aufwand/Kosten	Anteilige Personal- und Sachkosten (Gesamtbudget Alle Mentoring NatFak: 155 000 €/Laufzeit inkl. befristete Personalmittel 0,5 TV-L E13 Stelle Projektorganisation)
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in den Departments der Fakultät, hohes Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, gesteigertes Interesse der Mentees eine wissenschaftliche Karriere zu beginnen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät, Mentoren/innen, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, ZV-Projektorganisation, UB, FBZHL

*Personelle Fördermaßnahme 3b:* **Karriereförderung von Promovendinnen durch das ARIADNE TechNat doc Mentoring-Programm**

ARIADNE *TechNat* doc fördert und begleitet in Kooperation mit der Technischen Fakultät leistungsmäßig herausragende Promovendinnen, um sie für eine weitere wissenschaftliche Karriere zu motivieren. Die Förderung basiert auf einem individuellen Mentorat und begleitender überfachlicher Kompetenzvermittlung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen/Habilitationen in einigen Fächern deutlich zu gering, Abbruchquote bei Promovendinnen bedingt durch Familienphase reduzieren
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der Technischen Fakultät, Motivation für wissenschaftliche Karriere nach Abschluss der Promotion
Zielgruppe	Promovendinnen und Mentorinnen
Genauere 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.  Rahmenprogramm: Karriereseminare zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung, durchgeführt von professionellen Trainer*innen; Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Wissenschaftliche Tätigkeit der Promovendinnen lässt keinen Spielraum für Rahmenprogramm, Zeitpunkt der Maßnahme stimmt nicht überein mit Entscheidung für wissenschaftliche Karriere, zu geringe Bereitschaft als Mentor*in zu fungieren
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projektorganisation (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate
Aufwand/Kosten	Anteilige Personal- und Sachkosten (Gesamtbudget Alle Mentoring NatFak: 155 000 €/Laufzeit inkl. befristete Personalmittel 0,5 TV-L E13 Stelle Projektorganisation)
Erfolgskriterien	Reputation des Projekts in der Fakultät, deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät, Mentor*innen, Serviceeinrichtungen der Fakultäten; Graduiertenschule, Familienservice der FAU, ZV-Projektorganisation, UB, FBZHL

*Personelle Fördermaßnahme 3c:* **Karriereförderung von Postdoktorandinnen und Habilitandinnen durch das ARIADNETechNat postdoc+ Mentoring-Programm**

Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultäten, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, werden individuell und überfachlich begleitet. Ziel ist, durch eine gezielte Unterstützung den herausragenden Postdoktorandinnen und Habilitandinnen den Weg zur Professur zu ebnen und den Frauenanteil auf Akademischen Ratsstellen zu erhöhen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil bei akademischen Ratsstellen, an den Habilitationen und Professuren; Aufbau von Netzwerken und Einführung der Frauen in Netzwerke; Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren (als Mentorinnen/Mentoren) für Probleme der Postdoktorandinnen und Habilitandinnen
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der Technischen Fakultät, Unterstützung der Mentees auf dem Weg zur Professur.
Zielgruppe	Wissenschaftlich und leistungsmäßig herausragende Postdoktorandinnen, Habilitandinnen / Juniorprofessorinnen und Mentorinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden individuell durch Professorinnen und Professoren gefördert, die als Mentorinnen und Mentoren eingesetzt werden. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops, welche 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 geringe Bereitschaft als Mentorin/Mentor zu fungieren
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projekt Koordinatorin (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate
Aufwand/Kosten	Anteilige Personal- und Sachkosten (Gesamtbudget Alle Mentoring NatFak: 155 000 €/Laufzeit inkl. befristete Personalmittel 0,5 TV-L E13 Stelle Projektkoordination)
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, mehr Akademische Rätinnen in der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen und Technischen Fakultät, Mentorinnen und Mentoren, Departmentleitungen, ZV-Projektkoordination, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, FBZHL

**Personelle Fördermaßnahme 4: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen**

Die Naturwissenschaftliche Fakultät fördert herausragende motivierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, die über keine eigenen Drittmittel verfügen. Diese sollen bei einer Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen/Workshops sowie Tagungsreisen – gestuft nach Karrierestufe und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerinnen – durch einen Zuschuss unterstützt werden. Eine Förderung findet in allen Fächern statt, bei denen Frauen in der Qualifikationsstufe Habilitation oder bei Juniorprofessuren / Professuren unterrepräsentiert sind.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Workshops/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere. Präsentation des Forschungsprofils zur potentiellen Teilnahme an Großprojekten.
Handlungsansatz	Förderung einer Tagungsteilnahme für besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme an Workshops bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie – gestuft nach Karrierestufe und Reiseland - bezuschusst. Zu den festgelegten Förderbedingungen können auch kurzzeitige Forschungsaufenthalte im Rahmen wissenschaftlicher Feldforschung bezuschusst werden. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an den Besuch eines solchen Aufenthaltes den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät verpflichtend einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordinatorin
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	75 000 €/Laufzeit; Bis zu 80 % der anfallenden Kosten werden bezuschusst
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät

*Personelle Fördermaßnahme 5:* **Helga-Kersten-Preis der Naturwissenschaftlichen Fakultät für talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Der Preis ist nach Prof. Helga Kersten benannt, Professorin für Biochemie, die 1969 als erste Professorin an die Naturwissenschaftliche Fakultät II der Universität Erlangen-Nürnberg berufen wurde und die sie 1989 bis 1991 als Dekanin leitete.

Die Naturwissenschaftliche Fakultät prämiert mit dem Preis herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderwürdige Habilitations- oder Postdoc-Vorhaben, indem sie Sachmittel oder Personalmittel zur Finanzierung zum Aufbau oder Erweiterung einer Arbeitsgruppe vergibt. Eine Förderung findet bevorzugt in den Lehreinheiten bzw. Qualifikationsstufen statt, in denen Frauen zahlenmäßig unterrepräsentiert sind.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Förderung von besonders leistungsfähigen und qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz	Vergabe der Preise als Sach- oder wahlweise Personalmittel für Habilitations- oder gleichwertige Vorhaben
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Departments mit hervorragenden Karriereperspektiven: Besonders leistungsstarke Habilitandinnen oder herausragende Postdoktorandinnen können sich bewerben.
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Insgesamt werden jährlich bis zu zwei Preisträgerinnen ausgezeichnet, die das Preisgeld wahlweise als Personalmittel zum Aufbau bzw. zur Ausweitung der eigenen Arbeitsgruppe erhalten (zu besetzen mit Doktorandinnen) oder als Sachmittel für die Durchführung ihres Forschungsprojektes verwenden können.  Die Preisträgerinnen legen nach Abschluss der Förderperiode den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät verpflichtend einen Erfahrungs- bzw. Ergebnisbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu wenige Bewerberinnen
Verantwortliche	Gremium der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe von 30 000 € pro Jahr. Bei Vergabe von 2 Preisen je 15 000 €.
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, Einwerbung neuer Drittmittelprojekte.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Dekanat, Departments, ZV-Projekt Koordination

*Personelle Fördermaßnahme 6:***Visiting Scholarship**

Mit dieser karrierefördernden Maßnahme fördert die Naturwissenschaftliche Fakultät herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät, indem sie diese bei einem Forschungsaufenthalt im Ausland (max. 4 Monate) mit einem Stipendium unterstützt. Lehrstühle der Fakultät können Kolleginnen aus dem Ausland für einen zeitlich begrenzten Forschungsaufenthalt aufnehmen, wenn diese mit dem Stipendium gefördert werden. Dies bietet auch deutschen Wissenschaftlerinnen, die bereits längere Zeit im Ausland forschen und nach Deutschland zurückkehren möchten, eine finanzielle Förderung an. Mit dem Visiting Scholarship wird gleichzeitig die Internationalisierung der FAU gefördert.

Begründung des Handlungsbedarfs	Forschungsaufenthalte an ausländischen Wissenschaftsstandorten sind wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Forschungsstipendium für besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab fortgeschrittener Promotion)
Zielgruppe	Entweder Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät, die einen Forschungsaufenthalt im Ausland planen, oder auswärtige Nachwuchswissenschaftlerinnen, die einen Aufenthalt an der Naturwissenschaftlichen Fakultät planen.
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei ihrem Karriereweg gefördert werden, indem diese bei einem Forschungsaufenthalt im Ausland (max. 4 Monate) mit einem Stipendium unterstützt werden. Auch Lehrstühle der Fakultät können Kolleginnen aus dem Ausland für einen zeitlich begrenzten Forschungsaufenthalt aufnehmen. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an den Forschungsaufenthalt den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät verpflichtend einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projekt Koordinatorin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	20 000 €/Jahr; Reisestipendien (z.B. Postdoc 2 200 € zzgl. Kinderzulage/Monat) 2 Bewerbungszeiträume/Jahr
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Departments bzw. Lehrstühle der Fakultät



*Personelle Fördermaßnahme 7:*     **Coaching-Angebot für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Qualifikationsstufe Postdoc**

Nachwuchswissenschaftlerinnen befinden sich im Hinblick auf ihre Karriereplanung in höchst unterschiedlichen Situationen, eine individuelle, passgenaue Beratung durch eine\*n professionelle\*n Coach ist vielfach ein wichtiger Baustein, um sich in der weiteren Karriere zu positionieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere auf dem Weg zur Professur gehören neben fachlicher Exzellenz auch der Ausbau von Strategien und Kompetenzen.
Handlungsansatz	Zu geringer Frauenanteil bei Professuren, Juniorprofessuren, Habilitationen, akademischen Ratsstellen. Drop-Out von Frauen nach Abschluss der Promotion. Eine individuelle Beratung in Fragen der Laufbahn- und Karriereplanung.
Zielgruppe	Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerin erhält Mittel für bis zu vier Sitzungen mit jeweils 90 Minuten, um zusammen mit einer/einem Coach gezielte Fragestellungen z.B. zur Karriereplanung zu bearbeiten oder sich auf ein Berufungsgespräch vorzubereiten. Die maximale Fördersumme pro Antragstellung beträgt 1.000 €. Coaches mit einschlägiger Beratungskompetenz im Hochschulsektor müssen vorrangig eigeninitiativ gesucht werden. Daneben besteht die Möglichkeit, Coaches in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity (BGD), dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) und dem Graduiertenzentrum zu identifizieren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bewerbungszahlen
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordinatorin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	5 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät. Interesse und Bedarf in der Zielgruppe; individuelle Stärkung und Förderung der Wissenschaftlerinnen in ihrer Laufbahnentwicklung.

*Personelle Fördermaßnahme 8:*     **Zwischenfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Qualifikationsstufe Postdoc**

Ist die Weiter- bzw. Anschlussfinanzierungen von Forschungsprojekten vorübergehend offen, besteht das erhöhte Risiko, potenzialreiche Wissenschaftlerinnen in einem fortgeschrittenen Laufbahnstadium zu verlieren. Eine flexibel abrufbare Zwischenfinanzierung kann diesem Drop-out entgegenwirken und bietet eine Absicherung bei geplanter wissenschaftlicher Karriere.

Begründung des Handlungsbedarfs	Hohes Drop-out Risiko von Wissenschaftlerinnen im fortgeschrittenen Laufbahnstadium bei mangelnder Anschluss- bzw. Weiterfinanzierung
Handlungsansatz	Eine kurzfristige Finanzierung für potenzialreiche Wissenschaftlerinnen oder Projekten soll den Verbleib in der Wissenschaft absichern. Eine Anschlussfinanzierung muss nachweislich in Aussicht gestellt oder gesichert sein.
Zielgruppe	Post-Doktorandinnen und Habilitandinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Es wird eine kurzfristige Zwischenfinanzierung gewährt. Diese darf nicht als Ersatz für eine andere oder bereits bestehende Finanzierung dienen und darf nicht der Freistellung aus oder einem Ersatz zu einer bestehenden Finanzierung dienen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bewerbungszahlen
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordinatorin
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	1 260 €/Jahr Personalmittel oder Sachmittel
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Departments, ZV-Projektkoordinatorin

**Personelle Fördermaßnahme 9: Publikationsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Die FAU ist bestrebt, Forschungsergebnisse weltweit ohne Beschränkungen dauerhaft verfügbar zu machen. Zugleich soll die Autonomie der Wissenschaftlerinnen gestärkt werden. Die unmittelbaren Ziele einer Publikationsförderung sind daher die Verbesserung der Sichtbarkeit des wissenschaftlichen Wirkens und die Steigerung des Impacts. Dies stellt insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen, die nicht als Antragstellerinnen in drittmittelgeförderten Projekten arbeiten oder assoziiert sind vor erhebliche finanzielle Herausforderungen. Die Unterstützung durch Sachmittel für Open Access oder vergleichbare Publikationskosten soll Wissenschaftlerinnen in der Qualifizierungsphase ermöglichen, dass sie ihre Forschung international bekannt machen, um sich verstärkt im Wettbewerb für eine Qualifizierungsstelle in der Wissenschaft oder für eine Professur durchzusetzen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Stärkung der wissenschaftlichen Sichtbarkeit im Wettbewerb für eine Qualifizierungsstelle in der Wissenschaft oder für eine Professur
Handlungsansatz	Unterstützung durch Sachmittel für Open Access oder vergleichbare Publikationskosten zur Steigerung des Impacts von Publikationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Promovendinnen in der Abschlussphase, Postdocs und W1-Professorinnen)
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Antragstellung durch die Wissenschaftlerin, die Erst- oder Haupt- oder Letztautorin sein muss, erfolgt bei der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte). Der Antrag kann während einer aussichtsreichen Revision oder sollte sofort nach erfolgreicher Annahme zur Publikation gestellt werden. Es können Sachmittel in d. R. bis max. 2 000 €/Publikation (Ausnahme: bei höherrangigen Zeitschriften) beantragt werden. Eine anteilige Ko-Finanzierung von höheren Publikationsgebühren ist möglich. Gefördert werden können Aufsätze sowohl in subskriptionspflichtigen Zeitschriften oder Open-Access-Zeitschriften (gelistet im Directory of Open Access Journals, DOAJ) sind. Die Aufsätze müssen ein Qualitätssicherungsverfahren durchlaufen haben (i.d.R. peer-review). Alternativ können vergleichbare Publikationskosten für Buchkapitel oder Sammelwerksbeiträge beantragt werden. Nicht gefördert werden Aufsätze, die im Rahmen von Drittmittelprojekten entstanden sind (Ausnahmen: falls für deren Finanzierung keine ausreichenden Publikationsmittel zur Verfügung stehen).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Verantwortliche	Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Lehrstühle, Professuren bzw. Institute und BGD
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	8 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Deutliche Nachfrage, Verbleib der Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, wie z.B. Berufung als Professorin
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Naturwissenschaftlichen Fakultät

# Finanztabelle Zielvereinbarung 2023 - 2027 zwischen der Universitätsleitung und der Naturwissenschaftlichen Fakultät



Gesamtsumme der Gelder 2023-2027	792.800 €
Durchschnittssumme/Jahr	158.560 €

	Personalkosten
	Sachkosten

## Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen	Handlungsfelder	Spezifizierung	2023-2027					Gesamtsumme
			2023	2024	2025	2026	2027	
Amt der Frauenbeauftragten		Mitarbeiter/-in: (0,25 E6)	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	70.000 €
		Hilfskraftmittel	9.500 €	9.500 €	9.500 €	9.500 €	9.500 €	47.500 €
Öffentlichkeitsarbeit		Marketingmaterialien	300 €	300 €	300 €	300 €	300 €	1.500 €
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.
			<b>23.800 €</b>	<b>23.800 €</b>	<b>23.800 €</b>	<b>23.800 €</b>	<b>23.800 €</b>	<b>119.000 €</b>

## Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen	Handlungsfelder	Spezifizierung	2023-2027					Gesamtsumme
			2023	2024	2025	2026	2027	
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftler		Sachmittel	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
		keine	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
			<b>2.000 €</b>	<b>2.000 €</b>	<b>2.000 €</b>	<b>2.000 €</b>	<b>2.000 €</b>	<b>10.000 €</b>

## Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen	Handlungsfelder	Spezifizierung	2023-2027					Gesamtsumme
			2023	2024	2025	2026	2027	
ARIADNETechNat-Mentoring-Programme		Personalkosten (0,25 E13 23 000 €/a) und Sachkosten (0,5 von 80 000 €/Laufzeit)	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	115.000 €
		4 Durchgänge; Laufzeit: 9 Monate; 2 Workshops; Personalkosten: anteilig; Sachmittel: ca. 35 000 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	17.500 €
ARIADNETechNat-Mentoring-Programm II für Promovendinnen		2 Durchgänge; Laufzeit: 18 Monate; Rahmenprogramm: bis 4 Workshops Personalkosten: anteilig; Sachmittel: ca. 36 000 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	18.000 €
		2 Durchgänge; Laufzeit: 18 Monate; Rahmenprogramm: 2 zusätzliche Workshops Personalkosten: anteilig; Sachmittel: ca. 9 000 €	900 €	900 €	900 €	900 €	900 €	4.500 €
Praktika für Schülerinnen		Sachmittel	16.000 €	16.000 €	16.000 €	16.000 €	16.000 €	80.000 €
Mach MINT!		Sach- und Hilfskraftmittel	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	7.500 €
Helga-Kersten-Preise		Sachmittel 2*15 000 € Preisgeld	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	150.000 €
Tagungsförderung		Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	75.000 €
Coachings		bis max. 1000 € pro/Stufe	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €
Zwischenfinanzierung bei kurzfristiger Unterbrechung der Beschäftigung		Sachmittel	1.260 €	1.260 €	1.260 €	1.260 €	1.260 €	6.300 €
Publikationsförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen		Sachmittel	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	40.000 €
Visiting Scholarship für PostDocs+		Auslandsaufenthalte	25.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €	25.000 €	125.000 €
Berufungszusagen bei W2 Ruf		50 000 € Sach-/Personalmittel pro W2 Ruf	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
			<b>132.760 €</b>	<b>132.760 €</b>	<b>132.760 €</b>	<b>132.760 €</b>	<b>132.760 €</b>	<b>663.800 €</b>

## Unterzeichnung

Die Fakultät verpflichtet sich gegenüber der Universitätsleitung, die in der Vereinbarung aufgeführten Maßnahmen umzusetzen mit dem Bestreben, auf den jeweiligen Qualifikationsebenen die formulierten Ziele zu erreichen.

Die Universitätsleitung stellt die vorab aufgeführten Mittel bereit.

Erlangen, den 31.01.2023



---

Prof. Dr. Jürgen Schatz  
Dekan der Naturwissenschaftlichen Fakultät



---

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

