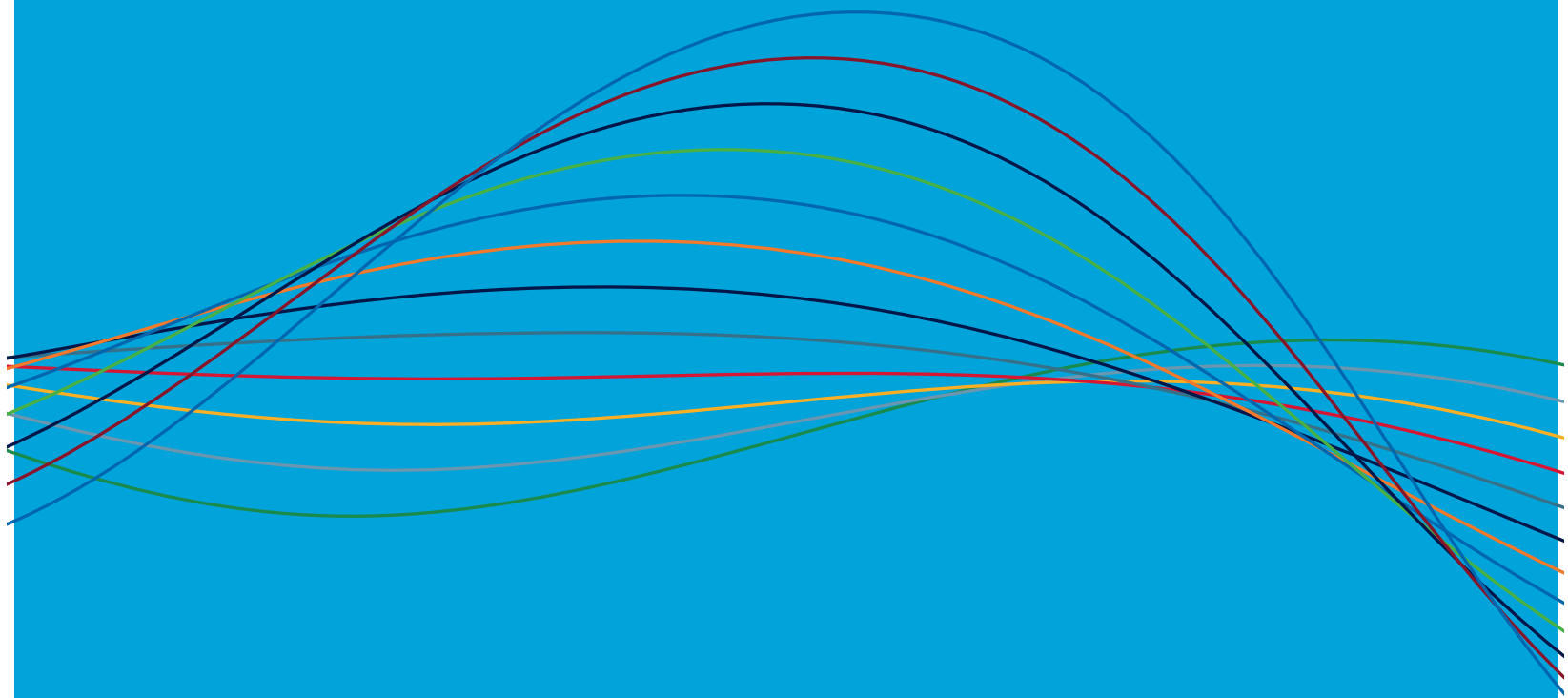




Friedrich-Alexander-Universität  
Medizinische Fakultät

Zielvereinbarungen zur Erhöhung  
des Frauenanteils in der Wissenschaft  
zwischen der Universitätsleitung, der  
Medizinischen Fakultät und dem Universitäts-  
klinikum 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 Karrierestufen 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**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Profil</b>	<b>Kosten</b>
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 Netzwerkbildung 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 Netzwerkbildung	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 Wirtschaftswissenschaftlich e 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 €

Die Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- **Den Frauenanteil an den W2-Professuren von 21,4 % (Stand 12/2020) bis 2027 auf 25 % zu erhöhen**
- **den Frauenanteil an den W3-Professuren von 7,1 % (Stand 12/2020) bis 2027 auf 15 % zu erhöhen**
- **den Anteil an Oberärztinnen von 27,4 % (Stand 12/2020) bis 2027 auf 40 % zu erhöhen**
- **den Frauenanteil bei den Habilitationen von 37,2 % (Stand 12/2020) bis 2027 auf 40 % zu erhöhen**

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Fördersumme 2023-2027 (Euro)	
Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)	Unterstützung durch eine Assistenz (0,5 TV-L bis E7-Stelle)	115 000	S. 9
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	4 310	S. 10
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 11
Fachabteilung Personalentwicklung/Personalmarketing (Pg) UKER	Konzeption und Implementierung geeigneter Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit (0,5 TV-L 12 Stelle)	150 000	S. 11
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Fördersumme 2023-2027 (Euro)	
Gender Lectures	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	10 000	S. 13
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen	Fördersumme 2023-2027 (Euro)	
ARIADNE <sub>med</sub> Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen	Förderung akademischer Laufbahnen potenzialreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen und Habilitandinnen)	262 500	S. 14
ARIADNE <sub>med</sub> Peer Mentoring-Programm für habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen	Mentoring-Programmlinie für bereits habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zur systematischen	91 930	S. 16

	Förderung der Übergangsphase zur Professur		
Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Finanzierung von Einzelcoachings für weibliche Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track	22 260	S. 18
Promotions-/Publikations-Preis	Jährlicher Preis für eine Nachwuchswissenschaftlerin, die eine hervorragende Promotion abgeschlossen bzw. eine herausragende Publikation veröffentlicht hat.	5 000	S. 19
Wiedereinstiegspaket	Konzept aus individuellen Coachings und einer Forschungsfreistellungsphase soll Nachwuchswissenschaftlerinnen nach einer Unterbrechung der beruflichen Karriere (Kinder-/Familienbetreuung etc.) den Wiedereinstieg erleichtern.	213 000	S. 20
Finanztabelle			S. 22

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



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

Die Universitätsleitung stellt den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragte) personelle Ressourcen in Form einer 0,5-Assistenz TV-L bis E7 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	Die/der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Medizinischen Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragte*r) wird durch eine Assistenz (0,5 TV-L bis E7) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt.
Zielgruppe	Die/der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Medizinischen Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung*	Das Amt der/des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ist in Bayern nach wie vor ein Ehrenamt. Die personelle und strukturelle Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ist ein wesentliches Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamtes.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Befristete Personalmittel in Höhe einer 0,5 TV-L bis E7-Stelle (ca. 23 000 € pro Jahr für die gesamte Laufzeit der ZV), Kosten trägt FAU
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst aktiv begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit der/dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät

**Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit**

Um die Frauenfördermaßnahmen der Fakultät über Marketingmaterialien sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch ansprechen 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	Erstell bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpersonen und Verantwortlichen sowie zu weiteren Förderangeboten der Fakultät, der FAU und des UKER.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder/FAU und Mitarbeiter UKER
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Um Informationen über Fördermaßnahmen und wichtige Informationen zur Gleichstellung zeitnah zu verbreiten, werden diverse Drucksachen durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ausgegeben.</p> <p>Eine eigene Homepage der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Medizinischen Fakultät wird betrieben.</p> <p>Für sowohl die Erstellungs- und Druckkosten von Printprodukten, Hostinggebühren und Erstellungs- und Wartungskosten von Online-Produkten als auch die Anschaffung von Büchern und Recherchematerialien ist die Fördermaßnahme Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Erstellung und Druck der Informationsmaterialien, Betrieb und Aktualisierung der eigenen Homepage, Anschaffung von Büchern und Recherchematerialien. Jährliche Kosten 862 € (trägt FAU)
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät/dem UKER
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät mit der Marketingabteilung und der ZV-Projektorganisation

*Rahmenbedingung 3:*            **Familienfreundlichkeit**

k.A.

*Rahmenbedingung 4:* **Fachabteilung Personalentwicklung/Personalmarketing (Pg) UKER**

Um die praktische Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben zu fördern, ermittelt die Fachabteilung Personalentwicklung/Personalmarketing (Pg) des UKER die jeweiligen Bedarfe und entwickelt und implementiert die passenden Fördermaßnahmen. Die Fachabteilung erstattet gegenüber der Ärztlichen Direktion sowie gegenüber den Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst Bericht zum Stand der Vereinbarkeitsförderung. Zudem berät sie in Fragen der Vereinbarkeit und informiert über die Angebote des Klinikums.

Begründung des Handlungsbedarfs	Gute Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben erleichtern, sind eine grundlegende Voraussetzung, um Gleichstellung effektiv zu fördern und um messbare Verbesserungen zu erzielen.
Handlungsansatz	Erhebung der Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf Vereinbarkeit, Entwicklung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen (einschließlich systematischer, vereinbarkeitssensibler Personal- und Führungskräfteentwicklung)
Zielgruppe	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Universitätsklinikum
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Systematische Befragung der Mitarbeitenden des Klinikums und Erhebung der bestehenden Vereinbarkeitsbedarfe.                  Konzeption und Implementierung geeigneter Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben.                  Begleitung, Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen.                  Berichterstattung gegenüber der Ärztlichen Direktion sowie gegenüber der Gleichstellungsbeauftragten und den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst.                  Anlaufstelle für Information und Beratung in Fragen der Vereinbarkeit sowie zu den Angeboten des Universitätsklinikums.</p> <p>Konkrete geplante Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Support bei der Entwicklung, Umsetzung und öffentlichkeitswirksamen Darstellung der neuen Instrumente ARIADNE<sup>med</sup>Peer Programm und der Coaching- Maßnahmen</li> <li>• Beratung und Koordination der arbeitsvertraglichen Bedingungen des neuen Instruments „Wiedereinstiegspaket“</li> <li>• Förderung der gelebten Vereinbarkeitskultur am UKER durch berufsübergreifende Arbeitsgemeinschaften zu den Themen <i>Vereinbarkeit, New Work in der Medizin</i> und einer am Vereinbarkeitsgedanken orientierten <i>Führungskräfteentwicklung</i></li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integration des bisherigen „Gleichstellungskonzepts der FAU für den wissenschaftlichen Bereich“ ins UKER und Mitentwicklung des Gleichstellungskonzepts 2023-2027</li> </ul>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Verantwortliche	Klinikum
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Zeitraumen / Meilensteine	01.01.2023 – 31.12.2027
Aufwand / Kosten	0,5 TV-L E12 ca. 30 000 € jährlich über die gesamte Laufzeit der ZV und darüber hinaus (Kosten trägt UKER)
Erfolgskriterien	Verbesserte Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Ärztinnen; mehr Frauen in ärztlichen Führungspositionen
Vernetzung	Klinikumsleitung, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät, Gleichstellungsbeauftragte des Klinikums, Familienservice

**Strukturelle Fördermaßnahme 1: Gender Lectures**

Die Medizinische Fakultät bietet mit der Vortragsreihe Gender Lectures auch weiterhin fortlaufende Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschungen bzw. Karrierewege zu präsentieren und hierüber die Studentinnen und den wissenschaftlichen Nachwuchs für eine universitäre Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz von weiblichen Rollenmodellen in der Wissenschaft als Vorbild für Studentinnen und weiblichen Wissenschaftsnachwuchs mit dem Ziel, hochqualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft heranzuführen bzw. für eine akademische Laufbahn zu begeistern.
Handlungsansatz	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren.
Zielgruppe	Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät sowie Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen des UKER
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung*	Die Vortragsreihe befindet sich mittlerweile im 9. Durchgang. Sie hat sich gut an der Medizinischen Fakultät/dem UKER etabliert und einige Teilnehmerinnen besuchen die Veranstaltung regelmäßig. Maximal zweimal pro Semester wird eine erfolgreiche Wissenschaftlerin, gelegentlich auch ein Wissenschaftler, zu einem Fachvortrag eingeladen. Die Vorträge sind fachspezifisch, umfassen jedoch immer den persönlichen Werdegang der Referentin/des Referenten und bieten im Anschluss Raum, Fragen zu beantworten.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten Fakultät/dem UKER, daraus resultierend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Medizinischen Fakultät und deren Assistenz
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	2 000 € für bis zu vier Vorträge im Jahr von (ausländischen) Gastwissenschaftlerinnen, über die gesamte Laufzeit der ZV (Kosten trägt UKER)
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät, ZV-Projektkoordination

*Personelle Fördermaßnahme 1:*     **ARIADNEded Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen**

Mentoring ist ein besonders bewährtes Instrument zur Förderung von akademischen Laufbahnen potenzialreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dabei zeigt die Erfahrung der letzten sieben Jahre, dass insbesondere die Kombination von individueller Mentoring-Beratung durch eine laufbahnerfahrene Person (Professorin/Professor) mit Seminaren zur persönlichen und überfachlichen Kompetenzentwicklung die Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig motiviert und stärkt. Damit trägt die Universität unmittelbar dazu bei, dass mittelfristig ein wesentlich größeres Potenzial an berufungsfähigen Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung steht und die Zahl der weiblichen Professuren in der Medizin insgesamt erhöht werden kann.

Begründung des Handlungsbedarfs	<p>Sehr geringer Frauenanteil bei den Habilitationen und Professuren (W2/W3) an der Medizinischen Fakultät;</p> <p>Notwendigkeit des Aufbaus von Netzwerken für Nachwuchswissenschaftlerinnen;</p> <p>Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren (Mentorinnen und Mentoren) für benachteiligende Strukturen, die die Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen erschweren.</p>
Handlungsansatz	Gezielte Förderung potenzialreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrem akademischen Werdegang durch One-to-One-Mentoring, Kompetenzseminare und Netzwerktreffen sowie im Bedarfsfall durch Einzelcoachings.
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Medizinischen Fakultät/des UKER
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung*	<p>Das Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Durchlaufen des mehrstufigen Auswahlverfahrens individuelle Mentoring-Beratung durch eine laufbahnerfahrene Person (Professorin oder Professor). Gekoppelt ist das Programm mit Seminaren zu karriererelevanten Themen, durch die die Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre persönlichen und überfachlichen Kompetenzen weiterentwickeln. Netzwerktreffen fördern darüber hinaus den Austausch und Erfahrungstransfer.</p> <p>In besonderen Beratungsfällen oder in akuten/diffizilen Entscheidungssituationen hinsichtlich des weiteren Werdegangs kann ergänzend ein individuelles Coaching durch eine neutrale, professionelle Beratungsperson angeboten werden.</p> <p>Ein Programmdurchgang dauert 18 Monate und fördert 15 bis 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen.</p> <p>Die fachlich-konzeptionelle Steuerung des Programms, die stetige Weiterentwicklung des Angebots entsprechend den sich wandelnden Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs sowie die aufwändigen Qualitätssicherungsmaßnahmen sind durch eine qualifizierte, erfahrene Programmkoordination gewährleistet. Diese ist grundlegend für die Sicherung der Förderleistung der Maßnahme insgesamt.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell

Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Mentoring-Programmkoordination in Kooperation mit der/dem Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und (Konzeption, Organisation und Durchführung, Kontrolle und Berichterstattung)
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe 52 000 € jährlich für die gesamte Laufzeit der ZV Aufteilung der Kosten: 35 000 € befristete Personalmittel für 0,5 TV-L E13-Stelle (Kosten trägt FAU) 17 000 € Sachmittel inkl. Einzelfallcoachings (Kosten trägt UKER)
Erfolgskriterien	Hohe Reputation des Programms an der Fakultät/dem UKER; Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Universitäten; hohes Interesse und Wertschätzung bei der Zielgruppe; erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät mit ARIADNEmed-Programmkoordination, Mentorinnen und Mentoren

*Personelle Fördermaßnahme 2:*     **ARIADNEmedPeer     Mentoring-Programm     für  
habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Eine eigene Mentoring-Programmlinie für bereits habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen baut auf den ausgezeichneten Erfahrungen von ARIADNEmed auf und rundet das Förderspektrum nach oben hin ab. Ziel der neuen Programmlinie ist es, habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Übergangsphase zur Professur systematisch in ihrer überfachlichen/persönlichen Kompetenzentwicklung zu fördern und ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen.

Peer-Mentoring ist für diese Zielgruppe das Instrument der Wahl: Dabei kommt eine feste Gruppe von vier bis sechs Wissenschaftlerinnen in regelmäßigen, strukturierten Arbeitstreffen zusammen und berät sich gegenseitig. Ergänzt ist das Programmangebot durch Trainings und Coachings.

<b>Begründung des Handlungsbedarfs</b>	Geringer Frauenanteil bei den Professuren in der Medizin Für die Zielgruppe der bereits habilitierten Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen an der Medizinischen Fakultät bzw. dem Klinikum bislang keinerlei Förderangebote zur Verfügung.
<b>Handlungsansatz</b>	Stärkung der Berufungsfähigkeit habilitierter Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Peer-Mentoring, Trainings und Coachings
<b>Zielgruppe</b>	Habilitierte Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät sowie des Universitätsklinikums
<b>Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung*</b>	<p>Beim Peer-Mentoring kommt eine feste Gruppe in regelmäßigen, strukturierten Arbeitstreffen zusammen und berät sich gegenseitig. Positive Effekte entstehen durch den kollegialen Austausch und wechselseitige Unterstützung und Motivation. Ergänzt ist das Programm durch thematische Trainings sowie durch Einzel- und Gruppen-Coachings.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Arbeitsgruppe besteht aus vier bis sechs Teilnehmerinnen.</li> <li>• Die Arbeitsgruppe bleibt für den Zeitraum von 18 Monaten zusammen.</li> <li>• Die Arbeitstreffen finden in einem Turnus von vier- bis acht Wochen statt und geben sich jeweils ein Thema.</li> <li>• Während der 18 Monate finden drei thematische Trainings statt: z.B. Berufungstraining, Führungskompetenz in der Wissenschaft, Wissenschaftskommunikation</li> <li>• Jede der Teilnehmerinnen nimmt an einem individuellen Coaching teil (3 Sitzungen à 90 Minuten) sowie an einem gemeinsamen Gruppen-Coaching.</li> <li>• Für die Teilnahme an den Arbeitsgruppentreffen, Trainings oder Coachings wird bei Bedarf Kinderbetreuung bereitgestellt.</li> </ul> <p>Die fachlich-konzeptionelle Steuerung des Programms, die organisatorische Begleitung sowie die Qualitätssicherung gemäß den Standards für gute Mentoring-Praxis in der Wissenschaft ist durch eine qualifizierte Programmkoordination gewährleistet.</p>



<b>DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt</b>	Personell		
<b>Mögliche Hindernisse</b>	Fehlende finanzielle Mittel		
<b>Verantwortliche</b>	Programmkoordination, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Medizinischen Fakultät		
<b>Zeitraumen/Meilensteine</b>	01.01.2023 bis 31.12.2027 Innerhalb von 5 Jahren lassen sich drei Durchgänge unterbringen; ein halbes Jahr steht zudem für die Vorbereitung des ersten Durchgangs zur Verfügung.		
<b>Aufwand/Kosten</b>	Aufwand:		
	2023 - 2027:	Personalkosten 15 % E13-Stelle (Personaldurchschnittskosten, pauschal); Der geringe Personalaufwand von nur 15 % ist ausschließlich in Kombination mit der Koordinationsstelle von <i>ARIADNEmed</i> (50 %-Stelle) realistisch, weil Puffer- und Synergieeffekte genutzt werden können.	14 000 € p.a.
	2023 - 2027	Sachkosten Trainings, Coachings, Öffentlichkeitsarbeit, Kinderbetreuung u.a.	4 386 € p.a.
	Personal- und Sachkosten (in Verbindung mit <i>ARIADNEmed</i> ): FAU		
<b>Erfolgskriterien</b>	Große Reputation des Programms an der Fakultät und am Klinikum; Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Universitäten/Universitätsklinika; Hohes Interesse und Wertschätzung bei der Zielgruppe; Erfolgreiche Karrierewege/Berufungen		
<b>Vernetzung</b>	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät mit <i>ARIADNEmed</i> -Programmkoordination		

*Personelle Fördermaßnahme 3:*     **Coaching Angebot für  
Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen**

Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere auf dem Weg zur Professur gehören neben fachlicher Exzellenz auch der Ausbau von Strategien und Kompetenzen.

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Anteil von Frauen ab der Karrierestufe Oberärztinnen;  Notwendigkeit des Ausbaus individueller, überfachlicher und persönlicher Kompetenzen
Handlungsansatz	Individuelle, bedarfsorientierte Coachings zur beruflichen Weiterentwicklung und Karriereplanung
Zielgruppe	Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen / Ärztinnen in der Habilitationsphase und W1-Professorinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Es wird ein Coaching-Paket angeboten, das individuell aus einem Pool von Coaches zusammengestellt werden kann. So erhält jede geförderte Nachwuchswissenschaftlerin die Möglichkeit, ihre persönlichen und überfachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Gegenstand des Coachings ist eine individuelle Beratung in Fragen der Laufbahn- und Karriereplanung. Ein Coaching Paket beinhaltet 3 Coachings à 90min. Die Erfahrung mit Coaching-Angeboten ist sehr positiv und wird sehr gut angenommen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Zeitraumen / Meilensteine	01.01.2023 – 31.12.2027
Aufwand / Kosten	4 452 € pro Jahr (FAU)
Erfolgskriterien	Hohes Interesse und Wertschätzung bei der Zielgruppe Erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät mit ARIADNE <sub>med</sub> -Programmkoordination

**Personelle Fördermaßnahme 4: Promotions-/Publikations-Preis**

Die Medizinische Fakultät würdigt mit diesem jährlich vergebenen Preis eine Nachwuchswissenschaftlerin, die eine hervorragende Promotion abgeschlossen bzw. eine herausragende Publikation veröffentlicht hat.

Begründung des Handlungsbedarfs	Motivation von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Anerkennung ihrer Forschungsleistungen und Erhöhung ihrer Sichtbarkeit.
Handlungsansatz	Der einmal im Jahr vergebene Preis in Höhe von 1 000 € würdigt eine Nachwuchswissenschaftlerin für die herausragende Leistung bei Promotion bzw. Publikation.
Zielgruppe	Promovierte Ärztinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät und am Universitätsklinikum.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Mit diesem Preis werden exzellente Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen gewürdigt, die entweder eine hervorragende Promotion abgeschlossen oder eine herausragende Publikation veröffentlicht haben. Der Preis soll die Sichtbarkeit junger Wissenschaftlerinnen erhöhen und sie motivieren, in der Wissenschaft zu bleiben. Der Preis wird jährlich verliehen.</p> <p>Es können Empfehlungen oder Selbstbewerbungen mit der Promotionsarbeit bzw. Publikation und einer kurzen schriftlichen Begründung der Bedeutung der Arbeit eingereicht werden. Die eingereichten Vorschläge werden von einer Jury, bestehend aus der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät, den Stellvertreter*innen sowie dem/der Forschungsreferent/-in der Medizinischen Fakultät, bewertet. Die Bewertungskriterien sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publikation in einem hochrangigen Journal des Fachbereichs</li> <li>• Originalität und Aktualität</li> <li>• Klinische Relevanz</li> <li>• Einbettung in die Forschungsschwerpunkte der Medizinischen Fakultät</li> </ul>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme
Zeitraumen / Meilensteine	01.01.2023 – 31.12.2027
Aufwand / Kosten	Der Preis von 1 000 € wird jährlich verliehen (UKER).
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage
Vernetzung	Jury aus dem/der Beauftragten und den stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät sowie Forschungsreferent*in der Medizinischen Fakultät zusammen mit ZV-Programmkoordination.

**Personelle Fördermaßnahme 5: Wiedereinstiegspaket**

Dieses Paket aus individuellen Coachings und einer Forschungsfreistellungsphase soll Nachwuchswissenschaftlerinnen nach einer Unterbrechung der beruflichen Karriere (auf Grund von Kinder-/Familienbetreuung oder aus sonstigen Gründen) den Wiedereinstieg erleichtern und somit ihren Verbleib im Wissenschaftssystem ermöglichen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Maßnahme zur Unterstützung des Verbleibs von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem nach beruflicher Auszeit; Verhinderung des Verlusts von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen zur Planung des weiteren Karrierewegs.
Handlungsansatz	3 individuelle, bedarfsorientierte <b>Coachings</b> zur Weiterentwicklung und Karriereplanung nach der beruflichen Auszeit in Kombination mit einer <b>Forschungsfreistellungsphase</b> (bis zu 50% der Arbeitszeit; Ä3 oder Äquivalent) für 3 Monate
Zielgruppe	Promovierte Wissenschaftlerinnen, die ihre berufliche Karriere wegen Erziehungs- und/oder Betreuungsaufgaben oder aus anderen Gründen vorübergehend unterbrochen haben.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Den Wissenschaftlerinnen soll mit diesem Programm der Wiedereinstieg in eine Hochschullaufbahn auf dem Weg zur Habilitation ermöglicht werden. Die geschützte Forschungszeit (bis zu 50% der Arbeitszeit für 3 Monate) kann beispielsweise für die Fortsetzung bzw. die Wiederaufnahme eines unterbrochenen bzw. die Planung eines neuen Forschungsprojekts und Einwerbung von Drittmitteln genutzt werden. Die Stipendiatinnen können zusätzlich durch Einzelcoachings in ihrer weiteren akademischen Karriereplanung unterstützt werden. Dieses Programm soll Anreize schaffen, die wissenschaftliche Karriere nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz fortzuführen.</p> <p>Voraussetzung für die Förderung ist eine Unterbrechung der beruflichen Karriere aufgrund von Kinder- und Familienbetreuung oder sonstigen Gründen sowie eine durch Publikationen und/oder Drittmittelinwerbung nachgewiesene wissenschaftliche Betätigung.</p> <p>Nach informeller Antragstellung entscheidet eine Jury, bestehend aus dem/der Beauftragten und den stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie Forschungsreferent*in der Medizinischen Fakultät über die Bewilligung.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel, fehlende Bekanntheit der Maßnahme

Aufwand/Kosten	42 600 € jährlich, Finanzierung UKER
Vernetzung	Der/die Beauftragte und stellvertretende Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sowie Forschungsreferent*in der Medizinischen Fakultät

Finanztabelle Zielvereinbarung 2023-2027 zwischen der Universitätsleitung, der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum

Gesamtsumme der Gelder 2023-2027	871.500 €
Anteil FAU 2023-2027	408.500 €
Anteil Klinikum 2023-2027	463.000 €

	Personalkosten
	Sachkosten
	Klinikum

Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Amt der Frauenbeauftragten	Sekretariat 0,5 TV-L E7	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	115.000 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien, Recherchematerialien	862 €	862 €	862 €	862 €	862 €	4.310 €
Familienfreundlichkeit	Ausbau Kinderbetreuung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Personalentwicklung/-marketing Pg (vorher Stabsstelle Vereinbarkeit)	Koordination 0,5 TV-L E12 (= 2x 0,25 TV-L E12)	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	30.000 €	150.000 €
		<b>53.862 €</b>	<b>53.862 €</b>	<b>53.862 €</b>	<b>53.862 €</b>	<b>53.862 €</b>	<b>269.310 €</b>

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Gender Lectures (Gastvorträge)	Rollenmodelle	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
		<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		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
ARIADNEmed	Koordination 0,5 TV-L E13	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	175.000 €
	Sachmittel	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €	85.000 €
ARIADNEmed Peer	Personalkosten 15% TV-L E13	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	70.000 €
	Sachmittel (Trainings, Coachings, PR, Kinderbetreuung)	4.386 €	4.386 €	4.386 €	4.386 €	4.386 €	21.930 €
Coachings	für Wissenschaftlerinnen/Ärztinnen in Habil.-Phase und W1-	4.452 €	4.452 €	4.452 €	4.452 €	4.452 €	22.260 €
Promotions-/Publikationspreis für Nachwuchswissenschaftlerinnen	für promovierte Ärztinnen und Wissenschaftlerinnen an Med. Fak. und UKER	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	5.000 €
Wiedereinstiegspaket	promovierte Wissenschaftlerinnen nach Kinder-/Pflegezeit //4 x pro Jahr à 10 650€	42.600 €	42.600 €	42.600 €	42.600 €	42.600 €	213.000 €
		<b>118.438 €</b>	<b>118.438 €</b>	<b>118.438 €</b>	<b>118.438 €</b>	<b>118.438 €</b>	<b>592.190 €</b>

<b>Gesamt/Jahr</b>	<b>174.300 €</b>	<b>174.300 €</b>	<b>174.300 €</b>	<b>174.300 €</b>	<b>174.300 €</b>
--------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

<b>Anteil FAU/Jahr</b>	81.700 €	81.700 €	81.700 €	81.700 €	81.700 €	408.500 €
<b>Anteil Klinikum/Jahr</b>	92.600 €	92.600 €	92.600 €	92.600 €	92.600 €	463.000 €

