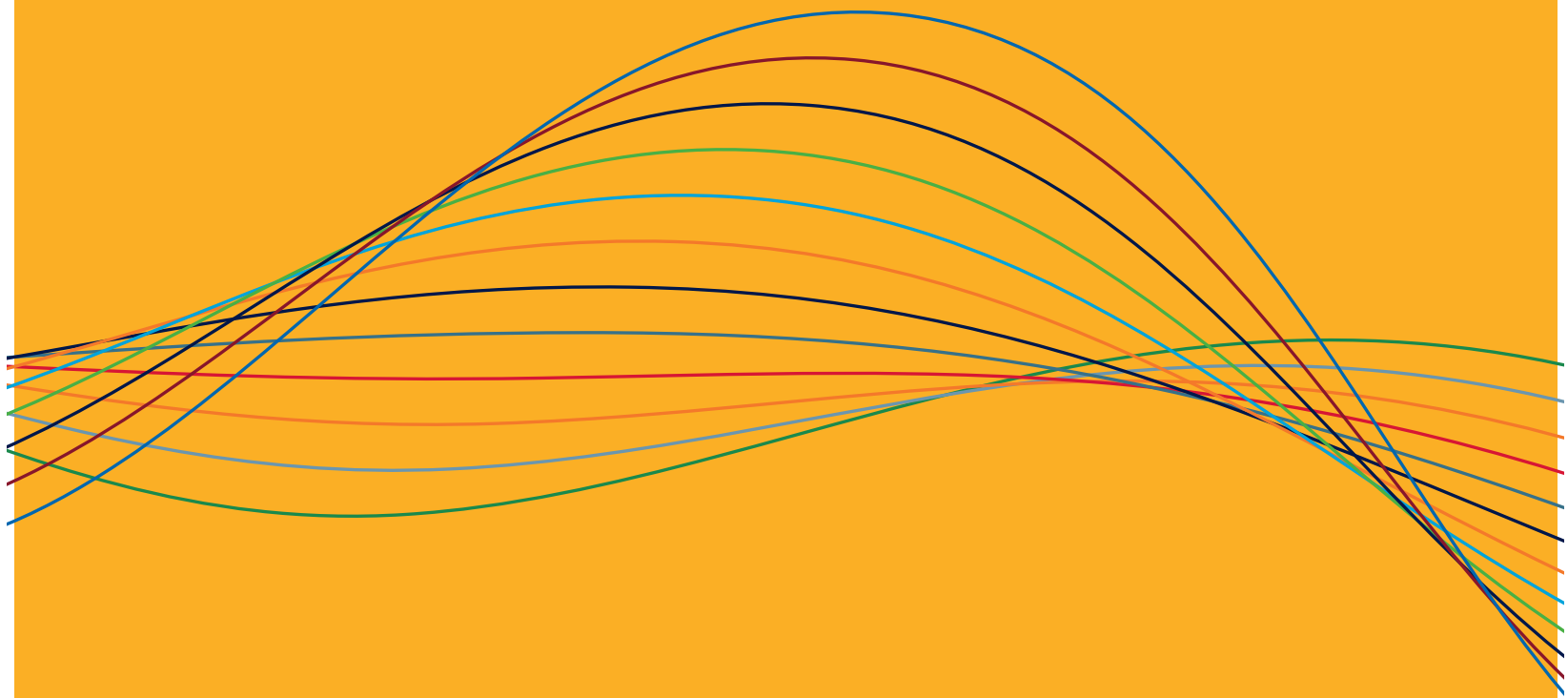




Friedrich-Alexander-Universität  
Philosophische Fakultät und  
Fachbereich Theologie

Zielvereinbarungen zur Erhöhung  
des Frauenanteils in der Wissenschaft  
zwischen der Universitätsleitung und der  
Philosophischen Fakultät und Fachbereich  
Theologie 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 Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU**

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Frauenanteil an den **W2- und W3-Professuren** von aktuell **36%** (Stand 12/2020) bis 2027 auf **40%** zu erhöhen,
- den Anteil von Frauen an den **unbefristeten Stellen in Besoldungsstufe 15** von derzeit **28%** (Stand 1/2022) auf mindestens **39%** zu erhöhen, was bedeutet, von den fünf im Zeitraum der Zielvereinbarungen zu besetzenden unbefristeten Stellen mindestens drei Stellen mit Frauen zu besetzen,
- die **Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen im Mittelbau** mit dem Ziel einer Professur durch adäquate Maßnahmen zu verbessern,
- den **Dropout von qualifizierten Frauen im Mittelbau** und insbesondere in der PostDoc Phase durch unterstützende Maßnahmen zu **verhindern**,
- die **Förderung von Frauen insbesondere in der PostDoc-Phase** zu stärken, mit dem Ziel der Erhöhung der Professorinnenanteile,
- neben Forschungsleistung und Innovation, eine **Kultur des Hinsehens und Zuhörens** zu unterstützen und ein **wertschätzendes und respektvolles Arbeits- und Forschungsklima** zu fördern, das geschlechter- und diversitätssensibel ist. Dabei steht die Achtung vor der Würde der/des Einzelnen im Zentrum.

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Fördersumme von 2023-2027 (Euro)	
Das Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)	Unterstützung durch eine*n Referent*in und studentische Hilfskräfte	332 500	S. 9
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketing-Materialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	In Sachmittelbudget Referent*in	S. 10
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 11
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 12
Schulung und Vernetzung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)	Schulungen zum Verhalten in Berufungskommissionen und in Verhandlungssituationen	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 13

<b>Handlungsfelder</b>	<b>Strukturelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Fördersumme von 2023-2027 (Euro)</b>	
Gender in der Lehre	Förderung von Lehrveranstaltungen, die das Thema <i>Gender</i> einbeziehen	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 14
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von <i>Role Models</i> durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	15 000	S. 15
<b>Handlungsfelder</b>	<b>Personelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Fördersumme von 2023-2027 (Euro)</b>	
Nachwuchswissenschaftlerinnen (Post-Doc+)	Forschungs- und Publikationspreis*: Ehrung herausragender Forschungsleistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen	8 000	S. 16
	PostDoc+ Research Grant*: Freistellung einer qualifizierten Forscherin von der Lehre und administrativen Aufgaben zur Anbahnung eines aussichtsreichen Forschungsprojekts	48 000	S. 17
	Individuelle Coachingangebote* zur Karriereentwicklung exzellenter Nachwuchswissenschaftlerinnen	18 000	S. 18
	Karrierengespräche für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 19
	Förderung von Tagungsteilnahmen	52 500	S. 20
	Karriereförderung durch das ARIADNE $\phi$ il-Mentoringprogramm	312 500	S. 21
Finanztabelle			S. 22

<sup>§</sup> Kostenneutrale bzw. bedarfsabhängige Maßnahmen, die aus zentralen Mitteln oder Fakultätsmitteln übernommen werden.

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



## Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen

### Rahmenbedingung 1: **Das Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz	Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) werden durch eine*n Referent*in (50% TVL-E13) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt. Die stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) auf Departmentebene werden durch jeweils eine studentische Hilfskraft bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen unterstützt.
Zielgruppe	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Unterstützung der stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) durch eine studentische Hilfskraft pro Department, entspricht einem Umfang von max. 6 Stunden pro Woche für die Dauer von 6 Monaten pro Jahr (in Abhängigkeit der Vergütungsentwicklung). Die/Der Referent*in erhält zudem ein Sachmittel-Budget (2 000 € pro Jahr für Büromaterialien sowie Erstellungs- und Druckkosten für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe von 66 500 €/Jahr (45 000 €/Jahr befristete Personalmittel für eine*n Referent*in; 2 000 €/Jahr Sachmittel für Büromaterialien, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit; 19 500 €/Jahr für studentische Hilfskräfte). Die Hilfskraftmittel werden mit 6 500 €/Jahr durch die Fakultät zusätzlich aufgestockt.
Erfolgskriterien	Unterstützung und Entlastung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) sowie der stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) für ihr ehrenamtliches Engagement.
Vernetzung	ZV-Koordination mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie.

*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	Erstellung bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartner*innen und Verantwortlichen und zu weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Zeitraumen/Meilensteine	Zwei Auflagen von Infomaterialien innerhalb der ZV-Laufzeit (01.01.2023 bis 31.12.2027)
Aufwand/Kosten	Erstellungs- und Druckkosten sind Teil des Sachmittelbudgets der/des Referentin/Referenten.
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte), deren Referent*in und ZV-Projektkoordination

*Rahmenbedingung 3:*      **Familienfreundlichkeit**

Die Universitätsleitung überbrückt personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität
Handlungsansatz	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung (keine Deckelung).
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bzw. bei Berufungen.

**Rahmenbedingung 4: Qualitätssicherung im Berufungsverfahren**

Die Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung des von der Universitätsleitung verabschiedeten „Berufungsleitfadens“ zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren für Universitäts- und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“ (letzte Aktualisierung 20.12.2021) sowie dazu, die im Rahmen der fakultätsspezifischen Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen festzuschreibenden Maßgaben und Zielzahlen, im höchstmöglichen Bereich anzusiedeln.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren in Verbindung mit Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens“.
Handlungsansatz	Richtlinien des „Berufungsleitfadens“. Erarbeitung von fakultätsspezifischen Richtlinien zum proaktiven Headhunting von Professorinnen.
Zielgruppe	Mitglieder von Berufungskommissionen, Professor*innen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Scouting, Findungssymposien und Headhunting exzellenter Frauen soll gezielt betrieben werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung der Richtlinien in Berufungsverfahren
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin bzw. dem Dekan
Zeitraumen/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/dem Kanzler*in Mittel zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren

**Rahmenbedingung 5: Schulung und Vernetzung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)**

Die Schulung und Vernetzung der stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Departments ist von hoher Bedeutung, damit diese koordiniert ihre Aufgaben ausüben und den Zielen der Frauenförderung näherkommen können. Insbesondere sind die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) für ihre Aufgabe in den Berufungskommissionen vorzubereiten, jedoch auch in ihrer Rolle als Ansprechpartner\*in verschiedener Problemlagen vor Ort, insbesondere aus dem Themenbereich Diversität. Zu diesem Zweck werden fakultätsübergreifende sowie fakultätsinterne Schulungen und Evaluationsgespräche geführt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Arbeit für eine erfolgreiche Gleichstellung erfordert einen guten Informationsfluss sowie Abstimmungsmöglichkeiten zwischen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten). Die bisher erreichte wertschätzende Arbeitsweise im Team der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) und im Gespräch mit der Fakultät soll aufrechterhalten und weiterentwickelt werden.
Handlungsansatz	Möglichkeiten des Austauschs für die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Departments sowie der Informationsweitergabe durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) bieten. Professionelle Beratung für das Verhalten in Berufungskommissionen anbieten.
Zielgruppe	Stellvertretende Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) in den Departments
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Regelmäßige Treffen der stellvertretenden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) und ihrer/ihrer Referent*in zweimal pro Semester. Schulungen zum Verhalten in Berufungskommissionen und Verhandlungssituationen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und deren Referent*in
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Budgetierung siehe Dachpapier der ZV
Erfolgskriterien	Überzeugendes Auftreten der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) in Berufungskommissionen und den Departments.
Vernetzung	Dekanat, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

*Strukturelle Fördermaßnahme 1:*

**Gender in der Lehre**

Um einen Beitrag zur Schaffung einer geschlechtersensiblen Lehre zu leisten, verpflichtet sich die Fakultät, mindestens eine Lehrveranstaltung an jedem Department pro Semester einzuplanen, die genderspezifische Themen abdeckt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Genderthema in der Lehre
Handlungsansatz	Jedes Department verpflichtet sich, jedes Semester eine Lehrveranstaltung zu genderspezifischen Themen anzubieten. Dazu können auch von der Fakultät finanzierte Lehraufträge genutzt werden.
Zielgruppe	Gesamte Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Alle Departments verpflichten sich dazu, mindestens eine Lehrveranstaltung mit thematischem Gender-Bezug pro Semester einzuplanen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Schwierigere Umsetzbarkeit in kleineren Departments
Verantwortliche	Dekanat, Fakultätsorgane, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und deren Referent*in
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine für die UL (max. 25 000 € pro Jahr für die Fakultät)
Erfolgskriterien	Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Genderthematik in der Lehre
Vernetzung	Dekanat, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie

*Strukturelle Fördermaßnahme 2:*

**Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen**

Die Departments der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bieten jährlich Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an der Universität an.

Begründung des Handlungsbedarfs	Ziel ist es, Rollenmodelle und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit die Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren.
Handlungsansatz	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren. Ein Teil der Gastvorträge kann online organisiert werden.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Anträge auf Förderung eines Gastvortrags werden von den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) in Zusammenarbeit mit ihrer/ihrer Referent*in und der/dem zuständigen Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) des Departments geprüft. Bei den Vorträgen sind neben Genderaspekten auch Diversitätsthemen – auch bedingt durch den persönlichen Hintergrund der Vortragenden – besonders erwünscht.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Teilnahme an Vorträgen in Präsenz.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bzw. deren Referent*in
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	3 000 € pro Jahr für Vorträge von Gastwissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmerinnenzahlen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, deren Referent*in und ZV-Projektkoordination

*Personelle Fördermaßnahmen:*

**Nachwuchswissenschaftlerinnen (PostDoc+)**

Ziel der Maßnahmen ist die Umsetzung einer gleichstellungsorientierten Stellenbesetzung und Karriereentwicklung im Mittelbau, insbesondere bei den unbefristeten Stellen.

**1. Forschungs- und Publikationspreis**

Mit dem Forschungs- und Publikationspreis werden zweimal während der Zielvereinbarungslaufzeit exzellente Forschungsleistungen von Frauen an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie geehrt und sichtbar gemacht.

Begründung des Handlungsbedarfs	Durch den Forschungspreis sollen herausragende Forschungsleistungen von Frauen sichtbar gemacht werden.
Handlungsansatz	Mit dem Forschungspreis werden exzellente Forschungsleistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Promotionsabschlussphase gewürdigt. Der Publikationspreis setzt ebenfalls herausragende Forschungsleistungen voraus und dient darüber hinaus der Anerkennung des Buchformats bzw. der Monographie, die in den Fächern der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie eine besonders zentrale Rolle einnimmt.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Über die eingereichten Anträge und die Preisvergabe wird von einer fakultätsinternen Kommission unter Leitung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) entschieden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bzw. deren Referent*in
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Beide Preise sind mit Sachmitteln in Höhe von jeweils 2 000 € (insgesamt 4 000 €) dotiert und sollen zweimal während der Zielvereinbarungslaufzeit (2024 und 2027) vergeben werden.
Erfolgskriterien	Anzahl und Qualität der eingereichten Anträge
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, deren Referent*in und ZV-Projektkoordination



## 2. PostDoc+ Research Grant

Durch den PostDoc+ Research Grant wird einer qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerin das Verfolgen eigenständiger Forschung ermöglicht, mit dem Ziel einer erfolgreichen Antragstellung bei einem externen Fördergeber. Der Fokus liegt auf anspruchsvollen Förderformaten wie Nachwuchsgruppenleitungen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Ziele sind die Stärkung der Forschungserfolge von Wissenschaftlerinnen, die erhöhte Sichtbarkeit der Forschung von Frauen in der Einwerbung von Drittmitteln, eine bessere Vernetzung weiblicher Forscherinnen sowie die Verbesserung der Chancen auf eine Berufung.
Handlungsansatz	Im Rahmen dieser Maßnahme wird eine qualifizierte Forscherin (eine Person, 6 Monate, einmal während der Zielvereinbarungslaufzeit) von der Lehre und administrativen Aufgaben freigestellt, um ein aussichtsreiches Forschungsprojekt anzubahnen und damit Drittmittel einzuwerben. Die dadurch entstehende Vakanz soll durch eine gleichwertige Stellenbesetzung (max. 100% TV-L E13) ausgeglichen werden. Zusätzlich können Sachmittel/Reisekosten von bis zu 1 000 € beantragt werden. Ein individuelles Coaching zur Karriereplanung ist fester Bestandteil des Förderprogramms (bis zu 2 000 €). Die Ausschreibung für den Research Grant wird versetzt zu den Forschungspreisen vorgenommen.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der PostDoc-Phase der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Über die eingereichten Anträge wird von einer fakultätsinternen Kommission unter Leitung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) entschieden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bzw. deren Referent*in
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	48 000 € Kosten pro Grant, Ausschreibung einmal während der Zielvereinbarungslaufzeit (2025).
Erfolgskriterien	Anzahl der eingereichten Anträge, erfolgreiche Antragstellung bei einem externen Fördergeber durch die Nachwuchswissenschaftlerin
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, deren Referent*in und ZV-Projektkoordination

### 3. Individuelle Coachingangebote

Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab der Promotionsphase, mit Schwerpunkt auf der PostDoc-Phase) erhalten durch individuelle Coachings Unterstützung in ihrer persönlichen Karriereplanung und -gestaltung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Nachwuchswissenschaftlerinnen befinden sich im Hinblick auf ihre Karriereplanung in höchst unterschiedlichen Situationen. Ein individuelles und passgenaues Coaching unterstützt beim Ausbau von Strategien und Kompetenzen und verhindert einen Drop-out hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen.
Handlungsansatz	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten ein auf ihre individuellen Bedürfnisse und aktuelle Karrieresituation abgestimmtes Karrierecoaching (3 Sitzungen à 90 min). Pro Jahr können 4 Personen gefördert werden.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Das Angebot wird einmal pro Jahr ausgeschrieben, über die eingereichten Anträge entscheiden die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragten) und deren Referent*in.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie bzw. deren Referent*in
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	3 600 € pro Jahr
Erfolgskriterien	Positive Rückmeldungen durch die Geförderten
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, deren Referent*in und ZV-Projektkoordination, Wissenschaftlerinnen an der Fakultät

#### 4. Karrieregespräche für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im Rahmen ihrer Bestrebungen um verbesserte Bedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen verpflichtet sich die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie zur Durchführung eines Karriereplanungsgesprächs mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch den/die Vorgesetzte\*n.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aufgrund mangelnder Perspektiven innerhalb des universitären Wissenschaftssystems und prekärer Befristungen, wechseln viele potentialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen in andere Berufszweige. Dieser Abwanderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll durch die Möglichkeit einer strategischen Karriereplanung entgegengewirkt werden.
Handlungsansatz	Jede*r Vorgesetzte führt innerhalb von einem Jahr nach Vertragsbeginn bzw. nach Inkrafttreten der Zielvereinbarungen ein Karriereplanungsgespräch mit ihren/seinen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ab der Promotionsphase. Thematisiert werden vor allem die langfristigen Perspektiven der Mitarbeiterin und eventuelle strategische Schritte zu deren Verbesserung. Sowohl der/dem Vorgesetzten als auch der Mitarbeiterin wird ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung gestellt.
Zielgruppe	Frauen im akademischen Mittelbau
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Ein Vermerk über die Durchführung des Gesprächs wird in der jeweiligen Personalakte der Mitarbeiterin hinterlegt und durch das Dekanat in regelmäßigen Abständen angemahnt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Kooperation seitens der Lehrstuhlinhaber*innen
Verantwortliche	Fakultät bzw. Dekanat, Lehrstuhlinhaber*innen
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	keine
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Abteilung P – Personal; Dekanat

## 5. Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

Die Philosophische Fakultät und der Fachbereich Theologie fördern herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem sie diese zu einer aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen motivieren sowie Tagungsreisen – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerinnen – bezuschussen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Vorträgen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Aussichtsreiche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (ab der Promotionsphase) (inkl. assoziierter Promovierender) werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme an Vorträgen und Kongressen aufgeklärt, gezielt zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie – gestuft nach Status und Reiseziel – bezuschusst.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Konditionen gemäß den Förderrichtlinien: Wahrnehmung günstiger Reise- und Unterbringungsmöglichkeiten, Erstattung von Tagungsgebühren, nicht aber von Tagegeldern, Stufung der Förderhöchstbeträge nach Status und Reiseziel; siehe Richtlinien zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an den Besuch einer solchen Veranstaltung den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zunahme an digitalen Tagungen könnte Nachfrage verringern. Daher wurden keine Mehrkosten eingeplant.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und ZV-Projektkoordination
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	10 500 € pro Jahr zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie
Vernetzung	Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und die ZV-Projektkoordination

## 6. Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das ARIADNEphil Mentoring-Programm

ARIADNEphil fördert und begleitet herausragende und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen – v.a. Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft individuell auf der akademischen Karriereleiter, ergänzt durch ein zielgruppenorientiertes Rahmenprogramm.

Begründung des Handlungsbedarfs	Weitere Erhöhung und Stabilisierung des Frauenanteils in den Fächern. Verhinderung eines Drop-outs hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen.
Handlungsansatz	Individuelle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops. Das Programm ist bewährt und wird gut angenommen.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Promovendinnen (nach Anmeldung beim Graduiertenzentrum), Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und (in Ausnahmefällen) Post-Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft.</li> <li>• Sachmittel-Etat (Honorare und Aufwandsentschädigungen für Referent*innen; Studentische Hilfskraft für die Projektkoordination; Öffentlichkeitsarbeit, Büromaterialien, Moderationsmaterialien usw.)</li> </ul>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Projektkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an die Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Befristete Personalmittel in Höhe von 62 500 €/Jahr (45 000 €/Jahr für die/den Projektkoordinator*in (50%-TVL-E13); 17 500 € für das Programm pro Jahr)
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät, deutliches Interesse in der Zielgruppe, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät (Fakultätsfrauenbeauftragte) und deren Referent*in

Seit dem Programmstart 2008 konnten **222 Nachwuchswissenschaftlerinnen** durch ARIADNEphil gefördert werden (153 Doktorandinnen, 43 Postdoktorandinnen, 26 Studentinnen).

Feedback einer Teilnehmerin: „Ziel meiner Programmteilnahme war es, mich intensiv damit auseinanderzusetzen, inwieweit es eine Perspektive für mich in der wissenschaftlichen Karriere gibt. Je mehr ich erfuhr, je mehr Workshops und Vorträge ich besuchte, desto mehr wurde ich bestärkt diesen Weg weiter zu gehen. Toll waren insbesondere die vielen „Insider“-Informationen, die sonst nicht erhältlich sind. Dadurch bekam ich ein realistisches Bild davon, was mich erwartet und erhielt die Möglichkeit, mich damit auseinanderzusetzen.“

Zielvereinbarung 2023-2027 zwischen der Universitätsleitung und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie



Friedrich-Alexander-Universität  
Philosophische Fakultät und  
Fachbereich Theologie

Gesamtsumme der Gelder 2023-2027	786.500 €
-------------------------------------	-----------

Summe/Jahr	157.300 €
------------	-----------

	Personalkosten
	Sachkosten

Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Amt der Frauenbeauftragten	Referent/in 0,5 E13	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €	225.000 €
	Sachmittel Referent/in	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
	Hilfskräfte	19.500 €	19.500 €	19.500 €	19.500 €	19.500 €	97.500 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Evaluation der Maßnahmen	Erfolgsmessung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Familienfreundlichkeit	Mutterschutzvertretung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Qualitätssicherung in Berufungen	Leitfaden, Findungssymposium	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Schulung und Vernetzung der Frauenbeauftragten	Teammeetings, Schulungen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		<b>66.500 €</b>	<b>66.500 €</b>	<b>66.500 €</b>	<b>66.500 €</b>	<b>66.500 €</b>	<b>332.500 €</b>

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		2023-2027					Summe
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Gender in der Lehre	je eine Lehrveranstaltung pro Department und Semester	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gastvorträge	role model	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	15.000 €
		<b>3.000 €</b>	<b>3.000 €</b>	<b>3.000 €</b>	<b>3.000 €</b>	<b>3.000 €</b>	<b>15.000 €</b>

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

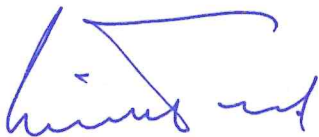
Maßnahmen		2023-2027					Summe
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Forschungs- und Publikationspreis	alle 3 Jahre, 2 Preise à 2 000€	k.A.	4.000 €	k.A.	k.A.	4.000 €	8.000 €
Postdoc+ Research Grant	alle 3 Jahre Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	48.000 €	48.000 €
Individuelle Coachingangebote	4 Coachings pro Jahr für Nachwuchswissenschaftlerinnen	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	18.000 €
Karrieresgespräche für wissensch. Mitarbeiterinnen	strategische Karriereplanung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Tagungsförderung	finanzielle Unterstützung	10.500 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	52.500 €
ARIADNEphil	Koordinator/in 1/2 TVL E13	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €	45.000 €	225.000 €
	Sachmittel	17.500 €	17.500 €	17.500 €	17.500 €	17.500 €	87.500 €
		<b>76.600 €</b>	<b>80.600 €</b>	<b>76.600 €</b>	<b>76.600 €</b>	<b>128.600 €</b>	<b>439.000 €</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. Rainer Trinczek  
Dekan der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie



---

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

