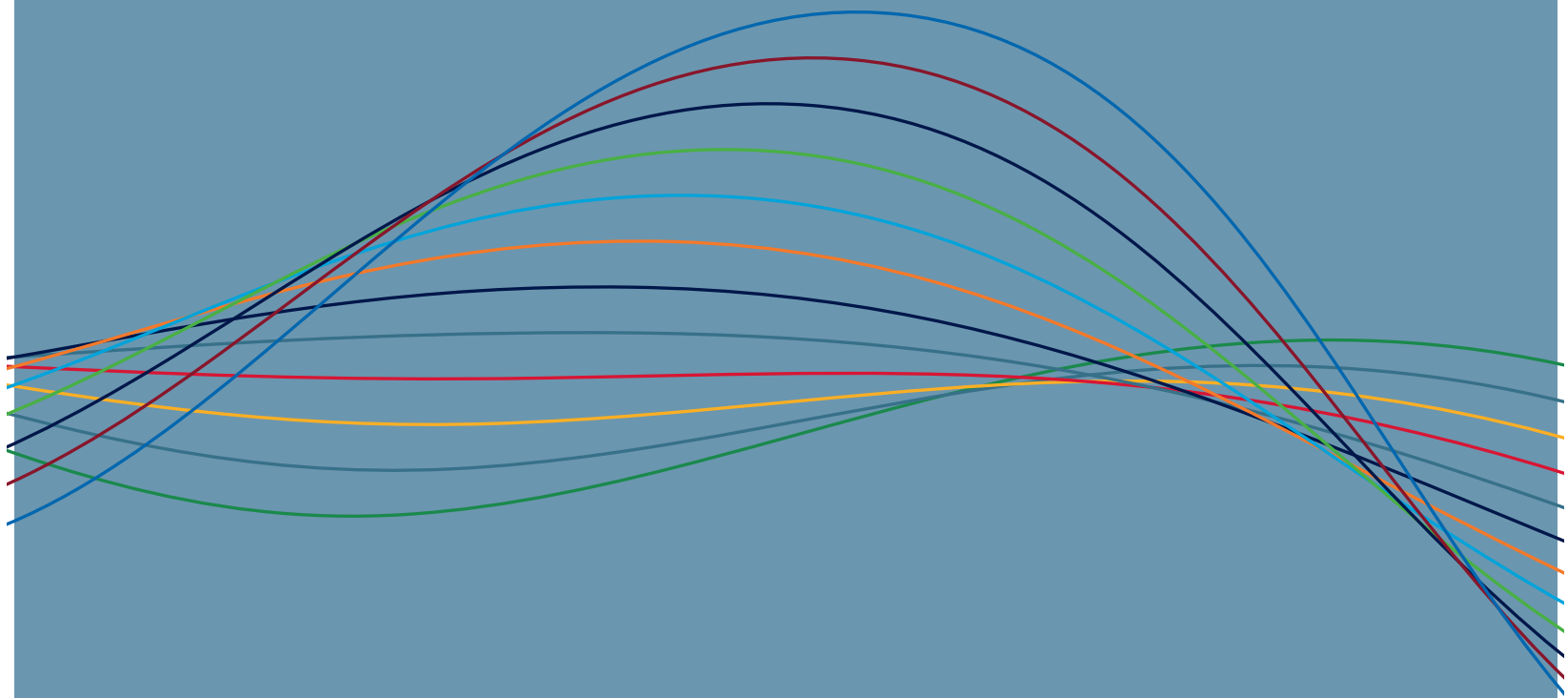




Friedrich-Alexander-Universität  
Technische Fakultät

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

**2023 – 2027**



# **Dachpapier**

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

Die vorliegende Fassung dieses Gesamtdokuments wurde von der Universitätsleitung am 21. September 2022 beschlossen.

## **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**

<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 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 Technischen Fakultät (TF) der FAU

Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- Den Anteil der **Studentinnen** der TF von aktuell 25,6 % (Stand 12/2020) bis Ende 2027 auf **30 %** zu erhöhen.
- Den Anteil von **abgeschlossenen Promotionen** durch Promovendinnen der TF von aktuell 20,1 % (Stand 12/2020) bis Ende 2027 auf **25 %** zu erhöhen.
- Den Anteil an **promovierten Mitarbeiterinnen** der TF von aktuell 18,6 % (Stand 06/2021) bis Ende 2027 auf **30 %** zu erhöhen. (Zielzahl ZV 2018-2022: 27,0 %; Stand 01.04.2019: 24,3 %)
- Den Anteil an **verstetigten Mittelbaustellen** der TF für Frauen von aktuell 12,9 % (Stand 12/2020) bis Ende 2027 auf **22 %** (die angestrebte Zielzahl der ZV 2018-2022) zu erhöhen.
- Den Anteil an **Professorinnen** der TF von aktuell 10,0 % (Stand 12/2020) bis Ende 2027 auf **15 %** zu erhöhen.

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Förder- summe 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) der TF bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen durch eine Assistenz	342 500	S. 10
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	5 000	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>s</sup>	S. 12
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung des „Berufungsleitfadens“ zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren.	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 13

Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Förder- summe von 2023-2027 (Euro)	
Networking für Wissenschaftlerinnen der TF*	Stärkung des Austausches unter den Wissenschaftlerinnen der TF (Masterstudentinnen, Promovendinnen und höhere Karrierestufen)	25 000	S. 14
Networking für Wissenschaftlerinnen der Departments - „Let's meet over lunch“*	Stärkung des Austausches unter den Wissenschaftlerinnen der einzelnen Departments (Masterstudentinnen, Promovendinnen und höhere Karrierestufen)	2 500	S. 15

Gastvorträge	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge und Gesprächsrunden hochkarätiger Wissenschaftlerinnen sowie Information über Frauen in MINT	25 000	S. 16
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 TF	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 17
<b>Handlungsfelder</b>	<b>Personelle Fördermaßnahmen</b>	<b>Förder-summe von 2023-2027 (Euro)</b>	
Praktika für Schülerinnen	Veranstaltungen für Schülerinnen, um diese für ein technisches Studium zu motivieren: Girls' Day, Mädchen-und-Technik Praktikum, Forscherinnen-Camp	40 000	S. 18
Mach MINT!*	Zielgruppengerechtes Heranführen an naturwissenschaftliche und technische Studiengänge inkl. einer aktiven Auseinandersetzung mit dem Themenfeld „Frauen in MINT“	7 500	S. 19
Tagungsstipendium	Motivation bzw. Bestärkung herausragender Studentinnen und Wissenschaftlerinnen für eine weitere wissenschaftliche Karriere	31 000	S. 20
International Visiting Scholarship nach extern	Reisestipendien in das Ausland für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF	75 000	S. 21
Incoming Scholarship	Forschungsstipendien an die TF für externe exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen	20 000	S. 22
Karrieregespräche*	Jährliche Karriereentwicklungsgespräche für Wissenschaftlerinnen mit ihrer Vorgesetzten/ihrem Vorgesetzten	Keine Angabe <sup>s</sup>	S. 23
Coachings	Individuelle Coachings für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen	25 000	S. 24
ARIADNE <i>TechNat</i> master Mentoring-Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Masterstudentinnen	Ariadne Gesamtbudget 155 000 Anteil TF	S. 25
ARIADNE <i>TechNat</i> doc Mentoring-Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Promovendinnen		S. 26
ARIADNE <i>TechNat</i> postdoc <sup>+</sup> Mentoring-Programm	Karriereförderung durch ein Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen		S. 27
Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen	Jährliche Vergabe an eine Preisträgerin zur Würdigung einer herausragenden Dissertation	10 000	S. 28



Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen	Einmalige Anschubfinanzierung für neu berufene Professorinnen an die TF	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 29
Kurzzeitkinderpflege	Unterstützung von Eltern (Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) durch Vermittlung an den Familienservice bei kurzzeitig erkrankten Kindern oder beruflich bedingten Belastungsspitzen, welche eine intensivere Betreuung der Kinder erfordern	Keine Angabe <sup>§</sup>	S. 30
Finanztabelle			S. 31

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

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

**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 (Frauenbeauftragten) personelle Ressourcen zur Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der enorme 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 TF.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) werden durch befristete Personalmitel in Form einer Assistenz unterstützt (1 x 0,5, 1 x 0,62 TV-L E6). Die Assistenz der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) bildet eine Schnittstelle zum Controlling im BGD.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Befristete Personalmitel und Sachmittel in Höhe von 68 500 €/Jahr
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) und deren Assistenz begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, BGD

**Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit**

Die Universitätsleitung stellt ein Budget zur Verfügung, um die Frauenfördermaßnahmen der TF über Marketingmaterialien, sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch bekannt zu machen.

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
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartner/-innen und Verantwortlichen sowie 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 TF
Zeitraum/Meilensteine	Zwei Neuauflagen von Infomaterialien innerhalb der ZV Laufzeit vom 01.01.2023 bis 31.12.2027 in deutscher und englischer Sprache; zusätzlich spezifische Flyer zur Bewerbung neuer Maßnahmen; jährliche Verteilung des jeweils aktuellen Infomaterials, um der hohen Fluktuation im wissenschaftlichen Bereich Rechnung zu tragen.
Aufwand/Kosten	5 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF mit der Marketingabteilung der FAU und ZV-Projektorganisation

**Rahmenbedingung 3: Familienfreundlichkeit**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Mutterschutz und erweiterte Mutterschutzzeit führen zum temporären Ausfall von Wissenschaftlerinnen. Einstellungschancen von Frauen sind wegen Schwangerschaft und Mutterschutz weniger aussichtsreich als für Männer.
Handlungsansatz	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit und Stillzeit mit mind. einer 0,5 TV-L 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	Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, (Junior-)Professorinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Finanzielle Unterstützung der Departments zur Überbrückung von Mutterschutzzeiten für Wissenschaftlerinnen: a) Mutterschutzvertretung b) Technische Assistenzstelle für Labortätigkeit während des erweiterten Mutterschutzes.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung bzw. den erweiterten Mutterschutzzeiten
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung oder Beförderungen bzw. bei Berufungen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Familienservice der FAU, ZV-Projektkoordination

**Rahmenbedingung 4: Qualitätssicherung in 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).

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren
Handlungsansatz	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens“ unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte in allen Berufungsverfahren
Zielgruppe	Mitglieder der jeweiligen Berufungskommission, Professor/-innen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Scouting, Findungssymposien und Headhunting exzellenter Frauen soll gezielt betrieben werden. Neben der allgemeinen Belehrung aller Ausschussmitglieder durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden sollen Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) geschult werden, um die Berufungsverfahren adäquat begleiten zu können.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin/dem Dekan, Referat S-Berufungen in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)
Zeitrahmen/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 Kanzlerin/dem Kanzler Mittel zur Verfügung
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren soll fakultätsübergreifend stattfinden.

**Strukturelle Fördermaßnahme 1: Networking-Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen der TF\***

Die TF stärkt den Austausch von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen der TF (Masterstudentinnen, Promovendinnen und höhere Karrierestufen), um einerseits ihre Vernetzung innerhalb der TF zu fördern und andererseits ein Forum zu bieten, Karriere- und Forschungsstrategien an der TF zu entwickeln.

Begründung des Handlungsbedarfs	An der TF nimmt der Frauenanteil mit jeder Karrierestufe deutlich ab. Durch diese „leaky pipeline“ geht der TF eine erhebliche Anzahl qualifizierter Frauen verloren. Besonders eklatant sind diese Verluste am Übergang von den Masterandinnen zu den Promovendinnen, da erstere sehr viele interessante Arbeitsmöglichkeiten in der Industrie vorfinden.
Handlungsansatz	Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft zu steigern und somit die Anzahl der Wissenschaftlerinnen an der TF in allen Karrierestufen zu erhöhen, soll ihr Token-Status aufgehoben und ein „Wir“-Gefühl durch eine aktive Förderung des Erfahrungsaustausches und Wissenstransfers der Wissenschaftlerinnen untereinander geschaffen werden, wodurch ihre Vernetzung an der TF gestärkt wird. Im Besonderen soll dies dazu dienen, Studentinnen zu einer Promotion zu motivieren und den Austausch unter Promovendinnen zu fördern, um die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen. Für Wissenschaftlerinnen höherer Karrierestufen bietet dieses Forum den Rahmen zur TF-internen Vernetzung und zur Anbahnung interdisziplinärer Projekte. Diese Möglichkeiten führen zu einer Steigerung ihrer Karrierechancen im Wissenschaftsbereich. Ziel ist es, ein Netzwerk „Frauen der TF“ auszubilden.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen aller Departments ab dem 3. Mastersemester
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Regelmäßige Networking-Veranstaltungen mit Fortbildungsprogramm: Im Rahmen eines halbtägigen Programms werden Beiträge zu sog. Soft Skill-Themen, wie wissenschaftliches Schreiben, Präsentations- und Verhandlungstechnik sowie kurze Vorträge von Wissenschaftlerinnen zu ihrem Forschungsgebiet (Wissenschaftskommunikation) und Werdegang angeboten. Zielsetzung dieser Veranstaltung ist es an erster Stelle, dass sich Wissenschaftlerinnen der TF kennenlernen und vernetzen. Um dies zu ermöglichen, wird die Veranstaltung so gestaltet, dass ausreichende Zeitfenster zum Austausch bestehen. Diese Networking Events werden von den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF mit einem Informationsstand zu den Rahmenbedingungen einer wissenschaftlichen Karriere sowie zu den Fördermöglichkeiten durch die TF begleitet.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Isolierte Zielgruppe, die proaktiv angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden muss.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF und ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027 (1x pro Semester)
Aufwand/Kosten	25 000 €/Laufzeit (2 500 €/Semester)
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an der TF; Anzahl der Teilnehmerinnen; erhöhte Zufriedenheit bei den Wissenschaftlerinnen der TF; „Wir“-Gefühl
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Departments und Lehrstühle der TF

**Strukturelle Fördermaßnahme 2: Networking-Veranstaltung für Wissenschaftlerinnen der TF auf Departmentsebene - „Let’s meet over lunch“\***

Die TF möchte den Austausch unter ihren (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (Masterstudentinnen, Promovendinnen und höhere Karrierestufen) erleichtern und damit einerseits deren Vernetzung innerhalb der Departments fördern und ihnen andererseits ein Forum bieten, Karriere- und Forschungsstrategien an den Departments zu entwickeln.

Begründung des Handlungsbedarfs	An der TF nimmt der Frauenanteil mit jeder Karrierestufe deutlich ab. Durch diese „leaky pipeline“ geht der TF eine erhebliche Anzahl qualifizierter Frauen verloren. Besonders eklatant sind diese Verluste am Übergang von den Masterandinnen zu den Promovendinnen, da erstere sehr viele interessante Arbeitsmöglichkeiten in der Industrie vorfinden.
Handlungsansatz	Um die Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft zu steigern und somit die Anzahl der Wissenschaftlerinnen an der TF in allen Karrierestufen zu erhöhen, soll ihr Token-Status aufgehoben und ein „Wir“-Gefühl durch eine aktive Förderung des Erfahrungsaustausches und Wissenstransfers der Wissenschaftlerinnen untereinander geschaffen werden. Ziel ist es, Wissenschaftlerinnen in den Departments der TF einschließlich der internationalen Wissenschaftlerinnen besser zu vernetzen. Im Besonderen soll diese Maßnahme dazu dienen, Studentinnen zu einer Promotion zu motivieren und den Austausch unter Promovendinnen zu fördern, um so die Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen zu erhöhen. Für Wissenschaftlerinnen in höheren Karrierestufen bietet dieses Forum die Möglichkeit zur departmentsinternen Vernetzung, die durch den gegebenen Erfahrungsaustausch zu einer Steigerung ihrer Karrierechancen im Wissenschaftsbereich führt.
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen aller Departments ab dem 3. Mastersemester
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	„Let’s meet over lunch“-Veranstaltungen separat für jedes Department der TF: Vier Wissenschaftlerinnen eines Departments lernen sich bei einem zwanglosen Essen z.B. in der Mensa kennen und erhalten damit die Möglichkeit, sich über ihre Situation in ihrem Department auszutauschen. Die Bereitschaft zum englischsprachigen Gespräch bzw. favorisierte Gesprächspartnerinnen (gleiche, niedrigere, höhere Karrierestufe) können bei der Anmeldung angegeben werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Isolierte Zielgruppe, die proaktiv angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden muss.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Departments und ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027 (1-3 mal pro Semester abhängig von den Frauenanteilen und der Anzahl der Anmeldungen in den jeweiligen Departments)
Aufwand/Kosten	2 500 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an der TF; Anzahl der Teilnehmerinnen; Erhöhte Zufriedenheit bei den Wissenschaftlerinnen der TF; „Wir“-Gefühl
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Departments und Lehrstühle der TF

**Strukturelle Fördermaßnahme 3: Gastvorträge**

Die TF bietet Fachvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an der Universität an. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit insbesondere Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (Doktorandinnen und Postdoc+) für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz weiblicher Rollenmodelle in der Wissenschaft als Vorbild für Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft zu binden.
Handlungsansatz	Präsentation von Rollenmodellen durch Fachvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Alle Beschäftigten der TF, insbesondere Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen zu referieren. Alle wissenschaftlichen Mitarbeitenden der TF sollen verstärkt weibliche Rollenmodelle in ihrem Alltag erfahren.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme, Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Vortragenden aus dem Bereich der Wissenschaft
Verantwortliche	Departmentsprecherinnen/Departmentsprecher in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	25 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Anzahl der Veranstaltungen und Teilnehmerinnen- und Teilnehmerzahl
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF und ZV-Projektkoordination, Geschäftsführer*innen der Departments der TF, ausgewählte Professor*innen der TF



**Strukturelle Fördermaßnahme 4: Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit**

Die TF gewährleistet die Etablierung und Aufrechterhaltung einer über die Fakultät hinaus sichtbaren geschlechter- und familiensensiblen Infrastruktur. Das Thema wurde als regulärer Tagesordnungspunkt (TOP) in den ständigen Gremien der Fakultät aufgenommen. Es wird eine geschlechtergerechte bildliche und sprachliche Darstellung in allen bestehenden Informationsmedien (z. B. Fakultätsprotokolle, Webseiten, Flyer, Evaluierungsbögen) 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 andererseits 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.
Zielgruppe	Alle Mitglieder der TF
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Aufnahme dieser Thematik als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der TF, z.B. Aufnahme des Themas als regulären TOP in den Gremien; 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	Tradierte Strukturen
Verantwortliche	Fakultätsgremien, Referenten/innen der Fakultät, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Familienservice, Büro für Gender und Diversity
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Geschlechter- und familiensensible Selbst- und Außendarstellung der TF; 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, BGD

**Personelle Fördermaßnahme 1: Praktika für Schülerinnen**

Die TF bietet jährlich gesonderte Veranstaltungen für Schülerinnen an, um diese für ein technisches Studium zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Studentinnenanteil an der TF
Handlungsansatz	Veranstaltungen speziell für Mädchen (z.B. Girls' Day, Mädchen- und Technik-Praktikum, Forscherinnen-Camp)
Zielgruppe	Schülerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die teilnehmenden Schülerinnen erhalten ein Zertifikat. Auf geschlechtergerechte Sprache und bildliche Darstellung ist in allen Informationsmaterialien zu achten. Das weibliche wissenschaftliche Personal der Fakultät soll bei den jeweiligen Veranstaltungen bevorzugt eingebunden werden, um als weibliches Role-Model zu fungieren. Die teilnehmenden Lehrstühle werden auf Antrag durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF mit Sach- und Hilfskraftmitteln unterstützt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelndes Engagement einzelner Departments, zu geringe Anwerbung der Schülerinnen, geringe Akzeptanz seitens der Schulen, Vorbehalte gegenüber Frauenfördermaßnahmen
Verantwortliche	Bereich Öffentlichkeitsarbeit der Fakultät, Studiendekanat, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der beteiligten Departments
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027; mindestens zwei Veranstaltungen pro Jahr
Aufwand/Kosten	40 000 € / Laufzeit
Erfolgskriterien	Deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe; hohe Teilnehmerinnenzahlen; Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden an der TF
Vernetzung	Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) mit dem Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TF und der ZV-Projektkoordination

**Personelle Fördermaßnahme 2: Mach MINT! Science made by Women. (NF und TF)\***

Mit dieser Veranstaltungsreihe wird aktiv das Interesse von Schüler\*innen an den technischen und naturwissenschaftlichen 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
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p><u>Online-Format:</u> Unterrichtseinheiten zu "Mach MINT!" werden interessierten und eingewiesenen Lehrkräften via online-Plattform zusammen mit einem 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> Ein Portfolio an Filmen/Theaterstücken zu über 15 verschiedenen Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich wird angeboten. Mit Impulsvortrag einer fachnahen FAU-Wissenschaftlerin wird in die Thematik eingeführt. Im Anschluss an einen Film/ein Theaterstück soll in der 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, 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
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027 (Präsenzformat 1x pro Semester)
Aufwand/Kosten	7 500 €/Laufzeit (1 500 €/Jahr)
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils der Studierenden an der TF und NF.
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 3: Tagungsstipendium**

Die TF möchte Masterstudentinnen und herausragenden Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase für eine weitere wissenschaftliche Karriere motivieren bzw. sie in der Fortführung derselben bestärken und ihre wissenschaftliche Vernetzung auf internationaler Ebene fördern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Anteil an Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz	Gezielte Förderung einer aktiven Tagungs- oder Workshopteilnahme für Studentinnen und herausragende Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase und einer Teilnahme an Sommeruniversitäten für Studentinnen. Die Teilnahme an Workshops, Tagungen und Sommerunis durch Masterstudentinnen soll eine frühe Identifikation mit der Wissenschaft bewirken, um einem möglichen Drop-out entgegenzuwirken.
Zielgruppe	Studentinnen (Bachelor und Master) und exzellente Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Förderung eines Workshops, einer Sommeruniversität oder einer Tagungsreise. Letztere wird nur bei aktiver Teilnahme z. B. in Form eines eigenen Vortrags oder Posters zu den bisher erzielten Forschungsergebnissen gefördert. Auf der Ebene der Masterstudentinnen ist ein Empfehlungsschreiben der/des jeweiligen Lehrstuhlinhaberin/Lehrstuhlinhabers bzw. der/des betreuenden Professorin/Professors beizufügen; Exzellenz auf der Ebene der Doktorandinnen wird z. B. durch Benennung als Finalistin in einem Student Paper Contest oder durch einen Vortrag nachgewiesen. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Zertifikat. Ein Erfahrungsbericht soll als Pressemeldung über geeignete Kanäle der TF/FAU erfolgen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Der Bekanntheitsgrad der Tagungsstipendien ist sehr hoch. Sie wird sehr stark in Anspruch genommen werden. Somit ist mit keinen Hindernissen zu rechnen.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Koordination
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	31 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv begleitet durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF; Maßnahmen werden intensiv genutzt
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF

**Personelle Fördermaßnahme 4: International Visiting Scholarship nach extern**

Die TF fördert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab Qualifikationsstufe fortgeschrittenes Masterstudium (Masterarbeit muss an der FAU angefertigt werden), Doktorandinnen, weibliche Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) der Fakultät, indem sie diese bei internationalen Forschungsaufenthalten finanziell unterstützt. Ein Forschungsaufenthalt im Ausland wird mit einem Stipendium von maximal 1 500 €/pro Monat unterstützt. Der maximale Fördersatz pro Antragstellerin ist auf 5 000 € begrenzt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Forschungsaufenthalte an ausländischen Wissenschaftsstandorten sind ein zentraler Bestandteil einer wissenschaftlichen Karriere.
Handlungsansatz	Reisestipendium für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF (ab Qualifikationsstufe fortgeschrittenes Masterstudium)
Zielgruppe	Fortgeschrittene Masterandinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen, die einen Forschungsaufenthalt im Ausland planen.
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF ruft zweimal im Jahr fakultätsweit zu Bewerbungen für das Reisestipendium auf. Interessentinnen reichen einen Antrag inklusive a) einer wissenschaftlichen Begründung für den Auslandsaufenthalt, b) einer Budgetplanung und c) eines Ausblicks auf den (messbaren) Nutzen des Auslandsaufenthaltes ein. Die Stipendiatinnen erhalten ein Zertifikat. Das Gremium der TF Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) entscheidet anhand wissenschaftlicher Kriterien und der karrierefördernden Aspekte des Auslandsaufenthaltes über die Anträge. Ein Erfahrungsbericht soll als Pressemeldung über geeignete Kanäle der TF/FAU erfolgen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Die Maßnahme umfasst im Vergleich zur vorherigen Zielvereinbarungsperiode (ZV 2018-2022) auch die Förderung von Masterandinnen und Doktorandinnen. Damit ist die angesprochene Zielgruppe zahlenmäßig erweitert, sodass die Mittel aufgrund unserer bisherigen Erfahrungen abgerufen werden sollten.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	75 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft; intensive Nutzung des Angebots; Aufbau und Stärkung internationaler Forschungskooperationen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Departments und Lehrstühle der TF

**Personelle Fördermaßnahme 5: Incoming Scholarship**

Die TF unterstützt exzellente externe Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einem Forschungsaufenthalt an der Fakultät durch ein Stipendium. Diese Maßnahme fördert die Internationalisierung der FAU und kann als strategische Headhunting-Maßnahme genutzt werden, um Kontakte zu hochkarätigen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu knüpfen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Bewerberinnenquote auf Professuren an der TF: Incoming Scholarships als Headhunting-Maßnahme, um hochkarätige Nachwuchswissenschaftlerinnen kennenzulernen und die TF bei externen Wissenschaftlerinnen bekannter zu machen. Internationale, wissenschaftliche Vernetzung
Handlungsansatz	Forschungsstipendium für herausragende externe Nachwuchswissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Externe Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab fortgeschrittener Promotion), die einen Forschungsaufenthalt an der TF planen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Auf formlosen Antrag durch eine Professorin oder einen Professor der TF entscheidet das Gremium der TF Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) über die Vergabe des Forschungsstipendiums.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Finanzstarken Lehrstühlen ist der Beantragungsaufwand in Form eines Begründungsschreibens teilweise zu hoch.
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	20 000 €/Laufzeit, max. 2 000 €/Antrag
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft; intensive Nutzung des Angebots; Aufbau und Stärkung internationaler Forschungsoperationen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, Departments und Lehrstühle der TF

**Personelle Fördermaßnahme 6: Karrieregespräche\***

Die Technische Fakultät verpflichtet sich zur Durchführung eines Karriereplanungsgesprächs mit allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten.

Begründung des Handlungsbedarfs	Viele potenzialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen sind mit den universitären Karrierechancen im technischen Bereich unzureichend vertraut und wandern daher in die Industrie ab, die zudem für Ingenieurinnen von der Besoldung her lukrativere, aber auch familienfreundlichere Karrierechancen bietet. Dieser Abwanderung des wissenschaftlichen Nachwuchses soll durch die Möglichkeit einer strategischen Karriereplanung entgegengewirkt werden.
Handlungsansatz	Jede Vorgesetzte/jeder Vorgesetzte führt innerhalb eines Jahres nach Vertragsbeginn bzw. nach Inkrafttreten der Zielvereinbarungen ein individuelles Karriereplanungsgespräch mit jeder ihrer/seiner wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Thematisiert werden vor allem die langfristigen Karriereperspektiven der Mitarbeiterin in der Academia und die strategischen Schritte, um den Verbleib in der Academia zu fördern. Sowohl der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten als auch der Mitarbeiterin wird ein Gesprächsleitfaden zur Verfügung gestellt.
Zielgruppe	Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Vorgesetzten werden von der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) schriftlich über die Maßnahme informiert. Ein Vermerk über die Durchführung des Gesprächs wird in der jeweiligen Personalakte der Mitarbeiterin hinterlegt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Kooperation seitens der Vorgesetzten
Verantwortliche	Fakultät bzw. Dekanat, Vorgesetzte
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils bei unbefristeten Mittelbaustellen und Professuren
Vernetzung	Abteilung P - Personal; Dekanat

**Personelle Fördermaßnahme 7: Coachings**

Für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen werden Mittel für individuell abgestimmte Coachings zur Verfügung gestellt, um gezielt auf deren Bedürfnisse einzugehen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil bei Professuren, Juniorprofessuren, Habilitationen, akademischen Ratsstellen. Verlust von Frauen auf allen Karrierestufen.
Handlungsansatz	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten Mittel für individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Coachings.
Zielgruppe	Doktorandinnen, weibliche Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerin erhält Mittel für bis zu sechs Sitzungen (max. 1 200 €), um zusammen mit einer Trainerin oder einem Trainer z. B. gezielt an einem Defizit zu arbeiten, um in spezifischen Fragen ihrer Karriereplanung unterstützt zu werden oder sich auf ein Berufungsgespräch vorzubereiten. Geeignete Trainerinnen und Trainer werden durch Eigeninitiative oder in Zusammenarbeit mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) identifiziert und werden auf Anfrage an die Interessentinnen weitergeleitet.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Mangelndes Interesse; mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme; fehlende Eigeninitiative
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	25 000 €/Laufzeit
Erfolgskriterien	Deutliche Nachfrage und Interesse in der Zielgruppe; mehr Wissenschaftlerinnen mit unbefristeten Stellen; mehr Wissenschaftlerinnen in verantwortungsvollen Positionen
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Projektorganisation, Fortbildungszentrum Hochschullehre, DFG-Verbundprojekt, über Forschungsverbände der FAU zur Förderung der Gleichstellung



*Personelle Fördermaßnahme 8:* **Karriereförderung von Studentinnen (Master) durch das ARIADNETechNat master Mentoring-Programm**

ARIADNE *TechNat* master ist eine gemeinsame Maßnahme der Technischen und Naturwissenschaftlichen 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 allen Studiengängen der TF; 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 Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projektorganisation (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 9 Monate (4 Durchläufe); 01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Anteilige befristete Personalmittel und Sachkosten am Gesamtbudget für alle 3 Mentoring-Programmlinien für die TF: 155 000 €/Laufzeit inkl. 0,5 TV-L E13 Stelle Projektorganisation
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in den Departments der TF; hohe Nachfrage 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 Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät, Mentoren*innen, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, ZV-Projektorganisation, UB, FBZHL

*Personelle Fördermaßnahme 9:* **Karriereförderung von Promovendinnen durch das ARI-ADNETechNat doc Mentoring-Programm**

ARIADNE *TechNat* doc fördert und begleitet in Kooperation mit der Naturwissenschaftlichen 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	Geringer Frauenanteil bei abgeschlossenen Promotionen/Habilitationen an der TF; Verlassensquote/Abbruchquote bei Promovendinnen soll reduziert werden.
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der Naturwissenschaftlichen Fakultät, Motivation für wissenschaftliche Karriere nach Abschluss der Promotion
Zielgruppe	Promovendinnen und Mentorinnen
Genaue 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. <u>Rahmenprogramm:</u> Karriereseminare zur überfachlichen und persönlichen Kompetenzentwicklung, durchgeführt von professionellen Trainerinnen/Trainern; 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 Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projektkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitrahen/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate (2 Durchläufe); 01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Anteilige befristete Personalmittel und Sachkosten am Gesamtbudget für alle 3 Mentoring-Programmlinien für die TF: 155 000 €/Laufzeit inkl. 0,5 TV-L E13 Stelle Projektkoordination
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 Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät, Mentor*innen, Serviceeinrichtungen der Fakultäten; Graduiertenschule, Familienservice der FAU, ZV-Projektkoordination, UB, FBZHL

**Personelle Fördermaßnahme 10: **Karriereförderung von Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen durch das ARIADNETech-Nat postdoc+ Mentoring-Programm****

Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultäten, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, werden individuell und überfachlich begleitet. Ziele sind es, durch eine gezielte Unterstützung den herausragenden Postdoktorandinnen und Habilitandinnen den Weg zur Professur zu ebnen und den Frauenanteil auf Akademischen Ratsstellen zu erhöhen, sowie die weiteren Karrierechancen von Juniorprofessorinnen zu erhöhen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Frauenanteil bei akademischen Ratsstellen, an den Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren; Aufbau von Netzwerken und Einführung der Frauen in Netzwerke; Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren (als Mentorinnen/Mentoren) für Probleme der Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen
Handlungsansatz	Karriereförderung durch Mentoring-Programm in Zusammenarbeit mit der NF, 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/Professoren gefördert, die als Mentorinnen/Mentoren eingesetzt werden. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen; Netzwerktreffen; zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops, welche auf zielgruppenspezifische Fragestellungen wie z. B. Berufungsverfahren, Berufbarkeit oder Leadership in Science ausgerichtet sind.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel, zu geringe Teilnahme, zu geringe Bereitschaft als Mentor*in zu fungieren
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit Mentoring-Projektorganisation (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung sowie die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF)
Zeitraum/Meilensteine	Programmdurchlaufphase: 18 Monate (2 Durchläufe); 01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Anteilige befristete Personalmittel und Sachkosten am Gesamtbudget für alle 3 Mentoring-Programmlinien für die TF: 155 000 €/Laufzeit inkl. 0,5 TV-L E13 Stelle Projektorganisation
Erfolgskriterien	Anerkennung des Projekts in der Fakultät; deutliche Nachfrage und Interesse in der Zielgruppe; erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, mehr Akademische Rätinnen in der Technischen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät, Mentorinnen und Mentoren, Departmentsleitungen, ZV-Projektorganisation, Graduiertenzentrum, Familienservice der FAU, FBZHL

**Personelle Fördermaßnahme 11: Promotionspreis für Wissenschaftlerinnen**

Die TF prämiert die herausragendste Promotionsarbeit ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen mit einem Preisgeld.

Begründung des Handlungsbedarfs	Würdigung und Sichtbarmachung sowie Förderung von herausragenden Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF
Handlungsansatz	Jährliche Vergabe des Promotionspreises für die beste Nachwuchswissenschaftlerin der TF
Zielgruppe	Exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen der TF nach Abschluss ihrer Promotion
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Am Tag der Technischen Fakultät wird eine Nachwuchswissenschaftlerin der TF für ihre exzellente Promotionsarbeit ausgezeichnet.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Zu wenig Arbeiten mit Auszeichnung
Verantwortliche	Dekanin/Dekan mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	10 000 €/Laufzeit (2 000 €/Jahr)
Erfolgskriterien	Renommee des Preises, hohe Nachfrage; Anzahl an exzellenten Kandidatinnen
Vernetzung	Dekanin/Dekan mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Projektkoordination sowie der Bereich Öffentlichkeitsarbeit der TF

**Personelle Fördermaßnahme 12: Anschubfinanzierung bei der Berufung von Professorinnen**

Jede neu an die TF berufene W1- oder W2-Professorin erhält zusätzlich zur verhandelten Ausstattung eine Anschubfinanzierung.

Bei Berufungsverhandlungen mit exzellenten Wissenschaftlerinnen für eine W3-Professur setzt sich die Universitätsleitung für ein konkurrenzfähiges Angebot ein.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren an der TF, Erhöhung der Attraktivität des Standorts für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen.
Handlungsansatz	Vergabe einer Anschubfinanzierung, die der neu berufenen Professorin zusätzlich zu den verhandelten Mitteln zugewiesen wird.
Zielgruppe	Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Jede auf eine W1- oder W2-Professur berufene Frau erhält zusätzlich zu den verhandelten Mitteln eine einmalige Anschubfinanzierung von 50 000 €. Die Anschubfinanzierung wird nach Annahme des Rufs durch ein formloses Schreiben der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) an die UL beantragt. Bei Berufungsverhandlungen auf W3-Professuren setzt sich die UL dafür ein, dass alles im Rahmen des Möglichen getan wird, um ein konkurrenzfähiges Angebot zu erstellen, um die Wissenschaftlerin für die FAU zu gewinnen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF, ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Berufung einer Frau auf eine W1- oder W2-Professur: 50 000 € Der Betrag wird der neu berufenen Professorin zugewiesen. Berufung einer Frau auf eine W3-Professur: Verhandlungsbasis
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils an den Professuren der TF
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF mit Dekanat der TF und Universitätsleitung sowie ZV-Projektkoordination

**Personelle Fördermaßnahme 13: Kurzzeitkinderpflege**

Die TF unterstützt Eltern (Studierende sowie wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) bei kurzzeitig erkrankten Kindern oder beruflich bedingten Belastungsspitzen, welche eine intensivere Betreuung der Kinder erfordern, durch Vermittlung an den Familienservice. Durch die Kurzzeitkinderpflege soll das Ziel verfolgt werden, schnelle und flexible Hilfe bei der Kinderbetreuung zu leisten, um bei Betreuungsengpässen die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie zu erleichtern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Familie.
Handlungsansatz	Die Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) vermitteln als zusätzliche Anlaufstelle betroffene Eltern an den Familienservice der FAU. Durch intensive Bewerbung wird auf dieses Betreuungsangebot hingewiesen. Sie ersetzt ausdrücklich nicht die regulären und regelmäßigen Betreuungsangebote.
Zielgruppe	Alle Eltern der TF
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vermittlung an den Familienservice, intensive Bewerbung des Betreuungsangebots im Familienservice durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Keine
Erfolgskriterien	Erhöhte Sichtbarkeit des Familienservices im Bereich Notfallbetreuung
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der TF mit dem Familienservice der FAU

# Finanztabelle Zielvereinbarung 2023 - 2027 zwischen der Universitätsleitung und der TF



Gesamtsumme der Gelder 2023-2027	763.500 €
Durchschnitt: Summe/Jahr	
2023-2027 Summe/Jahr	152.700 €

	Personalkosten
	Sachkosten

## Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Amt der Frauenbeauftragten	Sekretär/in (100% TV-L E6)	68.500 €	68.500 €	68.500 €	68.500 €	68.500 €	342.500 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	5.000 €
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.
		69.500 €	69.500 €	69.500 €	69.500 €	69.500 €	347.500 €

## Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Networking TF	Vortrag + Buffet	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €
Let's meet over lunch	Organisation von Treffen im Dep.	500 €	500 €	500 €	500 €	500 €	2.500 €
Gastvorträge	Rollenmodelle	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €
Geschlechtergerechtigkeit	verschiedene Maßnahmen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		10.500 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	10.500 €	52.500 €

## Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		2023-2027					Gesamtsumme
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	
Praktika für Schülerinnen	MuT, Forscherinnencamp, Girls' Day	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €	40.000 €
Mach MINT!	Verschiedenes, Teilfinanziert	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	1.500 €	7.500 €
Tagungsstipendium	Studentinnen, Doc, Postdoc+	6.200 €	6.200 €	6.200 €	6.200 €	6.200 €	31.000 €
International Visiting Scholarship	Studentinnen, Doc, Postdoc+	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	75.000 €
Incoming Scholarship	Studentinnen, Doc, Postdoc+	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	4.000 €	20.000 €
Karrieresgespräche	Doc und Postdoc	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Coachings	Exz. Nachwuchs	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	5.000 €	25.000 €
ARIADNETechNat Mentoring	Koordinator/in (0,5 TV-L E13) Teilfinanz.	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	115.000 €
ARIADNETechNat Mentoring I	Masterandinnen	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	3.500 €	17.500 €
ARIADNETechNat Mentoring II	Promovendinnen	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	3.600 €	18.000 €
ARIADNETechNat Mentoring III	Postdocs+	900 €	900 €	900 €	900 €	900 €	4.500 €
Promotionspreis	Exz. Nachwuchs	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
Anschubfinanzierung	Bei Berufung einer Professorin	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Kurzzeitkinderpflege	Verbesserung der Vereinbarkeit	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		72.700 €	72.700 €	72.700 €	72.700 €	72.700 €	363.500 €

**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.-Ing. habil. Kai Willner  
Dekan der Technischen Fakultät



---

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



