

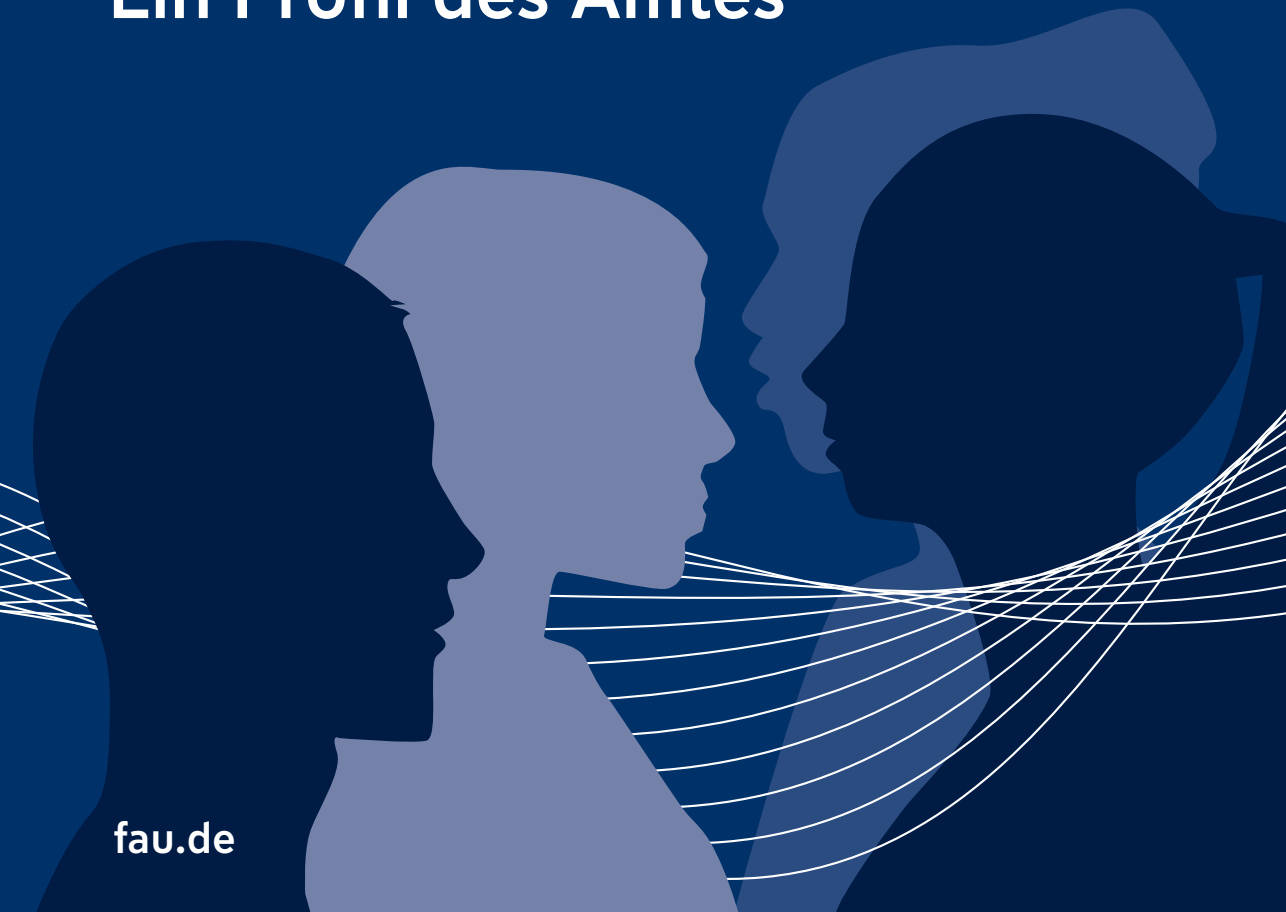


Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg

# Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte)

an der Friedrich-Alexander-Universität  
Erlangen-Nürnberg

## Ein Profil des Amtes



fau.de

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das Amt der Frauenbeauftragten</b>	<b>6</b>
2.1	Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags und der Frauenbeauftragten	7
2.2	Wahl und Amtszeit	11
2.3	Rechte der Frauenbeauftragten	12
<b>3</b>	<b>Aufgaben der Frauenbeauftragten</b>	<b>13</b>
3.1	Gremienarbeit	14
3.1.1	Universitätsfrauenbeauftragte*r	14
3.1.2	Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragte*r	15
3.2	Koordinierung und Vernetzung	15
3.3	Berufungsausschüsse	16
3.4	Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	19
3.5	Frauenbeauftragte als wichtige Ansprechpersonen	20
3.6	Frauenbeauftragte als Multiplikator*innen	20
<b>4</b>	<b>Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>Anhang</b>	<b>25</b>
5.1	Zielzahlen der Fakultäten 2023-2027	26
5.2	Dokumente und Internetseiten	28
	Impressum	30

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachfolgend –unter Ausnahme der Auszüge aus dem BayHIG und der Grundordnung der FAU – der reformierte Begriff der\*des „Frauenbeauftragten“ weiterhin verwendet. Gemäß dem am 01.01.2023 in Kraft getretene BayHIG, ist damit die Amtsbezeichnung der\*des „Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst“ gemeint.

# 1 Einleitung



Die 1743 gegründete Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) ist mit fünf Fakultäten, knapp 40.000 Studierenden und über 14.000 Mitarbeiter\*innen (mit Klinikum) eine der wenigen Volluniversitäten in Deutschland. Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist zentrale Querschnittsaufgabe der FAU. Sie genießt in allen Gremien und Kommissionen sowie auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen Priorität. Seit 2012 hat die FAU ihre Gleichstellungs- und Familienpolitik um die Strategie des Diversity Management erweitert. Niemand darf diskriminiert werden aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Nationalität, der Religion, des sozialen Status, des Alters oder einer Behinderung. Geschlechtergerechtigkeit, Diskriminierungsschutz und Familienfreundlichkeit sind im Sinne der Chancengleichheit Leitprinzipien der FAU. **Das aktuelle Gleichstellungskonzept** für den wissenschaftlichen Bereich 2023-2027 bildet die Grundlage für die inhaltliche, programmatische und praktische Ausrichtung der Gleichstellungs-, Diversity- und Familienpolitik der FAU.

Den Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen kommt eine zentrale Funktion bei der Erfüllung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags zu. Die hier vorliegende Handreichung soll den Frauenbeauftragten der FAU die gesetzlichen und formalen Grundlagen des Amtes, die Aufgaben und Rechte der Frauenbeauftragten sowie die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU näherbringen. Bei weiteren Fragen können Sie sich jederzeit an das **Büro für Gender und Diversity der FAU** wenden.

# 2 Das Amt der Frauenbeauftragten



Die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten der Universitäten sind im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) in Artikel 22 verankert (vgl. 2.1). Die Grundordnung der FAU ergänzt das BayHIG und weist den Frauenbeauftragten in den §§ 21 und 22 eine zentrale und formal abgesicherte Rolle bei der Überwachung und Umsetzung der Gleichstellungspraxis in den Organen und Gremien der Universität zu (vgl. 2.2 und 2.3). Die Namen der aktuell gewählten Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU sowie deren Vertreter\*innen finden Sie auf der Internetseite des **Büros für Gender und Diversity**.

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

## 2.1. Gesetzliche Grundlagen des Gleichstellungsauftrags und der Frauenbeauftragten

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

§

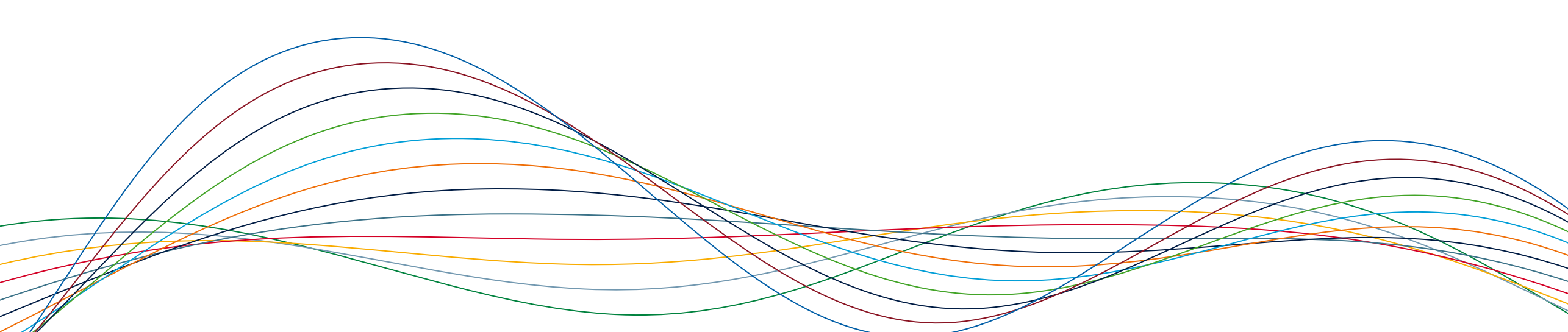
### Grundgesetz

vom 23.05.1949, zuletzt geändert durch Art. 1 G vom 28.03.2019 (BGBl. I S. 404)

### Art. 3 Absätze 2 und 3

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

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



Mit dem Bayerischen Hochschulgesetzes (BayHSchG), das im Oktober 1988 in Kraft trat, wurde das Amt der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen erstmals rechtlich verankert. An der FAU wurde 1989 Frau Professorin Dr. Renate Wittern-Sterzel als erste Universitätsfrauenbeauftragte gewählt. Das BayHSchG wurde im Januar 2023 durch das Bayerische Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG) abgelöst und in diesem Zuge das Amt der\*des Frauenbeauftragten neu benannt (Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst).

§

## Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz

vom 05.08.2022, mit Wirkung zum 01.01.2023 (GVBl. S. 414)

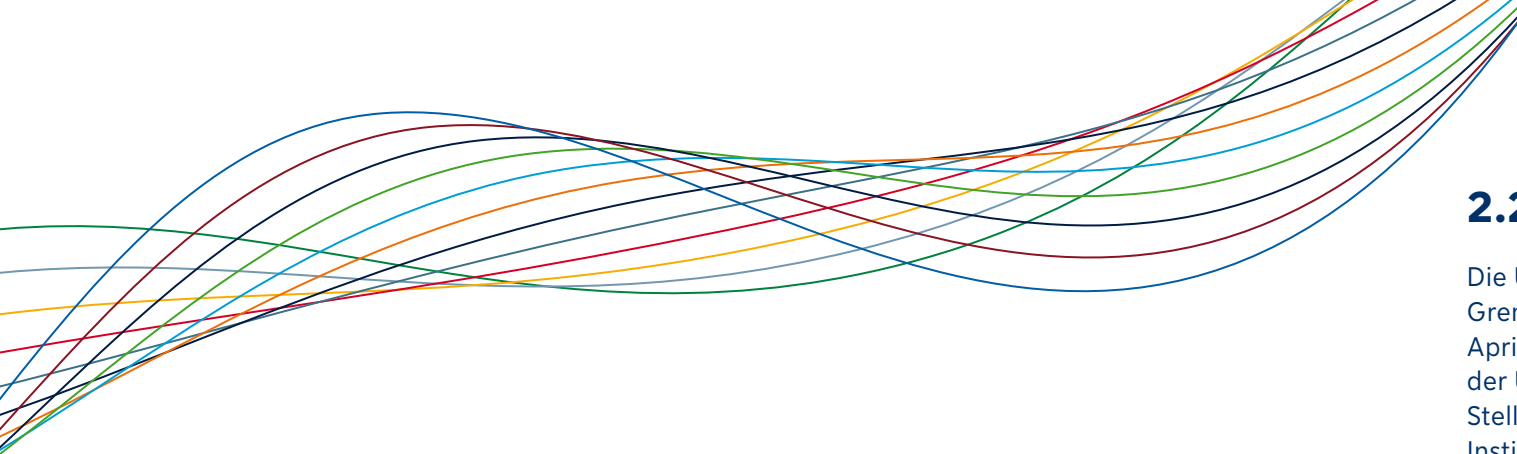
### Art. 22 Gleichstellung

(1) <sup>1</sup>Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip. <sup>2</sup>Sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. <sup>3</sup>Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes, Art. 94 Abs. 2 der Verfassung) bevorzugt. <sup>4</sup>Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils von Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft und Kunst.

(2) <sup>1</sup>Die Hochschulen wirken darauf hin, dass in allen Gremien, einschließlich der Hochschulleitung und der Berufungsausschüsse, eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern besteht. <sup>2</sup>Dabei orientiert sie sich grundsätzlich am jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl ihrer Mitglieder. <sup>3</sup>Bei der Hochschulleitung wird eine paritätische Besetzung angestrebt, jedenfalls soll sie mindestens zu jeweils 40 % aus Frauen und Männern bestehen.

§

(3) <sup>1</sup>An den Hochschulen werden Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bestellt, die auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, Künstlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende achten. <sup>2</sup>Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, nicht an Weisungen gebunden und unterstützen die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. <sup>3</sup>Die Beauftragten werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultäten vom Fakultätsrat gewählt. <sup>4</sup>Die oder der für die Hochschule gewählte Beauftragte gehört der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat einschließlich seiner Ausschüsse, die oder der für die Fakultäten gewählte Beauftragte dem Fakultätsrat einschließlich seiner Ausschüsse und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigtes Mitglied an. <sup>5</sup>Die Hochschulleitung beteiligt die Beauftragte oder den Beauftragten bei sie oder ihn betreffenden Angelegenheiten und gibt regelmäßig Gelegenheit, Anliegen vorzutragen. <sup>6</sup>Die Hochschulleitung kann die Beauftragte oder den Beauftragten als Mitglied der Hochschulleitung mit beratender Stimme berufen. <sup>7</sup>Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung in sonstigen Gremien. <sup>8</sup>Sie kann vorsehen, dass Stellvertreterinnen und Stellvertreter bestellt werden. (4) Abweichend von Art. 36 Abs. 1 Satz 3 ist die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst bei Änderungen der Grundordnung stimmberechtigt, soweit diese Änderungen ihre oder seine Mitwirkungsmöglichkeiten betreffen. (5) <sup>1</sup>Die Hochschulen stellen den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst auf Hochschul- und Fakultätsebene zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. <sup>2</sup>Die Beauftragten werden für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.



Im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz sind zudem Zielvorgaben der Erhöhung des Frauenanteils in Wissenschaft und Kunst auf allen Ebenen verankert:



### Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz

vom 05.08.2022, mit Wirkung zum 01.01.2023 (GVBl. S. 414)

#### Art. 23 Zielvorgaben für die Erhöhung der Frauenanteile

- (1) Die Hochschulen fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächergruppen und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
- (2) <sup>1</sup>Dabei soll auf der Grundlage des Kaskadenmodells der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Kunst weiter erhöht werden. <sup>2</sup>Ziel ist die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern (Parität). <sup>3</sup>Die Hochschulleitung legt für die jeweiligen Fächergruppen im Einvernehmen mit dem Fakultätsrat eine Zielvorgabe für den Frauenanteil für alle Ebenen inklusive der wissenschaftlichen Qualifikationsstellen für längstens vier Jahre fest. <sup>4</sup>Als Referenzquote für die Zielvorgabe dient der Frauenanteil der jeweils direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe. <sup>5</sup>Die Hochschulen streben an, bei der Besetzung von wissenschaftlichen Qualifikationsstellen und Professuren in den einzelnen Fächergruppen mindestens den Frauenanteil der jeweiligen Zielvorgabe zu erreichen.
- (3) <sup>1</sup>An den Hochschulen, an denen auf diese Weise, mangels geeigneter direkt darunterliegender Qualifikationsstufen, keine repräsentative Referenzquote gebildet werden kann, wird eine entsprechende Zielvorgabe über eine Zielvereinbarung zwischen der Hochschulleitung und dem Organ der entsprechenden Fakultät verbindlich festgelegt. <sup>2</sup>Hierbei kann eine Orientierung an den durchschnittlichen Anteilen von Frauen, die bundesweit die Qualifikationsvoraussetzung für eine Professur je nach Hochschulart in der jeweiligen Fächergruppe erfüllen, erfolgen.
- (4) Näheres regeln die Hochschulen in ihren Gleichstellungskonzepten

## 2.2 Wahl und Amtszeit

Die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten der FAU sind in allen zentralen Gremien und Kommissionen der Universität und der Fakultäten vertreten. Seit April 2018 ist die Universitätsfrauenbeauftragte mit beratender Stimme Mitglied der Universitätsleitung. Für die\*den Universitätsfrauenbeauftragte\*n werden zwei Stellvertreter\*innen, für die Fakultätsfrauenbeauftragten pro Department/ Institut jeweils mindestens ein\*e Stellvertreter\*in gewählt. Dadurch



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

(vom 20.06.2007, zuletzt geändert in der Satzung vom 28.04.2023)

#### § 21 Wahl der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst und ihre Amtszeiten

- (1) <sup>1</sup>Die Vorgaben für die Wahl der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) ergeben sich aus Art. 22 Abs. 3 Satz 3 BayHIG. <sup>2</sup>Die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Universität und ihre oder seine Vertretungen werden vom Senat aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. <sup>3</sup>Vor der Wahl hört die Präsidentin oder der Präsident die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultäten über deren personelle Vorstellungen; über das Ergebnis der Anhörung ist der Senat zu unterrichten.
- (2) <sup>1</sup>Die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät und ihre oder seine Vertretungen werden vom Fakultätsrat aus dem Kreis der Personen gewählt, die dem an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal angehören und Mitglieder der Fakultät sind. <sup>2</sup>Vor der Wahl gibt die Dekanin oder der Dekan den weiblichen Mitgliedern des Personenkreises nach Satz 1 und der Fachschaftsvertretung Gelegenheit, personelle Vorstellungen einzubringen; über das Ergebnis ist der Fakultätsrat zu unterrichten.
- (3) <sup>1</sup>Die Amtszeit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst beträgt zwei Jahre. <sup>2</sup>Wiederwahl ist zulässig. <sup>3</sup>Eine Abwahl ist ausgeschlossen.
- (4) <sup>1</sup>Für jede Beauftragte oder jeden Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst können Vertretungen gewählt werden, die im Verhinderungsfalle der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst deren Funktionen wahrnehmen. <sup>2</sup>Absatz 3 gilt entsprechend.

können die fachspezifischen Belange der einzelnen Departments und Institute in besonderer Weise berücksichtigt werden. Zur Koordinierung ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information bilden die Frauenbeauftragten unter dem Vorsitz der\*des Universitätsfrauenbeauftragten das Gremium der Frauenbeauftragten, das mindestens einmal im Semester zusammentritt.

## 2.3 Rechte der Frauenbeauftragten

§

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

(vom 20.06.2007, zuletzt geändert in der Satzung vom 28.04.2023)

#### § 22 Rechte der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst

(1) <sup>1</sup>Stellung, Funktion sowie Rechte und Pflichten der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst ergeben sich insbesondere aus Art. 22 Abs. 3 bis 5 BayHIG. <sup>2</sup>Besteht in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich eines Kollegialorgans oder Gremiums fällt, nach Auffassung der oder des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Verdacht eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit oder einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen oder weiblichen Studierenden, so ist die Vorsitzende oder der Vorsitzende des Kollegialorgans oder Gremiums auf Antrag der oder des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst verpflichtet, den Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen und zu behandeln; der Antrag soll schriftlich begründet sein. <sup>3</sup>Die oder der Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst soll in allen Angelegenheiten, die ihre oder seine unmittelbaren Aufgaben betreffen, frühzeitig beteiligt werden. <sup>4</sup>Ihr oder ihm soll Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.

(2) <sup>1</sup>Die Gesamtheit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst an der Universität bilden zur Koordinierung ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information unter dem Vorsitz der oder des Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Universität das Gremium der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst. <sup>2</sup>Es tritt mindestens einmal im Semester zusammen.

(3) Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und nicht an Weisungen gebunden.

# 3 Aufgaben der Frauenbeauftragten



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

## 3.1 Gremienarbeit

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

### 3.1.1 Universitätsfrauenbeauftragte\*r

Stimmberechtigtes Mitglied:

- Erweiterte Hochschulleitung (BayHIG, Art. 22 Abs. 3 Satz 4 sowie Grundordnung der FAU, § 6)
- Senat (BayHIG, Art. 22 Abs. 3 Satz 4 sowie Grundordnung der FAU, § 7)
- Ständige Kommissionen (Grundordnung der FAU, § 9):
  - Bibliothekskommission, Kommission Chancengleichheit, Ethikkommission, Kommission für Ethik sicherheitsrelevanter Forschung, Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Kommission für Internationalisierung, Kommission für Lehre und Studium, Prüfungskommission
- Änderung der Grundordnung der FAU (BayHIG, Art. 22 Abs. 4)
- QSKonzept-Board (FAU QSKonzept)
- Vorstand des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (Ordnung für das ZfL, § 4)
- Leitungsgremium des Graduiertenzenentrums (Ordnung für das Graduiertenzentrum der FAU, § 3)

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

Beratendes Mitglied:

- Universitätsleitung (Grundordnung der FAU, § 2, iVm. BayHIG, Art. 22 Abs. 3 Satz 6)
- Universitätsrat (Grundordnung der FAU, § 8)
- Zentrales Gremium zur Verwendung der Studienzuschüsse (Satzung der FAU zur Verwendung der Studienzuschüsse, § 4)

### 3.1.2 Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragte\*r

Stimmberechtigtes Mitglied:

- Fakultätsvorstand (Grundordnung der FAU, § 12)
- Fakultätsrat (Grundordnung der FAU, § 16 sowie BayHIG, Art. 22 Abs. 3 Satz 4)
- Leitung des Departments (Grundordnung der FAU, § 20)
- Berufungsausschüsse (BayHIG, Art.22 Abs. 3 Satz 4)
- Konvent der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (sofern die Frauenbeauftragten dieser Gruppe angehören) – die\*der Fakultätsfrauenbeauftragte als stimmberechtigtes Mitglied, die Departmentfrauenbeauftragten als Gäste (Grundordnung der FAU, § 29)

Beratendes Mitglied:

- Beratende Ausschüsse, die der Fakultätsrat einsetzt (Art. 41 Abs 3 BayHIG)
- Fakultätsausschuss zur Verwendung der Studienzuschüsse (Satzung FAU zur Verwendung der Studienzuschüsse, § 5)

## 3.2 Koordinierung und Vernetzung

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

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



### 3.3 Berufungsausschüsse

Eine zentrale Aufgabe der Fakultätsfrauenbeauftragten und ihrer Stellvertreter\*innen (Departmentfrauenbeauftragte) ist die Mitwirkung in Berufungsausschüssen und damit verbunden die Sicherstellung der Beachtung und Umsetzung von Chancengleichheit während des gesamten Berufungsprozesses. Grundlage hierfür ist der **„Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“**. Es ist unabdingbar, dass die\*der Frauenbeauftragte in allen Schritten eines Berufungsverfahrens uneingeschränkt involviert ist, sich jederzeit konstruktiv in die Diskussion einbringen und Fragen stellen kann. Die Stellungnahme der\*des Frauenbeauftragten ist Bestandteil der Berufungsakte. Im Folgenden werden die einzelnen Phasen, vor allem in Hinblick auf die Aufgaben der\*des Frauenbeauftragten in diesem Verfahren, näher beschrieben (vgl. hierzu auch die **Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen**). Zudem bietet eine erfahrene Frauenbeauftragte zusammen mit dem Referat S-BERUFUNGEN ca. einmal im Semester eine Schulung für Frauenbeauftragte an.

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

Die\*Der Frauenbeauftragte ist nach Artikel 22 Abs. 3 Satz 4 BayHIG stimmberechtigtes Mitglied eines Berufungsausschusses. Zudem müssen mindestens zwei Professorinnen – neben der\*dem Frauenbeauftragten – Mitglied des Ausschusses sein. Falls das nicht möglich ist, ist dies besonders zu begründen. Die Rolle der\*des Frauenbeauftragten ist es, auf die **Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte** zu achten. Der Inhalt des hierzu verfügbaren Flyers muss von allen Berufungsausschussmitgliedern zu Beginn des Verfahrens zur Kenntnis genommen werden. Dies ist von jedem Mitglied im Berufungsportal zu bestätigen. Dadurch soll eine Sensibilisierung in Hinblick auf eine vorurteilsfreie Bewertung im gesamten Prozess erfolgen.

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

Bei der Festlegung der Auswahlkriterien und der Auswahl der Bewerber\*innen ist vonseiten der\*des Frauenbeauftragten darauf zu achten, dass der Kriterienkatalog nicht zu eng definiert wird, um zu vermeiden, dass am Ende nur noch ein paar wenige geeignete Bewerber\*innen in die engere Auswahl kommen. Die festgelegten Auswahlkriterien müssen bei allen Kandidat\*innen gleichermaßen objektiv und fair berücksichtigt werden. Bestimmte besondere Umstände dürfen sich nicht negativ auf die Bewertung auswirken. So darf beispielsweise die Unterbrechung oder Reduktion der Erwerbsarbeit aufgrund von Pflege- und Erziehungszeiten nicht in die Beurteilung der Qualifikation der Bewerber\*innen einfließen. Da dies eher bei Wissenschaftlerinnen als bei Wissenschaftlern der Fall ist, ist hierauf ein besonderes Augenmerk zu legen. Bei der Bewertung der Karriereverläufe ist stets das „wissenschaftliche Alter“ und nicht das tatsächliche Lebensalter zu berücksichtigen.

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

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

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

Am Ende eines Berufungsverfahrens steht die Erstellung der Berufsliste. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Grundsatz „Bei gleicher Qualifikation sollen Frauen bevorzugt werden“ berücksichtigt wird und Leistungen und Potentiale der Kandidat\*innen gerecht beurteilt werden. Dem Berufungsvorschlag ist die **„Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens“** beizulegen, mit der unter anderem die Einhaltung eines gendergerechten Verfahrens bestätigt wird. Die Checkliste ist von der\*dem Ausschussvorsitzenden, der\*dem Berichterstatter\*in sowie der\*dem Frauenbeauftragten zu unterschreiben.

Der gesamte Prozess muss stets schriftlich dokumentiert werden. Die Stellungnahme der\*des Frauenbeauftragten sollte ausführlich und differenziert sein. Sie dient sowohl dem Senat als auch der Universitätsleitung als wichtiges Dokument zur Meinungsbildung. Während des gesamten Prozesses stehen der\*dem Frauenbeauftragten bei Fragen die\*der Berichterstatter\*in, die\*der Universitätsfrauenbeauftragte, die\*der Präsident\*in sowie das Referat S-Ber jederzeit zur Verfügung. Weitere Informationen zum Thema Berufungsverfahren finden Sie den Internetseiten des **Referats S-Ber** sowie im **Berufungshandbuch**.

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

Eine weitere Aufgabe der Frauenbeauftragten ist es, mit Unterstützung des Büros für Gender und Diversity Förderungen und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu entwickeln und festzuschreiben. Das übergreifende Instrument der FAU zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft sind die 2005 eingeführten **Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten**. Diese Zielvereinbarungen basieren auf den strukturellen und personellen **„Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG“**, fakultäts- bzw. departmentspezifischen Statistikzahlen sowie dem Kaskadenmodell. Mit innovativen Maßnahmen werden exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert.

Die **aktuellen Zielvereinbarungen** wurden für den Zeitraum 2023-2027 abgeschlossen. Darin definiert sind Zielzahlen (vgl. 5.1) für die verschiedenen Qualifikationsstufen, die jede Fakultät in diesem Zeitraum mit Unterstützung verschiedener fakultätsspezifischer Maßnahmen erreichen möchte. Die Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragten gelten als erste wichtige Ansprechpersonen ihrer Fakultät bzw. ihres Departments für potenzielle Antragstellerinnen. Hierzu besteht eine enge Kommunikation mit dem **Team des Büros für Gender und Diversity**.

### 3.5 Frauenbeauftragte als wichtige Ansprechpersonen

Die Frauenbeauftragten fungieren als erste Ansprechpartner\*innen bei Gleichstellungsfragen nach innen und außen. Bei Konfliktfällen und Problemen (z.B. Diskriminierung oder sexuelle Belästigung) können sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen zunächst an die\*den Frauenbeauftragten ihrer Fakultät oder ihres Departments wenden. Eine zentrale Anlauf- und Beratungsstelle in Fällen von sexueller Belästigung, die diese hinzuziehen oder an die sie verweisen können, ist die **weisungsungebundene Ansprechperson gem. Art. 25 BayHIG am Büro für Gender und Diversity**. Weitere Informationsmaterialien zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung sowie FAU-interne und externe Anlaufstellen finden Sie auf der **Internetseite des Büros für Gender und Diversity**.

### 3.6 Frauenbeauftragte als Multiplikator\*innen

Die Frauenbeauftragten leisten als Multiplikator\*innen für Gleichstellungsthemen innerhalb der FAU einen ganz wesentlichen Beitrag, indem sie diese aktiv in die Gremien tragen. Genderspezifische Richtlinien, Konzepte und Empfehlungen (bspw. **Gleichstellungskonzept, Richtlinien zum Umgang mit sexuellen Belästigung, Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Sprache**) werden auf Fakultäts- und Departmentebene kommuniziert und bekanntgemacht. In enger Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity bringen die Frauenbeauftragten zudem ihre Expertise ein – z.B. bei der Konzipierung von genderspezifischen Veranstaltungen oder Forschungsprojekten.

# 4 Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU



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



## Vizepräsident\*in

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

## Kommission Chancengleichheit

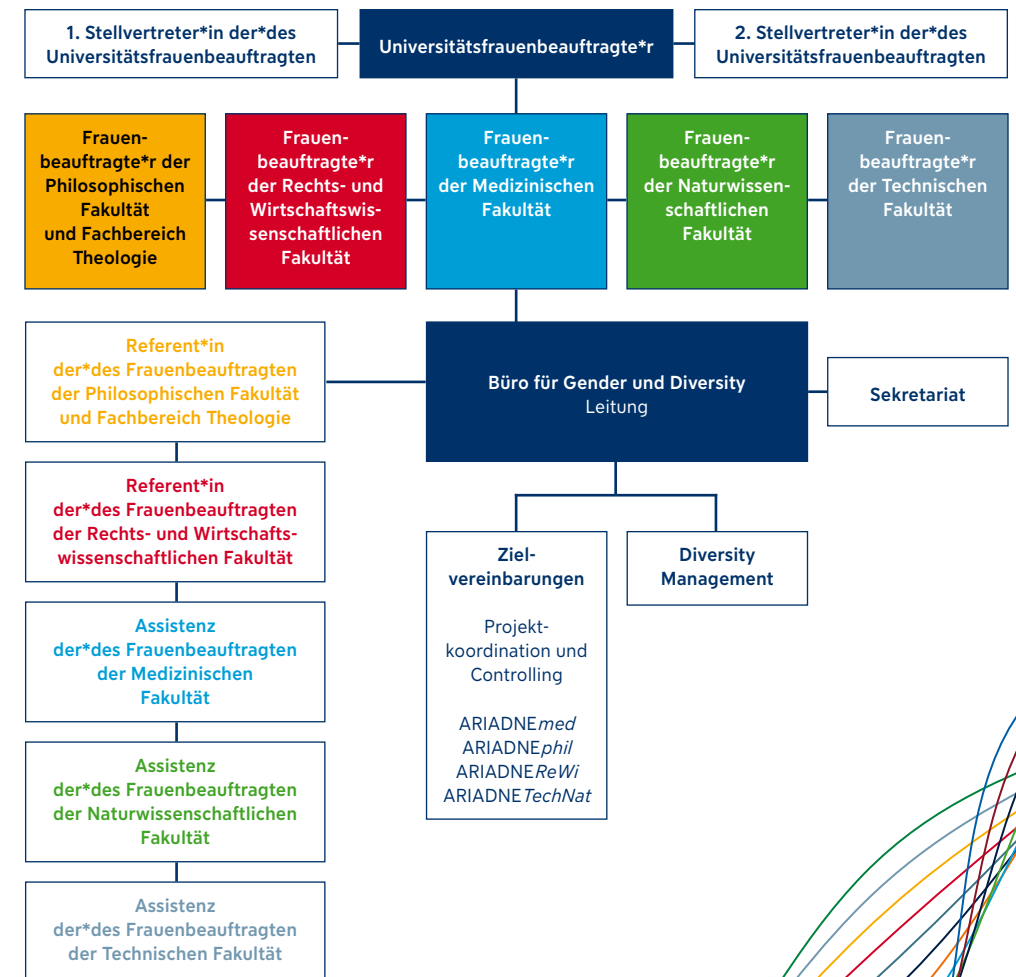
Aufgabe der Kommission Chancengleichheit ist es, Konzepte und Handlungsvorschläge für die Universitätsleitung zur Entwicklung und Implementierung von Gleichstellungs-, Diversity- und Familienmaßnahmen an der FAU zu erarbeiten. Zugleich bietet die Kommission die Möglichkeit, sich über den Stand der Chancengleichheit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

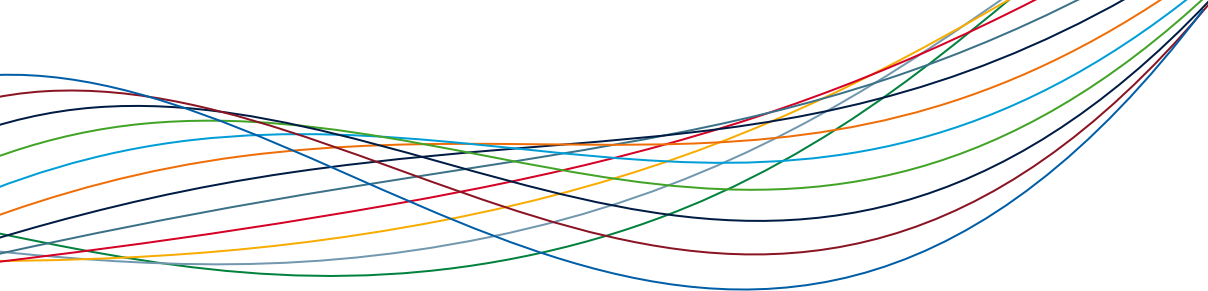
Mittelbaus und der Studierenden, der Universitätsverwaltung sowie des Büros für Gender und Diversity und des Familienservice.

## Büro für Gender und Diversity

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

## Organisation des Büros für Gender und Diversity der FAU





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

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

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

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

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

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

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

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

# 5 Anhang



## 5.1 Zielzahlen der Fakultäten 2023-2027

Im Folgenden finden Sie die Zielzahlen der aktuellen Runde der Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den fünf Fakultäten. Die einzelnen, fakultäts-spezifischen Maßnahmen, mit denen diese Ziele erreicht werden sollen, finden Sie auf der **Internetseite des Büros für Gender und Diversity**.

### Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 beantragten 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.

### Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil der Promotionen von Frauen an der Fakultät von 44 % (Mittel aus 2018-2020) bis 2027 auf 55 % zu erhöhen,
- den Anteil der Habilitationen von Frauen an der Fakultät von 14 % (Mittel aus 2018-2020) bis 2027 auf 44 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil an den W1-Professuren an der Fakultät von 62 % (01.12.2020) bis 2027 möglichst beizubehalten,
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Rechtswissenschaft von 9 % (01.12.2020) bis 2027 auf 18 % zu erhöhen,
- den Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften von 20 % (01.12.2020) bis 2027 auf 24 % zu erhöhen.

### Medizinische Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

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

### Naturwissenschaftliche Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 beantragten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

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

## Technische Fakultät

Die im Rahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 beantragten 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.

## 5.2 Dokumente und Internetseiten

### Allgemeine Links

- Büro für Gender und Diversity: [www.gender-und-diversity.fau.de](http://www.gender-und-diversity.fau.de)
- Broschüre des Büros für Gender und Diversity: [www.gender-und-diversity.fau.de/Broschüre\\_BGD2023](http://www.gender-und-diversity.fau.de/Broschüre_BGD2023)
- Gewählte Frauenbeauftragte: [www.gender-und-diversity.fau.de/FrauenbeauftragteFAU](http://www.gender-und-diversity.fau.de/FrauenbeauftragteFAU)
- Gleichstellungskonzept der FAU: [www.gender-und-diversity.fau.de/Gleichstellungskonzept2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/Gleichstellungskonzept2327)
- Landeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an bayerischen Hochschulen (LaKoF): [www.lakof-bayern.de](http://www.lakof-bayern.de)
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof): [www.bukof.de](http://www.bukof.de)
- Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards der DFG: <https://www.dfg.de/de/grundlagen-rahmenbedingungen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/allg-informationen/gleichstellungsstandards>
- Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung an der FAU: [www.gender-und-diversity.fau.de/belaestigung\\_diskriminierung](http://www.gender-und-diversity.fau.de/belaestigung_diskriminierung)

### Gesetzliche Grundlagen

- Grundgesetz: [www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html](http://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html)
- Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz: [www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG](http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHIG)
- Grundordnung der FAU: [www.fau.info/grundordnung](http://www.fau.info/grundordnung)

### Berufungskommissionen

- Referat S-BERUFUNGEN: [www.fau.info/s-berufungen](http://www.fau.info/s-berufungen)
- Berufungen an der FAU (Intranet): [www.fau.de/intranet/berufungen/](http://www.fau.de/intranet/berufungen/)
- Berufungsleitfaden der FAU: [www.fau.info/berufungsleitfaden](http://www.fau.info/berufungsleitfaden) (Zugang nur aus dem FAU-Netzwerk möglich)
- Flyer „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“: [www.fau.info/qualitaetssicherung-berufungsverfahren](http://www.fau.info/qualitaetssicherung-berufungsverfahren) (Zugang nur aus dem FAU-Netzwerk möglich)
- Flyer „Quality assurance appointment procedures“: [www.fau.info/quality-assurance-appointment-procedures](http://www.fau.info/quality-assurance-appointment-procedures) (Zugang nur aus dem FAU-Netzwerk möglich)
- Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens: [www.gender-und-diversity.fau.de/checkliste-für-berufungsverfahren](http://www.gender-und-diversity.fau.de/checkliste-für-berufungsverfahren)
- Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen: [www.gender-und-diversity.fau.de/headhunting](http://www.gender-und-diversity.fau.de/headhunting)
- Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen: [www.gender-und-diversity.fau.de/handreicherung-berufungsverfahren\\_FB](http://www.gender-und-diversity.fau.de/handreicherung-berufungsverfahren_FB)

### Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

- Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie: [www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen\\_Phil2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen_Phil2327)
- Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät: [www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen\\_ReWi2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen_ReWi2327)
- Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum: [www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen\\_Med-UKER2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen_Med-UKER2327)
- Naturwissenschaftliche Fakultät: [www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen\\_Nat2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen_Nat2327)
- Technische Fakultät: [www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen\\_TF2327](http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen_TF2327)

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg  
Schlossplatz 4  
91054 Erlangen

### **Kontakt:**

Büro für Gender und Diversity  
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg  
Bismarckstr. 6  
91054 Erlangen  
09131 – 85 24730  
gender-und-diversity@fau.de  
www.gender-und-diversity.fau.de

**Design:** FAU Brand Office, zur.gestaltung, Nürnberg

**Stand:** Januar 2024



