

Februar 2011



GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
für den wissenschaftlichen Bereich





**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
der Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
für den wissenschaftlichen Bereich**

**Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg**



**GLEICHSTELLUNGSKONZEPT
DER FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG
FÜR DEN WISSENSCHAFTLICHEN BEREICH**

beschlossen von der Universitätsleitung am 10.02.2011

Vorwort.....	6	4.	Controlling und Evaluation.....	42
1 Gleichstellung an der Universität Erlangen-Nürnberg – Interner Auftrag und strategische Ziele der Universität.....	7	4.1	Evaluierung der in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten verankerten Gleichstellungsmaßnahmen.....	42
2 Strukturelle Gleichstellungsstandards an der Universität.....	11	4.2	Evaluierung der Maßnahmen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität.....	42
2.1 Durchgängige Sicherung der Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisation.....	11	4.3	Evaluierung der Seminar- und Coaching-Programme der Universität.....	42
2.2 Transparenz durch Studien- und Promotions- verlaufs-Monitoring.....	15	5.	Situationsanalyse und Perspektiven.....	43
2.3 Wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Gewähr- leistung der Vereinbarkeit von Familie und wissen- schaftlicher Karriere.....	17	5.1	Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.....	43
2.4 Kompetente Gleichstellungssicherung durch transparente Verfahren.....	23	5.2	Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Gleichstellung im Rahmen der Fakultätsentwicklungspläne.....	44
2.5 Genderaspekte in Forschung und Lehre.....	25	5.3	Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Personal- entwicklung.....	45
3. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Projekte zur Sicherung fairen Wettbewerbs.....	28	5.4	Aufbau eines Dual Career Netzwerk Nordbayern.....	45
3.1 Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	28	Anhang:	Tabellarische Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen und -daten.....	47
3.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissen- schaftlerinnen.....	32			
3.3 Akquirierung von Studentinnen und Promovendinnen für die MINT-Fächer.....	37			
3.4 Akquirierung von Studenten für Lehramtsstudiengänge - Boys‘ Day.....	38			
3.5 Sichtbarmachung positiver weiblicher Rollenvorbilder als Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte.....	39			
3.6 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung.....	40			

1 GLEICHSTELLUNG AN DER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG – INTERNER AUFTRAG UND STRATEGISCHE ZIELE DER UNIVERSITÄT

Die Universität Erlangen-Nürnberg trägt auf der Grundlage des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. zur Umsetzung des Konzeptes „Gender Mainstreaming“ in der Universität bei. In diesem Rahmen gehören zu den primären Zielen der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

- die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren auf der Basis des Vorrangs der Qualifikation
- die frühzeitige und verstärkte Förderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf allen Qualifikationsebenen
- die Optimierung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- die ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern in allen Entscheidungsgremien der Universität, d.h. die paritätische Besetzung nach Geschlecht
- die Beachtung des Gleichstellungsauftrags als wesentliche Aufgabe in allen Instanzen, Gremien, Kommissionen und Ausschüssen der Universität Weiterhin wird angestrebt, den Anteil von männlichen Studierenden in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind, wie z.B. in bestimmten Lehramtsstudiengängen.
- Die rechtlichen Grundlagen des Gleichstellungsauftrags der Universität Die Verpflichtung zur Umsetzung einer aktiven und effektiven Gleichstellungspolitik ergibt sich sowohl aus internationalem als auch aus nationalem Recht. Den nationalen gesetzlichen Rahmen der Gleichstellungspolitik der Universität Erlangen-Nürnberg bilden das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Bayerische Hochschulgesetz und das Bayerische Hochschulpersonalgesetz.



Vorwort Präsident der Universität

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bzw. die Realisierung von Gender Mainstreaming sind zentrale Querschnittsaufgaben an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Das vorliegende Gleichstellungskonzept bündelt die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Universität und zeigt deren strategische Ausrichtung, die strukturelle Einbindung sowie weitere Perspektiven der Gleichstellungspolitik als bedeutsamen Bestandteil des Leitbildes der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg auf. Es dient sowohl der verbindlichen Fixierung der Ziele der Universität in Bezug auf die Gleichstellung als auch der internen wie externen Vermittlung bestehender und geplanter Gleichstellungsmaßnahmen.

Mit dem Gleichstellungskonzept 2011 verpflichtet sich die Universität nicht nur dem Gender Mainstreaming sondern auch der Vielfaltssicherung. Diversity Management soll neben der Erhöhung der Teilhabe von Frauen an wissenschaftlichen Spitzenpositionen den wissenschaftlichen Erfolg der Universität weiter stärken.

Erstellt wurde das Gleichstellungskonzept in Abstimmung mit der Universitätsleitung und den Frauenbeauftragten der Universität sowie auf der Basis einer intensiven Diskussion in allen relevanten Organen und Gremien der Universität. Verabschiedet wurde es von der Universitätsleitung am 10.02.2011. Die Laufzeit beträgt fünf Jahre. Danach erfolgt auf der Basis der Überprüfung der Zielvorgaben und der Evaluation der durchgeführten Gleichstellungsmaßnahmen eine Überarbeitung des Konzeptes.

Grundgesetz	<p>Art. 3 Abs. 2 S. 1 Männer und Frauen sind gleichberechtigt</p> <p>Art. 3 Abs. 2 S. 2 Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.</p> <p>Art. 3 Abs. 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.</p>
--------------------	---

<p>Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p>	<p>§ 1 Ziel des Gesetzes Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.</p> <p>§ 5 Positive Maßnahmen Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.</p>
<p>Bayerisches Hochschulgesetz</p>	<p>Art. 4 Abs. 1 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft. Art. 10 Abs. 1 Art. 4 Abs. 4 Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.</p> <p>Art. 5 Abs. 2 S. 1, 2 Finanzierung Die Zuweisung der staatlichen Mittel orientiert sich an dem zur Erfüllung der Aufgaben nach Art. 2 erforderlichen Bedarf und an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.</p> <p>Art. 10 Abs. 1 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. Die Ergebnisse der Bewertungen sollen in nicht personenbezogener Form veröffentlicht werden. Für die Organisation und Tätigkeit der Verwaltung gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.</p>

<p>Bayerisches Hochschulpersonalgesetz</p>	<p>Art. 18 Abs. 4 S. 7 Berufungsverfahren Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.</p>
---	---

Die Gleichstellungsempfehlungen der Universität aus dem Jahre 1995

Die im Jahr 1995 vom Senat der Universität verabschiedeten „Aufgaben und Empfehlungen zur Gleichstellung an der Friedrich-Alexander-Universität“ haben es sich zum Ziel gesetzt, die Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit in Bezug auf die Bestimmung des Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes – „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ – zu schließen. Die „vermehrte Ausschöpfung des weiblichen Belegungspotenzials“ soll ermöglicht und „die Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität (...) (sollen) so gestaltet werden, dass alle ihre Mitglieder die gleichen Möglichkeiten zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten haben“.

Einrichtung der AG Chancengleichheit im Jahr 2003

Erklärte Absicht der Universität ist es, im Bereich der Gleichstellung eine Vorreiterrolle einzunehmen. Aus diesem Grunde hat die Universitätsleitung im Jahre 2003 als spezifische Projektgruppe die „AG Chancengleichheit“ eingerichtet. Mit vielfältigen Initiativen fördert die AG Chancengleichheit die Herstellung der Geschlechtergerechtigkeit im Sinne eines gleichstellungsorientierten Arbeitsumfeldes im wissenschaftlichen Bereich. Sie wirkt durch Etablierung der Gender- bzw. Gleichstellungsperspektive in allen universitären Planungs-, Handlungs- und Entscheidungsprozessen darauf hin, systematisch sowohl die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen als auch geschlechterdifferente Folgen abzuschätzen. Damit schafft sie die Voraussetzung für die Beseitigung von Nachteilen und für eine freie geschlechtsunabhängige Entfaltung und Förderung vorhandener Potenziale.

Chancengleichheit als wesentlicher Bestandteil des Leitbildes der Universität

Das 2009 entwickelte Leitbild der Universität bezieht sich dezidiert auf das Ziel und den Wert „Gleichstellung von Männern und Frauen“: „Ein wichtiges Ziel der FAU ist die Chancengleichheit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Niemand wird auf Grund des Geschlechts, der Nationalität, des religiösen Bekenntnisses, der sozialen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt. Die FAU strebt die Balance zwischen Studium, Beruf und Familie an.“

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Selbstverpflichtung der Universität

Die Universität verfolgt aktiv die Einhaltung der von der DFG herausgegebenen „**Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**“ als Bestandteil der Qualitätssicherung in der Forschung, indem sie

- durchgängig,
- transparent,
- wettbewerbsfähig und zukunftsorientiert,
- sowie kompetent für Gleichstellung Sorge trägt.

Sowohl die strukturellen als auch die personellen Gleichstellungsstandards der Universität sind an diesen Standards ausgerichtet.

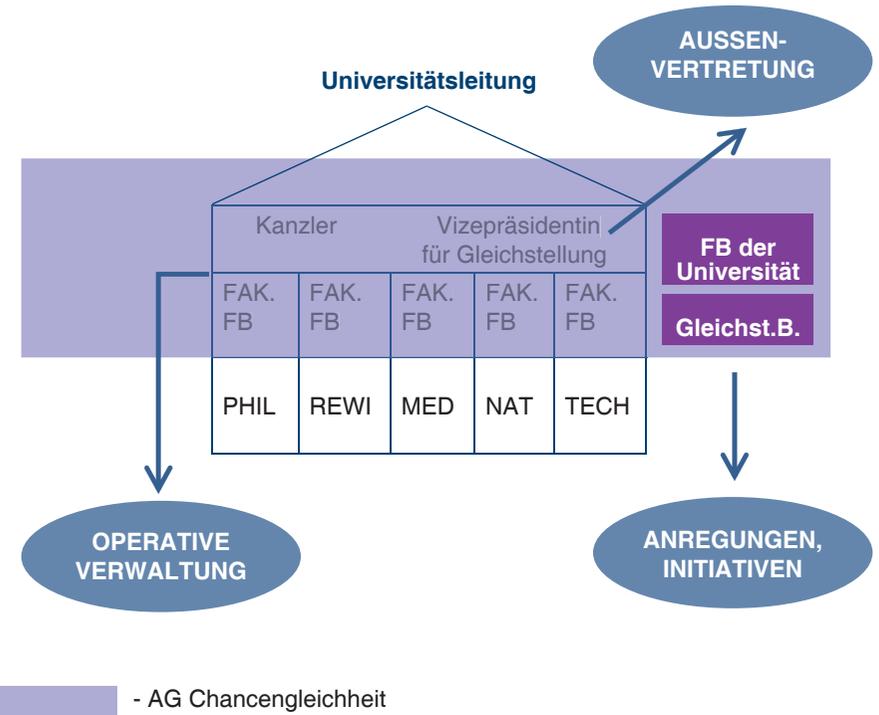
Die Universität vereinbarte im März 2009 im Rahmen einer **Selbstverpflichtung mit der DFG** – mit Bezug auf deren Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards –, zusätzlich zu den bestehenden Aktivitäten weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung einzurichten. Dazu zählen insbesondere:

- die Durchführung eines regelmäßigen Boys' Days in den Lehramtsfächern,
- die Bereitstellung von Wiedereinstiegsstipendien nach der Familienpause,
- der Ausbau des bestehenden Dual-Career-Service,
- die Ausweitung des Headhunting von Professorinnen auf alle Fakultäten,
- die Erstellung eines Berufungsleitfadens,
- die Überprüfung der Möglichkeit der Einführung von Teilzeitstudiengängen,
- die Einführung eines Studien- und Wissenschaftskarriere-Verlaufsmonitoring sowie
- die Einrichtung einer Kinderstube zur Kurzzeitbetreuung der Kinder von Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Verantwortung für die Konkretisierung und Umsetzung der von der DFG entwickelten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards obliegt der Universität. Die Universitätsleitung trägt dabei in enger Kooperation mit den Fakultäten und den Frauenbeauftragten dafür Sorge, dass die Gleichstellung der Geschlechter weiter gefördert wird. Für die Umsetzung der Standards stellte die DFG Beispiele als Anregungen für die Praxis in Form eines Instrumentenkastens bereit, welcher auf deren Webseiten für alle Interessierten abrufbar ist.

2 STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS AN DER UNIVERSITÄT

2.1 Durchgängige Sicherung der Gleichstellung auf allen Ebenen der Organisation



Grafik 1: Organisatorische Verankerung der Gleichstellung in der Universität

Auf der strategischen Ebene wirken die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Lehre, Studium und Gleichstellung sowie die AG Chancengleichheit, derzeit unter Leitung des Kanzlers, in Kooperation mit den Frauenbeauftragten der Universität und dem Büro der Frauenbeauftragten im Sinne der Gleichstellung.

Die/Der Vizepräsidentin/-präsident für Lehre, Studium und Gleichstellung

Als Mitglied der Universitätsleitung ist die Vizepräsidentin bzw. der Vizepräsident für Lehre, Studium und Gleichstellung ständige Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für den Aufgabenbereich „Gender Mainstreaming“ sowie Repräsentantin bzw. Repräsentant des Themas nach außen.

AG Chancengleichheit

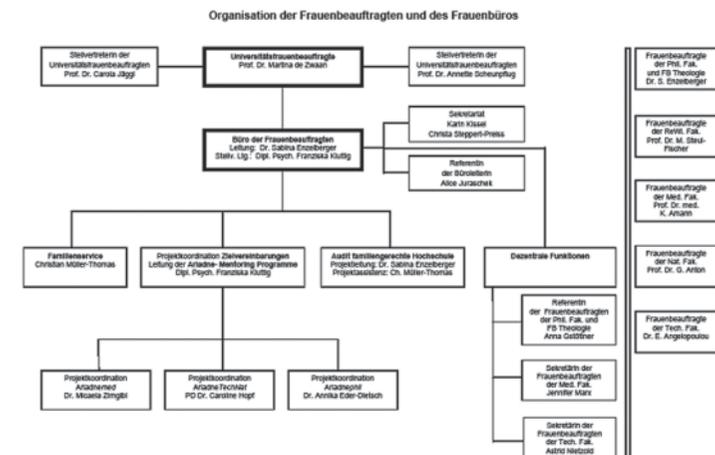
Mit dem Ziel der Umsetzung des Konzeptes des Gender Mainstreaming an der Universität wurde im Jahr 2003 seitens der Universitätsleitung die Projektgruppe „AG Chancengleichheit“ eingerichtet. Den Vorsitz dieser hochrangig mit Mitgliedern der Universitätsleitung, Professorenschaft und Studierendenvertretung, den Frauenbeauftragten sowie den Gleichstellungsbeauftragten besetzten Arbeitsgruppe hat der Kanzler der Universität inne. Ihre Aufgabe ist es, auf der Basis der Analyse der Ist-Situation konkrete Projektziele zu entwickeln, Instrumente und Methoden zur Erreichung zu erarbeiten und in Kooperation mit dem Büro der Frauenbeauftragten, den jeweils zuständigen Gremien und Verwaltungsstellen diese Ziele zu verwirklichen sowie die Ergebnisse zu evaluieren.

In dieser Arbeitsgruppe wurden zahlreiche Projekte auf den Weg gebracht, auf deren Zielsetzungen und Realisierung im Folgenden näher eingegangen wird. An dieser Stelle seien als herausragende Beispiele benannt die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und allen Fakultäten, der Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen, die mannigfaltigen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils im MINT-Bereich, das „audit familiengerechte hochschule“, die Vielzahl an universitätseigenen flexiblen Kinderbetreuungsangeboten und die Gründung des „Fördervereins Familie und Wissenschaft e.V.“.

Bei ihrer Arbeit orientiert sich die AG Chancengleichheit unter anderem an den im Jahr 2007 verabschiedeten Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur „Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ sowie dem von der DFG im Jahr 2009 bzw. 2010 vorgegebenen „Instrumentenkasten zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“.

Das Büro der Frauenbeauftragten

Zentrale Aufgabe des Büros der Frauenbeauftragten ist die Unterstützung der Frauenbeauftragten bei der Erfüllung der durch das Bayerische Hochschulgesetz definierten Aufgaben. Somit kommt seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Rolle bei der strategischen Vorbereitung und aktiven Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte im Bereich der Wissenschaft an der Universität Erlangen-Nürnberg zu. Die Maßnahmen und Projekte sind auf verschiedenen Ebenen angesiedelt und berücksichtigen die spezifischen Belange von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen sowie die jeweiligen Ausgangssituationen der einzelnen Fakultäten. Das Büro bietet eine individuelle und strategische Beratung zu allen universitätsbezogenen frauenspezifischen Problemen, unterstützt Frauen bei Berufungsverfahren, entwickelt neue Projekte zur Gestaltung einer familienfreundlichen Universität, unterstützt im Fall von Diskriminierung und sexueller Belästigung und setzt gezielt Anreize für Mädchen und Frauen, in bisherige Männerdomänen einzudringen.



Das Büro der Frauenbeauftragten wird geleitet von einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (unbefristeter Vertrag, TV-L E 15). In der Umsetzung der Projekte wird sie unterstützt durch fünf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter: eine Stelle für die Koordination Zielvereinbarungen und Leitung der Mentoringprogramme (TV-L E 14), drei halbe Stellen für die ARIADNE Mentoring-Programme (TV-L E 13), eine Stelle im Familienservice und für die Assistenz „audit familiengerechte hochschule“ (TV-L E 13). Das Büro beschäftigt im Umfang von 1 ½ Stellen Sekretärinnen. Ebenfalls an das Büro angebunden ist die Referentin der Frauenbeauftragten der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie (TV-L E 13) sowie drei wissenschaftliche Hilfskräfte (à 19 Stunden) (Mentoring-Programme und Homepage-Betreuung, Karriereförderprogramm „Fit for Science“, Referentin der Leiterin des Büros der Frauenbeauftragten). Darüber hinaus umfasst das Team des Büros der Frauenbeauftragten 10 studentische Hilfskräfte.

Die Gleichstellungsbeauftragte für das nichtwissenschaftliche Personal

Die Frauenbeauftragten und das Frauenbüro arbeiten in vielen Bereichen der Gleichstellungspolitik eng mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, die für den nicht-wissenschaftlichen Bereich des Personals zuständig ist, zusammen. Die Kooperation betrifft vor allem die Aufgaben des Familienservice, wie z.B. die Ferienbetreuungsangebote für die Kinder des Personals der Universität, aber auch die Zielvereinbarungen des »audit familiengerechte hochschule« und die Arbeit in der AG Chancengleichheit.

Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist im Bayerischen Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) verankert. Aufgaben sind vorrangig die Förderung und Überwachung des Vollzugs des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes und des Gleichstellungskonzeptes für den Bereich des nichtwissenschaftlichen

Personals, die Verbesserung der Situation von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (siehe auch die Darstellung unter <http://www.uni-erlangen.de/uni-versitaet/organisation/gremien/beauftragte/gleichstellung.shtml>).

Die Frauenbeauftragten der Universität

Die Aufgaben, Pflichten und Rechte der Frauenbeauftragten der Universität ergeben sich aus dem Bayerischen Hochschulgesetz.

Art. 4 Abs. 1: „¹Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip;“

Art. 4 Abs. 2: „¹Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1. ²Frauenbeauftragte werden für die Hochschule vom Senat, für die Fakultät vom Fakultätsrat aus dem Kreis des an der Hochschule hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. ³Für die Hochschule gewählte Frauenbeauftragte gehören der Erweiterten Hochschulleitung und dem Senat, für die Fakultäten gewählte Frauenbeauftragte dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen (Art. 18 Abs. 4 Satz 2 BayHSchPG) als stimmberechtigte Mitglieder an. ⁴Im Übrigen regelt die Grundordnung die Mitwirkung der Frauenbeauftragten in sonstigen Gremien; sie kann vorsehen, dass für Frauenbeauftragte stellvertretende Frauenbeauftragte bestellt werden.“

Art 4 Abs. 3: ¹Die Hochschule stellt den Frauenbeauftragten zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben in angemessenem Umfang Mittel zur Verfügung. ²Frauenbeauftragte sollen für die Dauer ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet werden.

Die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten sind in allen zentralen Gremien und Kommissionen der Universität bzw. der Fakultäten vertreten. Für die Universitätsfrauenbeauftragte werden zwei Stellvertreterinnen, für die Fakultätsfrauenbeauftragten pro Department jeweils eine Stellvertreterin gewählt, was bedingt, dass die fachspezifischen Belange der einzelnen Departments in besonderer Weise berücksichtigt werden können.

Wahl der Frauenbeauftragten

Die Grundordnung der Universität gibt bezüglich der Wahl der Frauenbeauftragten Folgendes vor:

§ 21 Abs. 1: „¹Die Frauenbeauftragten der Universität und ihre Vertretungen werden vom Senat aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals gewählt. ²Vor der Wahl hört die Präsidentin oder der Präsident die Frauenbeauftragten der Fakultäten über deren personelle Vorstellungen; über das Ergebnis der Anhörung ist der Senat zu unterrichten.“

§ 21 Abs. 2:

Die Frauenbeauftragten der Fakultät und ihre 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. ²Vor 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.“

Die Rechte der Frauenbeauftragten nach der Grundordnung

§ 22 der GO regelt die spezifischen Rechte der Frauenbeauftragten an der Friedrich-Alexander-Universität.

§ 22 Abs. 1: “Besteht in einer Angelegenheit, die in den Zuständigkeitsbereich eines Kollegialorgans oder Gremiums fällt, nach Auffassung der Frauenbeauftragten der Verdacht eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit oder einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen oder weiblichen Studierenden, so ist der Vorsitzende oder die Vorsitzende des Kollegialorgans oder Gremiums auf Antrag der Frauenbeauftragten verpflichtet, den Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen und zu behandeln; der Antrag soll schriftlich begründet sein. ²Die Frauenbeauftragte soll in allen Angelegenheiten, die ihre unmittelbaren Aufgaben betreffen, frühzeitig beteiligt werden. ³Ihr soll Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden.“

Das Gremium der Frauenbeauftragten

Gemäß der Grundordnung (§ 22 Abs. 2) bilden die Frauenbeauftragten zur Koordination ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information unter dem Vorsitz der Universitätsfrauenbeauftragten das Gremium der Frauenbeauftragten, das mindestens einmal im Semester zusammentritt.

Anerkennung und Entlastung des Amtes der Frauenbeauftragten

Im Rahmen der universitätsspezifischen Zielvereinbarungen mit den Fakultäten erfahren die Fakultätsfrauenbeauftragten in ihrem Amt durch Zuweisung gesonderter Mittel zur Einstellung von Hilfskräften – an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie handelt es sich um eine wissenschaftliche Mitarbeiterin TVL 13 als Referentin – zum einen als Anerkennung ihres Amtes zum anderen zur Entlastung bei der Erfüllung ihrer Dienstaufgaben, vor allem angesichts der überproportionalen Beanspruchung durch die Arbeit in Gremien, Kommissionen und bei der Umsetzung der Zielvereinbarungsmaßnahmen. Die Universitätsfrauenbeauftragten erhalten eine analoge Unterstützung durch den Präsidialfonds.

2.2 Transparenz durch Studien-, Promotions- und Wissenschaftsverlaufs-Monitoring

Die Universität sichert über durchgängige Monitorings in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen Transparenz über Verläufe der Karrieren, insbesondere von Frauen. Die Erweiterung dieser Monitorings ist Teil der Selbstverpflichtungen mit der DFG im Rahmen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die die Universität bereits im Frühjahr 2011 umgesetzt hat.

Gleichstellungs- und Wissenschaftsverlaufs-Monitoring in Zusammenarbeit mit der Abteilung Strategie

Unverzichtbare Voraussetzung für die gezielte Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Monitoring des Karriereverlaufs von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Studentinnen und Studenten im Geschlechtervergleich. Zu den Aufgaben eines solchen Monitorings gehört auch die Überprüfung der Erfolge bei der Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft mit den Fakultäten, dem Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie der DFG.

Die Abteilung Strategie stellt zu Informations- und Planungszwecken der Universitätsleitung, den Fakultäten, der Verwaltung und den Frauenbeauftragten mindestens einmal jährlich fakultäts-, departments- und geschlechtsspezifische Daten bzw. Berichte zu Studierenden/Prüfungen/Absolventen, Personal/Stellen sowie Promotionen/Habilitationen zur Verfügung. Diese Daten geben Auskunft über die Anzahl von Frauen und Männern auf den relevanten wissenschaftlichen Karrierestufen sowie deren Veränderung im Zeitverlauf. Hiermit kann aufgezeigt werden, an welchen Schwellen der wissenschaftlichen Karriere – vom Bachelor- zum Masterstudiengang, von der Promotion bis zur Professur – sich Brüche ergeben. Die Genderdaten ermöglichen, den Erfolg der universitären Genderpolitik quantitativ zu messen und neue genderspezifische Maßnahmen gezielt einzusetzen. Daten zum Anteil der Frauen an den Studierenden, an Promotionen und Habilitationen sind auf der Homepage der FAU veröffentlicht. Darüber hinaus steht das Daten-Berichtssystem CEUS universitätsinternen Abteilungen und Einrichtungen zur Verfügung. Im Rahmen der Neuverhandlungen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten ab 2011 ist eine Datenaufbereitung geplant, die auch die Vergabe von Stellenressourcen beleuchtet.

Studienverlaufs-Monitoring

Das Studienverlaufs-Monitoring wurde im Januar 2011 unter Leitung des Referates L1 Qualitätsmanagement implementiert. Ein Schwerpunkt ist der kontinuierliche Vergleich des Studienverlaufs von Studentinnen und Studenten als unverzichtbare Voraussetzung für die gezielte Förderung der Gleichstellung. Das Studienverlaufs-Monitoring verläuft in zwei Schritten:

- **FAU-Panel: Ermittlung der individuellen Gründe für Stärken und Schwächen des Studiums**

Jährlich werden die Studierenden aller Fakultäten auf der Basis eines webbasierten Fragebogens befragt zu:

1. übergreifenden Aspekten der Studienbedingungen (Infrastruktur einrichtungen, Studienplanung und -gestaltung, Studieninhalte)
2. ihren persönlichen Studienvoraussetzungen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Familienstand, Studien(fachwahl)motive, Zeitmanagement, Vereinbarkeit von Studium und Familie, Gründe für Studienwechsel oder -abbruch etc.).

- **Studienverlaufsanalyse (SVA): Identifikation struktureller Stärken und Schwächen**

Ermittelt wird der Studienverlauf einer jeden Kohorte von Studienbeginn bis Studienabschluss. Dabei werden sowohl universitätsweite als auch studiengangsspezifische Faktoren identifiziert, die zu einem erfolgreichen Studienabschluss oder zum Studienabbruch führen können (Überfüllung von Lehrveranstaltungen, Koordination von Lehrveranstaltungen, Prüfungsterminen).

Die Ergebnisse der kombinierten Datensätze zu den Stärken und Schwächen des Studiums sollen – auch aus Geschlechterperspektive – zu einem „Frühwarnsystem“ zur Vermeidung von Studienabbrüchen zusammengeführt werden. Sie dienen als Grundlage für die Verbesserung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen im Allgemeinen, aber auch zur Entwicklung von Veränderungs- wie Präventivmaßnahmen bezüglich der Studierbarkeit der Studiengänge insbesondere für Frauen (s. geschlechtsspezifische Fächersegregation) oder studierende Eltern im Besonderen.

- **Promotionsverlaufs-Monitoring der Graduiertenschule der FAU**

Ein neu eingerichtetes Datensystem, bei dem sich alle Promovierenden zu Beginn ihrer Promotion registrieren, ermöglicht eine zentrale Erfassung von internen und externen Promovierenden und die Beobachtung von Promotionsverläufen. Die Auswertung von geschlechts-/familienstandbezogenen Daten in Kombination mit (Miss-)Erfolg von Promotionsvorhaben in den einzelnen Fächern zielt auf die Optimierung der Förderinstrumente sowie Betreuungs- und Serviceleistungen ab.

2.3 Wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Die Schaffung einer familienfreundlichen Umwelt stellt eine wesentliche Rahmenbedingung für konkrete Maßnahmen und Projekte im Zuge des Gleichstellungsauftrages der Universität dar. Die Universität trägt mit ihren Maßnahmen zur Gewährleistung von Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere aktiv Sorge dafür, veralteten Rollenstereotypen entgegenzuwirken und individuelle Lebensentwurfsgestaltungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, aber auch von Studierenden zu berücksichtigen.

„audit familiengerechte hochschule“ – Zielvereinbarungen mit der „beruf und familie gGmbH“

Aus diesem Grund beteiligt sich die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg seit Beginn des Jahres 2008 in Kooperation mit der „beruf und familie gGmbH“, einer Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, an dem Projekt „audit familiengerechte hochschule“. Seit dem 28. April 2008 trägt die Universität das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ und ist damit als Universität zertifiziert, die sich intensiv für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie einsetzt. Die Geltung des Zertifikats beschränkt sich zunächst auf drei Jahre.

Im Zuge der seit Februar 2011 erfolgenden Re-Auditierung ist zu prüfen, ob und inwieweit die gesetzten Ziele zur gesteigerten Familienfreundlichkeit der Universität tatsächlich erreicht wurden. Diese Diskussion bildet die Grundlage modifizierter oder neuer Zielvorgaben für weitere drei Jahre.

Das Projekt „audit familiengerechte hochschule“ leitet umfassende strukturelle Änderungen auf allen Hochschul- bzw. Universitätsebenen ein und begleitet deren Umsetzung durch ein prozessorientiertes Verfahren. Vorrangiges Ziel ist die Schaffung eines familienorientierten und familienfreundlichen Hochschul- bzw. Universitätsklimas. Den Beginn der Auditierung unserer Universität im Jahre 2008 kennzeichneten zwei Workshops zur Begutachtung bereits umgesetzter Maßnahmen sowie zur Definition weiterführender Zielvorgaben zur Verwirklichung familiengerechter Studien- und Arbeitsbedingungen. Diese mündeten in einschlägigen Zielvereinbarungen zwischen der Universität Erlangen-Nürnberg und der „beruf und familie gGmbH“, so dass die Universität am 28. April 2008 das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ erhielt. Diese Zielvereinbarungen beinhalteten folgende Maßnahmen:

- Unterstützung der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit durch Sensibilisierung der Führungskräfte
- Ermöglichen der Teilnahme an universitätseigenen Veranstaltungen für Studierende und Beschäftigte mit Kind(ern)
- Schaffen von dezentralen mobilen Arbeitsmöglichkeiten für Beschäftigte mit Familienpflichten
- Ausbau des Familienbewusstseins auf allen Ebenen
- Ausbau von familiengerechter sowie sozialkompetenter Führung
- Ausbau der Kommunikation zur familiengerechten Universität und Information über vorhandene Angebote
- Beratungsangebote familienspezifisch gestalten
- Bedarfsgerechter Ausbau der bestehenden Kinderbetreuungseinrichtungen in Erlangen
- Bedarfsgerechte Anpassung der Nürnberger Kinderbetreuungsangebote
- Unterstützung des Studiums mit Kind(ern)
- Ermöglichung und Unterstützung wissenschaftlicher Karriere mit Kind(ern)

Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist bis Ende 2010 erfolgt. Im Zuge des Prozesses der Re-auditierung wird momentan geprüft, ob und inwieweit die gesetzten Ziele erreicht wurden. Diese Diskussion wird die Grundlage für modifizierte oder neue Zielvorgaben für drei weitere Jahre legen.

Dual Career Service

Mit dem Ziel einer wettbewerbsfähigen und zukunftsorientierten strukturellen Gleichstellung bieten das Kanzlerbüro der Universität in enger Kooperation mit den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Metropolregion Nürnberg und den Nachbaruniversitäten und -hochschulen weit reichende Unterstützung für Doppel-Karriere-Paare.

Im Mittelpunkt steht die Integration von Partnerinnen und Partner der Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler der Universität in den Arbeitsmarkt. Hierzu erfolgt eine umfassende Unterstützung bei der Stellensuche, bei der aus einem

breiten Netzwerk uni-interner und regionaler Kontakte mögliche Arbeitgeber vermittelt werden können. In diesem Zusammenhang kann auch eine Beratung zur akademischen Karriere, zu Fragen der Weiterqualifikation und Bewerbung für die Partnerin bzw. den Partner stattfinden. Darüber hinaus bietet der Dual Career Service Integrationsdienstleistungen durch umfassende „relocation informations“ bezüglich der Infrastruktur der Metropolregion Nürnberg: Von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen bis zum allgemeinen Wohnungsmarkt stellt der Dual Career Service hilfreiche Informationen und Kontakte für den Umzug bereit. Hierbei kooperiert er mit weiteren Serviceeinrichtungen der Universität wie z.B. dem Familien- und dem Career Service sowie den Kommunen.

Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums

Da ein zentraler Fokus der Gleichstellungsmaßnahmen der Universität die Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie ist, wurden die bestehenden familienfreundlichen Dienstleistungen und Angebote im Jahr 2007 im Rahmen des neuen Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums gebündelt, koordiniert und vernetzt. Die dem Familienservice von der Universitätsleitung zur Verfügung gestellte Stelle wurde inzwischen von einer halben TVL-10 auf eine ganze TVL-13-Stelle aufgestockt.

Der Familienservice bietet sowohl Studierenden als auch Beschäftigten mit Kind(ern) oder hilfsbedürftigen Angehörigen ein umfangreiches und kompetentes Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Hierbei kooperiert er mit zahlreichen inner- und außeruniversitären Einrichtungen und Organisationen. Während für Studierende gilt, dass das neue bildungspolitische Ziel verkürzter, effizienterer und damit prüfungsintensiverer Studiengänge im Bologna-Prozess ein für Familienbelange besonders sensibles Universitätsumfeld voraussetzt, soll für die Beschäftigten der Universität gelten, dass die Entscheidung für Beruf und Familie eine „sowohl-als-auch-Entscheidung“ ist. Folgende Projekte und Maßnahmen tragen hierzu bei:

- **Reguläre universitäre Kinderbetreuungsangebote**

Ein zentrales Ziel des Familienservice ist die Verbesserung und der Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen an allen Standorten der Universität. In diesem Anliegen unterstützt der Familienservice das Studentenwerk, welches nach dem Bayerischen Hochschulgesetz zur Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen für Studierende verpflichtet ist. So wurden für studierende Eltern und deren Kinder sukzessive 53 Kinderkrippenplätze in Nürnberg und 24 in Erlangen geschaffen.

In vertraglicher Absprache mit dem AWO-Kreisverband Erlangen-Höchstadt stehen der Universität außerdem 52 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität im Alter von sechs Monaten bis drei Jahren im Kinderhaus „Kleiner Stern“ und in Kinderhaus „Sonnenschein“ in Erlangen zu Verfügung.

Seit 2010 stellt CHAMPINI, die Kindertagesstätte Zabo gGmbH, der Univer-

sität in Nürnberg fünf weitere Krippenplätze für Studierende und sieben für Universitätsmitarbeiterinnen bzw. -mitarbeiter zur Verfügung. Des Weiteren werden für Studierende und Universitätsbeschäftigte jeweils zwei Kindergartenplätze angeboten. In Nürnberg stehen seit Herbst 2010 in der Krippe MilliOHM der Georg-Simon-Ohm-Hochschule zwei Krippenplätze für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zur Verfügung. Weitere Ausbaustufen bestehender und neuer Einrichtungen umfassen eine Erweiterung der Betreuungsplätze von insgesamt 26 Krippen-, 12 flexible, 36 Kindergarten- und 36 Schulhortplätze.

Entsprechend der jeweiligen Nachfrage wird die Universität auch in Zukunft das Betreuungsangebot weiter ausbauen und optimieren. Ein besonderer Fokus wird dabei auf dem Ausbau der Plätze am Standort Nürnberg, im Hortbereich und der Betreuung an Wochenenden, z.B. in Form eines Kinderhotels liegen.

Auf dem staatseigenen Grundstück Lange Gasse 20 in Nürnberg ist die Errichtung eines altersübergreifenden Kinderhauses geplant.

- **Universitäres Tagesmütternetzwerk**

Das Angebot dient Familien von (Gast-) Wissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die kurzfristig an die Universität Erlangen-Nürnberg wechseln und zeitgleich keinen Betreuungsplatz in den bestehenden Kinderkrippen und -gärten erhalten. Durch eine von der Universität jährlich geleistete Freihaltepauschale garantiert die Universität jedoch Betreuungsmöglichkeiten bei Erlanger Tagesmüttern.

- **Notfallprogramme zur Kinder- und Angehörigenbetreuung**

Die in Kooperation mit dem Deutschen Hausfrauenbund e. V. (DHB) Erlangen seit 2006 organisierten und vom Förderverein Familie und Wissenschaft e.V. finanziell unterstützten Notfallbetreuungsangebote stellen eine schnelle und flexible professionelle Betreuung von Kindern und Angehörigen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicher. Folgende Betreuungsangebote bestehen je nach spezifischer Zielgruppe:

- „**Känguru**“ bei plötzlicher Erkrankung eines Kindes,
- „**Delfin**“ bei plötzlicher Erkrankung pflegebedürftiger Angehöriger,
- „**Pinguin**“ bei dringenden unvorhersehbaren beruflichen Terminen.

Die Betreuung erfolgt im jeweiligen Zuhause.

- **Kinderferienbetreuung**

Die Kinderferienbetreuung ist ein Kooperationsprojekt des Familienservice und des Fördervereins Familie und Wissenschaft e.V. sowie der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und des Universitätsklinikums. 1998 begründet, besteht sie heute als ganzjährige und ganztägige Ferienbetreuung – die Weihnachtsferien ausgenommen – für die Kinder der Beschäftigten

und Studierenden der Universität und des Universitätsklinikums im Alter von drei bis 14 Jahren in Erlangen. Das Programm bietet eine gelungene altersgruppenspezifische Mischung aus Spiel, Sport, Natur, Theater, Museen, Ausflügen und kreativer Betätigung. Am Standort Nürnberg wird ein Ferienbetreuungsprogramm in Kooperation sowohl mit außeruniversitären Partnerinnen und Partnern sowie der Georg-Simon-Ohm-Hochschule angeboten.

- **Tagungsservice**

Der Familienservice bietet die Möglichkeit, Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität, aber auch von außeruniversitären Gästen während Tagungen, Kongressen oder vergleichbarer wissenschaftlicher Veranstaltungen an der Universität betreuen zu lassen. Das Betreuungsprogramm wird individuell zwischen den Tagungsveranstalterinnen und -veranstaltern sowie den Betreuerinnen und Betreuern abgesprochen und auf die Anzahl und das Alter der zu betreuenden Kinder zugeschnitten. Die Betreuung erfolgt durch das Fachpersonal kooperierender Kinderbetreuungs-einrichtungen der Region und/oder geschulter Studierender.

- **Babysitting-Service**

Durch Rückgriff auf den **Babysitterpool „HOPSER“** können Klein- und Schulkinder von Studierenden, Beschäftigten und Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Universität bei kurzfristigen Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Studium, beruflichen Terminen und regulärer Kinderbetreuung schnell und flexibel betreut werden. Finanziert wird diese Kinderbetreuung für Studierende vom Förderverein Familie und Wissenschaft e.V.

- **Generationsübergreifende Hausaufgabenbetreuung**

Emeriti, Angehörige von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie die Universitätsangehörigen selbst unterstützen im Rahmen dieses gemeinnützigen Projekts Kinder von Universitätsmitgliedern bei der Erledigung ihrer Hausaufgaben. Dabei gewinnen alle Beteiligten: unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind(ern) erfahren zeitliche Entlastung und unsere Emeritis können an der Lebenswelt der nachwachsenden Generation durch persönliche Kontakte unmittelbar teilhaben.

- **Eltern-Kind-Arbeitszimmer**

Ab 2011 wird es an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende, die in Notfällen auf einen kurzfristigen Betreuungsplatz, an welchem sie ihre Arbeit mit der Betreuung ihrer Kinder vereinen können, angewiesen sind, ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer geben.

- **Elterntreff für Studierende**

Dieser ermöglicht Vernetzung und auf spezifische Themen bezogenen Er-

fahrungsaustausch studierender Eltern, zu dem Expertinnen und Experten eingeladen werden.

- **Schulung der Studienberaterinnen und Studienberater**

Der Familienservice schult seit 2010 alle Studienfachberaterinnen und -berater der Universität zu familienfreundlichen Angeboten und Projekten der Universität.

- **Teilzeitstudium**

Die FAU bietet seit dem Wintersemester 2009/10 die prinzipielle Möglichkeit des Teilzeitstudiums v.a. für Studierende mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen an. Hiermit möchte die Universität zur Unterstützung bei der Gratwanderung zwischen Mutter-/Vater- und Studierendendasein beitragen, indem sie zum einen Leistungsproblemen sowie Studienabbruch aufgrund von Doppelbelastung entgegenwirkt und zum anderen ermöglicht, dass Studierende ihre Verantwortung als Elternteil auf der Basis eines realistischen Arbeitspensums in vollem Umfang und mit Zufriedenheit erfüllen können.

- **Mutterschutzzeitüberbrückung**

Die Universitätsleitung finanziert aus dem Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen eine personelle Vertretung für in Mutterschutzzeit befindliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen. Das gilt auch für Drittmittel-Beschäftigte, um auf diese Weise auch bei Projektstellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.

- **Elder Care**

Die Universität Erlangen-Nürnberg bietet allen ihren Mitgliedern im Rahmen eines Internetauftritts Informationen inkl. Downloads zum Themenbereich „eldercare“ an, insbesondere zu den Themengebieten Anspruchsberechtigungen, Pflegestufen, Leistungen der Pflegeversicherung, Hilfe im Notfall, zentrale Pflegeberatungsstellen, Patientenverfügung, Krankheitsbilder im Alter, Hilfsangebote im ambulanten, teilstationären und stationären Bereich. Über einen Kooperationsvertrag mit der Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg steht den Mitgliedern unserer Universität die Möglichkeit individueller persönlicher, telefonischer oder online-Beratungen zum Thema „eldercare“ zur Verfügung.

- **Sensibilisierung der Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**

In Kooperation mit dem Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) bietet die Universität im Rahmen des „Welcome-Day's“ für neu berufene Professorinnen und Professoren einen Workshop zur Sensibilisierung der Führungskräfte für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit dem Schwerpunkt eines familienfreundlichen Managements bzw. Personalführungskonzepts an.

Weitere Aufgaben des Familienservice

- Unterstützung von Studierenden bei der Koordination von Prüfungsangelegenheiten, Schwangerschaft und Kinder- bzw. Angehörigenbetreuung durch Sensibilisierung des Lehrpersonals und spezifische Regelungen in Prüfungs- und Studienordnung (z.B. flexible Fristen, Prüfungsdauer)
- Entwicklung von Best-Practice-Konzepten und -Projekten zur optimalen Vereinbarkeit von Studium und Elternschaft auf der Basis kontinuierlicher Erhebungen zur Frage „Studieren mit Kind“
- Integration von Fragen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie in die Lehrevaluation
- Kontinuierliche Information bezüglich bestehender und neuer familienge-rechter Angebote über die Website des Familienservice, die Broschüre „Familienfreundliche Hochschule“ (auch englischsprachig), einen Newsletter, Rundmails, Erstsemesterbroschüre sowie Broschüre des Studentenwerks.

Neue Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere Im Aufbau bzw. in Planung befinden sich

- die bedarfsgerechte Erweiterung und Verbesserung bestehender Kinderkri-ppen-, Kindergarten- und Hortangebote an allen Standorten der Universität,
- eine Kinderspielstube mit flexiblen Betreuungsangeboten für Kinder von Studierenden und Beschäftigten.

2.4 Kompetente Gleichstellungssicherung durch transparente Verfahren

Die Universität hat im Zuge der Selbstverpflichtung mit der DFG mit der Weiterentwicklung des Berufungsleitfadens um Genderaspekte im Januar 2011 die Qualitätssicherung durch Strukturierung und Transparenz des Verfahrens weiter befördert.

Berufungsleitfaden unter besonderer Berücksichtigung der Gender-perspektive

Mit Bezug auf die Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren des Wissenschaftsrates (2005), der Hochschulrektorenkonferenz (2006) sowie die Gleichstellungsorientierten Forschungsstandards der DFG (2009) zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren wurde der „**Berufungsleitfaden zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes**“ entwickelt. Mit ihm wird zum einen das Ziel verfolgt, für alle an den – oft langwierigen und komplexen – Berufungsverfahren Beteiligten Transparenz und damit Verhaltenssicherheit bezüglich der Verfahrensregeln sowie Rechte und Möglichkeiten im Verfahren zu schaffen. Zum anderen dient der Leitfaden der konsequenten, systematischen und durchgängigen Integration von Aspekten der Gleichstellung im Berufungsprozess. Hohe Transparenz und Berücksichtigung von Genderaspekten bilden einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit. Zur Verteilung an alle Berufungskommissionsmitglieder wurde ein Merkblatt mit Fokus auf die Genderproblematik erstellt. Als wesentliche gleichstellungsfördernde Verfahrensregeln sind enthalten:

Beteiligung von Professorinnen an Berufungsausschüssen

Es sollen neben der Frauenbeauftragten mindestens **zwei** Professorinnen an jeder Berufungskommission beteiligt sein. Abweichungen hiervon können aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Fachbereichen berechtigt sein, sind jedoch besonders sind zu begründen. Zur Sicherung eines angemessenen Frauenanteils in Berufungsausschüssen können zusätzlich bis zu **zwei externe Fachnahe Professorinnen** für die Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber auf eine Professur gewonnen werden. Die Reisekosten übernimmt die Universität Erlangen-Nürnberg. An Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil können Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungskommissionen engagieren, auf Wunsch eine **Lehrvertretung als Entlastung** beantragen, die aus einem speziell hierfür eingerichteten Fonds finanziert wird. Dieser wird in den neuen ZV 2013 festgeschrieben.

Adäquater Anteil weiblicher Gutachterinnen

Bei der Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter ist auf eine möglichst paritätische Besetzung zu achten.

Schulung aller Berufungsausschussmitglieder

In die Führungskräftebildung im Zuge des „Welcome-Day’s für neu berufene Professorinnen und Professoren“ ist ein Modul „Gendersensibilität im Rahmen von Führungsaufgaben und Gremienarbeit“ integriert; ein inhaltlicher Bestandteil ist die Leitung von Berufungskommissionen. Diese Schulung ist Voraussetzung für die Leitung einer Berufungskommission. In der ersten Kommissionsitzung erfolgt auf Basis des gleichstellungsorientierten Berufungsleitfadens eine verpflichtende Schulung **aller** Kommissionsmitglieder durch die Berufungskommissionsvorsitzende bzw. den -vorsitzenden zur Erzeugung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für genderbedingte (versteckte) Verzerrungseffekte bei allen am Verfahren Beteiligten, so dass die Aufgabe der Verhinderung von Diskriminierung bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation aufgrund von der Geschlechtszugehörigkeit nicht allein bei den Frauen in der Kommission liegt. Ggf. kann die bzw. der Vorsitzende der Kommission bzgl. der Schulung seitens der Genderexpertinnen und -experten der Universität beraten werden. Alle Berufungskommissionsmitglieder müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, den Inhalt des Berufungsleitfadens zur Kenntnis genommen zu haben.

Dokumentation der gendergerechten Durchführung der Berufungsverfahren

In einer unter Gleichstellungsaspekten erstellten Checkliste für die Universitätsleitung und den Senat zu den einzelnen Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens bestätigt die bzw. der Berufungskommissionsvorsitzende die ernsthafte Durchführung der verpflichtenden genderspezifischen Schulung. Die/der Berichterstatter/in der UL hat diese gegenzuzeichnen. Weiterhin wird die Realisierung aller im Berufungsleitfaden vorgegebenen Regelungen im Bezug auf Gendergerechtigkeit sowie die Ergebnisse hinsichtlich Bewerbungen, Einladungen, Listenreihung von Frauen und Männern dokumentiert.

Schulung der Frauenbeauftragten

Im Rahmen des Karriereförderprogramms „Fit for Science“ findet turnusmäßig eine Schulung aller Frauenbeauftragten der Universität statt mit dem Ziel der Klärung der Rolle der Frauenbeauftragten im Verfahren, deren Sensibilisierung für offene und latente Diskriminierungen in Berufungsverfahren, aber auch – gemäß der Zielvereinbarungen audit familiengerechte Hochschule – für eine bessere Berücksichtigung von Familienpflichten.

Berufungstraining für Habilitierte und Habilitandinnen

Ziel dieses Trainings für Habilitandinnen unter Leitung des Kanzlers der Universität ist es, Kenntnisse und Wissen zu erlangen, wie eine Berufungsverhandlung erfolgreich geführt werden kann. Inhalte sind aus diesem Grunde die persönlichen Bezüge wie auch die Ausstattung der Professur sowie besondere Leistungsbezüge, Raumfragen, Double-Career-Unterstützung und Unterstützung bei der Wohnungssuche. Die Teilnahme ist kostenlos.

2.5 Genderaspekte in Forschung und Lehre

Es muss nicht nur der Anteil der Frauen in Forschung und Lehre deutlich erhöht werden, sondern der Gleichstellungsauftrag bezieht sich auch auf die Inhalte von Forschung und Lehre. Forschung und Lehre müssen explizit Frauen in den Blick nehmen, denn „ohne Reflexion auf die jeweilige Bedeutung von Geschlecht (...) blendet man eine existentielle Perspektive aus.“ (Empfehlungen zur Chancengleichheit, Wissenschaftsrat 2007)

Genderforschung an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg

Die Ergebnisse der Genderforschung sensibilisieren für die weiterhin dringliche Notwendigkeit von Frauenförderung bzw. Gleichstellungsmaßnahmen, indem sie auf fortbestehende soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verweisen. Nicht zuletzt aus diesem Grunde hat die Genderforschung an der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg eine lange Tradition: Schon aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms der Jahre 2001 - 2006 wurden vielfältige Projekte zur Frauen- und Genderforschung finanziell unterstützt. Aktuell werden Symposien und Tagungen zur Genderforschung über das Programm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ finanziell gefördert. Das Frauenbüro und die Forschungsreferentinnen und -referenten der einzelnen Fakultäten dokumentieren jährlich alle aktuellen Projekte im Bereich der „Gender Studies“ der Universität bzw. der Fakultäten. In Zukunft werden diese auch durch die Forschungsbank der Universität erfasst.

Zur Etablierung einer gendersensiblen Forschungsinfrastruktur legt die Friedrich-Alexander-Universität ein besonderes Augenmerk auf eine fakultätsspezifische Institutionalisierung der Genderforschung:

- **Lehrstuhl für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Frauenforschung**

An der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie ist Genderforschung bereits seit 1994 durch die Arbeit von Frau Prof. Dr. Abele-Brehm, Lehrstuhl für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der sozialpsychologischen Frauenforschung, institutionalisiert. Besonders bekannt wurde das breit angelegte DFG-Projekt „Berufliche Laufbahnentwicklung junger Akademikerinnen und Akademiker unter geschlechtsvergleichender Perspektive (BELA-E)“, welches die berufliche Karriere von Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Universität Erlangen-Nürnberg beleuchtet. Hierzu werden unter geschlechts- und fächervergleichender Perspektive 2000 Erlanger Universitätsabsolventinnen und -absolventen wiederholt zur ihrer Lebens- und Berufssituation befragt.

- **Genderforschung an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**

Seit dem Jahr 2009 gibt es an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften am Lehrstuhl für Versicherungsmarketing, Prof. Dr. Steul-Fischer, eine neu eingerichtete Stelle mit dem Aufgabengebiet Genderforschung und -lehre. Die Stelle wurde im Rahmen der Zielvereinbarungen mit der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft eingerichtet. Zielsetzung ist es, das Bewusstsein für die Genderthematik in Forschung und Lehre an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät weiter zu stärken und einen aktiven Beitrag zur Etablierung einer geschlechtersensiblen Forschungsinfrastruktur zu leisten.

- **Genderforschungslehraufträge an der Philosophischen und Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**

Die AG Chancengleichheit hat 2010 beschlossen, im Rahmen der Modifikation der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft 2 Genderforschungslehraufträge pro Semester zu verankern:

1. angesiedelt bei Prof. Bielefeldt, Lehrstuhl für Menschenrechte;
2. angesiedelt bei Prof. Gesine Stephan, Stiftungsprofessur, Leiterin des Bereichs „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ des IAB.

Ihr Ziel ist vor allem die interdisziplinäre Implementierung der Genderforschung in den Strukturen und Prozessen von Forschungen und Lehre sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen auf der Basis neuester Forschungserkenntnisse.

- **Genderforschung in der Lehre**

Genderforschung ist darüber hinaus fest in der Lehre an der Universität etabliert. In vielen Fächern finden Veranstaltungen mit Genderfokus statt,

die in der Folge oft zu Qualifikationsarbeiten im Themenbereich führen, was wiederum der Zielsetzung einer gendersensiblen Forschungsinfrastruktur zu Gute kommt. Veranstaltungen, in denen das Thema Gender explizit thematisiert wird, werden gesondert im universitären Gender-Vorlesungsverzeichnis gekennzeichnet. In Zukunft sollen Genderaspekte verstärkt in die Lehrmodule sowie in die einzelnen Lehrveranstaltungen integriert werden.

Genderkompetenz in der Lehre

Die universitäre Lehre ist ein wichtiger Bereich, in dem geschlechtstypische Sozialisation stattfindet. Sie trägt maßgeblich zur Benachteiligung von Frauen, aber auch von Männern bei, indem spezifische Geschlechterrollen vermittelt und damit bestehende gesellschaftliche Strukturmuster reproduziert werden. Ziel der Uni ist es deshalb, anknüpfend an die Erkenntnisse der Gender- und Frauenforschung, Sensibilität für Geschlecht als soziale Kategorie in das Selbstverständnis von Universitätslehre zu implementieren. Ein besonderes Augenmerk gilt der Schaffung von Genderkompetenz in der Lehre sowohl in den Ingenieur- und Naturwissenschaften als auch in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung – hier der Entwicklung von Konzepten für einen geschlechtergerechten Schulunterricht.

Zur Umsetzung dieses Zieles wird 2011/12 mit ausgewiesenen externen Referierenden für die Feder führend an der Gestaltung der universitären Lehre beteiligten Institutionen wie die AG „Qualität in der Lehre“, das Zentralinstitut für angewandte Ethik und Wissenschaftskommunikation sowie die AG Chancengleichheit ein Workshop zum Thema veranstaltet. Im Anschluss wird perspektivisch in Kooperation mit dem Fortbildungszentrum der Universität eine Schulung aller Dozentinnen und Dozenten im Hinblick auf geschlechtergerechtes Lehren, d. h. die Sensibilisierung für geschlechtstypische Rollenwahrnehmungen, Leistungsbewertungen und -anforderungen, geschlechtstypische Interessen sowie geschlechtergerechte Curricula, Methodik und Didaktik angestrebt. Gender-Kompetenzmodule sollen spezifische Schlüsselqualifikationen vermitteln.

Gegenwärtig entwickelt ein Projektteam der Kommission „Lehre und Studium“ eine Lehr- und Lernplattform für „Best Practice Lehrkonzepte“, in die auch vorbildhafte Beispiele in Bezug auf den Genderaspekt in der Lehre integriert werden.

Hinzu kommt die Reflexion von spezifischen Fachkulturen, die sich ebenso nachteilig für Frauen wie Männern auswirken (z.B. Ingenieurwissenschaften bzw. Sprachwissenschaften) und die Gefahr von Studienabbrüchen von eigentlich qualifizierten Personen begünstigen können. Eine sachbezogene Lehrevaluation und das unter Punkt 2.2 aufgezeigte Studienverlaufs-Monitoring sollen zur Aufdeckung von Problempunkten beitragen.

Tagung „Soziale Konstruktion von Geschlecht in der Schule – Wie schaffe ich eine geschlechtergerechte Lernkultur?“ am 28. Februar 2012

Da ein besonderes Augenmerk der Universität der Schaffung von Genderkompetenz in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung gilt, veranstalten am 28. Februar 2012

das Zentrum für Lehrerinnen und -Lehrerbildung und das Büro der Frauenbeauftragten unter Schirmherrschaft des Präsidenten der Universität eine Tagung zum Thema „Soziale Konstruktion von Geschlecht in der Schule – Wie schaffe ich eine geschlechtergerechte Lernkultur?“ Kooperationspartnerinnen und -partner sind das Pädagogische Institut der Stadt Nürnberg, die Frauenbeauftragten der Städte Nürnberg und Erlangen sowie Expertinnen und Experten zum Thema. Zielgruppe sind Studentinnen und Studenten sowie die Lehrkräfte und Führungspersonen aller Schularten der Metropolregion.

3 PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS UND PROJEKTE ZUR SICHERUNG FAIREN WETTBEWERBS

Eine bedeutsame strukturelle Verankerung erfährt der personelle Gleichstellungsauftrag durch die von der Universität extern und intern abgeschlossenen Zielvereinbarungen. Diese werden sowohl als Steuerungsinstrument als auch als Anreiz- und Informationsinstrument genutzt. Damit wurden nicht nur Möglichkeiten eröffnet, die strategischen Ziele der Universität – wie sie unter Punkt 1 benannt wurden – zu operationalisieren, sondern auch Anreize für die Umsetzung bzw. Implementierung vereinbarter Ziele geschaffen. Die Zielvereinbarungen beziehen sich punktgenau auf die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen, in denen jeweils in den Fachbereichen unterschiedlich eine Unterrepräsentanz an Frauen zu verzeichnen ist. Dabei stehen die signifikante Erhöhung des Frauenanteils an Professuren sowie auf allen Qualifikationsstufen im Fokus.

3.1 Erhöhung des Anteils von Frauen an wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Die Berufung auf eine Professur ist der wichtigste Schritt hin zu einer Spitzenposition in Forschung- und Lehre. Exzellente Wissenschaftlerinnen erreichen jedoch nicht in gleichem Maße wie ihre männlichen Kollegen diese Position. Der Frauenanteil an den Professuren (W3 bzw. W2) liegt im Jahr 2009 an der Universität Erlangen-Nürnberg jeweils bei 14 %, in Bayern bei 16 % bzw. 14 % und im Bundesdurchschnitt bei 15 % bzw. 20 % (Stichtag 01.12.2009). Handlungsbedarf in Bezug auf bzw. Notwendigkeit von Frauenfördermaßnahmen sind somit in keinem Bereich offensichtlicher als bei der Besetzung von Professuren.

Proaktive Berufungspolitik und Controlling der Berufungsverfahren

Da Berufungsverfahren eine zentrale Bedeutung für die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft zukommt, legt die Universität Erlangen-Nürnberg ein besonderes Augenmerk auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming bei Berufungsprozessen und hat relevante Schritte hinsichtlich einer proaktiven Berufungspolitik als „bottom up“ und „top down“-Strategie unternommen.

Headhunting

Ein zentraler Ansatzpunkt der von der FAU in den Zielvereinbarungen mit den Fa-

kultäten niedergelegten proaktiven Berufungspolitik stellt die Methode des **Headhunting** zur Rekrutierung von Professorinnen dar. Dies entspricht den mit der DFG abgeschlossenen Selbstverpflichtungen. Die Verantwortung für das Headhunting im Rahmen der einzelnen Berufungsverfahren liegt bei der bzw. dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses im Benehmen mit der Dekanin bzw. dem Dekan. Ein Headhunting-Leitfaden, der im Berufsleitfaden integriert ist, liegt allen Ausschussmitglieder vor und informiert zu Verantwortlichkeiten, zeitlichem Ablauf, Informationsquellen, Möglichkeiten der Kontaktaufnahme etc. Im Vorfeld zu konkret geplanten Berufungsverfahren besteht die Möglichkeit, exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Gastvorträgen bzw. einer Vorstellung an der FAU im Rahmen von **Findungssymposien** einzuladen und ihre Eignung bereits in einem frühen Stadium zu überprüfen. Hierfür stellt die UL einen jährlichen Fonds von **20.000 Euro** für Reisekosten bereit. Es müssen alle Verfahrensschritte des erfolgten Headhunting transparent und nachprüfbar anhand der Checkliste für die UL und den Senat dokumentiert werden. Die bzw. der Berufungsausschussvorsitzende muss ggf. versichern, dass trotz aller Headhunting-Bemühungen keine Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden konnten. Ist das der Fall, kann die Universitätsleitung im Sinne des Headhunting erneut aktiv werden.

Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Innovationsbündnis Hochschule 2013

Die Stärkung von universitären Gleichstellungsaktivitäten ist Gegenstand der Zielvereinbarungen zum Innovationsfonds 2013, die 2009 zwischen der Universität Erlangen-Nürnberg und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (STWMFK) geschlossen wurden. Das Staatsministerium sichert darin bis zum Jahr 2013 finanzielle Mittel zur Fortführung, Weiterentwicklung bzw. den Ausbau folgender Erfolg versprechender Projekte der Universität zu:

- dem Familienservice der Universität;
- dem Einsatz von Personal zur Unterstützung der Verwaltungs- und Projekt-tätigkeiten des Frauenbüros;
- der Finanzierung universitärer Kinderkrippenplätzen in Erlangen und Nürnberg;
- dem Karriereförderprogramm „Fit for Science“ für Promovendinnen, Post-doktorandinnen und Habilitandinnen.

Überdies wird das STWMFK darauf hinwirken, dass auf dem staatseigenen Grundstück Lange Gasse 20 in Nürnberg zum Zweck der Errichtung eines Kinderhauses ein unentgeltliches Erbbaurecht bestellt werden kann.

Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Im Zeitraum von 2005 bis 2008 hat die Universitätsleitung als erste Universität in Bayern mit allen Fakultäten der Universität Zielvereinbarungen als hochschulpolitisches Steuerungs- und Anreizinstrument zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft mit einer jeweiligen Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossen. In ihnen sind fakultätsspezifische Ziele und Maßnahmen festgelegt, die zur Erhöhung des Frauenanteils auf den entsprechenden Qualifikationsebenen beitragen sollen. Als allgemeine Maßnahmen sind zu nennen:

- Maßnahmen für Schülerinnen (Girls' Day, Mädchen und Technik-Praktikum, Vorträge in Schulen),
- die finanzielle Bezuschussung bei Tagungsteilnahme,
- Teilnahme an den fakultätsspezifischen ARIADNE Mentoring- oder den Peer- Mentoring- Programmen,
- die Vergabe von Stipendien oder Fakultätsfrauenpreisen,
- die Präsentation von Rollen-Modellen erfolgreicher Frauen und die Einladung von Gastreferentinnen sowie das
- Headhunting für die Berufung von Professorinnen.

Den Zielvereinbarungen liegt das sogenannte Kaskadenmodell als Praxisinstrument zu Grunde: Jede Fakultät setzt sich eigene – zumeist quantifizierte und damit messbare – Steigerungsquoten des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe. Diese Ziele, die je nach Fachbereich sehr unterschiedlich sind, sind jeweils ausgerichtet an der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe. Folgende fakultätsspezifische Ziele wurden beschlossen:

Medizinische Fakultät (25. Mai 2007) und Universitätsklinikum

Die am 25. Mai 2007 zwischen der Medizinischen Fakultät und der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität geschlossene Zielvereinbarung zur Steigerung des Frauenanteils strebt

- die Erhöhung des Anteils habilitierter Frauen von 17 % (2004 - 2006) auf 25 % (2010 - 2012) an; um dieses gesetzte Ziel zu erreichen, bietet die Medizinische Fakultät in Kooperation mit dem Büro der Frauenbeauftragten ein speziell auf die Bedürfnisse der Fakultät zugeschnittenes Mentoring-Programm an; dieses soll den Postdoktorandinnen den Weg zur Habilitation ebnen; finanzielle Anreize liefert die Fakultät zudem durch die Vergabe von eigenen Habilitationsstipendien; durch zweimal jährlich stattfindende Gastvorträge werden den Habilitandinnen positive role-models vor Augen geführt, und somit werden sie motiviert, selbst an Tagungen und Kongressen teilzunehmen. Eine aktive Teilnahme kann zudem gefördert werden.
- Des Weiteren strebt die Medizinische Fakultät gemäß den Zielvereinbarungen die Erhöhung des Professorinnenanteils von 7 % (2006) auf 10 % (2012) an. Dazu bedient sich die Fakultät eines speziellen Headhuntings, das geeignete berufungsfähige Frauen gezielt zur Bewerbung motiviert.

Technische Fakultät (25. Mai 2007)

Die am 25. Mai 2007 zwischen der Technischen Fakultät und der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität geschlossene Zielvereinbarung zur Erhöhung des Frauenanteils strebt

- die Erhöhung des Anteils an Studienanfängerinnen bis 2012 von 18 % auf 22 % an. Im Wissen um die geschlechtertypische Studienwahl steuert die Fakultät dem frühzeitig entgegen und versucht durch gezieltes Recruiting

in Form von Informationsveranstaltungen und Initiativen wie das Mädchen und Technik – Praktikum sowie dem Girls' Day Frauen für einen technischen Studiengang zu begeistern. Nicht zuletzt auch aufgrund des neuen Studiengangs Life Science Engineering mit einem Studentinnenanteil von 53 Prozent kann bereits jetzt eine Erhöhung auf insgesamt 24 % verzeichnet werden.

- Zudem bietet das in Kooperation mit dem Büro der Frauenbeauftragten konzipierte Mentoring-Programm AriadneTechNat Frauen auf höheren Qualifikationsstufen die Möglichkeit, wichtige karrierefördernde Kontakte zu knüpfen und Beratung und Information zur Karriereplanung zu erhalten. Auch gezieltes Headhunting sowie die stetige Verbesserung der Work-Life Balance an der Technischen Fakultät soll dazu beitragen, den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen zu steigern.

Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie (30. Januar 2008)

Die am 30. Januar 2008 zwischen der Philosophischen Fakultät und der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität geschlossene Zielvereinbarung strebt

- die Steigerung des derzeitigen Anteils promovierter Frauen (52 % / 2004 - 2006),
- die Steigerung des derzeitigen Anteils habilitierter Frauen (30 % /2004-2006) sowie
- die Steigerung des derzeitigen Professorinnenanteils (20 % /2007) an.

Insbesondere in den Departments und auf den Karrierestufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen die beschlossenen Maßnahmen, wie ein eigenes Stipendienprogramm für alle Qualifikationsstufen, ein Mentoring-Programm, Tagungsförderung und Vorträge von weiblichen Gastwissenschaftlerinnen zur Steigerung des Frauenanteils beitragen.

Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)

Die am 30. Januar 2008 zwischen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität geschlossene Zielvereinbarung strebt

- die Erhöhung des Anteils promovierter Frauen von 23 % (SS 04-WS 06/07) auf 30 % bis 2012 (SS 09-WS 11/12) an. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden folgende Initiativen ins Leben gerufen:

- Die jährliche Vergabe des Fakultätsfrauenpreises
- Die Tagungsförderung
- Die Einzelförderung durch Peer-Mentoring
- Die Vorträge von Gastwissenschaftlerinnen zur Präsentation von Role Models
- Das Erstellen einer Informationsbroschüre zu Frauenförderangeboten

- Die Einrichtung einer Genderforschungsstelle in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
- Darüber hinaus zielt die Fakultät mit Hilfe des Gender-Mainstreaming in Berufungsverfahren auf die Erhöhung des Professorinnenanteils von 11 % (2007) auf 17 % (2012) ab.

Naturwissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)

Die am 30. Januar 2008 zwischen der Naturwissenschaftlichen Fakultät und der Universitätsleitung der Friedrich-Alexander-Universität geschlossene Zielvereinbarung strebt

- die Steigerung des Anteils promovierter Frauen um 5 % bis 2012 (im Durchschnitt der Jahre Dezember 2009 - Dezember 2012),
- die Steigerung des Studentinnenanteils im Department Physik von 18 % auf 23 % bis 2012
- sowie die Sicherung des Studentinnenanteils im Department Mathematik (derzeit 42 %) an. Die beiden zuletzt genannten Ziele sollen unter anderem durch frühzeitige Informationsveranstaltungen an Schulen sowie gezielte Aktionen wie das Mädchen und Technik-Praktikum und den Girls' Day erreicht werden.

Die jeweils zielführenden fakultätspezifischen Maßnahmen werden im Einzelnen unter dem folgenden Punkt 3 ausführlich erläutert.

Diese bis 2012 laufenden Zielvereinbarungen, die durch die Universitätsleitung (an der Medizinischen Fakultät anteilig durch das Klinikum) aus dem Vorwegabzug der Titelgruppe 73 finanziert werden, haben sich als ideales hochschulrechtliches Instrument zur Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen erwiesen. Dies wurde der Universität auch durch die Auszeichnung für das beste Konzept einer Hochschule bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrages seitens des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst im Jahr 2008 bestätigt. Ab dem Jahr 2011 werden mit den Fakultäten und der Universitätsleitung Gespräche zur für 2013 geplanten Modifikation der Zielvereinbarungen auf der Basis der Erkenntnisse über Effizienz und Effektivität der bestehenden Maßnahmen geführt.

3.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen des Frauenbüros zeichnen sich dadurch aus, dass sie explizit an den verschiedenen Qualifikationsstufen, d.h. an den spezifischen Belangen von Studentinnen, Promovendinnen, Post-Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen ansetzen. Auch für die Frauenbeauftragten der Universität gibt es ein spezifisches Fortbildungsprogramm.

Weiterbildungs- und Informationsangebote für Studentinnen

Neben der individuellen Beratung bietet das Büro der Frauenbeauftragten ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungsseminaren für Studentinnen. Deren Ziel ist es zum einen, Frauen im Studium zu unterstützen, indem frühzeitig studienrelevante

Qualifikationen vermittelt werden. Das erfolgreiche Absolvieren eines Universitätsstudiums erfordert von Studierenden neben der fachlichen Kompetenz eine Reihe von Schlüsselqualifikationen. Dies gilt insbesondere im Zuge der Umsetzung des Bologna-Prozesses, durch den Studierende verstärkten Leistungs- und Prüfungsanforderungen in einem sehr engen Zeitkorsett ausgesetzt sind. Mit den Angeboten, durch die Frauen befähigt werden sollen, diesen neuen Anforderungen adäquat und effektiv zu begegnen und sich in gleichberechtigter Weise zu Leistungsträgerinnen in Wissenschaft und Gesellschaft zu entwickeln, trägt das Büro der Frauenbeauftragten damit auch den aktuellen hochschulpolitischen Entwicklungen Rechnung. Gefördert werden zum anderen aber auch Schlüsselqualifikationen, die für den Einstieg in das Berufs- und Wissenschaftsleben entscheidend sind. Im Mittelpunkt steht hierbei, begabte Studentinnen zu einer weiteren wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen und sie stärker und durchgängiger in ihrer Karriereplanung zu fördern.

Weiterbildungs- und Informationsangebote für Wissenschaftlerinnen

Für die höheren Qualifizierungsstufen bietet das Büro der Frauenbeauftragten ebenfalls zielgruppengerechte Weiterbildungsangebote an. Auch hier wird wiederum besonders darauf geachtet, dass diese Angebote sowohl den divergenten Interessenlagen gemäß der verschiedenen Karriereebenen als auch der verschiedenen Fächerkulturen gerecht werden. Besonders hervorzuheben ist hier das mit großem Erfolg angebotene Karriereförderungsprogramm „Fit for Science“ für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.

Um eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere einzuschlagen, bedarf es nicht nur einer konkreten Zukunfts- und Berufsplanung, sondern auch spezieller Fähigkeiten, um sich im harten Wettbewerb um Professuren erfolgreich positionieren zu können. Neben der fachlichen Kompetenz und einer hohen Forschungsaffinität kommt damit sicherem Auftreten, Rhetorik, Präsentieren, Argumentieren, Selbst- Projekt- und Konfliktmanagement unter anderem eine besondere Bedeutung zu.

Weiterhin bereitet das Informations- und Qualifikationsprogramm, das in enger inhaltlicher Kooperation mit den ARIADNE-Mentoring-Programmen steht, gezielt auf eine Karriere im Wissenschaftsbetrieb, insbesondere als Professorin vor. Die Teilnehmerinnen erwerben laufbahnrelevantes Handlungswissen und werden unter anderem in den Bereichen Berufungs-, Führungs- und Verhandlungstraining geschult. Schließlich sind zahlreiche Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten gegeben. In einem Zusatzangebot richtet sich „Fit for Science“ an die Frauenbeauftragten der Universität und bietet Schulungen zum gezielten Abbau von Benachteiligungen im Rahmen der Gremienarbeit und in Berufungskommissionen an.

Die Finanzierung erfolgte in der Pilotphase über das Preisgeld, das die Universität 2008 im Rahmen der Auszeichnung für das beste Konzept einer Hochschule bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages durch das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst erhielt sowie in der Folgezeit über Gelder aus den Zielvereinbarungen mit dem STMWFK im Rahmen des Innovationsbündnisses 2013. Die Erfolge des Programms werden kontinuierlich evaluiert. Dadurch wird es erst möglich, Optimierungen im Rahmen des Programms zu implementieren, wo-

durch eine verstärkte Effektivität und erhöhte Effizienz sowie eine adäquate Zielanpassung gewährleistet werden kann.

Mentoring-Programme

Im Jahre 2003 entschied sich die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als eine der ersten Universitäten Deutschlands für die Umsetzung eines internen und institutionalisierten Mentoring-Programms als einen Baustein zur Schaffung von Gleichstellung an der Universität.

Mit dem Projektstart 2003 wurde ARIADNE zunächst an der Technischen Fakultät implementiert und im Jahre 2006 auf die Naturwissenschaftlichen Fakultät (Department Mathematik und Physik) ausgeweitet (ARIADNE **TechNat**). 2008 folgten die Pilotprojekte ARIADNE **phil** an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie und ARIADNE **med** an der Medizinischen Fakultät. Die Programme richten sich an Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen.

Die Mentoring-Programme sind als Nachwuchsförder- und Personalentwicklungsinstrument integraler Bestandteil der Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen sind. Die Finanzierung ist bis zum Jahr 2012 gesichert.

Mentorinnen und Mentoren geben Mentees durch individuelle und kontinuierliche Prozessberatung Starthilfe für die eigene Wissenschaftskarriere. In einer Mentoringbeziehung werden Mentees individuell in ihren Karriereverläufen beraten und in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung gestärkt. Begleitend nehmen die Mentoringtandems an einem qualifizierenden Weiterbildungsprogramm teil.

Definiertes hochschulpolitisches Ziel ist die langfristige Erhöhung der Anteile von Frauen in der Wissenschaft in den einzelnen Karrierestufen – insbesondere in Fächern und auf Karrierestufen mit vergleichsweise geringem Frauenanteil und hier wiederum primär im Bereich Professuren.

Mikropolitische Ziele sind zum Ersten die Entfaltung der sozialen, persönlichen und Reflexionskompetenz im Umgang mit geschlechtsspezifisch geprägten Strukturen. Zum Zweiten ist der Erwerb von laufbahnrelevantem Handlungs- und Reflexionswissen, das für eine weitere Entscheidungsfindung und die Sichtbarmachung von Kompetenzen in universitären Handlungsfeldern relevant ist, von Bedeutung. Drittens soll das Programm die Gelegenheit zum informellen Austausch bieten, wodurch langfristige Netzwerke zwischen Frauen und Männern etabliert werden sollen, die im weiteren Karriereverlauf von entscheidender Bedeutung sein können.

Das Programm ist in das bundesweite Netzwerk Forum Mentoring e. V. eingebunden und erfüllt deren erarbeitete Standards für Mentoring-Programme. Durch regelmäßige Netzwerktreffen und Weiterbildungen wird die kontinuierliche Qualitätssicherung garantiert.

Die Programme sind organisatorisch angebunden an das Büro der Frauenbeauftragten. Mit dem Mentoring-Projekt AlexA wurde 2007 im Fachbereich Rechtswissenschaft ein separates Peer-Mentoring-Programm gegründet. Studentinnen und

Mitarbeiterinnen der Rechtswissenschaft treffen sich, um sich gegenseitig zu unterstützen, fördern und zu beraten. Ein solches Peer-Mentoring-Programm startete 2009 auch für Studentinnen und Promovendinnen im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften. Dieses Programm zielt darauf ab, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs stärker zu vernetzen.

Stipendienprogramme und Frauenförderpreise

Um die langen Qualifizierungszeiten von Wissenschaftlerinnen finanziell abzufedern, stellt sowohl die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg als auch das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (STMWFK) Stipendien- und Personalmittel zur Verfügung. Diese decken die Karrierestufen von der Promotion bis zur Habilitation ab. Hiermit wird ein wichtiger hochschulpolitischer und gesellschaftlicher Beitrag zur Förderung von hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen geleistet.

An der Universität Erlangen-Nürnberg existieren im Rahmen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft derzeit zwei Stipendienlinien:

- **Stipendienprogramm zur Förderung besonders begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Philosophischen Fakultät und dem Fachbereich Theologie**
Dieses Programm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen und hat eine Laufzeit von bis zu zwei Jahren. Vergabegremium ist eine Fakultätskommission unter Einschluss der Frauenbeauftragten.
- **Stipendienprogramm der Medizinischen Fakultät zur Förderung von Habilitandinnen**
Durch die Vergabe oder Co-Finanzierung von Habilitationsstipendien in Höhe von insgesamt zwei Habilitationsstipendien sollen hochbegabte Frauen auf dem Weg zur Professur an der Medizinischen Fakultät gefördert werden. Die Bewilligungsdauer des Stipendiums beträgt ein Jahr mit der Gesamtlaufzeit von in der Regel zwei Jahren. Es kann in begründeten Fällen maximal ein weiteres Jahr verlängert werden. Vergabegremium ist eine Fakultätskommission unter Einschluss der Frauenbeauftragten.

Neben diesen beiden Stipendienlinien existiert eine dritte, die durch das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst finanziert wird.
- **Stipendien zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (FFL)**
Dieses Programm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Universität und hat eine Laufzeit von bis zu einem Jahr mit Verlängerungsoption im Bereich Postdoc und Habilitation. Für Habilitandinnen ist auch eine Förderung der Phase zwischen Abgabe der Habilitation und dem Abschluss des Verfahrens möglich. Die Universität

hat sich in den Zielvereinbarungen mit der DFG dazu verpflichtet, auch Wiedereinstiegsstipendien anzubieten.

Die Vergabe erfolgt durch die Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs unter Einschluss der Frauenbeauftragten.

Fakultätspreise

Im Zuge der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten schafft die Universitätsleitung an der Naturwissenschaftlichen sowie an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät mit der jährlichen Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen an besonders begabte Promovendinnen und Postdoktorandinnen mit überdurchschnittlichen Leistungen und nachweisbarer wissenschaftlicher Karriereplanung besondere Finanzierungsanreize für eine Laufbahn in Forschung und Lehre. Prämiert werden die beiden besten Promotions- bzw. Habilitationsvorhaben innerhalb der beiden Fakultäten. Der Fakultätsfrauenpreis wird in Gestalt von Personalmitteln in Höhe von jeweils $\frac{1}{4}$ bis $\frac{1}{2}$ TVL 13 vergeben und für 12 Monate (ohne Verlängerungsmöglichkeit) personengebunden einem Lehrstuhl zugewiesen; die Stellen(anteile) unterliegen nicht der sog. Stellensperre. Vergabegremium ist eine Fakultätskommission unter Einschluss der Frauenbeauftragten.

Reise- und Tagungskostenbeihilfe

Für eine erfolgsversprechende wissenschaftliche Laufbahn ist der regelmäßige Besuch von Fachkonferenzen unabdingbar. Aus diesem Grund bezuschusst die Universitätsleitung sowohl im Rahmen des Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen sowie der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten die aktive Teilnahme an nationalen und internationalen Fachkonferenzen und -kongressen. Durch die Reise- und Tagungskostenbeihilfe soll besonders begabten Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen ein besonderer Anreiz zur Mitwirkung an Fachtagungen sowie die Möglichkeit zu einem frühzeitigen Einblick in das wissenschaftliche Arbeiten bzw. aktuelle Forschungsthemen ihres Faches sowie zur Schaffung tragfähiger Netzwerke in der Scientific Community geboten werden.

Ferienakademie Tutzing

Die Ferienakademie Tutzing ist eine universitätsübergreifende Tagung, die von den Frauenbeauftragten der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, der Ludwig-Maximilians-Universität München, der Technischen Universität München, der Universität der Bundeswehr München sowie der Evangelischen Akademie in Tutzing ausgetragen wird. Die jährlich stattfindende Ferienakademie hat wechselnde Themen aus den anwendungsorientierten und technischen Wissenschaften zum Gegenstand, die von einem interdisziplinären Fachpublikum auf höchstem Niveau diskutiert werden. Die Fördermaßnahme für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aller wissenschaftlichen Disziplinen ermöglicht eine intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung unter Dozentinnen und Referentinnen aus wissenschaftlicher Forschung und Praxis. Sie dient dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen im Umgang mit hochkomplexen wissenschaftlichen Problemen. Beleuchtet werden wissenschaftliche Problemstellungen als auch politische,

wirtschaftliche und gesellschaftliche Herangehensweisen an das Thema. Seit 1993 wird die Ferienakademie anteilig von der Universitätsleitung der Universität Erlangen-Nürnberg über den Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen co-finanziert.

Ausgewogener Frauenanteil bei Hilfskrafttätigkeiten

Da eine wichtige Einstiegsfunktion in die wissenschaftliche Karriere Stellen als studentische und wissenschaftliche Hilfskraft haben, erstellt die Personalabteilung (P3) einmal pro Jahr zur Überprüfung des Frauen- und Männeranteils bzgl. der Beschäftigung als Hilfskraft eine Statistik, auf deren Basis bei erwiesener geschlechtsspezifischer Benachteiligung neue Maßnahmen entwickelt werden.

Führungskräfteschulung zur Schaffung von Gendersensibilität

Ab 2011 wird im Rahmen des „Welcome Day’s an der FAU“ eine **gemeinsame Führungskräfte-Schulung für neu berufene Professorinnen und Professoren** angeboten. Sie enthält neben vielen anderen Thematiken ein verpflichtendes Modul zum Erwerb von Gendersensibilität im Rahmen von Führungsaufgaben, zu dem auch die Frage der Chancengleichheit bei der Nachwuchsförderung sowie der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau gehört sowie ein Modul zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beide Module werden in den neuen ZV 2013 verankert.

Einzelfallbezogene Führungskräftebildung für Professorinnen

Für Professorinnen besteht die Möglichkeit im Anschluss an die allgemeine Führungskräftebildung im Rahmen des Welcome-Day’s ein spezifisches auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtetes, d.h. einzelfallbezogenes Coaching z.B. zu Führungsrolle und -kompetenz, Hochschulmanagement, Teamentwicklung, Hochschuldidaktik nachzufragen. Hierfür wird ein Pool mit hoch qualifizierten auf den Wissenschaftsbereich spezialisierten und genderkompetenten Coaches entwickelt, aus dem die Professorinnen je nach Interessenlage eine Trainerin bzw. einen Trainer auswählen können. Vorerst können alternativ externe Coachings wahrgenommen werden. Die Universität stellt hierfür einen Fonds von 12.000 Euro pro Jahr zur Verfügung.

Jährliche Treffen der Professorinnen

Seit 2008 laden die Vizepräsidentin für Gleichstellung und die Universitätsfrauenbeauftragte alle Professorinnen der FAU zu einem jährlichen Vernetzungs- und Austauschtreffen ein. Es dient dazu, bestehende Probleme mit Bezug auf die Gleichstellung zu diskutieren sowie neue Ansätze zur Verbesserung der Förderung des weiblichen Nachwuchses und damit zur Erhöhung des Anteils von Frauen an der FAU zu entwickeln.

3.3 Akquirierung von Studentinnen und Promovendinnen für die MINT-Fächer

Girls‘ Day

Der alljährlich an der Technischen und der Naturwissenschaftlichen Fakultät statt-

findende „Girls' Day“ bietet Mädchen die Möglichkeit, Einblicke in Studienfächer und Arbeitswelten zu gewinnen, die bislang eher vom anderen Geschlecht besetzt sind, mit dem Ziel, das Berufsspektrum junger Frauen auszuweiten und geschlechterbezogene Berufshomogenitäten aufzulockern.

Mädchen und Technik-Schnupperpraktikum

Seit 1999 wird das Schnupperpraktikum „Mädchen und Technik“ an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät organisiert. Ziel ist es, bei Gymnasiastinnen der Klassen 8 - 13 das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu wecken.

„Forscherinnen-Camp“

Seit 2007 findet in den Herbstferien ein mehrtägiges Forscherinnen-Camp unter Beteiligung von Nachwuchsforscherinnen im Alter ab 15 Jahren an der Technischen Fakultät (Nov. 2010 LS für Sensorik) statt. Die jungen Gymnasiastinnen und Fachoberschülerinnen entwickeln mit Unterstützung von Professorinnen und Professoren sowie Dozierenden, der Frauenbeauftragten sowie einem Projektteam der Siemens AG innovative technische Anwendungen, die am Ende der Camp-Woche Hochschul- und Unternehmensvertreterinnen und -vertretern, der Geschäftsstelle Mittelfranken bei den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden bayme vbm sowie der Geschäftsführung des bbw vorgestellt werden. Junge Frauen sollen so für Ingenieurberufe begeistert und über technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge informiert werden.

Informationsveranstaltungen in Schulen

Die Technische Fakultät führt jährlich Informationsveranstaltungen an Gymnasien der Metropolregion durch, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu gewinnen.

Tutorials für Studienanfängerinnen in der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät

In Zukunft sollen an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät Tutorials eingerichtet werden, die insbesondere Studienanfängerinnen unterstützen. Die Tutorinnen und Tutoren werden vom Fortbildungszentrum der Universität geschult.

Auswahl der 5 Prozent besten Studienabsolventinnen

Um mehr Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Mint-Fächern zu gewinnen, erstellt die Leitung der Prüfungsämter der FAU pro Semester eine Liste mit den 5% besten Absolventinnen in den einzelnen Fächern für das Büro der Frauenbeauftragten. Dieses spricht die Studentinnen gezielt auf die Möglichkeit einer Promotion an und informiert über bestehende Unterstützung- und Fördermöglichkeiten.

3.4 Akquirierung von Studenten für Lehramtsstudiengänge: Boys' Day

Der im April 2010 erstmals am Campus Regensburger Straße von einer AG angebotene Boys' Day stellt einen ersten Ansatz dar, der Feminisierung von Studienfächer entgegenzuwirken, die von einer besonderen Unterrepräsentanz von Männern ge-

kennzeichnet sind. So sollen spezifisch auf den Lehrerinnen- und Lehrerberuf bezogene Angebote eine Flexibilisierung männlicher Rollenbilder bewirken und hierüber eine Reflexion der Berufs- und Lebensplanung von Jungen bewirken. In Zukunft wird das Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL) die Organisation des Boys' Day federführend leiten.

3.5. Sichtbarmachung positiver weiblicher Rollenvorbilder als Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Seit dem Sommersemester 2003 lehren jeweils für ein Semester ausgewählte Frauen insbesondere in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Universität stärkt mit dieser durch die Fakultäten bzw. Departments rotierenden **Gastprofessur** die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen. Weiterhin ermöglicht eine solche Gastprofessur zum einen die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bezüglich frauenspezifischer Fragen bei der universitären Karrieregestaltung sowie zum anderen die Eingliederung einer habilitierten oder promovierten Wissenschaftlerin in den allgemeinen Lehrbetrieb für die Dauer eines Semesters, was wiederum deren universitäre Karriere unterstützt.

Renate-Wittern-Sterzel-Preis - Gleichstellungspreis der Universität Erlangen-Nürnberg

Auf Beschluss der Universitätsleitung wird seit 2005 zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern einmal jährlich der Gleichstellungspreis der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg für ein besonders gelungenes Gleichstellungsprojekt an der Universität vergeben. Die mit dem Gleichstellungspreis ausgezeichneten Mitglieder bzw. Einrichtungen der Universität erhalten ein Preisgeld in Höhe von 10.000€, das der Fortschreibung bestehender oder der Entwicklung neuer Gleichstellungsaktivitäten an der Universität dienen sollen. Seit dem Jahr 2009 trägt die Auszeichnung den Namen der Initiatorin des Preises, die sich seit zwei Jahrzehnten unter anderem als Frauenbeauftragte und Prorektorin engagiert und erfolgreich in ihren verschiedensten Ämtern und Funktionen für die Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität eingesetzt hat.

Emmy-Noether-Vorlesung

Mit der alljährlich stattfindenden und sehr renommierten Emmy-Noether-Vorlesung, die von der AG Chancengleichheit im Jahr 2005 initiiert wurde, möchte die Universität an die große Erlanger Mathematikerin und Begründerin der modernen axiomatischen Algebra Emmy Noether (1882 - 1935) erinnern und zugleich die wissenschaftlichen Leistungen von herausragenden Frauen sichtbar machen.

Gastvorträge

Entsprechend der Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils werden pro Jahr vier bis acht Gastvorträge herausragender ausgewählter Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland an den einzelnen Fakultäten angeboten. Sie sollen die

Präsenz erstklassiger Wissenschaftlerinnen als Vorbild für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen erhöhen und Studentinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermutigen.

Gender Lectures an der Medizinischen Fakultät

Als Vortragsreihe für Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die durch Rollenvorbilder für eine Universitätskarriere interessiert und motiviert werden sollen, hat die Medizinische Fakultät 2009 die „**Gender Lectures**“ **ingerichtet**. Erfolgreiche Frauen aus der medizinischen Wissenschaft berichten in ihren Vorträgen über ihren eigenen Werdegang, ihr Erfolgsgeheimnis, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und ihre wissenschaftliche Arbeit.

3.6 Maßnahmen gegen sexuelle Diskriminierung

Sexuelle Diskriminierung wird in vielfältiger Art und Weise ausgeübt. Dies geschieht verbal, nonverbal und auch durch tätliche Übergriffe. Es gelten alle Verhaltens- und Handlungsweisen als sexuelle Diskriminierung und Gewalt, die in sexueller Hinsicht beleidigend und/oder demütigend sind und zur Folge haben, dass die Person, gegen die sich diese Verhaltens- und Handlungsweise richtet, bedroht, erniedrigt und/oder belästigt wird. Auch die Nichtnennung und damit Unsichtbarmachung von Frauen in der Sprache ist diskriminierend, nicht zuletzt da sie die sozialisierten stereotypischen Denk- und Verhaltensweisen verstärkt.

Geschlechtergerechte Sprache als Mittel der Gleichstellung

In dem Wissen, dass sprachlicher Ausdruck und sprachliche Formulierungen einen signifikanten – wenn auch zumeist unbewussten und unreflektierten – Einfluss auf die Sozialisation, das Denken, auf Assoziationen, Wahrnehmung und Handeln haben, tritt die Universität dezidiert für die Verwendung geschlechtergerechter Sprache ein. Die Anwendung des verallgemeinernden Maskulinum stellt nicht nur eine Verzerrung der Realität dar, sondern sie trägt auch zur Diskriminierung von Frauen bei, indem Frauen nicht nur in der Sprache, sondern auch in der Gesellschaft unsichtbar gemacht und ihre Leistungen geringer bewertet werden. Dies wiederum hat gesellschaftspolitisch gesehen geschlechterspezifische soziale Ungleichheit, auch im Bereich der Forschung und Wissenschaft und hier wiederum insbesondere in Führungspositionen, zur Folge. Sprache spiegelt somit nicht nur die reale Diskriminierung der Frau wider, sie schafft und stabilisiert sie auch. Geschlechtergerecht formulieren heißt also Gleichstellung im Bereich der Sprache verwirklichen. Aus diesen Gründen strebt die Universität Erlangen-Nürnberg die Realisierung der von der Bayerischen Staatsregierung am 23.12.2003 veröffentlichten Organisationsrichtlinie zur sprachlichen Gleichbehandlung im öffentlichen Dienst ebenso wie des vom Bayerischen Staatsministerium des Inneren 2008 in der Broschüre „Bürgernahe Sprache in der Verwaltung“ dargelegten Leitfadens für die sprachliche Gleichbehandlung von Frauen und Männern in allen Bereichen an.

Alle Mitglieder der Universität werden aufgefordert, ihren eigenen Sprachgebrauch und

den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch zu reflektieren.“ So wird die Universität darauf achten, dass bei allen Auftritten in und gegenüber der Öffentlichkeit, auf allen Ebenen der Selbst- bzw. Außendarstellung, bei der Bezeichnung von universitären Einrichtungen, Gremien und Kommissionen, im allgemeinen Schriftverkehr, in allen Formularen und Vordrucken, in Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in Studien- und Prüfungsordnungen Frauen und Männer in gleichem Maße angesprochen werden.

Wie sich sprachliche Gleichstellung herstellen lässt, wird in einem **von der AG Chancengleichheit 2010 herausgegebenen Tischkalender zum Thema „Geschlechtergerechte Sprache“** für die universitäre Öffentlichkeit dargelegt.

Schutz vor sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt

§ 3 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) definiert den Begriff der „sexuellen Belästigung“. Diese ist nach § 4 (4) AGG gegeben, „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Die Universität Erlangen-Nürnberg trägt die Verantwortung dafür, dass in ihrem Zuständigkeitsbereich sexuelle Belästigungen und Gewalt als Verletzung arbeits-, dienst- und hochschulrechtlicher Pflichten verhindert bzw. verfolgt werden. In den 1995 unter Punkt 6 vom Senat der Universität verabschiedeten „Aufgaben und Empfehlungen zur Gleichstellung an der Friedrich-Alexander-Universität“ ist festgehalten, dass es an allen Hochschulangehörigen liegt, ein Klima zu schaffen“, in dem das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ „beachtet und Gegenmaßnahmen getroffen werden“.

Erste Anlaufstelle zum Thema sexueller Belästigung sind neben den Vorgesetzten das Büro der Frauenbeauftragten der Universität und der Personalrat. Diese informieren über inner- und außeruniversitären Beratungsstellen sowie weitere Beschwerdewege. Zuständige Stelle für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 AGG ist der Präsident für das wissenschaftliche Personal der Universität.

In den „Richtlinien der Friedrich-Alexander-Universität zur Verfahrensweise der Kommission zur Konfliktlösung an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen (Konfliktkommission)“ ist in § 2 festgehalten, dass im Falle von Konflikten „wegen der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, wegen Diskriminierung, Belästigungen oder schikanösen Verhaltens“, die von den Betroffenen als Verletzung ihrer Persönlichkeitsrechte empfunden werden, „als Ansprechpartner Konfliktbeauftragte und eine Konfliktkommission“ zur Verfügung steht. „Die Konfliktkommission zieht zu ihren Beratungen - soweit geboten - die Frauenbeauftragte der Universität“ zu.

Universitäre Anlagen und Gebäude werden kontinuierlich vom Sachgebiet Arbeits-

sicherheit auf Gefahrenquellen und Angsträume in Bezug auf sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen überprüft und ergebnisbezogene Gegenmaßnahmen entwickelt (z. B. ausreichende Beleuchtung des Universitätsgeländes, Notrufanlagen).

4. CONTROLLING UND EVALUATION

Die Durchführung und Wirkung aller Gleichstellungsbemühungen an der FAU wie an den einzelnen Fakultäten werden durch verschiedene Evaluationsinstrumenten erfasst und sind Grundlage für eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Verbesserung.

4.1 Evaluierung der in den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten verankerten

Gleichstellungsmaßnahmen

Die Evaluation aller in den Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft verankerten Gleichstellungsmaßnahmen der Universität werden jährlich mit 2 Instrumenten evaluiert: Zum Ersten bieten **qualitative Erfahrungsberichte** der geförderten Frauen einen Einblick in den subjektiven Nutzen der Einzelmaßnahmen für die eigene wissenschaftliche Karriere. Zum Zweiten wird die Prozessqualität und Effektivität der Maßnahmen durch fortlaufende **Feedbackschleifen** gesichert und die Effizienz der Maßnahmen durch das Studienverlaufs- und Wissenschafts-Monitoring überprüft, dessen Ergebnisse unmittelbar in die **Jahresgespräche** mit den Fakultäten einfließen, die der kontinuierlichen Verbesserung des Gesamtprozesses dienen.

4.2. Evaluierung der Maßnahmen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität

Alle Maßnahmen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit werden im Rahmen des audit familiengerechte hochschule bzw. der Re-Auditierung im Jahr 2011 evaluiert. Seit 2008 ist das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Studium“ über themenbezogene Bestandteile der Fragebögen zur Evaluierung der Lehrveranstaltungen verankert. Seit 2010 ermöglicht das Beschwerdemanagement des Familienservice es allen Universitätsangehörigen mit Familienpflichten, sich auf der Homepage des Familienservices bezüglich Hindernissen bei der Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie zu beschweren. Die Ergebnisse all dieser Evaluierungen dienen der Universität als wichtiges Auskunftsmedium zur kontinuierlichen Verbesserung familienfreundlicher Maßnahmen.

4.3 Evaluierung der Seminar- und Coaching-Programme der Universität

Alle Seminar- und Coaching-Angebote zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden evaluiert und entsprechend der Ergebnisse modifiziert. So basiert die jährliche Evaluation des „Fit for Science“-Programms auf einem auf wissenschaftliche Methoden beruhenden, systematischen Verfahren. Sie ist ziel-

und zweckorientiert, und richtet sich in ihrer gesamten Konzeption danach aus, in einem kontinuierlichen Prozess Verbesserungen zu implementieren, wodurch eine verstärkte Effektivität und erhöhte Effizienz sowie eine adäquate Zielanpassung gewährleistet werden kann. So konnten hierbei bereits Veränderungen, wie z.B. die Reduktion der Intra-Gruppen-Heterogenität, die Möglichkeit der verbesserten Auswahl von Referentinnen und Referenten oder die Durchführung von passgenaueren Veranstaltungen, erfolgen, welche zu enormen Verbesserungen der Karriereförderprogramme geführt haben.

5 SITUATIONSANALYSE UND PERSPEKTIVEN

Die Universität ist bestrebt, ihre gleichstellungsfördernden Projekte und Maßnahmen fortwährend zu optimieren und der jeweiligen Bedarfs- bzw. Bedürfnissituation anzupassen.

Die **Situationsanalyse mit Blick auf die systematische Einbindung der Gleichstellung in die strategisch-inhaltliche Ausrichtung der Ziele der Universität** entsprechend ihrem Leitbild zeigt weitere **Entwicklungsperspektiven** auf, die die durchgängige, transparente, wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte sowie kompetente Sicherung der Gleichstellung in struktureller wie in personeller Hinsicht befördern können.

5.1 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Universität hat durch die AG Chancengleichheit schon früh die Gleichstellungsarbeit und die Gleichstellungspolitik nah an die Universitätsleitung herangerückt. Die AG Chancengleichheit besteht aber nicht nur aus Mitgliedern der Leitungsebene, sondern integriert die Vertreterinnen und Vertreter der unterschiedlichen Qualifikationsstufen ebenso wie als Interessenvertreterinnen die Frauenbeauftragten. Geschaffen werden damit Voraussetzungen für einen intensiven Austausch über alle Ebenen hinweg ebenso wie die Möglichkeit, eine übergreifende Plattform für neue Ideen und Projekte im Sinne eines „Think Tanks“ zur Verfügung zu stellen. Insoweit hat sich die AG Chancengleichheit etwa durch die Entwicklung der Einführung von Zielvereinbarungen mit den Fakultäten und weitere Maßnahmen als zielführend erwiesen.

Die Zuständigkeit für die Umsetzung und die Evaluation der in der AG Chancengleichheit entwickelten Maßnahmen und Instrumente liegt derzeit im Wesentlichen bei dem Büro der Frauenbeauftragten. Anders als bei der Entwicklung gleichstellungspolitischer Maßnahmen ist das operative Geschäft der Gleichstellung damit derzeit überwiegend auf der dezentralen Ebene verortet.

Mit der Erweiterung des Arbeitsbereiches der Vizepäsidentin für Lehre und Studium um den Bereich der Gleichstellung hat die Universität der Gleichstellung im Rahmen der Zuständigkeiten der Universitätsleitung eine noch stärkere Bedeutung eingeräumt und die Gleichstellung stärker in den Fokus der Gesamtstrategie der Universität gerückt. Die Integration in die Gesamtstrategie erfordert für die Umsetzung der operativen Maßnahmen und der Evaluation derselben eine Weiterentwicklung

der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung der Universität. Auch das operative Geschäft wird, um eine Einbindung in die Gesamtstrategie der Universität zu gewährleisten, auf der Leitungsebene verankert werden.

Perspektive

Die Universität wird auf der Ebene der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung die Umsetzung, die Evaluation der Maßnahmen im Bereich des Gender- und Diversity Managements und Controllings sowie die Vorbereitung strategischer Entscheidung der Universitätsleitung zukünftig von einer neu einzurichtenden „Stabsstelle für Gender- und Diversity Management und Controlling“, die der Universitätsleitung direkt zugeordnet ist, wahrnehmen lassen. Damit wird eine Verlagerung der operativen Maßnahmen von der dezentralen auf die zentrale Ebene der Leitung erreicht, die eine stärkere Einbindung der universitären Gender- und Diversitystrategie in die Gesamtstrategie der Universität gewährleistet.

5.2 Gleichstellungskonzepte der Fakultäten und Gleichstellung im Rahmen der Fakultätsentwicklungspläne

Als eine der ersten Universitäten in Bayern hat die FAU fakultätsspezifische Vereinbarungen in Form von Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft abgeschlossen, die die spezifischen Belange von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen sowie die jeweilige Ausgangssituationen der Fakultäten berücksichtigen.

Für diese Zielvereinbarungen erhielt die FAU 2008 vom Freistaat Bayern die Auszeichnung für das beste Universitätskonzept bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Die Ergebnisse der Evaluation der im Rahmen der Zielvereinbarungen getroffenen Maßnahmen zeigen, dass das Instrument grundsätzlich geeignet ist, im Rahmen der Förderung der Gleichstellung eine Weiterentwicklung der Fakultäten zu befördern. Die besondere Fakultätenstruktur der FAU, die in ihrer Spannweite von den MINT-Fächern über die Geistes- und Sozialwissenschaften bis hin zur Lehrer- und Lehrerinnenbildung reicht, stellt eine besondere Herausforderung bei den Gleichstellungsbemühungen der FAU dar. Diese Herausforderung stellt sich insbesondere bei der Festlegung konkreter Ziele für die Gleichstellung, die in der Technischen und der Naturwissenschaftlichen Fakultät andere sein müssen als in der Philosophische Fakultät und im Fachbereich Theologie, aber auch bei der Erstellung eines Gleichstellungskonzeptes für die Universität. Neben der universitären, übergreifenden Strategie in Gleichstellungsfragen ist Voraussetzung für die Festlegung von Zielen in der Gleichstellung auch eine Strategie der jeweiligen Fakultät, auf welche Art und Weise die Fakultät ihre jeweils spezifischen Probleme in der Gleichstellung bewältigen will.

Perspektive

Die Universität lobt in Vorbereitung auf die Neuverhandlung der Zielvereinbarungen

mit den Fakultäten einen Wettbewerb „Gleichstellungskonzept der Fakultät“ aus. Die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten werden Grundlage für die neu zu vereinbarenden Zielsetzungen im Rahmen der Zielvereinbarungen. Angezielt ist mit diesem Wettbewerb, aus Sicht der Fakultäten eine genaue Stärken-Schwächen-Analyse im Bereich der Gleichstellungsmaßnahmen und eine übergreifende Gleichstellungsstrategie zu entwickeln.

Auf der Grundlage der von den Fakultäten selbst entwickelten Konzepte wird auch das Instrument der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten zur Sicherung der Gleichstellung um ein Bonus-Malus-System erweitert werden.

Die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten sollen im Rahmen der nächsten Runde der Fakultätsentwicklungspläne integraler Bestandteil der Fakultätsentwicklungspläne werden, um auch auf fakultärer Ebene die Bedeutung der Gleichstellungsstrategie als Bestandteil der Fakultätsplanung zu betonen.

5.3 Weiterentwicklung der gleichstellungsorientierten Personalentwicklung

Die Evaluation der Zielvereinbarungen zeigt neben der Notwendigkeit der Steigerung des Anteils von Frauen an den Professuren auch die Notwendigkeit der Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hierzu dienen derzeit die bereits etablierten Verfahren der Mentoring-Programme, die auf die Motivation junger Wissenschaftlerinnen und ihre Profilbildung in der Qualifikationsphase abzielen.

Eine wichtige Einstiegsfunktion für eine Karriere in der Wissenschaft haben Positionen als studentische Hilfskräfte. Seit dem Jahre 2010 werden daher von der Personalabteilung Zahlen zum Anteil von Frauen an den Hilfskraftstellen in den einzelnen Fächern erhoben.

Perspektive

In den Zielvereinbarungen mit den Fakultäten sollen in Zukunft die erhobenen Zahlen zum Anteil der Frauen an den Hilfskraftstellen zur Grundlage einer Zielzahl auch für den Bereich der Hilfskraftstellen gemacht werden, um bereits an dieser wichtigen Einstiegsstelle den Anteil von Frauen zu steigern.

5.4 Aufbau eines Dual Career Netzwerk Nordbayern

Mit dem Ziel einer wettbewerbsfähigen und zukunftsorientierten strukturellen Gleichstellung bieten der Kanzler und das Kanzlerbüro in enger Kooperation mit dem Familienservice sowie den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern der Metropolregion und den Nachbaruniversitäten sowie -hochschulen weit reichende Unterstützung für Doppel-Karriere-Paare (**Dual Career Service**). Im Mittelpunkt steht die Integration von Partnerinnen und Partnern der Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern in den Arbeitsmarkt. Der Dual Career Service der FAU ist Mitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND).

Die angezielte Verstärkung der Kooperation zwischen Dual Career Service und Career Service hat sich in der Praxis aufgrund der Unterschiede in den Zielgruppen als nicht zukunftsfruchtbar erwiesen.

Perspektive

Die Zusammenarbeit des Dual Career Service mit den Nachbaruniversitäten und -hochschulen soll durch eine formalisierte Kooperation mit den nordbayerischen Universitäten und Forschungseinrichtungen zu einem **Dual Career Netzwerk Nordbayern** intensiviert und verstetigt werden. Ziel dieser Kooperation ist die Verstärkung der Unterstützung insbesondere der **Dual Career Couples**, denen durch ein Netzwerk eine breitere Basis an Beschäftigungsmöglichkeiten im Wissenschaftsbetrieb angeboten werden kann. Auch kann durch die Vernetzung dem Vorwurf der „Vetternwirtschaft“ und möglichem Konfliktpotenzial der Beschäftigung von Partnern innerhalb eines Instituts oder einer Abteilung begegnet werden.

ANHANG

Tabellarische Darstellung der Gleichstellungsmaßnahmen und -daten

Tabelle 1: Zentrale Ziele und Maßnahmen der FAU

Maßnahmen	Chancengleichheit an der FAU - Ziele				
	Gleichstellung der Geschlechter			Vereinbarkeit Beruf und Familie	
	Geschlechter-gerechte (und -sensible) Strukturen	Gender-kompetente Führungskräfte	Geschlechter-sensible Nachwuchs-förderung	Gewinnung von Professorinnen	Familienfreundlichkeit
AG Chancengleichheit	■	■	■	■	■
Vizepräsidentin für Gl.	■	■	■	■	■
Stabsstelle Gender- und Diversitymanagement und Controlling	■	■	■	■	■
Verankerung im Leitbild/ Gleichstellungskonzept	■				■
Gremium der Frauenbeauftragten	■	■	■	■	
Büro der Frauenbeauftragten	■	■	■	■	■
Lehrstuhl für Frauenforschung	■				■
Gleichstellungspreis	■	■	■	■	■
Wettbewerb Gleichstellungs-konzepte der Fakultäten	■	■	■	■	■
Gender in der Lehre	■		■		
Genderforschung	■				
Dual Career Service	■				■
Dual Career Netzwerk Nordbayern	■				■
Familienservice	■				■
Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen	■		■	■	
ZV mit SMWFK	■		■	■	
ZV mit Fakultäten	■	■	■	■	
Modifikation der ZV m. Fakultäten 2013	■	■	■	■	
Aufnahme von Zielzahlen studentischer HKs in ZV 2013	■		■		
ZV audit familiengerechte HS	■	■			■
Modifikation der audit ZV 2011	■				■
Proaktive Berufungspolitik und Head Hunting	■	■		■	
Familienservice	■	■	■		■
Teilzeitstudium	■				■
Kinderbetreuungsplätze			■	■	■
Flexible Kinderbetreuungsprojekte			■	■	■
Universitäres Tagesmütternetzwerk			■	■	■
Kinderstube/Eltern-Kind-Arbeitszimmer			■	■	■

Chancengleichheit an der FAU - Ziele					
Maßnahmen	Gleichstellung der Geschlechter			Vereinbarkeit Beruf und Familie	
	Geschlechter-gerechte (und -sensible) Strukturen	Gender-kompetente Führungskräfte	Geschlechter-sensible Nachwuchs-förderung	Gewinnung von Professorinnen	Familienfreundlichkeit
Ferienbetreuung			■	■	■
Elder Care			■	■	■
Mutterschutzzeitüberbrückung für Mitarbeiterinnen/ Professorinnen	■		■	■	■
Flyer Geschlechtergerechte Sprache	■	■			
Führungskräfte-schulung	■	■			
Auswahl der besten Absolventinnen			■		
Girls' Day/ Boys' Day			■		
Forscherinnen-Camp			■		
Mädchen- und Technik-Praktikum			■		
Mentoring-Programme			■		
Stipendienprogramme			■		
Fakultätsfrauenpreise	■		■		
Tagungsreiseförderung			■		
Ferienakademie Tutzing			■		
Gender Lectures/ Gastvorträge/ Emmy-Noether-Vorlesungsreihe	■		■		
Evaluation	■	■	■	■	■
Monitoring	■	■	■	■	■
Diversity Management	■				

Agenda: ■ - implementierte Maßnahmen (a)
■ - beschlossene Maßnahmen (b)
■ - geplante Maßnahmen (c)

Tabelle 2: Übersicht: Kinderbetreuungsangebote

Status	Ort	Angebot	Einrichtung / Träger	monatl. Kosten pro Platz für die FAU	Öffnungszeiten	U3*	U6*
MitarbeiterInnen der FAU	Erlangen	2006	AWO - Kleiner Stern	107,62 Euro	Mo-Fr 7.30 Uhr-18.00 Uhr	42	/
	Erlangen	2007	AWO - Sonnenschein	100,00 Euro	Mo-Fr. 8.00 Uhr-17.00 Uhr	3	/
	Nürnberg	2009	GSOH - Milliohm	120,00 Euro	Mo-Do 7:30 Uhr-17:30 Uhr Fr. -15:30 Uhr	2	/
	Nürnberg	2009	Champini - St. Paul	unentgeltliche Kontingentsicherung	Mo-Fr 7.00 Uhr-18.00 Uhr	7	2
MitarbeiterInnen aus SFB der DFG	Erlangen	2007	AWO - Kleiner Stern	84,06 Euro	Mo-Fr 7.30 Uhr-18.00 Uhr	3	/
MitarbeiterInnen des Exzellenzclusters EAM	Erlangen	2009	AWO - Kleiner Stern	109,53 Euro	Mo-Fr 7.30 Uhr-18.00 Uhr	4	/
Gastwissenschaftlerinnen und neuberufene ProfessorInnen	Erlangen	2011	Stadtjugendamt	Freihaltepauschale	individuell je nach Tagesmutter	5	/
GESAMT MITARBEITERINNEN						66	2
Studierende	Nürnberg	2009	Champini - St. Paul	unentgeltliche Kontingentsicherung	Mo-Fr 7.00 Uhr-18.00 Uhr	6	2
	Nürnberg	1990	Kita e.V.	Einrichtungen gemeinnütziger Elternvereine - finanzielle Unterstützung durch das Studentenwerk erfolgt je nach Bedarf	Mo-Do 8:00 Uhr-16:00 Uhr; Fr. -14:00 Uhr	12	/
	Nürnberg	1994	KiKriKi		Mo-Fr 7:30 Uhr-16:30 Uhr	12	/
	Nürnberg	1989	Villa Kunterbunt		Mo-Fr 7:30 Uhr -16:00 Uhr	20	/
	Nürnberg	1998	Die Zwerge		Mo-Fr 8.00 Uhr-16.00 Uhr	12	/
	Erlangen	1989	KraKadU		Mo-Fr 8.00 Uhr-16.00 Uhr	24	/
GESAMT STUDIERENDE						86	2
GESAMT STUDIERENDE UND MITARBEITERINNEN						152	4

*U 3: Kinderkrippenplätze für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren

*U 6: Kindergartenplätze für Kinder zwischen 3 und 6 Jahren

Tabelle 3: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. Studienjahr [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	1,843	2,250	45%	55%	2,293	2,687	46%	54%	47%	53%
Immatrikulationen (gesamt)	12,357	13,498	48%	52%	12,909	14,390	47%	53%	45%	55%
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	1,238	751	62%	38%	1,182	843	58%	42%	51%	49%*
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									48%	52%
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	120	35	77%	23%	100	33	75%	25%	55%	45%
Anzahl Habilitierender					145	65	69%	31%	59%	41%
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	5	5	50%	50%		
Professuren C3/W2	186	27	87%	13%	193	32	86%	14%	71%	29%
Professuren C4/W3	233	25	90%	10%	237	37	86%	14%	73%	27%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	326	69	79%	21%	321	55	83%	17%	69%	21%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Universitätsleitungsebene (UL, Hochschulrat, Senat, DekanInnen, Konvent wiss. MA, Abteilungsleitungen der ZUV, Berufungsausschüsse etc.)	1,803	477	75%	25%	1,327	418	76%	24%	86%	14%

*Anmerkung zu Immatrikulationen: Die PhilFak als größte Fakultät (33% Studierende) strebt eine Reduktion des Frauenanteils an; an der TechFak, der zweitgrößten Fakultät (19% Studierende), kommt es ab 2010 zu einer Steigerung der Gesamtzahl der TechFak-Studierenden, was für die FAU insgesamt zu einer Verschiebung zugunsten der männl. Studierenden führen wird.

*Anmerkung zu Leitungspositionen: Einige der Fakultäten sprechen sich dagegen aus, die vorhandenen Professorinnen mit noch mehr Gremienarbeit zu belasten, da diese bereits überdurchschnittlich häufig in Berufungsausschüssen eingebunden sind.

Tabelle 4: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie / Universität Erlangen-Nürnberg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	314	926	25%	75%	405	1,111	27%	73%	30%	70%
Immatrikulationen (gesamt)	2,750	6,089	31%	69%	2,675	6,197	30%	70%	34%	66%
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	79	103	43%	57%	73	100	42%	58%	40%	60%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	13	7	65%	35%	19	11	63%	37%	55%	45%
Anzahl Habilitierender					21	27	44%	56%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	3	0	100%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2	36	13	73%	27%	35	14	41%	29%	W2/C3: 55% W3/C4: 70%	W2/C3: 32% W3/C4: 30%
Professuren C4/W3	54	13	81%	19%	53	19	74%	26%	70%	30%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	68	30	69%	31%	68	37	65%	35%	62%	38%
									65%	35%

**Tabelle 5: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //
Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät / Universität Erlangen-Nürnberg**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	420	559	43%	57%	529	685	44%	56%	keine	keine
Immatrikulationen (gesamt)	2,843	3,131	48%	52%	2,787	3,398	45%	55%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	176	60	75%	25%	134	72	65%	35%	62%	38%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									70%	30%
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	9	3	75%	25%	6	3	67%	33%	64%	36%
Anzahl Habilitierender					13	5	72%	28%	keine	keine
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	50%	50%
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	4	0	100%	0%	W2/C3: 80% W3/C4: 81%	W2/C3: 20% W3/ C4: 19%
Professuren C4/W3	45	5	90%	10%	48	9	84%	16%	83%	17%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	41	16	72%	28%	41	10	80%	20%	70%	30%

**Tabelle 6: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //
Lebenswissenschaften
Medizinische Fakultät / Universität Erlangen-Nürnberg**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	63	147	30%	70%	78	170	31%	69%		
									keine	keine
Immatrikulationen (gesamt)	1,026	1,660	38%	62%	1,066	1,795	37%	63%	keine	keine
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	445	429	51%	49%	448	493	48%	52%	45%	55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen									keine	keine
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	84	18	82%	18%	57	13	81%	19%	75%	25%
Anzahl Habilitierender					74	22	77%	23%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	3	0%	100%	50%	50%
Professuren C3/W2	66	6	92%	8%	67	7	91%	9%	W2/C3: 85% W3/C4: 96%	W2/C3: 15% W3/C4: 4%*
Professuren C4/W3	43	3	93%	7%	46	2	96%	4%	90%	10%*
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	59	6	91%	9%	58	8	86%	14%	85%	15%
									88%	12%

*Anmerkung zu Zielzahlen Professuren C4/W3: Bis Ende 2012 laufen ausschließlich Verfahren in „Männerfächern“, so dass es von Dekan und Frauenbeauftragter als unrealistisch eingeschätzt wird, eine Frau zu gewinnen.

**Tabelle 7: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //
Naturwissenschaften
Naturwissenschaftliche Fakultät / Universität Erlangen-Nürnberg**

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	337	390	46%	54%	407	455	47%	53%		
									44%	56%
Immatrikulationen (gesamt)	2,003	1,861	52%	48%	2,132	1,991	52%	48%		
									51%	49%
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	249	126	66%	34%	208	139	60%	40%	58%	42%
									62%	38%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	11	4	73%	27%	11	4	73%	27%	70%	30%
									keine	keine
Anzahl Habilitierender					17	8	68%	32%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	1	50%	50%		
									50%	50%
Professuren C3/W2	51	6	89%	11%	54	7	89%	11%	W2/C3: 86% W3/C4: 89%	W2/C3: 14% W3/ C4: 11%
Professuren C4/W3	49	3	94%	6%	48	5	91%	9%	keine	keine
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments mit FB)	79	11	88%	12%	91	14	85%	15%		
									85%	15%*

*Anmerkung zu Zielzahlen bei Leitungspositionen: Nach Ansicht des Dekans und der Frauenbeauftragten kann es nicht das Ziel sein, die wenigen Frauen, die die Fakultät hat, überproportional mit Gremienarbeit zu belasten. Deshalb wird von einer Erhöhung der Zielzahl abgesehen.

Tabelle 8: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften Technische Fakultät / Universität Erlangen-Nürnberg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 1.12.2007 bzw. WS 07/08 [Stand erster Bericht, 2009]				Aktuelle Situation am 1.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS)	709	228	76%	24%	874	266	77%	23%		
									74%	26%
Immatrikulationen (gesamt)	3,735	757	83%	17%	4,249	1,009	81%	19%	78%	22%
									80%	20%
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	279	33	89%	11%	319	34	90%	10%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	4	3	57%	43%	7	2	78%	22%	85%	15%
									keine	keine
Anzahl Habilitierender					20	3	87%	13%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	1	50%	50%	50%	50%
Professuren C3/W2	25	2	93%	7%	33	4	89%	11%	W2/C3: 89% W3/C4: 93%	W3/C2: 11% W3/ C4: 7%
Professuren C4/W3	42	1	98%	2%	43	2	96%	4%	93%	7%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments mit FB)	79	6	93%	7%	102	8	92%	8%	88%	12%

* Anmerkung zu Zielzahlen Habilitationen: Zahl ist nicht repräsentativ und unterliegt deshalb starken Schwankungen: Die Anzahl der laufenden Habilitationen deutet an, dass bis Ende 2012 voraussichtlich vergleichsweise wenig Frauen das Verfahren abgeschlossen haben werden.

* Anmerkung zu Zielzahlen Professuren C3/W2: Die Berufung von 2 Frauen in den vorangegangenen Jahren übertrifft die ursprüngliche Zielsetzung. Die aktuelle Situation zeigt, dass es aufgrund bestehender alternativer Berufungen eine Herausforderung sein wird, diesen Stand zu halten.