

Entwicklung und Status Quo der Gleichstellungspolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU)

Stand August 2014

I. Allgemeines

Die **Förderung von Gleichstellung von Frauen und Männern** bzw. die Realisierung von Gender Mainstreaming sind an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zentrale Querschnittsaufgaben, die in allen Instanzen, Gremien und Kommissionen Priorität genießen. Zu den **primären Zielen** gehören in diesem Rahmen

- 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 Qualifikations- und Karriereebenen
- die Optimierung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- die paritätische Besetzung aller Entscheidungsgremien der Universität 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.

Das 2011 von der Universitätsleitung verabschiedete **Gleichstellungskonzept**¹ 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 FAU 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 ihm verpflichtet sich die Universität auch dem **Diversity Management**. Die FAU bekennt sich aktiv zu ihrer Vielfalt und hat das Spektrum ihrer Gleichstellungspolitik um die Strategie des Diversity Management. Zukünftig werden neben Gender und familiären Betreuungsaufgaben weitere Diversitätskategorien, wie z.B. Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Alter, Beeinträchtigung und sexuelle Orientierung auf allen Ebenen der Universitätsentwicklung berücksichtigt.

Einen maßgeblichen Beitrag zur Gleichstellung leisten die zum ersten Mal 2005 zwischen der Universitätsleitung und allen fünf Fakultäten abgeschlossenen **Zielvereinbarungen**, die durch Verbesserung der Rahmenbedingungen sowie Berücksichtigung der spezifischen Situationen und Anforderungen der einzelnen **Fakultäten** die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft anstreben.² Ihnen liegt das sogenannte *Kaskadenmodell* als Praxisinstrument zu Grunde. Diese Zielvereinbarungen, welche die FAU als erste Universität in Bayern im Bereich der Frauenförderung eingesetzt hat und die für die **Laufzeit 2013-17** entsprechend der Evaluationsergebnisse und aktuellen Interessen der Fakultäten modifiziert wurden, 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 (STMWFK) im Jahr 2008 bestätigt. In den mit dem **Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (STMWFK)** 2006 und 2009 abgeschlossenen Zielvereinbarungen stellt die FAU „die Frauenförderung als ein integrales Ziel ihrer

¹ http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Gleichstellungskonzept_17_02_2011.pdf

² <http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen/universitaetsleitung-fakultaeten/index.shtml>

strategischen Planung“ heraus.³ Schwerpunkt ist „die Steigerung des Wissenschaftlerinnen-Anteils“ vor allem über Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils und den Ausbau der Kinderbetreuung.

Im März 2008 wurden mit der **DFG** weitere Zielvereinbarungen abgeschlossen.⁴ Auf der Basis der Bewertung der ersten Stellungnahme zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU 2010 bescheinigt die DFG der Universität „**ein überzeugendes Gesamtkonzept**“, das „**überwiegend bereits implementiert**“ ist (**Umsetzungsstadium 3+**). In der Folge wurden unter Bezugnahme auf die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zahlreiche neue Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung beschlossen und umgesetzt, die in dem Abschlussbericht an die DFG im Februar 2013 vorgestellt wurden.

Sechs Gleichstellungsprojekte der Universität hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) aktuell als *Best Practice-Beispiele* ausgezeichnet und in den Instrumentenkasten für „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ aufgenommen. Darunter das Schnupperpraktikum „Mädchen und Technik“ an der Technischen Fakultät, das ARIADNE Mentoring-Programm der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, das Stipendienprogramm der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie sowie den Renate-Wittern-Sterzel-Preis für Gleichstellung.

Seit April 2008 führt die Universität das Zertifikat „**audit familiengerechte hochschule**“.⁵ Im Frühjahr 2011 und 2014 erfolgte die Reauditierung.

II. Status Quo

Um ihre Gleichstellungsbestrebungen möglichst schnell und effizient umzusetzen, setzt die Universität an verschiedenen Stellen mit einem reichhaltigen Bündel an Gleichstellungsmaßnahmen an.

2

II.1 Gleichstellungsmaßnahmen im Einzelnen⁶

- **Schaffung eines ausgewogenen Frauenanteils bei Hilfskrafttätigkeiten als Einstiegsfunktion in die wissenschaftliche Karriere**
- **Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen bzw. Studenten für Fächer, in denen Frauen bzw. Männer unterrepräsentiert sind:**
 - **Praktikum „Mädchen und Technik“**
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 und damit deren Berufswahlspektrum zu erweitern.
 - **Girls` Day**
 - **Boys` Day**
"Girls' Day" und „Boys´ Day“ bieten Mädchen bzw. Jungen die Möglichkeit, Einblicke in Studienfächer und Arbeitswelten zu gewinnen, die bislang eher vom jeweils anderen Geschlecht besetzt sind, dies ebenfalls mit dem Ziel, geschlechterbezogene Berufshomogenitäten aufzuheben.

³ <http://www.uni-erlangen.de/universitaet/zielvereinbarung/>

⁴ http://www.gender-und-diversity.uni-erlangen.de/download/ZielvereinbarungenDFG_03_09.pdf

⁵ <http://www.familienservice.uni-erlangen.de/konstitutionelle-rahmenbedingungen/audit-familiengerechte-hochschule/>

⁶ <http://www.gender-und-diversity.fau.de/zielvereinbarungen/universitaetsleitung-fakultaeten/> oder http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Gleichstellungskonzept_17_02_2011.pdf

- **Vorträge von Wissenschaftlerinnen auf Messen und an Gymnasien der Metropolregion**
Die Technische Fakultät führt jährlich Informationsveranstaltungen an Schulen durch, um Schülerinnen für technische Studiengänge zu gewinnen.
 - **Forscherinnen-Camp an der FAU**
Seit 2007 findet in den Herbstferien ein mehrtägiges Forscherinnen-Camp unter Beteiligung von Nachwuchsforscherinnen im Alter ab 15 Jahren an der Technischen Fakultät – mit Unterstützung von Professorinnen und Professoren sowie der Frauenbeauftragten und einem Projektteam der Siemens AG – statt.
- **Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen:**
- **ARIADNE Mentoring-Programme** an allen fünf Fakultäten der FAU
 - **Vergabe von Stipendien und Fakultätspreisen** für besonders qualifizierte und leistungsfähige Frauen
 - **Karrierefördernde Weiterbildungs- und Coachingprogramme** für Frauen auf allen Qualifikationsstufen der Universität
 - **Förderung von Tagungs- und Kongressteilnahme** in Form finanzieller Bezuschussung (auch Sommer- und Herbstschulen) für besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen
 - **Ferienakademie für Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen**, die Raum für neuartige, transdisziplinäre Forschung bietet; sie findet statt im Austausch zwischen etablierten Wissenschaftlerinnen, Praktikerinnen, Frauen aus Politik und Wirtschaft sowie dem akademischen Nachwuchs.
 - **Einzelfallbezogene Führungskräftebildung für Professorinnen**, die je nach individueller Bedürfnislage – z.B. zu Themen wie Führungsrolle und -kompetenz, Hochschulmanagement, Hochschuldidaktik etc. – nachgefragt werden kann
- **Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile von Frauen in wissenschaftlichen Positionen, insb. an Professuren:**
- **Proaktive Berufungspolitik und Controlling der Berufungsverfahren⁷:** Der „Berufungsleitfaden unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“ verfolgt das Ziel der konsequenten und systematischen Integration von Gleichstellungsaspekten im Berufungsprozess. Folgende **Verfahrensregeln** sind enthalten:
 - Beteiligung von mindestens zwei Professorinnen an jedem Berufungsausschuss
 - Zur Sicherung eines angemessenen Frauenanteils können zusätzlich bis zu zwei externe fachnahe Professorinnen gewonnen werden
 - An Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil können Professorinnen eine Lehrvertretung als Entlastung beantragen
 - Möglichst Geschlechter paritätische Auswahl der Gutachterinnen und Gutachter
 - Verpflichtende Schulung aller Berufungsausschussmitglieder auf Basis des gleichstellungsorientierten Berufungsleitfadens
 - Verpflichtende Dokumentation der gendergerechten Durchführung der Berufungsverfahren
 - Proaktives, internes Headhunting als zentraler Ansatzpunkt der Berufungspolitik der FAU
 - Schulung aller Frauenbeauftragten zu gendergerechten Berufungsverfahren
 - **Renate-Wittern-Sterzel-Preis (Gleichstellungspreis der Universität Erlangen-Nürnberg)**

⁷ <http://www.uni-erlangen.de/einrichtungen/personalabteilung/handbuch-personal/berufungsverfahren/> oder <http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Berufungsleitfaden.pdf>

- **Veranstaltungen im Sinne der Sichtbarmachung erfolgreicher wissenschaftlicher Karriereverläufe und Forschungsleistungen von Frauen:**
 - Gastprofessur in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
 - Emmy-Noether-Vorlesung
 - Gast- bzw. Fachvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen
 - Stellen für Forschung und Lehre zum Thema Gender

- **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie⁸:**
 - **Familienservice** der Universität und des Universitätsklinikums, der alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft, Beruf und Familie bündelt und koordiniert
 - **Umfassendes persönliches Beratungsangebot** in allen Fragen der Vereinbarkeit durch den Familienservice
 - Der „**Förderverein Familie und Wissenschaft e.V.**“ fördert die Familie in Studium und Wissenschaft durch individuelle Einzelfallförderung sowie durch Projekte zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten
 - **Teilzeitstudium für Studierende mit Familienpflichten**
 - **Kinderbetreuungsangebote/Regelbetreuung:** gegenwärtig 186 Kinderkrippenplätze für Kinder von MitarbeiterInnen, 74 Kinderkrippenplätze für Kinder von Studierenden
 - **Flexible und kurzfristige Kinder- bzw. Angehörigenbetreuungsangebote:** "Känguru" bei plötzlicher Erkrankung des Kindes, "Pinguin" bei berufsbedingten Betreuungsengpässen (Tagungen, Besprechungen etc.) und "Delfin" bei kurzfristigem Betreuungsbedarf eines pflegebedürftigen Angehörigen
 - **Ganzjährige altersgestufte universitäre Ferienbetreuung** für Kinder im Alter von **3-14 Jahren** in allen bayerischen Schulferien (mit Ausnahme der Weihnachtsferien)
 - **Babysittingsservice** im eigenen Zuhause bei kurzfristigen Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Studium bzw. beruflichem Termin und regulärer Kinderbetreuung
 - **Tagungsservice** zur Betreuung von Kindern von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Tagungen der Universität
 - **Elder Care:** Der Familienservice bietet eine umfassende Beratungs- und Informationsplattform sowie eine persönliche Beratung vor Ort rund um das Thema „Angehörigenbetreuung“. Es werden regelmäßig Vorträge zu fachspezifischen Themen angeboten.
 - **Eltern-Kind-Arbeitszimmer** an verschiedenen Standorten innerhalb der FAU, z.B. an der Technischen Fakultät, am Department Physik sowie in der Universitätsbibliothek
 - **Mutterschutzzeitüberbrückung** für Professorinnen und Mitarbeiterinnen
 - **Dual Career Service** in Kooperation mit dem **Dual Career Netzwerk Nordbayern** (DCNN), Mitglied im **Dual Career Netzwerk Deutschland** (DCND)

- **Schaffung von Gender- und Familienbewusstsein:**
 - **Führungskräftebildung zur Schaffung von Gender- und Familiensensibilität für neu Berufene** im Rahmen des Welcome-Days
 - Förderung einer **gender-, diversity- und familiensensiblen Führungskultur** durch verschiedene Maßnahmen, die in den Zielvereinbarungen zum „audit familiengerechte hochschule“ festgeschrieben wurden

⁸ <http://www.familienservice.fau.de/>

II.2 Prozesssteuerung

- **Vizepräsident(in) für Lehre, Studium und Gleichstellung:** Als Mitglied der Universitätsleitung wirkt die/der Vizepräsident(in) für Lehre, Studium und Gleichstellung auf der strategischen Ebene in Kooperation mit der Kommission Chancengleichheit und den Frauenbeauftragten der Universität im Sinne der Gleichstellung. Sie ist ständige Ansprechpartnerin für den Aufgabenbereich Gleichstellung sowie Repräsentantin des Themas nach außen.
- **Kommission Chancengleichheit unter Vorsitz des Kanzlers der Universität⁹:** Sie wurde im Jahr 2003 mit dem Ziel der Umsetzung des Konzeptes des Gender Mainstreaming an der FAU seitens der Universitätsleitung eingerichtet. Ihre Aufgabe ist es, als Think Tank auf der Basis der Analyse der Ist-Situation konkrete Projektziele zu entwickeln sowie Instrumente und Methoden zu deren Erreichung zu erarbeiten. Als Mitinitiatorin z.B. der Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft, der Zertifizierung des „audits familiengerechte hochschule“ und des „Fördervereins Familie und Wissenschaft e.V.“ ist die Kommission Wegbereiterin einer Vielzahl der Gleichstellungsmaßnahmen und -projekte der FAU. Bei ihrer Arbeit orientiert sich die Kommission Chancengleichheit am „Instrumentenkasten zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ der DFG.
- **Das Leitbild der Universität¹⁰** formuliert: „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.
- **Das Gleichstellungskonzept der Universität Erlangen-Nürnberg 2011:** Es bündelt auf der Basis der Gleichstellungsstandards der DFG alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Perspektiven der Universität (s. oben, S. 1).
- Die Universität hat 2012 den **Wettbewerb „Gleichstellungskonzept der Fakultät“** ausgelobt. Die Gleichstellungskonzepte der Fakultäten werden integraler Bestandteil der Fakultätsentwicklungspläne, um auch auf fakultärer Ebene die Bedeutung der Gleichstellungsstrategie zu betonen.
- **Die Frauenbeauftragten und das Büro für Gender und Diversity der FAU:** Ihnen kommt eine zentrale Rolle bei der Umsetzung der Gleichstellungsprojekte an der FAU zu. Neben der Unterstützung der Frauenbeauftragten der Fakultäten bei der Umsetzung der durch das Bayerische Hochschulgesetz definierten Aufgaben begleitet es die strategische Vorbereitung, die aktive Umsetzung und die Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich.
- **Die Kommission „Gender und Diversity in der Lehre“** hat den Auftrag, ein Gender- und Diversity-Netzwerk im Bereich der Lehre dauerhaft an der FAU zu etablieren. Ziel ist, Sensibilität sowie Kompetenzen für Gender und Diversität im Selbstverständnis von Lehre und Forschung an der FAU weiter zu verankern. Vertreten sind in der Kommission alle für Studium und Lehre an der FAU Verantwortlichen sämtlicher Fakultäten, das

⁹ <http://www.gender-und-diversity.fau.de/kommissionen/#chancengleichheit>

¹⁰ <http://www.uni-erlangen.de/universitaet/leitbild.shtml>

Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL), das Zentralinstitut für angewandte Ethik (ZIEW), das Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) und Vertreter(innen) der Abteilung Lehre und Studium (Qualitätsmanagement).

II.3 Gleichstellungs- und Wissenschaftsverlaufs-Monitoring¹¹

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. Die Genderdaten ermöglichen, den Erfolg der universitären Genderpolitik quantitativ zu messen und neue genderspezifische Maßnahmen gezielt einzusetzen.

- **Studienverlaufs-Monitoring:** Seit 2011 wird im Rahmen des Qualitätsmanagements ein Studienverlaufs-Monitoring durchgeführt. Ein Schwerpunkt ist der kontinuierliche **Vergleich des Studienverlaufs von Studentinnen und Studenten** als Voraussetzung für die gezielte Förderung der Gleichstellung.
- **Promotionsverlaufs-Monitoring der Graduiertenschule der FAU:** Es ermöglicht über die zentrale Erfassung der an der FAU Promovierenden 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.
- **Diversity Monitoring der FAU:** Erhebung und Analyse von diversityrelevanten Zahlen und Daten zu allen Statusgruppen aus der Universitätsstatistik sowie Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

6

II.4 Genderaspekte in Forschung und Lehre¹²

Der Gleichstellungsauftrag der FAU bezieht sich auch auf die Inhalte von Forschung und Lehre. Frauen und ihre Leistungen sowie Geschlechterungleichheiten sollen explizit reflektiert und hierüber Bewusstsein für die Relevanz der Genderthematik in Forschung und Lehre geschaffen werden. Hierzu dienen:

- **Lehrstuhl für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialpsychologischen Frauenforschung**, Prof. Dr. Abele-Brehm
- **Stelle für Genderforschung an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät**
- Einrichtung einer **Gastprofessur „Gender und Diversity“** aus dem Wettbewerb „Gleichstellungskonzept der Fakultäten“
- **Dokumentation von Gender- und Diversityforschungsprojekten der FAU**
- **Förderung von Tagungen und Symposien zur Genderforschung**
- **Lehraufträge im Rahmen Genderforschung:** 1. am Lehrstuhl für Menschenrechte; 2. im Bereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ des IAB.

¹¹ http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Gleichstellungskonzept_17_02_2011.pdf

¹² http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/Gleichstellungskonzept_17_02_2011.pdf

- **Schulungen** für verschiedene Zielgruppen zur Erzeugung von **Gender- und Diversitykompetenz**, z.B. in der Lehre für Dozentinnen/Dozenten, zum Thema Führung (für Führungskräfte) und zum Thema Teamarbeit (für alle)
- **Lehr-/Lernplattform für Best-Practice Lehrkonzepte**
- **Entwicklung von Gender und Diversity Studies-Modulen**
- **Austauschforum für Promovierende im Bereich der Gender- und Diversityforschung**
- **Veranstaltungen zur Information und Kommunikation von Gender und Diversity: Ringvorlesungen, 1. Diversity-Tag mit Schwerpunkt auf Gender- und Diversityforschung der FAU**

II.5 Konsequente Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU

Die Durchführung und Wirkung aller (fakultätsspezifischen) Gleichstellungsbemühungen werden als Grundlage für eine kontinuierliche Optimierung durch verschiedene Evaluationsinstrumente erfasst.

- **Die Kommission „Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU“:** Zu ihren Aufgaben gehört das Controlling der Gleichstellungsmaßnahmen auf der Grundlage der systematischen Integration der an der FAU vorhandenen Fachexpertise im Bereich Gleichstellung, Qualitätsmanagement, empirischer Sozialforschung und Evaluation.
- **Evaluierung aller Seminar- und Coaching- Programme**

III. Weitere Schritte und Perspektiven

Neben der Umsetzung bzw. Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten der Universität und dem Wissenschaftsministerium wird die Realisierung der im Rahmen der Zielvereinbarungen mit der DFG entwickelten und beschlossenen Ziele und Maßnahmen im Focus der weiteren Gleichstellungsbemühungen stehen.