



FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

RECHTS- UND WIRTSCHAFTS-
WISSENSCHAFTLICHE FAKULTÄT

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

2018-2022

Zielvereinbarungsverhandlungen 2018-2022

Die vorliegende Fassung dieses Dokuments wurde von der Universitätsleitung am 28. September 2017 beschlossen.

Ansprechpartnerinnen

- Universitätsfrauenbeauftragte
Prof. Dr. Sannakaisa Virtanen
virtanen@ww.uni-erlangen.de
- stv. Universitätsfrauenbeauftragte
Prof. Dr. Annette Keilhauer
annette.keilhauer@fau.de

Fakultätsfrauenbeauftragte

- **Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie**
Prof. Dr. Nicole J. Saam
nicole.j.saam@fau.de
- **Rechts - und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät**
Prof. Dr. Martina Steul-Fischer
martina.steul-fischer@fau.de
Prof. Dr. Andreas Funke
Stellvertretender Frauenbeauftragter der ReWi-Fakultät
andreas.funke@fau.de
- **Medizinische Fakultät**
Prof. Dr. Kerstin Amann
kerstin.amann@uk-erlangen.de
- **Naturwissenschaftliche Fakultät**
Prof. Dr. Friedlinde Götz-Neunhoeffler
friedlinde.goetz@fau.de
- **Technische Fakultät**
Doris Segets
Doris.Segets@fau.de

Büro für Gender und Diversity

- Leitung
Dr. Imke Leicht
Imke.Leicht@fau.de
- Projektkoordination/Controlling Zielvereinbarungen
Dr. Magda Luthay
Magda.Luthay@fau.de

Dachpapier

Zielvereinbarungen 2018-2022 zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Kerstin Amann, Andreas Funke, Friedlinde Götz-Neunhoeffler, Nicole J. Saam, Doris Segets

I. Präambel

Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und deren strukturelle Einbindung bildet eine zentrale Querschnittsaufgabe der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU).

Der Frauenanteil in der Wissenschaft, bei Studierenden, Promovierenden oder Habilitierenden, aber auch beim wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den Professuren, ist in den meisten Fakultäten trotz hohen Potenzials immer noch unbefriedigend gering. Die FAU leistet deshalb einen aktiven Beitrag, den Frauenanteil im akademischen Bereich signifikant zu erhöhen und die Qualifikationspotenziale von Frauen zu stärken und verstärkt zu nutzen.

Die strategischen Maßnahmen der Zielvereinbarungen 2018-2022 stellen insbesondere vier Handlungsfelder ins Zentrum:

1. Die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.
2. Die personelle und strukturelle Unterstützung der Frauenbeauftragten als wesentliches Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamts.
3. Die frühzeitige und verstärkte Karriereförderung des weiblichen Nachwuchses in Forschung und Lehre auf allen Qualifikations- und Karriereebenen sowie die Steigerung des Frauenanteils an den Professuren.
4. Die Verankerung der Genderforschung und die Weiterentwicklung innovativer, interdisziplinärer Lehrkonzepte unter Berücksichtigung des Genderbezugs.

II. Einleitung

Die FAU leistet einen aktiven Beitrag, den Anteil der wissenschaftlich arbeitenden Frauen in allen Fakultäten der FAU signifikant zu erhöhen. Dazu setzt sie Zielvereinbarungen als Steuerungsinstrument sowie Anreiz- und Informationsinstrument ein.

Bereits 2004 wurden mit Vertreterinnen und Vertretern der Fakultäten fakultätsspezifische Konzepte zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ausgearbeitet. Im Juli 2005 wurde das Projekt „Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ mit drei Fakultäten als Pilotprojekt an der FAU gestartet. Die hiermit vorliegenden Zielvereinbarungen 2018-2022 mit allen fünf Fakultäten bauen auf den Erfahrungen der vorhergehenden Zielvereinbarungen auf. Dabei fließen aktuelle Entwicklungen sowie Erkenntnisse über die Effizienz und Machbarkeit der Maßnahmen ein.

Die Zielvereinbarungen konzentrieren sich speziell auf die Förderung von Frauen in den Fakultäten und Karrierestufen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Der Anteil an Frauen nimmt mit zunehmender Qualifikationsstufe bis auf 17 % bei den Professuren ab (Stand 30.09.2016). Den gesetzlichen Rahmen bilden Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes sowie Art. 4 Abs. 1 des Bayerischen Hochschulgesetzes. Eingebettet sind diese Zielvereinbarungen in übergreifende Selbstverpflichtungen gegenüber dem Ministerium (Innovationsbündnis) und der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

III. Maßnahmen

Die in den Zielvereinbarungen festgelegten Maßnahmen unterteilen sich in fakultätsübergreifende und fakultätsspezifische Maßnahmen. Sie reflektieren den unterschiedlichen Stand der Gleichstellung von Frauen in den Fakultäten und die damit verbundenen Herausforderungen und Bedarfe.

Tabelle 1 Fakultätsübergreifende Stellenanteile

Entgeltgruppe	Profil	Kosten
TV-L E13-Stelle Finanziert aus ZV-Mitteln	Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen; Unterstützung der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten bei der Gleichstellungsarbeit.	70 000 €/Jahr

Tabelle 2 Fakultätsübergreifende Maßnahmen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Kosten
Gespräche mit der Universitätsleitung	Regelmäßige Gespräche der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten mit der Universitätsleitung unterstützen die Gleichstellungsarbeit.	keine
Amt der Frauenbeauftragten	Die personelle Unterstützung der Frauenbeauftragten auf Universitäts- und Fakultätsebene unterstützt die Gleichstellungsarbeit.	siehe Fakultäts-papiere
Familienfreundlichkeit	Der finanzielle Ausgleich des Ausfalls von Frauen durch Mutterschutz- und Elternzeit, aber auch durch Arbeitsverbote in der Schwangerschaft und während der Stillzeit verringert die Gefahr einer Diskriminierung von Frauen schon bei der Einstellung.	abhängig von der Anzahl eingehender Anträge
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen.	siehe Fakultäts-papiere - Gelder sind beim Kanzler zu beantragen
Gastprofessur	Die an vier Fakultäten rotierende Gastprofessur nutzt die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen, um insbesondere weibliche Nachwuchskräfte für die wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.	siehe Fakultäts-papiere
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung umgesetzter Maßnahmen.	siehe Fakultäts-papiere
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Kosten
Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Gleichstellungsziele	Regelmäßige Informationen über Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der FAU erhöhen die Sichtbarkeit der Frauenförderung und sensibilisieren für mehr Geschlechtergerechtigkeit.	keine

Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen	Kosten
Gender in Forschung und Lehre	Die institutionelle Verankerung der Genderforschung und -lehre unterstützt die Sensibilisierung für die Gleichstellungsarbeit der Frauenbeauftragten.	siehe Fakultäts-papiere
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen	Kosten
Nachwuchswissenschaftlerinnen	Die Karriereplanung potenzieller weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird durch die ARIADNE-Mentoringprogramme gefördert.	siehe Fakultäts-papiere

Die fakultätsübergreifenden Maßnahmen gelten als Grundlage, um die Potenziale hochqualifizierter Frauen in Forschung und Lehre an der FAU in den kommenden Jahren zu fördern. Sie werden zum Teil zusätzlich fakultätsspezifisch erweitert und ergänzt. Im Folgenden werden nur die fakultätsübergreifenden Maßnahmen präzisiert. Die ergänzenden fakultätsspezifischen Maßnahmen sind in den Maßnahmen der jeweiligen Fakultät aufgeführt und erläutert.

Gespräche mit der Universitätsleitung

Regelmäßige Gespräche der Frauenbeauftragten mit der Universitätsleitung unterstützen und verbessern die Gleichstellungsarbeit. In diesen Gesprächen wird künftig jeweils eine Fakultätsfrauenbeauftragte miteinbezogen, die nicht Universitätsfrauenbeauftragte ist. Im Rahmen dieser Austauschgespräche werden insbesondere (1) der aktuelle Stand der Gleichstellungsarbeit, (2) fakultätsspezifische Themen und (3) die Beteiligung von Frauenbeauftragten an universitätsweiten Planungen (z. B. Exzellenzstrategie) erörtert, bei denen Aspekte der Gleichstellung eine wichtige Rolle spielen.

Amt der Frauenbeauftragten

Die personelle Unterstützung der Frauenbeauftragten auf Universitäts- und Fakultätsebene ist ein wichtiges Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamtes, das von den Amtsinhaberinnen und -inhabern hohen persönlichen Einsatz fordert.

Eine zentrale Stelle zur Projektkoordination der Zielvereinbarungen hat sich darüber hinaus als sinnvoll erwiesen; sie soll aus den Mitteln der Zielvereinbarungen finanziert werden.

Familienfreundlichkeit

In allen Fakultäten gilt die Verhinderung der Benachteiligung von schwangeren Frauen als prioritär und unabdingbar. Solange ein/e Vorgesetzte/r bei der Einstellung einer Mitarbeiterin direkte finanzielle Nachteile für seinen/ihr Lehrstuhl, sein/ihr Institut und sein/ihr Department durch Schwangerschaft der Mitarbeiterin zu befürchten hat, kann nicht von einer Chancengleichheit bei der Einstellung ausgegangen werden. Deshalb muss der finanzielle Ausgleich des Ausfalls von Frauen wegen Mutterschutz, erweiterten Mutterschutz und Elternzeit, aber auch aufgrund von Arbeitsverboten in der Schwangerschaft (v.a. Medizinische, Technische und Naturwissenschaftliche Fakultät) nicht nur für Landesstellen, sondern auch für Drittmittelstellen, zu einer Selbstverständlichkeit werden, um die Gefahr einer Diskriminierung schon bei der Einstellung endgültig zu bannen. Die Frauenbeauftragten fordern deshalb eine dauerhafte Verankerung dieses Ausgleichs jenseits der neuen Zielvereinbarungen.

Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit. Das sollte ebenso für Drittmittel-Beschäftigte gelten, um auch bei diesen Stellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.

Die Frauenbeauftragten nehmen zur Kenntnis, dass die FAU sich derzeit nicht in der Lage sieht, diese Überbrückungen für Drittmittelstellen zu finanzieren. Gleichwohl fordern die Frauenbeauftragten die Universitätsleitung auf, nach Lösungen zu suchen und auch entsprechend politisch aktiv zu werden.

Prioritär liegt das Augenmerk auf folgenden Aspekten:

1. Vertretung während der Mutterschutzzeit sowohl für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen als auch für verbeamtete Mitarbeiterinnen und Professorinnen im ihrer Stelle entsprechenden Umfang.
2. Finanzierung der Weiterbeschäftigung einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters nach ihrer/seiner Rückkehr aus der Elternzeit, bei vorheriger Anstellung in einem beendeten Drittmittelprojekt.
3. Bereitstellung einer technischen Assistenz während des erweiterten Mutterschutzes bzw. der Schwangerschaft von Mitarbeiterinnen in den technischen, naturwissenschaftlichen und medizinischen Fächern.

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen. Die in dieser Zielvereinbarung vereinbarten Maßnahmen werden durch die am 07.06.2017 durch die UL erfolgte Verabschiedung von überarbeiteten Richtlinien zum Headhunting von Professorinnen unterstützt.

Gastprofessur

Die an vier Fakultäten rotierende Gastprofessur nutzt die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen, um insbesondere weibliche Nachwuchskräfte für die wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Die Maßnahme ist für beide Seiten, die FAU und die Gastprofessorin, sehr attraktiv und wird fortgeführt.

Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU

Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung umgesetzter Maßnahmen. Die FAU verfügt über ein von der Universitätsleitung beschlossenes „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“ (vgl. UL_626_140723_Prot, Punkt 3.4), das die Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring) sowie die Evaluation des Berufungsleitfadens festlegt. Als ergänzende Maßnahme wird die Evaluation des proaktiven Headhuntings aufgenommen. Für die Gesamtlaufzeit 2018-2022 belaufen sich die Kosten pro Fakultät auf 1 100 €.

Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Gleichstellungsziele

Regelmäßige Informationen über Geschlechtergerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an der FAU erhöhen die Sichtbarkeit der Frauenförderung und sensibilisieren für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Die Gleichstellungsmaßnahmen und der Stand der Umsetzung der Gleichstellungsziele werden in relevanten Gremien regelmäßig vorgestellt (Kommission Chancengleichheit, Departmentgremien, Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, Senat, EUL, UL) und in Form von Newslettern zugänglich gemacht.

Zielzahlen für den Mittelbau

Zielzahlen sind ein wichtiges Planungsinstrument der Zielvereinbarungen. Zielzahlen für alle Besoldungsgruppen für das unbefristete wissenschaftliche Personal, insbesondere für die Besoldungsgruppen A13-A15 (bzw. die entsprechenden Stellenäquivalente in der Medizinischen Fakultät) sowie – je nach Fakultät – für W1-Professuren, unterstützen die Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau. Sie werden in die fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen aufgenommen. Verstetigungs- und Beförderungsprozesse werden gendergerecht und transparent gestaltet.

Gender in Forschung und Lehre

Die FAU unterstützt die Etablierung von Strukturen zur institutionellen Verankerung von Genderforschung und –lehre mit der Einrichtung und Förderung des Interdisziplinären Zentrums Gender Differenz Diversität (IZGDD/Gründung Februar 2017). Das Zentrum soll langfristig durch die Etablierung einer weiteren Genderprofessur unterstützt werden. Diese soll in die Strukturentwicklungsplanung einer Fakultät, vorzugsweise der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, aufgenommen werden.

Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Karriereplanung potenzieller weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen wird durch die ARIADNE-Mentoringprogramme gefördert. ARIADNE fördert potenzialreiche und für eine Hochschullaufbahn motivierte Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen mit dem Ziel, Frauen bei der wissenschaftlichen Weiterqualifikation und bei der Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen. Die Programme wirken dem geringer werdenden Frauenanteil beim Übertritt in die jeweils nächsthöhere Qualifizierungsstufe entgegen.

IV. Ermittlungsmodell – Erläuterung zur Ermittlung der Zielzahlen

Im Rahmen der Zielvereinbarungen sind die angestrebten Frauenanteile auf den Karrierestufen des Studiums, der Promotion, der Habilitation, sowie des Mittelbaus (A13–A15), der W1-Professur, der W2-Professur sowie der W3-Professur für das Jahr 2022 fakultätsspezifisch formuliert.

Die Ermittlung der Zielzahlen setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

Ausgangspunkt ist der Vergleich der Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen im Bezugszeitraum 2013-2015 (aktuelle Frauenanteile) sowie die Zielzahlen der auslaufenden Zielvereinbarungen für 2017. Anhand dieser spezifischen Vergleichszahlen lassen sich für die Fakultäten sowohl Erfolge als auch bestehende Problemfelder im Sinne einer Leaky Pipeline ermitteln. Entsprechend dienen diese Werte als Grundlage für die Formulierung der Zielzahlen 2022.

Für die Festlegung der Zielzahlen wird auf den Karrierestufen, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, nach dem Kaskadenmodell als Bezugsgröße der Anteil der Frauen in der jeweils niedrigeren Stufe zugrunde gelegt. Auf Grundlage der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Stellenentwicklungen wird die Zielzahl dabei flexibel und individuell ermittelt, was sich auch im Verzicht auf einheitliche Steigerungsraten für die Karrierestufen widerspiegelt. Diese flexible Anwendung des Kaskadenmodells berücksichtigt die Gegebenheiten der jeweiligen Fakultät und trägt dazu bei, dass realistisch zu erreichende Zielzahlen formuliert werden.

Kostenübersicht Zielvereinbarungen 2018-2022

Gemäß UL-Beschluss vom 20.04.2016 wird ein Gesamtbudget **pro Jahr in Höhe von 650 000 €** in Aussicht gestellt. Diese Summe beinhaltet die TV-L E13-Stelle für die Projektkoordination und das Controlling der Zielvereinbarungen in Höhe von 70 000 € pro Jahr. An Mitteln werden den fünf Fakultäten demnach 580 000 € pro Jahr für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zur Verfügung gestellt.

Während der 5-jährigen Laufzeit der Zielvereinbarungen ergeben sich Änderungen hinsichtlich der Bedarfe und Chancen der Förderung von Frauen. Die Übertragbarkeit von Mitteln ermöglicht es, flexibel auf Bedarfsänderungen zu reagieren und Frauen dort zu fördern, wo eine Nachfrage besteht. Nicht abgerufene Mittel können innerhalb der bestehenden Zielvereinbarung der jeweiligen Fakultät nach Rücksprache mit der zuständigen Vizepräsidentin/dem zuständigen Vizepräsidenten und der Haushaltsabteilung auf bereits existierende Maßnahmen oder auf überzeugende neu konzipierte Maßnahmen übertragen werden.

Ebenso ist es unter der Voraussetzung, dass das Haushaltsjahr eingehalten wird, erlaubt, eine Kostenart um bis zu 20 % zu überschreiten, wenn die Überschreitung bei anderen Kostenarten in gleicher Höhe ausgeglichen wird. So ist ein Übertrag von z. B. Personal- auf Sachmittel von bis zu 20 % möglich. Die Mittelübertragung muss vorher mit der Projektkoordination im Büro für Gender und Diversity abgestimmt werden.

Finanzplanung Maßnahmenpakete der Fakultäten

Handlungsfelder	Fakultät	Kosten/pro Jahr	Kosten 2018-2022
TV-L E13 Stelle 100 % Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen	fakultätsübergreifend	70 000 €	350 000 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Medizinische Fakultät	107 140 €	535 700 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Naturwissenschaftliche Fakultät	118 520 €	592 600 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Technische Fakultät	117 300 €	586 500 €

Zielvereinbarungen 2018-2022

zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
zwischen der Universitätsleitung
und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen
Fakultät
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Inhalt

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU	12	
<i>Rahmenbedingung 1:</i>	Amt der Frauenbeauftragten..... 14	
<i>Rahmenbedingung 2:</i>	Öffentlichkeitsarbeit	15
<i>Rahmenbedingung 3:</i>	Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	16
<i>Rahmenbedingung 4:</i>	Familienfreundlichkeit	17
<i>Rahmenbedingung 5:</i>	Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	18
<i>Rahmenbedingung 6:</i>	Gastprofessur	19
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 1:</i>	Reduktion von Stellensperren bei der Anstellung einer Wissenschaftlerin am Fachbereich Rechtswissenschaft.....	20
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 2:</i>	Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	21
<i>Personelle Fördermaßnahme 1:</i>	Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das ARIADNEReWi Mentoring-Programm	22
<i>Personelle Fördermaßnahme 2:</i>	Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	24
<i>Personelle Fördermaßnahme 3:</i>	Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen	25
<i>Personelle Fördermaßnahme 4:</i>	Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	26
Finanztabelle	27	
Unterzeichnung	28	

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU

- Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:
- den **Anteil der Promotionen von Frauen** an der Fakultät von 34 % (Mittel aus 2013-2015) **bis 2022 auf 40 %** zu erhöhen
 - den **Anteil der Habilitationen von Frauen** an der Fakultät von 0 % (Mittel aus 2013-2015) **bis 2022 auf 30 %** zu erhöhen
 - den **Frauenanteil bei den unbefristeten Beamtenstellen im Mittelbau (A 13-A 15)** von 25 % (2016) **bis 2022 auf 33 %** zu erhöhen
 - den **Frauenanteil an den W1-Professuren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften** von 50 % (01.04.2016) **bis 2022 bei 50 %** zu stabilisieren
 - den **Frauenanteil an den W2-Professuren der Fakultät** von 0 % (01.04.2016) **bis 2022 auf 33 %** erhöhen
 - den **Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Rechtswissenschaft** von 0 % (01.04.2016) **bis 2022 auf 10 %** zu erhöhen
 - den **Frauenanteil an den W2/W3-Professuren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften** von 24 % (01.04.2016) **bis 2022 auf 30 %** zu erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Amt der Frauen-beauftragten	Unterstützung durch eine Referentin/einen Referenten (0,25 TV-L E13) und studentische Hilfskräfte
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung fakultätsspezifischer umgesetzter Maßnahmen
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“
Gastprofessur	Rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Reduktion von Stellensperren bei der Anstellung einer Wissenschaftlerin	Verstärkung der Förderwirkung zur Besetzung von wissenschaftlichen Stellen mit Frauen im Fachbereich Rechtswissenschaften
Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen

Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein Mentoring- Programm	Individuelle Unterstützung von hochbegabten Frauen
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung besonders begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Teilnahme an Vorträgen/Kongressen
Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen	Prämierung besonders förderwürdiger Promotions- und Habilitationsvorhaben
Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seminarprogramm für Promovendinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen

Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen

Rahmenbedingung 1: **Amt der Frauenbeauftragten**

Die Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche werden in Bezug auf die Ausübung ihres Amtes – Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen – entlastet durch personelle Ressourcen für eine gemeinsame Referentin/einen gemeinsamen Referenten (0,25 TV-L E13) sowie für studentische Hilfskräfte mit insgesamt 20 Stunden/Woche, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz	Die Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche werden durch eine gemeinsame Referentin/ Referenten (0,25 TV-L E13) bei der Koordination, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen (Tagungsförderung, Gastvorträge, Marketing, Workshops etc.) unterstützt. Weiterhin werden Mittel für studentische Hilfskräfte mit einem Stundenkontingent von insgesamt 20 h/Woche zur Verfügung gestellt, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Da das Amt der Frauenbeauftragten an bayerischen Hochschulen ein Ehrenamt ist, wird durch diese personelle Unterstützung das Ehrenamt entsprechend wertgeschätzt. Zudem wird die Frauenbeauftragte durch die Referentin/den Referenten sowie durch die studentischen Hilfskräfte in ihrer Arbeit unterstützt. Die Erfahrungen der aktuellen Zielvereinbarungen zeigen, dass diese Maßnahme die Frauenbeauftragten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entlastet und daher für die erfolgreiche Arbeit der Frauenbeauftragten weiterhin unabdingbar ist.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der ReWi-Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe einer Stelle 0,25 TV-L E13 (17 500 €/Jahr), Hilfskraftmittel in Höhe von ca. 11 500 €/Jahr
Erfolgskriterien	Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv durch die Frauenbeauftragten begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Rahmenbedingung 2: **Öffentlichkeitsarbeit**

Um die Frauenfördermaßnahmen der Fakultät über Marketingmaterialien sowie alle weiteren zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle zielgruppenspezifisch bekannt machen zu können, stellt die Universitätsleitung hierfür ein Budget zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartnern sowie Verantwortlichen und weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Um eine größtmögliche Akzeptanz der Maßnahmen zur Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen zu erreichen, ist das Wissen darum notwendige Voraussetzung. Daher werden für die Bekanntmachung der Fördermaßnahmen sowie für die Verbreitung wichtiger Informationen verschiedene Marketingstrategien eingesetzt. Neben dem Druck von Informationsbroschüren und Plakaten (z. B. zur Bewerbung des Fakultätsfrauenpreises) muss die eigene Homepage weiterhin gehostet und gepflegt werden. Für die Erstellung und den Druck von Printprodukten sowie für Hostinggebühren ist diese Fördermaßnahme vorgesehen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Erstellungs-, Druck-, sowie Hostinggebühren in Höhe von insgesamt 2 500 € für die gesamte Laufzeit (übertragbare Mittel)
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Frauenbeauftragte, deren Referentin/Referent und ZV-Projekt-koordination

Rahmenbedingung 3:

Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU

Die Fakultät verpflichtet sich im Rahmen der Zielvereinbarungen dazu, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig zu veröffentlichen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zur Messung der Effektivität der Maßnahmen bedarf es zusätzlich zu den vorliegenden Daten (Abrechnungen, Rückmeldung der Verantwortlichen) einer Erhebung, inwieweit die einzelnen Maßnahmen einerseits die tatsächlichen Defizite der Frauenförderung wirksam und umfassend angehen und sie andererseits bei den verschiedenen Zielgruppen bekannt sind und wie sie durch diese (ein)geschätzt werden.
Handlungsansatz	Das Evaluationskonzept (siehe unten) umfasst Maßnahmen der Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring), der summativen sowie der formativen Evaluation. Durch das Monitoring wird die Nutzung der Gleichstellungsmaßnahmen systematisch beobachtet und erfasst. Für einzelne Maßnahmen, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, wird unter wissenschaftlicher Begleitung eine qualitative oder quantitative Evaluation durchgeführt.
Zielgruppe	Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FAU
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vgl. „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“. Das Konzept wurde am 23. Juli 2014 zustimmend von der UL zur Kenntnis genommen (vgl. UL_626_140723_Prot, Punkt 3.4).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung, Frauenbeauftragte
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Anteilig 1 100 € für die summative Evaluation des proaktiven Headhunting
Erfolgskriterien	Ansatzpunkte zur fortlaufenden Verbesserung der Fördermaßnahmen, Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Zielvereinbarungen
Vernetzung	Universitätsleitung, Evaluationsteam, Frauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination

Rahmenbedingung 4: **Familienfreundlichkeit**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität
Handlungsansatz	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bzw. bei Berufungen

Rahmenbedingung 5:

Qualitätssicherung im Berufungsverfahren

Die Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung der Richtlinien des am 23.06.2017 von der Universitätsleitung verabschiedeten „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren
Handlungsansatz	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts
Zielgruppe	Mitglieder von Berufungskommissionen, Professorinnen und Professoren
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin bzw. dem Dekan
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Für Findungssymposien und Headhunting im Rahmen von Berufungsverfahren stehen allen Fakultäten beim Kanzler auf Antrag Mittel zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren
Vernetzung	Fakultätsrat, Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordination

Rahmenbedingung 6: Gastprofessur

Eine rotierende Gastprofessur an vier Fakultäten soll zum einen die Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen stärken sowie zur weiblichen Nachwuchsförderung beitragen, zum anderen die Wissenschaftskarriere von promovierten und habilitierten Frauen durch Eingliederung in den Universitätsbetrieb fördern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Eingliederung einer habilitierten oder promovierten Wissenschaftlerin in den allgemeinen Lehrbetrieb, Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
Handlungsansatz	Jeweils im Sommer lehrt eine ausgewählte Frau für ein Semester (6 Monate) insbesondere in den Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Lehrinhalte müssen sich nicht auf das Thema Gender beziehen, jedoch soll die Gastprofessorin durch Lehrtätigkeit im zentralen Curriculum weitreichend präsent sein und junge Frauen im Sinne von Nachwuchsförderung coachen.
Zielgruppe	Promovierte und habilitierte Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Mitglieder der Fakultät schlagen eine Gastprofessorin vor. Die ausgewählte Wissenschaftlerin erhält dann eine Gastprofessur für ein Semester und dient damit als Role-Model für Nachwuchswissenschaftlerinnen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme
Verantwortliche	Fakultätsrat und Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	W2 Professur ca. 5 506 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate) W3 Professur ca. 6 474 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate) 11 250 €/Jahr (Laufzeit vier Jahre)
Erfolgskriterien	Erhöhung des Anteils von Frauen, die eine Wissenschaftskarriere in Betracht ziehen, Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Fakultätsrat, Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordination

Strukturelle Fördermaßnahme 1: Reduktion von Stellensperren bei der Anstellung einer Wissenschaftlerin am Fachbereich Rechtswissenschaft

Die Universitätsleitung setzt den Lehrstühlen des Fachbereichs Rechtswissenschaft einen Anreiz, verstärkt weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beschäftigen, indem sie bei Anstellung derselben oder bei der Aufstockung der Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin die Stellensperre um zwei Monate reduziert. Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation, um die Wirksamkeit der Maßnahme zu überprüfen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Besetzung von wissenschaftlichen Stellen im Fachbereich Rechtswissenschaft mit Frauen
Handlungsansatz	Reduktion der Stellensperren um zwei Monate bei Einstellung einer Nachwuchswissenschaftlerin oder Aufstockung der Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin; Zwischenevaluation nach zwei Jahren, um die Wirksamkeit der Maßnahme zu überprüfen
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen des Fachbereichs Rechtswissenschaft
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Bei der Einstellung oder bei der Aufstockung der Stelle einer Nachwuchswissenschaftlerin wird die Stellensperre um zwei Monate reduziert.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Geringe Bekanntheit
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe von ca. 2 000 € pro Jahr (jährliche Übertragbarkeit)
Erfolgskriterien	Signifikante Inanspruchnahme
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit Lehrstühlen und Frauenbeauftragten des Fachbereichs Rechtswissenschaft

Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gastvorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bietet Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, hochkarätige Wissenschaftlerinnen und deren Forschung bzw. Karrierewege zu präsentieren und damit die Studentinnen und Mitarbeiterinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen als Vorbild für Studentinnen und Mitarbeiterinnen mit dem Ziel, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft zu binden.
Handlungsansatz	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren. Informationsveranstaltungen sollen z. B. relevante Fachnetzwerke in den einzelnen Fachbereichen und deren Bedeutung für die Wissenschaftskarriere vorstellen. Insgesamt können jährlich bis zu 500 € als Vortragshonorar für Vorträge von exzellenten Wissenschaftlerinnen bei der Frauenbeauftragten beantragt werden.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren. Diese dienen als Role-Model und zeigen damit den Nachwuchswissenschaftlerinnen, dass auch Frauen in den oberen wissenschaftlichen Karrierestufen selbstverständlich sind.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät bzw. deren Referentin/Referent
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	500 € pro Jahr und Fachbereich für Vorträge (ausländischer) Gastwissenschaftlerinnen (jährliche Übertragbarkeit der Mittel)
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte bzw. deren Referentin/Referent und ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 1:

Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das ARIADNereWi Mentoring-Programm

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät begleitet und fördert – nach dem Vorbild der an den anderen Fakultäten bereits etablierten ARIADNE-Programme und in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity der Universität – gezielt besonders begabte Frauen im Rahmen eines Mentoring-Programms. Ziel ist es, besonders qualifizierte und leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen – im Fachbereich Rechtswissenschaft Studentinnen in der Endphase des Studiums bis zu Habilitandinnen, im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften Doktorandinnen bis Habilitandinnen – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft individuell in ihrer Karriereentwicklung, ergänzt durch ein teilweise fachbereichsübergreifendes, teilweise fachbereichsspezifisches Rahmenprogramm, zu unterstützen und miteinander zu vernetzen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Sehr geringer Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Karriere; Förderung von Frauen besonders in Fächern und auf Qualifikationsstufen, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist.
Handlungsansatz	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch ein fakultätsweites Mentoring-Programm gefördert. Rahmenprogramm: Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen, Netzwerktreffen, zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Das Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Durchlaufen des mehrstufigen Auswahlverfahrens eine individuelle Mentoring-Beratung durch eine laubbahnerfahrene Person (Professorin oder Professor). Gekoppelt ist das Programm mit Seminaren zu karriererelevanten Themen, durch die die Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre persönlichen und überfachlichen Kompetenzen weiterentwickeln. Netzwerktreffen fördern darüber hinaus den Austausch und Erfahrungstransfer. Ein Programmdurchgang dauert 18 Monate und fördert 18 bis 23 Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die fachlich-konzeptionelle Steuerung des Programms, die stetige Weiterentwicklung des Angebots entsprechend den sich wandelnden Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs sowie die aufwändigen Qualitätssicherungsmaßnahmen sind durch eine qualifizierte, erfahrene Programmkoordination gewährleistet. Diese ist grundlegend für die Sicherung der Förderleistung der Maßnahme insgesamt. Der erste Durchgang (Frühjahr 2015 bis Herbst 2016) mit 23 Mentees wurde von den Mentees durchwegs positiv bewertet. Der zweite Durchgang startete im Frühjahr 2015 und endet im Herbst 2017.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringes Teilnahmeinteresse

Verantwortliche	Mentoring-Projektkoordination in Kooperation mit der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten und den Frauenbeauftragten der beiden Fachbereiche (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	50 000 € pro Jahr inkl. Sach- und Personalkosten (0,5 TV-L E13-Stelle: 35 000 €)
Erfolgskriterien	Das Projekt ist in der Fakultät anerkannt, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gefördert. Es besteht ein deutliches Nachfrageinteresse in der Zielgruppe
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Frauenbeauftragte der Fachbereiche mit Mentoring-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 2:

Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät fördert herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen, indem sie diese zu einer Teilnahme an wissenschaftlichen Vorträgen bzw. Kongressen motiviert sowie Tagungsreisen – gestuft nach Status und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerin – bezuschusst.

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Vorträgen/Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme an Vorträgen bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie – gestuft nach Status und Reiseziel – bezuschusst. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben unter Berücksichtigung der Richtlinien zur Beantragung einer Tagungsförderung eine Bewerbung einzureichen. Die/der Fakultätsfrauenbeauftragte überprüft den Antrag auf Förderungswürdigkeit und leitet diesen dann an das Büro für Gender und Diversity weiter. Dort wird unter Berücksichtigung der Antragsrichtlinien und des Reiseziels die Fördersumme festgesetzt. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise der Fakultätsfrauenbeauftragten einen Erfahrungsbericht vor. Die Erfahrungen der aktuellen Zielvereinbarungen zeigen, dass diese Maßnahme sehr gut angenommen wird, da die bereitgestellten Mittel in den letzten Jahre bereits im Mai bzw. Juni des jeweiligen Jahres aufgebraucht waren, weshalb eine Aufstockung der Gelder notwendig ist.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordination
Zeitrahmen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	14 000 € pro Jahr (2018-2021) bzw. 13 000 € (2022) zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern (Konditionen gemäß der Förderrichtlinien: Wahrnehmung günstiger Reise- und Unterbringungsmöglichkeiten, Erstattung von Tagungsgebühren, nicht aber von Tagegeldern, Stufung der Förderhöchstbeträge nach Status und Reiseziel; s. Richtlinien zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen).
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 3:

Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät prämiert hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderwürdige Promotions- und Habilitationsvorhaben, indem sie pro Jahr und Fachbereich als Preis Sachmittel zur Finanzierung des Promotions- bzw. Habilitationsprojektes vergibt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Förderung von hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz	Es werden pro Jahr und Fachbereich eine oder mehrere Preisträgerinnen ausgezeichnet. Der Fakultätsfrauenpreis (5 000 € Sachmittel pro Fachbereich) dient zur freien Verwendung im Rahmen der Zweckbindung. Die Preisträgerinnen legen nach Abschluss der Förderperiode den Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Bewerben können sich Doktorandinnen und Habilitandinnen der Fakultät. Neben den üblichen Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf, Zeugniskopien) ist eine aussagekräftige Projektskizze beizufügen. Diese enthält auf 5 bis 15 Seiten Aussagen über die Thematik des Dissertations-bzw. Habilitationsprojektes, die gewählte Herangehensweise, den Stand der eigenen Arbeiten, eine (Arbeits-)Gliederung sowie einen Zeitplan. Außerdem ist der Bewerbung ein Votum der Betreuerin/des Betreuers beizufügen, in dem die Förderwürdigkeit von Person und Projekt der Bewerberin begutachtet wird. Eine Vergabekommission, bestehend aus den Frauenbeauftragten, Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (zu gleichen Teilen aus beiden Fachbereichen), entscheidet, wer den Preis erhält.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme
Verantwortliche	Vergabekommission für den Fakultätsfrauenpreis der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe von 5 000 € pro Jahr und Fachbereich (gesamt: 10 000 € pro Jahr)
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, erfolgreiche Evaluierung der Erfahrungsberichte
Vernetzung	Kommission zur Vergabe der Frauenförderpreise mit Fakultätsfrauenbeauftragten, der ZV-Projektkoordination und dem Dekanat

Personelle Fördermaßnahme 4:

Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Programm richtet sich an Promovendinnen, an Postdoktorandinnen und Habilitandinnen beider Fachbereiche, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Anteil von Frauen in der Wissenschaft, Förderung von Frauen besonders in Fächern, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist
Handlungsansatz	Zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops und die Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen zu vertiefen; Vernetzung der Wissenschaftlerinnen durch Informationsveranstaltungen
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten die Möglichkeit, karriere-relevante Workshops zu besuchen, um damit wichtige Fähigkeiten für ihre wissenschaftliche Laufbahn zu erlernen. Pro Semester soll ein Workshop abwechselnd an beiden Fakultätsstandorten angeboten werden.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Niedriger Bekanntheitsgrad und geringe Teilnahme
Verantwortliche	Referentin/Referent der Frauenbeauftragten sowie die Frauenbeauftragten der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	3 000 € pro Jahr
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme am Seminarangebot und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Finanztabelle

Zielvereinbarungen 2018-2022 zwischen der Universitätsleitung und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



Gesamtsumme der Gelder 2018-2022	592.600 €
----------------------------------	-----------

Durchschnittssumme/Jahr	118.520 €
2018- 2021 Summe/Jahr	120.970 €
2022 Summe/Jahr	108.720 €

	Personalkosten
	Sachkosten

Fakultätspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamtsumme
Amt der Frauenbeauftragten	Referent/in (0,25 TV-L E13)	17.500 €	17.500 €	17.500 €	17.500 €	17.500 €	87.500 €
	Hilfskraftmittel	11.500 €	11.500 €	11.500 €	11.500 €	11.500 €	57.500 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	500 €	500 €	500 €	500 €	500 €	2.500 €
Evaluation der Maßnahmen	Erfolgsmessung	220 €	220 €	220 €	220 €	220 €	1.100 €
Familienfreundlichkeit	Mutterschutzvertretung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Qualitätssicherung in Berufungen	Leitfaden, Findungssymposien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gastprofessur	Vorbildfunktion	11.250 €	11.250 €	11.250 €	11.250 €	0 €	45.000 €
		40.970 €	40.970 €	40.970 €	40.970 €	29.720 €	193.600 €

Fakultätspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamtsumme
Reduktion Stellensperren	nur Rechtswissenschaften	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
Gastvorträge	role model	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	1.000 €	5.000 €
		3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	15.000 €

Fakultätspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		Vorschlag 2018-2022					
Handlungsfelder	Spezifizierung	2018	2019	2020	2021	2022	Gesamtsumme
ARIADNereWi Mentoring	Koordinator/in (0,5 TV-L E13)	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	175.000 €
	Sachmittel	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	75.000 €
Tagungsförderung	finanzielle Unterstützung	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	13.000 €	69.000 €
Fakultätsfrauenpreis	Sachmittel	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	50.000 €
Seminarprogramm	Workshops	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	15.000 €
		77.000 €	77.000 €	77.000 €	77.000 €	76.000 €	384.000 €

Unterzeichnung

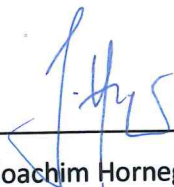
Die Fakultät verpflichtet sich gegenüber der Universitätsleitung, auf allen Qualifikationsebenen dafür Sorge zu tragen, dass der Anteil von Frauen entsprechend der vorab aufgeführten Vereinbarungen steigt.
Die Universitätsleitung stellt die vorab aufgeführten Mittel bereit.

Erlangen, den 08. November 2017



Prof. Dr. Hans Kudlich

Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger

Präsident der Friedrich -Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

