



Februar 2011



**ZWISCHENBERICHT  
der Friedrich-Alexander-Universität  
zur Umsetzung der  
Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards**





# **ZWISCHENBERICHT der Friedrich-Alexander-Universität zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**

## **HINWEISE ZUR ERSTELLUNG DES BERICHTS**

### **Abkürzungsverzeichnis**

FA	Finanzielle Ausstattung
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FFW	Förderverein Familie und Wissenschaft e. V.
PA	Personelle Ausstattung
SHK	Studentische Hilfskraft
STMWFK	Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
UL	Universitätsleitung
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
WMA	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
ZV	Zielvereinbarungen
ZVFAK	Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft
ZVFAK 2013	für 2013 geplante modifizierte Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft
ZVDFG	Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und der DFG (2009)

## **Vorwort**

Die FAU ist eine der wenigen Volluniversitäten in Deutschland, die gleichzeitig über eine Technische Fakultät verfügen. Sie weist nach den gängigen Kriterien mit rund 14.000 Studierenden in der Technischen, der Medizinischen und der Naturwissenschaftlichen Fakultät die Eigenschaften und die Größe einer Technischen Universität auf, geht aber mit weiteren 15.000 Studierenden ihrer Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie noch weit darüber hinaus. Die Spannweite von den MINT-Fächern über die Geistes- und Sozialwissenschaften bis hin zur Lehrer- und Lehrerinnenbildung stellt eine besondere Herausforderung bei den Gleichstellungsbemühungen der FAU dar.

# **A) STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS**

## **1. IMPLEMENTIERUNG IN INTERNE STRUKTUREN UND PROZESSE**

Die in dem Gleichstellungskonzept der Universität von 2011 verankerten und in diesem Zwischenbericht dargelegten Zielsetzungen und -zahlen, Maßnahmen und Zukunftsperspektiven wurden in den zentralen und dezentralen Gremien der FAU diskutiert. Die Grundideen wurden vornehmlich im Rahmen der an der Universitätsleitung (UL) angesiedelten AG Chancengleichheit entwickelt. In Gesprächen mit den Departments, den Fakultäten und der UL wurden sie in enger Abstimmung konkretisiert und auf Fachbereichs-, Fakultäts- und Universitätsbedürfnisse hin ausformuliert, ergänzt bzw. modifiziert. Die neuen Maßnahmen wurden in zentralen und dezentralen Strategie- und Steuerungsgremien der FAU vorgestellt. Der vorliegende Zwischenbericht wurde von der Universitätsleitung am 10.02.2011 verabschiedet.

### **1.1. Verankerung auf Leitungsebene**

#### **1.1.1. BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN**

##### **1.1.1.1 Vizepräsidentin/Vizepräsident für Lehre, Studium und Gleichstellung (2010)**

Mit der Erweiterung des Aufgabenbereiches der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten für Lehre und Studium um die Aufgabe der Gleichstellung wurde die Zuständigkeit für Fragen der Gleichstellung im Jahre 2010 stärker als bisher in der Universitätsleitung verankert. Als Mitglied der Universitätsleitung wirkt die Vizepräsidentin/der Vizepräsident für Lehre, Studium und Gleichstellung auf der strategischen Ebene in Kooperation mit der AG Chancengleichheit und den Frauenbeauftragten der Universität im Sinne der Gleichstellung. Sie/Er ist ständige/r Ansprechpartnerin/-partner für den Aufgabenbereich Gleichstellung sowie Repräsentantin/Repräsentanten des Themas nach außen.

##### **1.1.1.2 AG Chancengleichheit (2003)**

Mit dem Ziel der Umsetzung des Konzeptes des Gender Mainstreaming an der FAU wurde im Jahr 2003 seitens der UL die Projektgruppe „AG Chancengleichheit“ eingerichtet. Den Vorsitz dieser mit Mitgliedern der UL, der Professorenschaft, der Studierenden- und Mittelbauvertretung, der Universitätsverwaltung, des Familienservice sowie den Frauen- und den Gleichstellungsbeauftragten besetzten Arbeitsgruppe hat der Kanzler der Universität inne. Die Aufgabe der AG Chancengleichheit 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 UL und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft (ZVFAK), der Zertifizierung des „audits familiengerechte hochschule“ und des „Fördervereins Familie und Wissenschaft e.V.“ (FFW) ist die AG Wegbereiterin einer Vielzahl der unten genannten Maßnahmen und Projekte. Bei ihrer Arbeit orientiert sich die AG Chancengleichheit u.a. am „Instrumentenkasten zur Umsetzung forschungsorientierter Gleichstellungsstandards“ der DFG.

##### **1.1.1.3 Leitbild der Universität (2009)**

Das Leitbild der Universität formuliert dezidiert: „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.“

##### **1.1.1.4 Das Gleichstellungskonzept der Universität Erlangen-Nürnberg (ZVDFG 2011)**

Das Gleichstellungskonzept der FAU wurde auf der Basis der Gleichstellungsstandards der DFG völlig neu überarbeitet. Mit einer Laufzeit von 5 Jahren bündelt es alle gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Perspektiven der Universität: Das Gleichstellungskonzept 2011 zeigt so die strategische Ausrichtung und strukturelle Einbindung der Gleichstellung als Bestandteil des Leitbildes der FAU und dient der verbindlichen Fixierung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen sowie deren interner und externer Vermittlung.

### 1.1.1.5 Das Büro der Frauenbeauftragten der FAU (1989)

Dem Büro der Frauenbeauftragten 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.

PA:	Leitung: 1 WMA TV-L E 15; Sekretariat: 1 ½ Stellen TV-L E 6; 2 WHK, 10 SHK aus Projektmitteln finanziert <sup>1</sup> : Koordination Zielvereinbarungen: 1 WMA TV-L E 14, Koordination der Mentoring-Programme: 3 halbe TV-L E 13, Referentin der Frauenbeauftragten der Phil Fak: 1 TV-L E 13, Familienservice: 1 Stelle TV-L E 13, 1 WHK
FA:	pro Jahr ca. 70.000,- Euro

### 1.1.2 BEREITS BESCHLOSSENE MASSNAHMEN

Die Universitätsleitung richtet eine Stabsstelle „Strategisches Gender- und Diversity Management und Controlling“ ein. Die Stabsstelle soll für die Vorbereitung von strategischen Entscheidungen der Universitätsleitung in Fragen der Gender- und Diversitypolitik zuständig sein.

## 1.2. Beteiligung der Fakultäten, Frauenbeauftragten und Gremien der FAU

### 1.2.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

#### 1.2.1.1 Beteiligung der Fakultäten im Rahmen der Gleichstellungspolitik (2005)

Bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen werden „Top down“- und „Bottom up“-Prozesse miteinander verzahnt. Der Prozess der Konzeption, der Festlegung von Zielvorgaben, deren Implementierung und Evaluation wird in ständigem Austausch der Prozessbegleiter/innen mit den Dekaninnen/Dekanen, den Frauenbeauftragten und den Professorinnen/Professoren der Fakultäten gestaltet. Im Anschluss werden die Ergebnisse im Fakultätsrat und in der UL beschlossen. Durch die enge Abstimmung auf die Bedürfnisse einzelner Fachbereiche soll zum einen die Identifikation und Akzeptanz und zum anderen die effiziente Durchführung und Wirksamkeit der Maßnahmen sichergestellt werden.

#### 1.2.1.2 Kooperation der Frauenbeauftragten mit den Kollegialorganen und Gremien (2007)

Die Rechte der Frauenbeauftragten nach dem BayHSchG sind in der Grundordnung der FAU näher konkretisiert. Soweit nach Auffassung der Frauenbeauftragten „der Verdacht eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit oder einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen Lehrpersonen oder weiblichen Studierenden“ besteht, sind die zuständigen Gremien verpflichtet, auf Antrag, „den Gegenstand (...) zu behandeln“. Außerdem soll die Frauenbeauftragte „in allen Angelegenheiten, die ihre unmittelbaren Aufgaben betreffen, frühzeitig beteiligt werden“.

#### 1.2.1.3 Das Gremium der Frauenbeauftragten (2007)

Gemäß der Grundordnung (§ 22) bilden die Frauenbeauftragten der FAU (**3 Universitäts-, 5 Fakultätsfrauenbeauftragte und deren 32 Vertreterinnen/Vertreter in den Departments**) „zur Koordinierung ihrer Tätigkeit und zur gegenseitigen Information unter dem Vorsitz der Frauenbeauftragten der Universität das Gremium der Frauenbeauftragten“, das mindestens einmal im Semester zum Wissens- und Erfahrungsaustausch zusammentritt.

### 1.2.2 BEREITS BESCHLOSSENE MASSNAHMEN (2011)

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

## 1.3. Kooperation mit etablierten Kompetenzträgerinnen/-trägern als integrativer Prozess

### 1.3.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

#### 1.3.1.1 Kooperation mit der UL und Trägerinnen/Trägern von Genderkompetenz im Rahmen der AG Chancengleichheit (2003)

<sup>1</sup> Das Personal für die genannten Projekte ist strukturell am Büro der Frauenbeauftragten angebunden und wird deshalb der Vollständigkeit halber an dieser Stelle genannt. Die entsprechenden Mittel werden jedoch unter den jeweiligen Projektpunkten aufgelistet.

In der AG Chancengleichheit werden mit der Vizepräsidentin für Gleichstellung und dem Kanzler als Vorsitzendem gleichstellungsbezogene Strategien mit den Frauenbeauftragten, engagierten Professorinnen/Professoren aller Fakultäten, der Studierendenvertretung und zentralen Mitgliedern der Verwaltung in enger Kooperation diskutiert und dadurch Entscheidungsprozesse durch Integration aller relevanten Entscheidungsinstanzen beschleunigt.

#### **1.3.1.2 Information und Zusammenarbeit im Rahmen der Strategiesitzungen der UL (2007)**

Zu den Strategiesitzungen der UL mit den Fakultäten werden die Frauenbeauftragten sowie die Koordinatorinnen der Gleichstellungsprojekte eingeladen, um zeitnah über aktuelle Themen und Maßnahmen der Gleichstellung zu informieren und neue Ideen mit der UL, den Dekaninnen/Dekanen, den Departmentvertretungen sowie den Studierenden zu diskutieren.

#### **1.3.1.3 Jährliche Treffen der Professorinnen der FAU (2008)**

Als weitere Vernetzungs- und Austauschmöglichkeit dient das jährliche Treffen aller Professorinnen der FAU, zu dem die Vizepräsidentin für Gleichstellung und die Universitätsfrauenbeauftragte einladen.

### **1.3.2 BEREITS BESCHLOSSENE MASSNAHMEN**

#### **Genderforschung (2010)**

Nach dem Beschluss der AG Chancengleichheit werden in den neuen ZVFAK 2013 zwei Lehraufträge zur Genderforschung verankert, deren Ziel die kontinuierliche Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen auf der Basis neuester Forschungserkenntnisse ist.

### **1.4. Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung an der FAU**

#### **1.4.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN**

##### **1.4.1.1 Zielvereinbarungen der FAU zur Förderung der Gleichstellung**

###### **1.4.1.1.1 Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (STMWFK 2006 und 2009)**

In den STMWFK 2006 und 2009 stellt die FAU „die Frauenförderung als ein integrales Ziel ihrer strategischen Planung“ heraus. Schwerpunkt ist „die Steigerung des Wissenschaftlerinnen-Anteils“ vor allem über ZV zur Erhöhung des Frauenanteils und den Ausbau der Kinderbetreuung. Im Rahmen des Innovationsbündnisses mit dem STMWFK 2009 wurde die „verstärkte Frauenförderung“ festgeschrieben.

###### **1.4.1.1.2 Zielvereinbarungen audit familiengerechte hochschule (2008)**

Seit 2008 trägt die FAU das Grundzertifikat *audit familiengerechte hochschule* (berufundfamilie gGmbH). Die Universität möchte in der Wahrnehmung ihres gesellschaftspolitischen Auftrages der Förderung der Gleichstellung die Balance zwischen Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie systematisch fördern. Die im Rahmen des *audits* festgelegten Zielformulierungen wurden in den vergangenen 3 Jahren umgesetzt. Auf dieser Basis erfolgt Anfang 2011 die Re-Auditierung.

###### **1.4.1.1.3 Zielvereinbarungen der UL mit den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung der Frauen in der Wissenschaft (ZVFAK 2005)**

Als eine der ersten Universitäten in Bayern hat die FAU fakultätsspezifische Vereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft abgeschlossen, die die spezifischen Belange von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen sowie die jeweilige Ausgangssituationen der Fakultäten berücksichtigen. Für diese ZVFAK erhielt die FAU 2008 vom Freistaat Bayern die Auszeichnung für das beste Universitätskonzept bei der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Aufgrund der Fakultätsstrukturreform wurden die bestehenden Zielvereinbarungen 2008 entsprechend der Interessen der Großfakultäten modifiziert. Die ZVFAK beinhalten neben frauenspezifischen Personalentwicklungs- und Förderprojekten noch zwei weitere wichtige Bestandteile: Zum einen werden Maßnahmen zur Verbesserung der strukturellen Gleichstellungsstandards festgelegt. Zum anderen zielen Maßnahmen wie die Erhöhung der Transparenz und der Genderkompetenz in den Berufungsausschüssen oder die Erhöhung der Führungs- und Beratungskompetenz der aktiven Mentorinnen und Mentoren im Rahmen der Mentoring-Programme auf die Entwicklung einer geschlechtergerechten FAU durch die Gendersensibilisierung.

#### **Zielformulierungen im Rahmen der ZVFAK**

Den Zielvereinbarungen liegt das sogenannte **Kaskadenmodell** als Praxisinstrument zu Grunde: Hier wurden jedoch nicht nur quantitative Fakten zugrundegelegt, sondern zusätzlich die jeweiligen strukturellen Rahmenbedingungen gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten analysiert, die letztendlich die Festlegung realistischer Zielzahlen mitbestimmt haben. Jede Fakultät setzt sich eigene – zumeist quantifizierte und damit messbare – Steigerungsquoten des Frauenanteils auf einer bestimmten Qualifikationsstufe. Diese fa-

kultätsspezifischen Ziele sind jeweils ausgerichtet an der direkt darunter liegenden Qualifikationsstufe. Folgende Ziele wurden beschlossen:

**Medizinische Fakultät (25. Mai 2007)**

- Anteil habilitierter Frauen von 17 (2004-2006) auf 25 % (2010-2012) und
- Professorinnenanteil von 7 (2006) auf 10 % (2012) zu erhöhen.

**Technische Fakultät (25. Mai 2007)**

- Studienanfängerinnenanteil bis 2012 von 18 auf 22 % und
- den Anteil promovierter Frauen von 12 (2004-2006) auf 20 % (2010-2012) zu erhöhen.

**Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie (30. Januar 2008)**

- Anteil promovierter Frauen 52 % (2004-2006) weiter zu steigern,
- Anteil habilitierter Frauen 30 % (2004-2006) weiter zu steigern und
- Professorinnenanteil 20 % (2007) weiter zu erhöhen.

**Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)**

- Anteil promovierter Frauen von 23 (SS 04-WS 06/07) auf 30 % bis 2012 (SS 09-WS 11/12) zu erhöhen
- Professorinnenanteil von 11 auf 17 % bis 2012 zu erhöhen.

**Naturwissenschaftliche Fakultät (30. Januar 2008)**

- Anteil promovierter Frauen bis 2012 (2010-2012) um 5 % zu steigern
- Studentinnenanteil im Department Physik von 18 auf 23 % bis 2012 zu steigern.

**1.4.1.2 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung und Qualitätsmanagement im wissenschaftsstützenden Bereich**

Gleichstellung ist in der Verwaltung der FAU grundlegende Querschnittsaufgabe. Die **Personalverwaltung** setzt die Schwerpunkte auf die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz, die Vereinbarkeit von Schwangerschaft, Elternzeit, Familienverpflichtungen und beruflicher/wissenschaftlicher Karriere, hier insbesondere die Umsetzung der Gleichstellung in Berufungsverfahren. **Das Referat L1 Qualitätsmanagement und Akkreditierung** verfolgt in enger Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten und ihrem Büro zum einen das Ziel der Integration des Gleichstellungsziels in die allgemeine interne und externe Qualitätssicherung sowie zum anderen das Ziel der Professionalisierung der Evaluation zur fortlaufenden Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen. Pro Semester findet ein regelmäßiger Informationstransfer zu Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit von bestehenden Gleichstellungsmaßnahmen statt.

**1.4.1.3 Konsequente Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU**

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

**1.4.1.3.1 Evaluation aller in den Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft (ZVFAK) verankerten Gleichstellungsmaßnahmen (2005)**

Diese Zielvereinbarungsmaßnahmen werden jährlich sowohl intern als auch extern evaluiert: Grundlage für alle Evaluationsmaßnahmen sind dabei Richtlinien und Kriterien, die vorab in Kooperation zwischen der Projektkoordinatorin als Prozessverantwortlichen und den Fakultätsverantwortlichen erstellt wurden. Intern evaluiert wird fortlaufend durch: 1. **Qualitative Erfahrungsberichte** der geförderten Frauen, um einen Einblick in den subjektiven Nutzen für die eigene wissenschaftliche Karriere zu erhalten; 2. mind. jährliche **Feedbackschleifen zum Umsetzungsprozess der Einzelmaßnahmen** 3. ein jährliches **Monitoring des Frauenanteils**, dessen Ergebnisse in die **Jahresgespräche** mit den Fakultäten einfließen. Zudem wurde 2010 die erste **360°-Onlineumfrage** an der Philosophischen und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät extern durchgeführt, um die Inanspruchnahme der Maßnahmen, deren Bekanntheit und Akzeptanz sowie deren Beitrag zur Gendersensibilisierung zu evaluieren. Einzelne Implikationen, wie beispielsweise die punktuelle Optimierung des Maßnahmen-Marketings, wurden bereits in den laufenden Prozess übernommen. Ebenso gibt das Wissenschafts-Studienverlaufs-Monitoring Aufschluss über Gleichstellungserfolge der ZVFAK.

PA:	1 Stelle TV-L E 14, Projektkoordinator/in zur Gesamtkoordination der ZV
FA:	in 2009 15.000,- Euro für 360° Onlineumfrage [Mittel gesichert bis Dezember 2012]

**1.4.1.3.2 Evaluierung ergänzender Seminar- und Coaching- Programme (1998 bzw. 2008)**

Alle Seminar- und Coaching-Angebote zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden von Beginn an evaluiert. Zu Grunde gelegt werden quantitative und qualitative Methoden – im Sinne eines Multi-Method-Mix –, um den intendierten und nicht-intendierten impact des Evaluandums in seiner

Komplexität erfassen zu können. Dadurch wird es möglich, in einem kontinuierlichen Prozess iterativ Optimierungen im Rahmen des Programms zu implementieren. Es konnten bereits Verbesserungen in Form von Reduktion der Intra-Gruppen-Heterogenität, Austausch von Referierenden oder passgenaueren Veranstaltungen erfolgen.

PA:	1 WHK
-----	-------

#### 1.4.1.3.3 Evaluierung der Familienfreundlichkeit der FAU

Alle Maßnahmen zur Optimierung der Familienfreundlichkeit werden im Rahmen des **audit familienrechte hochschule** bzw. der **Reauditierung 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** bietet der Familienservice auf seiner Homepage ein **Beschwerdemanagement** an.

#### 1.4.2 GEPLANTE MASSNAHMEN

Das bestehende Netzwerk von Qualitätsmanagement für Lehre und Studium L1 sowie das Büro der Frauenbeauftragten zu Gleichstellungsfragen soll durch Integration weiterer Fachbereiche mit dem Ziel eines umfassenden Austausches zu Methoden der Evaluierung und dem Controlling von Maßnahmen zur Gleichstellung ausgebaut werden (Gender Controlling).

## 2. UMGANG MIT DATEN ZUR GLEICHSTELLUNGSSITUATION

### 2.1. BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

#### 2.1.1 Gleichstellungs- und Wissenschaftsverlaufs-Monitoring (2004)

Die Abteilung Strategie stellt zu Informations- und Planungszwecken der UL, 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 beruhen auf dem computerbasierten Entscheidungsunterstützungssystem CEUS – einem Berichtssystem für die bayerischen Hochschulen – und 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 ist der Zugriff auf CEUS webbasiert und steht universitätsinternen Abteilungen und Einrichtungen wie auch dem Frauenbüro zur Verfügung.

#### 2.1.2 Studienverlaufs-Monitoring (ZVDFG 2010)

Ab Januar 2011 wird unter Leitung des Referates L1 im Rahmen des Qualitätsmanagements ein Studienverlaufs-Monitoring durchgeführt. Ein Schwerpunkt ist – **wie in den ZV mit der DFG vereinbart** – der kontinuierliche **Vergleich des Studienverlaufs von Studentinnen und Studenten** als Voraussetzung für die gezielte Förderung der Gleichstellung. Das Studienverlaufs-Monitoring gliedert sich in zwei Phasen:

#### **Phase 1: 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 (Infrastruktureinrichtungen, 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.).

#### **Phase 2: Studienverlaufsanalyse (SVA) – Identifikation struktureller Stärken und Schwächen**

Ermittelt wird der Studienverlauf einer jeden Kohorte von Studienbeginn bis Studienabschluss. Dabei werden sowohl universitätsweite als auch studiengangspezifische Faktoren identifiziert, die den Studienerfolg beeinflussen. (z.B. Überfüllung von Lehrveranstaltungen, Koordination von Lehrveranstaltungen und Prüfungsterminen, spezifische Rahmenbedingungen in einzelnen Studiengängen). Wichtige Erkenntnisse hierzu liefert die begleitende Auswertung der Prüfungsergebnisse im Rahmen eines zentralen Data-Warehouse.

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.

men bezüglich der Studierbarkeit der Studiengänge insbesondere für Frauen (s. geschlechterspezifische Fächersegregation) oder studierende Eltern.

### 2.1.3 Promotionsverlaufs-Monitoring der Graduiertenschule der FAU (ZVDFG 2009)

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.

## 2.2. BEREITS BESCHLOSSENE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Im Rahmen der Neuverhandlungen der Zielvereinbarungen mit den Fakultäten ab 2011 ist eine erweiterte Datenaufbereitung geplant, die nicht nur die Kopfzahlen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den unterschiedlichen Karrierestufen, sondern auch potenzielle Unterschiede in der Finanzierungsart und im Finanzierungsumfang erfassen soll.

## 3. ERHÖHUNG DER WETTBEWERBSFÄHIGKEIT – FAMILIENFREUNDLICHKEIT DER UNIVERSITÄT

Die FAU hat die Sicherung der Balance zwischen Studium, Beruf und Familie als grundlegende Handlungsmaxime in ihrem Leitbild verankert und fördert gezielt Projekte mit Bezug auf die Zielsetzung „Familienfreundliche Universität“.

### 3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

#### 3.1.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

##### 3.1.1.1 Gesetzliche und tarifrechtliche Regelungen

An der FAU existiert eine tarifrechtlich festgelegte **Dienstbefreiung** für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer **aus familiären Gründen**. Angehörige der Universität haben Anspruch auf **Elternteilzeit** im Rahmen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Studierenden Eltern ist die Möglichkeit eingeräumt, eine **Beurlaubung vom Studium** wegen Kindererziehung in Anspruch zu nehmen, während der Prüfungen absolviert werden können. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Anspruch auf **befristete oder unbefristete Verringerung ihrer Arbeitszeit**.

##### 3.1.1.2 Gleitzeitmodell in der Zentralen Universitätsverwaltung (2010)

Die Dienstvereinbarung über die Arbeitszeit in der Zentralen Universitätsverwaltung ermöglicht allen Beschäftigten der ZUV an allen Standorten in Erlangen und Nürnberg flexible Gleitzeit in einer Rahmenzeit zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr mit einer verpflichtenden täglichen Mindestarbeitszeit von vier Stunden. Eine Kernzeit gibt es seit Dezember 2010 nicht mehr.

##### 3.1.1.3 Richtlinien für alternierende Telearbeit (2011)

Allen Beschäftigten der ZUV, insbesondere solchen mit Familienpflichten, steht die Möglichkeit der alternierenden Telearbeit offen soweit dienstliche Belange dem nicht entgegen stehen.

### 3.2 Universitäre Institutionen zur Förderung der Familienfreundlichkeit

#### 3.2.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

##### 3.2.1.1 Förderverein Familie und Wissenschaft e.V. (2005)

Der Förderverein Familie und Wissenschaft e.V. fördert die Familie in Studium und Wissenschaft durch individuelle Einzelfallförderung sowie durch Projekte zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Mitglieder sind die UL, die Frauenbeauftragte, Universitätsbeschäftigte und Studierende.

FA:	in 2009 Projektförderung 28.600,- Euro <sup>2</sup> , Einzelfallförderung 3.200,- Euro
-----	--

##### 3.2.1.2 Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums (2007)

Der Familienservice bietet allen Universitätsangehörigen mit Kind(ern) oder hilfsbedürftigen Angehörigen ein umfangreiches und kompetentes (auch individuelles) Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot zur Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere und Familienaufgaben.

PA:	1 Stelle TV-L E13, womit die mit der DFG vereinbarte Zielsetzung der Aufstockung der Stelle realisiert wurde; 2 SHK
FA:	pro Jahr ca. 8.500,- Euro

<sup>2</sup> Gesamtbetrag: Aufschlüsselung erfolgt unter Abschnitt 3.2.1.4

### 3.2.1.3 Kinderbetreuungsangebote – Regelbetreuung

Wie die Tabelle 1 Kinderbetreuungsangebote verdeutlicht, stehen den Universitätsangehörigen gegenwärtig 147 Krippen- und 4 Kindergartenplätze zur Verfügung. **Somit wurde das mit der DFG vereinbarte Ziel des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze erfüllt.**

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 -18.00 Uhr	42	/
	Erlangen	2007	AWO - Sonnenschein	100,00 Euro	Mo-Fr. 8.00 -17.00 Uhr	3	/
	Nürnberg	2009	GSOH - Milliohm	120,00 Euro	Mo-Do 7:30 -17:30 Uhr Fr. 7:30 -15:30 Uhr	2	/
	Nürnberg	2009	Champini - St. Paul	unentgeltliche Kontingentsicherung	Mo-Fr 7.00 -18.00 Uhr	7	2
MitarbeiterInnen aus SFB der DFG	Erlangen	2007	AWO - Kleiner Stern	84,06 Euro	Mo-Fr 7:30 -18.00 Uhr	3	/
MitarbeiterInnen des Exzellenzclusters EAM	Erlangen	2009	AWO - Kleiner Stern	109,53 Euro	Mo-Fr 7:30 -18.00 Uhr	4	/
Gastwissenschaftlerinnen und neuberufene ProfessorInnen	Erlangen	2011	Stadtjugendamt	Freihaltepauschale	individuell je nach Tagesmutter	5	/
<b>GESAMT MITARBEITERINNEN</b>						<b>66</b>	<b>2</b>
Studierende	Nürnberg	2009	Champini - St. Paul	unentgeltliche Kontingentsicherung	Mo-Fr 7.00 -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 -16:00 Uhr Fr. 8:00 -14:00 Uhr	12	/
	Nürnberg	1994	KiKriKi		Mo-Fr 7:30 -16:30 Uhr	12	/
	Nürnberg	1989	Villa Kunterbunt		Mo-Fr 7:30 -18.00 Uhr	20	/
	Nürnberg	1998	Die Zwerge		Mo-Fr 8:00 -16.00 Uhr	12	/
	Erlangen	1989	KraKadU		Mo-Fr 8:00 -16.00 Uhr	24	/
<b>GESAMT STUDIERENDE</b>						<b>86</b>	<b>2</b>
<b>GESAMT STUDIERENDE UND MITARBEITERINNEN</b>						<b>152</b>	<b>4</b>

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

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

### 3.2.1.4 Flexible und kurzfristige Kinderbetreuungsangebote

#### 3.2.1.4.1 Erweiterung der Ferienbetreuung (ZVDFG 2009)

Die seit 1998 bestehende Ferienbetreuung für Kinder von Universitätsangehörigen wurde seit 2009 zu einem ganzjährigen **altersgestuften Betreuungsangebot** in universitärer Eigenverantwortung für Kinder im Alter von **3-14 Jahren** ausgebaut.

FA:	pro Jahr ca. 33.000,- Euro Personalkosten (finanziert durch UL) pro Jahr ca. 7.500,- Euro Sachkosten (finanziert durch den FFW)
-----	--

#### 3.2.1.4.2 Flexible Notfallbetreuungsangebote für Kinder und Angehörige (2005)

**"Känguru"** bietet Betreuung bei plötzlicher Erkrankung des Kindes, **"Pinguin"** bei berufsbedingten Betreuungsengpässen (Tagungen, Besprechungen etc.) und **"Delfin"** Betreuung eines hilfebedürftigen Familienangehörigen aufgrund berufsbedingter Engpässe oder plötzlicher Erkrankung des Angehörigen.

FA:	in 2009 15.000,- Euro (finanziert durch UL), 3.500,- Euro (finanziert durch FFW)
-----	--

#### 3.2.1.4.3 Babysittingsservice (2009)

Geschulte Studierende betreuen Kinder von Universitätsangehörigen bei kurzfristigen Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Studium bzw. beruflichem Termin und regulärer Kinderbetreuung flexibel im eigenen Zuhause.

FA:	in 2009 3.000,- Euro (finanziert durch FFW)
-----	---

#### 3.2.1.4.4 Tagungsservice (2009)

Bei Tagungen an der Universität können Kinder von Teilnehmerinnen/Teilnehmern durch geschulte Babysitter oder Erzieherinnen regionaler Kindertagesstätten betreut werden.

#### 3.2.1.4.5 Generationsübergreifende Hausaufgabenbetreuung (ZVDFG 2010)

Emeriti, Universitätsmitglieder sowie deren Angehörige unterstützen im Rahmen dieses gemeinnützigen Projekts Kinder von Universitätsangehörigen bei der Erledigung von Hausaufgaben.

#### 3.2.1.4.6 Universitäres Tagesmütternetzwerk (ZVDFG 2010)

Durch eine Zahlung einer „Freihaltepauschale“ garantiert die Universität Betreuungsmöglichkeiten bei Erlanger Tagesmüttern für Kinder von (Gast-)Wissenschaftlerinnen/-Wissenschaftlern, die kurzfristig keinen Betreuungsplatz in den bestehenden Kinderkrippen und -gärten erhalten.

FA:	pro Jahr ca. 1.700,- Euro (finanziert durch UL)
-----	---

#### 3.2.1.5 Kooperationsprojekt Elder Care (2010)

Die Universität bietet eine umfassende Beratungs- und Informationsplattform sowie eine persönliche Beratung vor Ort rund um das Thema „Angehörigenbetreuung“.

FA:	pro Jahr 17.500,- Euro
-----	------------------------

#### 3.2.1.6 Elterntreff für Studierende (2010)

Der Elterntreff bietet die Möglichkeit des themenspezifischen Erfahrungsaustausches.

#### 3.2.1.7 Schulung der Studienberaterinnen und Studienberater (2010)

Der Familienservice schult die Studienfachberatung zu familienfreundlichen Angeboten der FAU.

### 3.2.2 BEREITS BESCHLOSSENE MASSNAHMEN

#### Eltern-Kind-Arbeitszimmer an der Technischen Fakultät und am Department Physik (2010)

Ab 2011 steht Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern sowie Studierenden an der Technischen Fakultät und am Department Physik je ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer zur Verfügung.

FA:	jeweils ca. 2.500,- Euro Einrichtungskosten (Gleichstellungsfonds des Exzellenzclusters EAM)
-----	--

### 3.2.3 GEPLANTE MASSNAHMEN (2012)

Ergänzend zur Regelbetreuung wird ein temporäres, v.a. auch in Bezug auf die Öffnungszeiten bedarfsangepasstes flexibles **Betreuungsangebot in Form einer Kinderstube** eingerichtet.

FA:	pro Jahr 70.000,- Euro (finanziert durch UL)
-----	--

Geplant sind folgende Erweiterungen des bestehenden Kinderbetreuungsangebots:

1. Standorte Innenstadt und Röthelheimpark: 30 Kinderkrippenplätze, 36 Kindergarten- und 36 Kinderhortplätze.

FA:	pro Jahr 165.000,- Euro (Gesamtlaufzeit 12 Jahre, finanziert durch UL)
-----	--

2. Zudem plant die Universität als Bauträger in Kooperation mit dem Studentenwerk am Standort Technische Fakultät den Bau einer Betreuungseinrichtung mit 24 Krippen- und 12 flexiblen, altersübergreifenden Kontingentplätzen.

FA:	Investitionskosten ca. 500.000,- Euro
-----	---------------------------------------

Im Zuge der **Reauditierung 2011** werden weitere Maßnahmen diskutiert und entwickelt.

### 3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

#### 3.3.1 BEREITS IMPLMENTIERTE MASSNAHMEN

##### 3.3.1.1 Dual Career Service

Mit dem Ziel einer wettbewerbsfähigen und zukunftsorientierten strukturellen Gleichstellung bieten die Kanzlerin/der Kanzler und das Kanzlerinnen-/Kanzlerbüro in enger Kooperation mit dem Familienservice sowie den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern der Metropolregion und den Nachbaruniversitäten weitreichende Unterstützung für Doppel-Karriere-Paare. Der Dual Career Service der FAU ist Mitglied des Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND). Die Verstärkung der Kooperation zwischen Dual Career Service und Career Service für Studierende hat sich in der Praxis aufgrund der Unterschiede in den Zielgruppen als nicht zukunftsfruchtig erwiesen.

##### 3.3.1.2 Familienservice der Universität und des Universitätsklinikums (2007)

Der Familienservice bietet auf der Basis vielfältiger Broschüren wie z.B. „Studieren mit Kind“, „Familie im Blickpunkt“ (auch in engl. Sprache) sowie einem weitreichenden Internetauftritt umfassende, auf den individuellen Einzelfall bezogene Beratungsangebote zur Vereinbarkeitsproblematik, Wohnungssuche etc.

##### 3.3.1.3 Teilzeitstudium für Studierende mit Familienpflichten (ZVDFG 2009)

Die FAU ermöglicht seit dem Wintersemester 2009/10 ein Teilzeitstudium. 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.

#### 3.3.2 BEREITS BESCHLOSSENE MASSNAHMEN (2011)

Im Rahmen der Reauditierung 2011 werden neue Maßnahmen entwickelt. Die Zusammenarbeit des Dual Career Service mit den Nachbaruniversitäten wird durch eine formalisierte Kooperation mit den nordbayerischen Universitäten und Forschungseinrichtungen zu einem **Dual Career Netzwerk Nordbayern** intensiviert und verstetigt werden.

## 4. TRANSPARENTE, STRUKTURIERTE UND FORMALISIERTE VERFAHRENSABLÄUFE

### 4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

#### 4.1.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

##### 4.1.1.1 Proaktive Berufungspolitik und Controlling der Berufungsverfahren (ZVDFG 2010)

Der „Berufungsleitfaden zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“ verfolgt zwei Ziele: 1. für alle Beteiligten Transparenz und Verhaltenssicherheit bezüglich der Regeln sowie Rechte und Möglichkeiten im Verfahren schaffen; 2. eine konsequente, systematische und durchgängige Integration von Gleichstellungsaspekten im Berufungsprozess. Folgende Verfahrensregeln sind enthalten:

- **Beteiligung von Professorinnen an Berufungsausschüssen**  
Neben der Frauenbeauftragten sollen mindestens **zwei Professorinnen an jedem Berufungsausschuss** beteiligt sein. Abweichungen hiervon können aufgrund der Unterrepräsentation von Frauen in bestimmten Fächern berechtigt sein, sind jedoch besonders zu begründen. Zur Sicherung eines angemessenen Frauenanteils in Berufungsausschüssen können zusätzlich bis zu **zwei externe fachnahe Professorinnen** gewonnen werden. An Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil können Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungsausschüssen engagieren, auf Wunsch eine **Lehrvertretung als Entlastung** beantragen.

FA:	Reisekostenfonds: pro Jahr 20.000,- Euro; Lehrvertretung auf Beantragung
-----	--

- **Gutachterinnen und Gutachter in Berufungsverfahren**  
Bei deren Auswahl ist auf eine möglichst paritätische Besetzung zu achten.
- **Schulung aller Berufungsausschussmitglieder**  
Im Rahmen der **Führungskräfteschulung im Zuge des „Welcome-Days“** für neu berufene Professorinnen/Professoren ist ein verpflichtender inhaltlicher Bestandteil die **„Leitung von Berufungsausschüssen“**. In der ersten Ausschusssitzung erfolgt auf Basis des gleichstellungsorientierten Berufungsleitfadens eine verpflichtende Schulung aller Ausschussmitglieder durch die Vorsitzende/den Vorsitzenden zur Erzeugung von Genderkompetenz und Sensibilisierung für genderbedingte (versteckte) Verzerrungseffekte.
- **Dokumentation der gendergerechten Durchführung der Berufungsverfahren**  
In einer Checkliste für die UL und den Senat zu den einzelnen Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens bestätigt die/der Berufungsausschussvorsitzende die ernsthafte Durchführung der verpflichtenden genderspezifischen Schulung. Die/der Berichterstatter/in der UL hat diese gegenzuzeichnen. Weiterhin werden die Realisierung aller im Berufungsleitfaden vorgegebenen Regelungen im Bezug auf Gendergerechtigkeit sowie die Ergebnisse hinsichtlich Bewerbungen, Einladungen, Listenreihung von Frauen und Männern dokumentiert.
- **Proaktives, internes Headhunting als zentraler Ansatzpunkt der Berufungspolitik der FAU**  
Die **Verantwortung** für das Headhunting liegt **bei der/dem Vorsitzenden des Berufungsausschusses im Einvernehmen mit der Dekanin/dem Dekan**. Ein **Headhunting-Leitfaden** informiert alle Ausschussmitglieder zu Verantwortlichkeiten, zeitlichem Ablauf, Informationsquellen, Möglichkeiten der Kontaktaufnahme etc. Im Vorfeld zu Berufungsverfahren besteht die Möglichkeit, exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen/-wissenschaftler zu **Findungssymposien** einzuladen. Alle Verfahrensschritte des Headhuntings werden anhand der o.g. Checkliste dokumentiert. Die/der Berufungsausschussvorsitzende muss ggf. versichern, dass trotz aller Headhunting-Bemühungen keine Frauen für eine Bewerbung gewonnen werden konnten. Die UL kann im Sinne des Headhunting erneut aktiv werden.

PA:	in 2009 10.000,- Euro für Headhunting an der Medizinischen Fakultät (Bestandteil der ZVFak) [Mittel gesichert bis Ende 2012]
FA:	ab 2011 20.000,- Euro Reisekostenfonds für Findungssymposien

#### 4.1.1.2 Schulung aller Frauenbeauftragten zu gendergerechten Berufungsverfahren

Sie findet einmal im Semester im Rahmen des Karriereförderprogramms „Fit for Science“ statt.

#### 4.1.2 BESCHLOSSENE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Die beschlossenen Maßnahmen einer proaktiven Berufungspolitik werden ZVFAK 2013 verankert.

### 4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

#### 4.2.1. BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

##### 4.2.1.1 Konfliktkommission der FAU (2003)

An der FAU stehen im Falle von Konflikten „wegen der Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, wegen Diskriminierung, Belästigungen oder schikanösen Verhaltens“ ... „als Ansprechpartner Konfliktbeauftragte und eine Konfliktkommission“ zur Verfügung, der auch die Frauenbeauftragte angehört.

##### 4.2.1.2 Führungskräfte Schulung zur Schaffung von Gendersensibilität für neu Berufene (ZVDFG 2010)

Ab 2011 wird im Rahmen des „Welcome-Days“ eine **gemeinsame Führungskräfte-Schulung für neu berufene Professorinnen** und Professoren angeboten. Sie enthält ein verpflichtendes Modul zum **Erwerb von Gendersensibilität im Rahmen von Führungsaufgaben**, zu dem auch die Frage der **Chancen-**

**gleichheit bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau** gehört, sowie ein Modul zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**.

#### **4.2.1.3 Auswahl der besten 5 Prozent Studienabsolventinnen (2010)**

Um einer allein zufälligen oder auch genderverzerrten Förderung von Studienabsolventinnen/-absolventen in Bezug auf eine weitere wissenschaftliche Karriere entgegenzuwirken, ermitteln die Prüfungsämter der FAU ab 2011 pro Jahr die besten 5 % Absolventinnen in den einzelnen Fächern. Diese werden gezielt auf die Möglichkeit einer Promotion und adäquate Fördermöglichkeiten angesprochen.

#### **4.2.1.4 Mutterschutzzeitüberbrückung für Professorinnen und Mitarbeiterinnen (1998)**

Zur Erhöhung der Einstellungschancen von Frauen finanziert die Universitätsleitung aus dem Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen zur Überbrückung der Mutterschutzzeit eine Vertretungskraft.

FA:	pro Jahr ca. 25.000,- Euro
-----	----------------------------

## **B) PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS**

### **1. PERSONAL UND DIE VERTEILUNG VON RESSOURCEN**

#### **1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung**

##### **1.1.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN**

###### **1.1.1.1 Ausgewogener Frauenanteil bei Hilfskrafttätigkeiten (ZVDFG 2010, ZVFAK 2013)**

Da Positionen als Hilfskräfte eine wichtige Einstiegsfunktion in die wissenschaftliche Karriere haben, erstellt die Personalabteilung hinsichtlich des diesbezüglichen Frauen- und Männeranteils jährlich eine Statistik.

###### **1.1.1.2 Akquirierung von weiblichen Studierenden für die MINT-Fächer**

Über folgende Angebote soll bei jungen Frauen das Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Studienfächern und Berufen geweckt und Einblicke in bislang vom anderen Geschlecht besetzte Arbeitsfelder gewährt werden, um das Berufsspektrum von Frauen auszuweiten und geschlechterbezogene Berufshomogenitäten aufzubrechen.

###### **1.1.1.2.1 Mädchen und Technik-Schnupperpraktikum an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät (1999, ZVFAK 2007)**

FA:	pro Jahr ca. 7.200,- Euro [Mittel gesichert bis Ende 2012]
-----	--

###### **1.1.1.2.2 Girls' Day an der Technischen und der Naturwissenschaftlichen Fakultät (2001, ZVFAK 2007)**

FA:	pro Jahr 500,- Euro [Mittel gesichert bis Ende 2012]
-----	--

###### **1.1.1.2.3 „Forscherinnen-Camp“ an der FAU und bei der Siemens AG (2007)**

###### **1.1.1.2.4 Infoveranstaltungen der Technischen Fakultät auf Messen und an Gymnasien der Region (2007)**

FA:	pro Jahr 650,- Euro [Mittel gesichert bis Ende 2012]
-----	--

###### **1.1.1.3 Akquirierung von Studenten für Lehramtsstudiengänge im Rahmen des Boys' Days (ZVDFG 2010)**

Der Boys' Day unter Leitung des Zentrums für Lehrerinnen- und Lehrerbildung der FAU soll der Feminisierung von Lehramtsstudiengängen entgegenwirken, in dem eine Flexibilisierung männlicher Rollenbilder bzw. eine Reflexion der Berufs- und Lebensplanung von Jungen angestrebt wird.

FA:	pro Jahr 1.000,- Euro
-----	-----------------------

##### **1.1.2 BESCHLOSSENE UND GEPLANTE MASSNAHMEN**

In den neuen ZVFAK 2013 werden anhand der erhobenen Anteile von Frauen an Hilfskraftstellen konkrete Zielzahlen festgelegt.

## 1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Insgesamt stehen der FAU jährlich rund 2,5 Mio. Euro für die Gleichstellungsarbeit zur Verfügung, davon rund 60 % eigenfinanziert und 40 % staatlich. Zusätzliche Kosten für Kinderbetreuungsangebote (jährlich ca. 362.000 Euro) werden sogar zu beinahe 100 % durch universitätseigene Mittel, ergänzt durch Mittel aus dem FFW finanziert.

### 1.2.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

#### 1.2.1.1 Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft (ZVFAK 2005)

Im Zuge der ZVFAK wird nicht nur die Durchführung von Maßnahmen (z.B. Mentoring- und Seminarprogramme, 360° Umfrage) finanziert, sondern ebenso werden Personalmittel in Form von Stellenressourcen, Stipendien, Tagungsreiseförderungen für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, Anschubfinanzierungen als Anreiz zur Rekrutierung von Professorinnen zur Verfügung gestellt.

PA:	zur Umsetzung der Maßnahmen: insgesamt pro Jahr 266.000,- Euro, davon: Zielvereinbarungen: 1 WMA TV-L E 14; Referentin der Frauenbeauftragten der Phil. Fak.: 1 TV-L E 13, 2 Sekretärinnen, studentische HK-Mittel (Frauenbeauftragte): pro Jahr 34.000,- Euro, Headhunting an der Med. Fak.: 10.000,- Euro pro Jahr
FA:	Stipendienprogramm, Fakultätsfrauenpreise, Genderforschung, Reduktion von Stellensperren: 540.000,- Euro Tagungsreiseförderung, Anschubfinanzierungen, Schülerinnenpraktika etc.: ca. 232.000,- Euro; FA <sup>3</sup> [alle Mittel vorerst gesichert bis Dezember 2012, Fortsetzung ab 2013 geplant]

#### 1.2.1.2 Zentraler Präsidialfonds für Gleichstellungsmaßnahmen (1999)

Die UL finanziert Einzelfallförderungen von besonders qualifizierten Frauen (Tagungsreisen, Homeoffice, SHK), Gastprofessuren, Lehraufträge und Gastvorträge von Frauen, Mutterschutzvertretung, Informations- und Weiterbildungsprogramme des Frauenbüros über den Präsidialfonds.

FA:	pro Jahr ca. 250.000,- Euro
-----	-----------------------------

#### 1.2.1.3 Gleichstellungsfonds des Exzellenzclusters EAM

Im Rahmen des Exzellenzclusters EAM wurde ein Gleichstellungsfonds eingerichtet, aus dem Maßnahmen zur Unterstützung einer gleichstellungsorientierten Personalentwicklung und zur Förderung der Familienfreundlichkeit finanziert werden.

PA:	1 WHK Koordinator/in für Genderfragen
FA:	gesamt 300.000,- Euro für den Förderzeitraum

### 1.2.2 BESCHLOSSENE UND GEPLANTE MASSNAHMEN

Im Rahmen der Neuverhandlungen der ZVFAK 2013 ab 2011 wird die Kopplung durchgehend konkreter Zielzahlen an die Ressourcenvergabe im Sinne eines Bonus-Malus-Systems angestrebt.

## 2. MASSNAHMEN ZUR SICHERUNG FAIREN WETTBEWERBS IN DER EINRICHTUNG

### 2.1 BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN

#### 2.1.1 ARIADNE- und Peer-Mentoring-Programme als Nachwuchsförder- und Personalentwicklungsinstrument der FAU (ZVFAK 2005)

Die FAU bietet seit 2003 als eine der ersten Universitäten Deutschlands institutionalisierte Mentoring-Programme (ARIADNE) an. 2008 wurde das Programm an allen Fakultäten eingerichtet. Die Programme richten sich je nach fakultätsspezifischer Frauenrepräsentanz an Studentinnen, Promovendinnen, Postdoktorandinnen und/oder Habilitandinnen. Das Programm ist in das bundesweite Netzwerk Forum Mentoring e. V. eingebunden und erfüllt deren erarbeitete Qualitätsstandards für Mentoring-Programme.

PA:	drei halbe TV-L E13 Stellen für die Koordination der ARIADNE-Mentoring-Programme
FA:	pro Jahr: 35.000,- Euro [Finanzierung ist bis inkl. 2012 gesichert, die Fortsetzung ab 2013 ist geplant]

<sup>3</sup> Konkrete Aufschlüsselung unter den Einzelmaßnahmen

### 2.1.2 Seminarprogramme für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (1989)

Die Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen des Frauenbüros zeichnen sich dadurch aus, dass sie explizit an den verschiedenen Qualifikationsstufen, d.h. an den spezifischen Interessenlagen von Studentinnen, Promovendinnen, Post-Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen ansetzen. Hierzu dienen die Angebote z.B. wie Rhetorik, Präsentation, Wissenschaftliches Schreiben, Selbstsicheres Verhalten, Stimmtraining, Zeit- und Selbstmanagement. Für **Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, insbesondere** also für **Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur**, wurde 2008 das **Karriereförderungsprogramm „Fit for Science“** in enger inhaltlicher Kooperation mit den ARIADNE-Mentoring-Programmen entwickelt. Folgende Seminarangebote sind u.a.: Von der Projektidee zum Forschungsantrag, Vorbereitung auf die Disputation, Berufungsverfahren-, Berufungsverhandlungs- und Führungstraining, Kompetenz in Personalführung und Teamleitung, Gremienarbeit, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

FA:	pro Jahr 25.000,- Euro (finanziert aus dem Innovationsbündnis mit STMWFK 2013)
-----	--

### 2.1.3 Einzelfallbezogene Führungskräftebildung für Professorinnen (2010)

Die einzelfallbezogene Führungskräftebildung kann im Anschluss an die Angebote des Welcome-Days – je nach individueller Bedürfnislage – z.B. zu Themen wie Führungsrolle und -kompetenz, Hochschulmanagement, Teamentwicklung, Hochschuldidaktik nachgefragt werden. Hierfür steht ein Pool mit auf den Wissenschaftsbereich spezialisierten und genderkompetenten Coaches zur Verfügung.

FA:	pro Jahr 12.000,- Euro
-----	------------------------

### 2.1.4 Stipendienprogramme und Frauenförderpreise für hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen

#### 2.1.4.1 Stipendienprogramm der Philosophischen Fakultät und des Fachbereichs Theologie für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen an (ZVFAK 2005)

PA:	1 Stelle TV-L E 13 (finanziert von UL)
-----	--

FA:	pro Jahr 120.000,- Euro
-----	-------------------------

#### 2.1.4.2 Stipendienprogramm der Medizinischen Fakultät zur Förderung von Habilitandinnen (ZVFAK 2005)

FA:	pro Jahr 53.000,- Euro (finanziert aus Klinikumsmitteln)
-----	--

#### 2.1.4.3 Stipendienprogramm zur universitätsweiten Förderung von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen „Förderung von Frauen in Forschung und Lehre“ (STMWFK)

In Rahmen dieses Programms werden – wie in den Zielvereinbarungen mit der DFG vereinbart – Wiedereinstiegsstipendien angeboten.

FA:	in 2009 282.765,54 Euro
-----	-------------------------

### 2.1.5 Fakultätspreise an der NatFak und ReWiFak (ZVFAK 2008)

Sie werden jährlich an (Post-)Doktorandinnen mit überdurchschnittlichen Leistungen und nachweisbarer wissenschaftlicher Karriereplanung in Gestalt von Personalmitteln vergeben.

FA:	pro Jahr 4 Stellen TV-L E 13
-----	------------------------------

### 2.1.6 Reise- und Tagungskostenbeihilfe (1998, ZVFAK 2005)

Die UL bezuschusst den Besuch von Fachkonferenzen für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

FA:	pro Jahr 60.000,- Euro
-----	------------------------

### 2.1.7 Ferienakademie Tutzing für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen (1993)

Die jährlich von den Frauenbeauftragten der FAU in Kooperation mit den Münchener Universitäten sowie der Evangelischen Akademie in Tutzing ausgetragene Akademie ermöglicht eine intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung unter Dozentinnen und Referentinnen aus wissenschaftlicher Forschung und Praxis sowie aus Politik und Gesellschaft.

FA:	pro Jahr 2.500,- Euro (finanziert durch UL, Präsidialfonds)
-----	---

### 3. **MASSNAHMEN GEGEN VERZERRUNGSEFFEKTE**

Die FAU hat in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen etabliert, um geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten mit Bezug auf realistische Darstellungen von Rollen und Leistungen von Frauen und Männern entgegenzuwirken und damit zum Abbau tradierter Geschlechterrollen und -ungleichheiten beizutragen sowie Frauen durch Rollenvorbilder für eine Universitätskarriere zu motivieren.

#### 3.1 **BEREITS IMPLEMENTIERTE MASSNAHMEN**

##### 3.1.1 **Sichtbarmachung positiver weiblicher Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen**

###### 3.1.1.1 **Renate-Wittern-Sterzel-Preis – Gleichstellungspreis der FAU (2005)**

Der Renate-Wittern-Sterzel-Preis wird seitens der UL zur Förderung der Gleichstellung jährlich in Höhe von 10.000,- Euro vergeben.

FA:	pro Jahr 10.000,- Euro
-----	------------------------

###### 3.1.1.2 **Weibliche Gastprofessur in Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (2003)**

FA:	pro Jahr 1 W2-Professur für 4 Monate (finanziert durch UL, Präsidialfonds)
-----	--

###### 3.1.1.3 **Emmy-Noether-Vorlesung (2005)**

Mit dieser Vorlesung wird an die große Erlanger Mathematikerin Emmy Noether erinnert. Zugleich werden die wissenschaftlichen Leistungen von exzellenten Wissenschaftlerinnen der Gegenwart sichtbar gemacht.

###### 3.1.1.4 **Gastvorträge (ZVFAK 2005)**

Pro Jahr werden fakultätsspezifisch 4-8 Gastvorträge herausragender Wissenschaftlerinnen angeboten.

FA:	pro Jahr 19.200,- Euro
-----	------------------------

###### 3.1.1.5 **Gender Lectures an der Medizinischen Fakultät (2005)**

Erfolgreiche Frauen aus der medizinischen Wissenschaft berichten über ihren Karriereweg.

FA:	2000,- Euro (Bestandteil der Gastvorträge)
-----	--

##### 3.1.2 **Informations- und Weiterbildungsangebote im Bereich „gender bias“**

###### 3.1.2.1 **Merkblatt „Gendergerechte Sprache“ (2010)**

Die Universität tritt dezidiert mit einem Tischkalender zum Thema „Gendergerechte Sprache“ für die sprachliche Gleichstellung ein, um dem signifikanten Einfluss sprachlicher Formulierungen auf das Denken, die Wahrnehmung und das Handeln gerecht zu werden.

FA:	707,- Euro
-----	------------

###### 3.1.2.2 **Führungskräfteschulung zu Genderkompetenz (2010)**

Ein wichtiger Aspekt der Führungskräftebildungen ist die Sensibilisierung gegenüber dem gender bias.

###### 3.1.2.3 **Genderaspekte in Forschung und Lehre**

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 von Genderthematik in Forschung und Lehre geschaffen werden. Hierzu dienen:

###### 3.1.2.3.1 **Lehrstuhl für Sozialpsychologie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialpsychologischen Frauenforschung, Prof. Dr. Abele-Brehm (1994)**

###### 3.1.2.3.2 **Stelle für Genderforschung an der ReWiFak (ZVFAK 2008)**

PA:	1 Stelle TV-L E 13
-----	--------------------

### 3.1.2.3.3 Dokumentation von Genderforschungsprojekten der FAU (2000)

Die Universität erstellt einmal im Jahr einen Bericht bezüglich aktueller Genderforschungsprojekte an der FAU.

### 3.1.2.3.4 Förderung von Tagungen und Symposien zur Genderforschung (2008)

FA:	pro Jahr 15.000,- Euro
-----	------------------------

### 3.1.2.3.5 Tagung „Soziale Konstruktion von Geschlecht in der Schule – Wie schaffe ich eine geschlechtergerechte Lernkultur?“ am 28. Februar 2012 (2010)

Die Tagung wird veranstaltet vom Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung in Kooperation mit dem Pädagogischen Institut der Stadt Nürnberg unter Schirmherrschaft des Präsidenten der Universität für Studierende, Lehrkräfte und Führungspersonen aller Schularten der Metropolregion.

FA:	7.500,- Euro
-----	--------------

### 3.1.2.3.6 Vorlesungsverzeichnis zu Lehrveranstaltungen mit Gender-Focus (1998)

## 3.2 BESCHLOSSENE MASSNAHMEN

### 3.2.1 Lehraufträge im Rahmen Genderforschung (2010)

In den ZVFAK 2013 werden 2 Genderforschungslehraufträge verankert: 1. am Lehrstuhl für Menschenrechte; 2. im Bereich „Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit“ des IAB.

### 3.2.2 Workshop zum Thema „Gender als Indikator für gute Lehre“ (2010)

Er wird 2011 mit ausgewiesenen Referierenden für die AG „Qualität in der Lehre“, das Zentralinstitut für angewandte Ethik und Wissenschaftskommunikation sowie die AG Chancengleichheit durchgeführt.

### 3.2.3 Schulung für Dozentinnen/Dozenten zu Genderkompetenz in der Lehre (B 2010)

Im WS 2011/12 wird in Kooperation mit dem Fortbildungszentrum der FAU eine Schulung zum gendergerechten Lehren unter besonderer Berücksichtigung spezifischer Fachkulturen angeboten.

### 3.2.4 Lehrplattform für Best-Practice Lehrkonzepte (2010)

Ein Projektteam der Kommission „Lehre und Studium“ entwickelt eine Plattform für „Best Practice Lehrkonzepte“, in die auch vorbildhafte Beispiele in Bezug auf den Genderaspekt integriert werden.

### 3.2.5 Gender Studies-Module

Im Rahmen der FAU Emerging Fields Initiative sollen in geeigneten Themenbereichen Gender Studies-Module in neue Studiengänge integriert werden.

## 4. STATISTISCHE ZIELVORGABEN

Die FAU legte in der ersten DFG Stellungnahme Zielzahlen für 2013 für den Wissenschaftsbereich vor. Diese entsprachen denen aus den ZVFAK. Einige der Ziele konnten bereits erreicht werden. Zudem wurde gemeinsam mit den einzelnen Fakultätsvertretungen überlegt, welches Verbesserungspotential zur Erhöhung der Frauenanteile in den einzelnen Karrierestufen über die gesetzten Ziele hinaus bis Ende 2012 besteht. Die Modifikation berücksichtigte nicht nur aktuelle Geschlechterverteilungen im Qualifikationsprozess und die Kandidatinnenlage bei konkret anstehenden Berufungsverfahren. Auch veränderte Rahmenbedingungen, aufgrund veränderter Studierendenzahlen oder neuer Studiengänge wurden bei der Festlegung neuer Zielzahlen aufgegriffen. Teilweise kritisch gesehen wurde die Erhöhung des Frauenanteils in Gremien („Fleißarbeit“), die über die Repräsentanz der Frauen in Leitungsfunktionen hinaus geht.

# **ANLAGEN**

**Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben**

**Tabelle 1: 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%	51%	49%*
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	1,238	751	62%	38%	1,182	843	58%	42%	55%	45%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	120	35	77%	23%	100	33	75%	25%	71%	29%
Anzahl Habilitierender					145	65	69%	31%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	5	5	50%	50%	50%	50%
Professuren C3/W2	186	27	87%	13%	193	32	86%	14%	W2/C3: 82%	W2/C3: 18%
Professuren C4/W3	233	25	90%	10%	237	37	86%	14%	W3/C4: 84%	W3/C4: 16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	326	69	79%	21%	321	55	83%	17%	81%	19%*
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%	75%	25%

\*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 2: 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%	W2/C3: 32%
									W3/C4: 70%	W3/C4: 30%
Professuren C4/W3	54	13	81%	19%	53	19	74%	26%	70%	30%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	68	30	69%	31%	68	37	65%	35%	62%	38%
									65%	35%

**Tabelle 3: Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //**

**Rechts- und Wirtschaftswissenschaften**

**Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät / Universität Erlangen-Nürnberg**

Wissenschaftliche Karriere- stufen	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 (kumu- lierte letzte 3 Prüfungsjahre)	176	60	75%	25%	134	72	65%	35%	62%	38%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizie- rungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumu- lierte letzte 3 Prüfungsjahre)	9	3	75%	25%	6	3	67%	33%	64%	36%
Anzahl Habilitierender					13	5	72%	28%		
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 Depart- ments)	41	16	72%	28%	41	10	80%	20%	70%	30%

**Tabelle 4: 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%	<b>70%</b>	78	170	31%	<b>69%</b>	keine	keine
Immatrikulationen (gesamt)	1,026	1,660	38%	<b>62%</b>	1,066	1,795	37%	<b>63%</b>	keine	keine
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	445	429	51%	<b>49%</b>	448	493	48%	<b>52%</b>	45%	55%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen										
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	84	18	82%	<b>18%</b>	57	13	81%	<b>19%</b>	75%	25%
Anzahl Habilitierender					74	22	77%	<b>23%</b>		
Juniorprofessuren	0	0	0%	<b>0%</b>	0	3	0%	<b>100%</b>	50%	50%
Professuren C3/W2	66	6	92%	<b>8%</b>	67	7	91%	<b>9%</b>	W2/C3: 85% W3/C4: 96%	<b>W2/C3: 15% W3/C4: 4%*</b>
Professuren C4/W3	43	3	93%	<b>7%</b>	46	2	96%	<b>4%</b>	90%	<b>10%*</b>
Leistungspositionen - mittlere und höchste Fakultätsebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	59	6	91%	<b>9%</b>	58	8	86%	<b>14%</b>	85%	<b>15%</b>
									88%	<b>12%</b>

\*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 5: 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%	W2/C3: 14%
									W3/C4: 89%	W3/C4: 11%
Professuren C4/W3	49	3	94%	6%	48	5	91%	9%	keine	keine
Leistungspositionen - 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 Leistungspositionen: 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 6: 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 Qualifikationsstellen										
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.