

Abschlussbericht zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungs- standards

Januar 2013



Inhaltsverzeichnis

Vorwort

A. Strukturelle Gleichstellungsstandards	2
1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen	2
1.1 Verankerung auf Leitungsebene	2
1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen	4
1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger(inne)n	4
1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung	5
2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation	7
3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit	8
3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation	8
3.2 Kinderbetreuungsangebote	8
3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung	9
4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe	9
4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen	9
4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten	10
B. Personelle Gleichstellungsstandards	11
1. Personal und die Verteilung von Ressourcen	11
1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung	11
1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement	11
2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung	12
3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte	13
Schlussbetrachtungen und Perspektiven	15
Anhang	16

Abkürzungsverzeichnis

EUL	Erweiterte Universitätsleitung
FA	Finanzielle Ausstattung
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FFW	Förderverein Familie und Wissenschaft e.V.
L1	Referat L 1 – Qualitätsmanagement, Studienprogrammentwicklung und Rechtsangelegenheiten
PA	Personelle Ausstattung
SHK	Studentische Hilfskraft
SK	Sachkosten
STMWFK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
UL	Universitätsleitung
WHK	Wissenschaftliche Hilfskraft
WMA	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
ZUV	Zentrale Universitätsverwaltung
ZV	Zielvereinbarungen
ZVFAK 2008	Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Laufzeit: 2008-2012)
ZVFAK 2013	geplante modifizierte Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und den Fakultäten zur fakultätsspezifischen Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Laufzeit: 2013-2017)
ZVDFG	Zielvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und der DFG (2009)

Vorwort

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ist mit aktuell 35.363 Studierenden, rund 12.000 Mitarbeiter(inne)n sowie 624 Professuren die größte Universität Nordbayerns. Ihre fünf Fakultäten mit 153 Studiengängen bieten ein einzigartiges Fächerspektrum. Die FAU ist eine der wenigen Volluniversitäten, die auch über eine Technische Fakultät verfügt. Mit einem Drittmittelvolumen von fast 148 Mio. Euro im Jahr 2011 und 500 Hochschulpartnerschaften ist die FAU eine Universität von internationaler Bedeutung.

Für die FAU ist Gleichstellung weit mehr als ein staatlicher Auftrag. Sie ist gelebte Realität, die aus den Strukturen der FAU nicht mehr wegzudenken ist. Die Maßnahmen zeichnen sich durch Langlebigkeit und Nachhaltigkeit aus und unterliegen einem ständigen Evaluierungs-, Erweiterungs- und Aktualisierungsprozess. Übergeordnetes Ziel ist die Steigerung des Frauenanteils in den Fächern und auf den Qualifikationsniveaus, auf denen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere bei den Professuren.

Die Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter an der FAU sind vielfältig und betreffen alle Bereiche des universitären Lebens, sei es Wissenschaft, Studium oder Verwaltung.

Die FAU wurde 2008 vom Freistaat Bayern für das beste Konzept einer Hochschule bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags ausgezeichnet. Seit 2008/09 nimmt sie am *Professorinnenprogramm des Bundes* mit drei Professorinnen teil; 2011 erhielt sie die Reauditierung *berufundfamilie*. Im CEWS-Ranking 2011 gehört die FAU zur Spitzengruppe von Universitäten, die bei den Professuren sowie beim wissenschaftlichen Personal die Frauenanteile entscheidend steigern konnte.

Die DFG hat die FAU auf der Grundlage des Zwischenberichts 2011 in die Kategorie 3+ eingeordnet. Basierend auf dieser Rückmeldung hat die FAU eine eigene SWOT-Analyse durchgeführt. Auf dieser Grundlage wurden Maßnahmen verstärkt bzw. entwickelt, welche vor allem in den Handlungsfeldern Gleichstellungsmonitoring, abrufbar über das Gender & Diversity Portal, sowie Gender und Diversity in Forschung und Lehre liegen. Als Stärken wurden von der DFG die klare Verankerung des Gleichstellungsauftrags auf Leitungsebene, eine durchgängige Implementierung in allen Organisationseinheiten bzw. -prozessen sowie bei Einbeziehung der Fakultäten, die Familienfreundlichkeit, die fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen und der „Wettbewerb Gleichstellungskonzept der Fakultäten“ erkannt.

Seitens des CHE wurden im Jahr 2011 die Fachbereiche Germanistik und Psychologie der FAU als „Good Practice“ identifiziert. Die Universität steht hier bezüglich des Frauenanteils auch unter den Habilitierenden und Professuren bundesweit an der Spitze.

Gender Mainstreaming ist mittlerweile in allen Gremien, Bereichen und auf allen Ebenen der Universität verankert, die FAU hat 2012 den Fokus in Richtung Diversity Management erweitert. Ausdruck hierfür ist die Umbenennung des „Büros der Frauenbeauftragten“ in „Büro für Gender und Diversity“. Damit einher gehen personelle Erweiterungen und neue inhaltliche und organisatorische Herausforderungen.

Zur Gender-Thematik sind dabei inhaltliche wie organisatorische Schnittstellen gegeben, z.B. *audit familiengerechte hochschule*, Frauen mit Migrationshintergrund oder Behinderung bzw. Frauen aus bildungsfernen Schichten.

Frauenförderung bleibt weiterhin eine entscheidende und zentrale Säule der Gleichstellungspolitik der FAU, da insbesondere der Frauenanteil auf Leitungsebene und an den Professuren noch zu gering ist.

Viele der Maßnahmen zur Gleichstellung, die im folgenden Bericht beschrieben werden, erfüllen zugleich mehrere der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Um Redundanzen zu vermeiden, wurden diese Maßnahmen dennoch meist nur an einer Stelle in den Bericht aufgenommen.

Der Bericht wurde erstellt, diskutiert und ergänzt von der Universitätsleitung, dem Präsidialbüro, dem Kanzlerbüro, der Kommission Chancengleichheit, den Frauenbeauftragten und dem Büro für Gender und Diversity.

A. STRUKTURELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

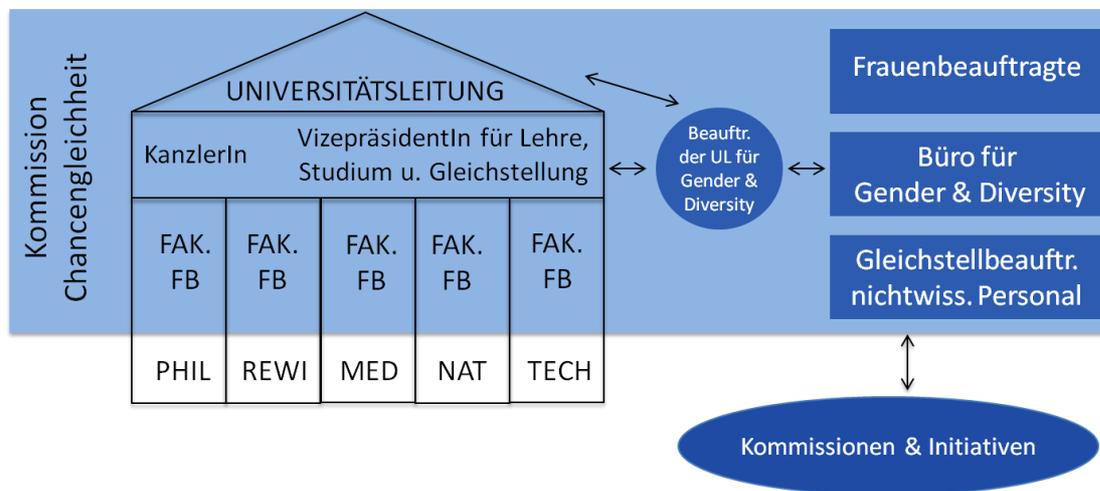


Abbildung 1: Organisationale Verankerung der Gleichstellung an der FAU

Die FAU sieht Gleichstellung als originäre Leitungsaufgabe. Die Universitätsleitung sowie die Leitungen der Fakultäten und Departments tragen gemeinsam Verantwortung, die ausgehandelten Gleichstellungsziele und -maßnahmen umzusetzen und kontinuierlich zu evaluieren. Um die Implementierung der Thematik auch bundesweit auf Leitungsebene zu verstärken, wird im September 2013 auch die Jahrestagung der Kanzlerinnen und Kanzler der deutschen Universitäten an der FAU dem Thema „Gender- und Diversitymanagement als Steuerungsinstrument für Organisation und Personalentwicklung von Universitäten“ gewidmet sein.

Leitbild der Universität

Das Leitbild der Universität als Rahmen und Zielanspruch für das Handeln der Mitglieder der Universität formuliert explizit: „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.“

Grundordnung

Die Grundordnung der FAU weist den Frauenbeauftragten eine zentrale und formal abgesicherte Rolle bei der Überwachung und Umsetzung der Gleichstellungspraxis in den Kollegialorganen und Gremien der Universität zu: Hat eine Frauenbeauftragte den Verdacht eines Verstoßes gegen die Chancengleichheit oder einer Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, weiblichen

Lehrpersonen oder Studentinnen, der in die Zuständigkeit des Organs oder Gremiums fällt, so ist die/der Vorsitzende verpflichtet, den Gegenstand auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Darüber hinaus sind die Frauenbeauftragten in allen Angelegenheiten, die ihre unmittelbaren Aufgaben betreffen, frühzeitig einzubinden.

Gleichstellungskonzept

Das 2011 auf Basis der Gleichstellungsstandards der DFG erstellte Gleichstellungskonzept der FAU bündelt alle ihre gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Perspektiven. Es verankert die strategische Ausrichtung und strukturelle Einbindung der Gleichstellung als Bestandteil des Leitbildes und dient der verbindlichen Fixierung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen sowie deren interner und externer Vermittlung.

Charta der Vielfalt

Die FAU verpflichtete sich am 06.11.2012 als Unterzeichnerin der Charta, die Vielfalt ihrer Studierenden und ihres Personals durch gezieltes Diversity Management zu fördern.

Zielvereinbarungen mit den Fakultäten

Bereits seit 2005 setzt die Universität erfolgreich Zielvereinbarungen als Steuerungs-, Anreiz- sowie Informationsinstrument im Gleichstellungskontext ein. 2008 zeichnete der Freistaat Bayern die *Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft* mit dem Gleichstellungspreis für das beste Konzept einer Hochschule bei der Verwirklichung des Gleichstellungsauftrags aus. Die Zielvereinbarungen basieren auf den strukturellen und personellen

Gleichstellungsstandards der DFG, fakultäts- bzw. departmentspezifischen Statistikkenzahlen sowie dem Kaskadenmodell. Nach Ende der ersten Laufzeit 2012 wurden die Zielvereinbarungen für die Periode 2013 bis 2017 neu aufgesetzt. Eingebettet sind sie in übergreifende gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst STMWFK (Innovationsbündnis 2013), der DFG sowie mit der *berufundfamilie GmbH*.

Darüber hinaus kann in Zukunft auch bei der Feststellung der Leistungszulagen im Rahmen der W-Besoldung – wenn eine Zuordnung der Gleichstellungsmöglichkeiten zu den einzelnen Professuren möglich ist – das Engagement im Bereich der Gleichstellung als Leistungsaspekt berücksichtigt werden. Die Bewertung solcher Leistungen nimmt die/der Präsident/in auf Basis eines Punktekontingents vor.

Vizepräsident(in) für Lehre, Studium und Gleichstellung

Als Mitglied der UL wirkt die/der Vizepräsident(in) für Lehre, Studium und Gleichstellung auf der strategischen Ebene in Kooperation mit den Kommissionen *Chancengleichheit*, *Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen* und *Gender und Diversity in der Lehre* sowie den Frauenbeauftragten im Sinne der Gleichstellung. Sie/er ist ständige/r Ansprechpartner(in) für den Aufgabenbereich Gleichstellung.

Beauftragte(r) der UL für Gender und Diversity

Die Funktion der Verbindungsstelle zwischen der UL und dem Büro für Gender und Diversity übernimmt seit 2011 die/der Beauftragte der UL für Gender und Diversity. Die Funktion ist direkt in der Stabsabteilung des Präsidenten angesiedelt.

Kommission Chancengleichheit

Mit dem Ziel der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes an der FAU richtete die UL 2003 die AG Chancengleichheit ein. Sie wurde 2012 zu einer ständigen Kommission. Kommissionsmitglieder sind die/der Vizepräsident(in) für Gleichstellung, die/der Beauftragte der UL für Gender und Diversity, die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, Professor(inn)en, Vertreter(innen) der Studierenden, des Mittelbaus, der Universitätsverwaltung sowie des Familienservice. Den Vorsitz hat derzeit der Kanzler der Universität inne. Aufgabe der Kommission ist es, konkrete Projektziele zu entwickeln sowie Instrumente und Methoden zu deren Erreichung zu erarbeiten. Bereits mehrfach hat die *Kommission Chancengleichheit* als Initiatorin und Wegbereiterin der im Folgenden aufgeführten Projekte gewirkt. Bei ihrer Arbeit orientiert sie sich an

den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Kommission Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen

Die FAU hat sich in ihrem Gleichstellungskonzept sowie gegenüber der DFG zur Evaluation aller ihrer Maßnahmen im Bereich Gender und Diversity Management verpflichtet und hierfür als zentrale Institution die neue Kommission *Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU* eingesetzt. Zu ihren Aufgaben gehört vorrangig, das Controlling von Gleichstellungsmaßnahmen weiter auszubauen. Grundlage dafür ist die systematische Integration der an der FAU vorhandenen Fachexpertise im Bereich Gleichstellung, Qualitätsmanagement, empirischer Sozialforschung und Evaluation sowie die Förderung von Austausch und Zusammenarbeit der beteiligten Akteurinnen und Akteure.

Kommission Gender und Diversity in der Lehre

Wie im Gleichstellungskonzept der FAU, gegenüber der *DFG*, im *Qualitätspakt Lehre* sowie im *Audit Internationalisierung* festgeschrieben, ist Auftrag dieser Kommission, ein Gender- und Diversity-Netzwerk im Bereich der Lehre dauerhaft an der FAU zu etablieren. Ziel ist dabei, Sensibilität sowie Kompetenzen für Gender und Diversität im Selbstverständnis von Lehre und Forschung an der FAU weiter zu verankern. Vertreten sind in der Kommission alle für Studium und Lehre an der FAU Verantwortlichen sämtlicher Fakultäten, das *Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL)*, das *Zentralinstitut für angewandte Ethik (ZIEW)*, das *Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL)* und Vertreter(innen) der Abteilung Lehre und Studium (Qualitätsmanagement).

Büro für Gender und Diversity

Dem personell stark angewachsenen *Büro für Gender und Diversity* kommt eine tragende Rolle bei der Konzeption und Umsetzung der Gleichstellungsprojekte an der FAU zu: Es unterstützt die Frauenbeauftragten bei der Wahrnehmung ihres gesetzlichen Auftrags und bei der Implementierung eines FAU-spezifischen Diversity-Konzepts; zudem begleitet das *Büro für Gender und Diversity* die strategische Vorbereitung, die aktive Umsetzung und die Evaluation aller Gleichstellungsmaßnahmen im Wissenschaftsbereich. Die effektive Gleichstellungsarbeit auf hohem Niveau sichern die zwölf hochqualifizierten Mitarbeiter(innen), die sich durch eine ausgewiesene Fachexpertise auszeichnen sowie zehn Studentische Hilfskräfte und vier Sekretärinnen (Personalausstattung insgesamt: ca. 500.000 € p.a.). Regelmäßige themenbezogene wie auch themenübergreifende Teamtreffen gewährleisten den konstanten Informationsfluss.

1.2 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist an der FAU nicht nur eine Aufgabe der Universitätsleitung. Top down- und Bottom up-Prozesse sind miteinander verzahnt; alle dezentralen Bereiche und Akteure der Universität arbeiten äußerst wirkungsvoll zusammen.

Frauenbeauftragte der Fakultäten

Aktuell wirken in diesem Amt 40 Frauenbeauftragte. Bei der Umsetzung ihrer Aufgaben im Rahmen der fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen (ZVFAK) erfahren sie weitreichende Entlastung z.B. durch persönliche wissenschaftliche Referent(inn)en. Mindestens einmal im Semester trifft sich das Gremium aller Frauenbeauftragten der FAU zu einem Austausch zu Stand und Entwicklungspotenzialen der Gleichstellungspolitik.

Fakultätsspezifische Zielvereinbarungen

Die Festlegung von Zielvorgaben und Maßnahmen zur Umsetzung und Evaluation erfolgt in ständigem Austausch zwischen der Koordinationsstelle der Zielvereinbarungen einerseits und den Dekan(inn)en, den Frauenbeauftragten sowie den Professor(inn)en der Fakultäten andererseits. Grundlage für die Festlegungen sind die fakultätsspezifischen Gegebenheiten und das Kaskadenmodell. Im Anschluss diskutieren und beschließen die Fakultätsräte und die UL die Ergebnisse. Durch die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Fakultäten und Departments wird zum einen die Identifikation und Akzeptanz, zum anderen die effiziente Durchführung und Wirksamkeit der Maßnahmen sichergestellt. So wurden z.B. fakultätsspezifische Mentoring-Programme, karrierefördernde Coachings, Preise für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Genderforschungsinitiativen und Programme zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung für Lehrende entwickelt.

Wettbewerb Gleichstellungskonzepte der Fakultäten

Die UL hat 2012 einen Wettbewerb ausgelobt, der die Fakultäten auffordert, auf Basis einer Stärken-Schwächen-Analyse Gleichstellungsziele im Sinne von Gender- und Diversity-Gerechtigkeit sowie Maßnahmen zu deren Erreichung zu entwickeln. Die Gleichstellungskonzepte dienen als Lieferanten für neue Ideen für die Modifikation der ZVFAK, für die zu konzipierenden Zielvereinbarungen im Zuge des Aufbaus von Diversity Management an der FAU sowie als zukünftiger integraler Bestandteil der Fakultätsentwicklungspläne. Das beste Konzept wird mit der Finanzierung einer weiblichen, interdisziplinär ausgerichteten Gastprofessur für Gender und Diversity für ein Semester prämiert.

Beteiligung der Departmentsleitungen

In allen Sitzungen sind Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein fixer Tagesordnungspunkt.

Treffen aller Professorinnen

Seit 2008 laden die/der Vizepräsident(in) für Gleichstellung und die Universitätsfrauenbeauftragte alljährlich die Professorinnen aller Fakultäten zu einem Vernetzungs- und Austauschtreffen ein. Die Treffen dienen dazu, Fragen und Probleme hinsichtlich der Gleichstellung zu diskutieren sowie neue Ansätze zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu entwickeln.

Beteiligung relevanter Verwaltungsabteilungen in allen Kommissionen mit Gleichstellungsbezug

Alle Abteilungen der Zentralen Universitätsverwaltung (ZUV) wirken im Rahmen der Gremien der FAU an der Weiterentwicklung und Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU mit:

- Abt. Personal: z.B. Berufungsleitfaden, familiengerechte Hochschule, Coachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Führungskräfte
- Abt. Forschung und Finanzen: Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils; Bekanntmachung von Forschungspreisen und Nominierung von Wissenschaftlerinnen
- Abt. Lehre und Studium: Gleichstellungs-Monitoring, Teilzeitstudiengänge, Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre, Evaluierung der Gleichstellungsmaßnahmen und Lehre
- Abt. Lehre und Studium (Studienberatung): Familienfreundlichkeit, Diversity
- Abt. Marketing: gezielte Öffentlichkeitsarbeit
- Stabsabteilung des Präsidenten

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträger(inne)n

Interne Kooperationspartner(innen):

- Frauenbeauftragte der FAU: Kontinuierliche Information über aktuelle Themen und Maßnahmen der Gleichstellung sowie Diskussion neuer Projekte in (E)UL sowie allen Kommissionen und Gremien
- SFBs und Graduiertenkollegs der DFG: Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen durch Schulungen im Bereich Forschungsförderung und der Projektleiter(innen) bzw. Antragsteller(innen) mit dem Ziel der Bewusstseinssteigerung bezüglich passgenauer Gleichstellungsmaßnahmen
- Weitere inneruniversitäre Einrichtungen in Wissenschaft und Verwaltung, inkl. Studierendenvertretungen: Umsetzung, Stabilisierung und weitere Implementierung der

Gleichstellungsmaßnahmen in allen Bereichen der FAU

- Wissenschaftler(innen) bzw. Professuren mit Schwerpunkt Gender und Diversity: forschungsbasierte Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit (Prof. Abele-Brehm, sozialpsychologische Frauenforschung, Prof. Bielefeldt, Lehrstuhl für Menschenrechte und Menschenrechtspolitik, Dr. Jaurisch, Lehrstuhl für Psychologie, Prof. Saam, Lehrstuhl für Soziologie)
- Personalrat: Familienfreundlichkeit
- Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung (ZfL): Entwicklung gender- und diversity-gerechter Studiengänge

Externe Kooperationspartner(innen):

- Bayernweites Netzwerk *Genderforschung + Gleichstellungspraxis* (NeGG): Schaffung einer Koordinationsstelle zur Vernetzung der institutionalisierten Forschung und Lehre im Bereich Gender Studies an Hochschulen und Forschungseinrichtungen
- BAMF: Interkulturelle Öffnung von Hochschulen
- BMBF: *Professorinnenprogramm* (Gleichstellungsprojekte); *Qualitätspakt Lehre* (Verbesserung von Studienbedingungen und Lehrqualität unter Berücksichtigung von Gender und Diversität)
- CEWS: Impulse für Optimierung der Gleichstellungspolitik
- CHE: Impulse für Diversity Management der FAU; Beteiligung an QUEST-Umfrage
- *Dual Career Netzwerk Deutschland* (DCND): Institutionalisierung und Optimierung von Dual Career Services für Dual Career-Paare
- *Dual Career Netzwerk Nordbayern* (DCNN): Vernetzung der Dual Career Services im

Raum Nordbayern; gegründet auf Initiative der FAU sowie Sitz der Koordinationsstelle an der FAU

- Einladung von Gleichstellungsexpert(inn)en der DFG, des WZB u.a.: Nutzung und Umsetzung von Fachexpertise
- *Forum Mentoring e.V.*: Implementierung und Qualitätssicherung von Mentoring-Programmen als Instrument geschlechtergerechter Nachwuchsförderung an Hochschulen
- Gender- und Diversity-Büros der Hochschulen der Metropolregion Nürnberg: Kooperationsprojekt „Migration – Bildungsperspektive Hochschule“
- *Institut für Pädagogik und Schulpsychologie der Stadt Nürnberg* (IPSN), Ministerialbeauftragte: Gemeinsame Tagungen zu Gender- und Diversity-Kompetenz in der Lehrer(innen)ausbildung
- *Interuniversitäres Netzwerk Diversity*: Beratung und Austausch mit den Universitäten (RWTH Aachen, HU Berlin, U Bremen, U Duisburg-Essen, U Frankfurt, U Freiburg, U Göttingen, U Kiel, U Konstanz, U Lüneburg, TU München)
- Netzwerk *Gleichstellung an Hochschulen 2007*: Evaluierung gleichstellungspolitischer Prozesse an den Mitgliederhochschulen; Austausch zu Best-Practice-Strategien in der Bundesrepublik
- Stadt Erlangen und Stadt Nürnberg: Kontinuierlicher Austausch und gemeinsame Tagungen zu Gleichstellungsthemen (Lehrer(innen)bildung, Gesundheit von Frauen); Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit; Wiedereinstieg von Akademikerinnen (*Bildungszentrum Nürnberg*)
- Virtuelle Hochschule Bayern: Modul Gender und Diversity

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
ZVFAK (2008-2012)	implementiert	2008	PA 3.830.000 € und SK 1.391.000 €	Zentrale Mittel	bis 2012
ZVFAK (2013-2017)	implementiert	2013	PA 3.008.000 € und SK 1.219.000 €	Zentrale Mittel	2013 bis 2017

Als zentrale Bausteine zur Förderung der Gleichstellung kommen konsequent die Instrumente „gleichstellungsbezogene Zielvereinbarungen“ und „Evaluation der Gleichstellungsinstrumente“ zum Einsatz.

Fakultätsspezifische Zielvereinbarungen

Seit 2005 setzt die UL Zielvereinbarungen mit den Fakultäten als Steuerungs-, Anreiz- sowie

Informationsinstrument zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft ein. Nach Ende ihrer Laufzeit 2012 werden die Zielvereinbarungen für die Periode 2013 bis 2017 mit einem Gesamtvolumen von rund 4,2 Mio. Euro neu aufgesetzt.

Den Gleichstellungsstandards der DFG gemäß beziehen sich die ZVFAK auf Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnah-

men. Dabei werden die angestrebten Frauenanteile auf allen Karrierestufen vom Studium bis zur Professur basierend auf den fakultäts- bzw. departmentspezifischen statistischen Kennzahlen fakultätsspezifisch formuliert.

Berechnungsmodell

Der Berechnung der Zielzahlen liegt das folgende Modell zugrunde: Ausgangspunkt ist der Vergleich der Frauenanteile auf den jeweiligen Karrierestufen in den zwei Bezugszeiträumen 2005-2007 (dem Beginn der ersten Zielvereinbarungsrunde) und 2009-2012 (aktuelle Frauenanteile). Anhand dieser spezifischen Vergleichszahlen lassen sich für die Fakultäten und ihre Departments sowohl Erfolge als auch bestehende Problemfelder im Sinne einer *Leaky Pipeline* ermitteln.

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 Basis 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. Insbesondere für die Setzung der angestrebten Professorinnenanzahl ist die Anzahl der Professuren, die im Zeitraum 2013 bis 2017 aufgrund von Pensionierungen neu ausgeschrieben werden, in die Berechnung mit einzubeziehen. Diese flexible Anwendung des Kaskadenmodells berücksichtigt somit die Gegebenheiten der jeweiligen Fakultät bzw. des Fachbereichs und trägt dazu bei, dass realistisch zu erreichende Zielzahlen formuliert werden können. Für solche Fakultäten bzw. Departments, bei denen Karrierestufen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen, kommt das Gleichverteilungsprinzip (50:50) zum Einsatz. Es erfolgt eine jährliche Berichterstattung an die Universitätsleitung, die Dekanate sowie die Frauenbeauftragten.

Die Mittelvergabe der Zielvereinbarungen 2013-2017 ist gekoppelt an ein Bonus-Malus-System, dessen Anwendung auf einer Zwischenevaluation im Jahr 2016 basiert.

Es wird ein 4-Jahresplan zur Einführung von Zielvereinbarungen „Diversity“ der UL mit den Fakultäten entwickelt. Diese sollen nach dem Vorbild der Zielvereinbarungen zur Erhöhung der Frauenanteile gestaltet werden.

Evaluation der Gleichstellungsinstrumente

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	implementiert	2012	10.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Begleitevaluation ZV	implementiert	2008	60.000 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Begleitevaluation „Coaching“	implementiert	2008	-		+
Evaluation „Familienfreundlichkeit“	implementiert	2012	Lehrforschungsprojekt (Inst.f. Soziologie der FAU)		

Gender- und diversitybezogene Fragestellungen sind integraler Bestandteil in allen Qualitätsmanagementverfahren und -maßnahmen der FAU, wie den Lehrveranstaltungsevaluationen, dem Studienverlaufsmonitoring, dem Promotionsverlaufsmonitoring (s. A 2) und in der Systemakkreditierung von Studiengängen.

2012 wurde als zentrale Institution die Kommission *Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU* eingesetzt. Die hochrangig besetzte Kommission von Expert(inn)en aus den Bereichen Referat L 1 – Qualitätsmanagement, Studienprogrammentwicklung und Rechtsangelegenheiten, Gleichstellung, empirischer Sozialforschung und Mitgliedern der Kommissionen *Chancengleichheit* sowie *Lehre und Studium* (LUST) hat die Aufgabe, zum einen die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in alle Verfahren der Qualitätssicherung (Leistungskriterien, Studien- und Prüfungsordnungen, Lehre

etc.) zu gewährleisten sowie zum anderen durch umfassenden Austausch zu Methoden der Evaluierung das Controlling von Gleichstellungsmaßnahmen weiter auszubauen.

Die Durchführung und Wirkung aller Gleichstellungsmaßnahmen ist Gegenstand kontinuierlicher Analyse und Evaluation.

Fortlaufend werden alle in den Zielvereinbarungen beschlossenen Fördermaßnahmen und Angebote durch die Fakultätsfrauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit der zuständigen Koordination der Zielvereinbarungen (wie z.B. Mentoring-Programme sowie sämtlicher Weiterqualifizierungsmaßnahmen, Seminare, Coachings) sowohl qualitativ als auch quantitativ evaluiert. Die Ergebnisse werden an die Universitätsleitung und die Kommissionen *Gleichstellung* und *Evaluation* zurückgemeldet.

Mit einer 2010 an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät sowie der

Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie durchgeführten Befragung von Studierenden und Mitarbeiter(inne)n konnten erste wichtige Hinweise zur Bekanntheit der Frauenfördermaßnahmen, zur Kinderbetreuungssituation sowie zur Einschätzung von Chancengleichheit gewonnen werden.

Die Aspekte „Familienfreundlichkeit der FAU und des Klinikums“ stehen in der universitätsweiten Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) im Vordergrund, die im Rahmen

eines Lehrforschungsprojekt des Instituts für Soziologie der FAU im WS 2012/13 durchgeführt wird.

Die ab dem WS 2012/2013 jährlich stattfindende Diversity-Befragung der wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) enthält ebenfalls evaluative Bestandteile. Für 2013 ist geplant, vor allem die seit 2010 implementierten Verfahren in Berufungsprozessen zu evaluieren.

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Gleichstellungsorientiertes Wissenschaftsverlaufsmonitoring	implementiert	2004		Zentrale Mittel	+
FAU Mitarbeiter(innen)-Panel	implementiert	2012	5.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Studienverlaufsmonitoring	implementiert	2010		Zentrale Mittel	+
Promotionsverlaufmonitoring	implementiert	2009		Zentrale Mittel	+
CHE-Quest	implementiert	2011		-	

Im Rahmen des Gleichstellungsmonitoring der FAU liefert die Abteilung Lehre und Studium kontinuierlich geschlechtsdifferenziert aufbereitete Daten zu den Fakultäten und Departments (Studierende, Prüfungen, Personal, Promotionen und Habilitationen). Zusätzlich setzt das *Büro für Gender und Diversity* weitere ergänzende Informations- und Datengewinnungsstrategien für die verschiedenen Ebenen des Karriereverlaufs vom Studium bis zur Professur ein.

Wissenschaftsverlaufsmonitoring

Zur Erfassung der Gleichstellungssituation auf struktureller Ebene wurde ein differenziertes gleichstellungsorientiertes Kennzahlenset entwickelt, bei dem die Stellenprofile nach Geschlecht für alle Einrichtungen, Qualifikations- und Hierarchiestufen, Tarifgruppen, Beschäftigungsumfang, Befristung und Herkunft der Mittel aufgeschlüsselt werden. Auf dieser Datenbasis lassen sich fakultäts- und departmentspezifisch die direkt zu fördernden Gruppen identifizieren und in der Folge Zielwerte z.B. für Stellenbesetzungen im (Post)-Doc-Bereich, insbesondere auch in den Graduiertenschulen, ermitteln. Die jährliche Auswertung der universitären Daten erfolgt in enger Kooperation mit dem Referat S-PFS Planung, Führungsinformationssysteme, Statistik sowie dem Datenschutz und der Personalvertretung. Für 2013 ist die Erweiterung des Kennzahlensets in Richtung Diversity beschlossen. Auf individueller Ebene liefert die im Wintersemester 2012/13 erstmalig durchgeführte als Panel konzipierte Diversity-Befragung des wissenschaftlichen Personals wichtige Daten zur organisationalen Verortung der Individuen in Interaktion mit ihren persönlichen Voraussetzungen, ihrer Work-

Life-Balance, ihrer Einschätzung des organisationalen Kontextes sowie den sich daraus ergebenden Chancenstrukturen in der Hochschule. Die Ergebnisse sind Datengrundlage zur Weiterentwicklung der Gleichstellungsmaßnahmen.

Studienverlaufsmonitoring

Durchgeführt unter Leitung des Referats L1 im Rahmen des Qualitätsmanagements ist ein Schwerpunkt der kontinuierliche Vergleich des Studienverlaufs von Student(inn)en zur gezielten Förderung der Gleichstellung. Hierbei werden strukturelle und individuelle Bedingungen für den Studienerfolg unter besonderer Berücksichtigung von Geschlecht und Familienstand identifiziert (FAU Studierenden-Panel).

Promotionsverlaufsmonitoring der Graduiertenschule der FAU

Alle Promovierenden werden zentral in einer Datenbank erfasst und ihre Promotionsverläufe analysiert. Die jährliche Auswertung von geschlechts- und familienstandsbezogenen Daten in Kombination mit (Miss-)Erfolg von Promotionsvorhaben in den einzelnen Fächern zielt auf die Optimierung der Förderinstrumente sowie Betreuung- und Serviceleistungen.

Sämtliche Daten und Ergebnisse des Gleichstellungsmonitorings werden auf dem Gender & Diversity Portal (s. B 3), in allen Hochschulmedien, auf der Homepage der FAU, in den Rechenschaftsberichten der Universität und der Frauenbeauftragten veröffentlicht und an UL, Fakultäten, Departments, Stabsstellen und Abteilungen weitergeleitet. Gewährleistet wird damit eine durchgängige Datentransparenz.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Ferienbetreuung	implementiert	1998	PA 15.000 € (seit 2012) p.a. SK 35.000 € p.a.	PA durch zentrale Mittel, SK durch Drittmittel	+
Krippen- und Kindergartenplätze	implementiert	2006	71.000 € p.a.	Zentrale Mittel und Drittmittel	+
Flexible Kinderbetreuung	implementiert	2005	3.500 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Familienservice	implementiert	2007	PA 60.000 € p.a.	ZVSTMWFK und zentrale Mittel	+
Tagesmütternetzwerk	implementiert	2011	14.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Babysitting- und Tagungsservice	implementiert	2009	3.000 € p.a.	Drittmittel	+
Dual Career Service	implementiert	2007	-	-	+
Mitgliedschaft im DCND	implementiert	2010	-	-	+
Mitgliedschaft im DCNN	implementiert	2011	PA 75.000 € p.a. SK 5.000 € p.a.	STMWFK und zentrale Mittel	+
Teilzeitstudium	implementiert	2009	-	-	+
Wiedereinstiegsstipend.	implementiert	2007	33.000 € p.a.	ZVSTMWFK	+
Eldercare	implementiert	2010	5.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Finanzierung einer Mutterschutzvertretung	implementiert	1998	25.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Virtuelle Austauschplattform	beschlossen	2013	-	-	

Die Universität schafft mit ihren Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft objektive Spielräume für individuelle Lebensentwurfsgestaltung von Wissenschaftler(inne)n.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Durch eine beschäftigtenfreundliche Gestaltung der Arbeitsrahmenbedingungen trägt die Universität zu einer erhöhten Chancengleichheit der Geschlechter bei. Seit 2010 wird im Bereich der ZUV ein Gleitzeitmodell praktiziert und durch Richtlinien zur alternierenden Telearbeit ergänzt, die die Homeoffice-Praxis ermöglichen. Alle Stellen an der FAU können prinzipiell auch als Teilzeitstellen besetzt werden, einschließlich der Führungspositionen.

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Bereits seit 2008 trägt die Universität Erlangen-Nürnberg das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“ (erfolgreiche Reauditierung 2011).

Familienservice

Der Familienservice der FAU hält ein umfangreiches Beratungs-, Vermittlungs- und Betreuungsangebot zur besseren Vereinbarung von Familie, Studium und Wissenschaft bereit.

Regelbetreuungsangebote für 0- bis 6-Jährige

Die FAU stellt 68 Kindergarten- und Krippenplätze für Kinder von Mitarbeitenden der FAU sowie 86 Kindergarten- und Krippenplätze für Kinder von Studierenden an allen Standorten der FAU zur Verfügung.

Flexible Kinderbetreuung - Notfallangebote

Über die Regelbetreuungsangebote hinaus hält der Familienservice in Kooperation mit dem *Deutschen Hausfrauenbund e.V. (DHB) Erlangen* seit 2006 flexible Angebote bereit: Bei plötzlicher Erkrankung eines Kindes springt *Känguru* ein, *Pinguin* betreut Kinder während einer Tagung oder während Besprechungen, auch abends. Diese Form der Betreuung erfolgt zu Hause bei den Kindern.

Ferienbetreuung

Seit 1998 bietet die FAU eine altersgestufte Ferienbetreuung für Kinder zwischen drei und 14 Jahren an. Sie ist ein Kooperationsprojekt des Familienservice und des *Fördervereins Familie und Wissenschaft e.V.* Die Organisation und Leitung der Ferienbetreuung wird seit 2012 durch eine pädagogische Fachkraft verantwortet.

Universitäres Tagesmütternetzwerk

Das Angebot dient Familien von (Gast-) Wissenschaftler(inne)n, die kurzfristig keinen Betreuungsplatz erhalten. Durch eine Freihaltepauschale garantiert die Universität die Deckung des Betreuungsbedarfs durch Tagesmütter.

Tagungsservice

Der Familienservice bietet die Möglichkeit, Kinder von Studierenden und Beschäftigten, aber auch von Gästen der Universität, während wissenschaftlicher Veranstaltungen betreuen zu lassen.

Babysitting-Service

Gibt es Abstimmungsschwierigkeiten zwischen Studium, beruflichen Terminen und regulärer Kinderbetreuung, kann auf den Babysitter-Pool des Familienservice zurückgegriffen werden.

Sensibilisierung der Führungskräfte

In Kooperation mit dem *Fortbildungszentrum Hochschullehre* (FBZHL) bietet die Universität im Rahmen des *Welcome-Day* für neuberufene Professor(inn)en einen Workshop zur Sensibilisierung für das Thema *Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie* an. Schwerpunkte sind dabei Familienfreundlichkeit von Personalführung und Management.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltung

Dual Career Service

Der Kanzler bietet in Kooperation mit dem Familienservice sowie mit den Arbeitgeber(inne)n der Metropolregion weitreichende Unterstützung für Doppel-Karriere-Paare an. Die Kooperation mit den Nachbarhochschulen und Forschungseinrichtungen ist zu einem *Dual Career Netzwerk Nordbayern* verstetigt. Außerdem ist der *Dual Career Service* der FAU Mitglied im *Dual Career Netzwerk Deutschland* (DCND).

Teilzeitstudium

An der FAU werden zahlreiche Teilzeitstudiengänge angeboten. Dies ermöglicht es BA- und MA-Studierenden, entsprechend ihrer individuellen Lebenssituation zu studieren und familiären Aufgaben nachzukommen.

Wiedereinstiegsstipendien

Im Rahmen ihres Stipendienprogramms zur *Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre* vergibt die Universität Wiedereinstiegsstipendien für Promovendinnen und Habilitandinnen.

Familienfreundliche Sitzungszeiten

Sitzungen sollen auf allen Ebenen der Universität die zeitliche Verfügbarkeit von Sitzungsmitgliedern mit Familienpflichten berücksichtigen. Die Terminierung ist in jedem Einzelfall sorgfältig und bestmöglich abzustimmen.

Eldercare

Die FAU bietet allen ihren Mitgliedern im Rahmen eines Internetauftritts fundierte Informationen sowie individuelle Beratung, insbesondere zu den Themengebieten: Anspruchsberechtigungen, Pflegestufen, Leistungen der Pflegeversicherung, Hilfsangebote im ambulanten und stationären Bereich. Eine virtuelle Austauschplattform ermöglicht den Universitätsangehörigen einen gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Verlässliche Beschäftigungszeiten (s. A 4.1)

Mutterschutz

Zur Erhöhung der Einstellungschancen von Frauen finanziert die Universitätsleitung zur Überbrückung der Mutterschutzzeit von Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen eine Vertretungskraft.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Proaktive Berufungspolitik und Controlling

Der „Berufungsleitfaden zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“ (2010) schafft für alle Beteiligten Transparenz und Verhaltenssicherheit bezüglich der Regeln, Rechte und Möglichkeiten im Verfahren und sichert eine konsequente, systematische und durchgängige Integration von Gleichstellungsaspekten im Berufungsprozess:

- In jedem Berufungsausschuss sind außer der Frauenbeauftragten mindestens zwei Professorinnen Mitglied. Abweichungen hiervon müssen begründet werden. Zur Sicherung eines angemessenen Frauenanteils können externe fachnahe Professorinnen gewonnen werden. An Fakultäten mit geringem Frauenanteil bekommen Professorinnen, die sich in besonderer Weise in Berufungsausschüssen

engagieren, zur Entlastung eine Lehrvertretung.

- Bei Auswahl der Gutachter(innen) in Berufungsverfahren ist auf eine paritätische Geschlechterverteilung zu achten.
- In der ersten Ausschusssitzung erfolgt auf Basis des gleichstellungsorientierten Berufungsleitfadens eine *verpflichtende Schulung aller Ausschussmitglieder*, um genderbedingte Verzerrungseffekte zu verhindern.
- *Qualitative und inhaltliche Gesichtspunkte* sowie geschlechtsspezifische Karrierebiographien finden bei der Bewertung der Forschungsleistungen besondere Berücksichtigung.
- Es findet ein *proaktives* Headhunting (Leitfaden) statt, auch mit AcademiaNet, FemCosult. Dieses liegt in der Verantwortung der Vorsitzenden und des Dekanats. Im Vorfeld von Berufungsverfahren können ex-

zellente Nachwuchswissenschaftlerinnen zu Findungssymposien eingeladen werden. Für Headhunting stehen der Medizinischen Fakultät 10.000 € p.a. zur Verfügung, es existiert ein Reisekostenfonds für die Findungssymposien.

- Die gendergerechte Durchführung der Berufungsverfahren sowie des Headhunting gemäß der benannten Regelungen muss von der/dem Vorsitzenden für die UL *dokumentiert* und von der/dem Berichtersteller(in) der UL bestätigt werden.

Gleichstellungsorientierte Besetzung von Mittelbaustellen

Relevante Voraussetzungen für die Steigerung des Frauenanteils an Promotionen, Habilitationen und Professuren sind die Steigerung der Frauenanteile auf wissenschaftlichen Mittelbaustellen, Transparenz der Stellenbesetzung, die Erhöhung der Planungssicherheit (längere Laufzeiten von

Arbeitsverträgen) sowie Stellenanteile von mindestens 50%.

Hierfür wurden für die nächsten Jahre folgende aufeinander aufbauende Maßnahmen beschlossen:

- Kontinuierliches *Monitoring* und Aufklärung in allen Fakultäten zu den Stellenprofilen im Mittelbau nach Geschlecht, Hierarchiestufe, Stellenumfang, Dotierung und Ausstattung, Befristungsdauer, Herkunft der Mittel - dies mit dem Ziel zu fördernde Nachwuchsgruppen zu identifizieren.
- Schaffung von Transparenz bei der Besetzung von Mittelbaustellen.
- *Umfeldanalyse* des jeweiligen Dekanats vor der Entscheidung über die Beförderung/Höhergruppierung von Mitarbeiter(innen), damit Frauen ggf. entsprechend wahrgenommen und berücksichtigt werden (Beschluss der Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs 2012).

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Konfliktkommission der FAU

Seit 2003 fördert die Konfliktkommission die einvernehmliche Lösung von Konflikten an wissenschaftlichen Arbeitsplätzen, die im Zusammenhang mit Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen, Diskriminierung, Belästigung oder schikanösen Verhalten stehen. Mitglieder der Konfliktkommission sind neben den Konfliktbeauftragten der Personalrat, Frauenbeauftragte sowie das *Büro für Gender und Diversity*.

Strukturierte Promotionsprogramme

Die Graduiertenschule der FAU fördert strukturierte Promotionsprogramme, die eine standardisierte und transparente Personalauswahl sowie eine Weiterqualifizierung und Karriereentwicklung frei von persönlichen Abhängigkeiten ermöglichen. Inzwischen gibt es eine ganze Reihe solcher Programme, wie z.B. die Graduiertenkollegs der DFG, das Graduiertenkolleg der Exzellenzinitiative oder internationale Doktorandenkollegs. Ihnen ist gemeinsam, dass sie dem übergreifenden Ziel der exzellenten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verpflichtet sind und damit einen eigenen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in akademischen Laufbahnen leisten.

Kontakt- und Beratungsstelle für Studierende mit Migrationshintergrund

Diese Einrichtung des *Büros für Gender und Diversity* dient dazu, Orientierungsschwierigkeiten im Studium entgegenzuwirken. Zentral im Blickpunkt stehen hierbei auch die Anliegen und Potenziale von weiblichen Studierenden mit Migrationshintergrund.

Kontakt- und Anlaufstelle Transidentität und Transsexualität

Diese Anlaufstelle des *Büros für Gender und Diversity* bietet für transidentische Personen eine Plattform für Aussprache, Information und Vernetzung sowie Beratung und Unterstützung bei Outing-Prozessen oder im Falle von Diskriminierungserfahrungen. Sie vermittelt professionelle Beratung und leistet inneruniversitäre themenbezogene Informations- und Aufklärungsarbeit.

Enttabuisierung des Themas Sexuelle Belästigung

Dieses Ziel wird verfolgt durch schriftliches Informationsmaterial, universitäre Beratungsangebote und Anlaufstellen sowie Fortbildungen und Schulungen für Führungspersonal, Beschäftigte und Studierende.

Seminar „Abhängigkeit in der Promotionsphase“

Im Rahmen des karrierefördernden Seminarangebots für Frauen wird regelmäßig ein Workshop zum Thema „Selbstbehauptung in konfliktreichen Abhängigkeitsverhältnissen“ angeboten.

B. PERSONELLE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Akquise junger Frauen für MINT	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Mädchen- und Technikpraktikum und Girls' Day	implementiert	1999	1.800 € p.a. (2008-2012) 7.000 € p.a. (2013-2017)	Zentrale Mittel	gesichert bis Ende 2017
Forscherinnencamp an der FAU und bei Siemens AG	implementiert	2007	1.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Gender- u. Diversitysensible Tutor(inn)enschulung durch das FBZHL für Tech. Fak. u. Nat. Fak.	geplant				
Akquise junger Männer für feminierte Fächer					
Boys' Day	implementiert	2010	500 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis Ende 2017
Weiterbildung der Studienberater(innen) (Gegenwirkung gg. stereotype Studienwahl)	geplant				
Neue Fächerkombinationen zwischen einem Fach mit höherem Frauen- und einem mit höherem Männeranteil	geplant				
Fächerpräsentation auf Großveranstaltungen durch jeweils ein weibliches und eine männliches Role Model	geplant				

Die FAU betreibt auf allen Ebenen eine ausdifferenzierte gleichstellungsorientierte Personalentwicklung. Die Maßnahmen ergänzen einander und bauen aufeinander auf. Einige der Maßnahmen dienen zugleich der Sicherung des fairen Wettbewerbs und sind deshalb in B 2 aufgeführt. Zentral für die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der FAU im wissenschaftlichen Bereich sind die bereits genannten ZVFAK. Die Frauenanteile sollen zielgenau dort erhöht werden, wo Frauen (oder Männer) nach wie vor unterrepräsentiert sind:

- Professorinnen (s. A 4.1)
- Mittelbau (s. A 4.2)
- Studierende (s. Tabelle B 1.1)

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Die bereits erwähnten ZVFAK umfassen ein Volumen von ca. 1.400.000 € p.a., ab 2013 ca. 840.000 € p.a.

Von 1999 bis 2012 wurden zusätzlich Maßnahmen zur Einzelfallförderung besonders qualifizierter Frauen aus dem Präsidialfonds der UL finanziert. Die betreffenden Maßnahmen werden ab 2013 in die ZVFAK integriert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
ARIADNE Mentoring Programme an allen Fakultäten	implementiert	2003	PA+SK 115.000 € p.a. (2008-2012) PA+SK 225.000 € p.a. (2013-2017)	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Coaching Fit for Science	implementiert	2008	SK 25.000 € p.a.	ZVSTMWFK	+
Einzelfallcoaching für Professorinnen	implementiert	2010	12.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Stipendien Phil. Fak.	implementiert	2008	120.000 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Habilitationsstipendien der Med. Fak.	implementiert	2005	53.000 € p.a.	Universitätsklinikum	+
Stipendien „Förderung von Frauen in Forschung und Lehre“	implementiert	2009	300.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Fakultätspreise Nat. Fak. und ReWi. Fak.	implementiert	2008	240.000 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Tagungsreisekostenbeihilfe	implementiert	1998	60.000 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Ferienakademie Tutzing	implementiert	1993	2.500 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
Fakultätsübergreifendes Netzwerktreffen	implementiert	2012	2.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+

ARIADNE Mentoring-Programme

Eingebunden in ein professionell geführtes Mentoring-Programm und Netzwerk verbleiben Nachwuchswissenschaftlerinnen länger im Wissenschaftssystem und erhöhen damit ihre Chance auf eine Professur.

Bereits seit 2003 bzw. 2008 fördern drei Mentoring-Programme potenzialreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen der Technischen und Naturwissenschaftlichen, der Philosophischen sowie der Medizinischen Fakultät. Ab 2013 kommt die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät hinzu, und die ARIADNE-Programme werden zu einem Mentoring-System ausgebaut, das eigene Programmlinien für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten bereithält. Das ARIADNE Mentoring-System fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen zukünftig außerdem noch differenzierter nach Qualifikationsstadium (Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen). Im Instrumentenkasten der DFG sind zwei der ARIADNE-Programme als Best-Practice-Beispiele vorgestellt.

Seminare und Coachings des Büros für Gender und Diversity

Das Büro für Gender und Diversity bietet ein eigenes Soft-Skills-Seminarprogramm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sowie hochkarätige Workshops und Themenabende für Nachwuchswissenschaftlerinnen der FAU von der Promovendin bis zur Privatdozentin unter dem Titel „Fit for Science“ an.

Für Professorinnen gibt es die Möglichkeit, ein individuelles Führungscoaching in Anspruch zu nehmen. Hierfür steht ein Pool mit auf den Wissenschaftsbereich spezialisierten Coaches zur Verfügung.

Auswahl der besten 5 % Absolventinnen

Um einer allein zufälligen oder auch genderverzerrten Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses entgegenzuwirken, ermitteln die Prüfungsämter jährlich für jedes Fach die besten 5 % Absolventinnen. Diese werden gezielt auf die Möglichkeit einer Promotion angesprochen und erhalten Informationen über Fördermöglichkeiten.

Wissenschaftspreise

Die Naturwissenschaftliche sowie die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät prämiieren jährlich besonders herausragende Leistungen von (Post-)Doktorandinnen. Die Fakultätsfrauenpreise werden in Form von Personalstellen vergeben und fördern damit eine (weitere) Laufbahn der Preisträgerinnen in Forschung und Lehre.

Reise- und Tagungskostenbeihilfe

Reise- und Tagungskostenbeihilfe unterstützen frühzeitig eine aktive Teilnahme der Nachwuchswissenschaftlerinnen an Fachtagungen und Kongressen sowie die Vortragstätigkeit im In- und Ausland.

Ferienakademie Tutzing

Die jährlich stattfindende Ferienakademie ermöglicht Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen einen intensiven, interdisziplinären Dialog. Die Akademie wird jedes Jahr in Kooperation der FAU, der LMU, der TUM und der Bundeswehrhochschule München sowie der Evangelischen Akademie in Tutzing veranstaltet.

Fakultätsübergreifende Netzwerktreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Seit 2012 findet jedes Semester ein universitätsweites Netzwerktreffen für Nachwuchswissenschaftlerinnen aller Fakultäten statt. Den idealen Rahmen für diese Treffen bieten Impulsvorträge von namhaften Expert(inn)en zum Thema *Gleichstellung in der Wissenschaft*.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Mit einem umfassenden und nachhaltigen Maßnahmenpaket wirkt die FAU geschlechterbezogenen Verzerrungseffekten entgegen und leistet damit einen Beitrag zum Abbau tradiert Geschlechterrollen und -ungleichheiten. Die Maßnahmen setzen auf verschiedenen Ebenen an:

- Das Lehr- und Forschungsnetzwerk „Gender & Diversity“ fördert die Entwicklung einer gender- und diversitysensiblen Wissenschaftskultur.
- Das Gender & Diversity Portal stellt Informationen bzw. Daten zu Gender Mainstreaming und Diversity Management sowie zu Gender- und Diversity-Forschung zur Verfügung.

• Durch das Sichtbarmachen von positiven Rollenvorbildern werden Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine Universitätskarriere motiviert.

- Das zielgruppenspezifische gender- und diversitysensible Weiterbildungsprogramm stärkt die hierfür notwendigen Kompetenzen.

Positive Rollenvorbilder für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Gastprofessuren von Frauen	implementiert	2003	32.000 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis Ende 2017
Emmy-Noether-Vorlesung	implementiert	2005	1.500 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Fakultätsspezifische Gastvorträge	implementiert	2005	SK 19.200 € p.a. (2008-2012) SK 11.100 € p.a. (2013-2017)	Zentrale Mittel	gesichert bis Ende 2017
Renate-Wittern-Sterzel-Preis	implementiert	2005	10.000 € p.a.	Zentrale Mittel	+

Jedes Sommersemester lehrt eine Gastprofessorin in einem der Fachbereiche bzw. deren Departments, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Sowohl die jährliche Emmy-Noether-Vorlesung als auch die mehrmals im Jahr stattfindenden fakultätsspezifischen Gastvorträge machen die wissenschaftlichen Leistungen von exzellenten Wissenschaftlerinnen der Gegenwart sichtbar.

Mit dem jährlich vergebenen Renate-Wittern-Sterzel-Gleichstellungspreis ehrt die FAU innovative Projekte zur Förderung der Gleichstellung, den vorbildlichen Einsatz für Familienfreundlichkeit sowie hervorragende wissenschaftliche Leistungen in der Gender- und Diversity-Forschung.

Lehr- und Forschungsnetzwerk „Gender und Diversity“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
1 Professur mit Denomination Genderforschung/-lehre (PhilFak)	implementiert	1998			+
WMA Gender-Forschung ReWi	implementiert	2008	60.000 € p.a.		gesichert bis 2017
Fakultätsspezifische Konzepte zur Implementierung der Genderthematik in Forschung und Lehre (ZVFAK 2013)	implementiert	2013	124.500 € p.a.	Zentrale Mittel	gesichert bis 2017
2 Genderforschungslehraufträge/Semester an PhilFak und ReWi	implementiert	2010	2.400 € p.a.	Zentrale Mittel	+
Förderung von Tagungen und Symposien zur Genderforschung	implementiert	2008	15.000 € p.a.	STMWFK	+
Kommission „Gender & Diversity in der Lehre“	implementiert	2012	-		+
Austausch-Forum Promovierende	geplant	2013			+
Ringvorlesung zu Gender & Diversity	implementiert	WiSe 2012/13	6.000 €	STMWFK	
Gastprofessur Diversity	beschlossen	SoSe 2013	32.000 €	Zentrale Mittel	

An der Philosophischen Fakultät wurde 1998 ein Lehrstuhl in der Psychologie (Prof. Dr. Abele-Brehm) mit Denomination Genderforschung eingerichtet. Dort wird die berufliche Laufbahnentwicklung von Hochschulabsolvent(inn)en (BeLa-E) der FAU unter geschlechtsspezifischer Perspektive untersucht. Prof. Abele-Brehm erhielt 2010 den Gleichstellungspreis der FAU und 2012 den Preis für herausragende Lehre des STMWFK.

Sowohl BeLa-E, das PANEL als auch die Diversity-Befragung liefern als Longitudinalstudien wichtige Hinweise auf die Teilhabe von Frauen im Qualifikationsverlauf und damit eine Grundlage für die evidenzbasierte Gleichstellungsarbeit an der FAU.

Pro Semester werden an der Philosophischen und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Lehraufträge vergeben sowie an letzterer eine wissenschaftliche Mitarbeiter(innen)-stelle mit Fokus Genderforschung angesiedelt.

Im Rahmen der ZVFAK 2013 wurde für alle Fakultäten ein umfassendes Programm zur Implementierung der Genderthematik in Forschung und Lehre, für die Entwicklung gendersensibler Curricula sowie den Ansbuch von Lehr- und Forschungsprojekten mit thematischem Genderbezug aufgesetzt.

Es werden Tagungen und Symposien zu Genderforschung gefördert. Die Erweiterung der Gleich-

stellungsarbeit auf Diversity wird von einer regelmäßig stattfindenden Ringvorlesung zu Gender und Diversity flankiert, die mit 5 ECTS auch in das reguläre Lehrangebot implementiert ist. Beschlossen ist die Einrichtung einer Gastprofessur „Gender und Diversity“ an der Fakultät, die den Wettbewerb „Gleichstellungskonzept der Fakultäten“ gewinnt. Mit der Kommission „Gender und Diversity in der Lehre“ verstärkt die FAU ihren Einsatz, ein leistungsstarkes Lehr- und Forschungsnetzwerk „Gender und Diversity“ zu etablieren. Die hochrangige Besetzung der Kommission (s. A 1.1) bündelt nicht nur die an der FAU vorhandenen Erfahrungen. Die Kommissionsmitglieder, gezielt spezifisch fortgebildet, wirken als Multiplikator(inn)en in der Hochschuldidaktik und im Qualitätsmanagement der Fakultäten. Ziel ist ein hochschuldidaktischer „Maßnahmen- und Empfehlungskatalog Gender & Diversity“ für die/den Vizepräsidentin/-präsidenten für Lehre, Studium und Gleichstellung sowie für die Studiendekan(inne)n. Schwerpunkte liegen zunächst auf den naturwissenschaftlich-technischen Fächern (Programm MINT) sowie der Lehrer(innen)bildung. Zur Stärkung der Gender-Forschung ist mit der Graduiertenschule geplant, den zu Gender- und Diversity-Themen Promovierenden ein spezielles thematisches Austauschforum zu bieten.

Fort- und Weiterbildungsprogramm „Gender & Diversity“

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Führungskräfteschulungen, Neu Berufene	implementiert	2010	-		+
4 Seminare/Semester „Gender & Diversity in der Lehre“	implementiert	WiSe 2012/13	3.200 € p.a.	Zentrale Mittel und Qualitätspakt Lehre	gesichert bis 2016
Programm MINT (FBZHL)	beschlossen	2013			+

Die FAU hat ein Programm zur Führungskräfte-schulung eingerichtet, in dem umfassende Kenntnisse im Hinblick auf eine gendersensible Personalentwicklung und -führung vermittelt werden. Insbesondere neuberufene Professor(inn)en werden geschult, indem sie die beiden Module „Erwerb von Gendersensibilität in Berufungsverfahren“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ absolvieren. Für die Dozent(inn)en

der FAU werden pro Semester vier Seminare mit dem Schwerpunkt „Gender und Diversity in der Lehre“ angeboten. Es wird geprüft, in wieweit diese in das Zertifikatsprogramm „Hochschulleh-re“ der FAU implementiert werden können. Gemeinsam mit dem FBZHL und den für die Lehre Verantwortlichen werden Schulungskonzepte für studentische Tutor(inn)en und Dozent(inn)en im MINT-Bereich entwickelt.

Gender & Diversity Portal

Maßnahme	Status	Zeitpunkt	Budget	Finanzierung	Nachhaltigkeit
Reporting (Kennzahlen + Befragungen)	implementiert	2010	-		+
Vorlesungsverzeichnis Gender	implementiert	1998	-		+
Dokumentation Forschungsprojekte	implementiert	2000	-		+
LehrLernplattform	beschlossen	2013	-		+
Lehr-/ Forschungsdatenbank	beschlossen	2013	-		+

Auf dem bestehenden Portal werden neben geschlechterdifferenzierten Daten und FAU-Befragungsergebnissen zukünftig konzeptionelles und praxisorientiertes Informationsmaterial sowie Angebote zu gender- und diversity-sensibler Hochschuldidaktik (z.B. Leitfaden gendergerechte Sprache, Best-Practice-Beispiele zu Lehrveranstaltungen) in Zusammenarbeit mit der Kommission Lehre und Studium sowie dem Institut für Lern-Innovation der FAU zur Verfü-

gung gestellt. Beschlossen ist, diese Inhalte auch auf der universitätsweiten LehrLernplattform „StudOn“ zugänglich zu machen.

Die Lehrveranstaltungen und Forschungsprojekte mit Fokus Gender werden auf der Homepage veröffentlicht. Die Einführung der universitätsweiten Forschungsdatenbank der FAU ermöglicht gleichstellungsrelevante Lehrveranstaltungen, Forschungsprojekte und Publikationen direkt abzurufen.

SCHLUSSBETRACHTUNGEN UND PERSPEKTIVEN

Seit dem Zwischenbericht von 2011 hat die FAU ihre Anstrengungen zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards noch einmal erhöht: So wurden die Implementierung der Gleichstellungsstandards auf allen Organisationsebenen weiter forciert und viele Gleichstellungsmaßnahmen neu- bzw. weiterentwickelt – wie z.B. im Bereich Gleichstellungsmonitoring oder Gender und Diversity

in Forschung und Lehre. Die Instrumente zur Evaluation wurden ausgebaut und verfeinert. Ausdruck der neuen Auffassung der FAU von Gleichstellung ist die Erweiterung der Gleichstellungspolitik um den Diversity-Aspekt.

Der vorliegende Abschlussbericht versteht sich insofern als umfassendes Zukunftsprogramm, das Gender Mainstreaming und Diversität gleichermaßen absichert.

Anhang

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)				Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	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%	3,507	3,345	51%	49%	47%	53%
Immatrikulationen (gesamt)	12,357	13,498	48%	52%	12,909	14,39	47%	53%	16,628	16,859	50%	50%	51%	49%*
Anzahl der Promotionen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	1,238	751	62%	38%	1,182	843	58%	42%	1205	952	56%	44%	55%	45%
Anzahl der Habilitationen (kumulierte letzte 3 Prüfungsjahre)	120	35	77%	23%	100	33	75%	25%	127	38	77%	23%	71%	29%
Anzahl Habilitierender					145	65	69%	31%	127	51	72%	28%		
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	5	5	50%	50%	17	9	65%	35%	50%	50%
Professuren C3/W2	186	27	87%	13%	193	32	86%	14%	197	41	83%	17%	W2/C3: 82%	W3/C4: 18%
Professuren C4/W3	233	25	90%	10%	237	37	86%	14%	251	37	87%	13%	W3/C4: 84%	W2/C3: 16%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Fakultäts Ebene (Fakultätsvorstand, Fakultätsrat, kollegiale Leitung der Departments)	326	69	79%	21%	321	55	83%	17%	158	47	77%	23%	81%	19%*
Leitungspositionen - mittlere und höchste Universitäts Ebene (UL, Hochschulrat, Senat DekanInnen, Konvent WMA, Abteilungsleitungen der ZUV, Berufungsausschüsse, etc.)	1,803	477	75%	25%	1,327	418	76%	24%	1055	401	72%	28%	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 Berufungsausschüsse eingebunden sind.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie / FAU																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)				Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS.)	314	926	25%	75%	405	1.111	27%	73%	398	1.196	25%	75%	30%			70%
Immatrikulationen (gesamt)	2.750	6.089	31%	69%	2.675	6.197	30%	70%	2.707	6.639	29%	71%	34%			66%
Anzahl der Promotionen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	79	103	43%	57%	73	100	42%	58%	85	89	49%	51%	40%			60%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																
Anzahl der Habilitationen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	13	7	65%	35%	19	11	63%	37%	14	9	61%	39%	55%			45%
Anzahl Habilitierender					21	27	44%	56%	29	24	55%	45%				
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	3	0	100%	0%	3	2	60%	40%	50%			50%
Professuren C3/W2	36	13	73%	27%	35	14	41%	29%	31	18	63%	37%	W2/C3: 55%	W3/C4: 70%	W2/C3: 45%	W3/C4: 30%
Professuren C4/W3	54	13	81%	19%	53	19	74%	26%	58	19	75%	25%	70%			30%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	68	30	69%	31%	68	37	65%	35%	26	20	57%	43%	62%			38%
													65%			35%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Wirtschaftswissenschaften/ Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät / FAU																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)				Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS.)	420	569	43%	57%	529	685	44%	56%	814	951	46%	54%	keine	keine	keine	keine
Immatrikulationen (gesamt)	2.843	3.131	48%	52%	2.787	3.398	45%	55%	3366	4.157	45%	55%	keine	keine	keine	keine
Anzahl der Promotionen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	176	60	75%	25%	134	72	65%	35%	135	69	66%	34%	62%	70%	38%	30%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																
Anzahl der Habilitationen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	9	3	75%	25%	6	3	67%	33%	11	5	69%	31%	64%	keine	keine	keine
Anzahl Habilitierender					13	5	72%	28%	4	2	67%	33%				
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	3	2	60%	40%	50%	50%	50%	50%
Professuren C3/W2	3	0	100%	0%	4	0	100%	0%	3	1	75%	25%	W2/C3: 80%	W3/C4: 81%	W2/C3: 20%	W3/C4: 19%
Professuren C4/W3	45	5	90%	10%	48	9	84%	16%	42	9	82%	18%	83%	83%	17%	17%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidents)	41	16	72%	28%	41	10	80%	20%	17	13	57%	43%	70%	70%	30%	30%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Lebenswissenschaften / Medizinische Fakultät / FAU																
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)				Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen (1. HS.)	63	147	30%	70%	78	170	31%	69%	94	187	33%	67%	keine	keine		
Immatrikulationen (gesamt)	1,026	1,660	38%	62%	1,066	1,795	37%	63%	1,129	1,944	37%	63%	keine	keine		
Anzahl der Promotionen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	445	429	51%	49%	448	493	48%	52%	438	574	53%	57%	45%	55%		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																
Anzahl der Habilitationen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	84	18	82%	18%	57	13	81%	19%	73	21	78%	22%	75%	25%		
Anzahl Habilitierender					74	22	77%	23%	63	18	78%	22%				
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0	3	0%	100%	5	1	84%	16%	50%	50%		
Professuren C3/W2	66	6	92%	8%	67	7	91%	9%	71	9	89%	11%	W2/C3: 85% W3/C4: 96%	W2/C3: 15% W3/C4: 4%*		
Professuren C4/W3	43	3	93%	7%	46	2	96%	4%	50	1	98%	2%	90%	10%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	59	6	91%	9%	58	8	86%	14%	52	4	93%	7%	85%	15%		

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften / Naturwissenschaftliche Fakultät / FAU																				
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)						Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]						Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]						Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl			%			Anzahl			%			Anzahl			%			m	w
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w		m	w			
Immatrikulationen (1. HS.)	337	390	46%	46%	54%	407	455	47%	53%	651	586	53%	47%	44%						
Immatrikulationen (gesamt)	2.003	1.861	52%	52%	48%	2.132	1.991	52%	48%	2.669	2.491	52%	48%						56%	
Anzahl der Promotionen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	249	126	66%	66%	34%	208	139	60%	40%	212	160	57%	43%						49%	
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen																			42%	
Anzahl der Habilitationen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	11	4	73%	73%	27%	11	4	73%	27%	10	2	83%	17%						30%	
Anzahl Habilitierender																			keine	
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	0%	1	1	50%	50%	2	2	50%	50%						keine	
Professuren C3/W2	51	6	89%	89%	11%	54	7	89%	11%	57	11	84%	16%						50%	
Professuren C4/W3	49	3	94%	94%	6%	48	5	91%	9%	51	4	93%	7%						keine	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsiden)	79	11	88%	88%	12%	91	14	85%	15%	24	6	80%	20%						15%*	

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Ingenieurwissenschaften / Technische Fakultät / FAU														
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am 01.12.2007 bzw. WS 07/08 (Stand erster Bericht)				Situation am 01.12.2009 bzw. WS 09/10 [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am 01.12.2011 bzw. WS 11/12 [Stand Abschlussbericht, 2013]				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		m	w
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w		
Immatrikulationen (1. HS.)	709	228	76%	24%	874	266	77%	23%	1550	425	78%	22%	74%	26%
Immatrikulationen (gesamt)	3,735	757	83%	17%	4,249	1,009	81%	19%	6757	1,628	81%	19%	78%	22%
Anzahl der Promotionen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	279	33	89%	11%	319	34	90%	10%	335	60	85%	15%	80%	20%
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen														
Anzahl der Habilitationen (kumuliert letzte 3 Prüfungsjahre)	4	3	57%	43%	7	2	78%	22%	19	1	95%	5%	85%	15%*
Anzahl Habilitierender													keine	keine
Juniorprofessuren	0	0	0%	0%	1	1	50%	50%	4	2	64%	33%	50%	50%
Professuren C3/W2	25	2	93%	7%	33	4	89%	11%	35	2	95%	5%	W2/C3: 89% W3/C4: 93%	W2/C3: 89%* W3/C4: 11%* W3/C4: 7%
Professuren C4/W3	42	1	98%	2%	43	2	96%	4%	50	4	93%	7%	93%	7%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	79	6	93%	7%	102	8	92%	8%	39	4	91%	9%	88%	12%

* Anmerkung zu den 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 den Zielzahlen Professuren W2/C3: 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.