



FRIEDRICH-ALEXANDER  
UNIVERSITÄT  
ERLANGEN-NÜRNBERG  
MEDIZINISCHE FAKULTÄT

# Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung, der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum der FAU Erlangen-Nürnberg

2018-2022

## Zielvereinbarungsverhandlungen 2018-2022

Das vorliegende Dokument stellt die Fassung „Entwurf 5.0 - Stand 25. September 2017“ dar.

### Ansprechpartnerinnen

- Universitätsfrauenbeauftragte  
Prof. Dr. Sannakaisa Virtanen  
[virtanen@ww.uni-erlangen.de](mailto:virtanen@ww.uni-erlangen.de)
- stv. Universitätsfrauenbeauftragte  
Prof. Dr. Annette Keilhauer  
[annette.keilhauer@fau.de](mailto:annette.keilhauer@fau.de)

### Fakultätsfrauenbeauftragte

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

### Büro für Gender und Diversity

- Leitung  
Dr. Imke Leicht  
[Imke.Leicht@fau.de](mailto:Imke.Leicht@fau.de)
- Projektkoordination/Controlling Zielvereinbarungen  
Dr. Magda Luthay  
[Magda.Luthay@fau.de](mailto:Magda.Luthay@fau.de)

# *Dachpapier*

## **Zielvereinbarungen 2018-2022 zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft**

*Endfassung 25.9.2017*

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

## **I. Präambel**

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

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

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

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

## **II. Einleitung**

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

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

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

## **III. Maßnahmen**

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

Tabelle 1 Fakultätsübergreifende Stellenanteile

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

Tabelle 2 Fakultätsübergreifende Maßnahmen

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

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

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

### **Gespräche mit der Universitätsleitung**

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

### **Amt der Frauenbeauftragten**

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

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

### **Familienfreundlichkeit**

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

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

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

Prioritär liegt das Augenmerk auf folgenden Aspekten:

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

### **Qualitätssicherung in Berufungsverfahren**

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

### **Gastprofessur**

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

### **Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU**

Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung umgesetzter Maßnahmen. Die FAU verfügt über ein von der Universitätsleitung beschlossenes „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“ (vgl. UL\_626\_140723\_Prot, Punkt 3.4), das die Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring) sowie die Evaluation des Berufungsleitfadens festlegt. Als ergänzende Maßnahme wird die Evaluation des proaktiven Headhuntings aufgenommen. Für die Gesamtlaufzeit 2018-2022 belaufen sich die Kosten pro Fakultät auf 1 100 €.

### **Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen und die Umsetzung der Gleichstellungsziele**

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

### **Zielzahlen für den Mittelbau**

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

### **Gender in Forschung und Lehre**

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

### **Nachwuchswissenschaftlerinnen**

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

## **IV. Ermittlungsmodell – Erläuterung zur Ermittlung der Zielzahlen**

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

Die Ermittlung der Zielzahlen setzt sich aus folgenden Bausteinen zusammen:

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

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



### Kostenübersicht Zielvereinbarungen 2018-2022

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

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

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

#### Finanzplanung Maßnahmenpakete der Fakultäten

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

## Zielvereinbarungen 2018-2022

zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft  
zwischen  
der Universitätsleitung, der  
Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum  
der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

## Inhalt

Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Medizinischen Fakultät der FAU und dem Universitätsklinikum .....	12	
<i>Rahmenbedingung 1:</i>	Amt der Frauenbeauftragten..... 14	
<i>Rahmenbedingung 2:</i>	Öffentlichkeitsarbeit .....	15
<i>Rahmenbedingung 3:</i>	Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen .....	16
<i>Rahmenbedingung 4:</i>	a) Familienfreundlichkeit: Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote .....	17
	b) Überbrückung von Mutterschutzzeiten .....	18
<i>Rahmenbedingung 5:</i>	Gastprofessur.....	19
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 1:</i>	Gender in Forschung und Lehre.....	20
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 2:</i>	Gender Lectures.....	21
<i>Strukturelle Fördermaßnahme 3:</i>	Flexible Zwischenfinanzierung von Forschungsprojektstellen ....	22
<i>Personelle Fördermaßnahme 1:</i>	ARIADNEmed Mentoring-Programm .....	24
<i>Personelle Fördermaßnahme 2:</i>	Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen .....	26
<i>Personelle Fördermaßnahme 3:</i>	Berufung von Professorinnen .....	27
<i>Personelle Fördermaßnahme 4:</i>	Stabsstelle Vereinbarkeit bei der Ärztlichen Direktion.....	28
<i>Personelle Fördermaßnahme 5:</i>	Freistellung vom Klinikdienst Schaffung von Rotationsstellen ....	29
Finanztabelle .....		30
Unterzeichnung .....		31

**Übersicht über die Ziele und Fördermaßnahmen der Medizinischen Fakultät der FAU und dem Universitätsklinikum**

- Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:
- **den Anteil der Frauen an Habilitationen** an der Fakultät von 20,7 % (2015) **bis auf 30 % (2022)** zu erhöhen
  - **den Frauenanteil an den W2-Professuren** der Fakultät von 14,6 % (2016) **bis auf 20 % (2022)** zu erhöhen
  - **den Frauenanteil an den W3-Professuren** der Fakultät von 3,7 % (2012-2016) **bis auf 10 % (2022)** zu erhöhen
  - **den Anteil an Oberärztinnen** von 20 % (2015) **auf 30 % (2022)** zu erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen
Das Amt der Frauenbeauftragten	Unterstützung der Frauenbeauftragten der Medizinischen Fakultät bei der Wahrnehmung ihrer Funktionen durch eine Assistenz
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen.
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Verbesserung fakultätsspezifischer umgesetzter Maßnahmen.
Familienfreundlichkeit	Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Gastprofessur	Rotierende Gastprofessur zur Stärkung der Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen
Handlungsfelder	Strukturelle Fördermaßnahmen
Gender in Forschung und Lehre	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Thema Gender in Forschung und Lehre
Gender Lectures	Präsentation von Rollenmodellen durch Vorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen
Flexible Zwischenfinanzierung von Forschungsprojektstellen*	Flexibles Instrument zur interimischen Stellenfinanzierung im Fall von vorübergehend offenen Projektanschluss- bzw. Projektweiterfinanzierungen

Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen
ARIADNEmed Mentoring Programm	Förderung akademischer Laufbahnen potenzialreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdoktorandinnen und Habilitandinnen)
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung einer Tagungsreise für besonders qualifizierte Postdoktorandinnen und Habilitandinnen
Berufung von Professorinnen	Möglichkeit eines persönlichen Gesprächs mit dem Dekan/der Dekanin der Medizinischen Fakultät
Stabsstelle*	Stabsstelle bei der Ärztlichen Direktion zur Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben
Freistellung vom Klinikdienst und Schaffung von Rotationsstellen	Möglichkeit zur Freistellung von habilitierenden Ärztinnen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen vom Klinikdienst vor oder nach dem Abschluss der Facharztausbildung zur Eröffnung/Fertigstellung der Habilitation auf einer Rotationsstelle

\* Neue, über die ZV 2013-17 hinausgehende, innovative Maßnahmen

**Rahmenbedingungen, strukturelle und personelle Fördermaßnahmen***Rahmenbedingung 1:*            **Amt der Frauenbeauftragten**

Die Universitätsleitung stellt den Frauenbeauftragten personelle Ressourcen in Form einer 0,5-Sekretariatsstelle TV-L E7, zur Unterstützung der Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Verfügung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz	Die Fakultätsfrauenbeauftragte wird durch eine Sekretariatsstelle (0,5 TV-L E7) bei der Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen unterstützt.
Zielgruppe	Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Das Amt der Frauenbeauftragten ist in Bayern nach wie vor ein Ehrenamt. Die personelle und strukturelle Unterstützung der Frauenbeauftragten ist ein wesentliches Instrument der Wertschätzung dieses Ehrenamtes.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Personalkosten in Höhe einer 0,5 TV-L bis E7-Stelle (ca. 23 000 € pro Jahr für die gesamte Laufzeit der ZV)
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden durch die Frauenbeauftragten aktiv begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektkoordination mit den Fakultätsfrauenbeauftragten

**Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz	Erstellen bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, Verantwortlichen, weiteren Förderangeboten in Fakultät, FAU und Klinikum
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Um Informationen über Fördermaßnahmen und wichtige Informationen zur Gleichstellung zeitnah zu verbreiten, werden diverse Drucksachen durch die Fakultätsfrauenbeauftragte ausgegeben. Für Erstellungs- und Druckkosten von Printprodukten, Hostinggebühren sowie Erstellungs- und Wartungskosten von Online-Produkten ist die Fördermaßnahme Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Fakultätsfrauenbeauftragte
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Erstellungs- und Druckkosten sowie alle Kosten, welche in Zusammenhang mit dem Betrieb einer eigenen Homepage entstehen in Höhe von insgesamt 3 750 € für die gesamte Laufzeit (750 € jährlich)
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit der Marketingabteilung und der ZV-Projektkoordination

*Rahmenbedingung 3:*                    **Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen an der Medizinischen Fakultät**

Die Fakultät verpflichtet sich dazu, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben, regelmäßig zu veröffentlichen und jährlich mit der Vizepräsidentin für Lehrerinnen- und Lehrerbildung und Chancengleichheit sowie in zweijährigem Rhythmus mit der EUL zu diskutieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Daten zur Gleichstellungssituation zeigen auf, auf welchen Qualifikationsstufen Gleichstellungsmaßnahmen nötig sind. Die Inanspruchnahme und Wirkung der Zielvereinbarungsmaßnahmen bei den einzelnen Zielgruppen soll überprüft werden, um steuernd einzugreifen, sofern einzelne Maßnahmen Umsetzungsdefizite zeigen bzw. um neue, geeignetere Maßnahmen zu entwickeln.
Handlungsansatz	Das Evaluationskonzept (siehe unten) umfasst Maßnahmen der Qualitätskontrolle (quantitatives und qualitatives Monitoring) und der summativen Evaluation. Durch das Monitoring wird die Nutzung der Gleichstellungsmaßnahmen systematisch beobachtet und erfasst. Für einzelne Maßnahmen, bei denen die Voraussetzungen vorliegen, wird unter wissenschaftlicher Begleitung eine qualitative oder quantitative Evaluation durchgeführt.
Zielgruppe	Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FAU
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Vgl. „Konzept zur Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an der FAU“. Das Konzept wurde am 23. Juli 2014 zustimmend von der UL zur Kenntnis genommen (vgl. UL_626_140723_Prot, Punkt 3.4).
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung und Fakultätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Anteilig 1 100 € für die summative Evaluation des proaktiven Headhunting
Erfolgskriterien	Ansatzpunkte zur fortlaufenden Verbesserung der Fördermaßnahmen, Verstärkung der Bewusstseinsverankerung der Zielvereinbarungen
Vernetzung	Universitätsleitung mit Evaluationsteam, Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination



*Rahmenbedingung 4:***a) Familienfreundlichkeit: Ausbau flexibler Kinderbetreuungsangebote**

Die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum betrachten flexible Kinderbetreuungsmöglichkeiten als entscheidende Rahmenbedingung, um Familie, Berufstätigkeit und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren. Daher verpflichten sie sich zum weiteren Ausbau der Kinderbetreuungsangebote, die auch die besonderen Kinderbetreuungsbedarfe von Beschäftigten im Klinikdienst berücksichtigen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität und des Universitätsklinikums
Handlungsansatz	Weiterer Auf- und Ausbau von Krippenplätzen und Betreuungsangeboten mit flexiblen Öffnungszeiten, welche die Kinderbetreuung bis zu 24 Std. sicherstellen.
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen, Ärztinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Es bedarf der stetigen Optimierung und Anpassung in Hinblick auf die Familienfreundlichkeit an der Universität und Universitätsklinikum.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Unzureichende Finanzierung, Mangel an Baufläche, Schwierigkeiten einen Träger zu finden.
Verantwortliche	Universitätsleitung, Fakultäts- und Klinikumsleitung, Familienservice
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten variabel
Erfolgskriterien	Hinreichende Deckung der Kinderbetreuungsnachfrage der Beschäftigten der Medizinischen Fakultät/des Universitätsklinikums
Vernetzung	Universitätsleitung, Fakultäts- und Klinikumsleitung, Familienservice

## Rahmenbedingung 4:

**b) Familienfreundlichkeit: Überbrückung von Mutterschutzzeiten**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität. Laut Art. 4 Abs. 1 S. 1 BayHSchG haben bayerische Hochschulen weiter mit Nachdruck darauf hinzuwirken, dass Familie und Familienplanung insbesondere für Frauen keinen Widerspruch zu einer erfolgreichen Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft bedeuten.
Handlungsansatz	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die FAU hat sicherzustellen, dass Unterbrechungen der Beschäftigungszeit aufgrund von Mutterschutzzeiten oder Beschäftigungsverboten durch ausreichende Mittel sowie geeignete Strukturen und Maßnahmen überbrückt werden. Im Gegensatz zu Wirtschaftsunternehmen fließt die Krankenkassenumlage – entsprechend dem Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlungen (AAG) §1, Abs.2 – nicht den Universitäten als Arbeitgeber für die Zeit des Mutterschutzes zu, sondern dem Staatshaushalt. Daraus entsteht den Frauen an der FAU hinsichtlich der Stellenbesetzung ein eklatanter Nachteil, da aufgrund der fehlenden Refinanzierungsmöglichkeit über die Krankenkasse eine Vertretung der in Mutterschutz befindlichen wissenschaftlichen Mitarbeiterin nicht möglich ist. Die Zielvereinbarungen bieten eine Finanzierung einer Mutterschutzvertretung.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung.
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bzw. bei Berufungen
Vernetzung	Universität und Frauenbeauftragte

**Rahmenbedingung 5: Gastprofessur**

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Eingliederung einer habilitierten oder promovierten Wissenschaftlerin in den allgemeinen Lehrbetrieb, Vorbildfunktion von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen für Studentinnen und weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.
Handlungsansatz	Jeweils im Sommersemester lehrt eine ausgewählte Wissenschaftlerin für ein Semester (6 Monate) insbesondere in den Fachbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Die Lehrinhalte müssen sich nicht auf das Thema Gender beziehen, Bewerbervorschläge aus diesem Themenfeld werden jedoch bevorzugt berücksichtigt. Die Gastprofessorin soll durch die Lehrtätigkeit im zentralen Curriculum weitgehend präsent sein und junge Frauen im Sinne von Nachwuchsförderung coachen.
Zielgruppe	Promovierte, habilitierte Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Fakultätsmitglieder werden aufgefordert eine Kandidatin für eine Gastprofessur vorzuschlagen. Die ausgewählte Wissenschaftlerin erhält dann eine Gastprofessur für ein Semester.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Mangelnde Wahrnehmung der Maßnahme als Chance => wenige bis keine Vorschläge aus den Reihen der Fakultätsmitglieder
Verantwortliche	Fakultätsleitung und Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	W2 Professur ca. 5 506 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate oder nur für Vorlesungszeit) W3 Professur ca. 6 474 € + Zulagen pro Monat für die Dauer von einem Semester (6 Monate oder nur für Vorlesungszeit) 11 250 €/Jahr (Laufzeit vier Jahre)
Erfolgskriterien	Erhöhung des Anteils an Frauen, die sich für eine Wissenschaftskarriere entscheiden, Erhöhung des Anteils an Professorinnen
Vernetzung	Fakultätsrat, Fakultätsfrauenbeauftragte mit der ZV-Projektkoordination

**Strukturelle Fördermaßnahme 1: Gender in Forschung und Lehre**

Die Medizinische Fakultät vergibt eine Masterarbeit zum Thema „Gender in Forschung und Lehre“, um den Status Quo der Thematik zu ermitteln, um so in der medizinischen Forschung und Lehre die Voraussetzungen für die Etablierung einer geschlechtersensiblen Infrastruktur für Forschung und Lehre zu schaffen. Die Masterarbeit soll im Anschluss als Grundlage/Konzept dienen, um die Genderthematik in Forschung und Lehre fest zu verankern.

Begründung des Handlungsbedarfs	Setzen von neuen Impulsen in Bezug auf das Thema Gender in Forschung und Lehre
Handlungsansatz	Vergabe als Masterarbeit an eine Studentin/einen Studenten des Studiengangs „Medical Process Management“
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Lehrende sowie Studierende der gesamten Medizinischen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Medizinische Fakultät vergibt eine Masterarbeit zum Thema „Gender in Forschung und Lehre“, um den Status Quo der Thematik zu ermitteln, um so in der medizinischen Forschung und Lehre die Voraussetzungen für die Etablierung einer geschlechtersensiblen Infrastruktur für Forschung und Lehre zu schaffen. Die Masterarbeit soll im Anschluss als Grundlage/Konzept dienen, um die Genderthematik in Forschung und Lehre fest zu verankern. Ansprechperson ist hier die Koordination des Studiengangs für Public Health Management
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Schwierigkeit bei der Vergabe der Masterarbeit
Verantwortliche	Dekanin/Dekan, Forschungsreferentin/Forschungsreferent, Fakultätsfrauenbeauftragte/Fakultätsfrauenbeauftragter
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe 6 500 € jährlich für die gesamte Laufzeit der ZV
Erfolgskriterien	Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden durch die Frauenbeauftragten aktiv begleitet.
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit ZV-Projektkoordination, Dekanat der Medizinischen Fakultät mit den Departments, Studiengangskoordination im Studiengang Medical Process Management

**Strukturelle Fördermaßnahme 2: Gender Lectures**

Die Medizinische Fakultät bietet mit der Vortragsreihe Gender Lectures auch weiterhin fortlaufende Fach- und Karrierevorträge hochkarätiger Wissenschaftlerinnen an. Ziel ist es, weibliche Rollenmodelle und deren Forschungen bzw. Karrierewege zu präsentieren und hierüber die Studentinnen und wissenschaftlichen Nachwuchs für eine universitäre Karriere zu motivieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Erhöhung der Präsenz von weiblichen Rollenmodellen in der Wissenschaft als Vorbild für Studentinnen und weiblichen Wissenschaftsnachwuchs mit dem Ziel, hochqualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an die Wissenschaft heranzuführen bzw. für eine akademische Laufbahn zu begeistern.
Handlungsansatz	Hochkarätige Wissenschaftlerinnen werden eingeladen, um zu ihren Forschungsthemen oder Karrierewegen zu referieren.
Zielgruppe	Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Vortragsreihe befindet sich mittlerweile im 9. Durchgang. Sie hat sich gut an der Medizinischen Fakultät etabliert und einige Teilnehmerinnen besuchen die Veranstaltung regelmäßig. Maximal zweimal pro Semester wird eine erfolgreiche Akademikerin, gelegentlich auch ein Akademiker, zu einem Fachvortrag eingeladen. Die Vorträge sind fachspezifisch, umfassen jedoch immer den persönlichen Werdegang der Referentin/des Referenten und bieten im Anschluss Raum Fragen zu beantworten.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntmachung der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus resultierend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät und deren Sekretärin
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	2 500 € für bis zu vier Vorträge im Jahr von (ausländischen) Gastwissenschaftlerinnen, über die gesamte Laufzeit der ZV.
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte, ZV-Projektkoordination

**Strukturelle Fördermaßnahme 3: Flexible Zwischenfinanzierung von Forschungsprojektstellen**

Ist die Weiterfinanzierungen bzw. Anschlussfinanzierung von Forschungsprojekten vorübergehend offen, besteht das erhöhte Risiko, potenzialreiche Wissenschaftlerinnen in einem fortgeschrittenen Laufbahnstadium noch zu verlieren. Dieser Drop-out kann effektiv verhindert werden, wenn für die interimäre Finanzierung von einzelnen Forschungsprojektstellen ein Budget zur Verfügung steht, das flexibel abgerufen werden kann. Da die Stellensituationen der Nachwuchswissenschaftlerinnen sehr unterschiedlich sind, entscheidet eine Kommission nach Einzelfallprüfung über die Bewilligung einer Zwischenfinanzierung. Die Überbrückungsfinanzierung wird nur für sehr wenige Monate gewährt und fungiert nicht als Ersatzfinanzierung.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verhinderung des Verlusts von Nachwuchswissenschaftlerinnen, wenn Weiter- bzw. Anschlussfinanzierungen von Forschungsprojekten vorübergehend nicht gesichert sind.
Handlungsansatz	Zeitnahe, unbürokratische Überbrückung von Stellenfinanzierungen im Fall von vorübergehend offenen Projektanschluss- bzw. Projektweiterfinanzierungen
Zielgruppe	Wissenschaftlerinnen an der Medizinischen Fakultät
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Nach Antragstellung durch die Wissenschaftlerin entscheidet eine Kommission über die Bewilligung der Interimsfinanzierung. Der Antrag auf Zwischenfinanzierung einer Forschungsprojektstelle enthält:</p> <p>Begründungsschreiben für die Notwendigkeit der Zwischenfinanzierung</p> <p>Beschreibung des Forschungsprojektes und der eigenen Forschungsstelle (insbesondere Dokumentation der eigenen Forschungsaufgaben und -leistung innerhalb des Projektes)</p> <p>CV und Publikationsliste</p> <p>Angaben zur Dauer der Zwischenfinanzierung und zur Perspektive für die Rückkehr zur regulären Projektfinanzierung</p> <p>Empfehlungsschreiben der/des Vorgesetzten bzw. der/der Projektverantwortlichen</p> <p>Zusammensetzung der Kommission:</p> <p>Fakultätsfrauenbeauftragte</p> <p>1. und 2. Stellvertretende/r Fakultätsfrauenbeauftragte</p> <p>ZV-Projektkoordination oder Leitung des <i>Büros für Gender und Diversity</i>, Forschungsreferent/Forschungsreferentin der Medizinischen Fakultät</p> <p>Die Bewilligung der Zwischenfinanzierung ist nach Ermessen der Kommission auf wenige Monate begrenzt.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Finanzierung
Verantwortliche	Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022

Aufwand/Kosten	23 000 € pro Jahr über die gesamte Laufzeit der ZV
Erfolgskriterien	Erhalt von wissenschaftlichem Nachwuchs, Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit Forschungsreferat sowie mit ZV-Projektkoordination

*Personelle Fördermaßnahme 1:***ARIADNEd Med Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen**

Mentoring ist ein besonders bewährtes Instrument zur Förderung von akademischen Laufbahnen potenziellreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dabei zeigt die Erfahrung der letzten sieben Jahre, dass insbesondere die Kombination von individueller Mentoring-Beratung durch eine laubbahnerfahrene Person (Professorin/Professor) mit Seminaren zur persönlichen und überfachlichen Kompetenzentwicklung die Nachwuchswissenschaftlerinnen nachhaltig motiviert und stärkt. Damit trägt die Universität unmittelbar dazu bei, dass mittelfristig ein wesentlich größeres Potenzial an berufungsfähigen Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung steht und die Zahl der weiblichen Professuren in der Medizin insgesamt erhöht werden kann.

Begründung des Handlungsbedarfs	<p>Sehr geringer Frauenanteil bei den Habilitationen und Professuren (ab W2-Professuren) an der Medizinischen Fakultät</p> <p>Notwendigkeit des Aufbaus von Netzwerken für Nachwuchswissenschaftlerinnen</p> <p>Sensibilisierung der Professorinnen und Professoren (Mentorinnen und Mentoren) für benachteiligende Strukturen, die die Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen erschweren.</p>
Handlungsansatz	Gezielte Förderung potenziellreicher Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrem akademischen Werdegang durch One-to-One-Mentoring und Kompetenzseminare sowie im Bedarfsfall durch Einzelcoachings.
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Medizinischen Fakultät sowie des Universitätsklinikums
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Das Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Durchlaufen des mehrstufigen Auswahlverfahrens individuelle Mentoring-Beratung durch eine laubbahnerfahrene Person (Professorin oder Professor). Gekoppelt ist das Programm mit Seminaren zu karriererelevanten Themen, durch die die Nachwuchswissenschaftlerinnen ihre persönlichen und überfachlichen Kompetenzen weiterentwickeln. Netzwerktreffen fördern darüber hinaus den Austausch und Erfahrungstransfer.</p> <p>In besonderen Beratungsfällen oder in akuten/diffizilen Entscheidungssituationen hinsichtlich des weiteren Werdegangs kann ergänzend ein individuelles Coaching durch eine neutrale, professionelle Beratungsperson angeboten werden.</p> <p>Ein Programmdurchgang dauert 18 Monate und fördert 15 bis 20 Nachwuchswissenschaftlerinnen.</p> <p>Die fachlich-konzeptionelle Steuerung des Programms, die stetige Weiterentwicklung des Angebots entsprechend den sich wandelnden Anforderungen des Wissenschaftsbetriebs sowie die aufwändigen Qualitätssicherungsmaßnahmen sind durch eine qualifizierte, erfahrene Programmkoordination gewährleistet. Diese ist grundlegend für die Sicherung der Förderleistung der Maßnahme insgesamt.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell



Mögliche Hindernisse	Fehlende finanzielle Mittel
Verantwortliche	Mentoring-Programmkoordination in Kooperation mit den Fakultätsfrauenbeauftragten (Konzeption, Organisation und Durchführung, Kontrolle und Berichterstattung)
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe 51 570 € jährlich für die gesamte Laufzeit der ZV Aufteilung der Kosten: 35 000 € Personalkosten (0,5 TV-L E13-Stelle) 16 570 € Sachmittel (inkl. 1 570 € Einzelfallcoachings)
Erfolgskriterien	Hohe Reputation des Programms an der Fakultät und am Klinikum Wettbewerbsfähigkeit mit anderen Universitäten und Universitätsklinika Hohes Interesse und Wertschätzung bei der Zielgruppe Erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit Programmkoordination, Mentorinnen und Mentoren

**Personelle Fördermaßnahme 2: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen**

Die Medizinische Fakultät fördert besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen (ab der Qualifikationsstufe Postdoktorandin), indem sie diese zu einer aktiven Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen/Kongressen motiviert sowie Tagungsreisen, gestuft nach Qualifikationsstatus und Reiseziel der Nachwuchswissenschaftlerin, bezuschusst.

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen gilt als wichtiger Bestandteil einer wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Besonders qualifizierte Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Medizinischen Fakultät werden über die Relevanz der Teilnahme an Vorträgen bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur aktiven Teilnahme (Posterbeitrag, Vortrag o.ä.) an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie unter Anwendung der Richtlinien bezuschusst. Durch die Teilnahme erhält die Nachwuchswissenschaftlerin die Möglichkeit, persönlichen Kontakt zu renommierten Wissenschaftlern herzustellen, sich in der Wissenschaftswelt in Erscheinung zu bringen und so zukünftige Projekte und Chancen zu sichern.
Zielgruppe	Postdoktorandinnen und Habilitandinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben unter Berücksichtigung der Richtlinien zur Beantragung einer Tagungsförderung eine Bewerbung einzureichen. Die Fakultätsfrauenbeauftragte überprüft den Antrag auf Förderungswürdigkeit und leitet diesen dann an das Büro für Gender und Diversity weiter. Dort wird unter Berücksichtigung der Antragsrichtlinien und des Reiseziels die Fördersumme festgesetzt.  Die Nachwuchswissenschaftlerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise der Fakultätsfrauenbeauftragten einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgende mangelnde Nutzung der Maßnahme/der Mittel
Verantwortliche	Fakultätsfrauenbeauftragte und ZV-Projektkoordination
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe von 6 570 € jährlich über die gesamte ZV Laufzeit
Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Fakultätsfrauenbeauftragte, Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft
Vernetzung	Fakultätsfrauenbeauftragte mit ZV-Projektkoordination

*Personelle Fördermaßnahme 3:* **Berufung von Professorinnen**

Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen können ein persönliches Gespräch mit dem Dekan/der Dekanin führen, um die Möglichkeit eines Wechsels an die FAU zu besprechen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren, Erhöhung der Attraktivität des Standorts für hochqualifizierte Frauen.
Handlungsansatz	Stärkung der Position der potenziell zu berufenden Professorin in der Berufungsverhandlung durch Kommunikation mit der Dekanin/dem Dekan der Medizinischen Fakultät
Zielgruppe	Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Berufungsfähige Wissenschaftlerinnen können ein persönliches Gespräch mit dem Dekan/der Dekanin führen. Die Reisekosten werden über die Zielvereinbarungen gedeckt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Ungenügende Bekanntheit dieser Maßnahme
Verantwortliche	Dekanin/Dekan der Medizinischen Fakultät
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	600 € pro Jahr für Reisekosten
Erfolgskriterien	Bekanntheit der Maßnahme und Erhöhung des Frauenanteils an Professuren
Vernetzung	Dekanin/Dekan mit zukünftigen Professorinnen

*Personelle Fördermaßnahme 4:*      **Stabsstelle Vereinbarkeit bei der Ärztlichen Direktion**

Um die praktische Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben zu fördern, wird bei der Ärztlichen Direktion eine Stabsstelle eingerichtet, die anhand der zu ermittelnden Bedarfe passende Fördermaßnahmen entwickelt und implementiert. Die Stabsstelle erstattet gegenüber der Ärztlichen Direktion sowie gegenüber den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Bericht zum Stand der Vereinbarkeitsförderung. Zudem berät sie in Fragen der Vereinbarkeit und informiert über die Angebote des Klinikums.

Begründung des Handlungsbedarfs	Gute Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben erleichtern, sind eine grundlegende Voraussetzung, um Gleichstellung effektiv zu fördern und um messbare Verbesserungen zu erzielen.
Handlungsansatz	Erhebung der Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten in Bezug auf Vereinbarkeit, Entwicklung und Implementierung von geeigneten Maßnahmen (einschließlich systematischer, vereinbarkeitssensibler Personal- und Führungskräfteentwicklung)
Zielgruppe	Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Universitätsklinikum
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Systematische Befragung der Mitarbeitenden des Klinikums und Erhebung der bestehenden Vereinbarkeitsbedarfe Konzeption und Implementierung geeigneter Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Privatleben Begleitung, Dokumentation und Evaluation der Maßnahmen Berichterstattung gegenüber der Ärztlichen Direktion sowie gegenüber den Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Anlaufstelle für Information und Beratung in Fragen der Vereinbarkeit sowie zu den Angeboten des Universitätsklinikums
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Verantwortliche	Klinikum
Zeitraumen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe einer 0,5 TV-L E13 Stelle (ca. 35 000 €) jährlich über die gesamte Laufzeit der ZV und darüber hinaus
Erfolgskriterien	Verbesserte Rahmenbedingungen für die Gleichstellung von Ärztinnen; mehr Frauen in ärztlichen Führungspositionen
Vernetzung	Klinikumsleitung, Fakultätsfrauenbeauftragte/Fakultätsfrauenbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungsbeauftragter des Klinikums, Familienservice

*Personelle Fördermaßnahme 5:* **Freistellung vom Klinikdienst Schaffung von Rotationsstellen**

Das Universitätsklinikum bietet habilitierenden Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen, welche sie selbst pflegen, vor oder nach Abschluss der Facharztausbildung (bei Ärztinnen) die Option, für zwei bis drei Monate aus dem Klinikdienst auszusteigen, um sich auf einer Rotationsstelle ganz auf die Fertigstellung ihrer Habilitation zu konzentrieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Fehlende individuelle Flexibilität und zeitliche Ressourcen zur Fertigstellung der Habilitation aufgrund starker Einbindung in den Klinikdienst.
Handlungsansatz	Habilitierende Nachwuchswissenschaftlerinnen/Ärztinnen mit Kind(ern) oder mit pflegebedürftigen Angehörigen erhalten vor oder nach Abschluss ihrer Facharztausbildung (bei Ärztinnen) zur Eröffnung oder Fertigstellung ihres Habilitationsverfahrens/ihrer Habilitation die Möglichkeit, auf einer Rotationsstelle für zwei bis drei Monate vom Klinikdienst freigestellt zu werden.
Zielgruppe	Leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen/Habilitandinnen mit Kind(ern) oder pflegebedürftigen Angehörigen nach Abschluss ihrer fachärztlichen Ausbildung.
Genaue Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Anträge sind bei der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten einzureichen und werden bei Förderfähigkeit an das IZKF weitergeleitet, dort werden sie weiter bearbeitet. Die Antragsrichtlinien sind den Zielvereinbarungen angefügt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der gesamten Fakultät und am Klinikum, daraus resultierend mangelnde Nutzung der Maßnahme.
Verantwortliche	Fakultätsfrauenbeauftragte, Forschungskoordination, IZKF-Geschäftsstelle
Zeitrahen/Meilensteine	01.01.2018 bis 31.12.2022
Aufwand/Kosten	Kosten in Höhe 20 000 € jährlich für die gesamte Laufzeit der ZV
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen
Vernetzung	IZKF-Geschäftsstelle, Fakultätsfrauenbeauftragte/Fakultätsfrauenbeauftragter, Medizinisches Dekanat (Dekanin/Dekan und Forschungsreferentin/Forschungsreferent), Klinikum

**Finanztabelle**

**Zielvereinbarungen 2018-2022 zwischen der Universitätsleitung, der Medizinischen Fakultät und dem Universitätsklinikum**



**Gesamtsumme der Gelder 2018-2022**

Med. Fakultät und Klinikum	876.050 €
Anteil FAU	535.700 €
Anteil Klinikum	340.350 €

**Durchschnittsumme /Jahr**

Med. Fakultät und Klinikum	175.210 €
Anteil FAU	107.140 €
Anteil Klinikum	68.070 €

	Personalkosten
	Sachkosten
	Klinikum

**Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen**

Maßnahmen	Spezifizierung	2018-2022					Gesamtsumme	Gesamtsumme	
		2018	2019	2020	2021	2022		Anteil FAU	Anteil Klinikum
Amt der Frauenbeauftragten	Sekretariat 0,5 TV-L E7	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	115.000 €	115.000 €	0 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	750 €	750 €	750 €	750 €	750 €	3.750 €	3.750 €	0 €
Evaluation der Maßnahmen	Erfolgsmessung	220 €	220 €	220 €	220 €	220 €	1.100 €	1.100 €	0 €
Familienfreundlichkeit	Ausbau Kinderbetreuung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Gastprofessor	Vorbildfunktion	11.250 €	11.250 €	11.250 €	11.250 €	0 €	45.000 €	45.000 €	0 €
Stabsstelle Vereinbarkeit*	Koordinator/in 0,5TV-L E13	17.500 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	157.500 €	0 €	157.500 €
		<b>52.720 €</b>	<b>70.220 €</b>	<b>70.220 €</b>	<b>70.220 €</b>	<b>58.970 €</b>	<b>322.350 €</b>	<b>164.850 €</b>	<b>157.500 €</b>

\*Beginn 07/2018

**Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Strukturelle Fördermaßnahmen**

Maßnahmen	Spezifizierung	2018-2022					Gesamtsumme	Gesamtsumme	
		2018	2019	2020	2021	2022		Anteil FAU	Anteil Klinikum
Gender in Forschung und Lehre	Forschungsprojekt	6.500 €	6.500 €	6.500 €	6.500 €	6.500 €	32.500 €	32.500 €	0 €
Gender Lectures (Gastvorträge)	Rollenmodelle	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	2.500 €	12.500 €	12.500 €	0 €
Flexible Interimsfinanzierung	Anreizsystem	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	23.000 €	115.000 €	115.000 €	0 €
		<b>32.000 €</b>	<b>32.000 €</b>	<b>32.000 €</b>	<b>32.000 €</b>	<b>32.000 €</b>	<b>160.000 €</b>	<b>160.000 €</b>	<b>0 €</b>

**Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen**

Maßnahmen	Spezifizierung	2018-2022					Gesamtsumme	Gesamtsumme	
		2018	2019	2020	2021	2022		Anteil FAU	Anteil Klinikum
ARIADNEd	Koordination 0,5 TV-L E13	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	35.000 €	175.000 €	175.000 €	0 €
	Sachmittel	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	15.000 €	75.000 €	0 €	75.000 €
	Coachings	1.570 €	1.570 €	1.570 €	1.570 €	1.570 €	7.850 €	0 €	7.850 €
Tagungsförderung	finanzielle Unterstützung	6.570 €	6.570 €	6.570 €	6.570 €	6.570 €	32.850 €	32.850 €	0 €
Freistellung/Rotationsstellen	für habitierende Mütter	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	20.000 €	100.000 €	0 €	100.000 €
Berufung von Professorinnen	Gespräch mit Dekan/in	600 €	600 €	600 €	600 €	600 €	3.000 €	3.000 €	0 €
		<b>78.740 €</b>	<b>78.740 €</b>	<b>78.740 €</b>	<b>78.740 €</b>	<b>78.740 €</b>	<b>393.700 €</b>	<b>210.850 €</b>	<b>182.850 €</b>

<b>Gesamt /Jahr</b>	<b>163.460 €</b>	<b>180.960 €</b>	<b>180.960 €</b>	<b>180.960 €</b>	<b>169.710 €</b>
---------------------	------------------	------------------	------------------	------------------	------------------

<b>Anteil FAU/Jahr</b>	109.390 €	109.390 €	109.390 €	109.390 €	98.140 €
<b>Anteil Klinikum/Jahr</b>	54.070 €	71.570 €	71.570 €	71.570 €	71.570 €

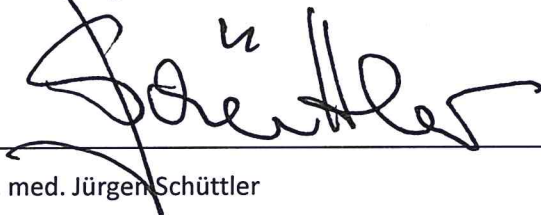
## Unterzeichnung

Die Medizinische Fakultät und das Universitätsklinikum verpflichten sich gegenüber der Universitätsleitung, auf allen Qualifikationsebenen dafür Sorge zu tragen, dass der Anteil von Frauen entsprechend der vorab aufgeführten Vereinbarungen steigt.

Die Universitätsleitung stellt die vorab aufgeführten Mittel bereit.

Die vorliegende Zielvereinbarung ersetzt die Fassung vom 08. November 2017.

Erlangen, den 05.02.2018



Prof. Dr. med. Jürgen Schüttler

Dekan der Medizinischen Fakultät


Erlangen, den 05.02.2018



Prof. Dr. med. Heinrich Iro

Ärztlicher Direktor des Universitätsklinikums Erlangen

Erlangen, den



Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger

Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg