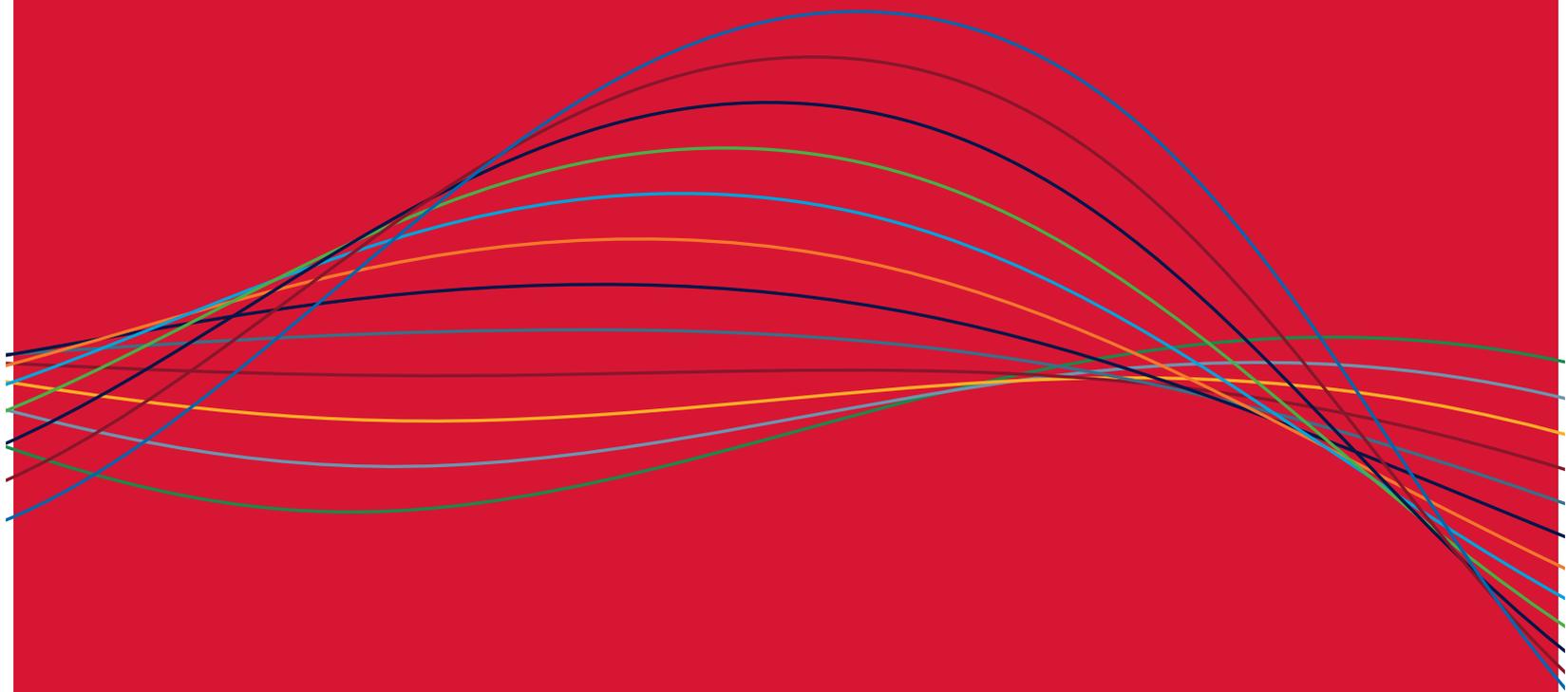




Friedrich-Alexander-Universität
Rechts- und Wirtschafts-
wissenschaftliche Fakultät

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

2023 – 2027



Dachpapier

Zielvereinbarungen 2023-2027 zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft

Die vorliegende Fassung dieses Gesamtdokuments wurde von der Universitätsleitung am 21. September 2022 beschlossen.

I. Präambel

Die Realisierung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist eine zentrale Querschnittsaufgabe der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU). Die strukturelle und personelle Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern bildet einen wichtigen Pfeiler in der Entwicklung einer nachhaltig geschlechts- und diversitätssensiblen wie auch familiengerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur.

Um Forschungsstärken und -schwerpunkte weiterhin erfolgreich zu intensivieren, liegt der Fokus dabei auch auf der Gewinnung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Der Frauenanteil in der Wissenschaft ist in den meisten Fakultäten immer noch unbefriedigend gering. Während das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und Absolvent*innen mit rund 50% Frauen bzw. Männern auf nahezu egalitärem Niveau liegt, nimmt der Frauenanteil anschließend mit jeder Karrierestufe in der Wissenschaft ab. Durch diese "leaky pipeline" geht dem Wissenschaftssystem erhebliches Qualifikationspotential verloren. Die FAU leistet deshalb einen aktiven Beitrag, den Frauenanteil im akademischen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, bei Studierenden, Promovierenden, Habilitierenden, aber auch beim wissenschaftlichen Mittelbau sowie bei den Professuren, signifikant zu erhöhen.

Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere in den höheren Karrierestufen, kann nur durch aufeinander abgestimmte, durchgängige Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung sowie durch chancengerechte Strukturen beseitigt werden. Die im Bereich der Gleichstellung bereits implementierten Maßnahmen sollen auch in Zukunft, mit Nachdruck, bedarfsorientiert weiterentwickelt werden. Es ist das Ziel, geschlechterbasierte Stereotype abzubauen und die vielfältigen Potenziale von Frauen zu stärken. Hierbei gilt es, den Kulturwandel partizipativ und proaktiv voranzubringen.

Die strategischen Maßnahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 sollen einen wesentlichen Beitrag leisten, die Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft nachhaltig zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf einem Dreiklang aus einer (i) passgenauen Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, (ii) der strukturellen Stärkung des Gender Mainstreaming in allen Planungs-, Entscheidungs- und Rekrutierungsprozessen sowie (iii) dem Wandel zu einer familien- und geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur.

Zur Zielerreichung stehen insbesondere folgende Handlungsfelder im Zentrum:

1. Die frühe und intensive Förderung junger Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen sowie die Steigerung des Frauenanteils an Professuren. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei Nachwuchswissenschaftlerinnen ab der Endphase der Promotion / frühen Postdoc-Phase und an der Technischen Fakultät beim Übergang in die Promotion und in der frühen Promotion.
2. Die Stärkung der Profil- und Karriereentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch frühzeitige Kompetenzförderung im Forschungs- und Projektmanagement durch überfachliche Qualifizierungsangebote.
3. Die Förderung einer geschlechtersensiblen Personalentwicklung im Sinne des Gender Mainstreaming sowie die Umsetzung von weiteren Sensibilisierungsmaßnahmen zum impliziten Gender Bias für Entscheidungsträger*innen und Führungskräfte der FAU.
4. Die Optimierung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.
5. Die personelle und strukturelle Stärkung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) als wesentliches Instrument der Wertschätzung und die kontinuierliche Professionalisierung dieses Ehrenamts.
6. Die Gewährleistung einer möglichst geschlechterparitätischen Besetzung von Leitungs- und Gremienpositionen.
7. Die Stärkung und Bündelung von gender- und diversitätsbezogener Forschung und Lehre.

8. Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung im Rahmen der Richtlinie zur Prävention und zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und dem Universitätsklinikum Erlangen (U-KER).

Familienfreundlichkeit

In ihrem Bestreben, exzellente Leistungen in Forschung und Lehre zu ermöglichen, und in Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, fördert die FAU systematisch die Balance zwischen Wissenschaft, Studium, Beruf und Familie.

Alle Mitglieder der Universität sollen wissenschaftliche Karriere, Studium und Beruf mit ihrer Rolle in der Familie vereinbaren können. Der Familienbegriff umfasst hierbei alle Formen des privaten Zusammenlebens, in denen langfristige soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Im Fokus familiärer Aufgaben stehen die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Leitprinzip ist die Durchsetzung von Chancengleichheit auf allen Qualifikations- und Karriereebenen für alle Universitätsangehörigen in ihren vielfältigen Lebenslagen und verschiedenen Lebensphasen. Familienfreundlichkeit wird hierbei als Querschnittsaufgabe auf allen Planungs- und Entscheidungsebenen verstanden.

Diesem Leitgedanken haben sich die Fakultäten verschrieben. Sie fordern und unterstützen deshalb gezielt den Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten, die den Fokus auf familienfreundliche sowie gender- und diversitätssensible Führungskulturen und Arbeitsbedingungen legen.

Die Universität überbrückt personelle Engpässe in Lehre und Forschung, infolge des Ausfalls einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin, aufgrund von Mutterschutz. Die Überbrückungsfinanzierung erfolgt im Umfang bis zu einer 50 % TV-L E13 Stelle, ab Postdoc bis zu einer 100% TV-L E 13 Stelle.

Das gilt ebenfalls für Drittmittel-Beschäftigte, um auf diese Weise auch bei Projektstellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern.

Die Fakultäten unterstützen dabei ebenso aktiv das politische Wirken der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) auf allen Ebenen, wie auch die Arbeit des Büros für Gender und Diversity und des Familienservice der FAU zur Förderung der Familienfreundlichkeit.

II. Maßnahmen

Fakultätsübergreifender Stellenanteil

Entgeltgruppe	Profil	Kosten
50% TV-L E13-Stelle Finanziert aus ZV-Mitteln	Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen; Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät/der Universität (Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten) bei der Gleichstellungsarbeit.	44 000 €/Jahr

Übergeordnete Zielvereinbarungsmaßnahmen für alle Fakultäten

Handlungsfeld	Rahmenbedingungen
Gespräche mit der Universitätsleitung	Regelmäßige Gespräche der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst der Fakultät/der Universität (Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragte) mit der Universitätsleitung unterstützen die Gleichstellungsarbeit.
Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle und strukturelle Unterstützung der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) auf Universitäts- und Fakultätsebene stärken die professionelle Gleichstellungsarbeit. • Regelmäßige Schulungsangebote stärken die Kompetenz der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) und fördern die Netzwerkbildung sowie den Erfahrungsaustausch.
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.
Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	<ul style="list-style-type: none"> • Leitfäden unterstützen die vorurteilsfreie Bewertung von Frauen in Berufungsverfahren sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen. • Sensibilisierungsmaßnahmen zum Gender Bias befördern, Personalauswahlverfahren weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten.
Evaluation der Gleichstellungsmaßnahmen der FAU	Daten-Monitoring und Evaluation unterstützen die Bewertung und Weiterentwicklung umgesetzter Maßnahmen und ermöglichen eine zielgruppenspezifische Anpassung.
Personalentwicklung/Nachwuchsförderung	<p>Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen im akademischen System gehalten werden durch u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahme am ARIADNE Mentoring-Programm, • rechtzeitige, proaktive Identifizierung von potentialreichen Doktorandinnen und weiblichen Post-docs für eine wissenschaftliche Laufbahn, • Etablierung von Karrieregesprächen.
Karriere- und Netzwerkbildung	Gastvorträge und Career-Talks
Präventionsmaßnahmen zum Thema sexuelle Belästigung und Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Fortbildungen schulen die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) zum Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung. • Unterschiedliche Formate sensibilisieren die institutionsinterne Öffentlichkeit für die Problematik von sexueller Belästigung und Diskriminierung im Arbeits- und Studenumfeld.

III. Finanzplanung Maßnahmenpakete der Fakultäten

Kostenübersicht Zielvereinbarungen 2023-2027

Gemäß UL-Beschluss vom 21.09.2022 wird ein Gesamtbudget **pro Jahr in Höhe von 733 508 €** in Aussicht gestellt. Diese Summe beinhaltet die 50% TV-L E13-Stelle für die Projektkoordination und das Controlling der Zielvereinbarungen in Höhe von 44 000 € pro Jahr. An Mitteln werden den fünf Fakultäten demnach **689 508 € 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.

Handlungsfelder	Fakultät	Kosten/pro Jahr	Kosten 2023-2027
50% TV-L E13 Stelle Projektkoordination und Controlling der Zielvereinbarungen	fakultätsübergreifend	44 000 €	220 000 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie	157 300 €	786 500 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät	139 248 €	696 240 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Medizinische Fakultät und Universitätsklinikum	81 700 €	408 500 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Naturwissenschaftliche Fakultät	158 560 €	792 800 €
Zielvereinbarungsmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft	Technische Fakultät	152 700 €	763 500 €

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

Um an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Chancengleichheit zu gewährleisten, werden die im Folgenden genannten Maßnahmen vorgesehen. Den Rahmen dieser Maßnahmen bildet das Ziel, die an der Fakultät gelebte Kultur der Chancengleichheit zu bewahren und fortzuentwickeln sowie den Frauenanteils in der Wissenschaft in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Es werden besondere Förderinstrumente vorgesehen, Handlungsfelder identifiziert und die notwendigen institutionellen Strukturen geschaffen.

Die Maßnahmen müssen den unterschiedlichen Bedürfnissen der Zielgruppen ebenso wie den Handlungs- und Einflussmöglichkeiten der Universität Rechnung tragen. Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen können vor allem vom Mentoring-Programm, von Fortbildungsangeboten und von finanziell wirksamer Unterstützung profitieren, wobei zusätzliche Differenzierungen mit Blick auf die Besonderheiten der beiden Fachbereiche (Rechtswissenschaft einerseits, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften andererseits) und auf die verschiedenen Qualifikationsstufen (Promovendinnen einerseits, Post-docs/Habilitandinnen andererseits) notwendig sind. Bei der Besetzung von Professuren soll der Schwerpunkt zum einen darauf liegen, diskriminierungsfreie Auswahlprozesse sicherzustellen. Zum anderen soll ein entgegenkommendes, geschlechtersensibles Arbeits- und Forschungsklima geschaffen werden, dass für die Interessentinnen und Bewerberinnen attraktiv ist.

Die Maßnahmen orientieren sich daran, bestimmte Zielzahlen zu erreichen. Diese Zahlen dienen als Indikator für die tatsächliche bestehende Chancengleichheit. Sie werden von qualitativen Einschätzungen begleitet. Für den Bereich der wissenschaftlichen Qualifikation (Promotionen und Habilitationen) wird dabei das Kaskadenmodell zu Grunde gelegt. Ausgangspunkt ist der für das Jahr 2020 ermittelte Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Absolvent/-innen der Fakultät in Höhe von 55,1 %.

Die Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- den Anteil der **Promotionen** von Frauen an der Fakultät von 44 % (Mittel aus 2018-2020) bis 2027 auf 55 % zu erhöhen
- den Anteil der **Habilitationen** von Frauen an der Fakultät von 14 % (Mittel aus 2018-2020) bis 2027 auf 44 % zu erhöhen
- den Frauenanteil an **den W1-Professuren** an der Fakultät von 62 % (01.12.2020) bis 2027 möglichst beizubehalten
- den Frauenanteil an den **W2/W3-Professuren** am Fachbereich **Rechtswissenschaft** von 9 % (01.12.2020) bis 2027 auf 18 % zu erhöhen
- den Frauenanteil an den **W2/W3-Professuren** am Fachbereich **Wirtschafts- und Sozialwissenschaften** von 20 % (01.12.2020) bis 2027 auf 24 % zu erhöhen

Handlungsfelder	Rahmenbedingungen	Fördersumme 2023-2027 (Euro)	
Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)	Unterstützung durch eine Referentin bzw. einen Referenten (3/4 TV-L E13) und studentische Hilfskräfte	365 000	S. 10
Öffentlichkeitsarbeit	Finanzielle Unterstützung bei der Erstellung von Marketingmaterialien zur Bekanntmachung der Fördermaßnahmen	2 120	S. 12
Familienfreundlichkeit	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen	Keine Angabe [§]	S. 13
Qualitätssicherung im Berufungsverfahren	Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinien des „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung“	Keine Angabe [§]	S. 14
Handlungsfelder	Personelle Fördermaßnahmen	Fördersumme 2023-2027 (Euro)	
Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Mentoring- Programm <i>ARIADNE_{ReWi}</i>	Individuelle Unterstützung von hochbegabten Frauen	10 000	S. 15
Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen	Förderung besonders begabter Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Teilnahme an Vorträgen und Kongressen	70 000	S. 16
Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen	Prämierung besonders förderwürdiger Qualifizierungs- bzw. Forschungsprojekte von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandin, Post-Doc, Habilitandin, W1-Professorin ohne Tenure Track)	50 000	S. 18
Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Seminare zu karriererelevanten Themen für Nachwuchswissenschaftlerinnen	65 000	S. 20
Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Finanzierung von Einzelcoachings für weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track	15 000	S. 21
Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Budget für individuelle Bedarfe für weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track	85 000	S. 22

Visiting Scholarship	Unterstützung bei der Finanzierung von Auslandsaufenthalten von weiblichen Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track	34 120	S. 23
Finanztabelle			S. 25

[§] Kostenneutrale bzw. bedarfsabhängige Maßnahmen, die aus zentralen Mitteln oder Fakultätsmitteln übernommen werden.

Rahmenbedingung 1: **Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten)**

Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der beiden Fachbereiche werden in Bezug auf die Ausübung ihres Amtes – Durchführung, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen – entlastet durch personelle Ressourcen für eine gemeinsame Referentin/einen gemeinsamen Referenten (3/4 TV-L E13) sowie für studentische Hilfskräfte mit insgesamt maximal 20 Stunden/Woche, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.

Begründung des Handlungsbedarfs	Der Zusatzaufwand, der durch Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zielvereinbarungen anfällt, muss angemessen aufgefangen werden.
Handlungsansatz	Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der beiden Fachbereiche werden durch eine gemeinsame Referentin bzw. einen gemeinsamen Referenten (3/4 TV-L E13) bei der Koordination, Kontrolle und Auswertung der ZV-Maßnahmen (ARIADNEReWi Mentoring-Programm, Tagungsförderung, Workshops, Coachings, Karriereprogramm, sonstige Veranstaltungen, Marketing, etc.) unterstützt. Weiterhin werden Mittel für studentische Hilfskräfte mit einem Stundenkontingent von insgesamt 20 h/Woche zur Verfügung gestellt, die paritätisch in den Fachbereichen eingesetzt werden.
Zielgruppe	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Da das Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) an bayerischen Hochschulen ein Ehrenamt ist, wird durch diese personelle Unterstützung das Ehrenamt entsprechend wertgeschätzt. Zudem werden die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) durch die Referentin bzw. den Referenten sowie durch die studentischen Hilfskräfte in ihrer Arbeit unterstützt. Die Erfahrungen der bisherigen Zielvereinbarungen zeigen, dass diese Maßnahme die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) bei der Erfüllung ihrer Aufgaben entlastet und daher für die erfolgreiche Arbeit der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) weiterhin unabdingbar ist.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027

Aufwand/Kosten	Befristete Personalmittel in Höhe einer Stelle 3/4 TV-L E13 (60 000 €/Jahr), Hilfskraftmittel in Höhe von 13 000 €/Jahr
Erfolgskriterien	Die Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen werden aktiv durch die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) begleitet.
Vernetzung	ZV-Projektcoordination mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Rahmenbedingung 2: Öffentlichkeitsarbeit

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Die Bekanntheit der Fördermöglichkeiten bei den entsprechenden Zielgruppen soll sichergestellt werden.
Handlungsansatz	Erstellung bzw. Aktualisierung von Webseiten, Plakaten, Flyern, Informationsbroschüren zu Maßnahmen im Rahmen der Zielvereinbarungen, zu Ansprechpersonen und Verantwortlichen, weiteren Förderangeboten in Fakultät und FAU.
Zielgruppe	Alle Fakultätsmitglieder
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Um eine größtmögliche Akzeptanz der Maßnahmen zur Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen zu erreichen, ist das Wissen darum notwendige Voraussetzung. Daher werden für die Bekanntmachung der Fördermaßnahmen sowie für die Verbreitung wichtiger Informationen verschiedene Marketingstrategien eingesetzt. Neben dem Druck von Informationsbroschüren und Plakaten (z. B. zur Bewerbung von Förderinstrumenten und Veranstaltungen) muss die eigene Homepage weiterhin gehostet und gepflegt werden. Für die Erstellung und den Druck von Printprodukten sowie für Hostinggebühren ist diese Fördermaßnahme vorgesehen.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Erstellungs-, Druck-, sowie Hostinggebühren in Höhe von insgesamt 2 120 € für die gesamte Laufzeit (übertragbare Mittel)
Erfolgskriterien	Bewusstseinsverankerung von Maßnahmen und Angeboten in der Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte), deren Referentin bzw. Referent und ZV-Projektkoordination

Rahmenbedingung 3: Familienfreundlichkeit

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Optimierung der Familienfreundlichkeit der Universität.
Handlungsansatz	Finanzierung einer Mutterschutzzeitvertretung für Wissenschaftlerinnen
Zielgruppe	Professorinnen, Wissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Universitätsleitung überbrückt auf Antrag personelle Engpässe in Lehre und Forschung infolge des Ausfalls einer Wissenschaftlerin aufgrund von Mutterschutzzeit.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Keine
Verantwortliche	Universitätsleitung
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Abhängig von der Zahl der eingehenden Anträge bzgl. Mutterschutzzeitüberbrückung
Erfolgskriterien	Keine Benachteiligung von Frauen bei der Einstellung bzw. bei Berufungen
Vernetzung	Personalabteilung

Rahmenbedingung 4: Qualitätssicherung im Berufungsverfahren

Die Fakultät verpflichtet sich zur Umsetzung der Richtlinien des am 15.12.2010 von der Universitätsleitung verabschiedeten „Berufungsleitfadens zur Qualitätssicherung – Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes“.

Begründung des Handlungsbedarfs	Geringer Frauenanteil an Professuren
Handlungsansatz	Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter besonderer Berücksichtigung des Genderaspekts
Zielgruppe	Mitglieder von Berufungskommissionen, Professorenschaft
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Strukturell
Mögliche Hindernisse	Nichtberücksichtigung des Leitfadens
Verantwortliche	Leitung der Berufungskommission in Zusammenarbeit mit der Dekanin bzw. dem Dekan
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Für Findungssymposien und Headhunting im Rahmen von Berufungsverfahren stehen allen Fakultäten beim Kanzler auf Antrag Mittel zur Verfügung.
Erfolgskriterien	Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren
Vernetzung	Fakultätsrat, Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und ZV-Projektkoordination

Personelle Fördermaßnahme 1: Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch das Mentoring-Programm ARIADNEReWi

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät begleitet und fördert in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity gezielt besonders begabte Frauen im Rahmen des Mentoring-Programms ARIADNEReWi. Ziel ist es, besonders qualifizierte und leistungsstarke Nachwuchswissenschaftlerinnen – im Fachbereich Rechtswissenschaft Studentinnen in der Endphase des Studiums bis zu Habilitandinnen bzw. weiblichen Postdocs, im Fachbereich Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Doktorandinnen bis Habilitandinnen bzw. weiblichen Postdocs – durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus der Wissenschaft individuell auf der akademischen Karriereleiter zu unterstützen und miteinander zu vernetzen.

Begründung des Handlungsbedarfs	Sehr geringer Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Karriere; Förderung von Frauen besonders in Fächern und auf Qualifikationsstufen, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist.
Handlungsansatz	Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch ein fakultätsweites Mentoring-Programm gefördert. Mittels Informationsveranstaltungen und Netzwerktreffen können sich die Teilnehmerinnen vernetzen.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Das Programm bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen nach erfolgreichem Durchlaufen des mehrstufigen Auswahlverfahrens eine individuelle Mentoring-Beratung durch eine laufbahnerfahrene Person (Professorin oder Professor). Netzwerktreffen fördern darüber hinaus den Austausch und Erfahrungstransfer. Ein Programmdurchgang dauert 18 Monate. 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 (s. Referent/-in bei „Amt der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst“). Diese ist grundlegend für die Sicherung der Förderleistung der Maßnahme insgesamt.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Geringes Teilnahmeinteresse
Verantwortliche	Referent/-in der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Fakultät als Mentoring-Programmkoordination (Konzeption, Organisation und Durchführung; Kontrolle und Berichterstattung an Universitätsleitung)
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe von 2 000 € pro Jahr – diese sollen übertragbar sein; Koordination liegt in Händen des Referenten/der Referentin
Erfolgskriterien	Das Programm ist in der Fakultät anerkannt, hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden gefördert
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät mit Programmkoordination

Personelle Fördermaßnahme 2: Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen

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

Begründung des Handlungsbedarfs	Aktive Teilnahme an Vorträgen und Kongressen als wichtiger Teilbereich der wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen werden über die Relevanz der aktiven Teilnahme an Vorträgen bzw. Kongressen aufgeklärt, gezielt zur Teilnahme an entsprechenden Veranstaltungen motiviert sowie bezuschusst. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben unter Berücksichtigung der Richtlinien zur Beantragung einer Tagungsförderung eine Bewerbung einzureichen. Die Fakultätsbeauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) überprüft den Antrag auf Förderungswürdigkeit und leitet diesen dann an das Büro für Gender & Diversity weiter. Dort wird unter Berücksichtigung der Antragsrichtlinien und des Reiseziels die Fördersumme festgesetzt. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen legen im Anschluss an die Tagungsreise der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) einen Erfahrungsbericht vor.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit dieser Maßnahme an der gesamten Fakultät, daraus folgend mangelnde Nutzung der Maßnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und ZV-Projektkoordination
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	14 000 € pro Jahr zur Übernahme von Tagungs- und Reisegeldern (Konditionen gemäß der Förderrichtlinien: Wahrnehmung günstiger Reise- und Unterbringungsmöglichkeiten, Erstattung von Tagungsgebühren, nicht aber von Tagegeldern, Stufung der Förderhöchstbeträge nach Status und Reiseziel; s. Richtlinien zur Vergabe von Reisekostenzuschüssen).

Erfolgskriterien	Positive Evaluierung der Erfahrungsberichte durch die Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und ZV-Koordination

*Personelle Fördermaßnahme 3:***Vergabe von Fakultätsfrauenpreisen**

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät prämiert hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen (Doktorandin/weibliche Post-Doc/Habilitandin/W1-Professorin ohne Tenure Track) für besonders förderwürdige Qualifizierungs- bzw. Forschungsprojekte, indem sie pro Jahr und Fachbereich als Preis Sachmittel zur Finanzierung des Projektes vergibt.

Begründung des Handlungsbedarfs	Verstärkte Würdigung und Förderung von hochbegabten Nachwuchswissenschaftlerinnen
Handlungsansatz	Es werden pro Jahr und Fachbereich zwei Preisträgerinnen (je eine Doktorandin und je eine weibliche Post-Doc/Habilitandin/W1-Professorin ohne Tenure Track) ausgezeichnet. Der Fakultätsfrauenpreis (2 500 € Sachmittel pro Preisträgerin) dient zur freien Verwendung im Rahmen der Zweckbindung. Die Preisträgerinnen legen nach Abschluss der Förderperiode den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät einen Erfahrungsbericht vor.
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Bewerben können sich Wissenschaftlerinnen der Fakultät. Gefördert werden Promotions- und Habilitationsvorhaben sowie bei W1-Professorinnen Forschungsvorhaben mit Bezug zur Karriereentwicklung. Neben den üblichen Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsanschreiben, Lebenslauf, Zeugniskopien) ist eine aussagekräftige Projektskizze beizufügen. Diese enthält auf 5 bis 15 Seiten Aussagen über die Thematik des Projekts, die gewählte Herangehensweise, den Stand der eigenen Arbeiten, eine Arbeitsgliederung sowie einen Zeitplan. Außerdem ist der Bewerbung ein Votum der Betreuerin bzw. des Betreuers beizufügen, in dem die Förderwürdigkeit von Person und Projekt der Bewerberin begutachtet wird. Eine Vergabekommission, bestehend aus den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten), Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (zu gleichen Teilen aus beiden Fachbereichen), entscheidet, wer den Preis erhält.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme
Verantwortliche	Vergabekommission für den Fakultätsfrauenpreis der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät in Zusammenarbeit mit den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Fakultät
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027

Aufwand/Kosten	Sachmittel in Höhe von 5 000 € pro Jahr und Fachbereich (gesamt: 10 000 € pro Jahr)
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, erfolgreiche Evaluierung der Erfahrungsberichte
Vernetzung	Kommission zur Vergabe der Frauenförderpreise, Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Fakultät, ZV-Projektkoordination und Dekanat

Personelle Fördermaßnahme 4: Seminarprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Das Programm richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Anteil von Frauen in der Wissenschaft, Förderung von Frauen besonders in Fächern, in denen der Frauenanteil vergleichsweise gering ist
Handlungsansatz	Zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten durch karrierefördernde Workshops und die Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen zu vertiefen und sich zu vernetzen
Zielgruppe	Nachwuchswissenschaftlerinnen
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Nachwuchswissenschaftlerinnen erhalten die Möglichkeit, karriererelevante Workshops zu besuchen, um damit wichtige Fähigkeiten für ihre wissenschaftliche Laufbahn zu erlernen. Es werden verschiedenen Workshops zu karriererelevanten Themen (z. B. Konfliktmanagement, Professionelle Kommunikation, Stressbewältigung und Resilienz, sicheres Auftreten als Wissenschaftlerin, Work-Life-Balance, Zeit- und Selbstmanagement, Körpersprache, Gute wissenschaftliche Praxis, Betreuung von Promovierenden, Projektmanagement, Moderationstechniken) an beiden Fakultätsstandorten angeboten.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
Mögliche Hindernisse	Niedriger Bekanntheitsgrad und geringe Teilnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und deren Referentin bzw. Referent
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	13 000 € pro Jahr
Erfolgskriterien	Zahlreiche Teilnahme am Seminarangebot und Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und Nachwuchswissenschaftlerinnen

Personelle Fördermaßnahme 5: Einzelcoachings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere auf dem Weg zur Professur gehören neben fachlicher Exzellenz auch der Ausbau von Strategien und persönlichen Kompetenzen. Wissenschaftlerinnen befinden sich im Hinblick auf ihre Karriereplanung in höchst unterschiedlichen Situationen. Eine individuelle, passgenaue Beratung durch eine professionelle Coach bzw. einen professionellen Coach ist vielfach ein wichtiger Baustein, um sich in der weiteren Karriere zu positionieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Anteil von Frauen in der Wissenschaft; individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur
Handlungsansatz	Unterstützung durch Kostenübernahme für Einzelcoachings zur individuellen Karriereplanung.
Zielgruppe	Weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Gezielte Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die für die nächsten Karriereschritte professionelle Unterstützung in Anspruch nehmen. Die Antragstellung durch die Wissenschaftlerin erfolgt bei der Fakultätsbeauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten). Der Antrag enthält ein formloses Motivationsschreiben mit grober Darstellung der Themen, die im Coaching besprochen werden sollen, einen Lebenslauf und ggf. die Nennung eines Wunschcoachs. Coaches mit einschlägiger Beratungskompetenz im Hochschulsektor werden durch Eigeninitiative oder in Zusammenarbeit mit dem Büro für Gender und Diversity (BGD) identifiziert. Die Terminvereinbarung für die Sitzungen werden direkt zwischen Nachwuchswissenschaftlerin und Coach vereinbart.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und deren Referentin bzw. deren Referent
Zeitraum/Meilensteine	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	15 000 € für die gesamte Laufzeit
Erfolgskriterien	Deutliche Nachfrage, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und deren Referentin bzw. Referent

Personelle Fördermaßnahme 6: Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät bietet weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track ein individuelles Karriereprogramm. Die Wissenschaftlerinnen erhalten ein Budget für die individuelle Verwendung. Daraus können sie je nach Bedarf und Karrierestufe verschiedene Unterstützungsmaßnahmen finanzieren.

Begründung des Handlungsbedarfs	Zu geringer Anteil von Frauen in der Wissenschaft; individuelle Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur.
Handlungsansatz	Unterstützung durch Kostenübernahme für verschiedene Maßnahmen zur individuellen Karriereplanung. Die Wissenschaftlerin legt nach Beendigung der Förderung einen Kurzbericht sowie eine Aufstellung der Kostenverwendung dar.
Zielgruppe	Weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	Die Phase nach der Promotion gestaltet sich für jede Wissenschaftlerin individuell. Um hier gezielt und bedarfsgerecht zu fördern, können sich Wissenschaftlerinnen für diese Maßnahme der ZV bewerben. Bei Bewilligung erhält die Wissenschaftlerin ein Budget von max. 2.000 € pro Jahr (max. 5.000 € pro Person während der gesamten Laufzeit der Zielvereinbarungen), welches sie nach ihren eigenen Bedarfen verwenden kann. Die Mittel können ausgegeben werden für z. B. die Finanzierung von SHKs/WHKs, eine Zwischenfinanzierung, Sachmittel, empirische Forschungsprojekte, die Kostenübernahme von Weiterbildungsmaßnahmen, für den Besuch von Tagungen und Kongressen. Die Antragstellung durch die Wissenschaftlerin erfolgt bei der Fakultätsfrauenbeauftragten. Der Antrag enthält eine Skizzierung des Forschungsprojektes sowie einen groben Zeitplan und Angaben darüber, wofür die Mittel verwendet werden sollen sowie einen Lebenslauf.
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der Fakultät, daraus folgend mangelnde Teilnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und deren Referentin bzw. deren Referent
Zeitraum/Meilensteile	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	85 000 € für die gesamte Laufzeit
Erfolgskriterien	Deutliche Nachfrage, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und Nachwuchswissenschaftlerinnen

*Personelle Fördermaßnahme 7:***Visiting Scholarship**

Mit dieser Maßnahme fördert die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät, indem sie diese bei einem Forschungsaufenthalt im Ausland (max. 3 Monate) mit einem Stipendium unterstützt. Mit dem Visiting Scholarship wird gleichzeitig die Internationalisierung der FAU gefördert.

Begründung des Handlungsbedarfs	Forschungsaufenthalte an ausländischen Wissenschaftsstandorten sind wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere
Handlungsansatz	Forschungsstipendium für besonders begabte Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben und einen Forschungsaufenthalt im Ausland planen
Zielgruppe	Weibliche Post-Docs, Habilitandinnen und W1-Professorinnen ohne Tenure Track
Genauere Beschreibung der Maßnahme und deren Umsetzung	<p>Besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei ihrem Karriereweg gefördert werden, indem diese bei einem Forschungsaufenthalt im Ausland (max. 3 Monate) mit einem Stipendium unterstützt werden. Die Teilnehmerinnen legen im Anschluss den Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der Fakultät verpflichtend einen Erfahrungsbericht vor.</p> <p>Interessierte Wissenschaftlerinnen senden folgende Bewerbungsunterlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einen Lebenslauf mit Publikationsliste • Stellungnahme durch die Lehrstuhlinhaberin bzw. den Lehrstuhlinhaber (bei Juniorprofessorinnen ein/e Professor/in der Fakultät, die oder der dem jeweiligen Fach nahesteht) • Eine kurze Projektbeschreibung, die die bereits geleisteten Vorarbeiten erläutert und ein genaues inhaltliches und zeitliches Arbeitsprogramm für den beantragten Förderzeitraum (ca. 3 Seiten inkl. Arbeitsplan) beinhaltet, • Einordnung des Projekts in die Karriereplanung • Ggf. Geburtsurkunden der Kinder in Kopie <p>Eine Bewerbung ist jederzeit möglich.</p>
DFG-Kategorisierung nach Gleichstellungsaspekt	Personell
mögliche Hindernisse	Fehlende Bekanntheit der Maßnahme an der Fakultät, daraus folgend mangelnde Inanspruchnahme
Verantwortliche	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät und deren Referentin bzw. deren Referent

Zeitraumen/Meilensteile	01.01.2023 bis 31.12.2027
Aufwand/Kosten	34 120 € für die gesamte Laufzeit; pro Bewerberin max. 2 200€ pro Monat (max. 6 600 € insgesamt) plus ggf. Kinderbetreuungszuschläge (finanzielle Unterstützung für die Familie)
Erfolgskriterien	Hohe Nachfrage, erfolgreiche wissenschaftliche Karrierewege der Nachwuchswissenschaftlerinnen, Verbleib von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem.
Vernetzung	Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) der Fakultät bzw. deren Referentin bzw. deren Referent

Finanztabelle Zielvereinbarung zwischen der Universitätsleitung und der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



Gesamtsumme der Gelder 2023-2027	696.240 €
Durchschnittssumme/Jahr	139.248 €

	Personalkosten
	Sachkosten

Fakultätsspezifische Maßnahmen: Rahmenbedingungen

Maßnahmen		2023-2027					
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtsumme
Amt der Frauenbeauftragten	Referent/in (0,75 TV-L E13)	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	60.000 €	300.000 €
	Hilfskraftmittel	13.000 €	13.000 €	13.000 €	13.000 €	13.000 €	65.000 €
Öffentlichkeitsarbeit	Marketingmaterialien	424 €	424 €	424 €	424 €	424 €	2.120 €
Familienfreundlichkeit	Mutterschutzvertretung	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Qualitätssicherung in Berufungen	Leitfaden, Findungssymposien	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
		73.424 €	367.120 €				

Fakultätsspezifische Vereinbarungen: Personelle Fördermaßnahmen

Maßnahmen		2023-2027					
Handlungsfelder	Spezifizierung	2023	2024	2025	2026	2027	Gesamtsumme
ARIADNEReWi Mentoring	Sachmittel	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €	10.000 €
Tagungsförderung	finanzielle Unterstützung	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	14.000 €	70.000 €
Fakultätsfrauenpreis	Sachmittel	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	10.000 €	50.000 €
Seminarprogramm	Workshops zu karriererelevanten Themen	13.000 €	13.000 €	13.000 €	13.000 €	13.000 €	65.000 €
Coachings	Einzelcoachings für PostDocs+	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	3.000 €	15.000 €
Karriereprogramm	Budget für individuelle Bedarfe für PostDocs+	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €	17.000 €	85.000 €
Visiting Scholarship für PostDocs+	Auslandsaufenthalte	6.824 €	6.824 €	6.824 €	6.824 €	6.824 €	34.120 €
		65.824 €	329.120 €				

Unterzeichnung

Die Fakultät verpflichtet sich gegenüber der Universitätsleitung, die in der Vereinbarung aufgeführten Maßnahmen umzusetzen mit dem Bestreben, auf den jeweiligen Qualifikationsebenen die formulierten Ziele zu erreichen.

Die Universitätsleitung stellt die vorab aufgeführten Mittel bereit.

Erlangen, den 31.01.2023

Prof. Dr. Thomas M. Fischer
Dekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

Prof. Dr.-Ing. Joachim Hornegger
Präsident der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

