

Gleichstellungskonzept der
Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg
für den wissenschaftlichen Bereich

2023 – 2027



HERAUSGEBER

Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

Schlossplatz 4

91054 Erlangen

Ansprechpersonen:

Prof. Dr. Kerstin Amann, Universitätsfrauenbeauftragte

kerstin.amann@fau.de

Dr. Imke Leicht, Leiterin Büro für Gender und Diversity

imke.leicht@fau.de

Beschlossen von der Universitätsleitung am 08. März 2023

INHALTSVERZEICHNIS

Abkürzungsverzeichnis.....	2
Zusammenfassung	3
1 Einleitung.....	4
2 Bilanz	5
3 Übergreifendes Entwicklungsziel: Geschlechtergerechten Kulturwandel nachhaltig fördern... 8	
4 Fokussierte Handlungsfelder.....	10
4.1 Strukturelle Verankerung	10
4.2 Zielgruppenspezifische Karriere- und Personalentwicklung	13
4.2.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.....	13
4.2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	13
4.2.3 Erhöhung des Studentinnenanteils im MINT-Bereich	14
4.3 Gendersensibilisierung.....	15
4.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	18
4.5 Schutz und Prävention in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung.....	20
4.6 Monitoring und Evaluation	21

Abkürzungsverzeichnis

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BayHIG	Bayerisches Hochschulinnovationsgesetz
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
CEWS	Center of Excellence Women and Science / Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften
F ³ G	Forschungsverbände der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Förderung der Gleichstellung
FAU	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
FBZHL	Fortbildungszentrum Hochschullehre
GG	Grundgesetz
StMWK	Bayerisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
UKER	Universitätsklinikum Erlangen
ZV	Zielvereinbarungen

Zusammenfassung

Die FAU hat die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit auf zentraler und dezentraler Ebene der Universität in den letzten Jahren erfolgreich vorangetrieben und versteht sie als zentrales Element ihrer Profilbildung. Im Rahmen der universitätsweiten Entwicklung des Zukunftskonzeptes #FAU2025 setzt die FAU seit 2017 unter dem Motto und Leitmotiv „Wissen bewegen“ und mit den drei FAU Werten „Innovation – Vielfalt – Leidenschaft“ auf die vier strategischen Handlungsfelder „People – Education – Research – Outreach“ (P-E-R-O).

Anknüpfend an den FAU Entwicklungsplan, konkretisiert die FAU mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept 2023 – 2027 das übergeordnete Ziel, im Sinne der Chancengleichheit eine Grundhaltung des respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders und eine Kultur des Hinsehens zu befördern.

Um Chancengleichheit zu einer gelebten Selbstverständlichkeit werden zu lassen, ist es erforderlich, einen geschlechtergerechten Kulturwandel weiter voranzubringen und nachhaltig zu sichern.

Dieses übergreifende Ziel wird in den Jahren 2023 - 2027 flankiert durch die folgenden fokussierten Handlungsfelder:

- Strukturelle Verankerung
- Zielgruppenspezifische Karriere- und Personalentwicklung
- Gender-Sensibilisierung
- Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie
- Schutz und Prävention in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung
- Monitoring und Evaluation

Übergreifende Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre heben besondere Bedarfe an der FAU hervor und geben handlungsleitende Impulse zur Weiterentwicklung und konsequenteren Berücksichtigung von Gleichstellung an der FAU.

Die bereits im Gleichstellungskonzept 2018-2022 formulierten Entwicklungsziele zur Verwirklichung von substanzieller Chancengleichheit wurden dabei als dauerhafte Aufgabe identifiziert. Hierzu zählen z.B. die Steigerung des Frauenanteils an Professuren, die frühe Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen oder die Gewährleistung einer möglichst paritätischen Partizipation der Geschlechter in allen Entscheidungsgremien der Universität.

Eine erfolgreiche Weiterentwicklung und Umsetzung der FAU Gleichstellungsstrategie wird durch eine systematische Verschränkung von Selbstverpflichtungen und Instrumenten mit den vorhandenen Strukturen und Ressourcen sichergestellt.

Es ist das erklärte Ziel, dass eine geschlechts- und diversitätssensible wie auch familiengerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur an der FAU nachhaltig selbstverständlich gelebte Realität wird.

Alle Akteur*innen und Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen der FAU sind gefragt, sich die definierten Ziele gemeinsam und verbindlich zu eigen zu machen. Dies gelingt, indem Geschlechtergerechtigkeit bereits im eigenen Verantwortungsbereich als Querschnittsaufgabe gelebt wird und bestehende Strukturen und Prozesse aus diesem Blickwinkel heraus reflektiert werden.

Der Gleichstellungsaspekt im Sinne des Gender Mainstreaming wird so auf Grundlage des FAU Entwicklungsplans zentral und dezentral im Sinne der Durchdringung aller Entscheidungen noch breiter und in allen Bereichen der FAU strukturell weiter verankert werden.

1 Einleitung

Die aktive Förderung von Chancengleichheit für alle Universitätsangehörigen ist eine zentrale Querschnittsaufgabe an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und seit 2022 im FAU Entwicklungsplan als Querschnittsthema fest verankert. Mit der Grundhaltung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders sollen an der FAU die verschiedenen Perspektiven, Erfahrungswelten und wissenschaftlichen Fachkulturen der Akteur*innen als wertvolle Quelle der kreativen und innovativen Weiterentwicklung der FAU im Sinne der Chancengleichheit gefördert werden.

Aufbau und Ziel

Das vorliegende FAU Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich 2023-2027 basiert auf dem Selbstverständnis der FAU in Bezug auf substanzielle Chancengleichheit¹ und die Definitionen der dafür eingesetzten Strategien Gender Mainstreaming (mit Fokus auf Frauenförderung), Diversity Management und zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, wie sie im vorangegangenen Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich 2018-2022² formuliert sind.

In einer Bilanz (Kapitel 2) der letzten Jahre werden die Grundlagen und Fortschritte sowie die quantitativen Entwicklungen der Gleichstellung an der FAU nachvollzogen. Hierbei können positive Entwicklungen, aber auch weitere Handlungsbedarfe festgestellt werden.

Daraus ergibt sich, dass die bisherigen Entwicklungsziele des Gleichstellungskonzepts 2018-2022 als fortwährende Aufgaben und Anforderungen in der Gleichstellungsarbeit an der FAU bestehen bleiben. Darüber hinaus ist die FAU weiterhin fest davon überzeugt, dass die implementierten Instrumente und Maßnahmen erst dann ihre volle Wirkung entfalten, wenn sich die Akteur*innen und Entscheidungsträger*innen auf allen Ebenen und in allen Bereichen der FAU die definierten Ziele gemeinsam und verbindlich zu eigen machen und in vielfältiger Weise Verantwortung für deren Realisierung übernehmen. Nur so kann eine geschlechts- und diversitätssensible wie auch familiengerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur an der FAU nachhaltig selbstverständlich gelebte Realität werden. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es eines geschlechtergerechten Kulturwandels, der in diesem Konzept als übergreifendes Entwicklungsziel definiert ist (Kapitel 3). Übergreifende Maßnahmen für die nächsten fünf Jahre heben besondere Bedarfe an der FAU hervor und geben handlungsleitende Impulse zur Weiterentwicklung und konsequenteren Berücksichtigung von Gleichstellung an der FAU.

Das übergreifende Ziel eines geschlechtergerechten Kulturwandels wird flankiert durch die fokussierten Handlungsfelder „strukturelle Verankerung“ (Kapitel 4.1), „zielgruppenspezifische Karriere- und Personalentwicklung“ (Kapitel 4.2), „Gender-Sensibilisierung“ (Kapitel 4.3), „Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie“ (Kapitel 4.4), „Schutz und Prävention in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung“ (Kapitel 4.5) sowie „Monitoring und Evaluation“ (Kapitel 4.6). Die in diesen Handlungsfeldern verankerten Selbstverpflichtungen und weiterführenden Maßnahmen leisten je auf

¹ Zum Selbstverständnis der FAU zu substanzieller Chancengleichheit: „Die FAU strebt eine Form der substanziellen Chancengleichheit an, die [...] auf gleiche Erfolgchancen abzielt und damit ziel- und ergebnisorientiert ist. Den unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebensrealitäten der Menschen, die im Zusammenspiel mit gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen und Strukturen zu Benachteiligung führen können, wird mit (positiven) Maßnahmen begegnet, um benachteiligten und unterrepräsentierten Gruppen sowohl gleiche Ausgangsbedingungen als auch gleiche Erfolgchancen zu gewähren.“ Gleichstellungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich 2018-2022, S. 7.

² URL: https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2018/03/FAU_Gleichstellungskonzept_2018-2022_web.pdf (Stand: 06.02.2023).

ihrem Feld einen wesentlichen Beitrag dazu, das übergreifende Ziel eines geschlechtergerechten Kulturwandels nachhaltig zu befördern.

Ausrichtung

Das vorherige Gleichstellungskonzept 2018-2022 umfasste alle drei maßnahmengestützten Strategien zur Förderung von Chancengleichheit. Im Zuge der konzeptionellen und strategischen Weiterentwicklung und Ausdifferenzierung des Diversity Managements an der FAU und angestoßen durch den Auditierungsprozess „Vielfalt gestalten“ 2016-2018, wurde am 27.07.2022 das FAU Diversitätskonzept 2022-2027 von der Universitätsleitung beschlossen.³ Vor diesem Hintergrund fokussiert das vorliegende Gleichstellungskonzept die Strategie der FAU bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter, bei der die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie nach wie vor eine wesentliche Rolle spielt.

Die in diesem Konzept formulierten Ziele, Selbstverpflichtungen und Maßnahmen sollen als verbindliche Leitplanken dafür dienen, in den nächsten Jahren in allen Bereichen der Universität eine selbstverständlich und nachhaltig gelebte geschlechts- und diversitätssensible wie auch familiengerechte Hochschul- und Wissenschaftskultur weiter voranzubringen.

Grundlagen

Grundlage der FAU Gleichstellungsstrategie ist der gesetzlich verankerte Gleichstellungsauftrag im Grundgesetz (GG), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und im Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz (BayHIG). Das BayHIG vom 05.08.2022, das am 01.01.2023 in Kraft getreten ist, sieht als neuen Terminus für die Frauenbeauftragten in Art. 22 Abs. 3 BayHIG die Bezeichnung Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst vor. Das Gesetz führt in Art. 23 Abs. 2 ein Kaskadenmodell als Grundlage für Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft ein, das an der FAU bereits seit 2005 Orientierungspunkt für die Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten ist (vgl. Kapitel 4.1). Zudem sieht das BayHIG in Art. 22 Abs. 2 eine paritätische, mindestens aber zu jeweils 40% aus Frauen und Männern bestehende Besetzung der Hochschulleitung vor.

Verfahren

Das vorliegende Gleichstellungskonzept der FAU für den wissenschaftlichen Bereich 2023-2027 wurde in Abstimmung mit den Universitätsfrauenbeauftragten erstellt. Es wurde mit den Fakultäts- und Departmentfrauenbeauftragten und in der Kommission Chancengleichheit diskutiert sowie im Senat, in der Erweiterten Universitätsleitung und im Universitätsrat vorgestellt. Das Konzept wurde am 08. März 2023 von der Universitätsleitung beschlossen und ist in deutscher und englischer Fassung auf der FAU Website öffentlich zugänglich.

2 Bilanz

Fortschritte und Erfolge der FAU Gleichstellungsstrategie

Die Anforderungen von *Horizon Europe* an antragstellende Institutionen, ab 2022 u.a. ein Gleichstellungskonzept mit verpflichtenden Handlungsfeldern vorzuweisen, haben in kurzer Zeit eine

³ URL: https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2023/02/Diversitykonzept_2022-2027_FAU.pdf (Stand: 20.02.2023).

mobilisierende Wirkung in der gleichstellungsorientierten Wissenschaftslandschaft entfaltet. Hierbei kann die FAU alle Anforderungen an die Handlungsfelder erfüllen. Zugleich hat *Horizon Europe* auch im internationalen Vergleich Verbesserungsbedarfe aufgezeigt, wie beispielsweise im Bereich des Gender Monitoring (vgl. Kapitel 4.6).

Rückenwind und neue Impulse für die Gleichstellungsarbeit an der FAU haben die Erfolge und Offensiven in den letzten Jahren gegeben: Im Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder wurde die FAU im November 2018 für das eingereichte Gleichstellungszukunftskonzept als eine von nur zehn Universitäten bundesweit mit dem Prädikat „Gleichstellung Ausgezeichnet!“ gewürdigt. Strukturell wurde Chancengleichheit an der FAU auf Leitungsebene durch die Integration der Universitätsfrauenbeauftragten in die Universitätsleitung 2019 gestärkt (vgl. Kapitel 4.1). In den universitätsweiten Strategieprozessen der letzten Jahre, wie z.B. beim Zukunftskonzept und in der Personalentwicklung, wird Chancengleichheit als Querschnittsthema systematischer berücksichtigt.

Universitätsinterne Steuerungsinstrumente zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, wie die Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den fünf Fakultäten (vgl. Kapitel 4.1), wurden auch für die Runde 2023-2027 bezogen auf die fakultätsspezifischen Bedarfe und modernen Anforderungen akademischer Karrieren weiterentwickelt. Zudem verpflichten sich die Fakultäten im Rahmen der Zielvereinbarungen dazu, fortlaufend differenzierte Daten zur Gleichstellungssituation der wissenschaftlichen Einrichtungen auf allen Ebenen der Organisation und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erheben und regelmäßig in den Gremien zur Diskussion zu stellen.

Zur Weiterentwicklung der (fakultätsspezifischen) Gleichstellungsmaßnahmen der FAU wurde erstmalig eine umfassende Evaluation durchgeführt. So standen ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät der FAU im Zeitraum April 2020 – April 2022 im Mittelpunkt einer vom CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften) durchgeführten und vom Büro für Gender und Diversity geleiteten Evaluation. Die Ergebnisse waren insgesamt sehr positiv und konnten in die Weiterentwicklung der Zielvereinbarungen ab 2023 einfließen (vgl. Kapitel 4.6).

Quantitative Entwicklungen

Auch aus quantitativer Sicht hat die FAU Fortschritte zu verzeichnen. Der Aufstieg im CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten⁴ seit 2017 zeigt, dass das Engagement und die Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils an der FAU Wirkung entfalten. Während sich die FAU im Ranking von 2017 noch alleine in der Schlussgruppe (Ranggruppe 11) befand, ist sie im Ranking von 2019 in Ranggruppe 8 und im Ranking von 2021 in Ranggruppe 7 aufgestiegen.⁵

Vergleicht man die Betrachtungszeiträume 2016 und 2021 auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen (vgl. Tabelle 1), gilt für die Entwicklungen an der FAU insgesamt weiterhin zusammenfassend: Je höher die Qualifikationsstufe, desto weiter öffnet sich die Schere zwischen Männer- und Frauenanteilen („Leaky Pipeline“). Jedoch kann ab der Ebene der Promotion universitätsweit ab 2016 ein positiver Trend verzeichnet werden.

⁴ URL: <https://www.gesis.org/cews/themen/gender-monitoring/hochschulrankings-und-gleichstellung> (Stand: 06.02.2023).

⁵ Ranking 2017: URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104> (Stand: 06.02.2023).

Ranking 2019: URL: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113> (Stand: 06.02.2023).

Ranking 2021: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/74765> (Stand: 06.02.2023).

FAU Gesamt		Studienanfänger*innen	Studierende *	Absolvent*innen **	Promotionen	Habilitationen ***	Professuren
2016	(w) in %	51,1	49,0	50,5	41,6	23,6	17,3
2021	(w) in %	51,7	50,7	50,3	43,6	32,8	21,8

* Studierende aller Fachsemester.

** Absolvent*innen mit den Abschlüssen Bachelor, Master, Staatsexamen, Lehramt und kirchliche Prüfung.

*** Aufgrund niedriger Fallzahlen: Zeitraum 2018-2021 sowie 2013-2016.

Tabelle 1: Frauenanteile auf den Qualifikationsstufen 2016 und 2021 FAU Gesamt

Das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und Absolvent*innen bewegt sich in den vergangenen Jahren (hier 2016 und 2021) mit rund 50 % männlichen und 50 % weiblichen Studierenden auf nahezu egalitärem Niveau. Der Frauenanteil verringert sich ab der Qualifikationsstufe Promotion, konnte jedoch im Laufe der vergangenen Jahre mehrere Prozentpunkte dazugewinnen.

Die Post-Doc Phase ist für Akademikerinnen nach wie vor kritisch zu bewerten. Während der Frauenanteil in den vergangenen Jahren über alle Fakultäten hinweg stagnierte (2009-2012 und 2013-2016 knapp 24 %), qualifizierten sich in den Jahren 2018-2021 rund 33 % der Wissenschaftlerinnen an der FAU auf dem Weg zur Professur mit einer Habilitation. Der positive Trend setzt sich aktuell auch bei den Professuren fort. Der Frauenanteil stieg hier FAU-weit von 17,3 % im Jahr 2016 auf 21,8 % im Jahr 2021 (Stichtag 01.12.2021).

Diese Aufwärtsentwicklung zeigt sich auch auf Ebene der Besoldungsstufen mit folgenden Frauenanteilen für das Jahr 2021: W1 – 44,9 %, W2 – 22,5 % und W3 – 18,2 % (vgl. 2016: W1 – 34,8 %, W2 – 18,4 %, W3 – 15,2 %).

Der Frauenanteil bei allen Berufungen betrug im ersten Halbjahr 2022 23 %, unter den neuberufenen W3-Professuren waren 29 % Frauen. In den Jahren 2020/2021 waren unter den neu berufenen W1-Professuren 37 % weiblich, der Frauenanteil bei W1 Tenure Track liegt aktuell bei knapp 50 %.

Zudem hat die FAU in der Zwischenevaluation 2021 die Zielquote (20,4 %) für die Erhöhung der Anzahl von Professorinnen in den Zielvereinbarungen mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst in Ausgestaltung des Innovationsbündnisses Hochschule 4.0 erreicht (vgl. Tabelle 1).

Zwischenfazit

Die Gleichstellungsaktivitäten und -erfolge der FAU in den letzten Jahren zeigen, dass die FAU durch proaktives Handeln Chancen genutzt und positive Entwicklungen auf den Weg gebracht hat. Die Förderung von Chancengleichheit ist als gemeinsames Ziel und Querschnittsaufgabe an der FAU sichtbar geworden. Dies ist die Grundlage dafür, dass sich alle Mitglieder der FAU als Akteur*innen eines Kulturwandels begreifen und sie den Gleichstellungsaspekt im Sinne des Gender Mainstreaming in tägliche Abläufe und Entscheidungen integrieren und damit aktiv leben.

Dennoch ist angesichts der Tatsache, dass sich die Frauenanteile in vielen Bereichen und Qualifikationsstufen noch immer auf niedrigem Niveau bewegen und Chancengleichheit nicht in allen Bereichen konsequent berücksichtigt wird, ein herausfordernder Weg hin zu tatsächlicher Chancengleichheit zu gehen; und dies im Bewusstsein, dass systematische Veränderungsprozesse stets Beharrungstendenzen ausgesetzt sind und selbstverständlich geglaubte Gewissheiten immer wieder ins Wanken geraten können. Dieses Konzept soll für die nächsten Jahre und darüber hinaus eine gemeinsame verbindliche Basis auf dem Weg zu einer selbstverständlich gelebten geschlechtergerechten Wissenschaftskultur nachhaltig stärken.

3 Übergreifendes Entwicklungsziel: Geschlechtergerechten Kulturwandel nachhaltig fördern

Die bereits im Gleichstellungskonzept 2018-2022 formulierten Entwicklungsziele zur Verwirklichung von substantieller Chancengleichheit kristallisieren sich als fortdauernde Aufgabe der Gleichstellungsarbeit an der FAU heraus und haben somit auch in Zukunft weiterhin Bestand. Diese Ziele sind

- die stärkere Verzahnung der Gleichstellungsstrategie mit dem universitätsweiten Strategieprozess, insbesondere mit den Strategien der Forschungs- und Nachwuchsförderung, der Internationalisierung und der universitätsweiten Personalentwicklung,
- die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt sowie der Abbau jeglicher Form von Diskriminierung,
- die Steigerung des Frauenanteils an Professuren,
- die Steigerung des Frauenanteils an Spitzenpositionen und Dauerstellen im Mittelbau,
- die frühe und intensive Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen,
- die Gewährleistung einer möglichst paritätischen Partizipation der Geschlechter in allen Entscheidungsgremien der Universität,
- die Optimierung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie,
- die Erhöhung des Anteils von Studierenden des Geschlechts, das in den jeweiligen Fächern deutlich unterrepräsentiert ist,
- die Stärkung und Bündelung von gender- und diversitätsbezogener Forschung und Lehre.

Wie in der Bilanz (Kapitel 2) und in den fokussierten Handlungsfeldern (Kapitel 4) aufgezeigt wird, konnten in vielen Bereichen durch unterschiedliche Anstrengungen Veränderungen bewirkt und Erfolge erzielt werden.

Anknüpfend an den FAU Entwicklungsplan, konkretisiert die FAU mit dem vorliegenden Gleichstellungskonzept das übergreifende Entwicklungsziel, im Sinne der Chancengleichheit eine Grundhaltung des respektvollen und diskriminierungsfreien Miteinanders und eine Kultur des Hinsehens und Hinhörens zu fördern. Um Chancengleichheit zu einer gelebten Selbstverständlichkeit werden zu lassen, ist es erforderlich, einen geschlechtergerechten Kulturwandel weiter voranzubringen und nachhaltig zu sichern.

Was bedeutet geschlechtergerechter Kulturwandel?

Die FAU definiert einen Kulturwandel auf drei Ebenen, die übergreifend und in den unterschiedlichen Handlungsfeldern berücksichtigt werden sollen:

- **Kultureller Wandel:** Gleichstellung kann im Sinne einer geschlechtergerechten Wissenschafts- und Universitätskultur nur selbstverständlich gelebte Realität werden und umfassend

implementiert werden, wenn sich alle Universitätsangehörigen diese zur Aufgabe machen und Verantwortung übernehmen. Dies bedarf der Bereitschaft, eigene Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren, und reicht von wissenschaftlichen, organisationalen Praktiken bis hin zum Alltagshandeln der Einzelnen. Das bedeutet auch, die Verantwortung für Gleichstellung bei sich selbst und nicht allein bei den Gleichstellungsakteur*innen zu sehen.

- **Struktureller Wandel:** Mit der nachhaltigen, strukturellen Verankerung von Chancengleichheit als Querschnittsthema sowie durch die Bereitstellung von Ressourcen und den Aufbau von Kompetenzen wird sichergestellt, dass Geschlechtergerechtigkeit im Sinne des Gender Mainstreaming in alle Strategie- und Steuerungsprozesse systematisch integriert wird und nicht vom Engagement einzelner Personen abhängt. Mit entsprechenden strukturellen Maßnahmen soll auch befördert werden, dass Gleichstellung nicht als verpflichtender, lästiger Zusatz, sondern als integraler Teil der Organisationsstruktur und sämtlicher Prozesse gesehen wird.
- **Quantitativer Wandel:** Die maßnahmengestützte Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, dient der Förderung von Chancengleichheit und dem Abbau von geschlechtsspezifischen Hindernissen im Wissenschaftssystem. Mit der Gewährleistung einer angemessenen Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien kommen unterschiedliche Perspektiven produktiv zum Tragen und wird eine geschlechtergerechte Partizipation ermöglicht. Auf Grundlage des Kaskadenmodells und mit dem Ziel der Parität werden Frauen in der Wissenschaft durch personelle Maßnahmen gezielt gefördert.

Handlungsleitende Impulse und übergreifende Maßnahmen

- Neu- und Umstrukturierungsprozesse an der FAU sowie eine breitere Verankerung auf allen Ebenen der Universität sollen im Sinne einer geschlechtssensiblen Durchdringung der FAU angestoßen werden, durch z.B. die Stärkung von bestehenden Kommunikations- und Informationskanälen und einen regelmäßigen Austausch auf Fakultäts- und Departmentebene.
- Die bestehenden Instrumente und Anreizsysteme, wie die FAU-internen Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft, sollen weiterhin systematisch umgesetzt und Nachwuchswissenschaftlerinnen konsequent zur Inanspruchnahme der Maßnahmen motiviert werden, damit die Maßnahmen ihr volles Potenzial entfalten können.
- Sensibilisierungsmaßnahmen zum impliziten Gender Bias sollen für unterschiedliche Zielgruppen und Konzepte etabliert werden.
- Informationen zum Thema Gleichstellung sollen zugänglicher und transparenter in allen Bereichen bereitgestellt werden.
- Gender-Aspekte sind in Konzept- und Strategiepapieren sowie im Verwaltungshandeln konsequent zu berücksichtigen.
- Zur Messung des Kulturwandels und Identifikation weiterer konkreter Handlungsmöglichkeiten ist die Durchführung eines CLIMATE SURVEY auf Fakultäts- und zentraler Ebene von zentraler Bedeutung.

4 Fokussierte Handlungsfelder

4.1 Strukturelle Verankerung

Selbstverpflichtungen und Instrumente

Die FAU hat die strukturelle Verankerung von Chancengleichheit auf zentraler und dezentraler Ebene der Universität in den letzten Jahren erfolgreich vorangetrieben und versteht sie als zentrales Element ihrer Profilbildung. Im Rahmen der universitätsweiten Entwicklung des **Zukunftskonzeptes #FAU2025**⁶ setzt die FAU seit 2017 unter dem Leitmotiv „Wissen bewegen“ und mit den drei FAU Werten „Innovation – Vielfalt – Leidenschaft“ auf die vier strategischen Handlungsfelder „People – Education – Research – Outreach“ (P-E-R-O). Im **FAU Entwicklungskonzept**⁷ von 2022 werden die P-E-R-O-Felder durch die vier Querschnittsthemen Chancengleichheit, Internationalisierung, Nachhaltigkeit sowie Digitalisierung ergänzt. Diese durchziehen alle P-E-R-O-Felder gleichermaßen, um FAU-weit Wirkung zu entfalten. Im **Leitbild**⁸ der FAU ist Chancengleichheit mit besonderem Fokus auf Diskriminierungsschutz im Handlungsfeld People als zentrales Anliegen verankert.

Das übergreifende Instrument der FAU zur **Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft** sind die seit 2005 abgeschlossenen **Zielvereinbarungen zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten**.⁹ Diese Zielvereinbarungen basieren auf den im Jahr 2008 erstmals verfassten, 2017 aktualisierten und im Juli 2022 um Diversität erweiterten *Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards* der DFG, fakultäts- beziehungsweise departmentspezifischen Statistikkenzahlen sowie dem Kaskadenmodell. Strukturelle und personelle Gleichstellungsmaßnahmen sollen einen wesentlichen Beitrag leisten, die gesteckten Ziele zu erreichen. Die strategischen Maßnahmen der Zielvereinbarungen 2023-2027 setzen auf (i) eine passgenaue Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, (ii) die strukturelle Stärkung des Gender Mainstreaming in allen Planungs-, Entscheidungs- und Rekrutierungsprozessen sowie (iii) den Wandel zu einer familien- und geschlechtergerechten Organisations- und Wissenschaftskultur.

In der **Zielvereinbarung zwischen der FAU und dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst**¹⁰ (StMWK) in Ausgestaltung des **Innovationsbündnis 4.0** mit der Laufzeit 2018-2022 wurde erstmalig eine Zielquote für die Erhöhung des Frauenanteils an Professuren vereinbart. Diese Zielsetzung hat die FAU erreicht (vgl. Kapitel 2) und hierfür Maßnahmen u.a. im Rahmen der proaktiven Berufungspolitik umgesetzt.

Der **„Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berufungsverfahren für Professuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte“**¹¹ wurde im Februar 2023 aktualisiert und dient der Orientierung und Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Ziel des Leitfadens ist es, Transparenz bezüglich des Verfahrens sowie Klarheit über Rechte und Möglichkeiten im Berufungsverfahren zu schaffen. Durch die konsequente und systematische Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in den Berufungsprozess trägt er zur Verbesserung von Chancengleichheit bei. Im Rahmen ihrer proaktiven Berufungspolitik hat die Universitätsleitung

⁶ URL: <https://www.fau.de/fau/zukunftskonzept-und-ziele/> (Stand: 06.02.2023).

⁷ URL: https://www.fau.de/files/protected/2022/03/fau_entwicklungsplan_2022-03-29.pdf bzw. Kurzfassung unter https://www.fau.de/files/2022/12/fau_entwicklungsplan_kurz_2022-12.pdf (Stand: 06.02.2023).

⁸ URL: <https://www.fau.de/fau/willkommen-an-der-fau/leitbild/> (Stand: 06.02.2023).

⁹ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/universitaetsinterne-zielvereinbarungen/> (Stand: 06.02.2023).

¹⁰ URL: https://www.fau.de/files/2019/07/Zielvereinbarung_Innovationsbueundnis.pdf (Stand: 06.02.2023).

¹¹ URL: https://www.intern.fau.de/files/2020/03/Berufungsleitfaden_FAU.pdf , (Stand: 21.02.2023).

ergänzend zum Berufungsleitfaden die „**Richtlinien zum Headhunting zur Gewinnung von Professorinnen**“¹² beschlossen.

Die **Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie** nimmt an der FAU einen wichtigen Stellenwert ein und ergänzt die Gleichstellungsbestrebungen der Universität. Nach drei erfolgreichen **Zertifizierungen als familiengerechte Hochschule** (2008-2017) ist die FAU seit 2016 Gründungsmitglied im **Verein „Familie in der Hochschule e.V.“** und dort aktiv an der Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Hochschullandschaft in den deutschsprachigen EU-Ländern beteiligt. Ebenfalls 2016 wurde der „**Code of Conduct – familienfreundliche FAU**“¹³ von der Universitätsleitung beschlossen. Alle Mitarbeitenden der FAU sollen ermutigt werden, die vielfältigen Vereinbarkeitsangebote und -maßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Strukturen und Ressourcen

Die FAU sieht die Förderung von Chancengleichheit als originäre Leitungsaufgabe an. In der **Universitätsleitung** sind die Posten der Vizepräsident*innen paritätisch besetzt. Das Thema Chancengleichheit ist im Portfolio des **Vizepräsidenten People** verankert. Im April 2019 wurde die **Universitätsfrauenbeauftragte** als Mitglied der Universitätsleitung mit beratender Stimme berufen. Hier nimmt sie an allen Sitzungen der Universitätsleitung beratend teil und erhält die gesamten Sitzungsunterlagen.

Die **Kommission Chancengleichheit** erarbeitet als Expert*innenrunde Konzepte und Handlungsvorschläge für die Universitätsleitung und entwickelt Gleichstellungs-, Diversity- und Familienmaßnahmen für die FAU weiter.

Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (**Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten**) unterstützen die FAU darin, den gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag umzusetzen. Dabei kommt ihnen eine zentrale und formal abgesicherte Rolle bei der Förderung und Umsetzung der Gleichstellungspraxis in den Organen und Gremien der Universität zu. Entsprechend sind sie in allen relevanten Gremien mit Stimmrecht vertreten. Die facettenreiche Entwicklung von drei Jahrzehnten Engagement der Frauenbeauftragten an der FAU dokumentiert die im Jahr 2019 veröffentlichte Chronik „30 Jahre Frauenbeauftragte an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg“.¹⁴

Das **Büro für Gender und Diversity** unterstützt die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der FAU bei der Erfüllung ihrer Aufgaben auf strategischer und operativer Ebene. Es begleitet zudem die zentralen Strategieprozesse an der FAU und arbeitet auf konzeptioneller Ebene zentral und dezentral, setzt vielfältige Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen und -projekte um, ist für das Gender Consulting für DFG-Forschungsverbände zuständig (s.u.), führt das Gender- und Diversity-Monitoring durch und ist eine Anlaufstelle für Erst- und Verweisberatung in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung (siehe auch Kapitel 4.5).

Der **Familienservice der FAU und des Universitätsklinikums** bündelt und koordiniert alle Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und bietet umfassende Beratung rund um das Thema an (vgl. Kapitel 4.4). Im März 2020 wurde der Familienservice, ehemals im Büro für Gender und Diversity

¹² URL: https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/proaktive-berufungspolitik/#collapse_1
(Stand: 06.02.2023).

¹³ URL: https://www.fau.de/files/2014/05/2016_Familienservice_Code-of-Conduct_2.pdf (Stand: 06.02.2023).

¹⁴ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/ueberuns/30-jahre-frauenbeauftragte-an-der-fau/>
(Stand: 06.02.2023).

angesiedelt, in die Personalabteilung – Referat Personalentwicklung und Familienservice eingegliedert. Dadurch ist ein weiterer Schritt unternommen, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie nicht (ausschließlich) als Förderung der Gleichstellung und Aufgabe von Frauen zu sehen, sondern als dauerhafte Aufgabe der Universität und des Klinikums für alle Mitarbeitenden zu verstetigen.

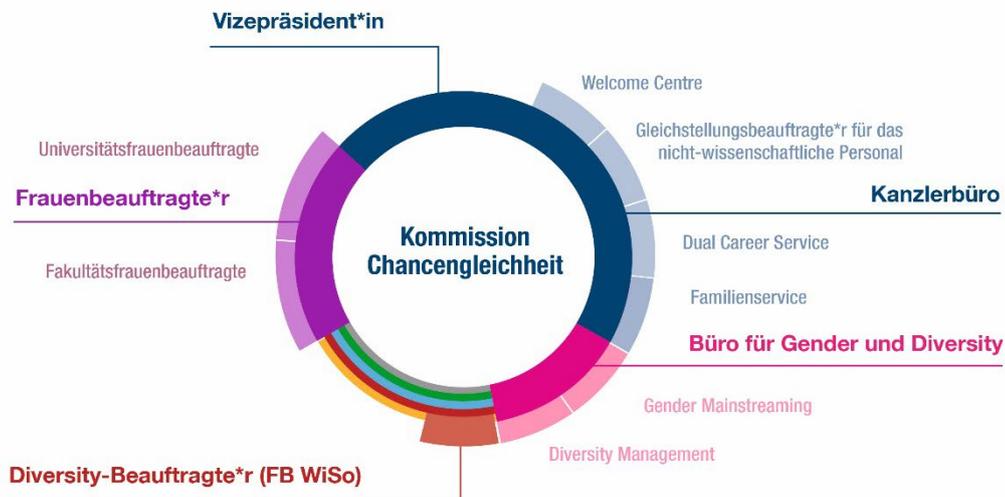


Abbildung 1: Strukturelle Verankerung von Chancengleichheit an der FAU (Stand: Dezember 2022)

Das Büro für Gender und Diversity (BGD) ist in dem seit 2020 von der Universitätsleitung etablierten Qualitätssicherungsprozess für die Beantragung eines DFG-Sonderforschungsbereichs (SFB, SFB/TRR) oder DFG-Graduiertenkollegs (GRK) mit dem **Gender Consulting für Forschungsverbünde** systematisch eingebunden. Das BGD unterstützt, zusammen mit dem Familienservice, im gesamten Antragsverfahren DFG-Forschungs- und Verbundprojekte bei der Erstellung eines verbundspezifischen Chancengleichheitskonzepts.

Das Netzwerk „**Forschungsverbünde der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg zur Förderung der Gleichstellung**“ (**F³G**) dient der Vernetzung von Forschungs- und Verbundprojekten sowie der zweckmäßigen und richtliniengemäßen Verwendung von Gleichstellungsmitteln, um eine Verbesserung der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie für die Mitglieder des F³G zu erreichen. Zudem bietet der F³G-Verbund ein Workshopprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Das Thema Chancengleichheit soll auf Grundlage des FAU Entwicklungsplans zentral und dezentral im Sinne der Durchdringung aller Entscheidungen noch breiter und in allen Bereichen der FAU strukturell weiter verankert werden.
- Gleichstellung soll übergreifend sowie in einzelnen Handlungsfeldern systematischer berücksichtigt, entsprechende Kompetenzen aufgebaut und Serviceleistungen darauf ausgerichtet werden.
- Eine erfolgreiche Weiterentwicklung und Umsetzung der FAU Gleichstellungsstrategie wird durch eine systematische Verschränkung von Selbstverpflichtungen und Instrumenten mit den vorhandenen Strukturen und Ressourcen sichergestellt.
- Die Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten) der FAU werden bei der Ausübung ihres Amtes durch regelmäßige

Netzwerk- und Austauschformate sowie thematische Schulungen und Trainings unterstützt und ihre Handlungskompetenzen gestärkt (z.B. zu Strategien der wirksamen Umsetzung von Gleichstellung an der Universität, Beratungspraxis in Fällen von sexueller Belästigung und Diskriminierung).

4.2 Zielgruppenspezifische Karriere- und Personalentwicklung

Die FAU möchte Nachwuchswissenschaftlerinnen geeignete Rahmenbedingungen zur Karriereentwicklung bieten und frühzeitig Karriereziele und -wege innerhalb der Universität aufzeigen. Auch über die fakultätsspezifischen FAU-internen Zielvereinbarungen hinaus wurden zahlreiche Maßnahmen etabliert, mit dem Ziel, die Sichtbarkeit von weiblichen Rollenvorbildern zu erhöhen und die Gleichstellungsthematik präsenter zu machen. Die jährliche Vergabe des Renate-Wittern-Sterzel-Preises für herausragende Gleichstellungsprojekte an der FAU (seit 2004, dotiert mit jährlich 10.000 €) oder die Emmy-Noether-Vorlesung mit hochkarätigen FAU-internen und -externen Spitzenforscherinnen gehören zum festen Bestandteil des Maßnahmenkatalogs der FAU.

In den folgenden Abschnitten werden die wichtigsten verstetigten Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der FAU-internen fakultätsspezifischen Zielvereinbarungen skizziert, die kontinuierlich weiterentwickelt und an die Bedarfe der Fakultäten angepasst werden. Neue innovative Angebote sollen bestehende Fördermaßnahmen ergänzen, um so gemeinsam der „Leaky Pipeline“ entgegenzuwirken.

4.2.1 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen

Eine proaktive, qualitätsgesicherte und chancengerechte Personalpolitik ist für die FAU ein wesentlicher Bestandteil der Rekrutierungsstrategie. Die aktive Identifizierung von exzellenten Wissenschaftlerinnen als sog. „High Potentials“ beinhaltet die Chance auf die Rekrutierung von Spitzenforscherinnen und folglich eine Erhöhung des Frauenanteils an der FAU. Dieses Ziel soll mit systematisch implementierten Verfahrensschritten erreicht werden. Das Hauptaugenmerk der gesamtuniversitären Strategie liegt auf einem optimierten, transparenten und geschlechtssensiblen Prozess. Die Durchführung und Qualitätssicherung durch standardisierte Verfahren, z.B. in Form eines webbasierten Berufungsportals, das den gesamten Berufungsprozess abbildet und allen Mitgliedern des Berufungsausschusses zugänglich ist, zielt darauf ab, einem bewussten oder unbewussten Gender Bias in Berufungsverfahren entgegenzusteuern. Im Jahr 2021 wurde zudem das Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“ veröffentlicht (vgl. Kapitel 4.3). Am 11.01.2022 ging das webbasierte Berufungsportal mit einer völlig neuen, modernen Version an den Start. Hierbei wird der gesamte Berufungsprozess vom Einsetzen des Berufungsausschusses bis zur Verhandlung und dem Dienstantritt der neu zu besetzenden Professur abgebildet.

4.2.2 Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Rahmen der anstehenden vierten Zielvereinbarungen 2023-2027 werden bereits bestehende, erfolgreiche fakultätsspezifische Maßnahmen vorangegangener Runden weitergeführt oder neu ausgerichtet (z.B. Fakultätsfrauenpreise, individuelles Karrierecoaching, Tagungsförderung, Visiting Scholarships, Role Model Initiativen).¹⁵

¹⁵ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/universitaetsinterne-zielvereinbarungen/>

Besonders etabliert hat sich als Personalentwicklungsinstrument das ARIADNE Mentoring-Programm¹⁶ zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit fakultätsspezifischen Programmlinien. Die seit dem Jahr 2010 immer wieder modifizierten und teilweise neu konzipierten Programme tragen dazu bei, die Übergänge in nächsthöhere Qualifikationsstufen abzusichern, tragfähige Netzwerke auf- und auszubauen und dem vorzeitigen Ausstieg von Wissenschaftlerinnen aus dem System entgegenzuwirken. Das Konzept des ARIADNE-Programms verbindet individuelle Mentoring-Beratung mit einem hochkarätigen Seminarangebot zu Themen wie Forschungsförderung, Führungskompetenz oder Projektmanagement sowie mit Netzwerkveranstaltungen.

Die in den Zielvereinbarungen verankerten Gastvorträge von Wissenschaftlerinnen wurden um die sog. Career-Talks erweitert, um Nachwuchsforscherinnen die Möglichkeit zu geben, sich mit etablierten, internationalen Wissenschaftlerinnen über deren Karriereweg auszutauschen. Nach dem Fachvortrag stehen die Referentinnen den Forscherinnen für Fragen zu ihrem eigenen Werdegang zur Verfügung. Die Schaffung eines anschließend eher informellen Rahmens trägt entscheidend zur Motivation und Vernetzung angehender Wissenschaftlerinnen bei.

4.2.3 Erhöhung des Studentinnenanteils im MINT-Bereich

Die Barrieren für Frauen stellen sich nicht in allen MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gleich dar. Sie unterscheiden sich zum Teil nach Fächergruppe bzw. Fach und bedürfen jeweils eigener Handlungsstrategien. Die Attraktivität des Arbeitsplatzes Wissenschaft muss durch positive weibliche Karrierebeispiele aktiv gefördert werden. Bestehende Fördermaßnahmen, wie das jährliche, mehrtägige Forscherinnen-Camp unter Beteiligung von Nachwuchsforscherinnen im Alter ab 15 Jahren und verschiedene Schülerinnenmaßnahmen an der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät, tragen dazu bei, junge Frauen frühzeitig an technisch-naturwissenschaftliche Fragestellungen heranzuführen und sie mit weiblichen Role Models in Kontakt zu bringen.

Der bundesweite Girls' Day bietet Mädchen die Möglichkeit, Einblicke in Studienfächer und Arbeitswelten zu gewinnen, in denen bislang eher das andere Geschlecht überrepräsentiert ist. Dieser wird an der FAU seit Jahren erfolgreich von der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät in Kooperation mit dem Büro für Gender und Diversity ausgerichtet.

Mach MINT! Science made by Women

Nach wie vor kennen Jugendliche kaum weibliche Vorbilder aus dem technischen und naturwissenschaftlichen Bereich – das soll sich auf Initiative der Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragten der Fakultäten) nun ändern und ist in den FAU-internen Zielvereinbarungen 2023-2027 neu verankert. Ein- bis zweimal pro Schuljahr laden die Technische und Naturwissenschaftliche Fakultät im Rahmen des neu konzipierten Mach MINT!-Projekttag bis zu vier Schulklassen an die FAU ein, um Schüler*innen die Leistungen der Pionierinnen und Forscherinnen im MINT-Bereich näherzubringen.

Dieses Pilotprojekt wurde aus den Mitteln des FAU-internen Renate-Wittern-Sterzel-Gleichstellungspreises realisiert, den die beiden Fakultäten für ihr Engagement und als Ideengeberinnen für Mach MINT! im Jahr 2019 erhalten haben. Ausgezeichnet wurde die Theateraufführung

(Stand: 06.02.2023). Siehe auch die dort verlinkten Informationen zu den Zielvereinbarungen und Gleichstellungsmaßnahmen auf den Internetseiten der einzelnen Fakultäten.

¹⁶ URL: <https://www.mentoring.fau.de/> (Stand: 06.02.2023).

„Mathematische Spaziergänge mit Emmy Noether“ des Portraittheaters Wien in Erlangen im November 2019 im Beisein von über 250 Schüler*innen aus der Region.

Publikation „The Sky is the Limit, FAU-Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich“

Um junge Frauen für ein Studium im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich zu motivieren, ist es wichtig, ihnen Wissenschaftlerinnen verschiedener Qualifikationsstufen und deren Karrierewege frühzeitig nahbar zu machen.

In Kooperation zwischen dem GRK 2423 FRASCAL und dem Büro für Gender und Diversity entstand im Juni 2022 daher die Print- und Online-Publikation „The Sky is the Limit, FAU-Wissenschaftlerinnen im MINT-Bereich“¹⁷. In abwechslungsreichen Interviews in jeweils deutscher und englischer Sprache werden 22 Wissenschaftlerinnen aus der Technischen und Naturwissenschaftlichen Fakultät der FAU vorgestellt. Die Publikation präsentiert ein Panorama an FAU-Wissenschaftlerinnen verschiedener Qualifikationsstufen und akademischer Positionen, von der Master-Studentin bis zur W3-Professorin. Als Role Models motivieren die Forscherinnen aus dem MINT-Bereich durch ihre individuellen Werdegänge künftige Nachwuchswissenschaftlerinnen für eine akademische Laufbahn, denn sie geben interessante Einblicke in ihre berufliche Laufbahn. Dabei lernen die Leser*innen die MINT-Expertinnen auch von ihrer privaten Seite kennen.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Zu den wesentlichen Zielsetzungen bei der Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen gehört die Steigerung der hohen Qualität in den Berufungsverfahren, die Umsetzung bereits etablierter Standards, die Schaffung größtmöglicher Transparenz für alle Beteiligten sowie die Verkürzung und Optimierung der Verfahrensdauer.
- Im Rahmen des proaktiven Headhunting bei der Personalgewinnung soll der Aufbau von fachspezifischen Pools mit potentialreichen Kandidatinnen den Prozess unterstützen.
- Die im Rahmen der FAU-internen Zielvereinbarungen erfolgreichen, etablierten Maßnahmen zur Karriere- und Personalentwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen werden weitergeführt und gemessen an neuen Anforderungen im Wissenschaftssystem bedarfsgerecht weiterentwickelt.
- Mit neuen innovativen und interaktiven Formaten werden Schülerinnen für den MINT-Bereich begeistert.

4.3 Gendersensibilisierung

Gendersensibilität bedeutet die systematische Wahrnehmung, Berücksichtigung und Reflexion der unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen der Geschlechter. Zudem beinhaltet sie die Bewusstmachung von (oft unbewussten) geschlechtsspezifischen stereotypen Rollenbildern und daraus resultierenden verzerrten Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern von Frauen und Männern. Ziel ist es, für die Bedeutung dieser Aspekte zu sensibilisieren, Gender-Kompetenz weiter aufzubauen und für chancengerechtes Handeln zu befähigen. Gendersensibilität und Gender-Kompetenz spielen im Hochschulkontext auf sämtlichen Handlungs- und Wirkungsfeldern eine Rolle, wie z.B. in der

¹⁷ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/projekte/publikation-mint-wissenschaftlerinnen/> bzw. https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2022/06/MINT_The-Sky-is-The-Limit_Final.pdf (Stand: 06.02.2023).

Hochschulkommunikation, im alltäglichen Miteinander, bei der Personalauswahl oder in Forschung und Lehre.

Die FAU hat es sich zur Aufgabe gemacht, Maßnahmen zur Gendersensibilisierung auf allen Ebenen der Hochschule zu etablieren und die Gender-Kompetenz in der Institution zu erhöhen:

Geschlechtersensibler Sprachgebrauch

Am 31. Juli 2019 hat die Universitätsleitung der FAU **Empfehlungen für einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch**¹⁸ im (Universitäts-)Alltag verabschiedet. Diese Empfehlungen dienen der Förderung eines respektvollen, zeitgemäßen Sprachgebrauchs.

Sprache beeinflusst unser Denken, Bewusstsein, und unsere Wahrnehmung, steuert unsere Bewertung von Sachverhalten, spiegelt und transportiert Werthaltungen und schafft damit Wirklichkeit. Durch einen geschlechtersensiblen, inklusiven Sprachgebrauch können wir als Universität dazu beitragen, alle Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen und zu adressieren und dadurch erfolgreiche Kommunikation zu unterstützen. Studierende und Mitarbeitende der FAU haben einen besonderen Anteil daran, wie Sprache in unserer Gesellschaft benutzt, gepflegt und reflektiert wird. Deshalb hat die FAU die Aufgabe, bewusst mit Sprache umzugehen und Sprache so einzusetzen, dass sie zu einem fairen Umgang miteinander beiträgt. Alle Mitglieder der Universität werden daher aufgefordert, den eigenen Sprachgebrauch und den ihrer Unterrichtsmaterialien kritisch daraufhin zu reflektieren, ob durchgängig eine geschlechtersensible Sprache verwendet wird.

Die Empfehlungen der FAU verstehen sich als Grundlage für die Bewältigung der vielfältigen kommunikativen Anforderungen im Sprachalltag. Die Umsetzung der Empfehlungen in die Sprachpraxis ist ein wertvoller Lernprozess, der respektvolle Sprachroutinen fördert und darüber hinaus zu einem zeitgemäßen, einheitlichen sprachlichen Erscheinungsbild der FAU beiträgt. Ergänzend zu den Empfehlungen stellt das Büro für Gender und Diversity eine praktische Arbeitshilfe mit Anwendungsbeispielen als Schreibtischunterlage zur Verfügung.

Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl

Zur Qualitätssicherung der Berufungsverfahren an der FAU auf Grundlage des „**Berufungsleitfadens der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte**“ belegen die Berichterstatter*innen und die Berufungsausschussvorsitzenden die Einhaltung der Umsetzung von Chancengleichheit. Eine Dokumentation der gendergerechten Durchführung des gesamten Berufungsverfahrens ist verpflichtend. Zu Beginn eines jeden Berufungsausschusses führt der Präsident der FAU mit der*dem Vorsitzende*n und Berichterstatter*in Gespräche, um u.a. über **Genderaspekte in Berufungsverfahren** aufzuklären. Zudem werden **Schulungen und Informationen für alle Frauenbeauftragten zu gendergerechten Berufungsverfahren** durch das Referat S-Berufungen und erfahrene Beauftragte für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (Frauenbeauftragte) angeboten. Das Büro für Gender und Diversity stellt eine **Handreichung für Frauenbeauftragte in Berufungsausschüssen**¹⁹ zur Verfügung.

¹⁸ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/geschlechtersensible-sprache/> (Stand: 06.02.2023).

¹⁹ URL: https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/proaktive-berufungspolitik/#collapse_2 (Stand: 06.02.2023).

Das im Jahr 2021 veröffentlichte und von ausgewiesenen Spezialistinnen konzipierte **Online-Tutorial „Gendersensible Berufungsverfahren und Personalauswahl an der FAU“**²⁰ sensibilisiert für (unbewusste) Gender Biases und deren Einfluss auf Personalentscheidungen. Der ca. einstündige Online-Kurs legt unter Bezugnahme auf aktuelle wissenschaftliche Forschungsarbeiten Wahrnehmungsmuster offen, macht auf unbewusste Verzerrungseffekte aufmerksam und unterstützt so bei der gendergerechten Durchführung von Personalauswahlverfahren. Das Tutorial soll darin bestärken, Personalauswahlverfahren an der FAU weiter zu professionalisieren sowie transparenter und gendersensibler zu gestalten. Der Kurs richtet sich in erster Linie an Mitglieder von Berufungskommissionen und Führungskräfte der FAU. Er kann aber genauso von allen FAU-internen und -externen Interessierten genutzt werden und ist seit November 2022 auch in englischer Sprache verfügbar.

Die DFG hat im September 2022 neue begutachtungsrelevante Bewerbungskriterien eingeführt, die stärker auf qualitative Leistungen und individuelle Lebensumstände der Wissenschaftler*innen ausgerichtet sind.²¹ Hierbei können unterschiedliche Diversitätsdimensionen zum Tragen kommen, deren Berücksichtigung mit Blick auf Ausfallzeiten, Verzögerungen oder Besonderheiten im Werdegang, aber auch besondere Erfahrungen und Kompetenzen wichtig ist, wie zum Beispiel familiäre Betreuungszeiten, Beeinträchtigung oder chronische Erkrankungen, soziale Herkunft („Wissenschaftler*innen der ersten Generation“), Flucht- oder Asylverfahren etc. Die FAU ist bestrebt, für eine entsprechende diskriminierungsfreie Berücksichtigung individueller Lebensumstände, auch in intersektionaler Hinsicht, noch stärker zu sensibilisieren.

Gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernkultur

Eine gender- und diversitätsbewusste Perspektive in Lehre und Studium zielt darauf ab, allen Studierenden eine erfolgreiche Beteiligung am Lernprozess zu ermöglichen. Universitäre Lehre erfordert daher passgenaue Lehrkonzepte und didaktische Werkzeuge. Eine umfassende Beschäftigung mit gender- und diversitätssensibler Lehre muss mehrere Handlungsfelder in Betracht ziehen: von der (Selbst)Wahrnehmung der Lehrenden über die Wahl von Fachinhalten und Lehr-Lern-Methoden, der Kommunikation und Interaktion bis hin zur Leistungsüberprüfung und zu den Rahmenbedingungen.

Die FAU unterstützt das Handlungsfeld Lehre auf unterschiedlichen Ebenen u.a. durch gezielte Handreichungen, Veranstaltungen und zielgruppenspezifische Schulungsangebote. Hierzu verabschiedete die FAU 2015 „Empfehlungen zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur an der FAU“,²² eine umfassende Handreichung für Fakultäten, Studiengangverantwortliche und Lehrende zu der Frage, wie ein gender- und diversitätssensibles Studien- und Lernumfeld umgesetzt werden kann.

Das Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL) bietet in Kooperation mit dem Büro für Gender und Diversity (BGD) diverse Schulungen für Lehrende an. Das BGD stellt zudem externe Informationen wie Leitfäden, Handreichungen und Tutorials auf der Internetseite zur Verfügung.²³

²⁰ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/gendersensibilisierung/gender-bias-online-tutorial/> (Stand: 11.07.2022).

²¹ URL: https://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2022/info_wissenschaft_22_61/index.html (Stand: 19.09.2022).

²² URL: https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/11/2015_0405_empfehlungen_gender_diversitaetssensible_lehrlernkultur.pdf (Stand: 06.02.2023).

²³ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/gender/forschung-und-lehre/gender-und-diversity-in-der-lehre/> (Stand: 06.02.2023).

Gender in der Lehre

Gender- und Diversitätsforschungen sind Querschnittsthemen in jeder Fachkultur, ihre Berücksichtigung und Integration in die Lehre gilt als Qualitätsmerkmal und wird von der DFG explizit empfohlen.²⁴ Um eine gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernkultur an der FAU zu fördern, haben sich alle Departments der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie dazu verpflichtet, pro Semester mindestens eine Lehrveranstaltung mit genderspezifischem Bezug anzubieten. Eine fakultätsübergreifende Übersicht wird auf der Website der Fakultät sowie des Interdisziplinären Zentrums Gender Differenz Diversität (IZGDD) gepflegt.

Gender in der Wissenschaft

Im Rahmen des Seminarprogramms für Nachwuchswissenschaftler*innen des F³G-Verbunds (vgl. Kapitel 4.1) werden seit Winter 2022 Workshops zu „Understanding Gender“ angeboten, in denen für Gender Biases und Geschlechterstereotypen in der Wissenschaft sensibilisiert und ein Umgang damit reflektiert wird.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Angebote zu gender- und diversitätssensibler Personalauswahl sollen ausgeweitet werden und für eine diskriminierungsfreie Berücksichtigung diversitätsrelevanter und intersektionaler Lebensumstände sensibilisieren.
- Maßnahmen und Schulungen zur Gender-Sensibilisierung und zur Förderung von Gender-Kompetenz sollen für unterschiedliche Zielgruppen ausgebaut und in geeignete bestehende Angebote (z.B. Trainings für Führungskräfte und Lehrende, Workshops für Nachwuchswissenschaftler*innen) integriert werden.
- Leitfäden sollen die vorurteilsfreie Bewertung in Berufungsverfahren und in der Personalauswahl sowie die proaktive Suche nach Wissenschaftlerinnen weiter unterstützen.
- Angebote zu gender- und diversitätssensibler Lehre sollen ausgebaut und an den Fakultäten stärker verankert werden.
- Lehrveranstaltungen mit Genderbezug sollen in allen anknüpfungsfähigen Fächern verstärkt und in einer gesammelten Darstellung hervorgehoben werden.

4.4 Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie nimmt an der FAU einen wichtigen Stellenwert ein. Durch die Mitgliedschaft im Verein „Familie in der Hochschule e.V.“ sowie die Unterzeichnung der gleichnamigen Charta und den Beschluss des „Code of Conduct familienfreundliche FAU“ im Jahr 2016 verpflichtet sich die FAU, allen ihren Mitgliedern die Vereinbarkeit ihrer wissenschaftlichen Karriere, ihres Studiums oder Berufs mit ihren Aufgaben in der Familie zu ermöglichen. Der Familienbegriff umfasst dabei 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.

Dazu wird das Bewusstsein für die Bedeutung einer familiengerechten Universität auf allen Ebenen gestärkt und weiterentwickelt. Für eine familienfreundliche sowie gender- und diversitätsgerechte Führungskultur wird kontinuierlich sensibilisiert. Führungskräfte haben hierbei eine besondere Verantwortung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die der Erwartungshaltung der

²⁴ URL: https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/vielfaeltigkeitsdimensionen/index.html (Stand: 06.02.2023).

Universitätsleitung entspricht, umzusetzen. Das bedeutet, dass Führungskräfte eine familiengerechte Organisationskultur leben und ihre Mitarbeiter*innen aktiv bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen. Im Rahmen von verschiedenen Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. bei Onboarding-Veranstaltungen sowie bei Führungskräfte trainings, wird dieses Thema systematisch im Grundverständnis der Universität verankert.

Die Angebote des Familienservice der FAU ²⁵ umfassen neben einem breiten Beratungsangebot etwa 250 Kinderbetreuungsplätze für die Kinder von Mitarbeitenden zwischen 1 und 6 Jahren an allen Standorten der Universität. Mitarbeitenden der FAU stehen an vielen Standorten Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung, in denen gearbeitet werden kann. Darüber hinaus können Mitarbeitende der FAU auf mehr als 20 mobile Eltern-Kind-Zimmer (KidsBoxen) sowie zusätzliche Spieleboxen für ältere Kinder an allen Standorten zurückgreifen, wenn sie ihre Kinder mit an den Arbeitsplatz bringen. In der Südmensa wurde im Juni 2022 eine Kinderspielecke eröffnet, um eigene Kinder auch dorthin unkompliziert mitbringen zu können. In allen bayerischen Schulferien (einzige Ausnahme: Weihnachtsferien) bietet der Familienservice eine altersgerechte und abwechslungsreiche Ferienbetreuung für Kinder zwischen 3 und 14 Jahren in enger Kooperation mit vielen Departments der Universität und an verschiedenen FAU-Standorten an.

Das Betreuungsangebot wird ergänzt durch die Möglichkeit der individuellen Betreuung durch einen großen Pool an Studierenden (früher: Babysittingservice) für Kinder von Mitarbeitenden, Gastwissenschaftler*innen und Studierenden, einen Tagungsservice für die Kinderbetreuung während Tagungen und Kongressen sowie Notfallbetreuungsangebote für den Fall der plötzlichen Erkrankung des Kindes oder beruflicher Verpflichtungen außerhalb der Öffnungszeiten der regulären Betreuungseinrichtungen.

Der Familienservice bietet darüber hinaus regelmäßig Vorträge zu Themen der Angehörigenpflege und -betreuung an und arbeitet daran, das bestehende Angebot durch die Schaffung von Tagespflege- und Kurzzeitpflegeplätzen zu erweitern.

Aus Zielvereinbarungs- und Gleichstellungsmitteln werden Ausfallzeiten aufgrund von Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeiten durch die Finanzierung von Lehr- und Laborpersonal überbrückt.

Auf die Einhaltung einmal gesetzter Standards wie familienfreundliche Sitzungs- und Gremienzeiten, die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens in Bezug auf Arbeitszeit und -ort soll kontinuierlich geachtet werden. Alle Angehörigen der FAU werden ermutigt, die familienfreundlichen Maßnahmen in Anspruch zu nehmen und so ihr Arbeits- und Privatleben bestmöglich auszubalancieren.

Die FAU ist sich bewusst, dass die Schaffung und Aufrechterhaltung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung eine Daueraufgabe ist und eine familienfreundlichen Arbeitskultur ständig neu belebt, Bewusstsein immer wieder geschaffen und weiterentwickelt werden muss.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Einhaltung bereits gesetzter Standards in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Bereichen der FAU (im Hinblick auf die durch „Charta Familie in der Hochschule“ und „CoC Familienfreundliche FAU“ bereits eingegangenen Selbstverpflichtungen)
- Aufrechterhaltung und stetige Erweiterung des bestehenden Angebots an allen Standorten der FAU: u.a. durch On-Demand-Services, digitale und Blended-Counseling-Angebote

²⁵ URL: <https://www.familienservice.fau.de/angebote/> (Stand: 06.02.2023).

- Bedarfsgerechter Ausbau der Angebote im Bereich Angehörigenpflege, z.B. durch Kontingentierung von Tagespflege- und Kurzzeitpflegeplätzen, Blended-Counseling-Angebote

4.5 Schutz und Prävention in Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung

Die FAU und das UKER setzen sich für den Schutz vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung als wesentlichen Bestandteil zur Realisierung von Chancengleichheit ein. In diesem Bewusstsein haben sich die FAU und das UKER dazu verpflichtet, ein Studien-, Arbeits- und Forschungsumfeld zu schaffen, in dem keine Person aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Alters, einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung, der sexuellen Orientierung oder der Religion oder Weltanschauung benachteiligt oder belästigt wird. Zudem missbilligen sie Benachteiligungen aufgrund der sozialen Herkunft bzw. des sozialen Status. Die FAU und das UKER fördern eine Kultur des Hinsehens und Hinhörens, die auf einem respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander sowie der Achtung der Würde jeder Person basiert. Sie ergreifen Maßnahmen zum Schutz sowie zur Prävention vor Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung. Jedes Fehlverhalten, von dem sie Kenntnis erlangen, verfolgen sie konsequent.

Hierzu wurde die **„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 (UKER)“**²⁶ erlassen, die am 01. Juni 2021 in Kraft getreten ist. Diese Richtlinie schafft Transparenz im Umgang mit Fällen von Diskriminierung, Belästigung und sexueller Belästigung an der FAU und dem UKER, informiert über Rechte und Pflichten, benennt Anlauf- und Beratungsstellen für die Betroffenen und regelt ein strukturiertes Verfahren zur Einreichung einer offiziellen Beschwerde. Zudem legt sie einen Katalog an Präventions- und Sanktionsmaßnahmen vor. Ergänzend zur Richtlinie wurde eine grafische Übersicht erstellt, die den in der Richtlinie verankerten Beschwerdeablauf visuell veranschaulicht und somit das Verständnis der Richtlinie und Handlungsmöglichkeiten erleichtert.

Basis der Richtlinie ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Da dieses allerdings nur für Beschäftigte der FAU und des UKER gilt, wurde insbesondere die große Gruppe der Studierenden und der externen (integrierten) Personen in den Anwendungsbereich der Richtlinie aufgenommen. Zugleich wird mit dieser Richtlinie das gesetzliche Beschwerderecht der Beschäftigten nach § 13 AGG an der FAU transparent dargelegt.

Zu den Präventionsmaßnahmen zählen regelmäßige **Schulungen und Sensibilisierungsseminare** zum AGG, zu Erst- und Verweisberatung sowie zu sexueller Belästigung für unterschiedliche Zielgruppen, wie für Anlauf- und Beratungsstellen, Frauenbeauftragte und Studiendekane. Für Studierende werden Awareness-Trainings angeboten. Das Büro für Gender und Diversity der FAU stellt als eine der Anlauf- und Beratungsstellen der FAU **Informationsmaterialien** auf der Internetseite zur Verfügung.²⁷

Die **regionale Vernetzung** mit u.a. der frauenBeratung Nürnberg, dem Frauennotruf Nürnberg sowie den Antidiskriminierungsstellen der Städte Erlangen und Nürnberg sind wichtige Elemente, um Ratsuchende an qualifizierte Beratungsstellen weiterverweisen zu können. Zudem können die

²⁶ URL: <https://www.fau.de/fau/rechtsgrundlagen/sonstige-regelungen/#antidiskriminierung> (Stand: 06.02.2023).

²⁷ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/sexuelle-belaestigung/> (Stand: 06.02.2023).

Beratungsstellen der FAU im Rahmen der Erst- und Verweisberatung selbst Unterstützung für die Beratungspraxis erhalten.

Darüber hinaus achten die FAU und das UKER konsequent darauf, bei **Werbung und öffentlichen Auftritten** keine diskriminierenden und sexistischen Darstellungen zu verwenden.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Durch die Streuung von Informationsmaterial sowie die gezielte Sensibilisierung in besonders relevanten Gremien sollen Entscheidungsträger*innen und Führungskräfte erreicht und in ihrer Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Lehr- und Forschungsklima gestärkt sowie zu einer Kultur der strikten Nicht-Duldung von unangemessenen Äußerungen und Verhalten ermutigt werden.
- Zielgruppenspezifische Schulungen zu Beratungspraxis und Handlungsmöglichkeiten sollen weiter ausgebaut und das Thema Anti-Diskriminierung in geeignete bestehende Maßnahmen und Angebote integriert werden.
- Prävention durch Empowerment-Maßnahmen (durch z.B. WenDo-Kurse für Studentinnen) soll sich an den tatsächlichen Bedarfen orientieren und in besonderer Weise vertrauensvolle Austauschräume bieten.
- Auf dem Gelände der FAU und an den Fakultäten sollen sukzessive die räumlichen Gegebenheiten auf Gefahrensituationen und Sicherheitslücken überprüft und angepasst werden (z.B. Beleuchtung im Innen- und Außenbereich, Notrufnummern, Sicherheitsdienst und -hinweise, Auswahl von Funktionsräumen nach Eignung).

4.6 Monitoring und Evaluation

Mit der Erhebung und Auswertung von gleichstellungsrelevanten statistischen Kennzahlen im Rahmen des Gender- und Diversity-Monitoring verfügen die Universitätsleitung, die Fakultäten und Departments sowie Gleichstellungsakteur*innen über ein wichtiges Steuerungsinstrument, um Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit zu verfolgen, die Wirkung von Maßnahmen quantitativ zu erfassen und die Zielerreichung konsequent zu messen.

Das Büro für Gender und Diversity (BGD) hat in den letzten Jahren in Zusammenarbeit mit dem Referat S-DATEN – Daten und Führungsinformationen die jährliche Aufbereitung der Geschlechteranteile auf allen Qualifikationsstufen inkl. graphischer Darstellung etabliert und stellt diese im Intranet der FAU zur Verfügung.²⁸ Einmal pro Jahr werden detaillierte Präsentationen erstellt, um den Verlauf sowie den Ist-Stand der Gleichstellungsdaten auf den verschiedenen Qualifikationsstufen im Senat fakultätsübergreifend darzustellen. Zudem erhalten alle fünf Fakultäten fakultätspezifische Daten in einer Fünf-Jahres-Übersicht. Es werden darüber hinaus bedarfsorientiert und adressat*innengerecht Daten zu (nicht-)wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, Besoldungsstufen, Befristungen, Berufungsquoten, Gremienbesetzungen und Internationalisierung bereitgestellt.

Gleichstellungsaspekte spielen zudem im Bereich der Drittmittel-Einwerbung durch die Beantragung von DFG-Verbund- und Clusterinitiativen eine wichtige Rolle: quantitativ, wenn es z.B. um die Erhöhung der Anzahl beteiligter Frauen in Drittmittelprojekten geht, und qualitativ, wenn z.B. die Gender-Dimension in Forschungsprojekten einbezogen werden soll oder Sensibilisierungsprozesse in Bezug auf die Gesamtthematik Gleichstellung und Diversität strukturell verankert werden sollen. Das BGD stellt im

²⁸ URL: <https://www.gender-und-diversity.fau.de/chancengleichheit/monitoring/universitaere-statistik/> (Stand: 06.02.2023).

Rahmen des Gender Consulting für Forschungsverbände, das im Zuge des FAU-Qualitätssicherungsprozesses etabliert wurde (vgl. Kapitel 4.1), die statistischen Kennzahlen zu den Frauenanteilen an den am Forschungsverbund beteiligten Fakultäten und Departments und in den Fachbereichen bundesweit (destatis) zur Verfügung.

Passgenaue Evaluationen von Gleichstellungsinstrumenten und -maßnahmen geben Aufschluss zu Fragen über deren Wirksamkeit und Qualität und zielen auf die Verbesserung und Weiterentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen ab.

Ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der Technischen Fakultät (TF) standen im Mittelpunkt einer zweijährigen Evaluation durch das CEWS unter der Leitung des BGD. Die Evaluation basierte auf den drei Säulen (i) Surveydesign zum ARIADNETechNat-Mentoringprogramm, (ii) leitfadenbasierte, qualitative Interviews mit Vertreter*innen unterschiedlicher Statusgruppen der TF sowie (iii) Dokumenten- und Maßnahmenanalyse. Das ARIADNETechNat-Mentoringprogramm genießt eine hohe Reputation und Teilnehmerinnenzufriedenheit. Die inhaltliche Konzeption der Programmdurchläufe wird als sehr zielführend evaluiert in Bezug auf die wissenschaftliche Karriereplanung. So promovierten 75 % der Master-Mentees zum Zeitpunkt der Befragung (TF-weite Zahlen von 2021: 26,6% Masterstudentinnen zu 26,9 % eingeschriebene Doktorandinnen). Maßnahmen wie das Visiting Scholarship, der Promotionspreis und die Gastvorträge gehören zu den sehr gut rezipierten Förderinstrumenten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und wurden durchweg positiv bewertet. Für die Weiterentwicklung des Maßnahmenportfolios soll künftig die Frauenförderung noch stärker mit der Nachwuchsförderung verschränkt werden. Insgesamt gilt es vor allem auch strukturelle Hindernisse wie die Privilegierung von Wissenschaftlern bei der Entwicklung ihrer Karriere und Lösungsansätze wie die Sensibilisierung für Implicit Bias und informelle Ausschlusskriterien in den Blick zu nehmen.

Selbstverpflichtungen und Maßnahmen

- Auf Grundlage des bisherigen Gender- und Diversity-Monitoring soll im Rahmen eines umfassenden Controllings ein regelmäßiges analytisches Gender- und Diversity-Reporting zur hochschulinternen Analyse der Geschlechterverhältnisse, Ziel-, Strategie- und Prozessentwicklung, Erfolgsmessung, Zielüberprüfung und zum Benchmarking aufgebaut werden.
- Die Indikatoren der gleichstellungs- und diversitätsbezogenen statistischen Kennzahlen sollen auf weitere Bereiche wie Publikationen, Drittmittel, Start-Ups, Patente etc. ausgeweitet werden.
- Thematische Schwerpunktlegungen im Gender- und Diversity-Reporting sollen eine tiefgründige Analyse ermöglichen.

