



Gleichstellungskonzept der Universität Würzburg für Forschung, Lehre, Studium, Transfer und akademische Selbstverwaltung

Grundsätze und Maßnahmen

2026-2031



Wissenschaft für die Gesellschaft

Julius-Maximilians-Universität Würzburg



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	4
1. Strukturelle Verankerung der Geschlechtergleichstellung	6
2. Gleichstellungsmonitoring, Kaskadenmodell & Qualitätssicherung	9
3. Gendersensibilisierung als Querschnittsaufgabe	12
4. Interne und externe Kommunikation	13
5. Personalentwicklung	15
6. Personalauswahl und langfristige Bindung	18
7. Lokale, nationale und internationale Netzwerke.....	20
8. Internationale Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftsfamilien.....	22
9. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch.....	23
10. Vereinbarkeit Wissenschaft /Studium und Familie	25
Anhang.....	29
Gleichstellung	29
Kinderbetreuung und Vereinbarkeit	30

Vorwort

Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg (JMU) verpflichtet sich im Sinne einer chancengerechten Hochschulkultur der strategischen und nachhaltigen Förderung der Gleichstellung. Ziel ist es, allen Mitgliedern, unabhängig von ihrem Geschlecht,¹ die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, fachliches und persönliches **Potenzial** in allen Bereichen der Universität bestmöglich **zu entfalten**. Die gezielte **Förderung vielfältiger Fähigkeiten** aktiviert das Gesamtpotenzial der Universität in Forschung, Lehre und Transfer zum nachhaltigen Nutzen der Institution, ihrer Gemeinschaft und der Gesellschaft.

Die JMU setzt mit diesem Gleichstellungskonzept auf die systematische Stärkung der Gleichstellung in **Forschung, Lehre, Studium, Transfer und akademischer Selbstverwaltung**. Für den wissenschaftsstützenden Bereich gibt es ein eigenes Gleichstellungskonzept.² Gleichstellung betrifft sämtliche Phasen der akademischen Laufbahn – von der Studieneingangsphase bis zur Professur – und ist eine **Leitungs- und Querschnittsaufgabe**. Die Umsetzung wird von der JMU als **dynamischer Prozess** verstanden, der **gemeinschaftlich** von der Universitätsleitung über das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal bis hin zu den Studierenden gestaltet und getragen wird.

Mit diesem Konzept entwickelt die JMU ihre Ziele und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter konsequent weiter und konkretisiert damit die Ausgestaltung ihres Gleichstellungsauftrags nach Art. 22 des Bayerischen Hochschulinnovationsgesetzes (BayHIG). Grundlage bilden die **Erfahrungen** aus den bisherigen Gleichstellungskonzepten (2016–2020; 2021–2025), eine umfassende **interne Reflexion** sowie die intensive **Auseinandersetzung mit zukünftigen Handlungsfeldern**. Das Gleichstellungskonzept orientiert sich zudem an den **Leitbildern bzw. Empfehlungen anderer Institutionen**: DFG, HRK, bukoF, LaKoF Bayern, der EU-Kommission, CHARM-EU und der Coimbra-Gruppe.

Die strategischen Ziele und Maßnahmen des Konzepts sind in zehn Abschnitte gegliedert. Im Anhang werden einige bestehende Maßnahmen und Angebote der Universität Würzburg aufgeführt.

¹ In diesem Konzept wird der deutsche Begriff „Geschlecht“, falls nicht weiter konkretisiert im sprachlichen Kontext, als Synonym für das sozial konstruierte Geschlecht verwendet, das im Englischen mit „gender“ bezeichnet wird. Dabei geht es nicht um biologische Unterschiede (engl. „sex“), sondern um die sozialen und kulturellen Rollenzuweisungen, die in verschiedenen Kontexten als z.B. weiblich gelten und das Verhalten, die Identität sowie die Erwartungen an Individuen prägen.

² [Gleichstellungskonzept](#) für das wissenschaftsstützende Personal

Die Stärkung von **struktureller Verankerung von Gleichstellung und das damit verbundene Monitoring** (Abschnitt 1 und 2) erfolgen durch kontinuierliche Evaluation, erhöhte Transparenz und geteilte Verantwortung. Der **Ausbau von Gendersensibilisierungsmaßnahmen** (Abschnitt 3) und eine zielgerichtete **Kommunikationsstrategie** (Abschnitt 4) dienen der nachhaltigen Verankerung von Gleichstellungsthemen in der Organisationskultur, der erhöhten Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, der Etablierung von Rollenvorbildern und der Förderung eines institutionellen Kulturwandels.

Maßnahmen der **Personalentwicklung** und **Personalauswahl** (Abschnitt 5 und 6) zielen darauf, strukturelle Zugangsbarrieren für Wissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen zu verringern und ihre Karrierewege zu unterstützen. Die aktive Beteiligung an regionalen, nationalen und internationalen **Netzwerken** (Abschnitt 7) erhöht darüber hinaus Sichtbarkeit, Austausch und Vernetzung.

Zum **Schutz** vor und zur **Prävention** von **sexueller Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch** (Abschnitt 9) entwickelt die JMU das vertrauliche und anonyme Beratungsangebot der entsprechenden Kontaktstellen weiter.

Zudem berücksichtigt das Konzept die spezifischen Bedarfe **internationaler Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Familien** (Abschnitt 8) und fördert gezielt Maßnahmen zur **Vereinbarkeit** von Care-Aufgaben mit Studium und Beruf (Abschnitt 10). Damit verbindet das vorliegende Konzept **Gleichstellung, Internationalität und Vereinbarkeit** als zentrale Bestandteile der Universitätskultur.

Geschlechtergerechtigkeit ist integraler Bestandteil der universitären Diversitätsstrategie. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen stehen – wo immer möglich und sinnvoll – auch Personen offen, die sich außerhalb binärer Geschlechtermodelle verorten oder sich in Transition befinden. Weitere Diversitätsdimensionen, konkrete Maßnahmen und Ziele werden im [Diversitätskonzept der Julius-Maximilians-Universität 2023-2027](#) behandelt. Die Koordinierungsstelle für Diversität arbeitet eng mit dem Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten sowie weiteren universitären Stellen zusammen, um **intersektionale Perspektiven** strategisch zu adressieren.

1. Strukturelle Verankerung der Geschlechtergleichstellung

Die JMU wird die erfolgreiche zentrale wie dezentrale strukturelle Verankerung der Geschlechtergleichstellung fortführen und, wo angemessen, weiterentwickeln.

Geschlechtergleichstellung ist auf allen Ebenen der JMU als **strategische Leitungsaufgabe** verankert. Innerhalb der **Universitätsleitung** liegt die Verantwortung für die Geschlechtergleichstellung bei der Präsidentin/dem Präsidenten und der Kanzlerin/dem Kanzler als den Dienstvorgesetzten des wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsstützenden Personals und im Geschäftsbereich der **Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit**. Diese/Dieser steht im regelmäßigen Austausch mit der/dem Beauftragten für die Gleichstellung von Frauen in Wissenschaft und Kunst (kurz: Universitätsfrauenbeauftragten), die/der für die Geschlechtergleichstellung des wissenschaftlichen Personals und der Studierenden zuständig ist, wie auch mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten, die/der für die Geschlechtergleichstellung des wissenschaftsstützenden Personals zuständig ist. Für die Universitätsleitung wird nach BayHIG Art. 22, Abs. 2 eine paritätische Besetzung angestrebt: sie soll zu mindestens 40% aus Frauen und zu mindestens 40% aus Männern bestehen.

In den Fakultäten tragen die **Dekaninnen und Dekane**³ in Zusammenarbeit mit dem Fakultätsrat die Verantwortung für die Umsetzung des gesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrags. Das bewirkt, dass alle Struktur- und Steuerungsmaßnahmen systematisch gleichstellungsorientiert gestaltet werden und dass entsprechend auch alle Entscheidungen, die etwa das Personal, Ressourcen oder Verfahren der Qualitätssicherung betreffen, im Sinne der Geschlechtergleichstellung getroffen werden. **Fakultätsleitungen** bzw. **Fakultätsvorstände** sollten **paritätisch** besetzt sein und sich zu jeweils mindestens 40% aus Frauen und Männern zusammensetzen. Wenn der Frauenanteil nicht mindestens 40% beträgt, soll die/der Fakultätsfrauenbeauftragte (ohne Stimmrecht) zu den Treffen der Fakultätsleitung bzw. des Fakultätsvorstands eingeladen werden.

Die/der **Universitätsfrauenbeauftragte** und ihr/sein gleichnamiges Büro werden unterstützt von mehreren stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten. Sie/Er steht im engen Austausch mit den **Fakultätsfrauenbeauftragten**, welche sich nach

³ Die gendersensible Sprache dieses Konzepts folgt den amtlichen Vorgaben. Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass bei allen geschlechtsspezifischen Formulierungen – auch bei binären Nennungen – alle Geschlechter mitgemeint sind.

der Grundordnung der JMU regelmäßig in der **Frauenkonferenz** beraten. Einmal pro Jahr nimmt die Präsidentin/der Präsident der JMU zusammen mit der Vizepräsidentin/dem Vizepräsidenten für Chancengleichheit als Gast an der Frauenkonferenz teil, um im direkten Gespräch mit den Fakultätsfrauenbeauftragten aktuelle Gleichstellungsfragen zu erörtern. Darüber hinaus treffen sich die Präsidentin/der Präsident der JMU und die/der Vizepräsident/in für Chancengleichheit mindestens einmal pro Semester mit der/dem Universitätsfrauenbeauftragten.

An der Universität Würzburg nehmen die/der Universitätsfrauenbeauftragte und die Frauenbeauftragten der Fakultäten nach den Festlegungen des § 24 Abs. 3 der Grundordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als stimmberechtigte Mitglieder an den **Gremiensitzungen** teil, denen sie kraft Gesetzes oder nach der Grundordnung angehören.

Entsprechend den Regelungen des BayHIG Art. 22, Abs. 5 werden die Universitäts- und die Fakultätsfrauenbeauftragten unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben zur Umsetzung der Gleichstellung **auf Antrag von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet**, z.B. über eine Reduktion des Lehrdeputats.

Weiterhin existiert eine **Kommission**, die sich explizit der Geschlechtergleichstellung widmet, auf **Universitätsebene** angesiedelt ist und deren Leitung bei der/dem Vizepräsidentin/Vizepräsidenten für Chancengleichheit liegt. Die Aufgaben umfassen insbesondere die Vergabe von Stipendien aus dem besonderen Mittelansatz im Bayerischen Staatshaushalt zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre („Scientia-Stipendien“⁴), der Vergabe der Romana-Schott-Stipendien⁵ sowie alle zwei Jahre die Vergabe des Gleichstellungspreises⁶ der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Die **Zielvereinbarungen**, die im Jahr 2023 zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen wurden, haben zu einer weiteren Verankerung und Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen in den Fakultäten beigetragen. Über die gezielte Suche nach hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen, durch die im Sinne der Gleichstellung durchgeführten Berufungsverfahren oder z.B. auch durch die Unterstützung beim Finden von Dual-Career-Lösungen haben die Fakultäten maß-

⁴ [SCIENTIA Stipendienprogramm](#) - Büro der Universitätsfrauenbeauftragten, Stand: 20.10.25

⁵ [Romana Schott Stipendien](#) - Büro der Universitätsfrauenbeauftragten, Stand: 20.10.25

⁶ [Gleichstellungspreis](#) - Universitätsarchiv, Stand: 20.10.25

geblich an der Steigerung des Professorinnenanteils mitgewirkt. Diese Aktivitäten gilt es in den kommenden Jahren weiterzuführen und, wo möglich, auszubauen. Hierzu werden auf Grundlage des hier vorliegenden Gleichstellungskonzepts bis Ende 2026 neue Zielvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Universitätsleitung abgeschlossen.

Die/Der Universitätsfrauenbeauftragte wird bei ihren/seinen Aufgaben durch ihr/sein **Team an Mitarbeitenden** unterstützt. Die **Gender Equality Academy** im **Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten** dient als Dach für alle frauenfördernden Aktivitäten der/des Universitätsfrauenbeauftragten: Beratung, Personalentwicklung, Förderung durch Stipendien etc.

Die verschiedenen Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes werden aus dem Universitätshaushalt, den Mitteln der/des Universitätsfrauenbeauftragten, Mitteln aus dem Bayerischen Staatshaushalt sowie Gender Consulting bzw. Projektmitteln (insbesondere dem Professorinnenprogramm 2030) finanziert. Die Professorinnenprogrammmittel laufen bis 2029; die hieraus finanzierten Maßnahmen (wie in 7C, 8B oder 8C unten) sind daher zunächst bis 2029 befristet.

2. Gleichstellungsmonitoring, Kaskadenmodell & Qualitätssicherung

Die JMU orientiert sich bei ihren Zielen zur Steigerung der Frauenanteile am Kaskadenmodell. Konkret setzt sie sich das Ziel, bis zum 1.12.2031 einen Frauenanteil an den W2- und W3-Professuren von mindestens 30,9% zu erreichen. Sie wird weiterhin das bewährte Gleichstellungsmonitoring durchführen.

Die seit Jahren verfolgte Strategie, Gleichstellung in allen Bereichen der Universität strukturell zu verankern und voranzubringen, hat **sichtbare Erfolge und Verbesserungen** hervorgebracht. Die gemeinschaftlich auf allen Ebenen unternommenen Anstrengungen schlagen sich unter anderem darin nieder, dass der Anteil von Frauen an Professuren erheblich zugenommen hat. Der **Frauenanteil bei den Professuren** konnte seit 2016 bis 2024 von 41,2% auf 54,5% (W1), von 22,0% auf 30,1% (W2/C3/C2) und von 16,3% auf 25,7% (W3/C4) gesteigert werden. Am 1.12.2025 betrug der Frauenanteil an den W2/C3/C2- und W3-Professuren zusammen 27,2% (nach 27,6% im Jahr 2024 und 18,9% in 2016). Damit ist das im vorangegangenen Gleichstellungskonzept gesetzte Ziel von 25,6% Frauenanteil an allen W2/C3/C2- und W3-Professuren deutlich übererfüllt worden. Über alle Besoldungsgruppen (W1-W3/C4) hinweg hat es eine Steigerung von 19,8% im Jahr 2016 auf 29,4% in 2024 gegeben; am 1.12.2025 lag der Frauenanteil bei 29,0%.

Zu diesen Erfolgen trugen gezielte Maßnahmen wie die **gendersensible Berufungspolitik** unter Anwendung des **Berufungsleitfadens** bei, der u.a. das akademische Alter und Familien-Care-Zeiten berücksichtigt.

Wie Abbildung 1 zeigt, besteht jedoch – auf das **Kaskadenmodell**⁷ bezogen – bei den **Frauenanteilen auf Ebene der W2- und W3-Professuren noch Handlungsbedarf**: hier gilt es, über wirkungsvolle Berufungsstrategien noch größere Anstrengungen in Richtung paritätisch verteilter Führung in der Wissenschaft zu unternehmen.

Entsprechend verfolgt die Universität Würzburg weiterhin einen **Frauenanteil an den Neuberufungen** von mindestens **37 %**. Dieser Prozentsatz entspricht bundesweit dem Frauenanteil an den Habilitationen über alle Fächergruppen am 1.12.2023. Unter Berücksichtigung der Anzahl der Professuren, die bis zum 1.12.2031 regulär an der JMU frei werden, und der voraussichtlich zusätzlich neu zu besetzenden Professuren führt dies zu einem **Professorinnenanteil (ohne W1) von 30,9% am 1.12.2031**,

⁷ Vgl. DFG zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards: „Danach ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil einer jeden wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der direkt darunterliegenden Qualifizierungsstufe.“, vgl. auch BayHIG Art. 23.

den die JMU als Indikator für ihre Zielerreichung nach Kaskadenmodell festlegt. Wegen eines Wegfalls von entsprechenden Fördermitteln wird die absolute Anzahl an W1-Professuren in den kommenden Jahren deutlich zurückgehen. Daher wird sich der Unterschied zwischen den Professorinnenanteilen mit und ohne Berücksichtigung der W1-Professuren angleichen. Konkret erwartet die JMU, dass der **Professorinnenanteil über alle Besoldungsgruppen am 1.12.2031 bei 31,0%** liegen wird – sofern weiterhin ehrgeizig im Sinne des Kaskadenmodells berufen wird.

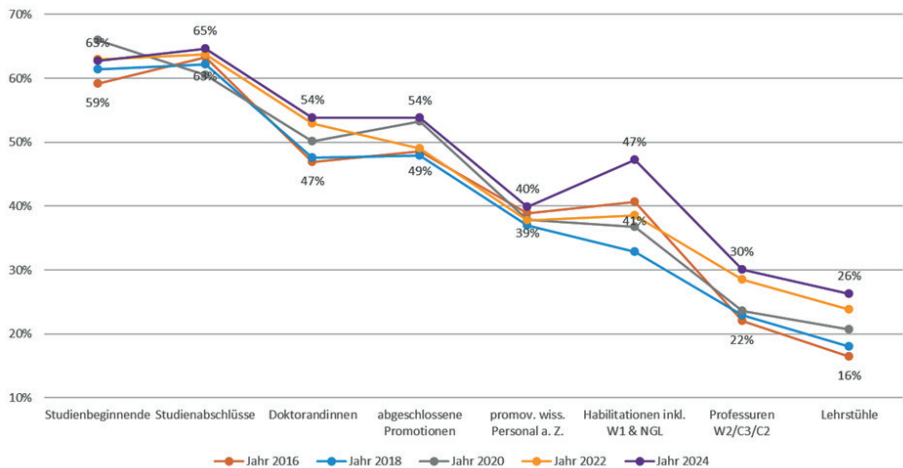


Abbildung 1: Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf 2016-2024.

Auch hinsichtlich der kritischen Übergangsphase zwischen Postdoc/Habilitation und Professur bleibt die Universität bzgl. der Unterstützung ihrer Postdoktorandinnen und Habilitandinnen herausgefordert: In dieser Phase scheiden – national wie international – viele Wissenschaftlerinnen u.a. aufgrund der zahlreichen Unsicherheiten einer wissenschaftlichen Laufbahn aus („dropout“). Um gerade Wissenschaftlerinnen in dieser unsicheren Phase mehr Planungssicherheit und Perspektiven zu bieten, werden auf Fakultätsebene individuelle und flexible Lösungen entwickelt und in den Zielvereinbarungen verankert.

Trotz steigender Studentinnenzahlen in den MINT-Fächern an der JMU zeigen aktuelle Beobachtungen, dass insbesondere in Studiengängen mit geringer weiblicher Repräsentanz eine hohe Abbruchquote von Frauen zu verzeichnen ist.⁸ Zum besse-

⁸ Vgl. Gleichstellungsmonitoring 2023, S. 9

ren Verständnis dieser Entwicklung werden bis 2030 **leitfadengestützte Interviews** mit aktuellen und ehemaligen Studentinnen durchgeführt werden, um genderrelevante Aspekte dieser Entwicklung, z.B. mögliche Ausgrenzungserfahrungen und strukturelle Barrieren, zu erfassen. Diese Ergebnisse sollen als fundierte Grundlage für gezielte, geschlechtersensible Unterstützungsmaßnahmen dienen.

Zur Qualitätssicherung erstellt die JMU jährlich in Zusammenarbeit mit der Universitätsfrauenbeauftragten geschlechterdifferenzierte Datensätze, im Sinne eines systematischen Controllings der Gleichstellung von Frauen. Diese Erhebungen dienen der regelmäßigen Kontrolle und Evaluation von Qualität und Effektivität der bisherigen Maßnahmen. Aus den Daten wird jährlich vom Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten der **Bericht zum Gleichstellungsmonitoring** erstellt und veröffentlicht. Die/der Universitätsfrauenbeauftragte stellt diesen **Statusbericht** zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags einmal im Jahr der Erweiterten Universitätsleitung und dem Universitätsrat vor. Der Bericht wird zudem in der Frauenkonferenz besprochen.

Bis 2024 wurden die Frauen im Gleichstellungsmonitoring der Gesamtheit aller anderen Geschlechter gegenübergestellt. Künftig finden Einträge „divers“ bzw. „ohne Angaben“ zumindest in übergreifenden Analysen zunehmend Berücksichtigung.

Die im vorliegenden Gleichstellungs- und Vereinbarkeitskonzept zusammengefassten und projektierten Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt innerhalb eines umfassenden und kontinuierlichen Arbeits- und Transformationsprozesses. Um das gemeinschaftliche Streben nach mehr Chancengleichheit fortlaufend voranzubringen, sollen Erfolge und Schritte auf diesem Weg dokumentiert werden. Neue und erfolgreich implementierte bzw. durchgeführte Maßnahmen zur Karriereförderung, Vereinbarkeit und Gendersensibilisierung werden daher fortlaufend auf einem Bereich der Webseite der/des Universitätsfrauenbeauftragten als **Best Practice-Beispiele** kommuniziert.

3. Gendersensibilisierung als Querschnittsaufgabe

Die JMU verfolgt das Ziel, eine Kultur der Gleichstellung zu schaffen, in der Gendersensibilisierung selbstverständlich in Forschung, Lehre, Studium, Transfer und Arbeitsalltag verankert ist.

Bereits entwickelte Formate unterstützen Studierende sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei, ihr Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit zu stärken. Diese Formate werden durch die folgenden Maßnahmen und Angebote gezielt weiterentwickelt:

- A. An der JMU werden bereits Fortbildungsmaßnahmen zur Sensibilisierung von wissenschaftlichen Führungskräften, Lehr- und Verwaltungspersonal sowie Berufungskommissionsmitgliedern hinsichtlich geschlechtsbasierter Voreingenommenheit angeboten – etwa Workshops, Infoseiten und Kurzvideos zu **Unconscious Bias** und **geschlechtergerechter Lehre**. Ziel ist die Weiterentwicklung dieser Angebote mit fachspezifisch aufbereiteten Inhalten. In einer Pilotphase werden gezielt Lehraufträge vergeben, um genderrelevante Inhalte in die MINT-Lehre zu integrieren und Lehrende sowie Studierende zu sensibilisieren.
- B. Die JMU fördert **geschlechtergerechte Initiativen zur Selbstorganisation oder gegenseitigen Unterstützung**, z.B. in Arbeitskreisen oder studentischen Referaten, durch die Bereitstellung zeitlich begrenzter Räume über das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten. So trifft sich beispielsweise das Referat Queer:feminismus regelmäßig in den Räumen der/des Universitätsfrauenbeauftragten, um hochschulpolitische Themen zu diskutieren und sich auszutauschen.
- C. Die JMU möchte die bereits bestehenden **Initiativen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in den verschiedenen Fakultäten** stärker unterstützen und so genannte **change agents**, Akteurinnen und Akteure, die den internen Kulturwandel vorantreiben, miteinander vernetzen. Im Rahmen eines **Ideenwettbewerbs** wird die Vernetzung untereinander gefördert, so dass Synergieeffekte fakultätsübergreifend genutzt und innovative Ideen realisiert werden können.
- D. Zum Ausgleich struktureller Nachteile im Sinne der Gleichstellung inkl. der Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen können **Gleichstellungsmittel der Fakultäten** gezielt eingesetzt werden.

- E. Auf der Website der/des Universitätsfrauenbeauftragten werden kontinuierlich **Informationssammlungen** zu den oben genannten und weiteren Themenfeldern – etwa Gender Gaps, Frauengesundheit, Kinderwunsch in der Wissenschaft – übersichtlich aufbereitet und aktuell bereitgestellt. So wird ein niedrigschwelliger Zugang zu relevanten Unterstützungsangeboten und Hintergrundinformationen gewährleistet.⁹ Dieser Informationsbereich wird perspektivisch ausgeweitet und auch über Social-Media-Kanäle kommuniziert, um zusätzliche Zielgruppen zu erreichen und Sichtbarkeit für Gleichstellungsthemen zu schaffen.

4. Interne und externe Kommunikation

Um Gleichstellungsthemen sichtbarer zu machen, setzt die JMU auf eine zielgruppenspezifische interne wie externe Kommunikation. Zukünftig sollen die Kommunikationskanäle – einschließlich sozialer Medien – gezielter genutzt werden, um die Präsenz von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in Fächern zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und Rollenvorbilder für frühe Karrierephasen zu schaffen.

Aktuelle Mitteilungen, Informationen und Angebote werden auf den entsprechenden **Webseiten und Kanälen der/des Universitätsfrauenbeauftragten** gebündelt dargestellt und regelmäßig an alle beteiligten internen Stellen kommuniziert. Die Pressestelle wird aktiv in den Informationsfluss eingebunden und verfolgt eine breitgestreute und zielführende Kommunikationsstrategie.

Die folgenden öffentlichkeitswirksamen Projekte zeigen, wie diese Kommunikationsstrategie umgesetzt und nachhaltig gestärkt wird.

- A. Als Weiterführung und Erweiterung des Projekts #WueSeeYou, welches die vielfältigen Wege an die JMU sichtbar macht, werden weitere **Multimedia-reportagen** von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen erstellt, um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen. Unter dem Motto „**What I love about my job**“ werden Wissenschaftlerinnen der JMU zur Wahl ihrer Karrierewege, ihrer Faszination an ihrem Beruf und dazugehörigen, mitunter unvorhergesehenen Herausforderungen befragt. Nach einer Pilotphase mit ausschließlich JMU-internen

⁹ [Informationsseiten](#) - Büro der Universitätsfrauenbeauftragten, Stand 20.10.2025

- Wissenschaftlerinnen wird das Format sukzessive um nationale und internationale Beiträge erweitert, wobei insbesondere Alumnae der JMU eingebunden werden sollen.
- B. Um eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Geschlechtergerechtigkeit an der Universität anzuregen, plant die JMU ferner einen **Fotowettbewerb für Studierende** zum Stichwort „Parität“. In medialer Verknüpfung mit der *What I love about my job*-Kampagne sollen Fotos eingereicht werden, die Parität im Studien- und Arbeitsumfeld Universität aus dem Blickwinkel der Studierenden illustrieren.
- C. Die Fakultäten und Fächer sind angehalten, **bestehende Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen** auszubauen bzw. **neue Maßnahmen** zu entwickeln. Bestehende **Outreach-Formate** wie uni@school, das Frühstudium und das Synopsis-Kolleg – ein einjähriges Studienorientierungsprogramm mit Zertifikatsabschluss – werden um anschlussfähige Angebote ergänzt und verstetigt. Geplant sind etwa Kontakthalteprogramme, regelmäßige Einladungen zu Workshops oder Schnupperpraktika für interessierte Schülerinnen, um den ersten Kontakt zur Universität zu vertiefen und das langfristige Interesse insbesondere an MINT-Studiengängen zu fördern.
- D. Im Bereich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wird die **Podcast-Reihe #WueHearYou** weitergeführt. Insbesondere sollen mit dem Podcast Wissenschaftlerinnen in der Familiengründungsphase angesprochen und (neue) Führungskräfte für Gleichstellungsthemen sensibilisiert werden. Aus den Podcasts gewonnene Erkenntnisse werden dokumentiert und fließen in Themen für Weiterbildungskonzepte ein.
- E. Als präsenste Ergänzung der medialen Kampagne und hervorragendes Werkzeug der Wissenschaftskommunikation plant die JMU, ihre erfolgreiche Premiere der auf Frauen ausgerichteten Version des **Science Slam SHE* TALKS** fortzusetzen. Hier präsentieren Wissenschaftlerinnen aller Karrierestufen ihre Forschung vor internem und externem Publikum.

5. Personalentwicklung

Die JMU verfolgt Personalentwicklungsprogramme, mit denen strukturelle Barrieren systematisch abgebaut und Frauen in ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Entwicklung gefördert werden.

Im Einklang mit den übergeordneten Zielen der **Personalentwicklungsstrategie 2025-2030** werden unter dem Dach der **Gender Equality Academy** seit 2013 Programme zur Förderung von Frauen angeboten: darunter **SCIENTIA** für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen, das **Women's Leadership Program (WLP)** für (Junior-)Professorinnen sowie Karriereberatung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen. Die Initiativen werden eng mit den anderen Einrichtungen des Professional Development Networks der JMU abgestimmt, welches das Portfolio der JMU koordiniert und Führungsstandards etabliert.

Diese Maßnahmen wurden in internen Evaluationen und Rückmeldungen von Teilnehmerinnen als wirkungsvoll und karrierefördernd bewertet. Viele Wissenschaftlerinnen konnten durch die gezielte Unterstützung besser auf ihrem individuellen Karriereweg voranschreiten, Netzwerke aufbauen und ihre wissenschaftliche Laufbahn nachhaltig stärken. Aufbauend auf den bisherigen Erfolgen werden die bestehenden Angebote zur geschlechtergerechten Personalentwicklung weiterentwickelt und ausgebaut.

- A. Ein zentrales Instrument zur Stärkung der Studieneingangsphase, insbesondere im MINT-Bereich, ist der Aufbau eines **innerfakultären Mentoringssystems**, das gezielt auf **fachliche und soziale Vernetzung** setzt. Im Mittelpunkt steht der Austausch auf Augenhöhe: MINT-Studentinnen erhalten frühzeitig die Möglichkeit, sich mit erfahrenen Kommilitoninnen, Kommilitonen und Lehrenden zu vernetzen, um informelle Strukturen des Wissens- und Erfahrungstransfers zu nutzen und aktiv mitzugestalten. Das Mentoring soll niedrigschwellig und strukturiert angelegt sein, um die Orientierung im Fach zu erleichtern, das Zugehörigkeitsgefühl zu stärken und eine selbstbestimmte Studiengestaltung in einer vernetzten Gemeinschaft zu fördern. Um Studentinnen auch im weiteren Studienverlauf gezielt zu begleiten, wird bis 2029 zudem ein **neues Mentoringformat** entwickelt, das an bestehende Strukturen wie den HCI Mentoring Circle oder das Frühstudium anschließt. Damit entsteht eine kontinuierliche Förderkette von der Studienorientierung bis hin zur Studienabschlussphase – mit einem besonderen Fokus auf den Übergang in weiterführende Qualifikationsstufen.

- B. Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen sollen ermutigt werden, sich bereits in einem frühen Karrierestadium mit ihrer Forschung eigenverantwortlich zu positionieren und sich dadurch in der (inter-)nationalen Forschungsgemeinschaft zu etablieren. In Zusammenarbeit mit den Fakultäten werden Initiativen zum frühen **Aufbau eines individuellen wissenschaftlichen Portfolios** unterstützt. Dazu wird das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten bis 2029 einen **Fonds für Reisekostenzuschüsse** sowie für **Publikationsförderung** speziell für Studentinnen und Promovendinnen einrichten. Die Vergabe der Zuschüsse erfolgt im Rahmen eines Auswahlverfahrens.
- C. Die Universität bietet mit dem **SCIENTIA-Programm** ein einjähriges Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen, das persönliche Weiterentwicklung, individuelle Karriereplanung sowie den Aufbau von Mentoring-Beziehungen in den Mittelpunkt stellt. Ein besonderer Fokus wird künftig auf der **überregionalen und internationalen Vernetzung** der Teilnehmerinnen liegen. Durch Kooperationen mit externen Partnerinstitutionen und gezielte Kontaktabbauungen zu den europäischen Allianzpartnern der JMU werden der fachliche Austausch der Programmteilnehmerinnen gestärkt, den Wissenschaftlerinnen neue Perspektiven eröffnet und Karriereschritte im internationalen Kontext ermöglicht (vgl. Abschnitt 7).
- D. Das **Women's Leadership Program (WLP)** bietet eine Plattform speziell für Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen. Regelmäßige Workshops, Einzelcoachings und zusätzliche Formate wie Treffen mit Gästen aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft ermöglichen Teilnehmerinnen und Alumnae des Programms den kontinuierlichen kollegialen Austausch und die gewinnbringende Vernetzung. Über die qualitätssichernde Evaluation des Programms wurde der Bedarf für ein zusätzliches Element immanent, das nachhaltig auch organisationale Parität befördert: Das gemeinsam mit dem Deutschen Hochschulverband (DHV) konzipierte **Modul „Führung in der akademischen Selbstverwaltung“** greift diesen Bedarf auf und wird Professorinnen gezielt für die zentrale und dezentrale Gremienarbeit innerhalb der JMU fortbilden.
- E. Vom Servicezentrum Forschung und Technologietransfer (SFT) werden Qualifizierungsworkshops im Rahmen der Initiative Frauen.MI*N*T.Gründungsgeist angeboten, um mehr Wissenschaftlerinnen aus den MINT-Fächern dazu anzuregen, das **Innovationspotential** ihrer wissenschaftlichen Arbeit

zu analysieren und ihre **unternehmerische Persönlichkeit** zu stärken. Erfolgversprechende Transferideen werden prämiert.

- F. Ein besonderes Augenmerk soll zudem auf die stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen – insbesondere Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, aber auch bereits für Studentinnen – in der **akademischen Selbstverwaltung** gelegt werden. Diese Zielgruppe soll aktiv in die Strukturen und Entscheidungsprozesse der Universität eingebunden werden. Mithilfe von entsprechenden Workshops soll langfristig dafür gesorgt werden, dass mehr Frauen in interne Entscheidungsprozesse der Universität eingebunden sind.
- G. **Professionelles Coaching** wird auf Anfrage fortgesetzt, um Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen individuell und zielgerichtet bei wichtigen Karriereentscheidungen zu unterstützen.
- H. Die Universität möchte Frauen insbesondere bei der Akquise von Drittmitteln gezielt fördern. Wissenschaftlerinnen werden daher gezielt auf die Angebote des Research Advancement Center der JMU – von der Begleitung von Projektanträgen und Verbundvorhaben bis hin zur Unterstützung bei der Wiedereinreichung abgelehnter, aber vielversprechender Anträge – hingewiesen.
- I. **Vorbilder** spielen eine zentrale Rolle für die Gleichstellungsförderung – von der frühen Bildung bis hin zur wissenschaftlichen Spitzenkarriere. Die Universität stärkt die Sichtbarkeit weiblicher Rollenvorbilder durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Abschnitt 4) und Mentoringprogramme wie SCIENTIA und MENTORING med an der Medizinischen Fakultät. Darüber hinaus wird das Informationsangebot über Promotionsmöglichkeiten für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen erweitert. Geplant sind unter anderem Role Model-Vorträge mit Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, um gezielt mehr Frauen für eine akademische Karriere zu gewinnen. Ziel ist es, Identifikationsmöglichkeiten zu schaffen und das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn zu fördern.

6. Personalauswahl und langfristige Bindung

Um ihr Ziel der Steigerung des Frauenanteils nach Kaskadenmodell zu erreichen, gestaltet die JMU die Personalgewinnung, den Personalausbau und die langfristige Bindung zukunftsorientiert und chancengerecht.

Dies wird durch die Etablierung und kontinuierliche Weiterentwicklung folgender Maßnahmen umgesetzt:

- A. Ein zentraler Baustein ist die frühzeitige Förderung von wissenschaftlichen Karrierewegen für Studentinnen. Durch **zusätzliche Hilfskraftverträge für leistungsstarke Studentinnen** werden sie gezielt an Forschungsaktivitäten herangeführt und frühzeitig auf eine mögliche Promotion vorbereitet. Insbesondere in Fächern mit geringer weiblicher Repräsentanz ist bei der Vergabe von Hilfskraftstellen generell auf ein ausgewogenes Verhältnis zu achten. Vorgesetzte tragen hier eine besondere Verantwortung für die Förderung von Vielfalt in ihren Teams.
- B. **Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen** von wissenschaftlichem Personal sind im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten **lang zu gestalten**. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind und die damit verbundene Verlängerungsmöglichkeit von Beschäftigungsverhältnissen wird in Abstimmung mit der oder dem Vorgesetzten großzügig angewandt. Die Universität begrüßt das Nachholen familiär bedingter Ausfallzeiten im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten auch bei drittmittel-finanziertem Personal. Verträge sind entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz familienfreundlich zu gestalten. Mögliche Befristungsgründe sowie die Qualifizierungsbefristung (auch bei Drittmittelprojekten) und deren Konsequenzen sollen mit allen Beteiligten offen besprochen werden. Ein Informationsblatt zum Download wird bis 2027 vom Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten in Kooperation mit der Personalabteilung erarbeitet werden.
- C. **Unbefristet zu besetzende Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, insbesondere von akademischen Rätinnen und Räten**, sind auch weiterhin grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Ein transparentes Auswahlverfahren mit Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten wird durchgeführt. In begründeten Einzelfällen kann nach Rücksprache mit der Dekanin oder dem Dekan sowie der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten auf eine Ausschreibung verzichtet werden.

- D. Um allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Raum für Weiterbildung zu schaffen, werden Möglichkeiten geprüft, die Lehrbelastung temporär zu reduzieren. Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen sollen außerdem verstärkt zur **Habilitation** sowie zu **Professurvertretungen** motiviert werden. Bei gleicher Eignung sollen bevorzugt Wissenschaftlerinnen der Universität Würzburg berücksichtigt werden.
- E. Die Universität bemüht sich auch in den nächsten Jahren, exzellente Professorinnen durch **konkurrenzfähige Berufungs- und Bleibeangebote** zu gewinnen und zu halten. Dazu können bei zeitlich befristeten oder erfolgsabhängigen Vereinbarungen Familienzeiten berücksichtigt werden. Ebenso sollen bei Zwischenevaluationen von Juniorprofessorinnen und -professoren wie auch bei Evaluationen im Kontext von Tenure-Track-Verfahren Familienzeiten berücksichtigt werden.
- F. Durch vielfältige bereits oben beschriebene Maßnahmen wird die JMU ihre Attraktivität als Arbeitgeberin weiter stärken. Zudem wurde begonnen, die **Vergabe von Leistungsbezügen** hinsichtlich eventueller Gender Pay Gaps mit einer anonymisierten Analyse zu untersuchen. Diese Analyse soll weitergeführt, der Frauenkonferenz sowie der Gleichstellungskommission vorgestellt und alle drei Jahre wiederholt werden. Unter Beteiligung der genannten Gremien sollen – falls als notwendig erachtet – Maßnahmen zur Gegensteuerung diskutiert werden.
- G. Um exzellente Wissenschaftlerinnen an der Universität Würzburg zu halten und den Frauenanteil an der Professorenschaft zu erhöhen, beabsichtigt die Universitätsleitung auch **Hausberufungen** zu nutzen. Hierbei vertritt sie weiterhin die Politik, dass Hausberufungen die Ausnahme an der Universität Würzburg darstellen sollen.
- H. Fakultäten werden ermutigt, **neue Führungsmodelle** – wie geteilte oder rotierende Leitung – wohlwollend zu prüfen und bereits im (Wieder-) Besetzungsantrag sowie in Ausschreibungen von Professuren als alternative Optionen mitanzubieten. Auch im Auswahlverfahren sollte gezielt geprüft werden, inwieweit solche Modelle dazu beitragen können, qualifizierte Bewerberinnen für Führungspositionen zu gewinnen.
- I. Das besondere Engagement von Wissenschaftlerinnen in der **Gremienarbeit** soll durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen werden. Hierzu können Entlastung im Lehrdeputat, Entlastung von sonstigen universitären

Aufgaben oder auch eine finanzielle Unterstützung der JMU z.B. für Lehraufträge bei Gewährung eines (anschließenden) Forschungsfreisemesters beitragen. Auch wird ein **Hilfskräfteprogramm** speziell für Professorinnen mit Gremienarbeit aufgelegt.

- J. Es wird versucht, qualifizierte Kandidatinnen für Professuren insbesondere auch durch **aktive Rekrutierung** frühzeitig zu identifizieren. Um Fächern mit geringem Anteil an Wissenschaftlerinnen die aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen zu erleichtern, wird bis 2029 ein **Fonds für erweiterte und innovative Recruitingmaßnahmen und -aktivitäten** vom Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten bereitgestellt. In Anlehnung an das erfolgreiche Grete-Hermann-Netzwerk des Exzellenzclusters ct.qmat¹⁰ können diese Fächer in Vorbereitung auf eine auszuschreibende Professur verschiedene Formate wie Symposien und Workshops über einen zentralen Fonds finanzieren. Während dieser Veranstaltungen haben potenzielle Bewerberinnen die Möglichkeit, sich mit zukünftigen Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und einen ersten Eindruck von der JMU als Arbeitgeberin zu gewinnen.

7. Lokale, nationale und internationale Netzwerke

Die JMU sieht sich als treibende Kraft für eine transformative Entwicklung im Wissenschaftssystem – mit einer zukunftsorientierten, gendersensiblen Karriereentwicklung, die Chancengerechtigkeit, Vernetzung und globale Präsenz verbindet. Mit folgenden Maßnahmen werden Wissenschaftlerinnen in ein dynamisches Netzwerk aus lokalen, regionalen und internationalen Beziehungen eingebunden:

- A. Das bestehende **Karriereprogramm SCIENTIA** wird ab 2026 **international ausgerichtet** werden, um Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen den Zugang zu globalen Netzwerken zu erleichtern. Durch die Kooperationen in der Coimbra-Gruppe und der CHARM-EU-Allianz plant die JMU, niedrigschwellige, karrierefördernde Formate zu entwickeln, die klassische Mobilitätsphasen ergänzen. Das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten ist in den Diversity-, Equity- und Inclusion-Gruppen der Coimbra-Gruppe sowie der CHARM-EU-Allianz – der die JMU 2023 beigetreten ist – aktiv vertreten. Mit der internationalen Öffnung von SCIENTIA stärkt die JMU die

¹⁰ Das Exzellenzcluster „ct.qmat“ heißt ab Beginn der zweiten Förderperiode (2026) „ctd.qmat“.

individuelle Karriereentwicklung, fördert Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem und positioniert sich zugleich als attraktiver Forschungsstandort im europäischen Raum.

- B. Erweiterung der regionalen Netzwerke: Das Engagement von Wissenschaftlerinnen **in überregionalen oder internationalen fachwissenschaftlichen Vereinigungen** sowie **fachwissenschaftlichen Netzwerken zur Frauenförderung** wird seitens der Universität ausdrücklich begrüßt. Zudem wird die Arbeit **lokaler fachwissenschaftlicher Netzwerke** unterstützt, wie z.B. das in dem physikalischen Exzellenzclusters ct.qmat initiierte **Grete Hermann Network** für Physikerinnen.
- C. Die JMU plant, **dezentrale Netzwerke** mit Wissenschaftlerinnen im Fokus zu stärken und diese mit den internationalen Netzwerken zu verknüpfen. In den letzten Jahren haben sich in den Wirtschaftswissenschaften (Women@WiWi¹¹), den Rechtswissenschaften (Justitia ist weiblich¹²), der Human-Computer-Interaction (HCI Mentoring Circle¹³), den Humanwissenschaften (AK Gender¹⁴) sowie der Physik (Grete Hermann Network¹⁵) eigeninitiativ Netzwerke etabliert, die von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftlerinnen betrieben werden. Um die Organisatorinnen administrativ zu entlasten und Öffentlichkeitsarbeit in größerem Umfang zu ermöglichen, wird diesen und weiteren Netzwerken ein Budget für Hilfskräfte und Sachausgaben zur Verfügung gestellt.
- D. Die Mitgliedschaft und Mitarbeit in **bayern- wie bundesweiten Netzwerken zur Gleichstellungspolitik** (LaKoF, bukoF, Netzwerk Gender Consulting u.a.) sichert die Anbindung der universitären Akteurinnen und Akteure an aktuelle Entwicklungen.
- E. Die JMU plant die Einführung eines **jährlichen International Career Day for Women**, um dezentrale und zentrale Angebote zur Karriereentwicklung und Vernetzung zu bündeln. Dieser Event richtet sich an Wissenschaftlerinnen der JMU sowie aus dem Ausland und bietet eine Plattform zum Austausch zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ – vor Ort oder in hybridem Format.

¹¹ <https://www.wiwi.uni-wuerzburg.de/forschung/womenwiwi/startseite/> (zuletzt abgerufen am 18.9.25).

¹² <https://www.jura.uni-wuerzburg.de/fakultaet/frauenbeauftragte/news/> (zuletzt abgerufen am 18.9.25).

¹³ <https://www.mcm.uni-wuerzburg.de/piis/hci-mentoring-circle/> (zuletzt abgerufen am 18.9.25).

¹⁴ <https://www.politikwissenschaft.uni-wuerzburg.de/arbeitskreise/arbeitskreis-gender/> (zuletzt abgerufen am 1.12.25)

¹⁵ <https://www.ctqmat.de/en/careers-support/grete-hermann-network> (zuletzt abgerufen am 18.9.25).

8. Internationale Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftsfamilien

Die JMU versteht Gleichstellung als zentralen Baustein ihrer Internationalisierungsstrategie und setzt darauf, internationale Kooperationen, Netzwerke und Mobilitätsangebote chancengerecht zu gestalten. Insbesondere werden internationale Wissenschaftlerinnen sowie ihre Familien gezielt beim Ankommen, Einleben und beruflichen Einstieg begleitet – mit Fokus auf die Integration internationaler Wissenschaftsfamilien.

Neben praktischen Hilfen wie englischsprachigen Formularen, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Dual-Career-Optionen und kinderbetreuungsnahe Angebote im Kinder- und Familienzentrum, welche in enger Zusammenarbeit mit dem Familienservice, dem Welcome Centre und der Stadt Würzburg koordiniert werden, wird die JMU die folgenden Maßnahmen umsetzen:

- A. Das Büro der/des Unifrauenbeauftragten engagiert sich aktiv dafür, in enger Zusammenarbeit mit dem Welcome Centre die Willkommenskultur für internationale Wissenschaftsfamilien nachhaltig zu verbessern und weiter auszubauen. Ein zentrales Element dieser Initiative ist die Entwicklung einer mehrsprachigen **Online-Informationsplattform**, die einerseits Vorabinformationen im Herkunftsland bietet und andererseits vor Ort zur Bedarfsermittlung von Vernetzungsangeboten dient. Ziel ist es, internationalen Wissenschaftsfamilien den Start an der JMU zu erleichtern und mögliche Sprachbarrieren zu überwinden.
- B. **Welcome Assistants** werden internationalen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, zunächst unabhängig davon, ob sie mit oder ohne Familie kommen, gezielt Unterstützung bei administrativen Hürden bieten. Ziel ist es, den Einstieg in den neuen Lebens- und Arbeitskontext zu erleichtern und den Wissenschaftlerinnen und ihren Familien eine schnelle und unkomplizierte Eingewöhnung zu ermöglichen.
- C. Für internationale Familien wird ein dauerhaftes Unterstützungsangebot eingerichtet, das insbesondere in den ersten sechs Monaten nach ihrer Ankunft in Würzburg greift. Es umfasst unter anderem Hilfe bei der **Suche nach Betreuungsmöglichkeiten** sowie Angebote zum **Kennenlernen der deutschen Kultur** für Kinder (bis zum Schuleintritt) und ihre Familien. Darüber hinaus werden ein **internationales Mentor-Familien-Programm** sowie **Get together-Veranstaltungen** für die ganze Familie konzipiert und eingeführt. Ziel ist es, den Einstieg und das Ankommen in Würzburg zu erleichtern.

- D. Die **Integration internationaler Kinder** in das deutsche Bildungssystem ist ein elementarer Bestandteil für gelingende Vereinbarkeit. Die JMU unterstützt weiterhin die Einführung eines englischsprachigen Zweigs an einer neuen Grundschule nahe dem Campus Hubland Nord, um die internationale Attraktivität der Universität zu erhöhen. Für den erfolgreichen Schulbesuch wird aktuell ein **Gesamtkonzept hinsichtlich der Integration der Kinder international Forschender** in das deutsche Bildungssystem erarbeitet, das auch die Vermittlung einer **Hausaufgabenbegleitung** vorsieht.

9. Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch werden an der JMU nicht geduldet. Die JMU fördert eine Kultur des wertschätzenden und respektvollen Umgangs miteinander und mit Dritten, bietet Beratungsmöglichkeiten und professionalisiert ihren Umgang mit gemeldeten Fällen – unabhängig von ihrem Status und Geschlecht.

An der JMU gibt es für Betroffene sexualisierter Gewalt – physischer und psychischer Art – seit längerem mögliche Anlaufstellen. Dazu gehören der betriebsärztliche Dienst, die Konfliktberatung, das Servicezentrum Personal und die Beratungsstelle für Beschäftigte des Universitätsklinikums Würzburg. Seit 2024 bietet die **Kontaktstelle Sexuelle Belästigung** zudem die Möglichkeit zur (anonymen) Beratung bei sexueller Belästigung, unabhängig von Geschlechtszugehörigkeit, -identität und sexueller Orientierung. Analog dazu bietet die **Kontaktstelle Antidiskriminierung** (anonyme) Erstberatung und Unterstützung bei Fällen von Diskriminierung sowie bei antisemitischen Vorfällen. Grundsätze der Arbeit sind eine strikte Vertraulichkeit aller Beteiligten sowie die Fürsorgepflicht gegenüber allen an den gemeldeten Fällen direkt Betroffenen als auch von möglicherweise unbekannten Betroffenen.

Mit den folgenden Maßnahmen wird die JMU ihren Umgang mit Fällen von sexueller Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch weiter professionalisieren:

- A. Zur **Prävention** und zur Förderung der Bewusstseinsbildung in den Bereichen sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Machtmissbrauch sind Informationsmaterialien, Informationsveranstaltungen und weitere Sensibilisierungsformate für alle universitären Statusgruppen vorgesehen. Ein besonderer Fokus liegt auf Workshops für Führungskräfte und auch für Betreuende von Abschlussarbeiten, deren Handlungssicherheit im Vermeiden von grenzüberschreitendem Verhalten gestärkt werden sollen.

- B. **Verfahrensrichtlinien** für gemeldete Fälle von sexueller Belästigung bzw. Diskriminierung sind in intensiver Vorbereitung und sollen Anfang 2026 verabschiedet werden.
- C. Die Universitätsleitung hat universitäre **Ansprechpersonen** für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung und sexueller Gewalt und Ansprechpersonen für Antidiskriminierung bestellt. Nach den entsprechenden Satzungen sollen diese über psychologische, pädagogische und/oder juristische Vorerfahrung sowie praktische Erfahrung in der Beratung verfügen. Darüber hinaus erhalten sie wie auch die Mitarbeitenden der Kontaktstellen regelmäßig Gelegenheit zur **Weiterbildung**.
- D. In erforderlichen Einzelfällen können JMU-interne Ansprechpersonen auch **externe Expertise** in anonymisierter Form hinzuziehen.
- E. Darüber hinaus plant die JMU eine entsprechende (anonyme) Erstberatung und Unterstützung bei Fällen von **Machtmissbrauch** einzurichten. Diese Stelle wird eng mit den anderen Kontaktstellen zusammenarbeiten, um der Überschneidung der Themen untereinander und mit Themen der Gleichstellung von Frauen gerecht zu werden. Zudem können so Synergieeffekte durch den Erfahrungsaustausch bei den Beratungsmethoden erzielt sowie Personalengpässe in Urlaubs- und Krankheitszeiten ausgeglichen werden. Die Einrichtung der Kontaktstelle Machtmissbrauch flankiert ein im Jahr 2025 an der JMU eingerichtetes Zertifikatsprogramm „Machtmissbrauch erkennen und verhindern“, vgl. Anhang.
- F. In juristisch relevanten Fällen bzw. auf Wunsch der Betroffenen werden das **Justizariat** bzw. die **AGG-Beschwerdestelle** der Universität Würzburg eingeschaltet, welche sich zu den genannten Themen angemessen weiterbilden. Das Nähere regelt eine Verfahrensrichtlinie. Der regelmäßige Erfahrungsaustausch von Justizariat, AGG-Beschwerdestelle und den Kontaktstellen wird fortgeführt.

10. Vereinbarkeit Wissenschaft /Studium und Familie

Über die Gleichstellung von Frauen hinaus rückt das vorliegende Konzept auch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie Studium und Familie als zentrale, alle Geschlechter betreffende gesamtgesellschaftliche Aufgabe in den Fokus. Das Thema Familienfreundlichkeit, das auch für die erfolgreiche Karriere sowie Bindung an die JMU wichtig ist, soll künftig noch stärker in Informations- und Kommunikationsstrategien, auf Führungsebene, in der Verwaltung sowie in der Personalentwicklung einschließlich wissenschaftlicher Qualifizierungsangebote verankert werden.

Das Thema Familienfreundlichkeit ist an der JMU seit 2008 **dauerhaft verankert**: Als **zertifiziert familiengerechte Hochschule** wird sie regelmäßig extern überprüft; ihre Familienfreundlichkeit wurde zuletzt im Jahr 2024 im Rahmen des dreijährlichen Re-Audits bestätigt.

Allen Universitätsangehörigen bietet die JMU mit dem **Familienservice** umfassende Beratung, Betreuung und Vermittlung zu Themen rund um Familienverpflichtungen.¹⁶ Die JMU betont, dass die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie eine gemeinsame Aufgabe aller Geschlechter ist, und ermutigt alle, die Angebote zu nutzen und aktiv eine familienfreundliche Wissenschaftskultur mitzugestalten. Zusätzlich berät die/der Universitätsfrauenbeauftragte mit ihrem/seinem Team bei der **Planung von Studien- und Karriereverläufen während Schwangerschaften** und vermittelt zwischen Mitarbeitenden bzw. Studierenden und Verwaltung oder Lehrenden.

Das modellhafte „**Keep in Touch- und Wiedereinstiegsprogramm**“ (**WÜkit**) im Exzellenzcluster ct.qmat hat Elemente fest etabliert, die wissenschaftliches Personal in der Familienphase gezielt unterstützen: Beratungen, Betreuungskonzepte sowie themenorientierte und regelmäßige Informationsveranstaltungen, u.a. für leitende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Aufbauend darauf werden universitätsweit weitere Maßnahmen umgesetzt, um die Vereinbarkeit von Wissenschaft, Studium und Familie kontinuierlich zu stärken:

- A. Mit dem Kinder- und Familienzentrum am Campus Hubland Nord existiert eine **umfangreiche Betreuungsinfrastruktur**, welche, wie im vorangegan-

¹⁶ Mit Familienverpflichtung sind in diesem Dokument neben der Kinderbetreuung auch anderweitige Care-Aufgaben in der engeren Familie gemeint.

genen Gleichstellungskonzept geplant, im Jahr 2024 erweitert wurde. Gemeinsam mit dem Familienservice erarbeitet das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten die Einrichtung einer **flexiblen Kinderbetreuung für Randzeiten und Notfälle**. Diese kann auch eine erste und vorübergehende Betreuung von Kindern von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern sowie internationalen Postdoktorandinnen und Postdoktoranden beinhalten.

- B. Das Angebot an **Still- und Wickelmöglichkeiten** in für Universitätsangehörige zugänglichen Räumen ist auf den Seiten des Familienservice als [interaktive Karte](#) einsehbar. Diese befinden sich in erster Linie in All Gender Toiletten, damit alle Elternteile diese Einrichtungen problemlos nutzen können. Nach dem Vorbild des Multifunktionsraums am Wittelsbacher Platz und des Familienzimmers am Hubland Nord, die über eine Stillecke verfügen und Arbeitsplätze bieten, soll angestrebt werden, geeignete freie Räumlichkeiten Eltern und ihren Kindern flexibel zu öffnen. Bei der Neugestaltung und Planung der Campusgelände wird auf eine **familienfreundliche Infrastruktur** hingewirkt. **All Gender Toiletten** sollen an allen Campussen weiter ausgebaut werden.
- C. **Arbeitszeitgestaltung:** Regelmäßige und außerordentliche Besprechungen sowie Gremiensitzungen sind montags bis freitags zwischen 9.00 Uhr und 16.00 Uhr anzusetzen. Finden dennoch Besprechungen außerhalb dieser Zeiten statt, so sind Möglichkeiten digitaler Formate zu prüfen. Ist dies nicht möglich, können zusätzlich anfallende Betreuungskosten von der entsprechenden Dienststelle bzw. der vorsitzenden Person auf Antrag erstattet werden.
- D. **Mobile Arbeitsplatzgestaltung:** Die 2020 in vielen Bereichen der Universität pandemiebedingte Umstellung auf mobile Arbeit bzw. digitale Lehre in häuslicher Umgebung hat sich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium oftmals als gewinnbringend erwiesen. Daher wird sie in Abhängigkeit von den Erfordernissen des Dienstbetriebs ermöglicht. Mit einem zusätzlichen Angebot digitaler Lehr- und Arbeitsformate kann eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglicht werden und soll nach Ermessen eingesetzt werden.
- E. Studierende und Forschende mit Care-Aufgaben haben oft wenig Zeit für zeitraubende Alltagstätigkeiten. Das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten arbeitet mit dem Familienservice am Konzept **„Helping Hands“**,

das ähnlich dem Konzept der Babysittervermittlung des Familienservices Unterstützung bei Aufgaben wie Terminvereinbarungen und Botengängen vermittelt (abseits von Putzdiensten).

- F. Die Universität fördert aktiv die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarrieren und Mutterschaft durch verschiedene Maßnahmen für schwangere Wissenschaftlerinnen und Mütter. Dazu gehört neben einem **regelmäßig stattfindenden Informations- und Beratungsangebot** auch ein **Fonds** für Mutterschutzvertretungen, Reisekostenzuschüsse für Mitarbeiterinnen mit Kleinkindern und finanzielle Unterstützung für Hilfskräfte oder TA-Stunden für schwangere Doktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen. Zudem wird bis 2027 ein Angebot entwickelt werden, das Möglichkeiten aufzeigt, Labore sicher für schwangere Studierende und Wissenschaftlerinnen zu gestalten.
- G. Das geplante **Programm WueFamilyCare** möchte Postdoktorandinnen/Postdoktoranden und Juniorprofessorinnen/Juniorprofessoren mit Familienaufgaben Entlastung bei universitären Aufgaben durch die Finanzierung von Lehrvertretungen und Hilfskräften bieten. Zudem wird ein **Wiedereinstiegsstipendium** eingeführt, das Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben nach einer Familienpause entlastet. Die Stipendienmittel können individuell bspw. zur Entlastung von administrativen Aufgaben oder zur Einrichtung eines Eltern-Kind-Bereichs (Familienzimmer) am Lehrstuhl genutzt werden.
- H. Ergänzend wird vorgesehen, das wissenschaftsstützende Personal besonders für die Bedarfe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienverantwortung über neue Weiterbildungsformate zu sensibilisieren und zu schulen. Geplant ist bspw. ein **Workshop für Mitarbeitende von Verwaltungsabteilungen**, z.B. Personalservice, zu vereinbarkeitsfreundlicher Vertragsgestaltung und dem Umgang mit sich verändernden Familienmodellen und Elternzeitmöglichkeiten. Es sollen Weiterbildungen zu speziellen Lebens- oder Karrierephasen (beispielsweise Mutterschutzregelungen) angeboten werden. Für wissenschaftliche Führungskräfte ist im Rahmen des WÜkit-Programms eine Informationsveranstaltung entstanden, die regelmäßig online angeboten wird und deren Inhalte auch für den dauerhaften Zugriff online zur Verfügung gestellt werden.
- I. Der Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie ist für viele junge Forschende ein entscheidendes Argument für die Karriereorientierung. Damit die Universität Würzburg weiterhin an der Spitze Deutsch-

lands im Hinblick auf die Familienangebote bleibt, ist es wichtig, stets auf dem aktuellen Stand der Forschung und Situation in der (inter)nationalen Hochschullandschaft zu sein, weshalb auch die universitätsübergreifende Vernetzung eine wichtige Rolle spielt. Neben der Gründung einer Lokalgruppe des Netzwerks **„Mutterschaft und Wissenschaft“** im Sommer 2025 ist der Beitritt zu **„Familie in der Hochschule“** für 2026 angestrebt.

Anhang

Im Anhang findet sich eine Auswahl bereits bestehender Angebote, erprobter Maßnahmen sowie relevanter Vorgaben der JMU in den Bereichen Gleichstellung und Vereinbarkeit. Diese Übersicht dient der Veranschaulichung aktueller Strukturen und Initiativen, die zur Förderung von Chancengleichheit und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Studium und familiären Verpflichtungen beitragen.

Gleichstellung

- A. Auf Basis ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ihres Bildungsauftrags informiert die JMU ihre Studierenden über Möglichkeiten der **Altersvorsorge**. Die/der Universitätsfrauenbeauftragte stellt entsprechendes Informationsmaterial (aktuelle Studien und Umfragen) bereit, welches in Lehrveranstaltungen gezeigt werden kann bzw. auf den Webseiten der/des Universitätsfrauenbeauftragten verlinkt ist. Gleiches gilt u. a. für die Themen „**Kinderwunsch in der Wissenschaft**“, „**Gendergerechte Lehre**“ oder „**Unconscious Bias in Berufungsverfahren**“.
- B. Ein **Leitfaden für gendersensible Sprache** wurde 2024 veröffentlicht.
- C. Die **gendersensible Karriereberatung** ist ein wichtiger Bereich der Gendersensibilisierung und klärt Studierende und Wissenschaftlerinnen über stereotype Karriereentscheidungen, typische Fallen und kritische Phasen in weiblichen Karriereverläufen auf, um aktuelle Ungleichheiten hinsichtlich Verdiensts, Verteilung von Sorgearbeit, Voll- und Teilzeitarbeit auch im Hinblick auf die Altersvorsorge adressieren zu können.
- D. Auch in qualitativer Hinsicht wurde die Gleichstellung in den vergangenen Jahren entscheidend vorangebracht. So konnten zusätzliche innovative und auch extern weithin beachtete Maßnahmen zur wissenschaftlichen Personalentwicklung implementiert und durchgeführt werden. Die unter dem Dach der Gender Equality Academy versammelten Karriere- und Mentoringprogramme wurden etwa im Rahmen des Professorinnenprogramms III durch den Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) mit dem Prädikat „Gleichstellung: ausgezeichnet!“ gewürdigt und auch seitens der DFG im Rahmen von Begutachtungsverfahren positiv hervorgehoben. Diese Maßnahmen werden im Rahmen des vorliegenden Konzeptes ausgebaut.

- E. Eine wichtige Methode aller universitären Gleichstellungsbemühungen ist darüber hinaus, alle Geschlechter in die **gemeinschaftlichen Anstrengungen** aktiv mit einzubinden. Ein nachhaltiger Kultur- und Wertewandel lässt sich nur gemeinsam im Sinne einer übergreifenden Governance realisieren. So sind insbesondere nicht nur Frauen, sondern Personen aller Geschlechter eingeladen, positiven Beispielen an der Universität zu folgen, sich in Gleichstellungsinitiativen einzubringen und Chancengleichheit als **‘change agents’** aktiv vorzuleben.
- F. Das **Zertifikatsprogramm „Machtmissbrauch erkennen und verhindern“** an der JMU wendet sich an Studierende und weitere Personen wie z.B. Lehrkräfte oder Fachkräfte, die in ihrer beruflichen Praxis mit Machtverhältnissen und der Prävention von Machtmissbrauch konfrontiert sind. Es vermittelt praxisorientiertes Wissen über die Erkennung, den Umgang mit und die Prävention von Machtmissbrauch in unterschiedlichen Kontexten, insbesondere im kirchlichen, medizinischen und sozialen Bereich. Durch verschiedene Module werden die Teilnehmenden befähigt, strukturelle, psychologische und rechtliche Aspekte des Themas zu verstehen und Handlungskompetenzen zu entwickeln, um Missbrauch vorzubeugen und entsprechende Interventionen professionell umzusetzen.

Kinderbetreuung und Vereinbarkeit

- A. Das **Campus Kinderhaus**, in Trägerschaft des Kita Zweckverbands des Evang. Luth. Dekanats Würzburg, umfasst mittlerweile 159 Betreuungsplätze in vier Krippengruppen, drei Kindergartengruppen und zwei altersgemischten Gruppen. Das Betreuungsangebot richtet sich vorrangig an Kinder von Beschäftigten der Universität.
- B. Die **Campus StudiKids** sind eine stundenweise Kurzzeitbetreuung für Säuglinge und Kleinkinder (2-18 Monate) von studierenden Eltern und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in frühen Karrierephasen. Das Angebot des Familienservices der Universität ist für Studierende kostenfrei und möchte lange Unterbrechungszeiten des Studiums bzw. der wissenschaftlichen Qualifikationsphase verhindern. Eine Ausweitung der Öffnungszeiten ist ab Frühjahr 2026 geplant.
- C. Der Familienservice der Universität veranstaltet mit dem **Campus Camp** in allen Schulferien außer Weihnachten ein ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder (ab 6 Jahren) von Studierenden und Beschäftigten.

- D. **Babysitter- und Nachhilfevermittlungsservice:** Der Familienservice der Universität vermittelt auf Anfrage Nachhilfekräfte sowie Babysitterinnen und Babysitter und unterstützt bei der Organisation der Kinderbetreuung während Uni-Events.
- E. Eine **Beratung für Studierende in der Schwangerschaft** und/oder **mit Kind** findet einmal monatlich als Gruppen-Beratungstermin für schwangere Studentinnen und Partner bzw. Partnerinnen durch den Familienservice und das Büro der/des Universitätsfrauenbeauftragten statt. Daneben werden individuelle Beratungen – auch für Studierende mit Kind – angeboten.
- F. Mit Veranstaltungen vor Ort oder online, kreativen, kulturellen und sportlichen Treffen für Familien oder Kindern allein mit Betreuenden sowie Möglichkeiten zum Austausch bietet die JMU im Rahmen von **FamilieWÜ³** gemeinsam mit den anderen beiden Würzburger Hochschulen - der Hochschule für Musik und der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt – ein netzwerkstiftendes Programm für alle interessierte Hochschulfamilien.

Impressum

Herausgeber
Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Der Präsident: Prof. Dr. Paul Pauli
Sanderring 2, 97070 Würzburg

Februar 2026

Fotos
Faisal / Adobe Stock (Titelbild)
Jonas Blank (S. 2)

info@uni-wuerzburg.de
www.uni-wuerzburg.de

Redaktion
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Sanderring 2, 97070 Würzburg
presse@uni-wuerzburg.de