

Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre

(Stand: Vom Senat beschlossen am 16.02.2016)

Grundsätze und Maßnahmen 2015-2020

INHALTSVERZEICHNIS

A)	ÜBERGREIFENDE ZIELE	4
1	Nachwuchswissenschaftlerinnen	5
2	Professorinnen	5
3	Frauen in Gremien und Leitungspositionen	5
B)	ALLGEMEINE UND ÜBERGREIFENDE MASSNAHMEN	6
1	Rahmenbedingungen für Chancengleichheit schaffen und Werte wandeln	6
1.1	Kooperation zwischen Leitung und Frauenbeauftragten der Universität	6
1.2	Verankerung der Gleichstellung in den Gremien	6
1.3	Gleichstellungsmonitoring zur Qualitätssicherung	6
1.4	Gender-Forum	7
1.5	Würdigung von best-practice Gleichstellungsmaßnahmen	7
1.6	Information und Kommunikation	7
1.7	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	7
2	Personalentwicklung	9
2.1	Nachwuchswissenschaftlerinnen	9
2.1.1	Frühzeitige Informationsangebote zu Chancen einer Wissenschaftskarriere	9
2.1.2	Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten	9
2.1.3	Gesteigerte Transparenz bei Stellenbesetzungen	9
2.1.4	Qualifikationsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	9
2.1.5	Überbrückungsfonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen	10
2.1.6	Gezielte Förderung von Habilitandinnen/ High Potential Women	10
2.2	Professuren	10
2.2.1	Zielvereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren	10
2.2.2	Verankerung der Gleichstellung in Berufungsverfahren	11
2.2.3	Aktive Kandidatinnensuche	11
2.2.4	Hausberufungen	11
2.2.5	Vertretungsprofessuren	12
2.2.6	Bonusprogramm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen	12
C)	FINANZEN	12
ANHANG 1: GLIEDERUNG ZIELVEREINBARUNG FAKULTÄTEN		14
ANHANG 2: BETREUUNGSANGEBOTE IM KINDER- UND FAMILIENZENTRUM		14

A) Übergreifende Ziele

Die Julius-Maximilians-Universität sieht eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und -rekrutierung als eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe an. In Zusammenarbeit von Universitätsleitung, Fakultäten und Frauenbeauftragten wird die Universität große Anstrengungen unternehmen, um ein deutlich verbessertes und möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn zu erreichen. Entsprechend den Empfehlungen des Wissenschaftsrats hat sie individuell zu erreichende Frauenanteile für die verschiedenen Qualifikationsstufen sowie die verschiedenen Fächer(-Gruppen) festgelegt. Unter Wahrung des Grundsatzes der Bestenauslese verpflichtet sie sich in Bereichen mit einer strukturellen Unterrepräsentation von Frauen zu einer aktiven Berufungs- und Einstellungspolitik sowie zur gezielten Förderung des jeweils benachteiligten Geschlechts. Dieser Prozess wird kontinuierlich durch einen jährlichen Bericht zur Gleichstellung unter Auswertung der Datensätze im Sinne eines systematischen Gleichstellungscontrollings dokumentiert werden, der von der Universitätsfrauenbeauftragten erstellt wird.

Mit diesem Konzept möchte die Universität **Frauen insbesondere bessere Chancen geben**, neue Leitungsaufgaben und Herausforderungen anzugehen und sich dadurch neue Perspektiven zu erschließen. Hierzu sollen **Frauen stärker gefördert** und durch die Vermittlung von Hard- und Soft Skills dabei unterstützt werden, sich Herausforderungen in Leitungsfunktionen noch besser stellen zu können.

Damit Frauen ihre Aufgaben in Forschung und Lehre erfolgreich wahrnehmen können muss dieser Prozess durch einen **aktiven Wertewandel und eine Veränderung gesellschaftlicher und infrastruktureller Rahmenbedingungen** begleitet werden.

Diese **drei Säulen „Chancen geben“, „Fördern“ und „Werte wandeln“** sollen auf allen Ebenen der Universität zum Tragen kommen:

1. Ebene: **Nachwuchswissenschaftlerinnen**
2. Ebene: **Professuren**
3. Ebene: **Frauen in Gremien und Leitungspositionen**

Die selbstgesetzten Ziele der Universität für eine verbesserte Gleichstellung setzen eine weitere Intensivierung des Engagements insbesondere in den Bereichen Personalentwicklung/Berufungspraxis, Work-Life Balance, Willkommenskultur und Qualitätssicherung voraus. In diesem Zusammenhang hat auch die Vereinbarkeit von Studium, Lehre und Forschung mit Familie hohe Priorität.

Die projektierten Maßnahmen beziehen sich dabei auf eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen und eine transparente Anpassung universitärer Prozesse und Strukturen an das Ziel der Chancengleichheit in Forschung und Lehre vor dem Hintergrund der Situation in den jeweiligen Fakultäten.

1 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ziel der Gleichstellungsmaßnahmen in diesem Bereich ist es, die Frauenanteile im akademischen Mittelbau signifikant zu erhöhen und eine Karriereentwicklung von Frauen zu befördern, die zur Berufungsfähigkeit in wissenschaftlichen Leitungsfunktionen führt.

1.1 Nicht-promovierten Wissenschaftlerinnen sollen frühzeitig die Chancen und Herausforderungen für Frauen in Wissenschaftskarrieren, etwa zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie, bewusst gemacht werden. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen auf diesem Wege auch dazu animiert werden, eigene Netzwerke zu etablieren und sich in bestehende Netzwerke zu Gleichstellungs- und Karrierefragen zu integrieren.

1.2 Innerhalb des wissenschaftlichen Personals ist die Erhöhung des Frauenanteils unter den habilitierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ein besonderes Anliegen der Universität Würzburg. Zusätzlich zu der oben angeführten frühzeitigen Unterstützung für eine wissenschaftliche Karriere in der Zeit vor der Promotion sollen die Fakultäten in das gemeinsame Anliegen, den Frauenanteil unter den Habilitierten zu erhöhen, aktiv einbezogen werden, indem sie eigene Frauenförderpläne mit fakultätsspezifischen Schwerpunkten entwickeln und konsequent verfolgen.

2 Professorinnen

Das Präsidium der Universität hat beschlossen, die Instrumente der Frauenförderung zu optimieren, um die Frauenanteile bei den Professuren kurz- bis mittelfristig weiter zu erhöhen. Die Universität ist darüber hinaus überzeugt, dass eine nachhaltige Frauenförderung nicht bei der Berufung zu einer Professorin endet. Es gilt vielmehr, exzellente Wissenschaftlerinnen durch gezielte Förderung, die Bereitstellung guter Rahmenbedingungen und die Betrauung mit Leitungspositionen langfristig für die Universität Würzburg zu gewinnen und damit auch auf der Ebene der Führungskräfte und der wichtigsten Entscheidungsgremien einen hohen Frauenanteil zu erreichen.

3 Frauen in Gremien und Leitungspositionen

Die Partizipation von Frauen in Gremien und Leitungspositionen der Universität Würzburg ist für die Umsetzung von Chancengleichheit von großer Bedeutung. Entsprechend dem im Gesetz formulierten Gleichstellungsauftrag haben alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken. Dementsprechend geht die Universität von einem Frauenanteil in allen Gremien, Kommissionen, Ausschüssen entsprechend dem Anteil an Frauen in den jeweiligen Gruppen aus und strebt eine paritätische Besetzung an. Bei Hochschulwahlen soll daher bei der Wahllistenerstellung auf eine entsprechende Berücksichtigung von Frauen geachtet werden. Die Umsetzung der Gleichstellung wird vom BMBF, der DFG und der EU als wichtiger Kernindikator des Grades der Umsetzung von Chancengleichheit zwischen Mann und Frau herangezogen. Die Univer-

sitätsleitung wird dieses Ziel gemeinsam mit den Fakultäten durch die gezielte Ansprache und Motivation geeigneter Kandidatinnen unterstützen.

B) Allgemeine und übergreifende Maßnahmen

1 Rahmenbedingungen für Chancengleichheit schaffen und Werte wandeln

Gleichstellung ist an der Universität Würzburg eine Leitungsaufgabe. Zuständig für universitätsweite Entscheidungen ist die Universitätsleitung und mit ihr in der Erweiterten Universitätsleitung die Dekane und Dekaninnen der zehn Fakultäten sowie die Universitätsfrauenbeauftragte und die VertreterInnen der MitarbeiterInnen und Studierenden. In den Fakultäten tragen die Dekaninnen und Dekane in Zusammenarbeit mit dem Fakultätsrat und den Fakultätsfrauenbeauftragten die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele.

1.1 Kooperation zwischen Leitung und Frauenbeauftragten der Universität

Die Zusammenarbeit zwischen Universitätsleitung und Universitätsfrauenbeauftragter wird über den schon bisher im Rahmen der Sitzungen der Erweiterten Universitätsleitung erfolgenden Austausch hinaus intensiviert. Hierzu finden regelmäßige Treffen zwischen der im Präsidium für die Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin bzw. dem zuständigen Vizepräsidenten mit der Universitätsfrauenbeauftragten statt und trifft sich die Universitätsleitung einmal im Semester mit der Universitätsfrauenbeauftragten.

Einmal pro Jahr nimmt der Präsident/die Präsidentin als Gast an der Frauenkonferenz teil, um im direkten Gespräch mit den Fakultätsfrauenbeauftragten aktuelle Gleichstellungsfragen zu erörtern.

1.2 Verankerung der Gleichstellung in den Gremien

An der Universität Würzburg ist die Universitätsfrauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in allen Gremien mit Ausnahme des Universitätsrats, in dem laut Bayerischem Hochschulgesetz die beratende Mitgliedschaft gilt. Fakultätsfrauenbeauftragte haben Sitz und Stimme in allen fakultätsinternen Gremien und Ausschüssen. Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragte arbeiten in der Frauenkonferenz der Universität eng zusammen.

Entsprechend den Regelungen des Bayerischen Hochschulgesetzes werden die Universitäts- und die Fakultätsfrauenbeauftragten unter Berücksichtigung des Umfangs ihrer Aufgaben zur Umsetzung der Gleichstellung auf Antrag von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet.

1.3 Gleichstellungsmonitoring zur Qualitätssicherung

Die Universitätsleitung erstellt jährlich in Absprache mit der Universitätsfrauenbeauftragten geschlechterdifferenzierte Datensätze im Sinne eines systematischen Gleichstellungscontrollings. Diese dienen der regelmäßigen Qualitätskontrolle und Evaluation der Effektivität der bisherigen Maßnahmen. Die

Universitätsleitung stellt den Statusbericht zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags einmal im Jahr der Erweiterten Universitätsleitung und dem Universitätsrat vor.

Die Universität führt unter allen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen regelmäßig Befragungen durch, die die wahrgenommene Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit im Beschäftigungsverhältnis erfassen. In einem ersten Schritte ist dazu von der Gleichstellungskommission ein Fragebogen zu entwickeln, der dann Grundlage für die im zweiten Schritt durchzuführende(n) Befragung(en) sein soll. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse sollen dazu dienen, frühzeitig neue Maßnahmen zu entwickeln oder die bereits bestehenden zu modifizieren. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen in den Bericht zur Gleichstellung ein.

1.4 Gender-Forum

Um zum Themenbereich „Gender-Forschung“ arbeitenden WissenschaftlerInnen der Universität Würzburg eine Austausch- und Vernetzungsplattform zu bieten, richtet die Universität ein Gender-Forum ein.

1.5 Würdigung von best-practice Gleichstellungsmaßnahmen

Die Universitätsleitung zeichnet bei besonderen Anlässen Professorinnen oder Professoren sowie universitäre Einrichtungen aus, die sich in besonderem Maße um die Förderung der Gleichstellung verdient gemacht haben.

1.6 Information und Kommunikation

Die Universität Würzburg verpflichtet sich, weit möglichst eine geschlechtergerechte Sprache in grundlegenden Dokumenten (Ordnungen, Satzungen, Dienstvereinbarungen), in ihrem öffentlichen Auftritt, ihrem Marketing sowie der internen Kommunikation zu nutzen. Bildmaterialien sollen die Vielfalt an der Universität verdeutlichen, um auch hier Stereotypisierungen und Vorurteile abzubauen.

1.7 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Befristungen von Beschäftigungsverträgen sind so auszugestalten, dass wissenschaftliche Karriere und familiäre Inanspruchnahme für Männer und Frauen vereinbar sind. Die Verlängerung der Höchstbefristungsdauer um zwei Jahre je Kind und die damit verbundene Verlängerungsmöglichkeit von Beschäftigungsverhältnissen wird in Abstimmung mit dem/der Vorgesetzten großzügig angewandt.

Die Universität richtet einen zentralen Fonds zur Finanzierung von Mutterschutzvertretungen für Wissenschaftlerinnen ein.

Die Universität bietet Reisekostenzuschüsse für die Zusatzkosten bei Tagungs- und Kongressreisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein Kleinkind bis 3 Jahre auf die Reise mitnehmen müssen.

Die Universität richtet einen zentralen Fonds zur Finanzierung einer Hilfskraft bzw. von TA-Stunden zur Unterstützung von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen ein, die während einer Schwangerschaft keine Labortätigkeiten ausüben dürfen.

Regelmäßige und außerordentliche Besprechungen und Gremiensitzungen sollten am Vormittag oder alternativ bis 16.00 Uhr durchgeführt werden.

Der Familienservice an der Universität Würzburg bietet ein umfangreiches Beratungs- und Vermittlungsangebot rund um das Thema Kinderbetreuung. Insbesondere für alle neu an der Universität beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hält der Familienservice einen umfangreichen Behörden-, Krippen- und Kindergartenwegweiser mit Adressen und Informationen vor. Zudem bietet er Hilfe und Vermittlung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung oder Schulen an. Weitere Beratungsthemen betreffen Fragen zu "Studieren mit Kind" und zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher (Weiter-)Qualifikation/Tätigkeit und Familie. Zudem bietet der Familienservice eine Vermittlung von Babysittern und Kinderbetreuung aller Art sowie die Organisation von Kinderbetreuung während Tagungen, Kongressen und anderen Veranstaltungen.

Die Universität Würzburg ist seit 2008 als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Ein wichtiges Ziel der Universität ist dabei der Ausbau einer familienfreundlichen Infrastruktur, insbesondere durch die Bereitstellung von betriebsnahen Betreuungsplätzen. Mit der Einrichtung eines Kinder- und Familienzentrums als zentrale Beratungs- und Betreuungseinrichtung hat sich die Universität ein sehr ehrgeiziges und einzigartiges Projekt vorgenommen. Ziel ist, alle Angebote der Universität zur Kinderbetreuung sowie die Beratungs- und Servicestellen - das Zentrale Frauenbüro und die Familienservicestelle - unter einem Dach zusammenzuführen, um für die Beschäftigten ein optimales Beratungs- und Betreuungsangebot zu schaffen. Die Gesamtkonzeption des künftigen Betreuungsangebotes orientiert sich am Bedarf für die unterschiedlichen Betreuungsangeboten, insbesondere soll die Nachfrage berücksichtigt werden

- nach flexiblen Betreuungsangeboten für Säuglinge und Kleinkinder bereits ab 3. Lebensmonat, um besonders den Studierenden und den Nachwuchswissenschaftlerinnen lange Unterbrechungszeiten ihres Studiums bzw. der wissenschaftlichen Qualifikationsphase zu ersparen;
- nach möglichst ganzzährigen Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen;
- nach einer zeitnahen Aufnahme von Kindern neuberufener Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, um hier in Kooperation mit dem Welcome Center ein adäquates Willkommenspaket anbieten zu können;
- nach einer Aufnahme von Kindern von Gastwissenschaftlern und Gastwissenschaftlerinnen, um das Ziel der Universität zur Internationalisierung zu unterstützen.

Die derzeit bestehenden Betreuungsangebote sind im Anhang 2 niedergelegt.

Universität und Fakultäten kooperieren eng beim Aufbau eines Angebotes für Dual Career Couples. Das Angebot ist beschränkt auf Wissenschaftlerpaare sowie neu zu berufende Professorinnen und Professoren mit Partnern. Die Universität bemüht sich intensiv, Partnerinnen und Partnern neuberufener Professoren und Professorinnen eine adäquate Position in der Region aufzuzeigen. Über das Welcome Center der Universität Würzburg besteht ein Netzwerk mit der regionalen Wirtschaft zur Unterstützung der Vermittlung von Partnern/ Partnerinnen an außeruniversitäre Arbeitgeber.

2 Personalentwicklung

2.1 Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität Würzburg strebt eine Steigerung der Frauenanteile im wissenschaftlichen Mittelbau – insbesondere in Führungspositionen an. Die folgenden Maßnahmen sollen es Frauen ermöglichen, erfolgreich ihre Habilitation abzuschließen, Sprecher- oder Gruppenleiterpositionen einzunehmen und sich in Forschungsnetzwerke zu integrieren.

2.1.1 Frühzeitige Informationsangebote zu Chancen einer Wissenschaftskarriere

Die Universität möchte das Informationsangebot für junge Nachwuchswissenschaftlerinnen vor der Promotion gezielt erweitern, um mehr geeignete Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Unterstützt werden diese Informationsveranstaltungen durch exemplarische Vorträge von erfolgreichen Professorinnen, die neben ihrem Bericht auch für Diskussionen mit Nachwuchswissenschaftlerinnen gewonnen werden sollen.

2.1.2 Erhöhung der Frauenanteile durch fakultätsspezifische Zielquoten

Im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarungen (siehe Mustergliederung in Anhang 1) legen die Universitätsleitung und die Fakultäten Zielquoten zum Frauenanteil im wissenschaftlichen Mittelbau fest. Die Zielquoten sollen sich nach folgenden Parametern richten:

- a) Die Zielquote der immatrikulierten Studienanfängerinnen im Studienjahr mit der angestrebten Abschlussprüfung Promotion richtet sich nach den Daten des Statistischen Bundesamtes zum Frauenanteil an bestandenen Prüfungen im vorangegangenen Prüfungsjahr in der Prüfungsgruppe universitärer Abschluss (ohne Lehramt) im zugeordneten Studienbereich.
- b) Die Zielquoten der promovierten Mitarbeiterinnen und des Frauenanteils an unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in einem Lehr- und Forschungsbereich jeweils zum 1. Dezember richten sich nach den Daten des Statistischen Bundesamtes zum Frauenanteil an bestandenen Prüfungen des vorangegangenen Prüfungsjahres in der Prüfungsgruppe Promotion im zugeordneten Studienbereich.

Die Erfüllung der Zielquoten ist jährlich mit dem Statusbericht zu erheben und dort festzuhalten.

2.1.3 Gesteigerte Transparenz bei Stellenbesetzungen

Unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau sind grundsätzlich öffentlich auszuschreiben. Es wird ein transparentes Auswahlverfahren unter Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten durchgeführt. In begründeten Fällen kann nach Rücksprache mit der Dekanin oder dem Dekan und Fakultätsfrauenbeauftragter auf die Ausschreibung verzichtet werden.

2.1.4 Qualifikationsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität bietet ein Qualifikationsprogramm an, das Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt in ihrer Karriereentwicklung fördert und auf eine Leitungsposition in der Wissenschaft vorbereitet. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm ‚SCIENTIA‘ verknüpft verschiedene Module und zielgruppen-

spezifische Angebote zur intensiven Förderung der Karriereentwicklung von Doktorandinnen, Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen an der Universität Würzburg. Das Programm setzt sich aus vier Modulen zusammen:

- einem Stipendienprogramm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen,
- einem fakultätsübergreifenden Mentoring-Programm sowie
- einem Orientierungs- und qualifizierenden Trainings-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sowie
- einem intensiven Coaching-Programm für Nachwuchsgruppenleiterinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen.

2.1.5 Überbrückungsfonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen

Die Universitätsfrauenbeauftragte richtet einen Überbrückungsfonds ein, der entweder eine Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen von Postdoktorandinnen, Habilitandinnen und frisch habilitierten Wissenschaftlerinnen bis zur Anschlussfinanzierung aus Drittmitteln oder regulären Haushaltsmitteln ermöglicht, sofern eine Befristungsmöglichkeit besteht, oder eine Stipendienvergabe. Diese erfolgt in einem wettbewerblichen Verfahren.

2.1.6 Gezielte Förderung von Habilitandinnen/ High Potential Women

Fakultäten mit einem besonders niedrigen Frauenanteil bei Habilitationen sollen Maßnahmen entwickeln, um Promovendinnen dazu anzuregen, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

Hierzu gehören z.B. die Gewährung von Stipendien zur Vorbereitung des Habilitationsvorhabens und die Teilnahme am Mentoring-Programm.

Zudem stellen die Fakultäten die notwendigen Ressourcen bereit, um für insgesamt 10 Habilitandinnen pro Jahr ein Forschungsfreisemester zu ermöglichen. Alternativ zur Ressourcenbereitstellung kann eine Reduzierung des Lehrdeputats im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten erfolgen.

Zur gezielten Karriereförderung von High Potential Women gewähren die Fakultäten Reise- und Vortragsstipendien, um Konferenzteilnahmen und eine internationale Vernetzung mit der Fachcommunity zu ermöglichen.

2.2 Professuren

Eine wichtige Messgröße zur Bewertung des Umsetzungserfolges von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen ist der Frauenanteil der Professuren. Zur Steigerung dieses Anteils werden verschiedene Maßnahmen neu eingeführt bzw. weitergeführt:

2.2.1 Zielvereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils an Professuren

Die Universität strebt an, den Frauenanteil auf Professuren bis 2020 von jetzt 15,2% auf 20% zu erhöhen. Die individuellen Zielzahlen zum Frauenanteil auf Professuren orientieren sich am bundesweiten Anteil von Frauen bei den Habilitationen in der entsprechenden Fächergruppe/ in dem entsprechenden Fach.

Universitätsleitung und Fakultäten schließen auf dieser Grundlage Zielvereinbarungen zur Personalentwicklung ab. Unter Berücksichtigung der im Zeitraum der Zielvereinbarung voraussichtlich besetzbaren Professuren werden dabei individuelle Steigerungsraten für die Erhöhung des Frauenanteils abgeleitet. Gleichzeitig sollen die Zielvereinbarungen Ansätze beschreiben, mit denen besonders leistungsfähige Frauen für die zu besetzenden Positionen und Fachgebiete gewonnen werden sollen. Auf diese Weise sollen die Fakultäten bereits bei der Formulierung der Zielvereinbarung eine Vorstellung von der Anzahl berufungsfähiger Frauen entwickeln und darauf basierend realistische Ziele für den Frauenanteil der anstehenden Neuberufungen ermitteln.

2.2.2 Verankerung der Gleichstellung in Berufungsverfahren

Die Fakultäten stellen jährlich die in den nächsten 2 Jahren wiederzubesetzenden Professuren zusammen und benennen mögliche berufungsfähige Wissenschaftlerinnen in den jeweiligen Fachbereichen. Kontaktaufnahmen zu möglichen Kandidatinnen für diese Professuren werden mit Hilfe eines von der Gleichstellungskommission zu entwerfenden Formblatts dokumentiert.

Gemäß dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft wird bei der Berufung auf Professuren ein besonderes Augenmerk auf die Gewinnung qualifizierter Bewerberinnen gelegt.

Bei der Übersendung des (Wieder-)Besetzungsantrags an die Universitätsleitung sind im Rahmen der Ausführungen zur Bewerberlage jeweils mehrere Wissenschaftlerinnen zu benennen, die für das ausgeschriebene Profil als berufungsfähig angesehen werden.

Bei Berufungen von Kandidatinnen und Kandidaten mit Kindern werden bei der Leistungsbewertung Zeiten der Kinderbetreuung, insbesondere Mutterschutz- und Elternzeiten, berücksichtigt.

Der Berufungsleitfaden der Universität Würzburg ist dabei stets zu beachten.

2.2.3 Aktive Kandidatinnensuche

Die Fakultäten nutzen im Vorfeld von Berufungsverfahren Symposien, Kolloquien oder Gastvortragsveranstaltungen, um vielversprechende Wissenschaftlerinnen zu identifizieren, aktiv anzusprechen und um eine Bewerbung zu bitten. Hierfür notwendige Mittel werden gemeinsam von den Fakultäten und der Universität Würzburg bereitgestellt. Die entsprechenden Maßnahmen werden im Freigabeantrag der Professur dokumentiert.

2.2.4 Hausberufungen

Die Universitätsleitung beabsichtigt, auch das Instrument der Hausberufungen aktiv zu nutzen, um den Frauenanteil an der Professorenschaft zu erhöhen. Hierbei vertritt sie weiterhin die Politik, dass Hausberufungen die Ausnahme an der Universität Würzburg darstellen sollen. Die im Freistaat Bayern zulässige Quote der Hausberufungen (bis zu 15% der Berufungen) wird an der Universität Würzburg grundsätzlich eingehalten. Insbesondere in den kommenden Jahren soll diese Möglichkeit verstärkt für Frauen eingesetzt werden, um exzellente Wissenschaftlerinnen, die sich in regulären Berufungsverfahren behaupten konnten, an der Universität Würzburg zu halten.

2.2.5 Vertretungsprofessuren

Die Universität und die Fakultäten setzen sich das Ziel, Vertretungsprofessuren nach Möglichkeit mit geeigneten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

2.2.6 Bonusprogramm für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Universität fördert die Berufung von Frauen. Fakultäten, die unter Wahrung des Grundsatzes der Bestenauslese Frauen auf Juniorprofessuren neu berufen haben, können nach Ernennung Bonuszahlungen von bis zu 60.000 € pro Jahr sowohl für die erste Phase der Juniorprofessur als auch bei einer Verlängerung der Juniorprofessur bei Bewährung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren beantragen. Die Verwendung der Bonuszahlungen im Sinne des Bonusprogramms ist im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Universitätsleitung abzustimmen. Für das Bonusprogramm sollten die Juniorprofessuren, wenn möglich, mit einer Tenure-Track-Option versehen ausgeschrieben gewesen sein. Pro Fakultät können eine bzw. für die medizinische, die philosophische und die humanwissenschaftliche Fakultät je zwei Juniorprofessuren auf der Basis entsprechender Anträge an die Universitätsleitung gefördert werden.

Für Emmy Noether-Nachwuchsgruppenleiterinnen oder andere in kompetitiven Förderprogrammen erfolgreiche Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen bei erfolgreicher Zwischenevaluation belastbare Karriereperspektiven angeboten werden.

C) Finanzen

Die Universität versteht Chancengleichheit und Gleichstellung als Qualitätskriterien in Entscheidungsprozessen. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellungspolitik ein maßgebliches Kriterium.

Finanzvolumen - Ausstattung der Programme und Fonds:

[1.7.1 Familiengerechte Maßnahmen](#)

Fonds für Mutterschutzvertretungen und Überbrückung von Beschäftigungsverboten:

Hierfür werden 80.000 € pro Jahr über den beschlossenen Vorwegabzug für zentrale Maßnahmen des Gleichstellungskonzepts bereitgestellt.

Fonds für Reisekostenzuschüsse:

Die Aufwendungen hierfür werden zentral bereitgestellt.

[2.1.4 Qualifikationsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen](#)

SCIENTIA - Karriereentwicklungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen:

Sach- und Programmkosten in Höhe von 50.000 € (TrainerInnen, Coaches etc.; Büro, Druckkosten, Reisekosten etc.) werden aus Mitteln der Universitätsfrauenbeauftragten finanziert; die Koordinatorin des Programms wird zentral finanziert.

[2.1.5 Überbrückungsfonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigungsverhältnissen](#)

Die Universitätsfrauenbeauftragte stellt in Form von Stipendien die aufzubringenden Mittel bereit.

[2.1.6 Gezielte Förderung von Habilitandinnen / High Potential Women](#)

10 Freistellungen für Habilitandinnen:

Ressourcenbereitstellung durch die Fakultäten.

[2.2.3 Aktive Kandidatinnensuche](#)

Fonds für Vortragsveranstaltungen zur Kandidatinnensuche:

Die Universität bezuschusst die notwendigen Aufwendungen mit 50 % der anfallenden Kosten.

[2.2.6 Bonusprogramm für Juniorprofessorinnen](#)

Für jede Fakultät sind grundsätzlich bis zu 180.000 € bzw. 360.000 € (für jeweils drei Jahre) in diesem Bonusprogramm vorgesehen, die zentral bereitgestellt werden.

Anhang 1: Gliederung Zielvereinbarung Fakultäten

1. Zielvereinbarung der Fakultät für ... mit der Universität zur Gleichstellung 2015 -2020
 - a. Ist-Stand 2015 - Kennzahlen
 - b. Ziele 2020 - Zielquoten
 - c. Maßnahmen zur Erreichung der Ziele
2. Betreuungsangebote
3. SCIENTIA-Programm zur Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen – Konzeption
4. Ausschreibungen für den Fonds für Mutterschutzvertretungen, Reisekostenzuschüsse und Überbrückungsfinanzierungen

Anhang 2: Betreuungsangebote im Kinder- und Familienzentrum

Krippen- und Kindergartenplätze: Im November 2013 wurde der erste Bauabschnitt eröffnet und in Betrieb genommen. Dort sind drei Krippengruppen mit insgesamt 36 Plätzen für 1-3 jährige Kinder und eine Kindergartengruppe mit 25 Plätzen für 3-6 Jährige untergebracht. Im zweiten Bauabschnitt werden weitere drei Kinderbetreuungsgruppen mit insgesamt 18 Krippen- und 37 Kindergartenplätzen eingerichtet. Zudem werden die Beratungs- und Servicestellen in den Verwaltungstrakt des Zentrums verlagert. Die Fertigstellung des Kinder- und Familienzentrums ist für Oktober 2016 geplant.

Zwergenstube zur Kurzzeitbetreuung: Das Kinderspielzimmer „Zwergenstube“ bietet eine stundenweise Kurzzeitbetreuung unter fachlicher Leitung für Säuglinge und Kleinkinder vor allem unter einem Jahr. Zudem hält die Zwergenstube Notfallplätze bis zum Freiwerden des nächsten Regelplatzes für neu zugezogene Beschäftigte der Universität vor.

Ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten: Der Elternverein *Unizwerge Würzburg e.V.* organisiert in Kooperation mit dem Familienservice der Universität in allen Schulferien außer Weihnachten ein ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten.