



Julius-Maximilians-

**UNIVERSITÄT  
WÜRZBURG**

**Konzept der  
Julius-Maximilians-Universität Würzburg  
zur Gleichstellung der Geschlechter in Studium,  
Lehre, Forschung und  
akademischer Selbstverwaltung**

**2021-2025**

**„Wir wollen die Chancengleichheit energisch und zügig umsetzen. Das Kreativitätspotenzial von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Verwaltung soll sich ungehindert entfalten. Wir haben daher auf allen Karrierestufen Fördermaßnahmen eingeführt, die systematisch ausgebaut werden.“**

**(Leitbild der Universität: Chancengleichheit)**



Foto: Christoph Weiss

Die Förderung umfassender Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen als strategische Leitungs- und Querschnittsaufgabe ist ein zentrales und übergeordnetes Ziel der Julius-Maximilians-Universität. Mit dem neuen Gleichstellungskonzept führt die Universität ihre Anstrengungen für mehr Gleichstellung fort.

In den vergangenen Jahren konnten an der Universität bereits viele Fortschritte bei der Gleichstellung erzielt werden. Durch gezielte Maßnahmen wie Mentoring- und Förderprogramme, Beratungsangebote oder die Einführung einer gendersensiblen Berufungs- und Einstellungspolitik wurden wichtige Schritte umgesetzt. Diese positiven Entwicklungen sollen weiter ausgebaut, aber auch um zusätzliche Aspekte und Maßnahmen ergänzt werden. So bilden erstmals durchgängig Gleichstellungsmaßnahmen im Studium und zielgruppenspezifische Angebote zum Abbau von Unconscious Bias neue Schwerpunkte. Mit den Aspekten der Diversität und Antidiskriminierung verbinden sich künftig zu verstärkende Handlungsfelder.

Basierend auf den Erfahrungen, die mit dem vorangegangenen Gleichstellungskonzept (2016-2020) gesammelt wurden, ist das vorliegende Konzept Ergebnis einer ausführlichen internen Reflexion und intensiven Auseinandersetzung mit möglichen Handlungsfeldern für die Bemühungen der Universität zur Geschlechtergleichstellung in Studium, Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung in den kommenden Jahren.

Viele Maßnahmen, wie der Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten an der Universität, eine vielfältige Personalentwicklung oder die Stärkung gendersensibler Kompetenzen, richten sich ausdrücklich an alle Mitglieder der Universität. Dies unterstreicht die Bedeutung der Gleichstellungsbemühungen als gesamtuniversitäre und gemeinschaftliche Aufgabe, um einen nachhaltigen Kulturwandel voranzubringen und Chancengleichheit auf allen Ebenen der Universität zu leben.

Das vorliegende Konzept zur Gleichstellung an der Julius-Maximilians-Universität bildet den aktuellen Stand sowie die geplanten Maßnahmen und Ziele in diesem Bereich ab und gilt bis 2025. Gemeinsam mit vielfältigen anderen Maßnahmen soll es die Grundlage für einen lebendigen und zukunftsorientierten Prozess bilden, in dem das Potenzial aller Mitglieder der Universität in bestmöglicher Weise gefördert und entfaltet werden kann. Ich möchte ausdrücklich dazu ermutigen, sich aktiv in diesen Prozess einzubringen, und bedanke mich für dieses wichtige Engagement.

*Anja Schlömerkemper*

Prof. Dr. Anja Schlömerkemper,  
Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1.</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>6</b>
1.1	Leitbild	
1.2	Strukturelle Verankerung der Geschlechtergleichstellung	
1.3	Situationsanalyse und übergeordnete Strategien	
1.4	Auszeichnungen	
<b>2.</b>	<b>MAßNAHMEN FÜR ALLE MITGLIEDER DER UNIVERSITÄT .....</b>	<b>12</b>
2.1	Vielfalt und Gendersensibilisierung	
2.2	Antidiskriminierung	
2.3	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	
2.4	Personalauswahl und -entwicklung	
2.5	Netzwerke	
2.6	Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie	
2.7	Die Universität als attraktive Arbeitgeberin	
2.8	Genderfragen in der Forschung	
2.9	Monitoring zur Qualitätssicherung	
2.10	Best Practice-Beispiele: Gelebte Gleichstellung in der Universität	
<b>3.</b>	<b>MAßNAHMEN FÜR EINZELNE GRUPPEN BZW. BEREICHE .....</b>	<b>23</b>
3.1	Studierende	
3.2	Akademischer Mittelbau	
3.3	Professuren	
3.4	Akademische Selbstverwaltung	
<b>4.</b>	<b>ANHANG .....</b>	<b>37</b>
4.1	Angebote im Bereich Kinderbetreuung und Vereinbarkeit (Stand 2021)	

## 1. Einleitung

### 1.1. Leitbild

Das **wissenschaftliche Potenzial** von allen Menschen, unabhängig von deren Geschlecht, in allen Bereichen der Universität zu nutzen bzw. nutzbar zu machen und damit die Qualität unserer Forschung und Lehre weiter zu steigern, ist Ziel der Julius-Maximilians-Universität (JMU). Wir wollen, dass alle Mitglieder der Universität ihr Kreativitätspotenzial, ihre fachliche Kompetenz und ihre **Persönlichkeit** bestmöglich entfalten bzw. entwickeln können.

Mit diesem Konzept fördern wir die Geschlechtergleichstellung in **Studium, Lehre, Forschung und akademischer Selbstverwaltung**. Gleichstellung ist eine Aufgabe, die alle Phasen des Studiums und der wissenschaftlichen Karriere an der Universität Würzburg betrifft. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben und Zielen wollen wir individuelle und strukturell bedingte Benachteiligungen mindern und langfristig beseitigen. Zudem wollen wir den Kulturwandel hin zu **mehr Geschlechtergerechtigkeit** und die Schaffung **chancengleicher Lern- und Arbeitsbedingungen** für alle Mitglieder unserer Universität vorantreiben.

Wir verstehen die Umsetzung von Geschlechtergleichstellung als **Leistungs- und Querschnittsaufgabe** wie auch als **produktiven Prozess**, der gemeinschaftlich von allen Mitgliedern der Universität – angefangen von den Studierenden, über das wissenschaftsstützende Personal bis hin zu den Führungsebenen – aktiv mitgestaltet und getragen wird.

In diesem Konzept entwickeln wir unsere Ziele und Maßnahmen für die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern weiter. Unsere Ziele und Maßnahmen basieren auf den **Erfahrungen**, die wir mit dem vorangegangenen Gleichstellungskonzept (2016-2020) gesammelt haben, sowie auf einer ausführlichen **internen Reflexion** und der **intensiven Auseinandersetzung mit möglichen Handlungsfeldern** für die Gleichstellungsbemühungen der Universität in den kommenden Jahren. Dabei orientieren wir uns zudem an den **Leitbildern bzw. Vorschlägen anderer Institutionen** – vor allem der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Hochschulrektorenkonferenz, der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbefragten an Hochschulen (bukof), der EU-Kommission und der Coimbra-Gruppe.

Erstmals werden in diesem Konzept Grundsätze der **Vielfältigkeit** („Diversity“) mit Fokus auf Geschlechtergerechtigkeit konkretisiert. Wir weiten – wo immer möglich und sinnvoll – die Förderung explizit auf Menschen aus, die sich nicht in einem binären Geschlechtermodell wiederfinden oder sich in einer Transition befinden. Wei-

tere Kategorien von Vielfalt werden in einem eigenen Konzept adressiert werden.

### 1.2 Strukturelle Verankerung der Geschlechtergleichstellung

In Übereinstimmung mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG ist die Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen der JMU als **strategische Leitungsaufgabe** verankert.

Innerhalb der **Universitätsleitung** liegt die Verantwortung für die Geschlechtergleichstellung für das wissenschaftliche und wissenschaftsstützende Personal sowie die Studierenden bei dem Präsidenten und dem Kanzler als den Dienstvorgesetzten des wissenschaftlichen bzw. wissenschaftsstützenden Personals und im Geschäftsbereich der **Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit**. Diese steht im regelmäßigen Austausch mit der Universitätsfrauenbeauftragten, die für die Geschlechtergleichstellung des wissenschaftlichen Personals zuständig ist, wie auch mit der Gleichstellungsbeauftragten, die für die Geschlechtergleichstellung des wissenschaftsstützenden Personals zuständig ist.

In den Fakultäten tragen die **Dekaninnen und Dekane** 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.

Die **Universitätsfrauenbeauftragte** wird unterstützt von mehreren stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten. Sie steht im engen Austausch mit den **Fakultätsfrauenbeauftragten**, welche sich regelmäßig in der in der Grundordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg verankerten Frauenkonferenz beraten. Einmal pro Jahr nimmt der Präsident der JMU als Gast an der **Frauenkonferenz** teil, um im direkten Gespräch mit den Fakultätsfrauenbeauftragten aktuelle Gleichstellungsfragen zu erörtern. Darüber hinaus trifft sich der Präsident der JMU mindestens einmal pro Semester mit der Universitätsfrauenbeauftragten.

An der Universität Würzburg nehmen die Universitätsfrauenbeauftragte und die Frauenbeauftragten nach den Festlegungen des § 21 Abs. 3 der Grundordnung der Julius-Maximilians-Universität Würzburg als stimmberechtigte Mitglieder an den **Gremiensitzungen** teil.

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**.

Weiterhin existiert eine **Kommission**, die sich explizit der Geschlechtergleichstellung verschrieben hat, auf **UniversitätsEbene** angesiedelt ist und deren Leitung bei der Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit 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, sowie alle zwei Jahre die Vergabe des Gleichstellungspreises der Julius-Maximilians-Universität Würzburg.

Die Universitätsfrauenbeauftragte wird in ihrem **Büro** und bei ihren Aufgaben derzeit durch drei Mitarbeiterinnen auf Vollzeitstellen unterstützt: die **Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten** und **zwei Mitarbeiterinnen im Bereich Gender Consulting/Personalentwicklung** für Wissenschaftlerinnen und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Durch eine Weiterentwicklung der Strukturen des Büros werden die Koordination der Karriereprogramme für Wissenschaftlerinnen und der Service Gender Consulting nachhaltig finanziert und neue Maßnahmen ermöglicht werden.

Die **Gender Equality Academy** im Büro der Universitätsfrauenbeauftragten dient als Dach für alle frauenfördernden Aktivitäten der Universitätsfrauenbeauftragten: Beratung, Personalentwicklung, Förderung durch Stipendien, Genderforschung etc.

Die verschiedenen Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes werden aus dem Universitätshaushalt, den Mitteln der Universitätsfrauenbeauftragten, Mitteln aus dem Bayerischen Staatshaushalt sowie Projektmitteln (z.B. Professorinnenprogramm III) finanziert. In der internen leistungsorientierten Mittelvergabe sind Erfolge in der Gleichstellung ein maßgebliches Kriterium.

### 1.3 Situationsanalyse und übergeordnete Strategien

Die seit Jahren verfolgte Strategie, Gleichstellung querschnittlich in allen Bereichen der Universität strukturell zu verankern und voranzubringen, hat **sichtbare Erfolge und Verbesserungen** hervorgebracht. Die gemeinschaftlich von zahlreichen Personen auf allen Ebenen unternommenen Anstrengungen schlagen sich unter anderem auch darin nieder, dass die Partizipation von Frauen an Professuren erheblich zugenommen hat. Der **Frauenanteil bei den Professuren** konnte seit 2016 von

19,5 % bis 2020 auf 23,0 % (W1 bis W3/C4) bzw. von 18,7 % auf 21,6 % (ohne W1) gesteigert werden.<sup>1</sup> Diese Entwicklung übertrifft das im vorangegangenen Gleichstellungskonzept gesetzte Ziel von 20 % (W1 bis W3/C4), selbst ohne Berücksichtigung der W1-Professuren.

Zu diesen Erfolgen trugen gezielte Maßnahmen wie die **gendersensible Berufungspolitik** unter Anwendung des **Berufungsleitfadens** und ein **Bonusprogramm für Juniorprofessorinnen** bei. Auf Ebene der Juniorprofessuren konnte das Bonusprogramm Anreize für eine Berufung weiblicher Kandidatinnen und somit neue quantitative Maßstäbe setzen.

Wie Abbildung 1 zeigt, besteht jedoch – auf das **Kaskadenmodell**<sup>2</sup> bezogen – bei den zahlenmäßigen **Frauenanteilen auf Ebene der W2- und W3-Professuren noch Handlungsbedarf** (siehe Abschnitt 3.3): hier gilt es, über wirkungsvolle Berufungs-

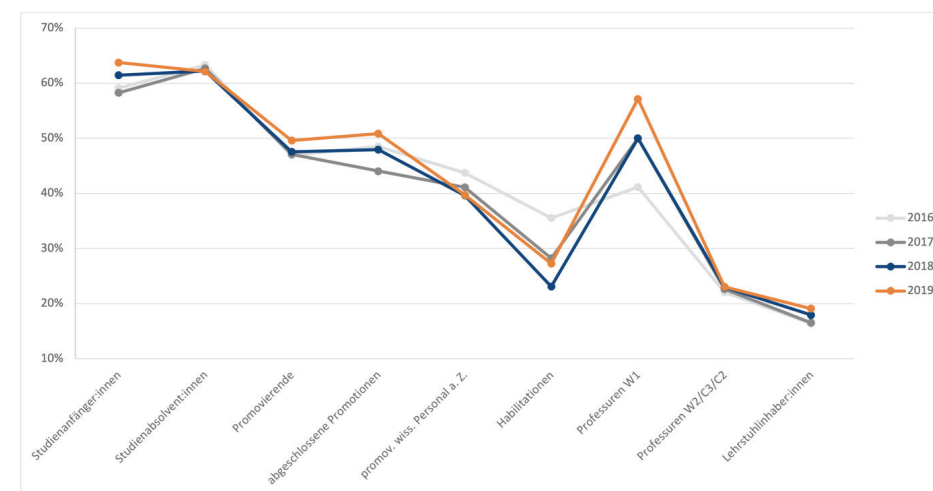


Abbildung 1: Frauenanteile im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf 2016-2019.

<sup>1</sup> Sämtliche Daten in diesem Gleichstellungskonzept stammen von Referat A1 der JMU, Berichtswesen, dem Gremienservice der JMU und dem Statistischen Bundesamt. Der Stichtag ist der 1. Dezember des jeweiligen Jahres.

<sup>2</sup> 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.“

strategien noch größere Anstrengungen in Richtung paritätisch verteilter Führung in Wissenschaft und Forschung zu unternehmen.

Auch hinsichtlich der kritischen Übergangsphase zwischen Postdoc/Habilitation und Professur bleibt die Universität herausgefordert: hier zeigt sich der – national wie international zu beobachtende – **Drop out von Wissenschaftlerinnen**, die aufgrund zahlreicher Unsicherheiten aus einer wissenschaftlichen Laufbahn ausscheiden. Um gerade Wissenschaftlerinnen in dieser unsicheren Phase mehr Planungssicherheit und Perspektiven zu bieten, wird die Universität in Zusammenarbeit mit den Fakultäten versuchen, individuelle und flexible Lösungen zu entwickeln (siehe Abschnitt 3.2).

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.

Im Bereich einer umfassenden **Gendersensibilisierung und dem gezielten Abbau von unbewussten Voreingenommenheiten (Unconscious Bias)** im Arbeitsfeld Wissenschaft wurden erste Schritte unternommen: Zum Beispiel wurden in Zusammenarbeit zwischen der Universitätsfrauenbeauftragten und Mitarbeitenden des Bereichs der Hochschuldidaktik ProfiLehre und der Professional School of Education (PSE) Veranstaltungen und Workshops durchgeführt. In den kommenden Jahren werden zielgruppenspezifische Formate weiterentwickelt und Sensibilisierungsmaßnahmen für alle Karrierestufen angeboten.

Eine wichtige Methode aller universitären Gleichstellungsbemühungen ist darüber hinaus, alle Geschlechter gleichermaßen zu adressieren und 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 auch noch mehr **Männer** eingeladen, positiven Beispielen an der Universität zu folgen, sich in Gleichstellungsinitiativen einzubringen und Chancengleichheit als **‘change agents’** aktiv vorzuleben.

Die **Zielvereinbarungen**, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen wurden, haben zu einer weiteren Verankerung und einer Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen ‚vor Ort‘ 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 maßgeblich 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 zeitnah neue Zielvereinbarungen zwischen den Fakultäten und der Universitätsleitung abgeschlossen.

Die in den folgenden Abschnitten ausgeführte Strategie der JMU folgt den **Leitprinzipien ‘Parität anstreben’, ‘Werte- und Kulturwandel aktiv gestalten’ und ‘Karrierewege ebnen’**.

In diesem Sinne wird die Universität auch Strategien erarbeiten, um den derzeitigen Herausforderungen und andauernden Folgen der **Corona-Pandemie** zu begegnen. Hierbei werden insbesondere auch Themen der Gleichstellung bzw. der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie adressiert. Ebenso wird die Universität bei **allen künftigen Planungen hinsichtlich Infrastruktur und Haushalt sowie der Digitalisierung** Gleichstellungsdimensionen verstärkt berücksichtigen. Hierzu bewirbt sie sich u.a. aktiv um **Drittmittel** im Rahmen von Ausschreibungen zum Querschnittsthema Chancengleichheit und Vielfalt etwa bei den Linien von Horizont Europa oder beim BMBF.

#### 1.4 Auszeichnungen

Seit 2017 zeichnet die Universitätsleitung wissenschaftliche Führungskräfte aus, die sich in besonderem Maße um die Förderung der Gleichstellung oder die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verdient gemacht haben. Der **Gleichstellungspreis**, der neben einer Urkunde ein Preisgeld in Höhe von 3000 Euro umfasst, wird auch in Zukunft alle zwei Jahre im Rahmen des Stiftungsfestes verliehen.

Im folgenden zweiten Kapitel des Gleichstellungskonzepts werden verschiedene Querschnittsthemen dargestellt, analysiert und entsprechende Strategien aufgezeigt. In Kapitel 3 werden statusgruppenspezifische Analysen präsentiert und daraus Fördermaßnahmen abgeleitet. Der Anhang zeigt Angebote der Universität Würzburg aus dem Bereich Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie.

## 2. Maßnahmen für alle Mitglieder der Universität

### 2.1 Vielfalt und Gendersensibilisierung

Im geplanten **Bayerischen Hochschulinnovationsgesetz** wird betont, dass die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die Vielfalt ihrer Mitglieder berücksichtigen. Damit wird klargestellt, dass im Lichte des Artikels 3 Abs. 2 und 3 GG der Auftrag der Hochschulen nicht nur in der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, sondern auch in der **Förderung der Vielfalt** besteht. Der Universität ist bewusst, dass Menschen nicht nur wegen ihres Geschlechts, sondern auch wegen weiterer oder anderer Merkmale oder Besonderheiten Benachteiligungen erfahren können. Diese können etwa mit der sexuellen Orientierung oder Identität, der ethnischen Zugehörigkeit oder sozialen Herkunft, mit der Sprache, dem Alter, einer bzw. keiner Religionszugehörigkeit, mit gesundheitlichen Problemen oder mit Behinderungen zusammenhängen.

Die Universität sieht eine Vielfalt an Lebensentwürfen, an Lebensweisen, an verschiedenen Merkmalen und Erfahrungen als wesentlich für eine exzellente Weiterentwicklung von Wissenschaft und Forschung an. Zudem erachtet sie eine gelebte Vielfalt, insbesondere im Kontext von Studium und Lehre, als wichtig für eine Weiterentwicklung der Persönlichkeiten ihrer Studierenden und Beschäftigten im Sinne einer freiheitlich-demokratischen Grundordnung an. Die JMU fördert daher diese Vielfalt in verschiedensten Bereichen, etwa im Rahmen der Internationalisierungsbestrebungen, der Inklusion von Menschen mit Behinderungen oder der Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie. Die JMU hat weiteres Potenzial zur Förderung der Vielfalt bzw. zur Vermeidung von Benachteiligungen. Deren Entwicklung wird Gegenstand eines eigenen **Konzepts zur Vielfältigkeitsdimension** sein. Damit soll auch der sogenannten **Intersektionalität** Rechnung getragen werden, die vielfältige Kategorien von Benachteiligungen und damit Ungleichheit erzeugende Strukturen adressiert.

Die JMU hat in den vergangenen Jahren erste Formate z. B. für angehende Lehrkräfte entwickelt, um Gendersensibilisierung für ein **gutes Arbeits-, Lern- und Wissenschaftsumfeld** im Querschnitt zu adressieren. **Gendersensibilisierung** bzw. Aufklärung zu Fragen der Geschlechterungleichheit soll fester Bestandteil der **Personalentwicklungsprogramme** und auch ein fixes, zielgruppenspezifisch aufbereitetes Angebot des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten für alle Studierenden sowie alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden. Im Kontext der Gendersensibilisierung ist hier zusätzlich zu dem Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern der Bereich **Geschlechtervielfalt** von Menschen zu benennen, die sich nicht in dem binären Geschlechtermodell wiederfinden oder sich in einer Transition befinden.

Weitere Maßnahmen:

- A. Entwicklung eines **Leitfadens für den Umgang mit gendersensibler Sprache**.
- B. Sensibilisierung insbesondere von wissenschaftlichen Führungskräften, Lehrpersonal und Verwaltungskräften zum **Abbau geschlechtsbasierter Voreingenommenheiten**, auch im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Vielfalt (z.B. in Workshops zu **Unconscious Bias**). Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote sollen Lehrende bei der Gestaltung geschlechtergerechter Lehre unterstützen.
- C. Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen sollen – zumindest zunächst – auch als **Ansprechpersonen** für alle Menschen dienen, die aufgrund ihres Geschlechts einer Benachteiligung ausgesetzt sind oder deswegen erhöhten Unterstützungsbedarf haben. Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihre Mitarbeiterinnen werden zum **Beratungsfeld Vielfalt der Geschlechter** geschult.
- D. Die Universität Würzburg fördert **Initiativen zur Selbstorganisation oder gegenseitigen Unterstützung in geschlechtergerechtigkeitsbezogenen Themenfeldern** z.B. in Arbeitskreisen oder studentischen Referaten, indem sie etwa über das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten hierfür geeignete Räume stundenweise zur Verfügung stellt.

### 2.2 Antidiskriminierung

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Stalking und Mobbing werden an der JMU nicht geduldet. Die Universität wirkt darauf hin, allen Studierenden und Mitarbeitenden ein **diskriminierungs- und gewaltfreies Studien- und Arbeitsumfeld** zu bieten. Das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten und weitere wichtige Anlaufstellen, beispielsweise der betriebsärztliche Dienst, die Konfliktberatung der JMU sowie das Servicezentrum Personal, bieten Mitarbeitenden und Studierenden **Beratung und Unterstützung** an. Die Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit nimmt sich zudem dieses wichtigen Themas an, um damit die Bedeutung dieses Aufgabenbereiches für die Universität zu unterstreichen. Über das Beratungs- und Unterstützungsangebot hinaus hält die Universität eine Beschwerdestelle laut dem Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der Personalabteilung vor. Studierende können sich weiterhin auch an die entsprechenden Beratungsstellen des Studentenwerks wenden.

Zur **Prävention** sexuell motivierter Übergriffe und zur Enttabuisierung des Umgangs mit sexueller Belästigung veröffentlicht die Universität Flyer und Informationsmaterial. Um zukünftig Beratungsangebote noch passgenauer anbieten zu können und insbesondere Ratsuchende in starken Abhängigkeitsverhältnissen (z.B. Studierende und Promovierende) besser zu unterstützen, entwickelt das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit den anderen genannten Ansprechstellen ein **Konzept zur niederschweligen Kontaktaufnahme und zentralen Information**. Darüber hinaus werden **Sensibilisierungs- und Weiterbildungsveranstaltungen**, insbesondere für Führungskräfte, konzipiert, um top-down eine unmissverständliche Wertegrundlage zu festigen und zudem auch sogenannten **Alltagssexismus** zu thematisieren.

### 2.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

**Informationsangebote über Gendersensibilisierung und geschlechtliche Vielfalt** tragen dazu bei, das Bewusstsein und Wissen in diesen Themenfeldern zu stärken und werden zentral zur Verfügung gestellt. Sämtliche Informationen, Angebote und Aktivitäten müssen für alle Interessierten **aktuell und gut zugänglich** sein.

Aktuelle Mitteilungen, Informationen und Angebote werden auf den entsprechenden **Webseiten und Kanälen der Universitätsfrauenbeauftragten** gebündelt dargestellt und an alle beteiligten Stellen (Fakultäten, Institute, zentrale wissenschaftliche Einrichtungen, Studierendenvertretung) regelmäßig kommuniziert. In den Informationsfluss wird auch die Pressestelle eingebunden.

Auf zentraler Ebene wird die **Öffentlichkeitsarbeit** mit dem Ziel intensiviert, die **Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen** (z.B. als Weiterführung und Erweiterung der Broschüre "75 Professorinnen") und Studentinnen in Studienfächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, um so etwa Rollenvorbilder für angehende Wissenschaftlerinnen und Studentinnen zu etablieren.

### 2.4 Personalauswahl und -entwicklung

Die JMU sieht sich dazu verpflichtet, bei der Personalauswahl und Personalentwicklung die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Sie wirkt auf **transparente Prozesse** hin.

Unter dem Dach der Gender Equality Academy werden **Personalentwicklungsprogramme** für Nachwuchswissenschaftlerinnen (**SCIENTIA**), (Junior-)Professorinnen

und Nachwuchsgruppenleiterinnen (**Women's Leadership Program, WLP**) sowie Beratung für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aller Qualifikationsstufen angeboten. Diese Fördermöglichkeiten können ab sofort für Menschen geöffnet werden, die sich nicht in einem binären Geschlechtermodell wiederfinden oder sich in einer Transition befinden.

Das Konzept einer zielgruppenspezifischen Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen unter dem Dach der **Gender Equality Academy** wurde seitens der DFG als Best Practice für die Datenbank INKA (STARQ/Gesis) angenommen. Das WLP wird bis 2024 aus Mitteln des Professorinnenprogramms III finanziert. Durch die Bündelung der Personalentwicklungsprogramme SCIENTIA, WLP und Gender Consulting für Forschungsverbünde unter einer gemeinsamen Programmleitung soll eine Weiterführung des WLP-Programms durch Nutzung von Synergieeffekten angestrebt werden.

Weitere Maßnahmen:

- A. Der Anteil der Frauen an den jeweiligen wissenschaftlichen Statusgruppen orientiert sich am **Kaskadenmodell**. Im Rahmen der abzuschließenden Zielvereinbarungen legen die Universitätsleitung und die Fakultäten Zielquoten zum Frauenanteil in den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen fest.
- B. Der Pool zur Verfügung stehender qualifizierter Wissenschaftlerinnen ist begrenzt, weshalb Universitäten in Konkurrenzsituationen stehen. Geeignete Kandidatinnen werden insbesondere auch durch permanente, nicht anlassbezogene **aktive Rekrutierung** frühzeitig versucht zu identifizieren, was in den Fakultäten und zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen bzw. in den Organisationseinheiten stattfinden muss.
- C. **Vorbilder** sind gerade auch im Kontext der Gleichstellungsförderung von der Kindheit bis zu den höchsten Karrierestufen wichtig. Die Universität fördert dies z.B. gezielt durch Öffentlichkeitsmaßnahmen (siehe Abschnitt 2.3) und Mentoringprogramme wie SCIENTIA und MENTORING med.
- D. **Professionelles Coaching** unterstützt (Nachwuchs)Wissenschaftlerinnen bei wichtigen Karriereentscheidungen. Diese Angebote werden fortgesetzt und ausgebaut (siehe Abschnitt 3.2).
- E. Um den Professorinnenanteil bayern-, deutschland- bzw. sogar weltweit zu erhöhen, strebt die Universität nicht nur an, die Karrieren ihrer Mitglie-



der innerhalb der Universität zu fördern und Professorinnen von extern zu gewinnen, sondern insbesondere auch noch intensiver dazu beizutragen, **mehr Frauen für eine Professur zu qualifizieren**. Jede erfolgreiche Berufung einer Wissenschaftlerin von einer mindestens einjährigen Beschäftigung an der JMU wird daher in besonderer Weise durch die Universitätsleitung gewürdigt. In universitätsinternen Zielvereinbarungen wird ein Ruf auf eine W2- oder W3-Professur bei einer befristet beschäftigten Wissenschaftlerin wie eine Habilitation und bei einer Wissenschaftlerin auf einer Dauerstelle wie eine außerplanmäßige Professur gewertet.

- F. **Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie** nimmt einen großen Stellenwert in den Karriereentscheidungen vieler Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen ein. Die Universität Würzburg erweitert daher ihre vielfältigen Vereinbarkeitsoptionen (siehe Abschnitt 2.6).

## 2.5 Netzwerke

Die Universität bietet verschiedenen Zielgruppen, darunter vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Teilnahme an **Mentoringnetzwerken** an. Mentoring wird als effektives Personalentwicklungsinstrument genutzt, um Karriereverläufe mit Hilfe von wissenschaftlichen Rollenvorbildern und über fachlich-kollegialen Austausch zu unterstützen (siehe auch Abschnitt 2.4). Im Rahmen der laufenden Programme **SCIENTIA, MENTORING med** und **Mentoring Life Sciences (GSLs)** wurden in der Vergangenheit bereits aktive Vernetzungsräume aufgebaut, die fortan weiterentwickelt werden. Alle Programme bieten regelmäßige Netzwerktreffen mit thematischen Schwerpunkten und Impulsen sowie einen persönlichen Austausch vor Ort.

Das **Women's Leadership Program (WLP)** bietet eine Plattform speziell für Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen. Regelmäßige Treffen und Formate wie das Kamingespräch mit Gästen aus Wissenschaft, Politik und Gesellschaft ermöglichen Teilnehmerinnen und Alumnae des Programms den kontinuierlichen kollegialen Austausch und die gewinnbringende Vernetzung.

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: Das innerhalb des physikalischen Exzellenzclusters ct.qmat initiierte **Grete Hermann Network** für Physikerinnen dient hierbei als Best Practice-Modell. Die Aktivitäten des Netzwerks eröffnen neben dem fachlichen und persönlichen Austausch auch zusätzliche Mög-

lichkeiten für das Recruiting hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen. Veranstaltungen des Netzwerks werden durch das Gender Consulting unterstützt.

Um die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen innerhalb wie außerhalb der Universität zu erhöhen, wird ein **digitales Expertinnennetzwerk** aufgebaut. Über die Plattform können sich Antragstellende informieren und mögliche Kooperationspartnerinnen suchen. Auch für Presseanfragen bietet das Portal eine Suchfunktion.

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. Darüber hinaus ist die Universität **international** in die Working Group Equality and Diversity der **Coimbra-Gruppe** eingebunden und nimmt an entsprechenden Weiterbildungen etwa der Hochschulrektorenkonferenz teil.

## 2.6 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie

Die Universität Würzburg ist bereits seit **2008 als familiengerechte Hochschule zertifiziert**. Durch die kontinuierliche Re-Auditierung ist das Tragen des Zertifikats nun dauerhaft angelegt und wird in dreijährigen Abständen in einem Dialogverfahren bestätigt. Eine **Verankerung des Themas „Familienfreundlichkeit“** in der Informations- und Kommunikationspolitik, auf Führungsebene, in der Verwaltung sowie in der Personalentwicklung / wissenschaftlichen Qualifizierung wird auch weiterhin angestrebt.

Das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten und der Familienservice der JMU bieten ein **umfangreiches Beratungs-, Betreuungs- und Vermittlungsangebot** für Mitarbeitende und Studierende der Universität rund um das Thema Familie an. Zudem steht das **Informationsportal zum Thema Pflege naher Angehöriger** zur Verfügung. Insbesondere neu an der Universität beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden in Belangen rund um die Themen Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Schwangerschaft beraten. Regelmäßig finden Informationsveranstaltungen für Studierende statt, die während des Studiums Eltern werden. Darüber hinaus unterstützen und beraten die Universitätsfrauenbeauftragte und ihr Team bei der Planung der weiteren beruflichen Laufbahn bzw. des weiteren Studienverlaufs und vermitteln zwischen Mitarbeitenden/Studierenden und der Verwaltung bzw. Lehrenden.

Wie im vorangegangenen Gleichstellungskonzept geplant, wurde mit dem Bau des **Kinder- und Familienzentrums** am Campus Hubland Nord eine große Infrastruktur

bereitgestellt. Im Campus Kinderhaus werden 120 Betreuungsplätze für Kinder von Mitarbeitenden ab zehn Monaten bis zum Schulalter angeboten. Das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder bis zum Schuleintritt und darüber hinaus in der Ferienbetreuung (im Anhang zusammengestellt) reicht mittlerweile nicht mehr aus, um den gestiegenen Bedarf zu decken. Ein Ausbau der Betreuungsstrukturen ist bereits in Planung. Für Kinder von Studierenden von zehn Monaten bis drei Jahren betreibt das Studentenwerk Würzburg drei Krippengruppen an zwei Standorten am Campus Hubland.

Das stundenweise **Betreuungsangebot StudiKids für Kleinstkinder** (2-18 Monate), das derzeit in geringem Umfang und nur für die Kinder von Studierenden angeboten wird, hat sich bewährt, soll zeitnah erweitert und für Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geöffnet werden.

#### I Allgemeine Maßnahmen:

- A. Regelmäßige und außerordentliche **Besprechungen und Gremiensitzungen** sollen montags bis freitags zwischen 8.00 Uhr und 16.00 Uhr durchgeführt werden. Sollten dennoch Besprechungen außerhalb dieser Zeiten stattfinden, so sind Möglichkeiten digitaler Formate zu prüfen und etwaige zusätzlich anfallende Betreuungskosten von der entsprechenden Dienststelle bzw. der vorsitzenden Person auf Antrag zu erstatten.
- B. In 2020 wurde pandemiebedingt in vielen Bereichen der Universität auf **mobile Arbeit** bzw. **digitale Lehre** in häuslicher Umgebung umgestellt, was sich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium oftmals als gewinnbringend erwiesen hat. Mobile Arbeit soll daher auch nach dem Wegfall der coronabedingten Kontaktbeschränkungen in Abhängigkeit von den Erfordernissen des Dienstbetriebs ermöglicht werden. Mit einem zusätzlichen Angebot digitaler Lehrformate soll eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Familie ermöglicht werden.
- C. Die **interne Kommunikation** und Information wird in Bezug auf Vereinbarkeitsfragen systematisiert, damit Anlaufstellen Ratsuchenden jederzeit adäquat Auskunft geben können. So sollen Weiterbildungen zu speziellen Lebens- oder Karrierephasen (beispielsweise Mutterschutzregelungen) angeboten werden sowie ein **Runder Tisch** für beteiligte Stellen etabliert werden.

#### II Spezielle Maßnahmen für studierende Schwangere/Eltern:

- A. Lehrende an der Universität nutzen alle Möglichkeiten, um auf die besonderen Situationen von studierenden Schwangeren und Eltern einzugehen. Sämtliche **Informationen zum Mutterschutzgesetz** für Studentinnen stehen auf der Webseite der Universitätsfrauenbeauftragten bereit und können in deren Büro auch direkt erfragt werden.
- B. In einigen Fächern muss mit spezifischer Software gearbeitet werden, die nur in CIP-Pools kostenlos genutzt werden kann. Für studierende Eltern, die aufgrund ihrer Betreuungsaufgaben den **CIP-Pool** nicht aufsuchen können, soll der **externe Zugang** zu dieser Software ggf. ermöglicht werden.
- C. Das Angebot an **Wickelmöglichkeiten** in öffentlich zugänglichen Räumen wird kartiert und bedarfsgerecht ausgebaut. Nach dem Vorbild des **Multifunktionsraums** am Wittelsbacher Platz, der über eine Stillecke verfügt und auch einen Arbeitsplatz bietet, 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.

#### III Spezielle Maßnahmen für Mitarbeitende aus dem Wissenschaftsbereich mit Betreuungsaufgaben:

- A. **Befristungen von Beschäftigungsverhältnissen** von wissenschaftlichem Personal mit familiären Verpflichtungen bzw. in der Phase der Familiengründung 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 drittmittelfinanziertem Personal.
- B. Die Universität hat im Rahmen des letzten Gleichstellungskonzeptes einen zentralen Fonds zur Finanzierung von **Mutterschutzvertretungen** für Wissenschaftlerinnen eingerichtet. Sie bietet zudem **Reisekostenzuschüsse** für die Zusatzkosten bei Tagungs- und Kongressreisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ein Kleinkind bis drei Jahre auf die Reise mitnehmen müssen und stellt einen zentralen Fond zur **Finanzierung einer Hilfskraft** bzw. von TA-Stunden zur Unterstützung von Dokto-

randinnen, Postdoktorandinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen bereit, wenn diese während einer Schwangerschaft keine Labortätigkeiten oder andere sie gefährdende Tätigkeiten ausüben dürfen.

- C. Um wissenschaftliches Personal in der Familienphase noch besser zu unterstützen und zu entlasten, wird ein strukturiertes „**Keep in touch- und Wiedereinstiegsprogramm**“ universitätsweit implementiert werden. Das Programm wird derzeit modellhaft im Exzellenzcluster ct.qmat an den Standorten Dresden und Würzburg eingeführt. Es enthält u.a. fest definierte Elemente wie Beratungen, begleitete Gespräche zwischen der schwangeren Wissenschaftlerin bzw. den Eltern in Elternzeit, der oder dem Vorgesetzten und der oder dem jeweiligen Frauenbeauftragten, unterstützende Betreuungskonzepte sowie ein Patenschaftsprogramm. Das Programm richtet sich explizit auch an Väter, die familienbedingte Auszeiten wahrnehmen, und möchte gerade auch Väter ermutigen, dieser Verantwortung nachzukommen.
- D. Im **Campus Kinderhaus** wird Mitarbeitenden der Universität die Betreuung ihrer Kinder im Krippen- und Vorschulalter angeboten. Die Aufnahme von Kindern neuberufener Professorinnen und Professoren soll möglichst zeitnah erfolgen, um hier in Kooperation mit dem Welcome Centre ein adäquates Willkommenspaket anbieten zu können. Im Zuge der gezielten Förderung der Karriere von Nachwuchswissenschaftlerinnen analog dem Kaskadenmodell erhalten diese ansonsten vorrangig einen Platz im Campus Kinderhaus. Darüber hinaus wird das Ziel der Universität zur Internationalisierung durch die Aufnahme von Kindern von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern sowie internationalen Postdoktoranden im Campus Kinderhaus unterstützt.

## 2.7 Die Universität als attraktive Arbeitgeberin

Die Universität sieht sich in der Pflicht, ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Sie ermöglicht und unterstützt daher im Sinne einer modernen und chancengerechten Arbeitskultur, eine verträgliche **Work-Life-Balance** und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Folgende Angebote werden hierfür zusätzlich zu den in Abschnitt 2.6 beschriebenen vorgehalten.

Mit dem **Welcome Centre** bietet die Universität eine zentrale Servicestelle für neu berufene Professorinnen und Professoren sowie internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Welcome Centre unterstützt bei administrativen

und praktischen Fragen, die im Zuge eines Ortswechsels auftreten - etwa bei der Suche nach Wohnraum oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten im Kinder- und Familienzentrum, wobei das Welcome Centre mit dem Familienservice der JMU kooperiert.

Die Universität bietet innerhalb ihres Welcome Centres einen Service für **Dual Career-Paare**. Das Angebot ist insbesondere ausgerichtet auf Paare von Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftlern sowie neu zu Berufende Professorinnen und Professoren mit Partnerinnen bzw. Partnern. Über das Welcome Centre der Universität besteht ein Netzwerk mit der regionalen Wirtschaft sowie öffentlichen Institutionen zur Unterstützung bei der Suche nach möglichen Arbeitsfeldern für die Partnerinnen bzw. Partner. Gerade auch um exzellente nationale wie internationale Wissenschaftlerinnen an die Universität zu berufen und dauerhaft zu halten, ist es wichtig, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten. Dazu gehört für viele, sich mit ihrer Partnerin bzw. ihrem Partner und gegebenenfalls ihrer Familie regional verwurzeln zu können. Die Universität bemüht sich daher in besonderem Maße, Partnerinnen bzw. Partnern neuberufener Professorinnen individuelle Berufsmöglichkeiten in der Region aufzuzeigen.

Das Modell der **Shared Leadership** bietet gerade auch für Eltern bzw. eben oftmals Wissenschaftlerinnen mit Care-Verantwortung attraktive Optionen, den Weg zu Führungsverantwortung in besserer Vereinbarkeit mit Familie individuell und flexibel zu gestalten.

## 2.8 Genderfragen in der Forschung

Um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Würzburg, die in ihrer Forschung Genderfragen adressieren, eine Austausch- und Vernetzungsplattform zu bieten, hat die JMU ein **Genderforum** eingerichtet. Der interdisziplinäre Zusammenschluss aus Forscherinnen und Forschern aller Fächer entwickelt gemeinsame Forschungsprojekte und organisiert Vorträge und wissenschaftliche Kooperationen in der Lehre. Ein regelmäßiges Format **‘Tag der Genderforschung’** wird an den Fakultäten durchgeführt, um verstärkt auch Studierende und wissenschaftliches Personal an aktuelle Forschung heranzuführen. Die jährlich stattfindenden **interdisziplinären Summer bzw. Winter Schools** ermöglichen Studierenden und Promovierenden vielfältige Einblicke in genderbezogene Fragestellungen und Arbeitsweisen. Sie sollen weiterentwickelt und evtl. um ein Zertifikat Genderkompetenz ergänzt werden.

Die Berücksichtigung von Gender- bzw. Vielfältigkeitsaspekten gewinnt in der Forschungslandschaft zunehmend an Bedeutung und wird bei Begutachtungen durch

Fördermittelgeber bereits als positives Unterscheidungsmerkmal angewandt. Die Mitglieder des Genderforums stehen daher auch Antragstellenden unterstützend zur Seite. Darüber hinaus bietet auch der Gender Consulting Service im Büro der Universitätsfrauenbeauftragten Beratung zu **Geschlecht und Vielfältigkeit als Forschungskategorien** ('Gender in Research') an.

## 2.9 Monitoring zur Qualitätssicherung

Die JMU erstellt jährlich in Absprache mit der Universitätsfrauenbeauftragten geschlechterdifferenzierte Datensätze im Sinne eines **systematischen Controllings** der Gleichstellung von Frauen und Männern. Diese dienen der regelmäßigen Qualitätskontrolle und Evaluation der Effektivität der bisherigen Maßnahmen.

Darüber hinaus wird jährlich vom Büro der Universitätsfrauenbeauftragten ein aus den Daten erstellter **Gender Report** veröffentlicht und auf den Webseiten der Universitätsfrauenbeauftragten verlinkt. Die Universitätsleitung stellt der Erweiterten Universitätsleitung und dem Universitätsrat einmal im Jahr einen **Statusbericht** zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags vor. Dieser Bericht wird zudem in der Frauenkonferenz besprochen.

## 2.10 Best Practice-Beispiele: Gelebte Gleichstellung in der Universität

Die im vorliegenden Gleichstellungskonzept zusammengefassten und projektierten Maßnahmen sind ein wichtiger Schritt innerhalb eines umfassenden Arbeits- und Transformationsprozesses. Um das Streben nach mehr Chancengleichheit als produktive und gemeinschaftliche 'Work in Progress' 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 Universitätsfrauenbeauftragten als **Best Practice-Beispiele** kommuniziert.

## 3. Maßnahmen für einzelne Gruppen bzw. Bereiche

### 3.1 Studierende

Bei der Betrachtung der Geschlechterverteilung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden im Jahr 2019 zeigt sich, dass es insgesamt mehr weibliche (59 %) als männliche (41 %) Studierende gibt. Die Aufteilung in Bachelor und Master ist dabei ungefähr gleich, während es mehr Studentinnen im Lehramt und Staatsexamen gibt, vgl. Abbildung 2.

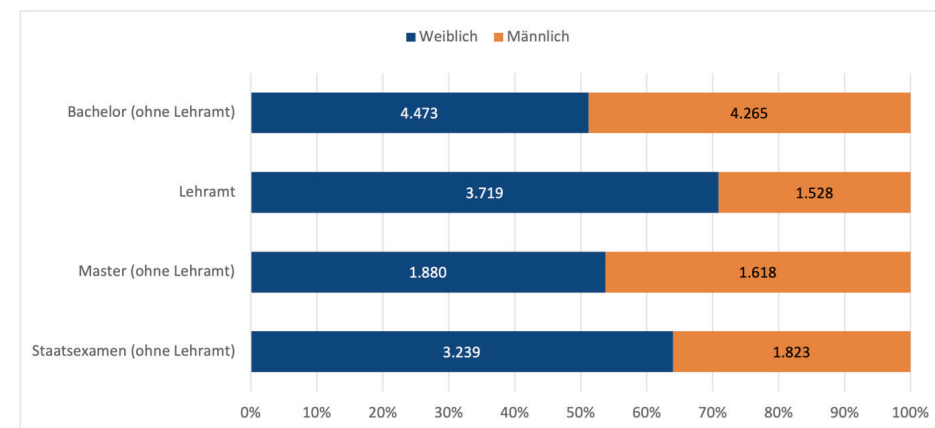


Abbildung 2: Geschlechterverteilung der Studierenden nach Abschluss im Jahr 2019

In den einzelnen Fakultäten unterscheidet sich die Aufteilung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden deutlich. Einen hohen Anteil von weiblichen Studierenden gibt es in der Philosophischen Fakultät, Medizinischen Fakultät, Katholisch-Theologischen Fakultät, Juristischen Fakultät sowie den Fakultäten für Humanwissenschaften, für Chemie und Pharmazie und für Biologie. Der Anteil der Studentinnen in der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät liegt bei 40 %. In der Fakultät für Physik und Astronomie liegt der Anteil der Studentinnen bei 21 % und in der Fakultät für Mathematik und Informatik bei 26 % (siehe Abbildung 3). In allen Studiengängen, in denen Studentinnen bzw. Studenten deutlich unterrepräsentiert sind, sind die Fakultäten gehalten besondere Maßnahmen zur Gewinnung von Studierenden der unterrepräsentierten Gruppe durchzuführen.

Um Gleichstellung und Chancengleichheit im Bereich Studium weiter voranzubringen sowie gesellschaftliche Veränderungen zu fördern, werden folgende Maßnahmen fortgeführt bzw. implementiert:

- A. Für **Lehramtsstudierende** bieten Workshops und Vorträge Einblick in die **Praxis** und zeigen, wie gender- und diversitätssensible Pädagogik umgesetzt ist. Die Kooperation mit der PSE wird dahingehend ausgebaut und um zusätzliche Angebote erweitert.
- B. Schon während des Studiums sollen Studentinnen ermutigt werden, sich für Karrierewege in Wissenschaft und Forschung zu entscheiden, um somit den Effekten der sogenannten Leaky Pipeline in allen Fächern entgegenzuwirken. Maßnahmen wie zusätzliche **Hilfskraftverträge** für exzellente weibliche Studentinnen wirken, indem sie frühzeitig in Forschungsaktivitäten einbinden und über die Promotion Wege in die Wissenschaft zeigen. Bei der Vergabe von Hilfskraftverträgen ist vor allem in Fächern mit niedriger weiblicher Repräsentanz auf eine gezielte Steigerung der Quote zu achten, um so bereits in dieser frühen Phase des Qualifikationsverlaufs mehr Vielfalt zu fördern und letztlich den Effekten der homosozialen Kooptation entgegenzuwirken. Dies ist in vielen Fakultäten bereits gut umgesetzt (darunter Mathematik und Informatik, Wirtschaftswissenschaften). Vorgesetzte tragen hierbei Verantwortung für das geschlechtergerechte Profil ihres Arbeitsbereichs.

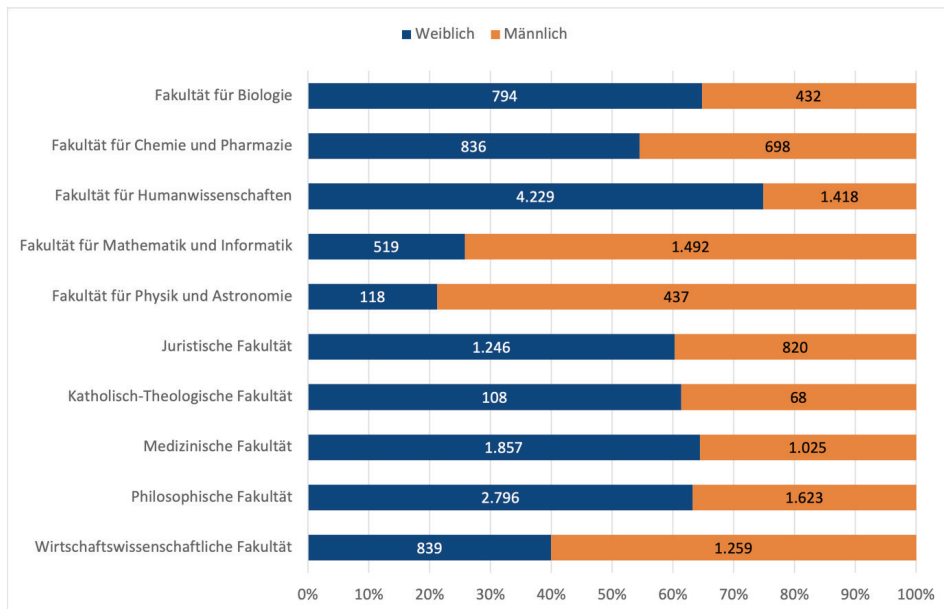


Abbildung 3: Geschlechterverteilung der Studierenden nach Fakultäten im Jahr 2019

- C. Auf Basis ihrer gesellschaftlichen Verantwortung und ihres Bildungsauftrags informiert die JMU ihre Studierenden über **Möglichkeiten der Altersvorsorge**. Die Universitätsfrauenbeauftragte stellt entsprechendes Informationsmaterial (aktuelle Studien und Umfragen) bereit, welches in Lehrveranstaltungen gezeigt werden kann bzw. auf den Webseiten der Universitätsfrauenbeauftragten verlinkt ist.
- D. Die Verwendung **gendersensibler Sprache** wird – je nach Möglichkeit des fachlichen Kontextes – in wissenschaftlichen Arbeiten und Prüfungsleistungen begrüßt.

### 3.2 Akademischer Mittelbau

#### *Situationsanalyse und Ziele*

Der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals am akademischen Mittelbau insgesamt liegt bei 39 % und muss nach dem **Kaskadenmodell** erhöht werden. Zudem zeigt sich hier, dass der Frauenanteil in der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus, also des gesamten hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals, seit 2016 fast konstant war, mit einem leichten Rückgang von 40 % im Jahr 2016 auf 39 % im Jahr 2019. Dem muss in den kommenden Jahren durch vermehrte Anstrengungen entgegengewirkt werden. Hierzu werden konkrete Ziele mit den Fakultäten vereinbart und die unten aufgeführten Maßnahmen umgesetzt.

Weiter zeigen sich für die Teilgruppen des Mittelbaus Unterschiede in den Geschlechteranteilen dergestalt, dass der Frauenanteil bei den attraktiveren höherdotierten bzw. verstetigten Stellen abnimmt: Während noch **50 % der Promovierenden weiblich** sind, sind es bei den **unbefristet Beschäftigten** insgesamt nur noch **35 %**, in den **höheren Gehaltsstufen** sogar nur **25 %** unbefristet beschäftigte Frauen (siehe Abbildung 4).

Die Teilgruppe des **promovierten wissenschaftlichen Personals auf Zeit** umfasst insbesondere Personen, die sich als Postdoktorandinnen und Postdoktoranden oder Habilitierende sehen. Der entsprechende Frauenanteil betrug **40 %** in 2019 und ist in Abbildung 1 dargestellt. Dieser Prozentsatz ist zusätzlich zu entsprechenden Anteilen bei den Habilitationen, den Nachwuchsgruppenleitungen und Juniorprofessuren eine wichtige Kenngröße im Hinblick auf einen realistischen Professorinnenanteil bei den Neuberufungen auf eine Lebenszeitprofessur.

Im Folgenden werden weitere Gruppen innerhalb des Mittelbaus analysiert.

**Gehaltsstufen und Befristungen:** Die befristet Beschäftigten in den Gehaltsgruppen E13 oder darunter bilden mit Abstand die größte Gruppe im Mittelbau. Hier liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 40 %. Dieser Anteil bleibt in der (wesentlich kleineren Gruppe) von befristet Beschäftigten in höheren Gehaltsgruppen (über E13) konstant. Unterschiede ergeben sich allerdings für die unbefristeten Stellen. Zwar liegt der Anteil von Frauen unter den unbefristeten Beschäftigten insgesamt bei 35 %, sinkt aber für die höheren Gehaltsstufen auf 25 % (siehe Abbildung 4).

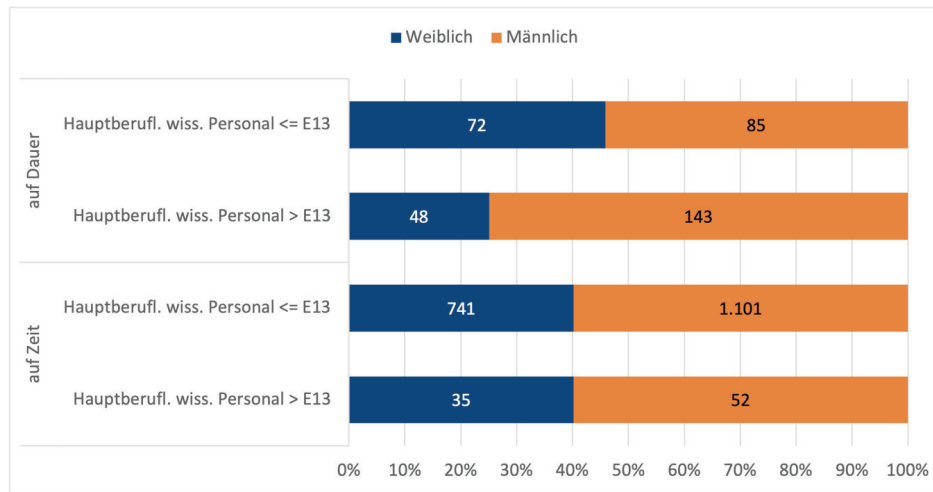


Abbildung 4: Geschlechterverteilung des wissenschaftlichen Personals (ohne Professuren) nach Gehaltsstufe und Befristung in 2019

**Die Promovierenden** als eine der größten Teilgruppen im akademischen Mittelbau weisen einen ausgeglichenen Anteil von Frauen und Männern auf: Über die Jahre ist der Anteil weiblicher Promovierender von knapp 47 % (2016) auf knapp 50 % (2019) leicht gestiegen. Ebenfalls leicht gestiegen ist der Anteil an Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurden. Dieser stieg von gut 48 % auf 51 % (siehe Abb.5).

**Promoviertes wissenschaftliches Personal:** Während im Mittelbau insgesamt 39 % Frauen beschäftigt sind, liegt der Anteil beim gesamten promovierten wissenschaftlichen Personal mit knapp 37 % leicht unter diesem Mittelwert. Dieser Anteil ist deutlich niedriger als der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen (50 %) und ist in den vergangenen Jahren leicht gesunken (39 % in 2016; 38 % in 2017; 37 % in 2018). Nach dem Kaskadenmodell besteht Nachholbedarf.

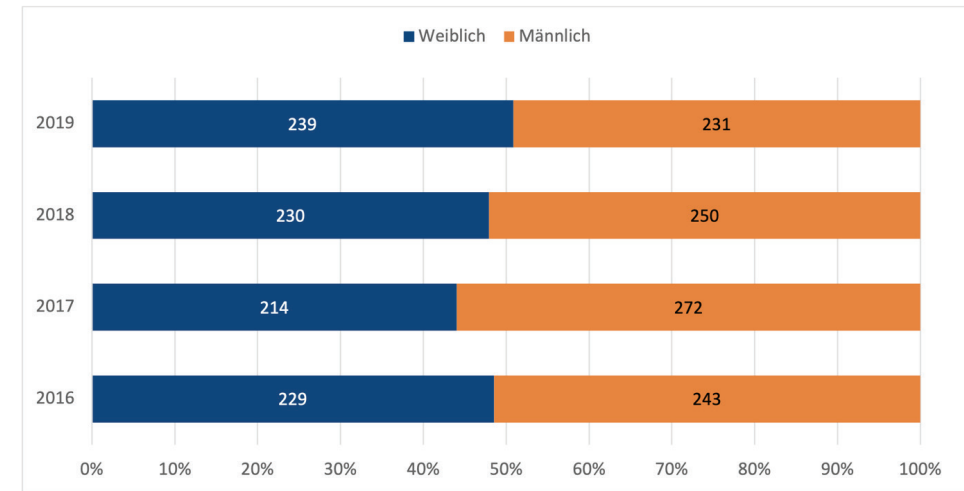


Abbildung 5: Geschlechterverteilung bei den abgeschlossenen Promotionen 2016-2019

**Nachwuchsgruppenleitungen und Habilitationen:** An der JMU wurden im Jahr 2019 elf Nachwuchsgruppen statistisch erfasst. Hiervon wurden drei (27 %) von Frauen geleitet. Wie in Abbildung 1 dargestellt, lag der Frauenanteil bei den Habilitationen in 2019 bei 27 %; auch er ist recht starken Schwankungen unterworfen. Die genannten Zahlen liegen unter dem Frauenanteil des promovierten wissenschaftlichen Personals auf Zeit in Höhe von 40 %. Die Fakultäten sind gehalten, auch bei der Einrichtung von Nachwuchsgruppen sowie den Habilitationen die Gleichstellung zu fördern.

**Privatdozierende und außerplanmäßige Professorinnen und Professoren:** Der Frauenanteil des habilitierten wissenschaftlichen Personals nach Anerkennung als Privatdozierende bzw. außerplanmäßige Professorinnen und Professoren betrug 19 % in 2019; er wird von einer vergleichsweise hohen absoluten Anzahl in der Medizinischen Fakultät dominiert (66 Frauen, 282 Männer). In der Philosophischen Fakultät liegt der Anteil bei 28 % (8 Frauen, 21 Männer). In der Katholisch-theologischen Fakultät sind drei Frauen und sechs Männer statistisch erfasst. Alle weiteren Fakultäten weisen zusammen genommen einen Frauenanteil von 9 % (2 Frauen, 23 Männer) auf. Daher sind vermehrte Anstrengungen nötig, um Frauen auch auf diesem Karriereweg zu fördern und um nicht zuletzt auch hier mehr Vorbilder für die jüngere Generation zu haben. In diesem Kontext soll auch die gezielte Erteilung von Lehraufträgen an Frauen als Fördermaßnahme in Betracht gezogen werden.

Die JMU strebt eine **Steigerung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau** – insbesondere bei den Postdoktorandinnen, in den höheren Gehaltsstufen und den unbefristeten Beschäftigten an. Dazu bietet die Universität Wissenschaftlerinnen in der Qualifikationsphase der Promotion individuelle Karriereberatung, Mentoring- oder Coachingformate, in denen auf die Chancen und Herausforderungen einer Wissenschaftskarriere vorbereitet wird. Nachwuchswissenschaftlerinnen werden auf diesem Wege auch dazu animiert, eigene Netzwerke zu etablieren und sich in bestehende Netzwerke zu Gleichstellungs- und Karrierefragen zu integrieren. Konkrete Steigerungsquoten werden, sofern möglich, in den Zielvereinbarungen der Universitätsleitung mit den Fakultäten festgelegt.

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

Weitere Maßnahmen:

- A. Die Universität wird das **Informationsangebot** für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen **vor der Promotion** gezielt erweitern, um mehr geeignete Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu motivieren. Geplant sind **Role Model-Vorträge** mit Möglichkeit zum direkten Austausch und zur Vernetzung.
- B. **Gendersensible Karriereberatung** als wichtiger Bereich der Gendersensibilisierung klärt Studierende und (Nachwuchs)-Wissenschaftlerinnen über stereotype Karriereentscheidungen, typische Fallen und kritische Phasen in weiblichen Karriereverläufen auf, um aktuelle Ungleichheiten hinsichtlich Verdienst, Verteilung von Sorgearbeit, Voll- und Teilzeitarbeit auch im Hinblick auf die Altersvorsorge adressieren zu können.
- C. Die Universität bietet mit SCIENTIA ein **Qualifikationsprogramm** an, das **Nachwuchswissenschaftlerinnen** gezielt in ihrer Karriereentwicklung fördert und auf eine Leitungsposition in der Wissenschaft vorbereitet. Das interdisziplinär ausgerichtete Programm verknüpft verschiedene Module und zielgruppenspezifische Angebote:

- einem Stipendienprogramm für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen aus dem Programm „Bayerische Gleichstellungsförderung“,
- einem fakultätsübergreifenden Mentoring-Programm für Doktorandinnen,
- einem Orientierungs- und qualifizierenden Trainings-Programm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sowie
- einem intensiven Coaching-Programm für Nachwuchsgruppenleiterinnen, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen.

Darüber hinaus existieren fakultätsspezifische Förderprogramme, z.B. „MENTORING med“ in der Medizin, in dem insbesondere Habilitandinnen in Workshops und im Mentoring, zum einen im individuellen Austausch mit Expertinnen und Experten und zum anderen in Teams mit Peers gefördert werden.

- D. **Unbefristet zu besetzende Stellen** im akademischen Mittelbau sind grundsätzlich **öffentlich auszuschreiben**. Es wird ein transparentes Auswahlverfahren unter Beteiligung der Fakultätsfrauenbeauftragten durchgeführt. In begründeten Einzelfällen kann nach Rücksprache mit der Dekanin oder dem Dekan und der oder dem Fakultätsfrauenbeauftragten auf die Ausschreibung verzichtet werden.
- E. Die erfolgreiche **Einwerbung von Drittmitteln** ist wesentlicher Baustein einer wissenschaftlichen Karriere. Hier plant die Universität eine zusätzliche Unterstützung von Frauen im Hinblick auf die Einreichung neuer und auch Wiedereinreichung abgelehnter, aber im Kern vielversprechender Anträge. Hierzu bietet die Universität Coachings im Rahmen der Personalentwicklungsmaßnahmen an, in denen die Antragstellerinnen im Prozess des Antragschreibens unterstützt werden sollen.
- F. Im Hinblick auf **Leistungsbezüge und -sonderzahlungen** werden Möglichkeiten erörtert, wie Führungskräfte für das Thema Gleichstellung auch in diesem Kontext effektiv sensibilisiert werden können. Insbesondere sollen ein **Gender-Pay-Gap** vermieden und Leistungszulagen als aktives Steuerungselement im Sinne der Gleichstellungsförderung bekannter gemacht werden.
- G. Der Mittelbau erfüllt in besonderem Umfang Aufgaben in der Lehre, der Betreuung von Studierenden und der Administration z.B. von Studiengängen. Um für die eigene Weiterbildung Raum zu schaffen, sollen Möglichkeiten geprüft werden, die **Lehrbelastung** temporär zu **reduzieren**.

H. Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen sollen zukünftig noch aktiver zur Habilitation sowie für den Weg zur Privatdozentin und zur außerplanmäßigen Professorin motiviert werden. Zudem sollen bei gleicher Eignung bevorzugt Wissenschaftlerinnen aus dem eigenen Mittelbau für **Professurvertretungen** in Betracht gezogen werden.

### 3.3 Professuren

#### Situationsanalyse und Daten

In den vergangenen fünf Jahren konnte der **Frauenanteil an allen Professuren** von 19,5 % in 2016 auf **23,0 % in 2020** erhöht werden. Der Professorinnenanteil **auf W2- und W3-Ebene** betrug zusammen 18,7 % in 2016 und **21,6 % in 2020**. Damit wurde das im vorangegangenen Gleichstellungskonzept gesetzte Ziel von 20 % (W1-W3/C4) deutlich übertroffen.

Die durchschnittliche **jährliche Steigerungsrate** von 2016-2020 betrug **0,78 Prozentpunkte ohne W1** bzw. **1,08 Prozentpunkte über alle Professuren**. Damit liegt

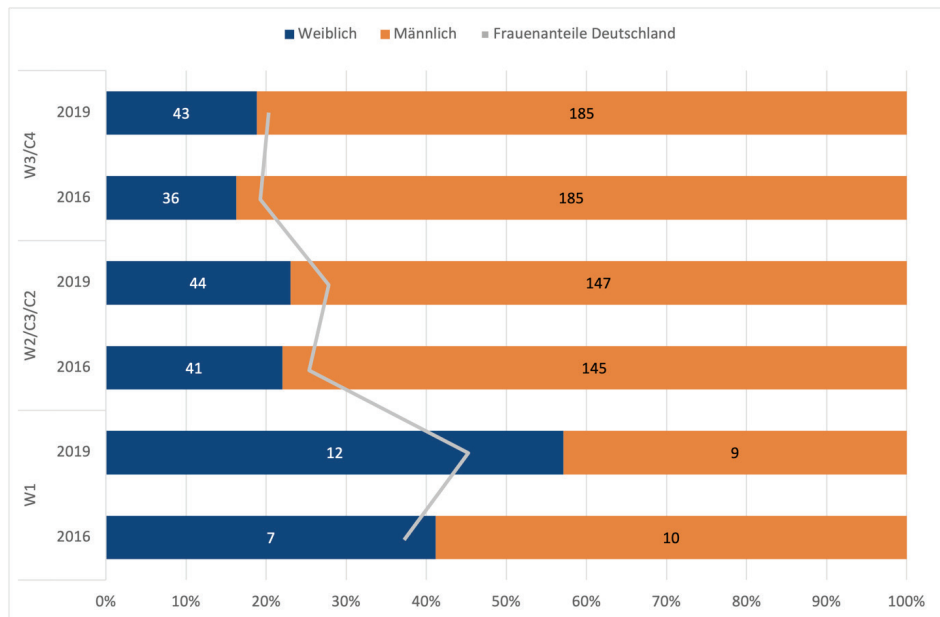


Abbildung 6: Geschlechterverteilung besetzter Professuren im Vergleich zum Bundesdurchschnitt in den Jahren 2016 und 2019

die JMU **über den jährlichen bundesweiten Steigerungsraten** von 0,72 bzw. 0,73 Prozentpunkten bei allen Professuren (W1-W3/C4) bzw. allen Professuren (W1-W3/C4) mit ähnlichem Fächerkanon wie an der JMU.

In 2019 betrug der Frauenanteil an den promovierten Mitarbeitenden auf Zeit (also i.W. an den Postdoktorandinnen und -doktoranden bzw. Habilitierenden und Habilitierten) 39,7 %. Die aufgrund kleiner absoluter Zahlen recht stark schwankenden Frauenanteile an den Nachwuchsgruppen und Habilitationen betragen jeweils 27 %. Der Anteil der W1-Professorinnen liegt bei 57 %; er ist durch das Juniorprofessorinnenbonusprogramm an der JMU beeinflusst.

Die Universität Würzburg liegt damit weiterhin **unter dem Bundesdurchschnitt** bei den W2- und W3-Professuren. Während sich auf der Ebene der W3-Professuren der Abstand zum Bundesdurchschnitt etwas verringert hat, ist er auf der Ebene der W2-Professuren von 2016 bis 2019 gestiegen (siehe Abbildung 6). Auf der Ebene der W1-Professuren konnte in 2019 ein Anteil von 57 % und damit einer über dem Bundesdurchschnitt von 45 % erzielt werden (siehe Abbildung 6).

Der über alle Professuren gemittelte Frauenanteil variiert dabei in den einzelnen Fakultäten stark, vgl. Abbildung 7. Für viele Fakultäten zeigt ein Vergleich der Abbildung 7 mit einer entsprechenden Aufstellung der Geschlechterverteilung der Studierenden in den Fakultäten in Abbildung 3 einen starken Abfall in den Frauenanteilen über die Karrierestufen, vgl. auch Abbildung 1. **Diese stark negativen Gradienten müssen im Sinne des Kaskadenmodells dringend abgeflacht werden.**

Die JMU wird daher zusätzlich zu den bereits oben beschriebenen Maßnahmen ihre **Instrumente der Frauenförderung optimieren**, um den Anteil der Professorinnen weiter zu erhöhen. Die Universität ist darüber hinaus überzeugt, dass eine nachhaltige Frauenförderung nicht bei der Berufung zur Professorin endet. Es gilt vielmehr, exzellente Wissenschaftlerinnen durch gezielte Förderung, die Betrauung mit Leitungspositionen und die Bereitstellung guter Rahmenbedingungen langfristig an die Universität Würzburg zu binden.

Die Universität setzt sich das **Ziel**, den Frauenanteil bei den Professuren (ohne W1) bis zum 1.12.2025 um **durchschnittlich 0,8 Prozentpunkte pro Jahr** von 21,6 % in 2020 auf mindestens **25,6 %** zu erhöhen (vgl. den zweiten Absatz in Abschnitt 3.3). Bezogen auf die Gesamtzahl aller an der Universität tätigen 422 Professorinnen und Professoren (ohne W1) im Basisjahr 2020, würde damit der Frauenanteil absolut von 91 Professorinnen auf 108 Professorinnen im Jahr 2025 ansteigen. Im Zeitraum 2021 bis 2025 werden an der Universität voraussichtlich 83 Professuren regulär frei, wovon 18 von Frauen besetzt sind. Im Rahmen der Hightech Agenda Bayern werden



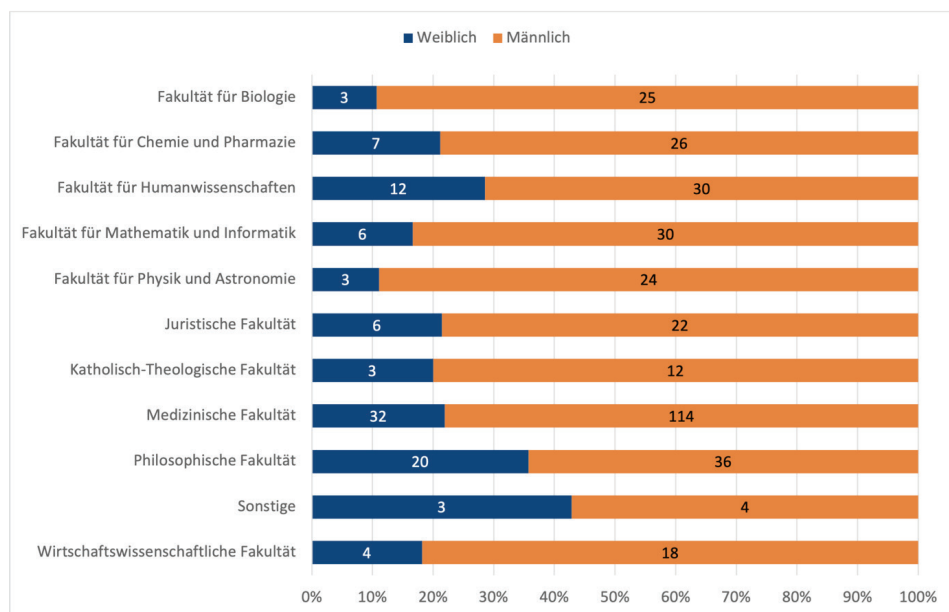


Abbildung 7: Geschlechterverteilung besetzter Professuren (W1-W3/C4) in den Fakultäten 2019

voraussichtlich zusätzlich 45 Professuren besetzt. Um den angestrebten Frauenanteil von 25,6 % bei den Professuren zu erreichen, müsste der Anteil von Frauen an den **Neuberufungen** in diesem Zeitraum folglich bei mindestens **37 %** liegen.

#### Maßnahmen:

- A. Universitätsleitung und Fakultäten schließen auf dieser Grundlage **Zielvereinbarungen** zur Personalentwicklung ab, die konkrete, quantifizier- und überprüfbare Maßnahmen umfassen. Unter Berücksichtigung der im Zeitraum der Zielvereinbarung voraussichtlich besetzbaren Professuren werden dabei fächerspezifische Steigerungsraten für die Erhöhung des Frauenanteils abgeleitet und Maßnahmen ergriffen, diese umzusetzen. Die individuellen Zielzahlen zum Professorinnenanteil orientieren sich im Sinne des Kaskadenmodells am bundesweiten Anteil von Frauen bei den Habilitationen oder den W1-Professuren in der entsprechenden Fächergruppe / in dem jeweiligen Fach. Je nach Fächerkultur wird ggfs. der Frauenanteil auch an anderen Referenzgrößen orientiert wie z.B. an dem Frauenanteil an dem promovierten wissenschaftlichen Personal auf Zeit. Die Zielzahlen sind auf Ebene der Fakultäten entsprechend explizit zu machen und als konkretes Ziel anzugeben.

- B. Es gilt zudem konkrete Maßnahmen zu formulieren bzw. die vorhandenen konsequent umzusetzen (siehe dazu den Berufungsleitfaden). Die Fakultäten legen **Strategien** vor, mit denen Frauen für die zu besetzenden Positionen und Fachgebiete gewonnen werden sollen und dokumentieren, dass diese angewandt wurden. 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. Die oder der Fakultätsfrauenbeauftragte wird bei der Umsetzung proaktiv mit einbezogen. Die Dekaninnen und Dekane sind auf Fakultätsseite für die Umsetzung verantwortlich.

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; es muss dokumentiert werden, wie dies erfolgt. Die Fakultäten stellen jährlich die in den jeweils folgenden zwei Jahren wieder zu besetzenden Professuren zusammen und benennen im Rahmen des jeweiligen Berufungsverfahrens mögliche berufungsfähige Wissenschaftlerinnen.

Die Fakultäten nutzen als eine Möglichkeit im Vorfeld von Berufungsverfahren Symposien, Kolloquien oder Gastvortragsveranstaltungen, um vielversprechende Wissenschaftlerinnen zu identifizieren, aktiv anzusprechen und um eine Bewerbung zu bitten. Alle entsprechenden Headhuntingmaßnahmen werden im Freigabeantrag der Professur bzw. im Berufungsvorschlag dargestellt.

Bei der Übersendung des (Wieder-)Besetzungsantrags an die Universitätsleitung sind im Rahmen der Ausführungen zur Bewerbungslage jeweils mehrere Wissenschaftlerinnen zu benennen, die für das ausgeschriebene Profil als berufungsfähig angesehen werden (Dokumentation). Bevorzugt werden hierbei Wissenschaftlerinnen genannt, die bereits angesprochen wurden.

- C. **Internationale Rekrutierungen** sowie Ad-Personam-Berufungsverfahren (über z.B. Heisenberg- oder Alexander von Humboldt-Professuren) werden als erfolgreiche Instrumente zur Gewinnung von Professorinnen angesehen und sollen daher verstärkt angestrebt werden.
- D. Eine möglichst **offene und breite Formulierung des Ausschreibungstextes von Professuren** hat sich als ein effektives Mittel zur Erhöhung des Professorinnenanteils bewährt. Die Fakultätsfrauenbeauftragten werden bereits bei der Formulierung des (Wieder-)Besetzungsantrags und des Ausschreibungstextes miteinbezogen; dies ist zu dokumentieren.

Fakultäten sollen neue Modelle, z.B. der **geteilten oder „rotierenden“ Führung**, wohlwollend prüfen und bereits im (Wieder-)Besetzungsantrag sowie in der Ausschreibung alternative Möglichkeiten anbieten. Auch bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen sollten diese Modelle mit einbezogen werden.

Unbewusste Einflüsse im Zusammenhang mit einer Geschlechtszugehörigkeit können auch systematisch im Rahmen von Berufungsverfahren bestehen. Um diese Voreingenommenheiten systematisch und nachhaltig abzubauen und somit die Entscheidungsprozesse zu objektivieren, nehmen die Mitglieder von Entscheidungsgremien (Berufungsausschüssen, Fakultätsräte, Senat und Universitätsleitung) an entsprechenden **Workshops zu Unconscious Bias** teil, welche jedes Semester an der JMU angeboten werden und auch weitere Merkmale als das Geschlecht adressieren und so damit die Vielfalt an der Universität fördern. Die Universität strebt an, dass bis 2025 die Mehrheit der Mitglieder der genannten Entscheidungsgremien entsprechend weitergebildet sind.

- E. Die JMU hat **Gleichstellungsstandards in Berufungsverfahren** in ihrem **Berufungsleitfaden** verankert. Dieser ist stets zu beachten. Abweichungen bzw. Unregelmäßigkeiten sind im Berufungsvorschlag bzw. den beizulegenden Berichten festzuhalten.
- Der Berufungsleitfaden wird um ein standardisiertes Vorgehen zur Anrechnung von **Ausfallzeiten** (z.B. Elternzeit, Fortbildungen, Pflegeaufgaben, insbesondere auch während der Corona-Pandemie) auf das akademische Alter erweitert. Auf den Bewerbungsbögen der Fakultäten werden diese Zeiten konkret abgefragt und im Berufungsvorschlag angegeben.
- Der Berufungsleitfaden wird um **konkrete Maßnahmen** erweitert, die ergriffen werden sollen, wenn sich keine oder nur sehr wenige Frauen auf eine Professur bewerben.
- F. Die Universitätsleitung beabsichtigt, auch das Instrument der **Hausberufungen** aktiv zu nutzen, um den Frauenanteil an der Professorenschaft zu erhöhen und exzellente Wissenschaftlerinnen an der Universität Würzburg zu halten. Hierbei vertritt sie weiterhin die Politik, dass Hausberufungen die Ausnahme an der Universität Würzburg darstellen sollen.
- G. Die Universität bemüht sich in den nächsten Jahren verstärkt, exzellente Professorinnen (W1-W3) an der Universität Würzburg durch **konkurrenzfähige Bleibeangebote** zu halten. Durch vielfältige bereits oben beschriebene Strategien wird die JMU ihre Attraktivität als Arbeitgeberin weiter stärken. Zudem will sie die **Vergabe von besonderen Leistungsbezügen** hinsichtlich beste-

hender Benachteiligungen basierend auf einer anonymisierten Analyse bisheriger Leistungsbezügevergaben nach den Möglichkeiten ausgleichen.

### 3.4 Akademische Selbstverwaltung

Die Partizipation von Frauen in Gremien und Leitungspositionen der akademischen Selbstverwaltung der Universität Würzburg ist für die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags von großer Bedeutung. Entsprechend haben alle an Besetzungsverfahren von Gremien Beteiligten auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern hinzuwirken.

Die JMU strebt eine **angemessene Beteiligung** von Frauen in allen Gremien, Kommissionen und Ausschüssen an. Hiervon ist die JMU im Allgemeinen deutlich entfernt (siehe Abbildung 8). In 2019 (und derzeit) sind die Universitätsleitung mit einem Frauen-Männer-Verhältnis von 3:4 und die externen Mitglieder des Universitätsrates mit 4:5 fast paritätisch besetzt. Dies soll für andere Bereiche der Universität als Vorbild dienen und Ansporn sein. In Statusgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, soll der Frauenanteil in den Gremien etc. mindestens dem Anteil an Frauen in der jeweiligen Statusgruppe entsprechen. Bei Hochschulwahlen

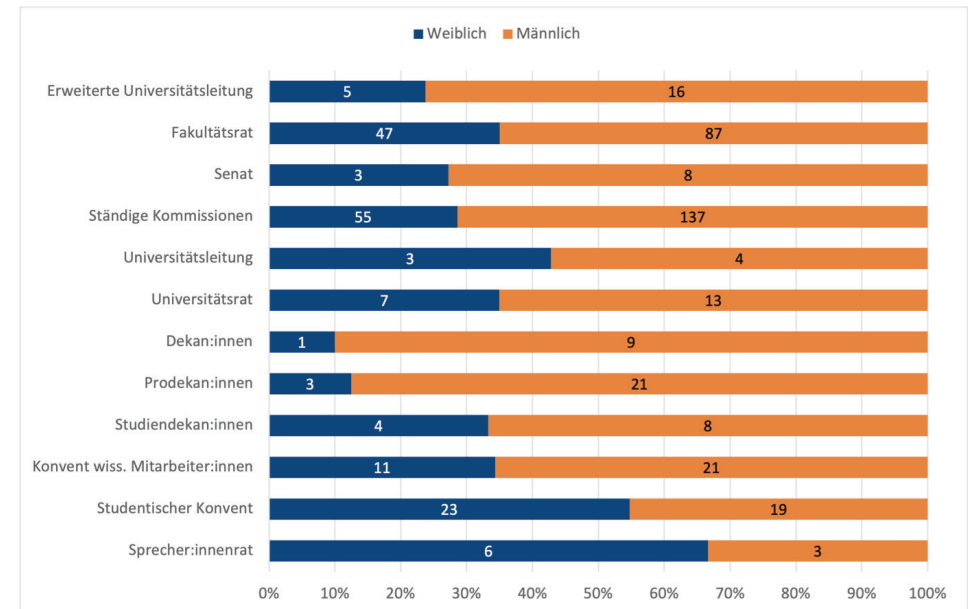


Abbildung 8: Geschlechterverteilung in der akademischen Selbstverwaltung in 2019

soll daher bei der Wahllistenerstellung auf eine entsprechende Berücksichtigung von Frauen geachtet werden.

Insbesondere sollen Frauen vermehrt Leitungspositionen in den Fakultäten, Berufungsausschüssen etc. übernehmen. Die Vorbildfunktion durch sogenannte **'elder-states women'** ist bekannt und wird entsprechend an der JMU gefördert (z.B. auch als 'alumnae of excellence').

Das **Women's Leadership Program** wird um Workshops erweitert, die speziell auf Leitungsfunktionen in der akademischen Selbstverwaltung vorbereiten. Interessierte Wissenschaftlerinnen sollen dadurch motiviert und unterstützt werden, auch Leitungsverantwortung in der akademischen Selbstverwaltung zu übernehmen.

Das Engagement in der Gremienarbeit wird durch geeignete Maßnahmen ausgeglichen. 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) Forschungsfreiemesters beitragen.

## 4. Anhang

### 4.1 Angebote der JMU im Bereich Kinderbetreuung und Vereinbarkeit (Stand 2021)

**Campus Kinderhaus:** Das Kinderhaus, in Trägerschaft des Kita Zweckverbands des Evang. Luth. Dekanats Würzburg, umfasst mittlerweile 116 Betreuungsplätze. Vier Krippengruppen mit insgesamt 48 Plätzen, zwei Kindergartengruppen mit insgesamt 50 Plätzen und eine altersgemischte Gruppe mit 12 Kindergarten- und 6 Krippenplätzen, sind im Campus Kinderhaus untergebracht. Das Betreuungsangebot richtet sich vorrangig an Kinder von Beschäftigten der Universität.

**Campus StudiKids:** Die Campus StudiKids sind eine stundenweise Kurzzeitbetreuung für Säuglinge und Kleinkinder (2-18 Monate) von studierenden Eltern. Das Angebot des Familienservices der Universität ist kostenlos und möchte lange Unterbrechungszeiten des Studiums bzw. der wissenschaftlichen Qualifikationsphase verhindern.

**Campus Camp:** Der Familienservice der Universität veranstaltet mit dem Campus Camp in allen Schulferien außer Weihnachten ein ganztägiges Ferienprogramm für Kinder (6-10 bzw. 10-13 Jahre) von Studierenden und Beschäftigten.

**Vermittlungsservice:** Der Familienservice der Universität vermittelt auf Anfrage Nachhilfekräfte sowie Babysitterinnen und Babysitter und unterstützt bei der Organisation der Kinderbetreuung während Uni-Events.

**Beratung für Studierende in der Schwangerschaft und/oder mit Kind** findet einmal monatlich als Gruppen-Beratungstermin für schwangere Studentinnen und Partner bzw. Partnerinnen durch das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten statt. Daneben werden individuelle Beratungen - auch für Studierende mit Kind - angeboten.

**Beratung für Mitarbeitende aus dem wissenschaftlichen Bereich in der Schwangerschaft und/oder mit Kind:** Beratungstermine für Beschäftigte der Universität rund um die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Büro der Universitätsfrauenbeauftragten) sowie Kinderbetreuung im Raum Würzburg (Familienservice).

**Campus Extras:** Mit Informationsveranstaltungen vor Ort oder online, kreativen und sportlichen Familientreffen oder Möglichkeiten zum Austausch unterstützt die JMU alle Interessierte mit diesen Zusatzangeboten im täglichen Familienleben.

## Fotos

Christoph Weiss (Seite 2)  
Daniel Peter (Seite 4)

## Kontakt

Prof. Dr. Anja Schlömerkemper  
Vizepräsidentin für Chancengleichheit,  
Karriereplanung und Nachhaltigkeit

T: +49 931 31-85255  
vp-sustainability@uni-wuerzburg.de



## **Impressum**

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

August 2021

[info@uni-wuerzburg.de](mailto:info@uni-wuerzburg.de)  
[www.uni-wuerzburg.de](http://www.uni-wuerzburg.de)

Redaktion  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Sanderring 2, 97070 Würzburg  
[presse@uni-wuerzburg.de](mailto:presse@uni-wuerzburg.de)