

Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Würzburg

Abschlussbericht



Präsident der Universität

Prof. Dr. Dr. h.c. Alfred Forchel
Sanderring 2
97070 Würzburg
Tel.: 0931 - 31 82241
E-Mail: praesident@uni-wuerzburg.de

Der vorliegende Abschlussbericht wurde von der Universitätsleitung verabschiedet.

Stand 2/2013

A Strukturelle Gleichstellungsstandards

A.1 Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Die folgende Liste gibt einen summarischen Überblick über die bereits umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Würzburg zur Wahrung gendergerechter Entscheidungen:

- *Verankerung der Gleichstellung im Leitbild der Universität*

„Wir wollen die Chancengleichheit energisch und zügig umsetzen. Das Kreativitätspotential 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. Familienfreundlichen und –förderlichen Arbeits- und Studienbedingungen sowie bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten für Studierende und Beschäftigte mit Familienpflichten messen wir höchste Bedeutung bei.“

- *Verankerung der Gleichstellung in der Universitätsleitung*

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. Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst hat der Erweiterung der Universitätsleitung um eine zusätzliche Vizepräsidentin zugestimmt, so dass seit 2012 zwei der fünf Positionen mit Frauen besetzt sind, die insbesondere die Bereiche Gleichstellung, Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung zu verantworten haben.

- *Verankerung der Gleichstellung in der Universität: Das Kaskadenmodell*

Mit dem Abschluss von Zielvereinbarungen zur Gleichstellung im Jahr 2012 ist es gelungen in allen Fakultäten das Kaskadenmodell des universitären Gleichstellungskonzeptes auf eine verantwortungsvolle Basis zu stellen. Sämtliche Fakultäten sind bereit zum Erfolg des Gleichstellungskonzeptes beizutragen, nur so kann sichergestellt werden, dass aus den vielen bereits implementierten Maßnahmen auch in Zukunft neue Maßnahmen zur Gleichstellung entwickelt werden und diese nachhaltig an der Universität Würzburg implementiert werden.

- *Verankerung der Gleichstellung in den Gremien*

An der Universität Würzburg sind Universitätsfrauenbeauftragte stimmberechtigtes Mitglied in allen Gremien mit Ausnahme des Universitätsrats, in dem laut Bayerischen Hochschulgesetz die beratende Mitgliedschaft gilt. Fakultätsfrauenbeauftragte haben Sitz und Stimme in fakultätsinternen Gremien und Ausschüssen. Zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte 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 von anderen dienstlichen Aufgaben entlastet. Frauenbeauftragte enthalten auf Antrag entweder eine Verminderung in der Lehrverpflichtung oder Mittel zur Beschäftigung von studentischen Hilfskräften.

- *Kommission für Nachwuchsförderung und Gleichstellung*

Die Kommission für Nachwuchsförderung und Gleichstellung unter Vorsitz der Vizepräsidentin für Gleichstellung entscheidet insbesondere über die Vergabe der Mittel aus dem Landesprogramm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“. Das Programm dient der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Einen Schwerpunkt bildet die Förderung von Habilitationen, um mehr Frauen für eine Professur zu qualifizieren.

A.2 Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- *Erhöhung der Transparenz und Steuerbarkeit durch ausführliche Berichte*

Die Überprüfung der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen erfolgt auf Universitätsebene in Form von Zwischenbilanzen in detaillierten Berichten der Universitätsleitung vor der Erweiterten Hochschulleitung, Senat und Universitätsrat. Zudem berichten die Fakultäten regelmäßig über die Umsetzung ihrer Zielvereinbarungen zur Gleichstellung.

- *Öffentliches Diskussionsforum*

Die Universitätsleitung hat beschlossen, ein neues Forum an der Universität einzurichten. Die Universität wird jährlich zu einem öffentlichen Diskussionsforum zur Gleichstellung einladen und die Ergebnisse zur Weiterentwicklung des universitären Gleichstellungskonzeptes nutzen.

- *Verbesserung der Datenlage*

Die erforderlichen detaillierten Berichte zur Bewertung von Gleichstellungsmaßnahmen machen eine Optimierung der Datenerhebung, Datenbündelung und Datenaufbereitung erforderlich. Es ist beabsichtigt die Datenerhebung so zu optimieren, dass künftig Karriereverläufe in der Wissenschaftlichen Nachwuchsförderung leichter nachvollzogen werden können. Gleiches gilt für Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren.

A.3 Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

- *audit familiengerechte hochschule*

Die Universität Würzburg ist seit 2008 über das audit familiengerechte Hochschule zertifiziert. 2011 wurde die Rezertifizierung erfolgreich durchgeführt.

- *weitere Audits zur Analyse und Optimierung der Familienverträglichkeit*

Im Zuge der Umsetzung der Zielvereinbarungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit wurde im Herbst 2012 beschlossen, Führungsleitlinien mit Schwerpunkt auf familien- und gendergerechtem Führungsverhalten an der Universität einzuführen. Vor Ausformulierung der Leitlinien soll eine online-Befragung aller Beschäftigten zum Ist-Stand und zu Wünschen zur zukünftigen Entwicklung durchgeführt werden. Hierzu wird derzeit ein Fragebogen entwickelt. Die online-Befragung soll im Frühjahr 2013 stattfinden. Auf der Basis der Befragungsergebnisse werden anschließend die Führungsleitlinien ausformuliert.

- *Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienpflichten*

Seit 2012 werden zur Erleichterung der Studiensituation Studierende mit Kind bei der Auswahlterminen zu Lehrveranstaltungen wie Übungen, Tutorien und Laborpraktika bevorzugt sowie möglichst flexible Regelungen für Nachholtermine und Ersatzleistungen bei Fehlzeiten bei nachgewiesener Erkrankung des Kindes angeboten.

Mit Rücksicht auf Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kindern werden möglichst flexible Arbeitszeiten verabredet sowie regelmäßige Sitzungen, Besprechungen, Seminare nach Möglichkeit zu familiengerechten Zeiten (zwischen 8.00 und 18.00 Uhr) anberaunt.

- *Stipendienprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen*

In dem Stipendienprogramm der Bayerischen Staatsregierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen Stipendienmittel für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen zur Verfügung. An der Universität Würzburg werden die Stipendien insbesondere auch zur Förderung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikation und Familie gewährt. Fördermittel können u.a. während einer Beurlaubung wegen Elternzeit beantragt werden, um die Fortführung der Forschungsarbeit insbesondere für eine Habilitation zu ermöglichen. Zudem kann Wissenschaftlerinnen mit (kleinen) Kindern ein Forschungsfreijahr finanziert werden, in dem diese sich von allen Aufgaben in Lehre, Verwaltung und in der Medizin auch in der Patientenversorgung befreien lassen, um sich ganz einem Forschungsprojekt zu widmen.

- *Familienservicestelle*

Der Familienservice an der Universität Würzburg wurde 2011 personell verstärkt, so dass das Beratungs- und Vermittlungsangebot der Familienservicestelle deutlich verbessert werden konnte. Schwerpunkt der Arbeit der Familienservicestelle sind Beratung und Hilfestellung 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.

- *Krippenplätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen*

Die Universität Würzburg hat sich mit der Einrichtung von 48 neuen Ganztages-Krippenplätzen für Beschäftigte ein sehr ehrgeiziges Ziel gesetzt. Das Erreichen dieses Zieles wird zügig umgesetzt. Seit September 2012 bietet die Universität in Kooperation mit der Evangelischen Kirchengemeinde Würzburg bereits 12 neue Ganztages-Krippenplätze für Kleinkinder (bis 3 Jahre) von Beschäftigten der Universität und des Universitätsklinikums an. Die insgesamt 24 Ganztages-Krippenplätze sind zunächst in einer großzügigen Modulanlage auf dem neuen Universitätscampus Hubland Nord eingerichtet und werden nach Fertigstellung des zweiten Bauabschnitts des benachbarten neuen Familienzentrums der Universität umziehen. Im Herbst 2013 wird mit der Fertigstellung des ersten Bauabschnitts des Familienzentrums das Angebot nochmals deutlich erhöht. Dort wird dann mit weiteren 36 Krippenplätzen das selbstgesteckte Ziel von 48 neuen Ganztages-Krippenplätzen erreicht werden.

Darüber hinaus bestehen konkrete Planungen in Kooperation mit der Katholischen Kirche zusätzliche Ganztages-Krippenplätze zu schaffen.

- *Kindergartenplätze für Kinder von Wissenschaftlerinnen*

Im neuen Familienzentrum der Universität werden bereits mit Fertigstellung des ersten Bauabschnitts im Herbst 2013 zusätzlich 25 Kindergartenplätze für Angehörige der Universität neu eingerichtet. Auch hier gibt es bereits konkrete Planungen in Kooperation mit der Katholischen Kirche weitere Kindergartenplätze zu schaffen.

- *Krippenplätze für Kinder von Studierenden*

Die 12 Ganztages- und 24 Halbtages-Krippenplätze werden vom Studentenwerk Würzburg betrieben und ausschließlich an Kinder ab 10 Monaten von Studierenden vergeben. Voraussetzung für den Erhalt eines Krippenplatzes ist eine Elternmitarbeit in der Krippe sowie die Mitgliedschaft im Elternverein „Zürnstraße e.V.“

- *Kurzzeitbetreuung für Kinder von Studierenden*

Das Kinderspielzimmer „Zwergenstube“, das eine stundenweise Kurzzeitbetreuung unter fachlicher Leitung für Säuglinge und Kleinkinder bis zu 3 Jahren insbesondere von Studierenden bietet, konnte 2011 in neue und wesentlich größere Räume umziehen. Die Einrichtung verfügt über einen Gruppenraum und ein separates Schlafzimmer sowie einem eigenen Büroraum für Beratung, Anmeldung und Elterngespräche.

- *Ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten*

Der Familienservice organisiert und veranstaltet in allen Schulferien außer Weihnachten ein ganztägiges Ferienprogramm für Schulkinder von Studierenden und Beschäftigten. Zur Verbesserung und Verstetigung des stark nachgefragten Angebots werden neue Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Der Förderverein „Unizwerge e.V.“ wird diese in 2013 komplett neu einrichten. Zukünftig steht für das Programm eine Vier-Zimmer-Wohnung zur

Verfügung, in der neben einem Gruppenraum auch ein Werkraum sowie ein Mal- und Bastelatelier zur Verfügung stehen.

A.4 Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

- *Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren*

In 2012 verabschiedete die Erweiterte Universitätsleitung einen Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren, der seit Wintersemester 2012/13 Anwendung findet. Der Leitfaden sieht u.a. die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren, mittelfristig eine Erhöhung der Anzahl weiblicher Kommissionsmitglieder sowie eine standardisierte und wertfreie Erfassung der Schlüsseldaten aller Bewerber und Bewerberinnen vor.

B Personelle Gleichstellungsstandards

B.1 Personal und die Verteilung von Ressourcen

- *Gender-Consulting-Stelle im zentralen Frauenbüro*

In 2012 wurde die Gender-Consulting-Stelle, eine Servicestelle zur Entwicklung und Koordinierung von Gleichstellungsmaßnahmen insbesondere in drittmittelgeförderten Forschungsverbänden im zentralen Frauenbüro der Universität eingerichtet. Aufgabe der Servicestelle ist es, im Zuge der Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards passgenaue Konzepte für die an Verbundprojekten beteiligten Wissenschaftlerinnen zu entwickeln. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Bündelung der Maßnahmen und Vernetzung der beteiligten Forscherinnen. Die Servicestelle entwickelt ein Programm für eine gezielte Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen in Forschungsverbänden sowie zur verbesserten Koordinierung von Familie und Beruf insbesondere für Wissenschaftlerpaare (Management von Beruf und Familie, Diversity- und Konfliktmanagement unter dem besonderen Aspekt der Vereinbarkeit etc.). Daneben erhalten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen konzeptionelle Unterstützung bei der Antragstellung sowie Beratung bei der Mittelverwendung.

- *Welcome Center*

Im Rahmen von Berufungsverhandlungen werden von den zu berufenden Professorinnen und Professoren vermehrt Wünsche und Erwartungen auf Unterstützung zu Themen wie Dual-Career-Angebote, Kinderbetreuung, Ganztagesangebotsangebote, Behördengänge und Wohnungssuche geäußert. Die Universitätsleitung setzt sich bei der Erfüllung dieser Wünsche über das Welcome-Center nach Kräften ein. Für das Welcome-Center wurde 2010 eine Stelle einer Referentin ausgeschrieben und besetzt. Das Welcome Center hat sich im Rahmen der Berufungsverfahren in den letzten Jahren sehr bewährt und wurde in 2012 personell neu besetzt.

- *Gleichstellungsmaßnahmen an den zehn Fakultäten*

Die Fakultäten erhalten seit 2010 Mittel nach Gleichstellungskriterien für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen. Insgesamt wurden in 2011 und 2012 jeweils 301.720 Euro für die zehn Fakultäten zur Verfügung gestellt. So werden z. B. an der Fakultät für Biologie Mittel für Überbrückungsfinanzierungen für die Zeit zwischen zwei Karriereschritten zur Verfügung gestellt. Qualifizierte Kandidatinnen können in Zeiten zwischen dem Abschluss eines Studiums und der Bewilligung eines Promotionsstipendiums als wissenschaftliche Hilfskräfte bzw. unter Umständen auf einer Stelle der Universität beschäftigt werden. Gleiches gilt auch für die Abschlussphase der Promotion bzw. Zeiten zwischen dem Abschluss der Promotion und der Übernahme einer Post-Doc-Stelle. Die Fakultät für Chemie und Pharmazie unterstützt die Teilnahme von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen mit Reisekostenzuschüssen. Die Philosophische Fakultät II vergibt jährlich den Beatrice-Edgell-Preis für die beste Promotion einer ihrer Doktorandinnen. Mit dem Preis soll die Motivation sehr leistungsfähiger Doktorandinnen gestärkt werden, sich für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden.

Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen, die sich im Mutterschutz befinden haben nun alle Fakultäten die Möglichkeit eine Vertreterin oder einen Vertreter zu finanzieren. Auch bei anderen familienbezogenen Ausfallzeiten einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin sollen im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden.

- *Einrichtung von Stellen für Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen*

In der Medizinischen Fakultät wurden 4 Habilitationsstipendien für Ärztinnen eingerichtet. Zudem werden Sondermitteln für Habilitationsprojekte bereitgestellt. Bei Ausschreibungen von Juniorprofessuren stehen Sondermittel zur Besetzung der Professur mit einer Bewerberin zur Verfügung. In der Fakultät für Physik und Astronomie wurde eine Stelle für eine Habilitandin eingerichtet und 2011 erstmals besetzt. An der Philosophischen Fakultät I wurde ebenfalls in 2011 erstmals eine Stelle für eine Juniorprofessorin besetzt.

- *Stipendienprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen*

In dem Stipendienprogramm der Bayerischen Staatsregierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen Stipendienmittel für Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen zur Verfügung. 2011 und 2012 wurden insgesamt 44 Nachwuchswissenschaftlerinnen in diesem Programm gefördert. Der Förderschwerpunkt liegt auf der Qualifikation von Frauen für eine Professur.

- *Weitere Erhöhung der finanziellen Ressourcen für die Chancengleichheit*

Die im Gleichstellungskonzept angestrebte Erhöhung der jährlich zur Verfügung stehenden Eigen- und Drittmittel für die Finanzierung von Gleichstellungsmaßnahmen um rund 200.000 Euro kann durch die Aufnahme entsprechender Maßnahmen und Finanzierungsbeiträge mit dem Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und die Einbeziehung von Gleichstellungskriterien bei der leistungs- und belastungsbezogenen

Mittelverteilung an die Fakultäten auch zukünftig sicher gestellt werden. Die Universität wird darüber hinaus die Einwerbung von Drittmitteln zur Förderung der Gleichstellung intensiv verfolgen.

B.2 Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs

▪ *MENTORINGmed*

Das seit 2008 erfolgreich laufende Förderprogramm MENTORINGmed für promovierte Ärztinnen, Postdoktorandinnen sowie Habilitandinnen in der Medizin befindet sich bereits in seiner dritten Runde, die im Dezember 2011 gestartet ist. Diesmal können 42 Mentees gefördert werden. Die Laufzeit beträgt 18 Monate. Mittlerweile haben sieben Mentees bzw. ehemalige Mentees ihre Habilitation abgeschlossen und alle drei der Frauen, die ihre Habilitation in 2011 abgeschlossen haben, waren Mentees des Programms. Weitere Habilitationsverfahren wurden von ehemaligen Mentees eröffnet. Im Jahr 2012 wurden vier weitere Habilitationsstipendien der Fakultät vergeben, allesamt an aktuelle Mentees bzw. an ehemalige des MENTORINGmed. Das Programm wird in einer Kooperation der Medizinischen Fakultät mit dem Universitätsklinikum durchgeführt.

▪ *MENTORINGnat und MENTORINGhum*

2011 wurden zwei neue Schwerpunktprogramme gestartet: MENTORINGnat für Naturwissenschaften sowie MENTORINGhum für die Humanwissenschaften. Im ersten Schwerpunktprogramm kooperieren die Fakultäten für Biologie, Chemie und Pharmazie, Mathematik und Informatik sowie Physik und Astronomie. Am MENTORINGhum beteiligen sich die Katholische Theologie, die Juristische, die Wirtschaftswissenschaftliche sowie die Philosophische Fakultät II. Gefördert werden insgesamt 50 Doktorandinnen und Habilitandinnen. Eine Koordinationsstelle für die beiden Schwerpunktprogramme wurde im zentralen Frauenbüro der Universität eingerichtet. Die Laufzeit der ersten Förderrunde endet mit November 2013.

▪ *Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen*

Die Universität Würzburg plant die Einführung neuer Leitprinzipien für Berufungsverfahren. Hierbei werden derzeit folgende Eckpunkte diskutiert: Die Festlegung einer internen Quote für neu zu besetzende Professuren und Nachwuchsstellen; die noch stärkere Ausrichtung von Berufungen auf die Gewinnung exzellenter weiblicher Köpfe; weiterer Ausbau von tenure-track-Optionen; Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zeit nach der Habilitation.

▪ *Transparenz bei der Stellenbesetzung*

Freie Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen in der Jobbörse der Universität Würzburg veröffentlicht werden. Die Frauenbeauftragte der Fakultät kann an dem Besetzungsverfahren beteiligt werden.

B.3 Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

- *Geschlechtergerechter Sprachgebrauch*

Die Frauenbeauftragten haben einen Leitfaden zum Gebrauch von geschlechtergerechter Sprache herausgegeben, der Anregungen für die Praxis vermittelt.

- *Geschlechtergerechter Internetauftritt*

Die Gestaltung des Internetauftritts der Universität soll zukünftig in geschlechtergerechter Sprache formuliert werden.

- *Erwerb von Genderkompetenz*

Im Rahmen des gemeinsamen Programms des Bundes und der Länder zur Verbesserung der Qualität der Lehre unterstützt die Universität Würzburg das betreuende Personal durch ein universitätsweites Ausbildungsprogramm in Bezug auf eine Verbesserung des Lernerfolgs bei den Studierenden. In diesem Zusammenhang sollen zukünftig in dem Ausbildungsprogramm Veranstaltungen zu genderspezifischen Ansätzen angeboten werden.

Für Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen, Habilitanden und Habilitandinnen werden Veranstaltungen zur Personalführung, Hochschulrecht und zur Genderkompetenz angeboten. Die Teilnahme an diesem Weiterbildungsangebot wird auch den Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in Personalverantwortung empfohlen.

Anlage zum Bericht

Tabellarische Übersichten zu den Zielvorgaben

Anmerkung zur Anlage:

Die Zielvorgaben in den folgenden Tabellen betreffen - wie im Zwischenbericht - Ziele für die Neubesetzungen von Führungspositionen. Sie können somit nicht direkt mit den Gesamtzahlen beziehungsweise den prozentualen Anteilen der Frauen an den Gesamtzahlen der jeweiligen Qualifikationsstufe verglichen werden. Diese Zielzahlen wurden im Zwischenbericht unabhängig vom Kaskadenmodell gewählt, um den großen Nachholbedarf aufzuzeigen, der besonders bei der Gleichstellung in höheren Qualifikationsstufen besteht. Beispielsweise beträgt im Bereich der Rechts/Wirtschaftswissenschaften für die C3/W2-Professorinnen Zielzahl der Universität 50%, während laut der aktuellen 16. Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen der GWK der eigentlich zu Grunde zu legende Anteil von Frauen bei den Habilitationen in dieser Fächergruppe im Jahr 2009 bei 21 % liegt.

Trotz der Bemühungen der Universität, Frauen auf Professuren zu berufen und der Vergabe entsprechender Listenplätze konnten diese Stellen nicht im gewünschten Umfang mit Frauen besetzt werden. Der Anteil der Frauen auf zur Verhandlung kommenden Listenplätzen liegt dabei höher als der Anteil von Professorinnen bei den Neuberufungen. Dies geht auf den zunehmenden Wettbewerb zwischen den Universitäten um die Berufung hochqualifizierter Frauen zurück.

Auch in anderen Bereichen bleibt Nachholbedarf zum Erreichen der - 2009 angesichts der weit über den 5-jährigen Berichtszeitraum hinausreichenden - Zielzahlen erkennbar. Die Universität wird sich deshalb künftig verstärkt um die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bemühen.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht zur Universität Würzburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]**				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls abweichend]*	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	8.568	11.731	42	58	9.383	12.802	42	58	10.731	14.258	43	57		
Anzahl der Promotionen im Jahr	264	222	54	46	241	195	55	45	223	248	47	53		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	27	5	84	16	24	12	67	33	23	5	82	18		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	75	25
Juniorprofessuren	1	1	50	50	1	1	50	50	4	1	80	20	50	50
Professuren C3/W2	133	25	84	16	133	25	84	16	142	26	84	16	75	25
Professuren C4/W3	167	17	91	9	181	22	89	11	192	21	90	10	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	49	4	92	8	44	3	94	6	43	4	91	9	85	15

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Studierende: Wintersemester 2012/13; ansonsten 2011; Promotionen: Prüfungsjahr 2011 (Wintersemester 2011/11 und Sommersemester 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Geistes- und Sozialwissenschaften an der Universität Würzburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]**				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	3.060	6.460	32	68	3.143	6.593	32	68	3.714	7.730	32	68		
Anzahl der Promotionen im Jahr	17	26	40	60	27	20	57	43	18	21	46	54		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–		
Anzahl der Habilitationen im Jahr	2	1	67	33	6	1	86	14	2	1	67	33		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100	0	1	0	100	0	3	1	75	25		
Professuren C3/W2	22	9	71	29	25	8	76	24	28	10	74	26	60	40
Professuren C4/W3	45	9	83	17	63	10	86	14	62	9	87	13	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	8	2	80	20	12	1	92	8	13	1	93	7	75	25

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Studierende: Wintersemester 2012/13; ansonsten 2011; Promotionen: Prüfungsjahr 2011 (Wintersemester 2011/11 und Sommersemester 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Rechts- und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Würzburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]**				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls ...]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.713	1.541	53	47	1.812	1.650	52	48	2.580	2.215	54	46	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	29	15	66	34	20	19	51	49	23	18	56	44		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	53	47
Anzahl der Habilitationen im Jahr	1	0	100	0	3	0	100	0	2	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	66	34
Juniorprofessuren	0	0	-	-	0	0	-	-	0	0	-	-		
Professuren C3/W2	2	1	67	33	1	2	33	67	3	2	60	40	50	50
Professuren C4/W3	26	3	90	10	30	5	86	14	31	5	86	14	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	7	0	100	0	7	0	100	0	5	2	71	29	85	15

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Studierende: Wintersemester 2012/13; ansonsten 2011; Promotionen: Prüfungsjahr 2011 (Wintersemester 2011/11 und Sommersemester 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Lebenswissenschaften an der Universität Würzburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]**				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls ...]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	1.613	2.482	39	61	1.681	2.558	40	60	1.703	2.692	39	61		
Anzahl der Promotionen im Jahr	186	161	54	46	189	157	55	45	122	176	41	59		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	50	50
Anzahl der Habilitationen im Jahr	19	4	83	17	22	5	81	19	16	4	80	20		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	70	30
Juniorprofessuren	0	0	–	–	0	0	–	–	0	0	–	–		
Professuren C3/W2	74	12	86	14	71	12	86	14	72	11	87	13	80	20
Professuren C4/W3	47	4	92	8	50	5	91	9	55	4	93	7	85	15
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	12	1	92	8	11	1	92	8	10	1	91	9	90	10

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Studierende: Wintersemester 2012/13; ansonsten 2011; Promotionen: Prüfungsjahr 2011 (Wintersemester 2011/11 und Sommersemester 2011)

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Naturwissenschaften an der Universität Würzburg

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage am [Stand erster Bericht, 2009]				Situation am [Stand Zwischenbericht, 2011]				Aktuelle Situation am [Stand Abschlussbericht, 2013]**				Zielvorgabe für 2013*	
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%		Alte Zielvorgabe [nur falls ...]	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Studierende	2.182	1.248	64	36	2.215	1.312	63	37	2.734	1.621	63	37	50	50
Anzahl der Promotionen im Jahr	52	19	73	27	48	17	74	26	60	33	65	35		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Promovierender und wiss. Personal auf Qualifizierungsstellen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	63	37
Anzahl der Habilitationen im Jahr	4	0	100	0	7	1	88	13	3	0	100	0		
Falls Daten vorhanden: Anzahl Habilitierender bzw. Leitung von Nachwuchs- oder Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	73	27
Juniorprofessuren	0	1	0	100	0	1	0	100	1	0	100	0		
Professuren C3/W2	32	3	91	9	36	3	92	8	39	3	93	7	85	15
Professuren C4/W3	35	1	97	3	38	2	95	5	44	3	94	6	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (z. B. Dekane / Rektorate / Präsidien)	14	0	100	0	14	1	93	7	15	0	100	0	90	10

* Hier bitte die Spalten aus den Zwischenberichten übernehmen. Bitte keine erneuten Änderungen vornehmen!

** Studierende: Wintersemester 2012/13; ansonsten 2011; Promotionen: Prüfungsjahr 2011 (Wintersemester 2011/11 und Sommersemester 2011)



Qualitätssteigerung in Berufungsverfahren durch Berücksichtigung der Chancengleichheit

Ein Leitfaden für gendergerechte Berufungsverfahren

(In der vom Präsidium am 26.03.2012 gebilligten Fassung)

Büro der Frauenbeauftragten:

Mensagebäude am Hubland, 97070 Würzburg Tel.: 0931 – 31
88055/ -84343; Fax: -31 84344
frauenbuero@uni-wuerzburg.de

Präambel

Die Julius-Maximilians-Universität setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Chancengleichheit konsequent in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu erreichen. Das Kreativitätspotential von Frauen und Männern in Forschung, Lehre und Verwaltung soll sich ungehindert entfalten. Familienfreundlichen und -förderlichen Arbeits- und Studienbedingungen sowie bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangeboten für Studierende und Beschäftigte mit Familienpflichten wird höchste Bedeutung beigemessen.

Eine besondere Bedeutung kommt der Berufung von Professorinnen zu. Die Hochschulleitung ist daher bestrebt, den Anteil an Professorinnen kontinuierlich zu erhöhen. Das Kaskadenmodell der DFG verfolgt hierbei das Ziel, einen universitätsweiten durchschnittlichen Anteil von 20% (dieser Wert ist noch zu klären, Anfrage bei Frauenbüro bereits gestellt) bis 2013 zu erreichen. Daher empfiehlt die Hochschulleitung den Beteiligten in den Berufungskommissionen, ein besonderes Augenmerk auf die Aspekte der Gleichstellung zu legen. Die zentrale Zielsetzung von Berufungsverfahren ist es, die am besten für die Wahrnehmung der zukünftigen Aufgaben geeignete Person festzustellen, unabhängig von ihrem Geschlecht.

Mit den vorgeschlagenen Richtlinien sollen an der Julius-Maximilians-Universität gendergerechte Berufungsverfahren sichergestellt werden, die zugleich Exzellenz in Forschung und Lehre gewährleisten.

Checkliste für Gendergerechte Berufungsverfahren

1. Ausschreibung und Vorbereitung des Verfahrens:	
Ausschreibungen sollten grundsätzlich so breit formuliert sein, dass sie für Männer und Frauen geeignet sind. Die Formulierung des Ausschreibungstextes erfolgt in Abstimmung mit der Fakultätsfrauenbeauftragten.	
Die Präferenzregelung für die Berufung von Frauen gem. Art. 4 BayHschG ist zu beachten.	
Wissenschaftlerinnen, die für eine Stelle in Frage kämen, können aktiv angesprochen und um eine Bewerbung gebeten werden. Die Recherche nach geeigneten Bewerberinnen - Headhunting (z.B. mittels Datenbanken) liegt in der Zuständigkeit eines Mitglieds im Berufungsausschuss.	
Zur standardisierten und wertfreien Erfassung der Schlüsseldaten soll für alle Bewerber und Bewerberinnen das Formular „Checkliste für Berufungsverfahren“ verwenden.	
2. Berufungsausschuss:	
Alle Mitglieder eines Berufungsausschusses sollen über den gesetzeskonformen Ablauf eines Verfahrens und die Notwendigkeit einer vorurteilsfreien und wertschätzenden Bewertung von Personen informiert werden.	
Aktuell soll zusätzlich zur Frauenbeauftragten mindestens eine Professorin Mitglied sein. Mittelfristig soll eine paritätische Besetzung nach Kaskadenmodell angestrebt werden.	
Nach Möglichkeit soll eine verstärkte Beteiligung von Gutachterinnen stattfinden. Über die Auswahl wird im Berufungsausschuss entschieden.	
Die Gutachter/innen sollen auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags hingewiesen werden.	
Den ausgewählten Bewerbern/innen sollen Kontaktpersonen (z. B. Frauenbeauftragte, Familienservicestelle zur Vermittlung und Organisation von Kinderbetreuung) benannt werden.	
Bewertungskriterien für Gutachter/innen und Mitglieder des Berufungsausschusses sollen die in der „Checkliste für Berufungsverfahren“ aufgelisteten Kriterien sein. Die Bewertung soll auch unter Beachtung von Familienlasten wie Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen erfolgen.	
Folgende geschlechterspezifische Dokumentation soll stattfinden: Anzahl Bewerber/innen, Anzahl Listenplatzierungen, Anzahl von Frauen auf der Liste, ...	
Ein regelmäßiger Informationsfluss zwischen Universitätsfrauenbeauftragter und Fakultätsfrauenbeauftragten soll erfolgen.	

Auszug aus dem Gleichstellungskonzept der Universität:

1.6 Aktive Personalpolitik durch Modifikationen am Berufungsverfahren zur Herstellung der Gleichstellung

Berufungsverfahren sollen an verschiedenen Stellen modifiziert werden, um eine größere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen und eine faire Bewertung der Kandidatinnen zu erreichen. Gegenwärtig basieren Berufungsverfahren primär auf einem Vergleich der über Publikationen, Drittmittel und Beiträge in der Lehre nachgewiesenen Leistung der Kandidatinnen und Kandidaten sowie auf Struktur- und profilbildenden Aspekten. Dabei findet die Zusatzbelastung von Frauen, die gleichzeitig Kinder erziehen haben und dadurch weniger Veröffentlichungen und andere wissenschaftliche Aktivitäten als Männer vorweisen können, keine Berücksichtigung. Fehlende einheitliche Bewertungs- und Beurteilungsstandards in Besetzungsverfahren bedingen willkürliche Bewertungsprozeduren, die Bewerberinnen benachteiligen können.

Die Qualität von Berufungsverfahren an der Universität Würzburg soll daher gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats durch verstärkte Transparenz und verbindliche Kriterien gesteigert werden. Folgende Punkte werden hier insbesondere umgesetzt:

- Zusammensetzung des Berufungsausschusses

Gemäß Beschluss der Hochschulleitung vom 5. März 2007 sind bislang mindestens eine fachnahe Professorin und die Frauenbeauftragte in jedem Berufungsausschuss vertreten. Mit zunehmender Zahl der Professorinnen im Rahmen dieses Konzepts wird angestrebt, den Anteil an Frauen in den Berufungsausschüssen proportional zur Umsetzung des Kaskadenmodells auf 40% zu erhöhen.

- Auswahl der Gutachter/ Gutachterinnen

Der Wissenschaftsrat hält es für notwendig, die Auswahl der Gutachter/ Gutachterinnen transparenter zu gestalten und die Vergleichbarkeit der Gutachten zu erhöhen. Längerfristig wird die Bestellung von sachverständigen Frauen und Männern in gleicher Zahl als Gutachter/ Gutachterinnen angestrebt.

- Aktive Suche nach Kandidatinnen für Berufungen

Ein großes Problem ist, dass sich in vielen Fächern sehr viel mehr Männer auf Professuren bewerben als Frauen. Zukünftig sollen daher qualifizierte Frauen im Rahmen von Berufungsverfahren gezielt angesprochen werden, um ihnen zu signalisieren, dass die Universität Würzburg an ihrer Bewerbung sehr interessiert ist und sie bei einem Ruf auch bei außeruniversitären Fragestellungen tatkräftig unterstützt. In Fächern mit einem internationalen Kandidatenfeld wird dieses „Head hunting“ international angelegt, um auch bei Fachrichtungen mit einem geringen Frauenanteil bei den Nachwuchswissenschaftlern eine Auswahl an sehr guten Kandidatinnen zu erreichen. Über eventuelle Head-hunting-Aktivitäten wird im Rahmen des Listenvorschlags durch den Berufungsausschuss berichtet.

- Einführung von „tenure track“ Optionen

Schon während der Promotion und Habilitation sind sich Wissenschaftlerinnen bewusst, dass sie im seltensten Fall an dem Ort einen Ruf erhalten werden, an dem sie sich habilitieren. Während Männer noch immer selbstverständlich davon ausgehen, dass die Partnerin und die Familie bei einem Ortswechsel mitziehen, tendieren Frauen zu größerer Rücksichtnahme. Die Notwendigkeit des Ortswechsels in der Familiengründungsphase sowie die stellenmäßige und finanzielle Unsicherheit bis zur Professorebene ist ein Grund, warum es in Deutschland weniger Hochschullehrerinnen gibt als in anderen europäischen Ländern und den USA. Die Universität Würzburg plant deshalb dort, wo es das

Dienstrecht und die Stellensituation zulassen, zeitlich befristete (Junior-)Professuren oder Nachwuchsgruppenleiterstellen mit einer tenure track-Option auszustatten, um Frauen eine längerfristige Perspektive anbieten zu können.

Die Universität Würzburg steht Lösungsansätzen für Fragen rund um das Thema Mobilitätsentscheidung, Dual Career und Personalentwicklung für Spitzenwissenschaftlerinnen aufgeschlossen gegenüber. Sie wird sich nach Möglichkeit um die Vermittlung von adäquaten Arbeitsplätzen für Partner innerhalb und außerhalb der Universität bemühen.

- Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Auswahlkriterium

Die Universität Würzburg führte das 'audit familiengerechte hochschule' durch und wurde im April 2008 zertifiziert. Eines der Auswahlkriterien für künftige Führungskräfte sollte daher deren Einstellung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere zu Teilzeitarbeit, Terminierung von Besprechungen/Sitzungen und einer familiengerechter Studienorganisation sein. Umgekehrt werden bei der Bewerbung von Führungskräften auch die individuellen Lebensumstände bei der Bewertung der wissenschaftlichen Leistungen Beachtung finden. Chancengleichheit bedeutet hier, unvermeidbare Verzögerungen durch Geburt und Betreuung von Kindern im wissenschaftlichen Werdegang antragstellender Personen angemessen zu berücksichtigen.

- Vorschlagsrecht der Frauenbeauftragten

Um die Zahl der Berufungen von Frauen auf Professuren steigern zu können, müssen Bewerberinnen eine Chance erhalten, sich der Fakultät vorstellen zu können. Daher erhalten Frauenbeauftragte in den Berufungsausschüssen das Recht, qualifizierte Kandidatinnen aus den eingegangenen Bewerbungen vorzuschlagen, die zum Vortrag eingeladen werden.

- Stellungnahme der Universitätsfrauenbeauftragten

Frauenbeauftragte der Universität achten gem. Art. 4 Abs. 2 S. 1 BayHSchG auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende und unterstützen die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Zur Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe stehen ihnen die entsprechenden Erfüllungsinstrumente zu. Daher haben sie das Recht auf Einsichtnahme in die Bewerbungsunterlagen der Kandidaten und Kandidatinnen in Berufungsverfahren und Informationsaustausch mit den Kolleginnen in den Fakultäten.

Fakultätsfrauenbeauftragte können sich jederzeit zur Beratung und Unterstützung in Berufungsverfahren an die Universitätsfrauenbeauftragte wenden. Sie können von der Universitätsfrauenbeauftragten auch eine Stellungnahme zu einem Berufungsvorschlag erbitten, die dem Berufungsausschuss bzw. der Fakultät vorgelegt wird und dann den Bewerbungsunterlagen beizufügen ist.

- Bewertung der Umsetzung und Einhaltung der Leitsätze im Rahmen des Qualitätsmanagements

Die Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, ein System zur Sicherung der Qualität ihrer Arbeit zu entwickeln. Die Universität Würzburg wird dazu den Ablauf der Berufungsverfahren und insbesondere die Umsetzung und Einhaltung dieser Leitsätze einer regelmäßigen Bewertung unterziehen. Sie trägt dafür Sorge, dass die Ergebnisse der Bewertungen umgehend und verpflichtend für die Fakultäten und die Verwaltung Berücksichtigung finden. Dies schließt Maßnahmen auf zentraler Ebene mit ein, um die Vorgaben in Art. 18 Abs. 4 Satz 7 BayHSchPG und die Bestimmungen dieses Gleichstellungskonzeptes umzusetzen.

FRAUENBEAUFTRAGTE IM BERUFUNGSVERFAHREN

Frauenbeauftragte (der Universität wie auch der Fakultäten) sind als solche nicht weisungsgebunden. (Art. 21 Abs. 1 GO der Universität)

Frauenbeauftragte haben in den Berufungsausschüssen das Recht, qualifizierte Kandidatinnen aus den eingegangenen Bewerbungen vorzuschlagen, die zum Vortrag eingeladen werden.

Frauenbeauftragte achten gem. Art. 4 Abs. 2 S. 1 BayHSchG auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende und unterstützen die Hochschule bei der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Zur Umsetzung dieser wichtigen Aufgabe stehen ihnen die entsprechenden Erfüllungsinstrumente zu. Daher haben sie das Recht auf Einsichtnahme in alle Bewerbungsunterlagen der Kandidaten und Kandidatinnen in Berufungsverfahren und auf Informationsaustausch mit den anderen Frauenbeauftragten der Fakultät.

Frauenbeauftragte sind voll umfänglich stimmberechtigte Mitglieder in jedem Berufungsausschuss. Sie geben daher zu jedem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme ab, die aufgrund der wissenschaftlichen Sachkompetenz der Frauenbeauftragten die fachliche Beurteilung der Kandidat/-innen mit einschließt.

Fakultätsfrauenbeauftragte können sich jederzeit zur Beratung und Unterstützung in Berufungsverfahren an die Universitätsfrauenbeauftragte wenden. Sie können von der Universitätsfrauenbeauftragten auch eine Stellungnahme zu einem Berufungsvorschlag erbitten, die dem Berufungsausschuss bzw. der Fakultät vorgelegt wird und dann den Bewerbungsunterlagen beizufügen ist.

KONTAKT

Frauenbeauftragte der Universität

Prof. Dr. Marie-Christine Dabauvalle
0931/31-88055
dabauvalle@biozentrum.uni-wuerzburg.de

Stellvertreterinnen

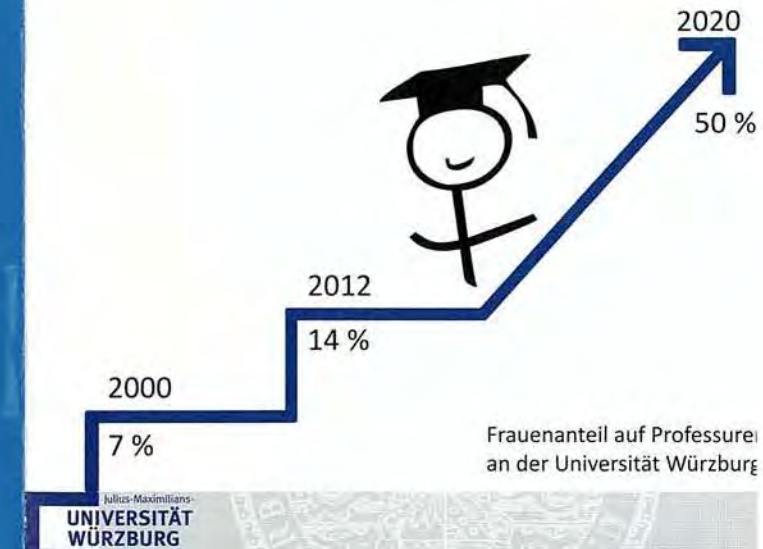
Prof. Dr. Esther Asan
0931/31-82715
esther.asan@uni-wuerzburg.de

Dr. Ursula Rdest
0931/31-84412
rdest@biozentrum.uni-wuerzburg.de

Prof. Dr. Barbara Schmitz
0931/31-86089
barbara.schmitz@uni-wuerzburg.de

Büro der Frauenbeauftragten

Gisela Kaiser M. A.
Mensagebäude am Hubland, Zi. 117
97074 Würzburg
0931/31-84343
frauenbuero@uni-wuerzburg.de
www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de



Qualitätssteigerung bei Berufungsverfahren

durch Berücksichtigung der
Chancengleichheit

Leitsätze für eine gute Praxis bei
Berufungen auf Professuren

Den Hochschulen wurde zum WS 2009/2010 das Berufungsrecht zunächst befristet bis Ende des SS 2013 und zur Erprobung übertragen. Die Berufungsverfahren werden unter Berücksichtigung u. a. des folgenden Kriteriums evaluiert:

»Die Hochschulen haben gem. Art. 4 Abs 1 BayHSchG den Auftrag, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern. Zur Durchsetzung dieser Gleichberechtigung sind Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu fördern. Ziel und Evaluationskriterium ist deshalb die Steigerung des Anteils der Frauen bei den Berufungen.«

Der von der Erweiterten Hochschulleitung verabschiedete Leitfaden zur Optimierung von Berufungsverfahren durch konsequente und systematische Beachtung von Gleichstellungsaspekten zielt auf die Erhöhung des Frauenanteils auf Professuren ab.

Im vorliegenden Flyer sind die wichtigsten Maßnahmen zur künftigen Gestaltung von Berufungsverfahren im Überblick zusammengefasst.

AUSSCHREIBUNG EINER PROFESSUR

Die Ausschreibung sollte breit gefasst sein und Männer wie Frauen gleichermaßen ansprechen.

Die Formulierung des Ausschreibungstextes erfolgt in Abstimmung mit der Fakultätsfrauenbeauftragten.

BERUFUNGSAUSSCHUSS

Nach Möglichkeit sollten mindestens 40% der Mitglieder weiblich sein. Derzeit muss mindestens *eine* Professorin im Ausschuss vertreten sein; künftig sollen es mindestens zwei Professorinnen sein.

Aufgabe der Berichterstatter/-innen ist es, mögliche Befangenheiten bzw. Abhängigkeiten bei Mitgliedern zu klären und zu dokumentieren.

(vgl. Befangenheits-Regelungen der DFG:

http://www.dfg.de/formulare/10_201/10_201.pdf)

Die Auswahl- und Bewertungskriterien für die Bewerber und Bewerberinnen, ein definierter Katalog an grundlegenden Fragen sowie die Liste der Gutachter/-innen werden bereits mit der Denomination festgelegt und während des Verfahrens nicht mehr geändert.

»HEADHUNTING«

Die Recherche nach geeigneten Bewerberinnen sollte Standard werden, vor allem in Fächern mit geringen Frauenquoten. Dabei werden Wissenschaftlerinnen, die für eine Stelle in Frage kämen, aktiv angesprochen und um eine Bewerbung gebeten. Die Zuständigkeit hierfür liegt bei einem Mitglied des Berufungsausschusses.

FORMALISIERUNG UND STANDARDISIERUNG VON BERUFUNGSVERFAHREN

Bewerbungsunterlagen sollen formalisiert werden, damit alle Bewerber/-innen vergleichbare Unterlagen einreichen.

Für die Erstellung der Synopse als Zusammenschau aller Bewerber/-innen werden einheitliche und verbindliche Raster vorgegeben, die allerdings auch die Vielfalt akademischer Lebensläufe abbilden sollen. Die Synopse soll von einer zweiten Person gegengelesen werden; sie darf keinesfalls eine irgendwie geartete Reihung enthalten.

Die Auswahl der Gutachter/-innen und die dafür anzulegenden Kriterien sollen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung festgelegt werden.

Auch für die Studierenden, die insbesondere die Lehre beurteilen sollen, sollen standardisierte Bewertungsverfahren festgelegt werden.

LEISTUNGSBEWERTUNG UND WAHRNEHMUNG INSBESONDERE DER KANDIDATINEN

Die Beurteilungs- und Auswahlkriterien sollen valide, differenziert und gleichstellungsorientiert sein, vor Beginn des Verfahrens festgelegt und konsequent im gesamten Verfahren und für alle Bewerber/-innen gleichmäßig angewandt werden.

Die Auswahlkriterien sollen gewichtet werden; zudem sollen sie der Mehrdimensionalität von Lebensläufen Rechnung tragen. Bei der Leistungsbewertung sollte auch der jeweilige individuelle Kontext, in dem die Leistungen erzielt wurden, gewertet werden. Die jeweilige Leistungsfähigkeit soll umfassend und zukunftsgerichtet analysiert werden.

Inbesondere das Kriterium »Passfähigkeit« muss frühzeitig und exakt definiert werden, um als relevant für die Entscheidungsfindung anerkannt zu werden. Alle Ausschussmitglieder sollten sich darüber bewusst sein, dass das Geschlecht Einfluss auf die Leistungsbewertung haben kann: Stereotypen und Rollenbilder können ein Urteil beeinflussen.

LISTENBILDUNG

Art. 18 Abs. 4 Satz 7 BayHSchPG ist zu beachten: »Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken.«

MENTORING IN NATURWISSENSCHAFTEN

Die naturwissenschaftlichen Fakultäten der JMU Würzburg bieten ihrem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mit MENTORING in Naturwissenschaften ein auf Exzellenzförderung ausgerichtetes Programm zur Karriereplanung.

PROJEKTVERANTWORTUNG

Prof. Dr. Wolfgang Rössler

Dekan der Fakultät für Biologie

Prof. Dr. Utz Fischer

Dekan der Fakultät für Chemie und Pharmazie

Prof. Dr. Frank Puppe

Dekan der Fakultät für Mathematik und Informatik

Prof. Dr. Karl Mannheim

Dekan der Fakultät für Physik und Astronomie

KONTAKT UND WEITERE INFORMATIONEN

Ihre Ansprechpartnerin:

Dr. Ljubica Lozo
Projektkoordinatorin

Julius-Maximilians-Universität
Zentrales Frauenbüro
Messagegebäude, Am Hubland
97074 Würzburg

Tel.: 0931/ 31 85855 oder 84341

Fax: 0931/ 31 84344

E-Mail: ljubica.lozo@uni-wuerzburg.de

Weitere Informationen finden Sie unter:

http://www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de/mentoring/mentoring_in_naturwissenschaften/



MENTORING

in Naturwissenschaften

KARRIEREPLANUNG IN DER WISSENSCHAFT

Julius-Maximilians-
**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**

April 2012 bis September 2013

Das Mentoring-Programm für Doktorandinnen,
Postdoktorandinnen und Habilitandinnen

der Fakultät für Biologie,
der Fakultät für Chemie und Pharmazie,
der Fakultät für Mathematik und Informatik und
der Fakultät für Physik und Astronomie



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.



MENTORING

... wird bundesweit an über 100 Hochschulen als effektives Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit eingesetzt.

... ist eine Austauschbeziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr Fachwissen und Berufserfahrungen an eine weniger erfahrene Person (Mentee) weitergibt und diese so bei der Karriereplanung unterstützt.



MENTORING

in Naturwissenschaften

bietet...

für Mentees

- Anregungen und Beratung zur individuellen Karriereplanung
- Erwerb karriererelevanter Schlüsselkompetenzen
- Vernetzung innerhalb der Scientific Community

für Mentorinnen und Mentoren

- Erweiterung der Beratungs- und Führungskompetenz
- Reflexion der eigenen Berufslaufbahn und Führungserfahrungen
- Ausbau von beruflichen Netzwerken

TEILNAHME AM PROGRAMM

Mentees

Das Programm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Würzburg, die eine Führungsposition in Forschung und Wirtschaft anstreben.

Mentorinnen und Mentoren

Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Professor/innen und Wissenschaftler/innen aus universitärer und außeruniversitärer Forschung sowie Führungskräfte aus Wirtschaft und Industrie.

Möchten Sie als Mentee am Programm teilnehmen? Wenn ja, sollten Sie...

- eine akademische Karriere / Führungsposition anstreben
- bereit sein, die Mentoring-Beziehung aktiv mitzugestalten und offen für Feedback sein,
- bereit sein, am Rahmenprogramm und an der Evaluation teilzunehmen.

Bewerbung und Auswahlverfahren

Bewerben Sie sich bitte mit dem Bewerbungsbogen, den Sie auf der Homepage (unter Downloads) finden. Den ausgefüllten Bogen versenden Sie postalisch und via E-Mail an die Projekt-Koordinatorin. Auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung finden anschließend Auswahl- und Beratungsgespräche statt.

Bewerbungsschluss: 19. Februar 2012

DAS PROGRAMM: ZENTRALE BAUSTEINE

• Mentoring-Beziehung

Nachwuchswissenschaftlerinnen können in persönlichen Beratungsgesprächen mit erfahrenen Führungskräften aus Wissenschaft oder Wirtschaft in einem Zeitraum von 18 Monaten ihre berufliche Laufbahn systematisch planen.

• Netzwerk-Treffen

Regelmäßige Treffen dienen dem Aufbau und Pflege professioneller Netzwerke.

• Begleit- und Qualifizierungsprogramm

Ein exklusives Weiterbildungsangebot, aus Workshops und Vorträgen bestehend, vermittelt die für den Wissenschaftskontext relevanten Schlüsselkompetenzen (z.B. wirkungsvolle Kommunikation wissenschaftlicher Inhalte, Drittmittelakquise, Berufungstraining ...).

TERMINE DES BEGLEITPROGRAMMS

Auftaktveranstaltung

25. April 2012, 16 Uhr c.t.

Halbzeitbilanz

Dezember 2012

Abschlussveranstaltung

September 2013



Ausgangssituation

Trotz langer Tradition in Studium und Arztberuf, trotz hervorragender Leistungen und Qualifikationen und trotz hoher Promotionsraten erreichen Frauen nur selten wissenschaftliche Spitzen- und Führungspositionen in der Medizin.

Ursächlich sind nicht nur die konservativ-hierarchische Wissenschaftskultur und ein Wissenschaftssystem, das nach männlichen Erwerbs- und Qualifikationsverläufen strukturiert ist.

Auch und vor allem der Mangel an erfolgreichen Frauen als Vorbild und die nicht ausreichende Einbindung von Frauen in Netzwerke der Scientific Community verhindern weibliche Karrieren und tragen zur Manifestierung der Sachlage bei.

Konzept

MENTORING med schöpft vorhandene Ressourcen durch die Förderung von hoch motivierten Nachwuchswissenschaftlerinnen aus und steigert damit die Qualität und Wettbewerbsfähigkeit der Universität und der Universitätsklinik erheblich.

Was ist Mentoring?

Mentoring zielt als Instrument der Personalentwicklung auf die Karriereförderung von Nachwuchskräften ab.

Zur individuellen Begleitung und Unterstützung setzt Mentoring auf direkte und partnerschaftliche Austauschbeziehungen. In sogenannten Tandems werden weibliche Nachwuchskräfte mit etablierten und erfahrenen Führungskräften zusammengebracht.

Mit den Tandems entstehen persönliche Kontakte und Anknüpfungspunkte, die den Nachwuchswissenschaftlerinnen helfen, das „Labyrinth“ von Ausbildung und Berufsweg besser zu bewältigen.

MENTORING med bietet Vernetzungsmöglichkeiten, die Frauen zukünftig bessere Berufs- und Karrierechancen ermöglichen sollen.

Cross-Mentoring

Kooperationen u.a. mit der Universität Erlangen-Nürnberg sind geplant. Dadurch kann sowohl dem Anspruch der Hierarchiefreiheit, als auch der fachlichen Übereinstimmung innerhalb der Tandems Rechnung getragen werden.

Begleit- und Qualifizierungsprogramm

- Programmdauer: 18 Monate
- Seminare und Workshops zu akademischen und karriere-relevanten Themen, z.B. Berufungstraining, Drittmittelakquise, Führungskompetenz
- Prozessbegleitende Netzwerktreffen
- Kollegiale Kolloquien
- Öffentliche Auftakt-, Zwischenbilanz- und Abschlussveranstaltung mit allen Teilnehmenden

Zielgruppe

Die Zielgruppe dieses Projekts setzt sich zusammen aus zu fördernden weiblichen Mentees und fördernden Mentorinnen und Mentoren.

Mentees

Dieses Mentoring-Programm fördert ausschließlich Frauen. Zielgruppe sind Ärztinnen, die sich neben der fachärztlichen Ausbildung auch wissenschaftlich weiterqualifizieren möchten, um künftig Führungspositionen anstreben zu können und Wissenschaftlerinnen anderer Disziplinen, die eine Habilitation in der Medizinischen Fakultät anstreben.

Mentorinnen und Mentoren

Als Mentorinnen und Mentoren können sich anerkannte und erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Forschung und Lehre der Universität Würzburg und des Universitätsklinikums Würzburg sowie Führungskräfte der Medizin engagieren.

Chancen, Ziele und Nutzen

Für Mentees

- Erwerb von Handlungswissen über Strukturen, Prozesse, und Spielregeln im medizinischen Wissenschaftssystem
- Erwerb fachübergreifender Schlüsselqualifikationen
- Kenntnisse über Hochschulmanagement sowie erfolgreiche Einwerbung von Drittmitteln
- Aufbau und Einbindung in wissenschaftliche Netzwerke
- Vorbereitung auf Führungsaufgaben

Für Mentorinnen und Mentoren

- Erweiterte Beratungs- und Führungskompetenz
- Neue Impulse und Perspektiven
- Wissens- und Erfahrungstransfer
- Ausbau der eigenen Kontaktnetze

Für Universität und Klinikum

- Steigerung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit
- Entwicklung alternativer Konzepte für bestmögliche Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Erschließung der Leistungspotenziale hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen

Teilnahmebedingungen für Mentees

- Planung einer wissenschaftlichen Karriere in der Medizin
- Bereitschaft, das Mentoring-Tandem aktiv mitzugestalten und die eigenen Fähigkeiten einzubringen
- Verbindliche Beteiligung am Begleit- und Qualifizierungsprogramm sowie an der begleitenden Evaluation

Bewerbung und Auswahlverfahren

Die Aufnahme in das Programm erfolgt nach erfolgreichem Durchlaufen des Auswahlverfahrens, dessen Basis die schriftliche Bewerbung und ein persönliches Gespräch sind. Bewerben Sie sich bitte mit den Profilbögen, die auf der Homepage zum download bereitstehen, schriftlich sowie per E-Mail unter sibylle.brueckner@klinik.uni-wuerzburg.de.

Bewerbungsschluss: 6. Oktober 2011

Programmüberblick

- Informationsveranstaltung
15. September 2011, 17.30 Uhr
Hörsaal II, ZIM
Oberdürrbacher Straße 6
97080 Würzburg
- Auftaktveranstaltung, 14. Dezember 2011
- Begleit- und Qualifizierungsprogramm
- Halbzeitbilanz, September 2012
- Abschlussveranstaltung, Mai 2013

Das MENTORING med-Team

Projektverantwortung

- Prof. Dr. Christoph Reiners
Ärztlicher Direktor
Universitätsklinikum Würzburg
- Prof. Dr. Matthias Frosch
Dekan der Medizinischen Fakultät
Universität Würzburg

Steuerungsgruppe MENTORING med

- Prof. Dr. Heike Walles
Sprecherin der Steuerungsgruppe
- Prof. Dr. Manfred Gerlach
Mitglied der Steuerungsgruppe
- Gisela Kaiser
Mitglied der Steuerungsgruppe

Frauenbeauftragte der Medizinischen Fakultät

- Prof. Dr. Esther Asan
- Prof. Dr. Anna-Leena Sirén

Kontakt und Information

Sibylle Brückner
Projektkoordinatorin

Julius-Maximilians-Universität
Medizinisches Dekanat, D 7
Projektstelle MENTORING
Josef-Schneider-Str. 2
97080 Würzburg

Tel.: 0931/201 53850

Fax: 0931/201 53860

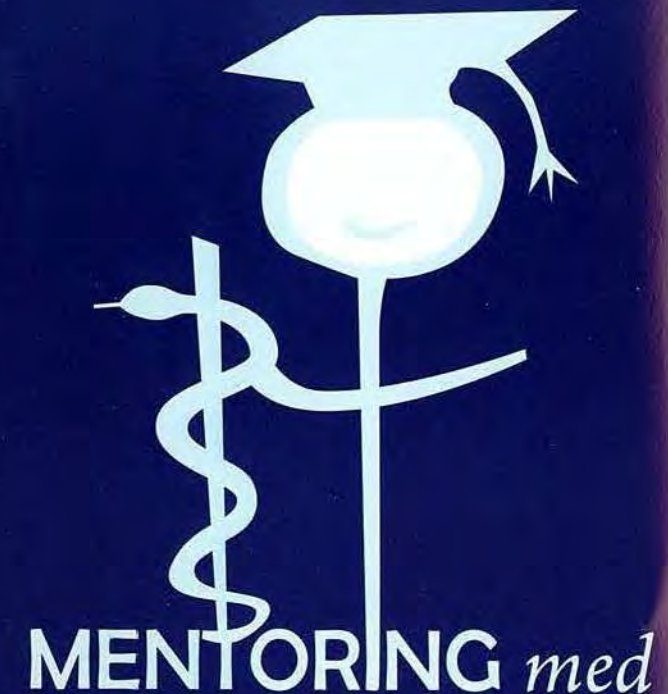
sibylle.brueckner@klinik.uni-wuerzburg.de
www.uni-wuerzburg.de/med_mentoring



Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.



MENTORING med ist Mitglied im Forum Mentoring und richtet sich nach dessen Qualitätsstandards.



Dritter Durchgang
Dezember 2011 - Mai 2013

Das Mentoring-Programm für
Ärztinnen und
Wissenschaftlerinnen
in der Medizin

Eine Kooperation der Julius-Maximilians-Universität
und des Universitätsklinikums Würzburg

Julius-Maximilians-
UNIVERSITÄT
WÜRZBURG

Universitätsklinikum Würzburg



MENTORING IN HUMANWISSENSCHAFTEN

Die humanwissenschaftlichen Fakultäten der JMU Würzburg bieten ihrem weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs mit MENTORING in Humanwissenschaften ein auf Exzellenzförderung ausgerichtetes Programm zur Karriereplanung.

PROJEKTVERANTWORTUNG

Prof. Dr. Franz Dünzl

Dekan der Katholisch-Theologischen Fakultät

Prof. Dr. Dr. Eric Hilgendorf

Dekan der Juristischen Fakultät

Prof. Dr. Karl Mertens

Dekan der Philosophischen Fakultät II

Prof. Dr. Dirk Kieseewetter

Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät

KONTAKT UND WEITERE INFORMATIONEN

Ihre Ansprechpartnerin:

Dr. Ljubica Lozo
Projektkoordinatorin

Julius-Maximilians-Universität
Zentrales Frauenbüro
Mensajebäude, Am Hubland
97074 Würzburg

Tel.: 0931/ 31 85855 oder 84341

Fax: 0931/ 31 84344

E-Mail: ljubica.lozo@uni-wuerzburg.de

Weitere Informationen finden Sie unter:

http://www.frauenbuero.uni-wuerzburg.de/mentoring/mentoring_in_humanwissenschaften/



MENTORING

in Humanwissenschaften

KARRIEREPLANUNG IN DER WISSENSCHAFT

Julius-Maximilians-
**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**

April 2012 bis September 2013

Das Mentoring-Programm für Doktorandinnen,
Postdoktorandinnen und Habilitandinnen

der Katholisch-Theologischen Fakultät,
der Juristischen Fakultät,
der Philosophischen Fakultät II und
der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät



EUROPÄISCHE UNION
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

ESF IN BAYERN
WIR INVESTIEREN IN MENSCHEN

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.



MENTORING

... wird bundesweit an über 100 Hochschulen als effektives Instrument zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit eingesetzt.

... ist eine Austauschbeziehung zwischen einer erfahrenen Person (Mentor/in), die ihr Fachwissen und Berufserfahrungen an eine weniger erfahrene Person (Mentee) weitergibt und diese so bei der Karriereplanung unterstützt.

MENTORING

in Humanwissenschaften

bietet...

für Mentees

- Anregungen und Beratung zur individuellen Karriereplanung
- Erwerb karriererelevanter Schlüsselkompetenzen
- Vernetzung innerhalb der Scientific Community

für Mentorinnen und Mentoren

- Erweiterung der Beratungs- und Führungskompetenz
- Reflexion der eigenen Berufslaufbahn und Führungserfahrungen
- Ausbau von beruflichen Netzwerken

TEILNAHME AM PROGRAMM

Mentees

Das Programm richtet sich an Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der humanwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Würzburg, die eine Führungsposition in Forschung und Wirtschaft anstreben.

Mentorinnen und Mentoren

Als Mentorinnen und Mentoren fungieren Professor/innen und Wissenschaftler/innen aus universitärer und außeruniversitärer Forschung sowie Führungskräfte aus Wirtschaft und Industrie.

Möchten Sie als Mentee am Programm teilnehmen? Wenn ja, sollten Sie...

- eine akademische Karriere / Führungsposition anstreben
- bereit sein, die Mentoring-Beziehung aktiv mitzugestalten und offen für Feedback sein,
- bereit sein, am Rahmenprogramm und an der Evaluation teilzunehmen.

Bewerbung und Auswahlverfahren

Bewerben Sie sich bitte mit dem Bewerbungsbogen, den Sie auf der Homepage (unter Downloads) finden. Den ausgefüllten Bogen versenden Sie postalisch und via E-Mail an die Projekt-Koordinatorin. Auf Grundlage der schriftlichen Bewerbung finden anschließend Auswahl- und Beratungsgespräche statt.

Bewerbungsschluss: 12. Februar 2012

DAS PROGRAMM: ZENTRALE BAUSTEINE

• Mentoring-Beziehung

Nachwuchswissenschaftlerinnen können in persönlichen Beratungsgesprächen mit erfahrenen Führungskräften aus Wissenschaft oder Wirtschaft in einem Zeitraum von 18 Monaten ihre berufliche Laufbahn systematisch planen.

• Netzwerk-Treffen

Regelmäßige Treffen dienen dem Aufbau und Pflege professioneller Netzwerke.

• Begleit- und Qualifizierungsprogramm

Ein exklusives Weiterbildungsangebot, aus Workshops und Vorträgen bestehend, vermittelt die für den Wissenschaftskontext relevanten Schlüsselkompetenzen (z.B. wirkungsvolle Kommunikation wissenschaftlicher Inhalte, Drittmittelakquise, Berufungstraining ...).

TERMINE DES BEGLEITPROGRAMMS

Auftaktveranstaltung
25. April 2012, 16 Uhr c.t.

Halbzeitbilanz
Dezember 2012

Abschlussveranstaltung
September 2013



Angebote des Familienservices

- Kinderbetreuung an der Universität
- Informationen über Kinderbetreuung in und um Würzburg
- Babysittervermittlung
- Informationen und Hilfestellungen zur Vereinbarung von Studium bzw. wissenschaftlicher Karriere und Kind
- Vernetzung der Eltern im Förderverein „Unizwerge e.V.“



Familienservice Universität Würzburg

www.familienservice.uni-wuerzburg.de
familienservice@uni-wuerzburg.de

unterstützt von:



Familienservice Universität Würzburg

Claudia Keupp
Mensagebäude am Hubland
1. Obergeschoss
97074 Würzburg
Tel.: 0931-3184342
Fax: 0931-3184344

www.familienservice.uni-wuerzburg.de
familienservice@uni-wuerzburg.de



Julius-Maximilians-
**UNIVERSITÄT
WÜRZBURG**





Beratung - Vermittlung - Organisation

Der Familienservice bietet allen Mitgliedern der Universität Würzburg und des Klinikums Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familie.



Ferienbetreuung

„Unizwerg-Ferienfreizeit“

Der Familienservice bietet nach Möglichkeit in allen Schulferien (außer Weihnachten) eine Betreuung an. An der Ferienfreizeit können Kinder im Alter von 6 bis 12 Jahren teilnehmen (in den Sommerferien Kinder von 5 bis 12 Jahren), von denen mindestens ein Elternteil an der Universität oder im Klinikum beschäftigt oder als Student/in eingeschrieben ist.

Kurzzeitbetreuung

„Zwergenstube“

Die Zwergenstube bietet flexible Kurzzeitbetreuung für Kleinkinder ab jedem Alter bis 3 Jahre. Das Kinderspielzimmer versteht sich als Ergänzung zu einer regulären Betreuung und kann stundenweise genutzt werden.

Die Buchung erfolgt in jeweils zweistündigen Blöcken im Voraus. Pro Buchungsblock können bis zu 12 Kinder betreut werden.



Babysitting

„Betreuungspool“

Der Familienservice vermittelt Studierende für den individuellen Betreuungsbedarf: Babysitting, Tagesmutterbetreuung oder Notfallbetreuung. Zudem organisiert der Familienservice auch Kinderbetreuung während Kongressen, Tagungen und Veranstaltungen aller Art. Der Betreuungspool kann von allen Eltern genutzt werden.

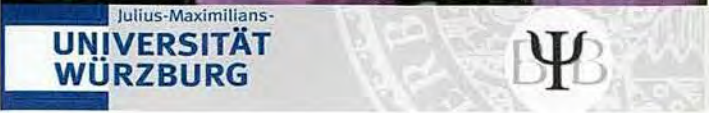
Kinderkrippe

„Kinderhaus St. Johannis“

Für Kleinkinder (6 Monate bis 3 Jahre) von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Universität und Beschäftigten des Klinikums stehen zwölf Ganztagesplätze im evangelischen Kinderhaus St. Johannis zur Verfügung.

Ab 2012 werden weitere 12 Plätze eingerichtet. Die Krippe zieht in den Campus Hubland Nord.





Psychologinnenteam des KRIPS-Projekts:



Dipl.-Psych. Christine Linkert
Psychologische Psychotherapeutin



Dipl.-Psych. Kerstin Bäuerlein

Kontakt:

Begabungspsychologische Beratungsstelle
der Universität Würzburg
Röntgenring 10
97070 Würzburg

christine.linkert@uni-wuerzburg.de
0931 / 31 - 82510

kerstin.baeuerlein@psychologie.uni-wuerzburg.de
0931 / 31 - 80114

Sprechstunde: s. Aushang in der Krippe



Frühe Entwicklung fördern

Krips - Krippen mit Grips

Ein Projekt der Begabungspsychologischen
Beratungsstelle der Universität Würzburg
zur Qualitätsentwicklung in Kinderkrippen

In Zusammenarbeit mit der Evang.-Luth.
Kirchengemeinde St. Johannis
im Kinder- und Familienzentrum der
Universität Würzburg sowie mit
freundlicher Unterstützung der
Karg-Stiftung

gefördert von der



Liebe Eltern!

Die Krippe des Kinder- und Familienzentrums erarbeitet gemeinsam mit einem Psychologenteam der Begabungspsychologischen Beratungsstelle der Universität Würzburg ein neues pädagogisches Konzept für Kinder im Alter von 1 bis 3 Jahren.

Dieses soll auf den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen zu kindlicher Entwicklung und Pädagogik im Kleinkindalter aufbauen und eine exzellente Krippenqualität gewährleisten.

Im Vordergrund stehen dabei Bindung, Ressourcen und die soziale Entwicklung:

Eine sichere Bindung an wichtige Bezugspersonen ist in den ersten Lebensjahren ein wichtiger Schlüssel für Lernprozesse. Die Ressourcenorientierung soll den Aufbau eines positiven Selbstbildes sowie das Erleben von Selbstwirksamkeit unterstützen und dadurch ebenfalls zur positiven Entwicklung beitragen. Die besondere Berücksichtigung sozialer Aspekte soll eine positive Entwicklung im sozial-emotionalen Bereich unterstützen, da sich dieser Entwicklungsbereich im Zusammenhang mit einem Krippenbesuch als besonders bedeutsam erwiesen hat.

Zur Evaluation des Konzeptes und zur weiteren Qualitätssicherung soll die Entwicklung der Kinder, die nach dem neuen Konzept betreut werden, mit der Entwicklung von Kindern in anderen Krippen und evtl. auch mit einer familiären Kontrollgruppe verglichen werden.

Der Vergleich soll hinsichtlich der Entwicklung sozialer, kognitiver und sprachlicher Fähigkeiten stattfinden.



Mit diesem Projekt möchten wir einen Beitrag leisten, die vielfach kritisierte Qualität in deutschen Kinderkrippen zu verbessern.

Wir würden uns freuen, wenn Sie uns bei diesem Vorhaben unterstützen!

Ihr KRIPS-Projektteam

Ein Ansprechpartner steht Ihnen in der Krippe des Kinder- und Familienzentrums gerne zur Verfügung!

Kontakt:

Ev. Kinderhaus St. Johannis

des Kinder- und Familienzentrums der Universität
Würzburg

Am Hubland Nord

Gerda-Laufer-Str. 46

97074 Würzburg

kiga.stjohannis.wue@elkb.de

