

Zielvereinbarungen zur Umsetzung der Gleichstellung
in der Julius-Maximilians-Universität zwischen
der Universitätsleitung und der
Fakultät für Chemie und Pharmazie
für die Laufzeit von 2022-2026

Inhalt:

1. Ausgangslage und Zielerwartungen
2. Übersicht über Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen der Fakultät für Chemie und Pharmazie
3. Einverständnis beider Parteien

1. Ausgangslage und Zielerwartungen

Gleichstellung und Nachwuchsförderung von Wissenschaftler/innen gehen aus Sicht der Fakultät für Chemie und Pharmazie Hand in Hand. Wissenschaftseinrichtungen konkurrieren nicht nur untereinander um die besten Köpfe, sondern auch mit Wirtschaftsunternehmen. Im Jahr 2020 waren mehr Forscher/innen im Forschungs- und Entwicklungsbereich von Unternehmen beschäftigt als an Hochschulen (BMBF, 2022, S. 20). Von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Planbarkeit (Tenure-Track-Stellen), Karriereberatung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren beide Geschlechter gleichermaßen. Die Attraktivität der Wissenschaft als Berufsfeld wird hierdurch gesteigert und mehr Frauen rekrutiert. Die Fakultät legt daher ihren Fokus auf die Herstellung der Chancengleichheit in der Promotionsphase und setzt sich als Ziel eine Erhöhung des Frauenanteils in den höheren Karrierestufen.

Der Frauenanteil der Studierenden an der Fakultät für Chemie und Pharmazie beträgt 53,8 % (Stichtag alle Statistiken 05/2023) und ist zwischen den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich. Dies ist in erster Linie mit einer geschlechtsspezifischen Studienfachwahl zu begründen. Im Studienfach Chemie ist der Frauenanteil in den vergangenen Jahren leicht gestiegen auf 39 %, in Pharmazie und Lebensmittelchemie ist der Frauenanteil konstant hoch mit circa 76 % und 71 %. Im Fach Biochemie ist der Anteil von Männern und Frauen mit um die 59 % weitestgehend ausgeglichen, wobei die Frauenanteil hier in den vergangenen Jahren gestiegen ist. Im Fach Funktionswerkstoffe (angelehnt an Materialwissenschaft und Werkstofftechnik) ist der Frauenanteil mit 17 % im Bachelor und 27 % im Master gering. Hierbei handelt es sich um allgemein sehr geringe Fallzahlen.

Absolvent*innen der Masterstudiengänge der Fakultät für Chemie und Pharmazie benötigen je nach Fach nur bedingt eine Promotion um eine adäquate Anstellung in der freien Wirtschaft zu bekommen. In den meisten Fächern gilt die Promotion für Frauen nicht mehr als Karrierehürde, obwohl die gemittelte Datenlage über die gesamte Fakultät diesen Anschein erweckt (Sehe Abbildung 1 & 2). Eine genauere Betrachtung der vorliegenden Daten auf Studienfachebene zeigt ein anderes Bild: Im Studienfach Pharmazie mit einem hohen Anteil weiblicher Studierender entschließen sich auf Grund der finanziell lukrativen Alternativen Arbeitsangebote nach dem 2. Staatsexamen tendenziell weniger Studierende für eine Promotion, was den Gesamtdurchschnitt der Fakultät verändert. In ähnlicher Weise haben die Absolvent*innen der Studiengänge Lebensmittelchemie und Lehramt, die fast 25 % unsere Studierenden ausmachen, Karrierewege eingeschlagen, die nicht unbedingt einen Dokortitel erfordern. Im Idealfall soll der Frauenanteil zwischen Studium und Promotion nicht unterscheiden. Betrachtet man jedoch die einzelnen Fächer, in denen eine Promotion für den weiteren Karriereweg sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft benötigt wird, separat, so ist der Frauenanteil unter den Doktoranden nur geringfügig niedriger als unter den Studierenden oder übersteigt in einigen Fächern (z.B. Biochemie) sogar den Anteil unter den Studierenden. Eine universitätsweite Überarbeitung der Promotionsstatistiken, in denen die Zahlen der Graduate School genauer zugeordnet werden, um ein wahrheitsgetreues Bild der Situation zu vermitteln, ist jedoch auch unserer Sicht dringend angeraten.

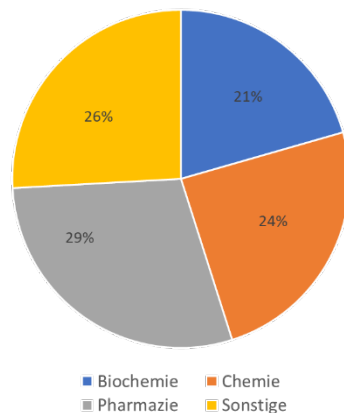


Abbildung 1: Anteil Studierende an der Fakultät nach Fach

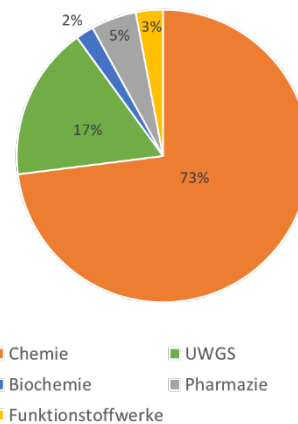


Abbildung 2: Anteil Promovierende an der Fakultät nach Fach

Zielerwartungen (2021-2026)

Die scheinbare Hürde hat sich in die Post-Doc- und Habilitationsphase verschoben, die zum einen die wichtigste Karrierephase auf dem Weg zur Professur und zum anderen die Phase der Familiengründung ist. Der Frauenanteil sinkt meist zwischen Promotion und Habilitation (Sehe Abbildung 3). Im vergangenen Berichtszeitraum ist es uns aber gelungen, diese Lücke zu verkleinern; im Jahr 2021 lag der Anteil der abgeschlossenen Promotionen bei 25%, der Anteil der promovierten Mitarbeiter auf Zeit bei 32%. Auch der Frauenanteil unter unseren Habilitierenden bzw. Leitungen von Nachwuchsgruppen (jeweils 50%) und Juniorprofessuren (66%) ist gestiegen, auch wenn hier die kleine Stichprobenzahl zu größeren Schwankungen führen kann. Aus diesem Grund soll der Fakultät für Chemie und Pharmazie die Maßnahmen zur Herstellung der Chancengleichheit besonders auf der Post-Doc Ebene fortzusetzen, und weiterhin auf der Erhöhung der Frauenanteils im Bereich der Professuren und des höherqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchses konzentrieren.

Stand 2021 war der Frauenanteil bei den Professuren an unserer Fakultät bei ca. 20 %, Stand 06.2023 lag er bereits bei 24 %. Um der Zielerwartung von 27 % (Bundesweiter Durchschnitt in 2020) noch näher zu kommen, verpflichtet sich die Fakultät bei regulär sowie außerplanmäßig zu besetzenden Stellen für Professuren – unter Wahrung der Bestenauslese - diese bis zur Zielerreichung bei gleicher Qualifikation mit Frauen zu besetzen. Da im Berichtszeitraum (2022-2026) vier regulär zu besetzende Stellen frei werden, sind wir zuversichtlich die Zielerwartung bis 2026 erreichen zu können. Die Fakultät verpflichtet sich, sich entsprechend des Berufungsleitfadens der JMU um die Gewinnung geeigneter Kandidatinnen zu bemühen.

Im Nachfolgenden befindet sich eine Übersicht der Einflussfaktoren auf den Verbleib oder Austritt des Wissenschaftlichen Nachwuchses aus der Wissenschaft sowohl übergreifend für alle Wissenschaftlerinnen sowohl für die einzelne Karrierestufen. Diese wurden in vereinfachter Form aus aktueller wissenschaftlicher Fachliteratur abgeleitet. Innerhalb einer Tabelle werden diese in direkten Bezug zu Gleichstellungszielen, Zielgruppen, Maßnahmen und vereinbarte Rahmenbedingungen gesetzt.

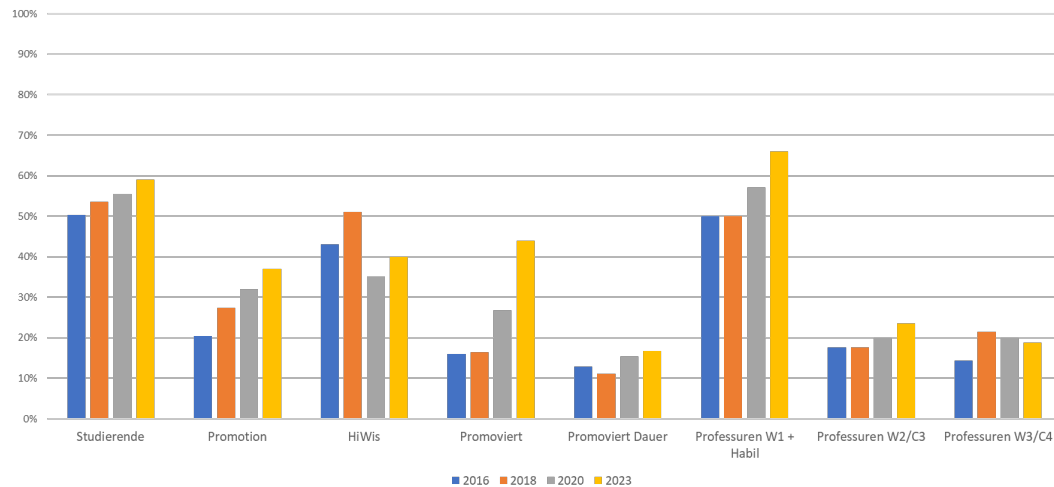


Abbildung 3: Frauenanteil an der Fakultät nach Personenkreis

2. Übersicht über Handlungsfelder und Maßnahmen

2.1 übergreifend für alle Wissenschaftlerinnen in einer frühen Karrierephase (Doktorandinnen, Habilitandinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen, Juniorprofessorinnen, ev. auch Stipendiatinnen)

	Einflussfaktoren für den Verbleib von Wissenschaftlerinnen	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.	Mangelnde Vereinbarkeit von der Tätigkeit als Wissenschaftler/in mit der Familie (Best u. a., 2016, S. 59 ff.; Wissenschaftsrat, 2014, S. 37; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 31)	Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollen sich nicht im Dauerstress zwischen Beruf und Familie befinden. Sie sollen von aufwendiger Koordination der beiden Lebensbereiche durch einfache Regelungen am Arbeitsplatz entlastet werden.	<p>Die Universität Würzburg bietet eine Kinderbetreuung an.</p> <p>Sitzungstermine sollen entsprechend des Gleichstellungskonzeptes der Universität zu familienfreundlichen Zeiten (bis 16 Uhr) stattfinden.</p> <p>Die Fakultät stellt die finanziellen Ressourcen zur Verfügung, um die Mitnahme eines/mehrerer Kinder zu</p>	Bereitstellung von Gleichstellungsmitteln für Reisekosten, Betreuung und Unterkunft des Kindes/der Kinder während Tagungen und Dienstreisen durch die Fakultät. Die Mittel sind bei der Frauenbeauftragten der Fakultät zu beantragen. Beratung und Unterstützung für die Organisation stellt der Familienservice der Universität.

			<p>Dienstreisen und Tagungen zu ermöglichen, falls die dafür vorgesehenen zentralen Mittel bzw. Mittel aus den jeweiligen Förderprogrammen nicht ausreichen.</p> <p>Homeoffice/ Flexible Arbeitsorte und – zeiten werden nach dienstlicher Möglichkeit ermöglicht</p>	<p>Vorgesetzte werden von der Fakultätsleitung und des/der Frauenbeauftragten angehalten Homeoffice sowie flexible Arbeitsorte- und zeiten zu ermöglichen.</p>
2.	<p>Insbesondere im Labor forschende Wissenschaftlerinnen stehen vor der Herausforderung Wissenschaft und Familiengründung zu vereinbaren. Durch Arbeitsschutzregelungen während Schwangerschaft und Stillzeit können diese meist ihre Laborarbeit nicht weiterführen (Kahlert, 2015, S. 70).</p>	<p>Familiengründung und Wissenschaft sollen vereinbar sein. Unterstützungsmöglichkeiten sollen transparent dargestellt werden und ermutigen die Familienplanung nicht als Ausstiegsgrund aus der Wissenschaft zu betrachten. Insbesondere soll auch sichergestellt werden, dass Frauen, die bereits eine wissenschaftliche Weiterqualifikation im Rahmen einer Promotion oder Habilitation begonnen haben, diese erfolgreich abschließen können</p>	<p>In der Regel wird die Unterstützung durch das jeweilige Institut eine Technische Assistenz sichergestellt, damit die experimentelle Arbeit im Labor weitergeführt werden kann.</p>	<p>Grundsätzlich sind hierfür institutsinterne Lösungen durch eine Abordnung einer Technischen Assistenz an den Arbeitsplatz der Schwangeren zu finden. Hierfür wird aktuell jährlich die Hälfte der Gleichstellungsmittel den Instituten im Rahmen der Leistungs- und Belastungsbezogenen Mittelverteilung zur Verfügung gestellt. Zudem übernimmt die Fakultät für die technische Assistenz $\frac{2}{3}$ der Personalkosten bis zu einem Höchstbetrag von 4.000 Euro.</p>
3.	<p>Die Karrierewege in der Wissenschaft sind an der „männlichen Normalbiographie“ ausgerichtet. Unterbrechungen aufgrund von Familiengründung stehen im Widerspruch zu dieser (Langfeldt & Mischau, 2015, S. 90). Dies kann Nachwuchswissenschaftlerinnen davon abhalten eine</p>	<p>Ziel ist es, Frauen Beispiele aufzuzeigen, wie sie ihre Lebens- und Karriereplanung im Wissenschaftssystem verwirklichen können.</p>	<p>Die Fakultät möchte den Anteil an Gastrednerinnen, die als Rollenvorbilder dienen, erhöhen.</p> <p>Die Fakultät unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Veröffentlichungen, um die Sichtbarkeit ihrer Forschung zu erhöhen.</p>	<p>Bereitstellung von Gleichstellungsmitteln der Fakultät für Honorar, Reisekosten und Unterbringung der Vortragsgäste, die als Rollenvorbilder wirken. Zum Erhalt der Mittel muss ein begründeter Antrag an die Frauenbeauftragte gestellt werden. Es sollten keine Mittel aus anderen Programmen zur Verfügung stehen.</p>

	wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, da sie diese nicht in Einklang mit weiteren Interessen bringen können.			Nachwuchswissenschaftler:innen können bei der fakultätsinternen Kommission Gelder zur Unterstützung für Publikationen beantragen, bei denen sie sog. „Senior-Author“ sind (z.B. für Open-Access oder Cover-Pages etc.; max. 3500 € Jahr w bzw. 1750 € pro Jahr m).
4.		Ziel ist es, auch für die individuelle Situation, die nicht durch allgemeine Maßnahmen abgebildet werden kann, Unterstützung anzubieten.	Mittel für individuelle Maßnahmen können jederzeit bei der Fakultät beantragt werden. In der Vergangenheit hat die Fakultät Einzelanträge an die Kommission Wissenschaftlerinnen bei der Finanzierung von Deutschkurse, Fortbildungen, Forschungsaufenthalte oder Konferenzteilnahmen unterstützt.	
5.		Die genannten Ziele und Maßnahmen sollen auf der Homepage transparent gemacht und der Informationsfluss sichergestellt werden.	Die Frauenbeauftragte kann das Dekanat um Weiterleitung bitten zu Übermittlung von Rundschreiben und Informationen an Doktorand/innen und Habilitand/innen. Es wird dafür gesorgt, dass die Frauenbeauftragte die Rechte bekommt, dies direkt an dem Verteiler zu schicken. Die Zielvereinbarungen werden auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht und die entwickelten Maßnahmen ansprechend auf der	Die Qualitätsmanagerin der Fakultät unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

			<p>Homepage präsentiert.</p> <p>Die Fakultät verweist auch auf der Homepage auf das breite Angebot an Beratungsmöglichkeiten, Veranstaltungen und Programme (WÜkit: Keep in Touch, Women's Leadership Program, Online Cafés für "Science Parents" usw.) des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten, um Wissenschaftlerinnen bei der Weiterentwicklung der Karrierewege sowie die Vereinbarung von Wissenschaft und Familie zu unterstützen.</p>	
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.2 Spezifische Maßnahmen für einzelne Karrierestufen

Zielgruppe: Studentinnen (nur Fakultäten mit wenig Studentinnen)				
	Einflussfaktoren für den Studienabschluss	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen¹
1.	Da der Anteil von Männern und Frauen in der gesamten Fakultät ziemlich ausgeglichen ist, sehen wir keine Notwendigkeit für fakultätsweite Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils. Für die Zielgruppe Studentinnen müssten Maßnahmen auf der Ebene der Studiengänge ergriffen	Ermittlung von Studiengängen mit geringem Frauenanteil und Ermutigung der/die Studienfachverantwortliche/r dieser Studiengänge, über mögliche Gleichstellungsmaßnahmen.	Die Frauenbeauftragte kontaktiert die jeweiligen Studienfachverantwortlichen um Unterstützung bei der Identifizierung und Umsetzung möglicher Maßnahmen anzubieten wie z.B. Teilnahme an Girls Day und/oder Boys Day.	Die Qualitätsmanagerin der Fakultät unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Umsetzung dieser Maßnahmen.

¹ Unter ‚Rahmenbedingungen‘ verstehen wir besondere Maßnahmen der Fakultät, vor allem aber auch überfakultäre Einrichtungen und Angebote, z.B. des Career-Services, der Personalentwicklung oder des Büros der Unifrauenbeauftragten oder die Vorgaben des HIG, des Berufungsleifadens o.ä.

	werden, da der Frauenanteil in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich ist.			
2.	Mangelnde Vereinbarkeit von dem Studium mit der Familie	Studierende sollen sich nicht im Dauerstress zwischen Studium und Familie befinden. Sie sollen von aufwendiger Koordination der beiden Lebensbereiche durch einfache Regelungen entlastet werden.	Die Kinderbetreuungszeiten, die den Studierenden derzeit zur Verfügung stehen (bis 17:30 Uhr), decken nicht die Zeiten aller Praktika ab (bis zu 18:30 Uhr) Die Frauenbeauftragte findet gemeinsam mit den Lehrenden individuelle Lösungen für betroffene Studierende, z.B.in Form von einem Platz in einer früheren früheren Gruppe oder Ersatzleistungen.	
Zielgruppe: Übergang vom Studium zur Promotion				
	Einflussfaktoren für die Entscheidung für eine Promotion	Ziele	Maßnahmen	
1.			Punkt 3. unter die zielgruppeübergreifenden Maßnahmen („Role Models“) ist für diese Zielgruppe besonders relevant.	
Zielgruppe: Doktorandinnen				
	Einflussfaktoren für die Durchführung und den Abschluss des Promotionsvorhabens	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.		Doktorandinnen sollten in Gleichstellungsfragen individuell von ihrem/r Betreuer/in unterstützt werden.	Individuelle Maßnahmen zusätzlich zu die oben genannte, zielgruppeübergreifende	

			Maßnahmen der Fakultät werden von dem individuellen Betreuer*innen am Institut implementiert. Hierfür wird eine Hälfte der Gleichstellungsmittel den Instituten zugewiesen.	
Zielgruppe: Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase				
	Einflussfaktoren für den Verbleib von Wissenschaftlerinnen	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.	Eine unsichere berufliche Perspektive aufgrund von Befristungen, geringer Verfügbarkeit von dauerhaften Stellen unterhalb der Professur und einem engen Flaschenhals auf dem Weg zur Professur veranlassen hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler/innen nach der Promotion zu einem Wechsel in die Wirtschaft (Wissenschaftsrat, 2014, S. 31 f.)	<p>Während Tenure-Track-Stellen Sicherheit und Planbarkeit schaffen, soll eine unabhängige Karriereberatung mit den Nachwuchswissenschaftler/innen einen Plan B ausarbeiten, für den Fall, dass die wissenschaftliche Karriere nicht mehr fortgesetzt werden kann. Dies soll das Sicherheitsbedürfnis befriedigen und ein Auffangnetz schaffen.</p> <p>Der Übergang in höhere akademische Positionen soll unterstützt und erleichtert werden.</p>	<p>Vorgesetzte werden dazu angehalten wissenschaftliche Mitarbeiter/innen über die fachliche Karriereberatung in der Wissenschaft hinaus, auf das Angebot des Career Service für eine unabhängige Beratung zur persönlichen Weiterentwicklung und Lebensplanung aufmerksam zu machen.</p> <p>Allen Nachwuchswissenschaftler*innen, die eine selbständige wissenschaftliche Karriere anstreben, werden Publikationskosten formlos erstattet (jährliche Höchstgrenze), eine einmalige Pauschale für Computer/Notebooks gewährt sowie auf Antrag individuelle Maßnahmen wie Kongressreisen und Weiterbildungsmaßnahmen bezuschusst.</p>	<p>Die unabhängige Karriereberatung über nimmt der Career Service der Universität Würzburg.</p> <p>Das SCIENTIA Stipendium, das auf der Homepage der Fakultät beworben wird, bietet weitere Unterstützung bei der Karriereentwicklung.</p>

	Zielgruppe: Postdocs			
	Einflussfaktoren für den Verbleib von Wissenschaftlerinnen in der Wissenschaft	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.	<p>Auf dem Weg in die wissenschaftliche Selbständigkeit stellen Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotion oder nach einem Postdoktorandinnen-Aufenthalt ihren ersten eigenen Antrag auf Förderung eines Forschungsprojekts. Dieses sollte idealerweise unabhängig von der Forschung der bisherigen Mentoren sein. Üblicherweise sind hierzu eigene Vorarbeiten auf dem neuen Gebiet notwendig. Nach Antragstellung ist eine Wartezeit von ca. 6 Monaten bis zur Förderungsentscheidung nicht selten. Es gibt also eine kritische Zeit, in der die Wissenschaftlerin eigentlich unabhängig arbeiten sollte, jedoch weder Stelle noch eigene Forschungsmittel hat. Gutmeinende Mentoren finanzieren in dieser Situation die Stelle der Wissenschaftlerin, die im Gegenzug Lehrtätigkeiten und Betreuung von Projekten der Mentoren übernimmt. Dies fördert Abhängigkeitsverhältnisse</p>	<p>SCIENTIA Stipendien für Postdoktorandinnen oder Habilitandinnen (finanziert aus Sondermitteln der bayerischen Staatsregierung zur Förderung der Qualifikation von Frauen auf eine Professur – Bayerische Gleichstellungsförderung) sollen die Qualifikation von promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen auf eine Professur ermöglichen. Die Stipendien ermöglichen die Sicherung des Lebensunterhalts einer Nachwuchswissenschaftlerin während der ersten eigenständigen Forschung und bei der Erstellung des ersten Antrags, der die eigene Stelle und Sachmittel liefern kann. Die Stipendien enthalten jedoch keinerlei Sachmittel. Die Stipendiatinnen sollen eine angemessene Ausstattung für ihr Forschungsvorhaben erhalten.</p>	<p>Pro Jahr wird ein Zuschuss von 10.000 € an eine SCIENTIA-Stipendiatin gewährt, der für Verbrauchsmittel zur Verfügung steht.</p>	<p>Alle SCIENTIA-Postdoktorandinnen oder Habilitandinnen-Stipendiatinnen, die an der Fakultät für Chemie und Pharmazie als Post-Doktorandin tätig sind, können einmalig formlos einen Zuschuss von 10.000 € beantragen. Diese Mittel werden von den Stipendiatinnen eigenständig verwaltet. Da die Stipendien zweimal jährlich vergeben werden, ist die Bewerbungsfrist für den Zuschuss 14 Tage nach Bewilligung des SCIENTIA-Stipendiums. Wurde in dem Jahr bereits ein Zuschuss bewilligt, wird der Antrag bei der folgenden Antragsrunde berücksichtigt. Der Antrag ist an die Frauenbeauftragte der Fakultät zu stellen.</p> <p>Nachwuchswissenschaftlerinnen ohne SCIENTIA-Stipendium können mit einem begründeten Antrag ebenfalls Sachmittel für ein eigenverantwortliches Projekt bei der Fakultät einwerben.</p>

	und setzt den Förderwillen, Stellen und Mittel durch die Mentoren voraus.			
2.		Der Übergang in höhere akademische Positionen soll unterstützt und erleichtert werden.	Die Fakultät unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Veröffentlichungen, um die Sichtbarkeit ihrer Forschung zu erhöhen. Allen Nachwuchswissenschaftler*innen, die eine selbständige wissenschaftliche Karriere anstreben, werden Publikationskosten formlos erstattet (jährliche Höchstgrenze), eine einmalige Pauschale für Computer/Notebooks gewährt sowie auf Antrag individuelle Maßnahmen wie Kongressreisen und Weiterbildungsmaßnahmen bezuschusst.	Nachwuchswissenschaftler:innen können bei der fakultätsinternen Kommission Gelder zur Unterstützung für Publikationen beantragen, bei denen sie sog. „Senior-Author“ sind (z.B. für Open-Access oder Cover-Pages etc.; max. 3500 € Jahr w bzw. 1750 € pro Jahr m).
	Zielgruppe: Professorinnen			
	Einflussfaktoren für die Gewinnung von Professorinnen	Ziele	Maßnahmen	Vereinbarte Rahmenbedingungen
1.	Bei der Personalauswahl wirkt das „Prinzip der geschlechtlichen Homogamie“. Es werden bevorzugt Bewerber/innen eingestellt, die dem Geschlecht des/der Arbeitgebers/in	Ziel ist es in Bewerbungsverfahren gleiche Chancen für beide Geschlechter herzustellen.	Alle Geschlechter sollen bei der Personalauswahl und in Berufungskommissionen vertreten sein. Zudem erhalten alle Mitglieder	Diese und weitere Regelungen sind im Berufungsleitfaden der Universität vorgesehen, den die Fakultät befolgt.

	entsprechen (Kahlert, 2015, S. 62).		von Berufungskommissionen Informationen über <i>Unconscious Bias</i> .	
2.	Die Rahmenbedingungen von Beschäftigungsverhältnissen in der Wissenschaft (u.a. befristete Verträge) führen häufig zu einem Ausstieg von Nachwuchswissenschaftler/innen (Best, Wangler, & Schraudner, 2016, S. 58; Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2021, S. 52).	Ziel ist es, den hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs in der Wissenschaft zu halten. Planbarkeit und stabile Beschäftigungsverhältnisse sind hierfür essenziell.	Die Fakultätsleitung und die Frauenbeauftragte befürworten die Einrichtung von Tenure-Track-Stellen, wie sie vom deutschen Wissenschaftsrat empfohlen werden (Wissenschaftsrat, 2014, S. 10). Diese sollen sich vermehrt als Standard etablieren. Es wird dazu angehalten diese nach Möglichkeit einzurichten.	Der/Die Dekan/in achtet bei der Personal- und Stellenplanung darauf, dass Tenure-Track-Stellen in Betracht gezogen und nach Möglichkeit geschaffen werden. Aktuell sind beide Tenure Track Stellen der Fakultät für Chemie und Pharmazie mit Frauen besetzt. In einem weiteren laufenden Verfahren einer Juniorprofessur mit Tenure wurden einer dritten Frau ein Berufungsangebot vorgelegt.
3.		Den Start als Juniorprofessorin sowie die Annahme eine Stelle an der JMU zu erleichtern und auch attraktiv zu machen.	Die Gleichstellungskommission der Fakultät beteiligte sich am Ausstattungsangebot für Berufungsverhandlungen um gezielt Frauen ein attraktives Angebot machen zu können. Zudem erhalten neuberufene Juniorprofessorinnen eine Pauschale zur Anschubfinanzierung.	Die Frauenbeauftragte, die bereits an Berufungskommissionen teilnimmt, organisiert den Anteil am Ausstattungsangebot nach Bedarf bis zu einem von der Kommission festgelegtem Höchstlimit.
4.		Der Übergang in höhere akademische Positionen soll unterstützt und erleichtert werden.	Die Fakultät unterstützt Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Veröffentlichungen, um die Sichtbarkeit ihrer Forschung zu erhöhen. Allen Nachwuchswissenschaftler*innen (inklusive Habilitierende und	Nachwuchswissenschaftler:innen können bei der fakultätsinternen Kommission Gelder zur Unterstützung für Publikationen beantragen, bei denen sie sog. „Senior-Author“ sind (z.B. für Open-Access oder Cover-Pages etc.; max. 3500 € Jahr w bzw. 1750 € pro Jahr m).

			Juniorprofessuren), die eine selbständige wissenschaftliche Karriere anstreben, werden Publikationskosten formlos erstattet (jährliche Höchstgrenze), eine einmalige Pauschale für Computer/Notebooks gewährt sowie Kongressreisen und Weiterbildungsmaßnahmen bezuschusst.	
	Einflussfaktoren für den Verbleib von Wissenschaftlerinnen an der JMU			
1.		Das Verbleiben an der JMU attraktiv zu machen.	Die Gleichstellungskommission der Fakultät beteiligte sich am Ausstattungsangebot für Bleibeverhandlungen um gezielt Frauen ein attraktives Angebot machen zu können.	Die Frauenbeauftragte, die bereits an Berufungskommissionen teilnimmt, organisiert den Anteil am Ausstattungsangebot nach Bedarf.

Literatur

Best, K., Wangler, J., & Schraudner, M. (2016). Ausstieg statt Aufstieg? Geschlechtsspezifische Motive des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Ausstieg aus der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, (3), 52–73.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). (2022). *Bildung und Forschung in Zahlen 2022*. Berlin. Abgerufen von <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/brochure.html>

Kahlert, H. (2015). Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37 (3), 60–78.

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs. (2021). *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021* (S. 31). Bielefeld. Abgerufen von <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2021.pdf>

Krempkow, R., Sembritzki, T., Schürmann, R., & Winde, M. (2016). *Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Bedarf, Angebote und Perspektiven - eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich* (S. 117). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, DZHW Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Abgerufen von <https://www.stifterverband.org/akademische-personalentwicklung>

Wissenschaftsrat. (2014). *Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten* (S. 164). Dresden. Abgerufen von <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

3. Weitere Parameter

	Verwendung der Gleichstellungsmittel
1.	Eine Hälfte der Gleichstellungsmittel wird den einzelnen Instituten für interne, zweckgebundene Maßnahmen zugewiesen. Die andere Hälfte wird über die Fakultät für die oben genannten Zwecke vergeben. Eine Fakultätskommission, bestehend aus der Frauenbeauftragten und den beiden Stellvertretungen, der QM-Beauftragten der Fakultät und dem Geschäftsführer der Fakultät, entscheidet gemeinsam über die eingereichten Anträge.
	Transparenz bei der Stellenvergabe
1.	Alle Regelungen zur Chancengleichheit im Berufungsleitfaden der Universität sind die Fakultät bekannt und werden bei jede Stellenvergabe verfolgt.
	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
1.	Siehe oben.

3. Einverständnis beider Parteien

Würzburg, den 26.07.2023



Dekan, Prof. Tobias Brixner

Vizepräsidentin für Chancengleichheit, Karriereplanung und Nachhaltigkeit



Zur Kenntnis genommen
Fakultätsfrauenbeauftragte, Prof. Leane Lehmann

Universitätsfrauenbeauftragte