



Universität Regensburg

Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg

für die Jahre 2013 – 2018

im Rahmen des Professorinnenprogramms II
des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von
Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen
Hochschulen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Situations- und Defizitanalyse	3
1.1 Stand der Gleichstellung	3
1.1.1 Studierende und Promovierende	4
1.1.2 Habilitationen und Junior-Professuren	5
1.1.3 W2- und W3-Professuren	5
1.2 Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen	6
1.2.1 Frauenförderung	7
1.2.1.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Stipendien	7
1.2.1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung	7
1.2.1.3 Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	7
1.2.1.4 Vernetzungs- und Austauschtreffen der Professorinnen	8
1.2.1.5 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern	8
1.2.1.6 Gender Studies	8
1.2.2 Kinder und Familie	9
1.2.2.1 Kinderbetreuung	9
1.2.2.2 Dual Career	9
1.2.2.3 Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen	9
1.2.3 Gleichstellung	9
2. Ziele	10
2.1 Anerkennung der Notwendigkeit der Gleichstellung	10
2.2 Erhöhung des Anteils der Professorinnen	11
2.3 Erhöhung des Anteils hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen	11
3. Maßnahmen	11
3.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung als Aufgabe	11
3.1.1 Beteiligung und Erweiterung der Aufgaben der Frauenbeauftragten	12
3.1.2 Personelle Verstärkung der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie	12
3.1.3 Entlastung der Frauenbeauftragten	12
3.2 Modifikation der Berufungsverfahren	12
3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
3.3.1 Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
3.3.2 Ausschreibung von Stellen für Akademische Räte/-innen und Post-Doktoranden/-innen	13
3.3.3 Errichtung von Junior-Professuren und finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	13
3.3.4 Tenure Track-Programme	14
3.4 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit	14
3.4.1 Ausbau der Kinderbetreuung	14
3.4.2 Mutterschutzüberbrückungspauschale	15
4. Qualitätsmanagement	15
5. Angestrebte Förderung	15

Vorwort

Artikel 4 des Bayerischen Hochschulgesetzes verankert die Aufgabe der Hochschulen, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Leitprinzip zu berücksichtigen und ihre tatsächliche Durchsetzung zu fördern. Als Zeichen für den gestärkten Stellenwert der Gleichstellung wurde 2007 diese als Auftrag der Universität Regensburg in die Präambel der Grundordnung integriert. Ebenso betont das Leitbild der Universität die Wichtigkeit, die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Der im Jahr 2011 vom Hochschulrat verabschiedete „Entwicklungsplan 2020“ der Universität Regensburg erklärt die Verbesserung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in allen Bereichen zu einem strategischen Ziel. Erstmals wurde damit auch die breit angelegte Verankerung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn definiert.

Mit dem „Gleichstellungskonzept 2013 – 2018“ ergänzt und verbessert die Universität Regensburg das im Zuge der Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) entwickelte Konzept aus dem Jahr 2009. Das „Gleichstellungskonzept 2013 – 2018“ wurde von der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie in enger Abstimmung mit der Universitätsleitung sowie den Fakultäten entwickelt. Ausgerichtet auf den Zeitraum der kommenden fünf Jahre, legt es auf der Basis der bereits etablierten Maßnahmen klar definierte Ziele fest und beschreibt die dazu notwendige gleichstellungspolitische Vorgehensweise und strategische Ausrichtung. Zudem versteht es sich als Rahmen für die Ausgestaltung fakultätsspezifischer Gleichstellungskonzepte, welche mit zur Realisierung der gesetzten Ziele beitragen.

1. Situations- und Defizitanalyse

1.1 Stand der Gleichstellung

Die Entwicklung des ersten Gleichstellungskonzeptes als Grundlage für die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG hat 2009 einen Prozess zur Bewusstseinsbildung bezüglich der Fragen und Probleme zur Situation der Wissenschaftlerinnen der Universität Regensburg eingeleitet und seitdem stetig an Intensität gewonnen. Punkte zum Themenkreis „Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit“ finden sich inzwischen regelmäßig in den Tagesordnungen aller Gremien und reichen von Universitätsleitung und Hochschulrat über Senat und erweiterte Universitätsleitung bis hin zu den Fachbereichsräten auf Fakultätsebene. Die Diskussion der Themen trägt dabei nicht nur zur Sensibilisierung der Entscheidungsträger bei, sie sorgt auch dafür, dass die Beschlüsse auf einem breiten Konsens beruhen und kontinuierlich umgesetzt werden.

Auch hat die Universitätsleitung in den vergangenen Jahren eine Reihe wertvoller Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung ergriffen. Diese betrafen insbesondere die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation und Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit. Dennoch weisen die prozentualen Anteile der Professorinnen und auch der Habilitandinnen starke Defizite auf; dies veranschaulicht und verdeutlicht die folgende Grafik mit Blick auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre (Abbildung 1).

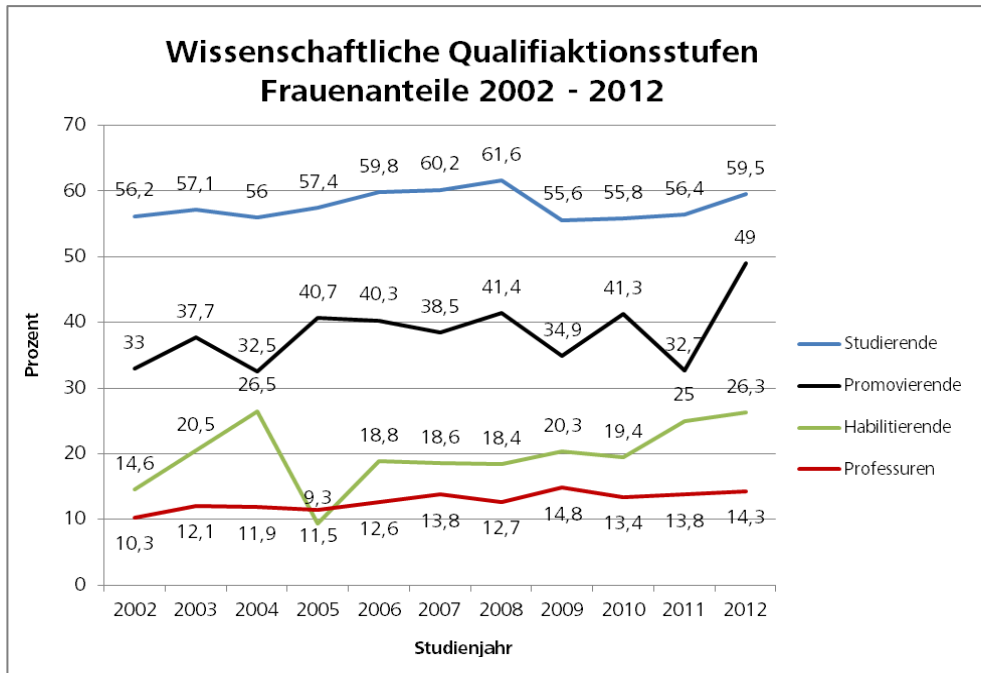


Abb.1: Frauenanteile an der Universität Regensburg auf den unterschiedlichen Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation (Quelle: Referat I/7 für Statistik der UR)

1.1.1 Studierende und Promovierende

Unter den Studierenden weist die Universität Regensburg konstant einen Frauenanteil von über 55% auf; diese Tatsache ist mit auf das breite Fächerspektrum und die relativ hohe Anzahl von Lehramtsstudiengängen zurückzuführen. Selbst die Schließung der Fachbereiche Soziologie und Geographie im Studienjahr 2009 – Fächer, in denen Frauen traditionell stark repräsentiert sind – hatte kaum Auswirkung auf den Anteil der Studentinnen. Die bisher realisierten Maßnahmen im MINT-Bereich (siehe Punkt 1.2.1.5) haben dazu geführt, dass insbesondere der Anteil an Physik-Studentinnen in den letzten zehn Jahren erheblich gesteigert werden konnte.

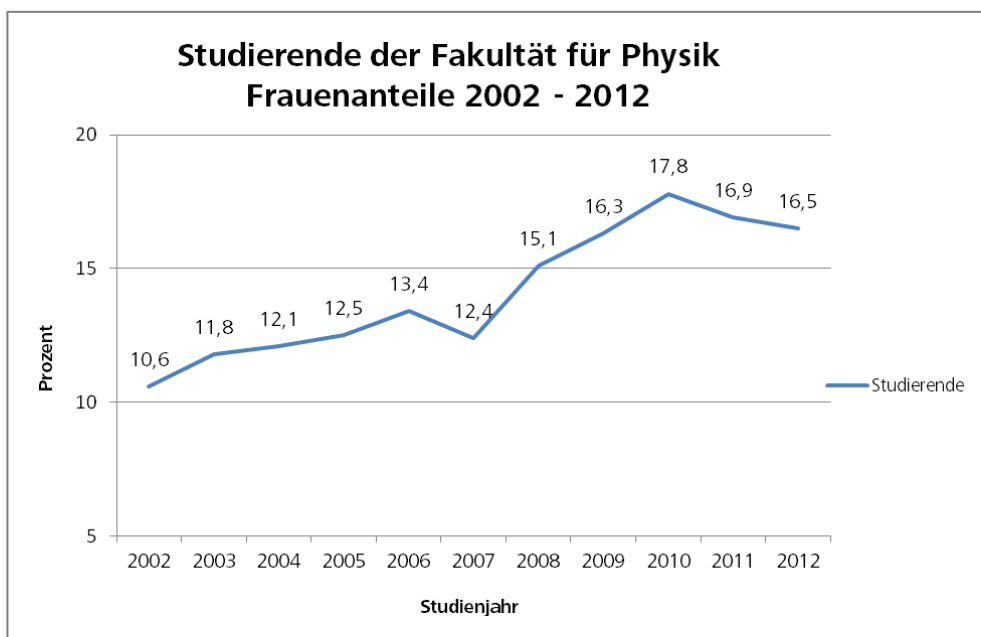


Abb.2: Frauenanteile an der Fakultät für Physik auf der Stufe der Studierenden (Quelle: Referat I/7 für Statistik der UR)

Bedingt nicht zuletzt auch durch die in den vergangenen Jahren eingeleiteten Prozesse zur Umsetzung der Gleichstellungsstandards lässt sich inzwischen beim Anteil der Promovendinnen ein leichter Aufwärtstrend feststellen. Das Studienjahr 2012 zeigt dabei einen erfreulich deutlichen Anstieg, der auch auf den Zuwachs an Promotionsstudiengängen und auf die gestiegene Zahl von Drittmittel geförderten Projekten (z.B. verschiedene DFG-Forschergruppen, Graduiertenkollegs, Sonderforschungsbereiche sowie eine Graduiertenschule im Rahmen der Exzellenzinitiative) an der Universität Regensburg zurückzuführen ist. Positiv ausgewirkt hat sich dabei sicherlich auch das 2009 etablierte fakultätsübergreifende Mentoring-Programm für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen. Während der erste 18-monatige Programmdurchlauf nur Teilnehmerinnen ab der Postdoc-Phase umfasste, wurde die zweite Runde von Mai 2011 bis November 2012 aufgrund der positiven Resonanz und starken Nachfrage um Promovendinnen in der Abschlussphase erweitert. Von den insgesamt 34 Mentees (davon 14 Doktorandinnen) haben in dieser Zeit nicht nur viele ihre wissenschaftlichen Projekte erfolgreich abgeschlossen, sondern einige zudem eine Familie gegründet – Beispiele, die für den Erfolg des Mentoring-Programms sprechen.

1.1.2 Habilitationen und Junior-Professuren

Positiv entwickelt sich der Anteil von Frauen bei den Habilitationen, wenn auch weniger deutlich als bei den Promotionen. Lange lag er bei knapp 20%, erst seit zwei Jahren lässt sich ein Anstieg auf 25% (2011) und 26,3% (2012) verzeichnen. Da nach der Promotion die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere mit der Frage der Familiengründung zusammenfällt, bedarf es bei dieser Zielgruppe künftig außer einem gezielten Mentoring weiterer Fördermaßnahmen. In diesem Zusammenhang ist auch auf die sehr niedrige Zahl von Junior-Professuren hinzuweisen, die an der Universität Regensburg errichtet wurden. Seit Etablierung der Junior-Professur als Alternative zur Habilitation wurden drei entsprechende Positionen errichtet, von denen aktuell zwei mit Wissenschaftlerinnen besetzt sind. Dies belegt die Attraktivität dieses Qualifizierungsweges gerade für Frauen.

1.1.3 W2- und W3-Professuren

An der Universität Regensburg stagniert der Frauenanteil bei den Professuren seit Jahren auf niedrigem Niveau und übersteigt nur selten den Wert von 14% (Abbildung 1). Damit lag die Universität Regensburg auch zur Jahreswende 2012/13 mit einem Professorinnenanteil (W1, W2/C3 und W3/C4) von 14,3% deutlich unter 15,1% und 19,2%, den prozentualen Werten für den Frauenanteil bei Professuren in Bayern bzw. Deutschland. Durch Wegberufungen an andere Universitäten sank er im ersten Quartal 2013 weiter und liegt aktuell bei 13,9% bzw. bei nur 13,4%, wenn man die W1-Professorinnen nicht in die Rechnung einbezieht. Im Vergleich zu den anderen bayerischen Universitäten belegt die Universität Regensburg mit 41 Professorinnen auf insgesamt 306 W2/C3- und W3/C4-Positionen den untersten Rang.

Die Gleichstellungsdefizite sind abhängig von den tradierten Fachkulturen und -strukturen in den einzelnen Fakultäten sehr unterschiedlich.¹ Während aktuell an der Mehrheit der Fakultäten keine (Rechtswissenschaft) oder nur eine Professur (Katholische Theologie, Wirtschaftswissenschaften, Mathematik, Physik, Chemie und Pharmazie) mit einer Frau besetzt ist, findet man in den Philoso-

¹ So ist beispielsweise die Fakultät für Katholische Theologie bei der Besetzung von Professuren an das Konkordat der Katholischen Kirche gebunden. Die Fakultäten für Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaften befinden sich hingegen in einer starken Konkurrenzsituation zu den Angeboten aus Justiz, Anwaltschaft oder freier Wirtschaft.

phischen Fachbereichen (insbesondere SLK) deutlich höhere Zahlen (Abbildung 3).

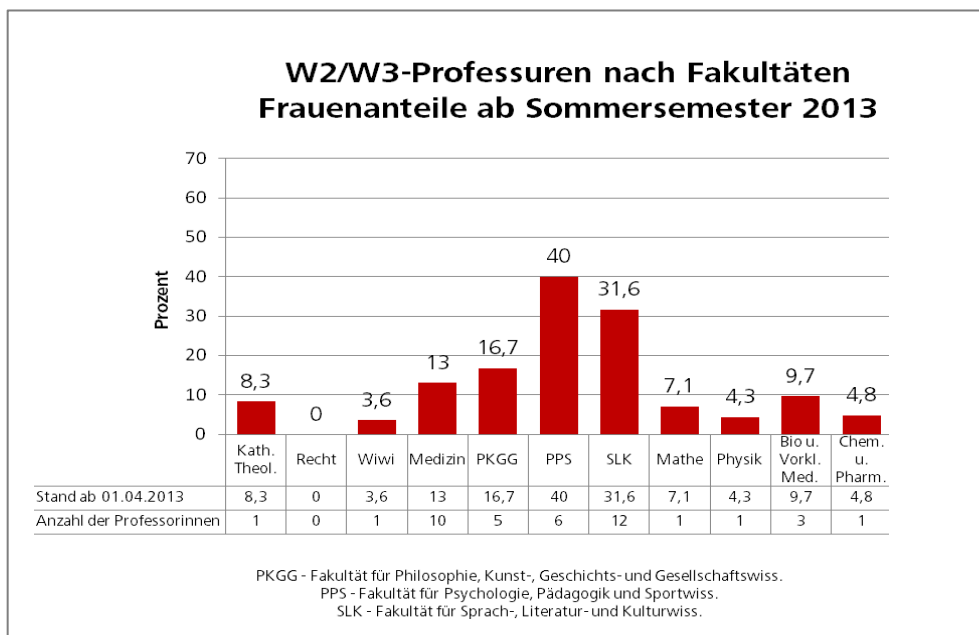


Abb.3: Frauenanteile an W2/W3-Professuren nach Fakultäten (Kopfzahlen inkl. Stiftungsprofessuren) ab Sommersemester 2013 (Quelle: Referat I/7 für Statistik der UR)

Die Universitätsleitung und die Dekane haben erkannt, dass hier ein erheblicher Handlungsbedarf besteht und beschlossen, diese Defizite durch weitere gleichstellungsfördernde Maßnahmen während der kommenden fünf Jahre abzubauen. Ein wichtiger Schritt ist die Erstellung eines aktuellen Gleichstellungskonzeptes und die damit verbundene erstmalige Bewerbung um eine Förderung durch das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder.

1.2 Bilanzierung bisher realisierter Maßnahmen

Die Universität Regensburg hat innerhalb der letzten Jahre eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit initiiert, beschlossen und umgesetzt. Erwähnt seien die Etablierung des Mentoring-Programms für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, der Ausbau des Familien-Service und die Einführung familienfreundlicher Studien- und Prüfungsregelungen. Zur Strukturierung der Gleichstellungsarbeit erfolgte im Wintersemester 2009/10 der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mit dem Familien-Service zur „Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie“, eine von der Universitätsfrauenbeauftragten geleitete Einrichtung; sie informiert, berät und unterstützt rund um das Thema „Chancengleichheit und Familie“ (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/chancengleichheit>). Die Koordination der drei Aufgabenbereiche „Frauenförderung, Familie und Gleichstellung“ obliegt der Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten, die als wissenschaftliche Mitarbeiterin, derzeit befristet auf einer Teilzeitstelle beschäftigt ist.

1.2.1 Frauenförderung

1.2.1.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Stipendien

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst stellt der Universitätsfrauenbeauftragten im Rahmen des „Bayerischen Programms zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ jährlich Mittel zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Einmal pro Jahr erfolgt in einem gestuften Auswahlverfahren die Vergabe von durchschnittlich zehn Stipendien zur Förderung des Promotionsabschlusses, der Postdoc-, Habilitations- und Post-Habilitationsphase.

1.2.1.2 Finanzielle Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung

Die Universitätsleitung stellt im Rahmen des „Finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung“ jährlich 52.000 € für die Unterstützung der Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung. Diese Mittel werden nach einem in der Frauenkonferenz² festgelegten Verteilerschlüssel unter den elf Fakultäten verteilt. Sie dienen der finanziellen Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und werden als Zuschuss zu Literatur-, Reise- oder Druckkosten gewährt oder stehen für Gastvorträge und Hilfskräfte zur Verfügung. Besonderes Gewicht hat die Anschubfinanzierung der Projekte von Doktorandinnen, um die Phase zwischen Studienabschluss und dem Antritt einer Stelle/eines Stipendiums zur Promotion zu überbrücken. Aus den Mitteln des „Finanziellen Anreizsystems“ wird in zweijährigem Turnus der „Gleichstellungspreis der Universität Regensburg“ (in Höhe von 5.000 €) ausgeschrieben. Damit werden Fakultäten oder Einrichtungen prämiert, die mit besonderen Maßnahmen die Gleichstellung von Frauen und Männern oder familienfreundliche Bedingungen unterstützen.

1.2.1.3 Mentoring für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Auf Initiative der Universitätsfrauenbeauftragten erfolgt seit 2009 die Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen durch ein sich über 18 Monate erstreckendes, fakultätsübergreifendes Mentoring-Programm. Die Tandembeziehung zwischen Mentor/-in und Mentee soll die frühzeitige Integration der Nachwuchswissenschaftlerinnen in das wissenschaftliche Netzwerk fördern. Sie wird ergänzt durch ein vielfältiges Seminarangebot zur fachübergreifenden Qualifikation (Konfliktmanagement, Führungskompetenz, Berufungs- und Bewerbungstraining etc.) und aktive Netzwerktreffen. Die Koordination des Mentoring-Programms erfolgt über eine befristet in Teilzeit beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterin; finanziert wird es überwiegend durch Drittmittel („Bayerisches Programm zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“, Europäischer Sozialfond). Die beiden ersten Staffeln waren sehr nachgefragt, fanden unter den Mentees großen Anklang und wurden positiv evaluiert. Derzeit laufen die Bewerbungen zur dritten Programmrunde, welche im Mai 2013 starten wird.

² Als *Frauenkonferenz* werden die zweimal im Semester stattfindenden Sitzungen bezeichnet, zu denen die Universitätsfrauenbeauftragte und das Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie die Fakultätsfrauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Universität und Klinikum sowie Vertreter/-innen der Zentralen Studienberatung in den Senatsaal laden. Die Ergebnisse dieser durch eine Tagesordnung strukturiert Treffen werden protokolliert und allen Mitgliedern der Frauenkonferenz schriftlich bekannt gegeben.

1.2.1.4 Vernetzungs- und Austauschtreffen der Professorinnen

Die Universitätsfrauenbeauftragte lädt alle Professorinnen und Fakultätsfrauenbeauftragten zu einem jährlichen Get-together, um die universitätsinterne Netzwerkbildung zu fördern und das gegenseitige Kennenlernen und den Austausch zu initiieren.

1.2.1.5 Maßnahmen zur Akquirierung von Studentinnen in den MINT-Fächern

Allgemeine Maßnahmen: Im Rahmen des Programms „Girls go Science“ organisiert die Universitätsfrauenbeauftragte in personeller und finanzieller Kooperation mit den naturwissenschaftlichen Fakultäten verschiedene Veranstaltungen für Schüler/-innen („Science Daycamp“, „Science Day“ „Tag der physikalischen Freihandexperimente“). Die naturwissenschaftlichen Fakultäten unterhalten zudem ein „Schülerlabor“ und veranstalten „Schnupperkurse“ und Praktika, in deren Rahmen insbesondere Schülerinnen für naturwissenschaftliche Fragen interessiert werden sollen. Hierzu zählen die „Grüne Schule“ der Fakultät für Biologie und Vorklinische Medizin und verschiedene Veranstaltungen der Fakultät für Chemie („Chemie in der Grundschule“, „Schülertag Chemie“). Die Universität Regensburg beteiligt sich zusammen mit der Universität Erlangen-Nürnberg an dem deutschlandweiten E-Mentoring-Programm „CyberMentor“, das Schülerinnen der Klassenstufen 6-12 für ein Studium in MINT-Fächern gewinnen soll.

Spezielle Maßnahmen im Fach Physik: Die Fakultät für Physik, die mit 16,5% immer noch den niedrigsten Studentinnenanteil aufweist, beteiligt sich regelmäßig am nationalen „Girls` Day“. Um den Anteil der Studienanfängerinnen im Fach Physik zu erhöhen, muss vor allem auch die Akzeptanz bei den Schülerinnen durch Veränderungen im Unterricht verbessert werden. Deswegen wurde im vergangenen Jahr die Professur „Didaktik der Physik“ im Bereich der Ausbildung für Lehrer an weiterführenden Schulen neu eingerichtet. Um die naturwissenschaftlichen Kompetenzen der angehenden Lehrer/-innen in den Grundschulen zu stärken, wurde an der Fakultät für Physik zusammen mit den anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen (Mathematik, Biologie und Chemie) im Rahmen des neu aufgebauten Studienfaches „Naturwissenschaft und Technik“ (NWT) eine Stelle für eine Junior-Professur geschaffen, die mit einer Frau besetzt wurde.

1.2.1.6 Gender Studies

Zur Stärkung der Genderforschung und -lehre wurde am Institut für Epidemiologie und Präventivmedizin (Fakultät für Medizin) eine Professur für „Public Health and Gender Studies“ eingerichtet. Die Inhaberin dieser W3-Professur leitet die Studieneinheit „Gender Studies“, die in Bayern nur an der Universität Regensburg als frei kombinierbares Nebenfach angeboten wird. Die Stelleninhaberin initiierte zudem die Gründung der interdisziplinären Interessengruppe „Gender Studies als interdisziplinäre Perspektive: Vom Gen zur Gesellschaft“, welche genderorientierte Forschung und Lehre in Lebens- wie Geistes- und Gesellschaftswissenschaften bündelt. Die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie ist eingebunden, steuert Erfahrungen aus der operativen Gleichstellungsarbeit bei und vermittelt die praktische Umsetzung der aus Forschung und Lehre gewonnenen Erkenntnisse.

1.2.2 Kinder und Familie

1.2.2.1 Kinderbetreuung

Familien-Service: Finanziert aus Studienbeiträgen wurde 2007 der „Familien-Service“ eingerichtet, der von einer in Vollzeit beschäftigten Diplom-Sozialpädagogin, seit Ende 2009 in unbefristeter Stellung, geleitet wird. Der Familien-Service hält ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen für Eltern am Campus bereit. Hierzu zählt die Organisation der Kinderbetreuung in den Schulferien (Freizeitaktionen, 9 Wochen pro Jahr), bei Tagungen, die flexible Kleinkinderbetreuung sowie die Vermittlung von „Paten-Großeltern“ und Babysittern. Vortragsreihen, Familienfeste, monatliche Eltern-Kind-Treffen zum Erfahrungsaustausch, Informationsveranstaltungen zum Thema „Studieren mit Kind“ oder Babysitter-Schulungen runden das Angebot ab. Der Familien-Service bündelt die Informationen zu rechtlichen Regelungen und finanziellen Hilfen für Eltern, hilft bei der Suche nach individuell passenden Kinderbetreuungseinrichtungen und fördert den Austausch zwischen den Eltern.

Kinderkrippen und Kindergärten: Die Zahl der Kinderbetreuungseinrichtungen und -plätze wurde stetig erhöht: Insgesamt existieren derzeit auf dem Campus bzw. in unmittelbarer Nähe fünf Kinderkrippen und vier Kindergärten, in denen über 400 Kinder von Studierenden und Mitarbeiter/-innen der Universität und des Universitätsklinikums betreut werden. Die Fakultät für Physik stellt einen für die Kinderbetreuung eingerichteten Raum zur Verfügung, der gemeinsam mit dem Familien-Service zur flexiblen Kleinstkinderbetreuung (0-3 Jahre) genutzt wird. Es existieren außerdem ein Eltern-Kind-Büro mit PC und Internet-Anschluss, etliche Still- und Wickelräume sowie eine Kinderspielecke in der Mensa.

1.2.2.2 Dual Career

Um neu berufenen/beschäftigten Wissenschaftler/-innen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu ermöglichen und zu erleichtern, ist die Universität dem "Dual Career Netzwerk Nordbayern" (DCNN) beigetreten und wird dort durch den Kanzler vertreten.

1.2.2.3 Familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen

Die Universität Regensburg führte 2012 als bayernweit erste Hochschule verbindliche familienfreundliche Studien- und Prüfungsregelungen ein (vgl. <http://www.uni-regensburg.de/rechtsgrundlagen/studium>), die für Studierende mit Betreuungsverpflichtung weitreichende Studienerleichterungen schaffen.

1.2.3 Gleichstellung

Die Gleichstellungsstelle informiert, berät und unterstützt Beschäftigte im wissenschaftsstützenden Bereich und ist zusammen mit dem Personalrat Beschwerdestelle gemäß § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Seit der Integration in die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie nehmen die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an den Frauenkonferenzen teil; dadurch sind sie in die aktuellen wie geplanten Maßnahmen und Angebote eingebunden. Im Bemühen um eine familienfreundliche Arbeitsorganisation werden Gleitzeitmodelle, die mit Telearbeit oder Teilzeit kombinierbar sind, ermöglicht. Für das wissenschaftsstützende Personal existiert die Dienstvereinbarung zur „Alternierenden Wohnraum- und Telearbeit“, welche die Vereinbarkeit

von Familie und Beruf verbessert, die Betreuung von Kindern sowie die Pflege von Angehörigen erleichtert.

2. Ziele

2.1 Anerkennung der Notwendigkeit der Gleichstellung

Im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ bei der Besetzung von Professuren und Leitungspositionen müssen die Universitäten Kriterien erarbeiten, die zur Profilbildung des Fächerspektrums und zum Standortvorteil beitragen. Außer attraktiven Bedingungen für Forschung und Lehre sowie einer guten Infrastruktur sind dafür heute soziale Rahmenbedingungen ebenso wichtige Faktoren, die zu einer positiven Work-Life-Balance beitragen. Die Realisierung der Gleichstellung nimmt dabei einen an Wichtigkeit kontinuierlich wachsenden Stellenwert ein, nicht zuletzt auch deswegen, weil die Durchführung von Forschungsprojekten von Drittmitteln abhängig ist, deren Einwerbung durch eben die „besten Köpfe“ nicht nur von einer attraktiven Infrastruktur, sondern auch durch das Kriterium der Chancengleichheit bestimmt wird. Hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die über angesehene und gut ausgestattete Stipendien (beispielsweise Emmy Noether- und Heisenberg-Stipendiatinnen, Förderung durch ERC-Starting-Grants oder die Alexander v. Humboldt-Stiftung) gefördert werden, können Standort und Gasteinrichtung für die Durchführung ihrer Forschungsprojekte frei wählen und bevorzugen hierbei solche mit guter Infrastruktur und den entsprechenden Einrichtungen, die zur Vereinbarkeit von Familie und universitärer Forschungstätigkeit beitragen.

Im „Entwicklungsplan 2020“ wurde die Realisierung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn als strategisches Ziel verankert. Das „Gleichstellungskonzept 2013 – 2018“ greift diese Punkte in detaillierter Form auf, reflektiert die bisherigen Bemühungen und Maßnahmen im Rahmen zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule und weist Ziele auf. Das Konzept dient als Leitlinie für die in den nächsten fünf Jahren zu ergreifenden Maßnahmen, um folgende strukturelle wie personelle Vorgaben zu erfüllen:

- Erhöhung der Anteile von Professorinnen
- Förderung der Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Anwerbung hochqualifizierter Stipendiatinnen (ERC-Starting-Grants/Emmy Noether/Alexander v. Humboldt/Heisenberg)
- Akquirierung von Studentinnen in Fächern, in denen diese unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- Sensibilisierung für Gender-Aspekte

Die Situationsanalyse (siehe Punkt 1.1.3) beschreibt ein deutliches Defizit hinsichtlich des prozentualen Anteils von Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen, insbesondere auf der Stufe der Professorinnen. Etwas weniger deutlich zeigt sich dieses Missverhältnis auf der Ebene der Habilitandinnen. Ob sich der aktuell positive Trend bei den Promovendinnen verstetigt, wird allerdings erst die Entwicklung in den kommenden Jahren zeigen. Im Unterschied hierzu konnte man beim Aufbau der Infrastruktur (Kinderbetreuungsangebote, Familien-Service) als Basis für die Realisierung

der Chancengleichheit Fortschritte verzeichnen, die vermutlich auch mit zu den oben erwähnten positiven Tendenzen beigetragen haben.

2.2 Erhöhung des Anteils der Professorinnen

Mit dem vorliegenden Konzept erkennt die Universität Regensburg die Defizite im Bereich der Gleichstellung und setzt sich auf der Grundlage der in den vergangenen Jahren eingeleiteten Maßnahmen folgende Ziele. Der Anteil an Professorinnen wird innerhalb der nächsten fünf Jahre um einen Prozentpunkt pro Jahr, also von derzeit 13,4 % auf 18,4% im Jahr 2018 erhöht. Damit würde die Zahl der W2/W3-Professorinnen von 41 auf 56 zu steigern. Bei einer Zahl von insgesamt 306 W2/W3-Positionen (Stichtag: 01.04.2013) entspricht dies der Neuberufung von drei Professorinnen pro Jahr. Aufgrund altersbedingter Ruhestandsregelungen werden bis zum Ende des Sommersemesters 2018 insgesamt 31 Professuren an Universität und Universitätsklinikum frei. Zusätzlich ist zu erwarten, dass durchschnittlich fünf Positionen pro Jahr durch Wegberufung neu zu besetzen sind, dass einige vorgezogene Berufungen erfolgen und dass durch den Auf- und Ausbau einiger Fachbereiche mit zusätzlichen Instituten weitere Professuren geschaffen werden. Daher ist dieses Ziel zwar hoch gesteckt, sein Erreichen jedoch nicht unrealistisch.

2.3 Erhöhung des Anteils hochqualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen

Parallel zur Erhöhung des Anteils der Professorinnen ist vorgesehen, den Anteil an hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Promotionsphase zu steigern. Die Zahl der Junior-Professuren soll bis 2018 von derzeit zwei auf sechs Positionen aufgestockt werden. Von den vier neuen Positionen sollen mindestens zwei mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Derzeit gibt es an der Universität Regensburg insgesamt 34 Stipendiatinnen und Stipendiaten, die eine Förderung durch den ERC (6 Männer), aus dem Emmy Noether-Programm (5 Männer) und durch die Alexander v. Humboldt-Stiftung (20 Männer und 3 Frauen) erhalten. Diese Zahlen zeigen, dass hinsichtlich der Steigerung der Frauenanteile Handlungsbedarf besteht.

3. Maßnahmen

3.1 Strukturelle Verankerung der Gleichstellung als Aufgabe

Die Universität Regensburg hat erkannt, dass dieser Wettbewerb durch Defizite in der Realisierung der Gleichstellung erschwert wird. Sie ist bestrebt, diese konsequent abzubauen und sieht dafür gezielte Maßnahmen vor. Grundlegend ist zu vermerken, dass in den vergangenen Jahren eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen ergriffen wurde, die zur Verbesserung der Gleichstellung beitragen sollten. In Teilbereichen (siehe Abschnitte 1.1-1-2) zeigten diese auch Erfolge. Als problematisch erweist sich jedoch, dass die Maßnahmen häufig nicht miteinander koordiniert sind und sich als „Parallelaktionen“ darstellen. Auch sind sie in ihrer Mehrheit nicht strukturell und nachhaltig in der Organisation der Universität/des Universitätsklinikums verankert.

3.1.1 Beteiligung und Erweiterung der Aufgaben der Frauenbeauftragten

Die Verantwortung für die Realisierung von Gleichstellungsmaßnahmen obliegt der Universitätsleitung. Unterstützt wird sie dabei von der Universitätsfrauenbeauftragten und dem Team der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben ist die Universitätsfrauenbeauftragte in der erweiterten Universitätsleitung und im Senat als stimmberechtigtes Mitglied vertreten. Zusätzlich wurde ihre Beteiligung im Leitungsgremium etabliert; dies gilt für alle Tagesordnungspunkte, welche die Gleichstellung oder Familienfreundlichkeit betreffen. Der Rektor und die Universitätsfrauenbeauftragte mit ihrem Team stehen in Form von Jour-fixe-Terminen in regelmäßigem Austausch. Einmal pro Semester nimmt der Rektor als Gast an der Frauenkonferenz teil, um im direkten Gespräch mit den Fakultätsbeauftragten aktuelle Gleichstellungsfragen zu erörtern.

Zusammen mit der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie erstellt die Universitätsfrauenbeauftragte einen jährlichen Report, welcher die Daten zur aktuellen Entwicklung der Gleichstellung zusammenfasst. Dieser enthält alle genderrelevanten Zahlen und wird der Universitätsleitung, allen Dekanen und Fakultätsfrauenbeauftragten vorgestellt, im Hochschulrat und im Senat diskutiert und an die Fakultäten weitergegeben. Um mehr Transparenz zu erreichen, wird dieser Datenreport weiter ausgebaut und systematisiert; so wird er sich als fest etabliertes Berichtswesen zur Gleichstellung erweisen.

Zur Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele und Maßnahmen in allen Bereichen werden sich die Fakultäten aktiv durch die Entwicklung und Verabschiedung fakultätsspezifischer Gleichstellungskonzepte an der Umsetzung beteiligen und regelmäßig über die erzielten Fortschritte berichten. Auf der Ebene der Fakultäten sind die Dekaninnen und Dekane unterstützt durch die Fakultätsfrauenbeauftragten dafür verantwortlich.

3.1.2 Personelle Verstetigung der Koordinationsstelle Chancengleichheit und Familie

Die Amtszeit der Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten beträgt zwei Jahre; daher findet auf diesen Positionen häufig ein personeller Wechsel statt, der einer konsequenten und nachhaltigen Realisierung der Gleichstellungspolitik entgegensteht. Für die nachhaltige Realisierung der Chancengleichheit ist es notwendig, diesen Aufgabenbereich fest in der universitären Struktur zu verankern. Die derzeit in einem befristeten Teilzeitarbeitsverhältnis besetzte Stelle der Referentin der Universitätsfrauenbeauftragten, die zugleich für die Koordination und Geschäftsführung der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie verantwortlich ist, wird verstetigt.

3.1.3 Entlastung der Frauenbeauftragten

Damit die Universitäts- und Fakultätsfrauenbeauftragten ihre Ämter ohne zu große berufliche Einschränkung ausüben können, wurde 2011 ihre Entlastung wahlweise durch Reduzierung des Lehrdeputats oder Unterstützung durch eine wissenschaftliche Hilfskraft beschlossen. Seit 2012 wird dieser Beschluss umgesetzt.

3.2 Modifikation der Berufungsverfahren

Um die derzeitige Zahl der Professorinnen entsprechend der oben genannten Selbstverpflichtung innerhalb der nächsten fünf Jahre signifikant zu steigern, bemüht sich die Universität Regensburg künftig um die aktive Rekrutierung von Frauen, insbesondere in den Fächern, in denen diese un-

terrepräsentiert sind. Den Berufungskommissionen für W2/W3-Positionen kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu. Die im Folgenden genannten Maßnahmen sollen dazu beitragen:

- (I) Die Mitglieder der Berufungskommissionen verpflichten sich, Maßnahmen zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen zu ergreifen, auch aktiv auf diese zuzugehen und sie zur Bewerbung aufzufordern.
- (II) Im Rahmen von Berufungsverfahren soll der prozentuale Anteil der Kandidatinnen, die zum Vorstellungsgespräch/-vortrag eingeladen werden, dem Anteil von Frauen an der Gesamtzahl von Bewerbungen entsprechen.
- (III) Um qualifizierte Frauen für die Besetzung von Professuren zu identifizieren und zu akquirieren werden gezielt Wissenschaftlerinnen-Netzwerke (beispielsweise academia-net) angesprochen.
- (IV) Zusätzlich zur Fakultätsfrauenbeauftragten ist nach Möglichkeit mindestens eine Fachkollegin als Mitglied in die Berufungskommissionen zu integrieren (im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften bereits verankert).
- (V) Bei der Gutachterausswahl wird darauf geachtet, dass Wissenschaftlerinnen vertreten sind.

3.3 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

3.3.1 Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Um die Gleichstellungsdefizite auf der Ebene der Habilitationen abzutragen, bedarf es einer gezielten Nachwuchsrekrutierung- und -förderung. Dazu wird das Mentoring-Programm als eine wichtige Grundlage strukturell an der Universität verankert. Um seinen Bestand nachhaltig zu sichern, erklärt sich die Universität Regensburg bereit, sich auch künftig mit einem erhöhten Eigenanteil an den Gesamtkosten zu beteiligen. Das Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen soll mit den anderen Programmen zur Weiterqualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses vernetzt und auf einer gemeinsamen Plattform organisiert werden. Dafür wird das notwendige Personal (TV-L 13-Stelle) aus Mitteln der Universität zur Verfügung gestellt.

3.3.2 Ausschreibung der Stellen für Akademische Räte/-innen und Post-Doktoranden/-innen

Die Universität wird künftig alle Stellen für Akademische Räte/-innen und Post-Doktoranden/-innen öffentlich ausschreiben und in einem fakultätsinternen Auswahlverfahren besetzen. Durch diese Maßnahme soll eine größere Transparenz der Besetzungsverfahren gewährleistet sein. Qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen gezielt zur Bewerbung aufgefordert und bei gleicher Eignung bevorzugt werden.

3.3.3 Errichtung von Junior-Professuren und finanzielle Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Für eine bessere Planbarkeit der wissenschaftlichen Laufbahn bemüht sich die Universität Regensburg, die Anzahl der Junior-Professuren zu erhöhen. Mittel, die durch nicht besetzte Stellen verfügbar werden, sollen zur Aufstockung der Stellen für Akademische Räte/-innen a. Z. auf Junior-Professuren genutzt werden. Auch ist geplant, die bei entsprechender Förderung durch das Professorinnenprogramm II zur Verfügung stehenden Mittel als Gleichstellungsmaßnahme für Junior-

Professuren zu investieren, um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern. Für klare Fortschritte sind finanziell gut ausgestattete Nachwuchsförderprogramme notwendig. Zur Anschubfinanzierung von Promotions- und Habilitationsprojekten wird die Universität die Mittel des „Finanziellen Anreizsystems“ aufstocken.

3.3.4 Tenure Track-Programme

In etlichen Fächern (beispielsweise in den Rechts- und Wirtschaftswissenschaften sowie Medizin) ist es wegen der Attraktivität außeruniversitärer Positionen zunehmend schwierig, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Hochschullaufbahn zu gewinnen. Diese gilt als wenig planbar und ist zudem aufgrund der Stellenbefristung sowie dem damit verbundenen häufigen Wechsel des Wohnorts nur schwer mit einer Familiengründung zu vereinbaren. Die Universität Regensburg kann zwar aufgrund der vielfältigen Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf der Stufe der Promotionen und Habilitationen erste Erfolge verzeichnen (siehe Abschnitte 1.1.1 und 1.1.2), aufgrund des sich anschließenden obligaten Ortswechsels haben diese Fortschritte bisher jedoch nicht zur Steigerung der Zahl der Professorinnen geführt. Die Möglichkeit zur Verstetigung der Stelle im Rahmen von Tenure Track-Verfahren bei entsprechender Qualifikation und positiver Begutachtung soll zu einer größeren Attraktivität der Stellen für Nachwuchswissenschaftler, insbesondere -wissenschaftlerinnen beitragen. Die Universität Regensburg verpflichtet sich, bei nachgewiesener Eignung die Verstetigung der Stellen in Tenure Track-Verfahren zu prüfen und zu fördern.

3.4 Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit

Die Universität Regensburg kann im Bereich der Verbesserung der Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Hochschultätigkeit eine gute Bilanz vorweisen. Ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen und Regelungen unterstützt die familienfreundliche Atmosphäre an der Universität. Im Zuge der Abschaffung der Studienbeiträge in Bayern zum Wintersemester 2013/14 wird der Familien-Service künftig aus Kompensationsmitteln finanziert. Das derzeitige Budget wird aufgestockt, um das aktuelle Angebot, vor allem im Bereich der Kinderbetreuung, aufrecht zu erhalten und weiter auszubauen.

3.4.1 Ausbau der Kinderbetreuung

Trotz konsequentem Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen unter Trägerschaft von Bayerischem Roten Kreuz, Kunterbunt e.V., Johanniter e.V., Caritas e.V. und der Studentischen Elterninitiative e.V. entsprechen die Betreuungsangebote nicht dem aktuellen Bedarf. Die Krippen und Kindergärten werden unter Inanspruchnahme der öffentlichen Förderung weiter ausgebaut. Deutliche Defizite finden sich vor allem in der Nachmittags- und Hausaufgabenbetreuung von Grundschulkindern, in der Randzeitenbetreuung von unter sechsjährigen Kindern nach Schließung der Kindergärten und -krippen sowie in der Notfallbetreuung bei Erkrankung der Kinder und/oder der Eltern. Der geplante Bau einer flexiblen Kinderbetreuungseinrichtung war unter anderem aus finanziellen Gründen nicht möglich. Der Familien-Service bemüht sich aktuell, andere Lösungskonzepte zur flexiblen Kinderbetreuung, besonders in Notfallsituationen und Randzeiten zu realisieren. Verschiedene Konzepte dazu werden derzeit geprüft und in den kommenden Jahren konsequent umgesetzt.

3.4.2 Mutterschutzüberbrückungspauschale

Bisher verfügt nur die Fakultät für Medizin über eine Mutterschutzüberbrückungspauschale. Sie wird vom Universitätsklinikum finanziert und dient der übergangslosen Neubesetzung der Stellen von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen während der Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes bzw. der arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverbote. Diese Pauschale soll für alle anderen Fakultäten eingerichtet werden und auch für Drittmittel-Beschäftigte gelten, um auf diese Weise bei Projektstellen die Einstellungschancen von Frauen zu verbessern. Auch soll schwangeren Stipendiatinnen die Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes durch Weiterförderung für einen Zeitraum von 14 Wochen nach offiziellem Ablauf des Stipendiums für die Forschungsarbeiten zur Verfügung gestellt werden.


4. Qualitätsmanagement

Im Sinne des Qualitätsmanagements verpflichtet sich die Universität Regensburg, die Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung einer kontinuierlichen Prüfung zu unterziehen und fortwährend zu optimieren. Gegebenenfalls werden neue Ziele gesetzt und Maßnahmen entwickelt. Die Überprüfung der Einhaltung der Ziel- und Zeitvorgaben erfolgt in Form von Zwischenbilanzen auf Universitätsebene im jährlichen Rechenschaftsbericht des Rektors vor der erweiterten Universitätsleitung, dem Senat und Hochschulrat und auf Fakultätsebene in Absprache mit den Fakultätsfrauenbeauftragten in jährlichen Rechenschaftsberichten der Dekanin/des Dekans.

5. Angestrebte Förderung durch das Professorinnenprogramm II

Die Universität Regensburg ist zuversichtlich, dass es ihr gelingen wird, bis Ende 2014 mindestens drei W2/W3-Berufungsverfahren durch eine Erstbesetzung mit Wissenschaftlerinnen zum Abschluss zu bringen. Sie beabsichtigt daher, nach erfolgreicher Begutachtung des vorliegenden Gleichstellungskonzeptes im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundes und der Länder, die Förderung für zwei Regelprofessuren und eine vorgezogene Professur, jeweils für den Zeitraum von fünf Jahren zu beantragen.

Regensburg, den 25. März 2013

UNIVERSITÄT REGENSBURG
REKTOR

Prof. Dr. Thomas Strothotte