

Aktualisierung des Gleichstellungskonzepts der Universität Regensburg

**zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungs-
standards hinsichtlich bereits umgesetzter Maßnahmen
(Stand Juli 2010)**

Inhalt

1. Strategische Ziele der Universität Regensburg zur Förderung der Gleichstellung	3
2. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	3
2.1 Allgemeine Maßnahmen	3
2.2 Zielorientierte Maßnahmen	5
• Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen	5
• Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind	5
• Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie	5
• Sensibilisierung für Gender-Aspekte	6

1. Strategische Ziele der Universität Regensburg zur Förderung der Gleichstellung

Um die Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit und Gleichstellung an der Universität Regensburg zu fördern, hat man sich an der Universität im Rahmen des Gleichstellungskonzepts zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vom Januar 2009 auf folgende Zielsetzungen verständigt:

- Erhöhung der Anteile von Professorinnen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere in den Naturwissenschaften)
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie
- Sensibilisierung für Gender-Aspekte

Jene Zielsetzungen kennzeichnen die strategische Ausrichtung der Universität in den oben genannten Punkten und dienen als Leitlinie für konkrete zukünftige Maßnahmen in struktureller und personeller Hinsicht.

Diese Aktualisierung ist im Zuge des Auswertungsschreibens der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) vom Juni 2010 zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Universität Regensburg entstanden. Danach wurde das Gleichstellungskonzept der Universität in das unterste *Stadium 1* eingestuft, was gleichbedeutend ist mit *erste Schritte zur Umsetzung wurden eingeleitet*. Die DFG fordert nun alle Hochschulen auf, die in die ersten beiden Stadien eingestuft wurden, zusätzlich zu ihrem Gleichstellungskonzept darzustellen, welche Maßnahmen nach der Abfassung des Berichts umgesetzt wurden.

Dem möchten wir hiermit nachkommen. Somit enthält diese Aktualisierung zum Gleichstellungskonzept eine Übersicht über die seit Januar 2009 bereits umgesetzten Maßnahmen. Neben diesen Maßnahmen, die im Folgenden den oben genannten Zielen zugeordnet werden, erfolgte im letzten Jahr eine grundlegende strukturelle Veränderung, die die vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema Gleichstellung an der Universität Regensburg sowie dessen gesteigerte Bedeutung im gesamtuniversitären Kontext verdeutlicht.

2. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele

2.1 Allgemeine Maßnahmen

Bisher agierten die vom Gesetz (Art. 4 BayHSchG; BayGlG, § 13 I AGG) vorgegebenen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der an der Universität Regensburg der Frauenbeauftragten zugeordnete Familien-Service nahezu getrennt voneinander von unterschiedlichen Stellen aus. Unter der Leitung der Universitätsfrauenbeauftragten wurde Mitte 2009 die Diskussion über den Zusammenschluss dieser drei Institutionen zu einer Anlaufstelle angestoßen und gemeinsam mit den betroffenen Akteurinnen und Akteuren, den Fakultätsfrauenbeauftragten und der Universitätsleitung geführt. Nach positiver Zustimmung und Unterstützung von allen Seiten erfolgte im Verlauf des WS 2009/10 der Zusammenschluss der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des

Familien-Service zur **Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie**. Geleitet wird sie von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Universität Regensburg. Die Koordination obliegt der Referentin der Frauenbeauftragten (wissenschaftliche Mitarbeiterin, 32 Std./Wo, TV-L 13, befristet bis 2015).

Zum zentralen Aufgabenbereich der Koordinationsstelle gehören Information, Beratung und Unterstützung rund um das Thema „Chancengleichheit und Familie“. Inhaltlich basiert sie auf drei Säulen: Frauenförderung, Familie und Gleichstellung. Darunter finden sich an der Universität Regensburg konkrete Maßnahmen (hier nur exemplarisch aufgezählt), wie die Vergabe von Frauenförderstipendien, das Mentoring-Programm, Ferien-Kinderbetreuung, Arbeitszeitmodelle etc. Die vorrangigen Ziele der Koordinationsstelle orientieren sich an den im Gleichstellungskonzept (siehe oben) verankerten strategischen Zielsetzungen und erweitern diese um die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern (nicht-wiss. Personal) im Öffentlichen Dienst. Der Zusammenschluss dieser drei Anlaufstellen zu einer zentralen dient der Vermeidung von Redundanzen bei Aufgaben und Programmen sowie der effektiveren Bearbeitung neuer Aufgabenbereiche, wie zum Beispiel der aktiven Beratung und Unterstützung zu Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von DFG-Anträgen. Außerdem ermöglicht er die Partizipation aller Angehörigen der Universität (wiss./nicht-wiss. Bereich) und einen besseren Service aufgrund der Bündelung von Aufgaben und Informationen.

Im Zuge dessen wurden außerdem **monatliche Jour fixe-Termine** zu aktuellen Themen der Gleichstellungsarbeit zwischen dem Rektorat und dem Team der Koordinationsstelle sowie intern unter den Mitgliedern der Koordinationsstelle eingeführt. Diese fördern den intensiven Austausch und leisten wertvolle Unterstützung bei der Gleichstellungsarbeit.

Um langfristig flächendeckend alle Angehörigen der Universität Regensburg auf die Maßnahmen und Service-Leistungen der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie und damit auf diese Thematik an sich aufmerksam zu machen, wurde ein **Flyer** (vgl. <http://chancengleichheitfamilie.uni-regensburg.de/>) erstellt, der ab Oktober 2010 zusätzlich zu den üblichen Wegen der Informationsverbreitung über die Personalabteilung bei *jeder* Neueinstellung mit den Vertragsunterlagen und in den Berufungsverhandlungen von der Universitätsleitung ausgeteilt wird.

Als weitere Maßnahme zur Intensivierung des internen Kommunikationsflusses wird die Koordinationsstelle ab September 2010 regelmäßig im monatlich erscheinenden **Rektorbrief** (universitätsinternes Informationsblatt per E-Mail-Verteiler) sowie im neu konzipierten **Uni-Magazin** über aktuelle Themen und Veranstaltungen zu Chancengleichheit und Familie berichten.

Zudem wurde in Reaktion auf die Auswertung des Gleichstellungskonzepts durch die DFG an der Universität Regensburg eine **Diskussion über Zielvorgaben** zur Steigerung der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Phasen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses und mögliche Wege zur Findung dieser Zielzahlen (z.B. durch Zielvereinbarungen oder im Rahmen des Qualitätsmanagements) angestoßen. Es fanden dazu bereits Informationsgespräche und am 15.07.2010 ein Vortrag einer Expertin zu ihren Erfahrungen an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg statt. An dieser Informations- und Diskussionsphase beteiligen sich die Universitätsleitung, die Dekane der Fakultäten, die jeweiligen Fakultätsfrauenbeauftragten und die Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie.

Um den veränderten Bedürfnissen der SpitzenwissenschaftlerInnen gerecht zu werden und ihnen und ihren Familien die Integration am Standort Regensburg zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, denkt die Universität derzeit außerdem über ein passendes **Dual Career-Konzept** nach.

2.2 Zielorientierte Maßnahmen

Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen

- Erfolgreicher Start des fakultätsübergreifenden **Mentoring-Programms** im Oktober 2009 mit 22 Mentees und einem vielfältigen Seminarangebot zur überfachlichen Qualifikation sowie aktiven Netzwerktreffen; Ausweitung des Programms seit Januar 2010 speziell auf Graduiertenkollegs und Sonderforschungsbereiche in den Naturwissenschaften (vorerst Fachbereiche Chemie und Physik); Erstellung eines Flyers (vgl. <http://chancengleichheitfamilie.uni-regensburg.de/Mentoring/Download/FlyeNeuMentoRgb.pdf>)

Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (insbesondere in den Naturwissenschaften)

- Schaffung einer **Stelle** (TV-L 13, 10 Std./Wo) seit Anfang des SS 2010 für die Koordination des **MINT-Bereichs** durch Umorganisation vorhandener personeller Ressourcen in der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie
- Erfolgreiche Durchführung des diesjährigen **Science Day** für Schülerinnen und Schüler der 6. Klassen am 17.07.2010 im Rahmen des Programms „Girls go Science“ aus dem MINT-Bereich der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (vgl. <http://www.physik.uni-regensburg.de/ScienceDay/>) in personeller und finanzieller Kooperation mit allen naturwissenschaftlichen Fakultäten der Universität Regensburg
- Deutschlandweites E-Mentoring-Programm **CyberMentor** seit Frühjahr 2009 umgesetzt von den Universitäten Regensburg und Ulm für interessierte Schülerinnen der Klassenstufen 6-12 und Frauen, die im MINT-Bereich tätig sind oder ein MINT-Fach studieren (vgl. www.cybermentor.de)

Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie

- Inbetriebnahme der **Krabbelstube „Unikum“** für die Kinder von Angestellten der Universität (24 Plätze, verlängerte Öffnungszeiten und nur fünf Schließtage im Jahr) im Mai 2010
- **Verstetigung der Vollzeitstelle** der Leiterin des Familien-Service (TV-L 9) seit September 2009
- **Personelle Erweiterung des Familien-Service** von zwei auf vier SHKs mit 60 Stunden und einer Kinderpflegerin mit neun Stunden (alle vorwiegend zur Kinderbetreuung eingesetzt) seit SS 2009
- Bereitstellung und Umbau eines Büros in der Naturwissenschaftlichen Fakultät II (Physik) zugunsten eines **Spielzimmers zur flexiblen Kleinstkinderbetreuung** (0-3 Jahre) vorwiegend für Studierende der Naturwissenschaften und kostengünstige Betreuung von derzeit bis zu fünf Kindern pro Semester seit SS 2009
- **Ausweitung der Ferienbetreuung 2010** am Campus für Schulkinder von sechs auf acht Ferienwochen im Jahr (vgl. <http://chancengleichheitfamilie.uni-regensburg.de/Familienservice/index.htm>)

- Einrichtung einer **Kinderspielecke in der Cafeteria** der Mensa in Kooperation mit dem Studentenwerk Niederbayern/Oberpfalz im Juni 2010
- Einführung **familienfreundlicher Ausleihzeiten und Benutzungsregelungen** seitens der Universitätsbibliothek (verlängerte Nachtausleihe für studierende Eltern von 15.00 Uhr bis 12.00 Uhr des nächsten Tages; Medienrückgabemöglichkeit für Eltern mit Kind an der Ausleihtheke) seit Januar 2010
- Gründung des **Arbeitskreises „Familienfreundlicher Campus“** (enge Zusammenarbeit der Familienbüros von Universität, Universitätsklinikum und der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Regensburg sowie der Sozialberatung des Studentenwerks Niederbayern/Oberpfalz) zu Beginn des SS 2009 zur Planung und Durchführung gemeinsamer Aktionen sowie zum regelmäßigen Erfahrungsaustausch
- Veranstaltung eines **großen Familienfestes** am Campus „Zeit für Familie“ (in Kooperation mit der Stadt Regensburg, ca. 500 Besucher) am 15. Mai 2009 und einer **Vortragsreihe** für Eltern und Interessierte zum Thema „Familie im Blick“ im SS 2010 (eine Initiative des Arbeitskreises „Familienfreundlicher Campus“)

Sensibilisierung für Gender-Aspekte

- Durchführung einer **interdisziplinären Ringvorlesung** zum Thema „Fragmentierte Familien“ im SS 2009, initiiert von der Fakultät für Rechtswissenschaft
- Gründung einer **interdisziplinären Interessengruppe** „Gender Studies als interdisziplinäre Perspektive: Vom Gen zur Gesellschaft“, mit dem Interesse, Gender-Forschung und -Lehre sowohl in den Lebens- als auch in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften zu bündeln; initiiert von der Professur für Public Health und Gender Studies am Institut für Epidemiologie und Präventivmedizin der Fakultät für Medizin sowie der Studieneinheit Gender Studies der Universität Regensburg und unter Mitbeteiligung der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie (v.a. zur praktischen Verwertung dort gewonnenen Datenmaterials) im März 2010

Die hier genannten Maßnahmen sind Ausdruck konkreter Bemühungen der Universität Regensburg, die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards voranzutreiben. Um den Bewusstseinsbildungsprozess für diese Thematik weiterhin nachhaltig zu unterstützen, wird zudem angestrebt, dass jede Fakultät im Verlaufe des WS 2010/11 für sich eine **Ist- und Defizit-Analyse** hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen auf den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn und fakultätsspezifischer Gleichstellungsmaßnahmen erstellt und somit die Ausgangsbasis für die Findung von fakultätsspezifischen **Zielvorgaben** schafft.

Regensburg, den 30. Juli 2010

UNIVERSITÄT REGENSBURG

PROREKTORIN

gez.

Prof. Dr. Ingrid Neumann-Holzschuh