



Universität Regensburg

Gleichstellungskonzept

der

Universität Regensburg

zur

Umsetzung

der forschungsorientierten

Gleichstellungsstandards

(Stand Januar 2009)

Inhalt

Präambel	3
1. Situationsbericht	3
1.1 Statistik	4
1.2 Defizitanalyse	8
2. Zielsetzungen	10
3. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele	10
3.1 Strukturelle Maßnahmen	11
3.2 Personelle Maßnahmen	13
Anhang	

Präambel

Artikel 4 des neuen Bayerischen Hochschulgesetzes vom 1. Juni 2006 beinhaltet die Aufgabe der Hochschulen, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen.

Infolge der Gesetzesänderung hat sich die Universität Regensburg eine neue Grundordnung¹ gegeben. Als Zeichen der Stärkung des Stellenwerts der Gleichstellungsförderung wurde dort die Gleichstellung als Leitprinzip in die Präambel aufgenommen. Ebenso betont das Leitbild der Universität Regensburg vom Oktober 2007 die Wichtigkeit der Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Grundlage der Gleichstellungsmaßnahmen sind die forschungsorientierten bzw. strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die ihre Mitglieder (Hochschulen) vereinbart haben.

In einem demokratischen Entscheidungsfindungsprozess haben sich die zwölf Fakultäten in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg und der Universitätsleitung auf konkrete Maßnahmen zur Umsetzung dieser forschungsorientierten Gleichstellungsstandards verständigt. Das vorliegende Gleichstellungskonzept versteht sich einerseits als Situationsbericht, andererseits definiert es die zukünftige Gleichstellungsstrategie der Universität Regensburg.

Erfolgreiche strategische Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsförderung bedeuten auch einen erheblichen Mehrwert in Bezug auf die Qualität der Forschung, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können und eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert werden kann. Ebenso gewinnen Gender-Aspekte in den Forschungsinhalten und -methoden an Bedeutung.

1. Situationsbericht

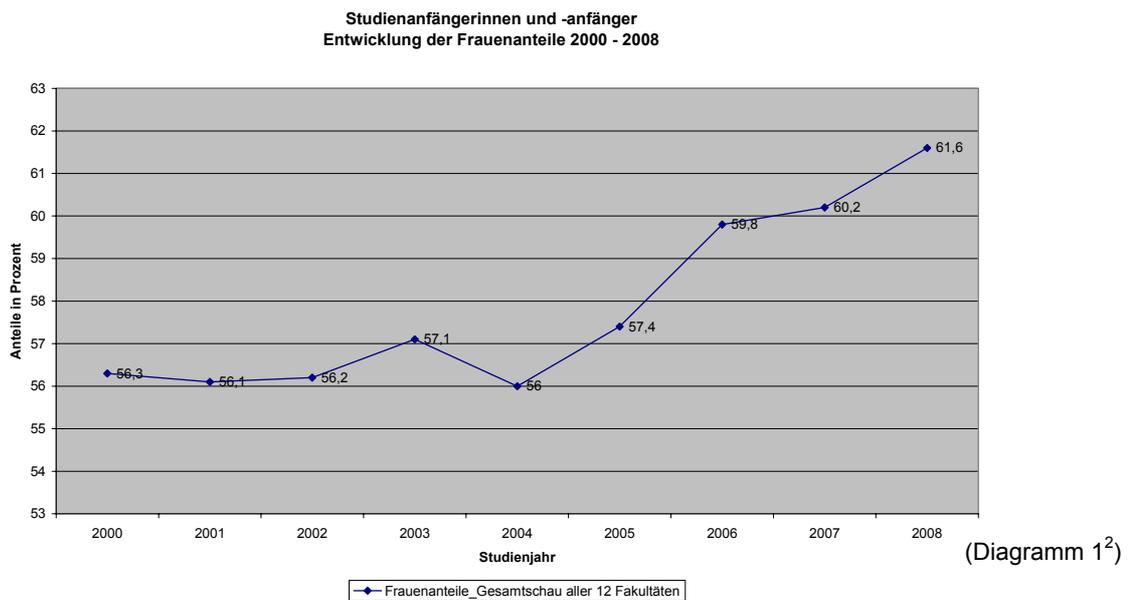
Um für das vorliegende Gleichstellungskonzept einen Katalog mit Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellungssituation entwerfen zu können, war es im Vorfeld notwendig, die bestehende Situation anhand statistischer Erhebungen zu eruieren und näher zu beschreiben. Die ermittelten Werte und ihre Analyse offenbaren jene Schwachstellen, an denen zukünftige Fördermaßnahmen verstärkt ansetzen müssen.

¹ Diese ist am 15. Juni 2007 in Kraft getreten.

1.1 Statistik

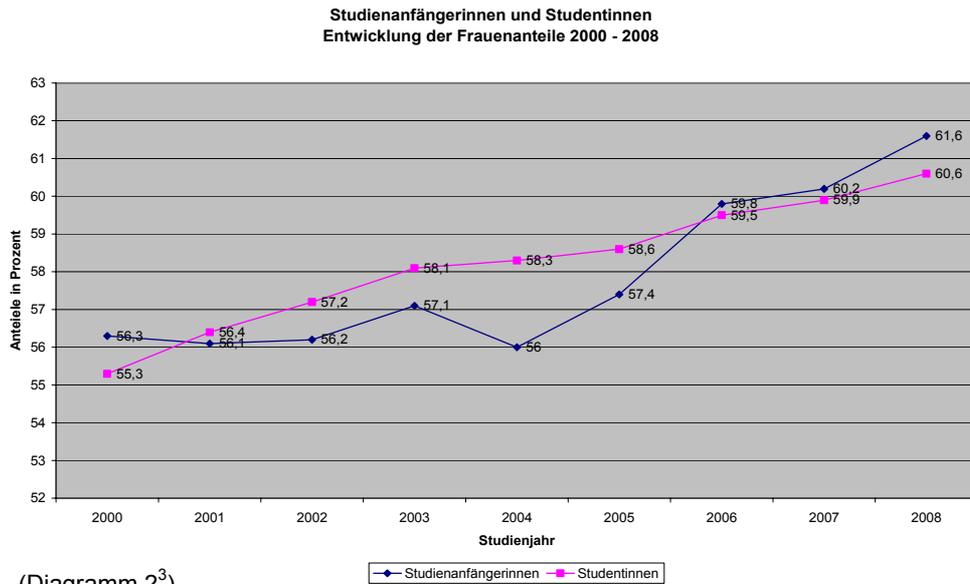
Die folgenden statistischen Erhebungen geben Aufschluss über den aktuellen Ist-Zustand hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in den unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn an der Universität Regensburg.

Im Studienjahr 2008 betrug der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Regensburg 59,2%. Von insgesamt 4177 Studienanfängerinnen und -anfängern waren 61,6% Frauen. An den einzelnen Fakultäten erreichte die Naturwissenschaftliche Fakultät II (Physik) mit 26,3% den niedrigsten Anteil weiblicher Studierender und die Philosophische Fakultät II (Psychologie/Pädagogik/Sportwissenschaft) mit 82,0% den höchsten Anteil. Betrachtet man die Gesamtentwicklung (Diagramm 1) der letzten 8 Studienjahre in der Gesamtschau aller zwölf Fakultäten, so lässt sich eine positive steigende Tendenz hinsichtlich der prozentualen Frauenanteile bei den Studienanfängerinnen und -anfängern feststellen.

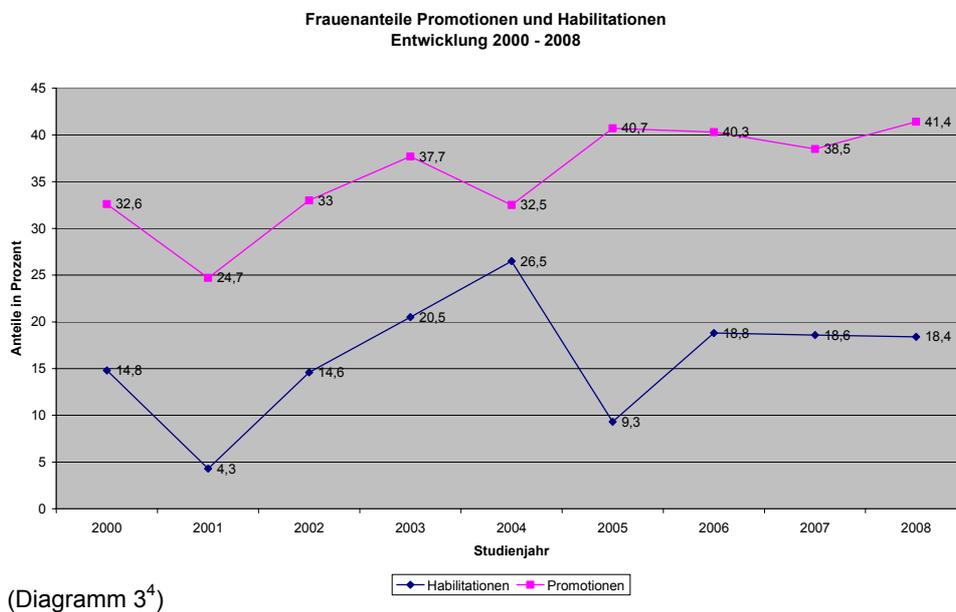


Die gleiche Tendenz zeichnet sich auch in der Entwicklung des allgemeinen Studierendenbestands (Studentinnen) der Universität Regensburg ab (Diagramm 2).

² Quelle: Studentenstatistik der Universität Regensburg WS 1999/00 – SS 2008, Referat I/7



Wie die folgenden Diagramme verdeutlichen nimmt der Anteil an Frauen auf den weiteren Qualifizierungsstufen jedoch von Stufe zu Stufe ab. Im Bereich der Promotionen liegt der Prozentsatz für den Entwicklungszeitraum 2000 bis 2008 zwischen 32,6% und 41,4% (Diagramm 3). Bei den Habilitationen liegen die Werte über den gleichen Zeitraum betrachtet nur noch zwischen 14,8% und 18,4% (Diagramm 3).



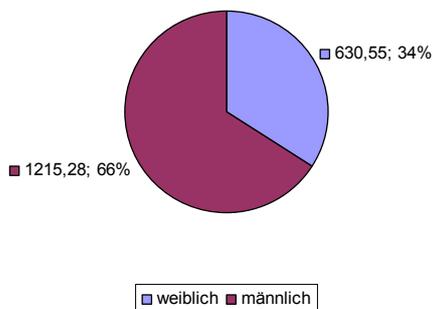
³ Quelle: IuK-Server der Verwaltung der Universität Regensburg (www-verwaltung.uni-regensburg.de/scripts/WWWProgStuStatBestReiheVgl.exe)

⁴ Quelle: IuK-Server der Verwaltung der Universität Regensburg (www-verwaltung.uni-regensburg.de/scripts/WWWProgPromoStatBestReiheVgl.exe) und Referat I/7

Grundsätzlich ist die Tendenz der Frauenanteile im Bereich der Promotionen steigend. Bei den Habilitationen hat sich der Wert in den letzten drei Studienjahren knapp unterhalb der 20%-Marke eingependelt. Anhand der Übersichten wird deutlich, dass die Qualifizierung von jungen Wissenschaftlerinnen bis zur Berufungsfähigkeit vorrangiges Ziel im Rahmen der Gleichstellungsaktivitäten der Universität Regensburg sein muss.

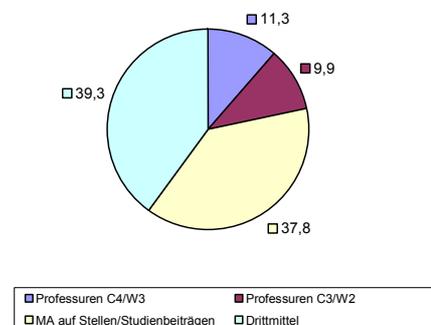
Die folgenden Schemata (Diagramme 4 und 5) geben Aufschluss über die aktuellen Frauenanteile im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität Regensburg**
Verteilung weiblich - männlich
(Stand 01.12.2008)



(Diagramm 4⁵)

**Verteilung wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
der Universität Regensburg**
Anteile in Prozent
(Stand 01.12.2008)



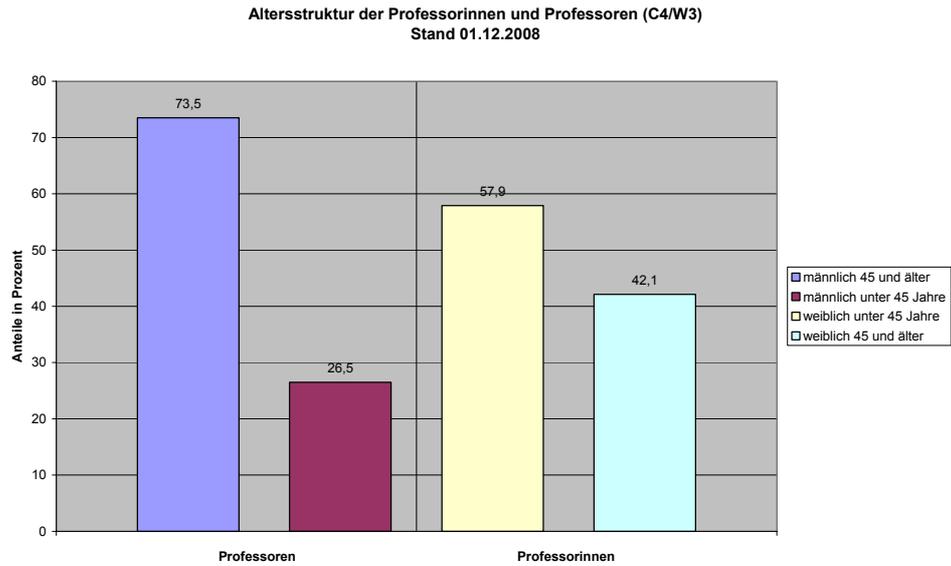
(Diagramm 5⁶)

Danach bleibt der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen insgesamt ca. um die Hälfte hinter dem der männlichen Kollegen zurück (34% zu 66%). Im Bereich der Professuren geht die Verteilung noch stärker (11,3% bzw. 9,9%) zu Lasten der Frauenanteile.

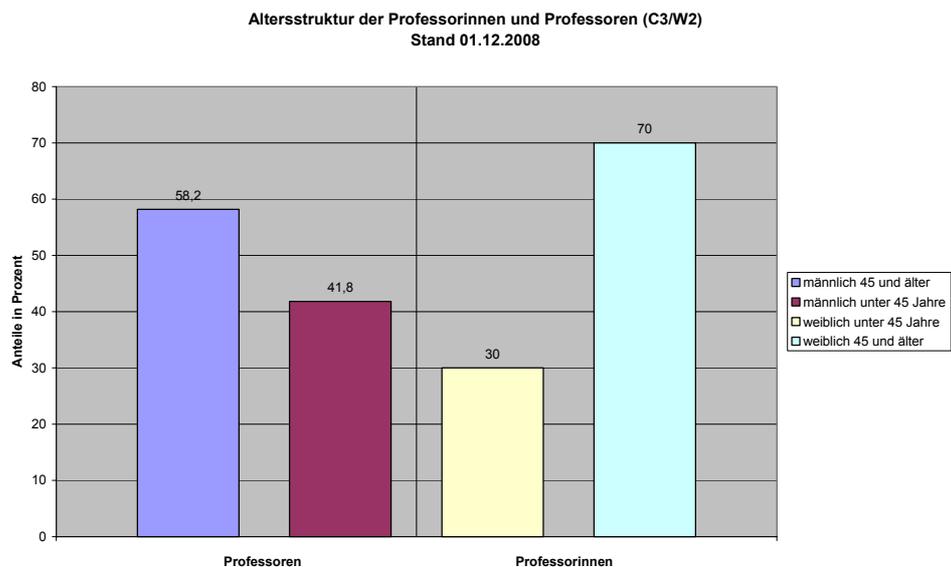
Um ein realistischeres Bild zu erzeugen, erschien eine weitere Differenzierung notwendig. Eine statistische Erhebung im Bereich der Professorinnen und Professoren hinsichtlich ihres Alters (unter und über 45 Jahre) ermöglicht eine Aussage darüber, wie die Frauenanteile bezogen auf eine Altersgrenze verteilt sind (vgl. Diagramme 6 und 7).

⁵ Quelle: Referat I/7

⁶ Quelle: Referat I/7



(Diagramm 6⁷)



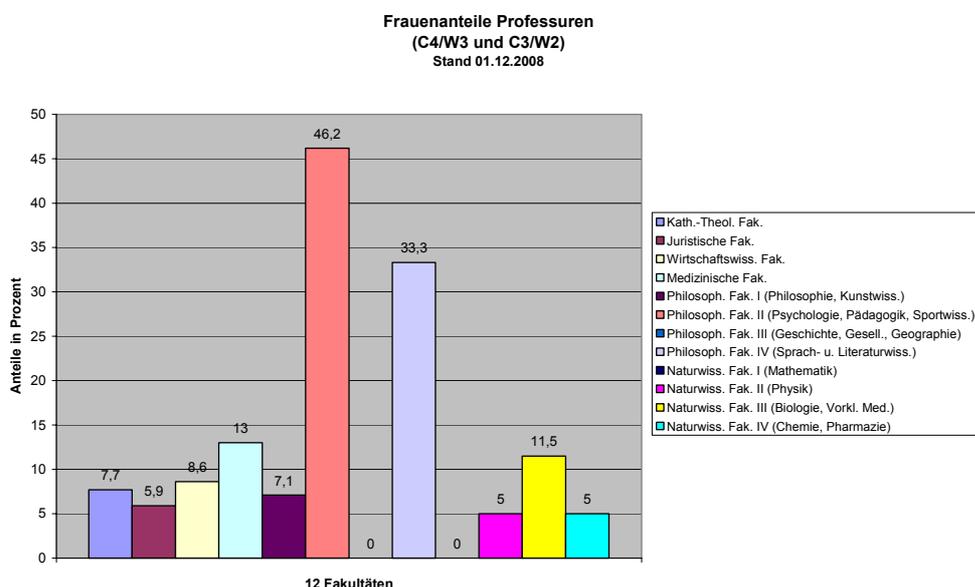
(Diagramm 7⁸)

Die Diagramme 6 und 7 zeigen die Altersstruktur unterteilt nach Besoldungsgruppen C4/W3 und C3/W2, womit auch der demographische Wandel unserer Gesellschaft als ein entscheidender Faktor in der Entwicklung mit berücksichtigt werden soll. Wie erwartet ist zum Beispiel der Anteil der Professorinnen (C4/W3) unter 45 Jahre im Vergleich zur selben Altersgruppe der Männer höher.

⁷ Quelle: Referat I/7

⁸ Quelle: Referat I/7

Das letzte Diagramm verdeutlicht, wie sich die Frauenanteile bei den Professuren auf die zwölf Fakultäten der Regensburger Universität im Studienjahr 2008 verteilen.



(Diagramm 8⁹)

Spitzenreiter sind hiernach die Philosophische Fakultät II (46,2%) und die Philosophische Fakultät IV (33,3%). In der Philosophischen Fakultät III und in der Naturwissenschaftlichen Fakultät I ist zurzeit keine Professur mit einer Frau besetzt. Die restlichen Fakultäten liegen hinsichtlich ihrer Frauenanteile zwischen 5% und 13%.

1.2 Defizitanalyse

Ogleich die statistischen Erhebungen im unteren und mittleren Bereich der akademischen Laufbahn eine positive Tendenz aufzeigen und damit erste Erfolge bei der Erhöhung des Frauenanteils erkennen lassen, ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen in universitären Führungspositionen – vor allem bei den Professuren – nach wie vor unbefriedigend. Trotz eines steigenden Anteils von Studentinnen (derzeit 60,6%) und Promovendinnen (derzeit 41,4%) an der Universität Regensburg liegt der Anteil der Habilitandinnen (derzeit 18,4%) und insbesondere der der Professorinnen (derzeit C4/W3 11,3%/ C3/W2 9,9%) weit dahinter zurück. Der direkte Zahlenvergleich verdeutlicht, wie sehr die Entwicklungslinien differieren. Anhand der Altersstatistik der Professorinnen und Professoren zeigt sich, dass die Frauenanteile (57,2%) vor allem im Bereich der C4/W3-Professuren bei den unter 45-Jährigen wesentlich höher sind als die Anteile der männlichen Kollegen (26,5%) derselben

⁹ Quelle: Referat I/7

Altersschicht. Bei den C3/W2-Professuren sind die Professoren nahezu paritätisch auf beide Altersgruppen verteilt.

Spürbar werden zudem der Strukturwandel unserer Gesellschaft und die Erfolge hinsichtlich der emanzipatorischen Entwicklung der Frau. Entscheidend für diese Verteilung an der Universität Regensburg ist zudem die Tatsache, dass die Lehrstühle zwischen 1966 und 1975 mit einer durchgängig jungen Professorgeneration weniger Jahrgänge besetzt wurden. Dies führte zu einem atypischen Altersaufbau. Seit Anfang der 1990er Jahre findet nun eine sukzessive Ablösung dieser Generation statt.

Betrachtet man die Verteilung von Professorinnen auf die zwölf Fakultäten, so liegen die Anteile bei acht Fakultäten im Bereich von 5% bis 13%. Zwei Fakultäten (Philosophische Fakultät II und IV) weisen im Vergleich dazu mit 46,2% und 33,3% hohe, im ersten Fall fast paritätische Frauenanteile auf. Dagegen liegt der Frauenanteil bei der Philosophischen Fakultät III und der Naturwissenschaftlichen Fakultät I bei 0%, da momentan keine einzige Professur mit einer Frau besetzt ist.

Abgesehen von den dargestellten Extremen weist die Statistik aber nicht auf eine so gravierende Unterrepräsentanz von Frauen bzw. Professorinnen in den Naturwissenschaften hin, wie sie seit einiger Zeit von vielen Universitäten und Hochschulen in Deutschland beklagt wird.

Bedenkt man, dass es sich bei der Regensburger Universität um eine Einrichtung handelt, die ein breites Spektrum an Fachbereichen abdeckt, so ist diese – wenn auch ausbaufähige – Statistik grundsätzlich positiv zu bewerten.

Im Bereich der Naturwissenschaftlichen Fakultät II (Physik) sind die Studentinnen und Promovendinnen im Besonderen zu unterstützen. Über einen Entwicklungszeitraum von acht Jahren (2000 – 2008) stieg der Frauenanteil unter den Studierenden in dieser Fakultät unter starken Schwankungen zwar von 11,1% auf 26,3%. Im Vergleich zu den übrigen Fakultäten, wo der Studentinnenanteil in etwa ein paritätisches Verhältnis erreicht, bleibt der Wert damit aber fast um die Hälfte zurück. Bei den Promotionen im Fachbereich Physik liegt der Prozentsatz hinsichtlich der Frauenanteile noch um Einiges niedriger. Von 2000 bis 2008 stieg der Wert von 3,0% auf 13,6% (2006). In den letzten beiden Studienjahren sank er hingegen wieder auf 10,0% bzw. im Studienjahr 2008 auf nur noch 4,3% ab (Siehe Tabellen im Anhang).

Anhand dieser zusammenfassenden Betrachtung lässt sich für die Universität Regensburg hinsichtlich der Entwicklung der Frauenanteile auf allen Stufen der akademischen Laufbahn insgesamt eine noch nicht zufriedenstellende aber dennoch in Anteilen positive Bilanz ziehen. Die Defizite, die im Rahmen der statistischen Erhebung offensichtlich geworden sind, sind umso mehr Anlass für konkrete und gezielte Maßnahmen.

2. Zielsetzungen

Aufbauend auf bisherigen Erkenntnissen und insbesondere auf der Defizitanalyse zur Situation von Frauen in Führungspositionen sowie von jungen begabten Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen haben sich die zwölf Fakultäten gemeinsam mit der Frauenbeauftragten der Universität Regensburg sowie der Universitätsleitung auf folgende Zielsetzungen verständigt:

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

Diese Zielsetzungen kennzeichnen die strategische Ausrichtung der Universität Regensburg in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellungsförderung. Sie dienen als Leitlinie für konkrete zukünftige Maßnahmen in struktureller und personeller Hinsicht. Zudem sind sie Ausdruck bisheriger Bemühungen und Maßnahmen im Rahmen der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern an der Universität Regensburg und der Schaffung einer familienfreundlichen Hochschule.

Im Fokus der Fördermaßnahmen stehen zum einen die oben genannten Wissenschaftlerinnen sowie die Familien. Andererseits ist es aber ebenso wichtig, darauf zu achten, dass die männlichen Studierenden und Nachwuchswissenschaftler nicht benachteiligt werden. Ziel der Bestrebungen ist deshalb eine faire und chancengerechte Verteilung von Positionen und Ressourcen. Sämtliche Projekte und Maßnahmen sind von nachhaltigem Charakter und zielen auf eine langfristige Veränderung der Strukturen und der Kultur an der Universität. Bisherige Maßnahmen, wie zum Beispiel die Einrichtung (in 2007) und erfolgreiche Etablierung eines Familien-Service, sollen dabei nachhaltig gesichert und ausgebaut werden.

3. Maßnahmen zur Umsetzung der Ziele

Damit die oben genannten Ziele in die Realität umgesetzt werden können, bedarf es konkreter Maßnahmen. In Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die diesem Konzept zugrunde liegen, erfolgt hier eine Unterteilung in strukturelle und personelle Maßnahmen.

3.1 Strukturelle Maßnahmen

Wie eingangs bereits erwähnt, beinhaltet Artikel 4 des neuen Bayerischen Hochschulgesetzes die Aufgabe der Hochschulen, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und diese als Leitprinzip zu berücksichtigen. Zudem wurde vom Gesetzgeber die Position der Frauenbeauftragten gestärkt und ihre Rolle in diesem Prozess dahingehend neu formuliert, dass sie die Hochschule bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe unterstützt.

Die Universität Regensburg hat diese Vorgaben insofern schon umgesetzt, als sie sich 2007 eine neue Grundordnung gegeben hat, in welcher die Gleichstellung als Leitprinzip in die Präambel aufgenommen wurde. Ebenso betont das Leitbild der Universität vom Oktober 2007 die Wichtigkeit der Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die §§ 53 bis 60 der Grundordnung¹⁰ der Universität Regensburg (Sechster Teil) regeln die Belange der Frauenbeauftragten. Demnach ist die Universitätsfrauenbeauftragte in allen wichtigen Entscheidungsgremien der Universität vertreten – als stimmberechtigtes Mitglied im Senat und in der erweiterten Universitätsleitung sowie als nicht stimmberechtigtes Mitglied im Hochschulrat. Zudem nimmt sie regelmäßig an den Sitzungen der Kommission für Haushalts- sowie Raum- und Bauangelegenheiten und der Vertreterversammlung des Studentenwerks Niederbayern/ Oberpfalz teil. Ihr stehen zwei Stellvertreterinnen zur Seite sowie pro Fakultät eine Fakultätsfrauenbeauftragte mit einer oder zwei Stellvertreterinnen. Die für die jeweilige Fakultät gewählte Frauenbeauftragte gehört dem Fakultätsrat und den Berufungsausschüssen als stimmberechtigtes Mitglied an.

Die Philosophische Fakultät IV (Sprach- u. Literaturwissenschaften) hat zudem in ihrem Bewerbungskonzept zum Gleichstellungspreis 2007/2008 angeregt, alle Berufungskommissionen mit mindestens einer weiteren stimmberechtigten Frau (außer der Fakultätsfrauenbeauftragten), möglichst aus dem Professorinnenbereich zu besetzen. Des Weiteren setzt sich die Fakultät für das gezielte Einwerben von externen Fachgutachterinnen ein, um Verzerrungseffekte aufzudecken und zu korrigieren und damit kompetent die Gleichstellung zu sichern.

Die Universitätsfrauenbeauftragte und ihr Team laden regelmäßig zu Sitzungen aller Frauenbeauftragten, den Gleichstellungsbeauftragten von Universität und Klinikum sowie den Vertreterinnen der Zentralen Studienberatung. Diese rege besuchten Treffen ermöglichen ein Forum zum Austausch von Informationen, Erfahrungen und Anregungen zwischen den Fakultäten und anderen Beratungsstellen sowie zur übergreifenden Kooperation.

¹⁰ Grundordnung der Universität Regensburg aufgrund der Neufassung des Bayerischen Hochschulgesetzes vom 23.05.2006

Zur Durchführung entsprechender Gleichstellungsmaßnahmen im Sinne von Art. 4 BayHSchG werden der Universitätsfrauenbeauftragten aus verschiedenen Bereichen dafür finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

Dank der Unterstützung der Universitätsleitung können Gelder (in Höhe von jährlich insgesamt € 52 000) aus dem bereits 1999 eingeführten sogenannten Finanziellen Anreizsystem der Universität Regensburg zur Förderung der Gleichstellung auf die zwölf Fakultäten der Universität verteilt werden. Mittels dieser Gelder können Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Arbeit in Form von Reise- und Druckkostenzuschüssen, Gastvortragsmitteln, Literaturkosten und Hilfskraftmitteln finanziell unterstützt werden. Besonderes Gewicht kommt der Möglichkeit einer Anschubfinanzierung von Promotionen von Frauen zu, da somit die oft schwierige Phase zwischen Abschluss eines sehr erfolgreichen Studiums und Antreten einer Stelle oder eines Stipendiums überbrückt werden kann. Die einzelnen Fakultäten bzw. Fakultätsfrauenbeauftragten haben von diesen Mitteln auch in 2008 aktiv Gebrauch gemacht und wertvolle Unterstützung geleistet. In der ersten Sitzung der Frauenbeauftragten im neuen Kalenderjahr legen sie öffentlich Rechenschaft über die konkrete Verwendung der Gelder ab. Außerdem hat die Universität aus den Mitteln des Finanziellen Anreizsystems im Jahr 2008 – bereits zum vierten Mal – einen Gleichstellungspreis in Höhe von € 5 000 ausgeschrieben. Mit diesem Preis werden besondere Maßnahmen prämiert, die die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Förderung familienfreundlicher Bedingungen in den Fakultäten (für Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) vorantreiben.

Eine weitere finanzielle Unterstützung ist das Programm zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft sowie zur Realisierung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Es führt das 2006 ausgelaufene Hochschul- und Wissenschaftsprogramm des Bundes und der Länder (HWP) fort. Vom Land Bayern werden daraus der Universitätsfrauenbeauftragten jährlich Mittel zugewiesen, die vor allem in Form von Stipendien den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern sollen. Die Frauenbeauftragte der Universität Regensburg hat die Möglichkeit, vier Arten von Stipendien zu vergeben: Stipendien zu Promotionsabschlussförderung, Postdoc-Stipendien, Habilitationsstipendien und Stipendien für exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs.

Eine strukturelle Neuerung hat zudem in 2007 die Einführung der inneruniversitären leistungs- und belastungsbezogenen Mittelverteilung in Titelgruppe 73, der Gelder für Lehre und Forschung, gebracht. Zu den Leistungen einer Fakultät zählen damit auch die Leistungen, die sie in der Gleichstellung erzielt. Somit können sich steigende Frauenanteile zukünftig direkt in höheren Anteilen im Haushalt der Fakultät niederschlagen. Des Weiteren wird ein Teil der Studienbeiträge zur kompletten Finanzierung der seit Sommer 2007 an der Universität Regensburg eingerichteten Familien-Service-Stelle (für das SS 2009 in Summe € 36 000) verwendet.

Die Universität Regensburg wird in ihrer Gleichstellungsarbeit von der Universitätsfrauenbeauftragten und ihrem Team unterstützt. Sie kümmert sich um die Studierenden und die wissenschaftlichen Mitarbeiter. Für das wissenschaftsstützende Personal ist die Gleichstellungsbeauftragte verantwortlich.

Als weiteren Beitrag zur Gleichstellungsförderung bemüht sich die Universität Regensburg allgemein und insbesondere in öffentlichen Publikationen, wie zum Beispiel dem Jahresbericht oder dem Vorlesungsverzeichnis, um eine geschlechtergerechte Sprache. Ebenso werden regelmäßig geschlechterdifferenzierte Daten erhoben, die eine Analyse der Situation von Frauen in Wissenschaft und Forschung und darauf aufbauend die Entwicklung weiterer Maßnahmen und Initiativen ermöglichen, die Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen unterstützen.

Damit die Gleichstellungsmaßnahmen, die bereits bestehen und zudem neu aufgegriffen werden, auch in Zukunft effektiv zur Umsetzung der genannten Ziele führen, werden über alle Maßnahmen in regelmäßigen Abständen Berichte vorgelegt bzw. die Projekte Umfragen und Evaluationen unterworfen. Dieser Kontrollmechanismus sichert die Transparenz und sorgt für Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung, da auf dessen Basis die Maßnahmen und Projekte fortwährend weiterentwickelt und optimiert werden können. So wurde zum Beispiel im Sommer 2008 vom Familien-Service eine Umfrage unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Sonderforschungsprogrammen und Graduiertenkollegs hinsichtlich des Bedarfs an flexibler Kinderbetreuung an der Universität Regensburg durchgeführt, um gezielt darauf reagieren zu können. Ein weiteres Beispiel ist die jährlich Rechenschaftslegung über die Verwendung der Gelder aus dem Finanziellen Anreizsystem. Zudem können die Verwendungskriterien für diese Gelder im Rahmen der Sitzung der Frauenbeauftragten mit Mehrheitsbeschluss den geänderten Bedingungen und Bedürfnissen angepasst werden.

3.2 Personelle Maßnahmen

Trotz der bereits erzielten Erfolge ist es ein großes Ziel der Universität Regensburg, junge begabte Wissenschaftlerinnen zur weiteren akademischen Karriere – zur Habilitation und Professur zu ermutigen und zu motivieren. Wie die Statistik verdeutlicht, fällt die Entwicklungskurve hinsichtlich der Frauenanteile nach der Promotion rapide ab, während sie bis dahin ein fast paritätisches Verhältnis zu den jungen Wissenschaftlern aufzeigt. Die Gründe dafür sind vielfältiger Natur. Genau hier versucht die Universität Regensburg mit ihrem Gleichstellungskonzept anzusetzen und auf ebenso vielfältige Art und Weise Unterstützung zu leisten.

Mit welchen konkreten Maßnahmen sie eine Verbesserung erreichen möchte, zeigt der folgende Katalog, an dessen Anschluss die einzelnen Maßnahmen näher erläutert werden:

- Förderung des „role model“
- Etablierung eines Mentoring-Programms
- Ausbau des Networking
- Erstellung eine offenen Curriculums am Universitätsklinikum
- Konzeption neuer Studien- und Prüfungsordnungen (v.a. in den naturwissenschaftlichen Fachbereichen) zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Studium und Schwangerschaft bzw. Elternschaft
- Ausbau der Familien-Service-Stelle
- Einsatz für flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeitsplätze
- Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Unterstützung des Programms „Girls go Science“
- Unterstützung der Studieneinheit „Gender Studies“

Neben der **finanziellen Unterstützung** durch Stipendien oder Zuschüsse ist es notwendig, Nachwuchswissenschaftlerinnen bereits frühzeitig zu einer wissenschaftlichen Karriere anzuregen und zu fördern. Besondere Bedeutung bei den Gleichstellungsprojekten kommt dem sogenannten „**role model**“ zu. Durch das Sichtbarmachen erfolgreicher wissenschaftlicher Karriereverläufe von Frauen (z.B. Gastprofessorinnen, Ringvorlesungen und Informationsveranstaltungen) sollen Nachwuchswissenschaftlerinnen auf allen Qualifikationsstufen dazu motiviert werden, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen. Zudem sollen sich die Lehrenden in Zukunft verstärkt dafür einsetzen, Studentinnen, die sich während des Studiums als zu wissenschaftlichem Arbeiten besonders befähigt erwiesen haben, explizit (z.B. in einem Gespräch) zu einer weiterführenden wissenschaftlichen Arbeit zu ermutigen. Bei qualifikationsfördernden studentischen Hilfskrafttätigkeiten (v.a. Projektarbeit) soll besonders darauf geachtet werden, dass auch geeignete Studentinnen entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden des Faches berücksichtigt werden.

Als weitere Gleichstellungsmaßnahme unter dem Aspekt der Förderung von Wissenschaft und Karriere wurde bereits im Sommer 2008 von der stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten ein fakultätsübergreifendes **Mentoring-Programm** konzipiert. Dessen primäres Ziel ist die Erhöhung des Professorinnenanteils, weshalb vor allem Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen und Privatdozentinnen aller Fakultäten angesprochen werden. Eigens zur Koordination des Programms wurde im Frauenbüro der Universität dafür eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin (E 13 TV-L, 50%, befristet auf 3 Jahre) geschaffen und ab dem 1. Januar 2009 besetzt. Das Programm wird im Herbst 2009 mit einer Pilotphase starten. Es besteht aus drei, sich ergänzenden Komponenten. Im Rahmen des Mentoring an sich wird eine passgenaue Tandembeziehung zwischen Mentorin/Mentor und

Mentee vermittelt. Zum Trainingsprogramm gehören bedarfsorientierte Schulungen der persönlichen, fächerübergreifenden Kompetenzen durch Seminare zu Themen wie Bewerbungs- und Berufungstraining, Personalführung, Gremienarbeit, Forschungsförderung und Drittmittelakquise, Rhetorik und Stimmbildung, Körpersprache usw. Als dritte Komponente schließt sich das **Networking** an. Hier stehen informelle, themenorientierte Netzwerktreffen zum Informations- und Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt, die eine stärkere Integration der Frauen in die Scientific Community ermöglichen sollen.

Grundsätzlich soll die Verbesserung der Vernetzung schon im Bereich der Promovierenden ansetzen. Ebenso sprechen sich viele Fakultäten für eine stärkere Integration von Wissenschaftlerinnen in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb aus, was durch eine stärkere Berücksichtigung bei der Stellenvergabe und durch Personalentwicklung im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses erreicht werden soll.

Das Universitätsklinikum setzt sich zudem dafür ein, dass jede Abteilung fachspezifisch ein offenes **Curriculum** erstellt, in dem alle für den Facharzt notwendigen verschiedenen Ausbildungsetappen (für Innere Medizin z.B. Notaufnahme, Intensivstation, Ambulanz, Funktionsdiagnostik usw.) sowie alle Schritte zur Habilitation in einer sinnvollen Reihenfolge aufgeführt werden. Ziel soll es hierbei sein, dass jede Ärztin möglichst effizient durch die Facharztausbildung geführt wird und dass vor allem am Anfang der Ausbildung alle Rotationen gesetzt werden, die schlecht mit einer Teilzeitstelle vereinbar sind. Jede Ärztin, die neu angestellt wird, soll über dieses Curriculum z.B. durch eine Mentorin informiert werden sowie über die Möglichkeit von Stipendien. Die Beratung durch die Mentorin (Alt-Assistentin oder Oberärztin) erfolgt nach Rücksprache mit dem Abteilungsdirektor und soll auch im weiteren Verlauf, besonders auch im Falle von Schwangerschaft und Elternzeit, bestehen bleiben.

Grundsätzlich und nicht nur im Bereich der Medizin, sondern zum Beispiel auch in der Chemie, Physik und allen anderen Fachbereichen, ist es notwendig, für die Zukunft **Studien- und Prüfungsordnungen** zu konzipieren, die eine Vereinbarkeit von Studium und Schwangerschaft bzw. Elternschaft gewährleisten. Hierbei gibt es vielfältige Möglichkeiten, die die Naturwissenschaftliche Fakultät IV (Chemie, Pharmazie) in ihrem Bewerbungskonzept zum Gleichstellungspreis 2006/2007 nicht nur beschrieben, sondern bereits erfolgreich umgesetzt hat. So kann die Unvereinbarkeit von Schwangerschaft und Laborpraktika durch die Umorganisation des Studienverlaufs kompensiert werden. Versuche mit kontaminierten Materialien können beispielsweise auch von Hilfskräften durchgeführt werden. Wichtig ist, die Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen konsequent und frühzeitig auf diese Möglichkeiten hinzuweisen, um im Falle einer Schwangerschaft das Risiko für das ungeborene Leben, vor allem in den ersten drei kritischen Monaten, weitestgehend zu minimieren. Bei praktikumsintensiven Studiengängen soll zukünftig eine flexiblere Handhabung der Praktikumszeiten angestrebt werden.

Um die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie und somit eine familienfreundliche Hochschule zu gewährleisten und weiter voranzutreiben, unternimmt die Universität Regensburg bereits viele Anstrengungen. So wurde im Sommer 2007 an der Universität eine **Familien-Service-Stelle** eingerichtet und dem Frauenbüro angegliedert. Finanziert wird die Stelle aus Studienbeiträgen. Um auch weiterhin eine konstante und so erfolgreiche Arbeit des Familien-Service zu garantieren, wurde die Verstetigung der Stelle der Leiterin des Familien-Service beantragt.

Der Familien-Service hilft bei der Suche nach individuell passenden Kinderbetreuungseinrichtungen, informiert über rechtliche Regelungen und finanzielle Hilfen und fördert den Austausch zwischen den Eltern an der Universität. Als zentrale Anlaufstelle ergänzt er das bereits bestehende Angebot der anderen Beratungseinrichtungen an der Universität und versucht, die verschiedenen Informationen für Eltern zu bündeln. Unterstützt durch zwei studentische Hilfskräfte mit pädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten hält der Familien-Service ein breites Angebot an konkreten Maßnahmen und Aktionen für Eltern am Campus bereit. Dazu gehören beispielsweise Kinderfreizeitaktionen in den Schulferien, Kinderbetreuung bei Tagungen, flexible Kleinkinderbetreuung am Campus, Babysitterschulungen für Studierende und deren Vermittlung sowie die Paten-Großeltern-Vermittlung.

Ebenso hat der Familien-Service das neu geschlossene Aktionsbündnis „Familienfreundliche Hochschule“, ein Zusammenschluss des Studentenwerkes Niederbayern/ Oberpfalz, der Hochschule Regensburg für angewandte Wissenschaften und der Universität, mit ins Leben gerufen. Aufgabe des Bündnisses ist es, das familienfreundliche Klima am Campus und innerhalb der Universität zu stärken.

Mit diesem Angebot, das es noch auszubauen gilt, richtet sich der Familien-Service nach den Bedürfnissen der Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, die durch gezielte Umfragen in der Vergangenheit eruiert wurden und auch zukünftig weiter erforscht werden. Die Vorschläge der Fakultäten im Rahmen ihrer Mitarbeit bei der Entstehung dieses Gleichstellungskonzepts bestätigen und unterstützen die Richtigkeit und Notwendigkeit dieser konkreten Maßnahmen.

Jedoch kann der Familien-Service allein nicht die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie leisten. Dazu gehören ebenso **flexible Arbeitszeitmodelle**, Möglichkeiten der **Teilzeitbeschäftigung** sowie **Telearbeitsplätze**, damit familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können.

Neben dem Familien-Service der Universität Regensburg gibt es aber noch weitere positive Initiativen in Bezug auf eine familienfreundliche Hochschule. So wird voraussichtlich Ende 2009, zusätzlich zur bereits bestehenden Krabbelstube hauptsächlich für die Kinder von Studierenden, eine weitere **Krabbelstube** für die Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

am Campus fertig gestellt sein. Geplant sind außerdem die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers sowie der Ausbau der Wickelmöglichkeiten am Campus.

Das Universitätsklinikum (UKR) hat in dieser Hinsicht ebenfalls erste Erfolge zu verzeichnen. Durch die Gründung einer Arbeitsgruppe „Familienfreundliches Klinikum“ konnten verschiedene Aktivitäten ins Leben gerufen werden, wie zum Beispiel regelmäßige Ferienprogramme oder Aktionstage wie „Tag der offenen Tür“ für Kinder von Beschäftigten des Universitätsklinikums, die Einrichtung eines Familienbüros usw. Von besonderer Bedeutung für das UKR ist die Errichtung einer Krabbelstube mit 36 Betreuungsplätzen für Kinder von sechs Monaten bis drei Jahren. Diese stehen vorrangig den Angehörigen des UKR zur Verfügung. Die Öffnungszeiten reichen von 6.30 Uhr bis 20.00 Uhr und ermöglichen daher eine Kinderbetreuung bei sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten. Mitte der 1990er Jahre wurde auf dem Gelände der Universität Regensburg der Kindergarten „Uni-Kum“ errichtet. Dort sind von insgesamt 50 Betreuungsplätzen für 3-6-Jährige 15 Plätze für Kinder von Beschäftigten des UKR reserviert.

Neben der Steigerung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen und der familienfreundlichen Hochschule richtet die Universität ihr Augenmerk auch auf die Akquirierung von Studentinnen für Fächer, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Wie die Statistik gezeigt hat, ist in Regensburg vor allem der Fachbereich der Physik davon betroffen. Seit einigen Jahren unterstützt daher die Frauenbeauftragte der Universität die Naturwissenschaftlichen Fakultäten im Rahmen des **Programms „Girls go Science“**, um mehr hochqualifizierte Schülerinnen zum Studium der Naturwissenschaften, insbesondere der Physik zu ermutigen. Es gab in der Vergangenheit verschiedene Aktionen, wie die Beteiligung am bundesweiten „Girl`s Day“, eine Veranstaltungsreihe „Mathematikerinnen und Physikerinnen in der Praxis“, ein „Science Daycamp“ für Schülerinnen und Schüler der sechsten Klassen sowie einen „Tag der physikalischen Freihandexperimente“. Diese Initiativen werden auch zukünftig konsequent weiter verfolgt.

Zusätzlich zu den bisher genannten Aspekten ist es für die Universität Regensburg wichtig, die Sensibilisierung für Gender-Aspekte in Forschungsinhalten und –methoden zu steigern. Sie besitzt als einzige Universität Bayerns eine Studieneinheit **„Gender Studies“**, die im Rahmen eines frei kombinierbaren Nebenfachs angeboten wird. Sie bietet den Studierenden die Möglichkeit, sich mit der kulturellen Konstruktion von Geschlechterrollen, mit Feminismus sowie Männlichkeits- und Sexualforschung kritisch und wissenschaftlich auseinander zu setzen.

Zu regelmäßigen Einführungsveranstaltungen kommt jedes Semester ein reichhaltiges Programm von genderrelevanten Veranstaltungen zahlreicher anderer Fächer hinzu, aus denen Studienleistungen in die Studieneinheit eingebracht werden können. Dies erlaubt den Studierenden spezielle Gender-Aspekte ihres Hauptfaches genauer zu beleuchten, aber auch den

„Blick über den Tellerrand“ zu wagen, und genderrelevante Einflüsse aus anderen Lebensbereichen zu entdecken. Hierdurch verstärkt die Studieneinheit auch die Wahrnehmung für Gender-Aspekte in den anderen Disziplinen und deren interdisziplinäre Dimension. Der Studieneinheit geht es vor allem darum, festsitzende Geschlechterrollenbilder und Vorurteile zu hinterfragen und aus einem anderen Blickwinkel wahrzunehmen.

Die Studieneinheit zählt mit zu den von Studenten des freikombinierbaren Nebenfachs am meisten gewählten Studieneinheiten.

Anhand dieses profilbildenden Maßnahmenkatalogs versucht die Universität Regensburg den Anforderungen unserer Zeit gerecht zu werden und neue Weichen für die Zukunft zu stellen.

Die Universität Regensburg verpflichtet sich, die Effektivität und Effizienz aller Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichstellung einer kontinuierlichen Prüfung zu unterziehen und fortwährend zu optimieren. Gegebenenfalls werden neue Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Regensburg, den 31. März 2009

UNIVERSITÄT REGENSBURG

REKTOR

gez.

Prof. Dr. Alf Zimmer

Anhang

Frauenanteile an Promotionen Entwicklung 2000 – 2008

PROMOTIONEN (Quelle: Infoser- ver UR, http://www- verwaltung.uni- regensburg.de/ scripts)	Studienjahr 2000 (WS 99/00 und SS 00)			Studienjahr 2001 (WS 00/01 und SS 01)			Studienjahr 2002 (WS 01/02 und SS 02)			Studienjahr 2003 (WS 02/03 und SS 03)			Studienjahr 2004 (WS 03/04 und SS 04)			Studienjahr 2005 (WS 04/05 und SS 05)			Studienjahr 2006 (WS 05/06 und SS 06)			Studienjahr 2007 (WS 06/07 und SS 07)			Studienjahr 2008 (WS 07/08 und SS 08)		
	Fakultät	ges. 2000	w 2000	% w 2000	ges. 2001	w 2001	% w 2001	ges. 2002	w 2002	% w 2002	ges. 2003	w 2003	% w 2003	ges. 2004	w 2004	% w 2004	ges. 2005	w 2005	% w 2005	ges. 2006	w. 2006	% w 2006	ges. 2007	w 2007	% w 2007	ges. 2008	w 2008
Kath.-Theol. Fakultät	8	1	12,5%	7	0	0,0%	4	2	50,0%	2	2	100,0%	1	1	100,0%	5	1	20,0%	1	0	0,0%	5	2	40,0%	2	1	50,0%
Juristische Fakultät	53	20	37,7%	64	19	29,7%	61	20	32,8%	55	24	43,6%	44	15	34,1%	54	13	24,1%	51	16	31,4%	53	20	37,7%	52	24	46,20%
Wirtschaftswiss. Fak.	29	7	24,1%	23	3	13,0%	16	3	18,7%	22	6	27,3%	25	6	24,0%	19	7	36,8%	23	3	13,0%	22	5	22,7%	27	5	18,50%
Medizinische Fakultät	65	32	49,2%	77	20	26,0%	83	37	44,6%	91	37	40,7%	114	40	35,1%	138	59	42,8%	128	66	51,6%	136	52	38,2%	138	65	47,1%
Philosoph. Fakultät I	3	0	0,0%	8	3	37,5%	3	0	0,0%	9	5	55,6%	6	2	33,3%	11	3	27,3%	12	4	33,3%	8	4	50,0%	11	5	45,5%
Philosoph. Fakultät II	13	5	38,5%	10	2	20,0%	7	3	42,8%	8	7	87,5%	7	4	57,1%	20	9	45,0%	10	5	50,0%	15	10	66,7%	10	5	50,0%
Philosoph. Fakultät III	11	5	45,5%	7	2	28,6%	7	3	42,8%	11	5	45,5%	10	6	60,0%	16	9	56,3%	13	5	38,5%	13	6	46,2%	8	2	25,0%
Philosoph. Fakultät IV	8	4	50,0%	13	6	46,2%	8	4	50,0%	12	8	66,7%	8	3	37,5%	22	14	63,6%	10	6	60,0%	10	7	70,0%	18	9	50,0%
Naturwiss. Fakultät I	1	0	0,0%	3	0	0,0%	4	1	25,0%	4	0	0,0%	1	1	100,0%	1	0	0,0%	3	0	0,0%	4	0	0,0%	5	1	20,0%
Naturwiss. Fakultät II	33	1	3,0%	25	0	0,0%	19	0	0,0%	23	1	4,3%	21	2	9,5%	24	2	8,3%	22	3	13,6%	20	2	10,0%	23	1	4,3%
Naturwiss. Fakultät III	43	16	37,2%	42	13	31,0%	44	16	36,4%	32	10	31,3%	32	12	37,5%	38	28	73,7%	38	18	47,4%	39	20	51,3%	58	23	39,7%
Naturwiss. Fakultät IV	58	15	25,9%	41	11	26,8%	41	9	21,9%	47	14	29,8%	39	8	20,5%	45	15	33,3%	36	14	38,9%	41	13	31,7%	34	19	55,9%
gesamt	325	106	32,6%	320	79	24,7%	297	98	33,0%	316	119	37,7%	308	100	32,5%	393	160	40,7%	347	140	40,3%	366	141	38,5%	386	160	41,4%

Frauenanteile an Habilitationen Entwicklung 1998 – 2008

HABILITATIONEN (Quelle: Verwaltung UR, Ref. II/3 bzw. I/7)	Studienjahr 1998 (WS 97/98 und SS 98)			Studienjahr 1999 (WS 98/99 und SS 99)			Studienjahr 2000 (WS 99/00 und SS 00)			Studienjahr 2001 (WS 00/01 und SS 01)			Studienjahr 2002 (WS 01/02 und SS 02)			Studienjahr 2003 (WS 02/03 und SS 03)			Studienjahr 2004 (WS 03/04 und SS 04)			Studienjahr 2005 (WS 04/05 und SS 05)			Studienjahr 2006 (WS 05/06 und SS 06)			Studienjahr 2007 (WS 06/07 und SS 07)			Studienjahr 2008 (WS 07/08 und SS 08)		
	Fakultät	ges. 1998	w 1998	% w 1998	ges. 1999	w 1999	% w 1999	ges. 2000	w 2000	% w 2000	ges. 2001	w 2001	% w 2001	ges. 2002	w 2002	% w 2002	ges. 2003	w 2003	% w 2003	ges. 2004	w 2004	% w 2004	ges. 2005	w 2005	% w 2005	ges. 2006	w 2006	% w 2006	ges. 2007	w 2007	% w 2007	ges. 2008	w 2008
Kath.-Theol. Fakultät	1	0	0,0%	1	0	0,0%	--	--	--	--	--	--	2	0	0,0%	5	1	20,0%	1	0	0,0%	4	1	25,0%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Juristische Fakultät	--	--	--	1	0	0,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	3	1	33,3%	--	--	--	1	0	0,0%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Wirtschafts- wiss. Fak.	2	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	50,0%	1	0	0,0%	4	0	0,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%	--	--	--	2	0	0,0%	--	--	--
Medizinische Fakultät	9	1	11,1%	13	1	7,7%	12	0	0,0%	13	1	7,7%	18	2	11,1%	22	4	18,2%	15	1	6,7%	20	1	5,0%	37	6	16,2%	28	6	21,4%	29	5	17,2%
Philosoph. Fakultät I	1	0	0,0%	--	--	--	2	0	0,0%	--	--	--	--	--	--	2	0	0,0%	1	0	0,0%	3	1	33,3%	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Philosoph. Fakultät II	3	0	0,0%	--	--	--	1	0	0,0%	--	--	--	--	--	--	--	--	--	0	0	--	2	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%
Philosoph. Fakultät III	1	0	0,0%	4	0	0,0%	2	1	50,0%	1	0	0,0%	--	--	--	1	0	0,0%	2	2	100,0%	2	0	0,0%	2	1	50,0%	--	--	--	2	0	0,0%
Philosoph. Fakultät IV	2	0	0,0%	2	2	100,0%	1	1	100,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	5	1	20,0%	1	1	100,0%	3	1	33,3%	3	1	33,3%	2	1	50,0%	--	--	--
Naturwiss. Fakultät I	1	0	0,0%	3	1	33,3%	1	0	0,0%	0	0	--	2	1	50,0%	1	1	100,0%	2	1	50,0%	--	--	--	2	0	0,0%	3	0	0,0%	1	0	0,0%
Naturwiss. Fakultät II	3	0	0,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	4	1	25,0%	3	0	0,0%	2	0	0,0%	3	0	0,0%	1	1	100,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%
Naturwiss. Fakultät III	--	--	--	--	--	--	1	1	100,0%	2	0	0,0%	4	1	25,0%	4	2	50,0%	6	3	50,0%	3	0	0,0%	1	0	0,0%	5	1	20,0%	1	1	100,0%
Naturwiss. Fakultät IV	--	--	--	4	1	25,0%	3	0	0,0%	2	0	0,0%	3	0	0,0%	--	--	--	1	1	100,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	--	--	--	3	1	33,3%
gesamt	23	1	4,3%	32	5	15,6%	27	4	14,8%	23	1	4,3%	41	6	14,6%	44	9	20,5%	34	9	26,5%	43	4	9,3%	48	9	18,8%	43	8	18,6%	38	7	18,4%