

ZIELVEREINBARUNG ZWISCHEN UNIVERSITÄTSLEITUNG UND FRAUENBEAUFTRAGTEN

in der von der Hochschulleitung am 7.6.1999 beschlossenen Fassung.

0. PRÄAMBEL

In Ausführung des Art. 2 Abs. 1 Satz 8 BayHSchG vom 2.10.1998 und der Grundordnung der Universität Regensburg ist es der Universität Regensburg ein besonderes Anliegen, durch eine Zielvereinbarung konkrete Maßnahmen, die die gesetzlichen Bestimmungen ergänzen, zur Förderung der Gleichstellung einzuleiten, um den Anteil von Wissenschaftlerinnen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen.

Es geht darum, die Studien- und Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß sie allen Mitgliedern bei gleicher Qualifikation gleiche Chancen zu wissenschaftlichem Lernen und Arbeiten bieten. Langfristig will die Universität im wissenschaftlichen Bereich eine paritätische Stellenbesetzung auf allen Qualifikations- und Beschäftigungsebenen erreichen. Dazu dient auch das „finanzielle Anreizsystem zur inneruniversitären Verteilung von Mitteln zur Förderung der Gleichstellung“.

1. FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN

1.1 Die Stellen für Studentische Hilfskräfte, Tutorinnen und Tutoren sind in Fächern mit einem Studentinnenanteil von weniger als 50 % mit Frauen nach Möglichkeit entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden zu besetzen.

1.2 Bei der Vergabe von Graduiertenstipendien durch die Universität wird angestrebt, daß diese zur Hälfte an Frauen vergeben werden, in Fächern mit einem Studentinnenanteil von weniger als 50 % nach Möglichkeit jedoch entsprechend dem Anteil von Studentinnen.

1.3 Die berufliche Arbeit soll gerecht verteilt werden. Frauen sollen gleichermaßen an qualifizierenden wissenschaftlichen Tätigkeiten beteiligt werden.

2. STELLENBESETZUNGSVERFAHREN IM MITTELBAU

2.1 Werden Stellen des akademischen Mittelbaus ausgeschrieben, wird ein Exemplar der Ausschreibung der Fakultätsfrauenbeauftragten zugeleitet. Die Ausschreibung wird auch am Schwarzen Brett der Fakultätsverwaltung bekanntgemacht.

2.2 Es wird empfohlen, bei der Besetzung von Funktionsstellen im Akademischen Mittelbau Bewerberinnen in dem Maße in das Auswahlverfahren miteinzubeziehen, daß sie die Chance zu einer persönlichen Vorstellung in der Anzahl erhalten, die mindestens ihrem relativen Anteil an der Gesamtzahl der Bewerbungen entspricht.

2.3 Bei der Vergabe von Qualifikationsstellen ist anzustreben, daß diese zur Hälfte an Frauen vergeben werden, mindestens jedoch entsprechend dem Anteil von Studentinnen im entsprechenden Studienfach.

2.4 Bei Eignungsbeurteilung von Frauen sind familiär bedingte Belastungen anzuerkennen und Altersgrenzen flexibel zu handhaben.

2.5 Nach Abschluß jedes Besetzungsverfahrens soll die Fakultätsfrauenbeauftragte darüber informiert werden, ob für die zu besetzende Stelle eine Frau oder ein Mann gewonnen werden konnte.

3. KINDERBETREUUNG

Um Studentinnen und Studenten, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern die Vereinbarkeit von Studium und Beruf zu ermöglichen oder zu erleichtern, werden zusätzliche Angebote der Kinderbetreuung gefördert. Entsprechend dem Bedarf für das wissenschaftliche Personal und die Studentinnen und Studenten sind Krabbelstubenplätze zu schaffen sowie ein zusätzlicher angemessener Raumbedarf für Kinderbetreuung (Stillen, Wickeln, Beaufsichtigung), ein „Kinderzimmer“, einzuplanen.

4. VEREINBARKEIT VON STUDIUM UND FAMILIE

4.1 Die Hochschulleitung verpflichtet sich, sich dafür einzusetzen, daß die Dozentinnen und Dozenten bei der Festsetzung ihrer Lehrveranstaltungszeiten die Belange studierender Eltern berücksichtigen.

4.2 Die Hochschulleitung verpflichtet sich, sich im Rahmen der hochschulpolitischen Diskussion dafür einzusetzen, daß Studierende mit Kindern die Möglichkeit einer flexiblen Studienplanung und Durchführung ihres Studiums erhalten und Schwangeren und Studierenden mit Kind zudem die Möglichkeit eingeräumt wird, Prüfungstermine aufzuteilen.

5. SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND GEWALT

Die Hochschulleitung trifft zusammen mit den Frauenbeauftragten bei auftretenden Verstößen die erforderlichen Regelungen.

6. „GENDER STUDIES“ UND ERFORSCHUNG VON GESCHLECHTERDIFFERENZEN

6.1 Auch in Forschung und Lehre trägt die Universität Regensburg Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit für die Einlösung des Gleichberechtigungsgrundsatzes. Dazu gehört die Institutionalisierung von interdisziplinärer geschlechterspezifischer Forschung, die in vielen Bereichen Beiträge zu einer weitreichenden Revision von Wissen, Theoriebildung und Methodologie leistet. Ziel soll es sein, Geschlechterforschung („Gender Studies“) verstärkt zu berücksichtigen und die Ergebnisse in Lehrveranstaltungen zu verankern.

6.2 Die Fakultäten werden aufgefordert, Lehrveranstaltungen zu Themen der Geschlechterforschung („Gender Studies“) verstärkt anzubieten und Studienschwerpunkte durch Lehraufträge und Gastvorträge systematisch zu fördern und zu finanzieren.

6.3 Es wird angestrebt, daß „Gender Studies“ durch eine Professur vertreten werden. Hierfür sollte ein Strukturkonzept entwickelt werden. Unabhängig davon sollten „Gender Studies“ durch die Schaffung einer interdisziplinären Studieneinheit verankert werden.

7. KONFERENZ DER FRAUENBEAUFTRAGTEN

7.1 Die Konferenz der Frauenbeauftragten besteht aus den Fakultätsfrauenbeauftragten, ihren Stellvertreterinnen, der Hochschulfrauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Sie treffen sich während des Semesters monatlich. Sie beraten über alle Fragen, die die Herstellung der Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich betreffen, insbesondere über die Auswirkungen der „Anreize zur Förderung der Gleichstellung“, und haben das Recht, Vorschläge zu machen, Stellung zu beziehen und Empfehlungen auszusprechen.

7.2 Die Hochschulfrauenbeauftragte lädt schriftlich zu den Sitzungen ein und führt den Vorsitz.

7.3 Der Rektor lädt einmal im Semester die Konferenz der Frauenbeauftragten zum Gespräch.

7.4 Die Konferenz der Frauenbeauftragten wird aufgelöst, wenn die Gleichstellung auf allen Beschäftigungsebenen im wissenschaftlichen Bereich erreicht ist.

Die Hochschulleitung bittet die Verwaltung der Universität, für die folgenden Punkte zu klären, wie weit sie aufgrund gesetzlicher Vorschriften verwirklicht sind, und darüber ein Merkblatt für die Frauenbeauftragten zusammenzustellen:

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

1. Der Ausgleich von Nachteilen, die durch Familienarbeit entstehen, ist zum großen Teil Sache des Gesetzgebers und der staatlichen Verwaltung. Die Universität begrüßt frauen- bzw. elternfreundliche Regelungen. Sie bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihres Zuständigkeitsbereichs um entsprechende Vereinbarungen.

2. Die Personalstelle soll alle Beschäftigten durch ein Merkblatt mit allen erforderlichen Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen sowie Möglichkeiten von Teilzeitarbeit, Freistellung und Beurlaubung wegen Kindererziehung, Pflege von Haushaltsangehörigen u.a.m. informieren.

3. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Arbeitszeiten wegen Kindererziehung, der Pflege von in demselben Haushalt lebenden Familienangehörigen sowie für Fort- und Weiterbildung unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen ermöglicht.

4. Die betroffene Wissenschaftlerin wird über die mit der Beurlaubung bzw. Arbeitszeitreduzierung verbundenen Auswirkungen (tariflicher Art, Altersversorgung, etc.) eingehend beraten.

5. Die Aufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung soll auf Antrag zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen.

6. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Aufstiegs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten. Eine Teilzeitbeschäftigung steht der Besetzung einer Leitungsfunktion nicht entgegen.

7. Bei Beurlaubung (z. B. Erziehungsurlaub, Mutterschutz, wie auch andere) sind die gesetzlichen Möglichkeiten zur Beschäftigung von Vertretungs- und Aushilfskräften in vollem Maße auszuschöpfen, und der Etat ist um ausreichende Mittel für die Finanzierung von Vertretungen aufzustocken.

8. Die Universität ermöglicht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Erziehungsurlaub eine spätere Wiederbeschäftigung auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz.

9. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Erziehungsurlaub ist die Möglichkeit zu geben, während ihrer Beurlaubung durch Lehraufträge, Projekte und Werkverträge, durch Krankheits- und Urlaubsvertretungen, eine Verbindung zum Beruf aufrechtzuerhalten.

10. Auf Antrag wird eine Beurlaubung oder eine von der Regelarbeitszeit abweichende Gestaltung von Studienzeiten wegen Kindererziehung, der Pflege von in demselben Haushalt lebenden Familienangehörigen sowie für Fort- und Weiterbildung unter Beachtung der dienstlichen Belange und der geltenden Arbeitszeitregelungen ermöglicht.

Beschlossen von der Leitung der Universität Regensburg in der Sitzung des Leitungsgremiums am 7. Juni 1999.

Regensburg, den

Der Rektor

(Prof. Dr. Helmut Altner)